

Bella Figura und Klassenunterschiede
Verborgene Regeln und Barrieren
Körpersprache in der Mediation
Schweigen in der Mediation
Verrücken, Verstören, Vervielfältigen
Englische Begriffe der Mediation
Schaffen andere Worte andere Wirklichkeiten?
Mediation und Wissenschaft
„Lehrsätze über Bord!“
Die Rolle der Führungskraft in der Mediation
Mietkonflikt mit Besonderheiten

Sprache und Habitus in der Mediation



Simon Gerber

Überblick: Dieser Artikel diskutiert das Schweigeverhalten der Beteiligten in einer Mediation als Teil ihrer Kommunikation sowie seine Bedeutung und die damit verbundene Wirkung auf Prozess und Lösung. Der Autor möchte mit seinem Fokus auf das Schweigen innerhalb der Mediation dazu anregen, dieses als bedeutsame Ressource von Mediatorin und Mediator und als wirkungsvolles Interventionsmittel zur Wiederherstellung der Kommunikationsbalance zwischen den MediandInnen zu betrachten.

Keywords: Schweigen, Ressource, Interventionsmittel.



Schweigen in der Mediation

Schweigen – unterschätztes Pendant zum Sprechen

Zwischenmenschliche Kommunikation lebt vom Sprechen – und vom Schweigen. Bereits an dieser Stelle ist offensichtlich, dass Sprechen und Schweigen komplementäre Kommunikationsformen sind, Pendants, die zusammen – je als Gegengewicht – viel besser wirken als jedes für sich allein. Schweigen ist integraler Bestandteil jeglichen Gesprächs¹. Folglich ist Schweigen also auch nicht einfach „Abwesenheit von Kommunikation“², sondern Teil des kaum überschaubaren Feldes nonverbaler (zwischen)menschlicher Kommunikation.

Der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick³ betont, dass man „nicht nicht kommunizieren [kann], denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren.“⁴ Es kommuniziert also ebenso, wer schweigt, und das nicht nur mit anderen, sondern auch mit sich selbst; man kann folglich nicht einmal mit sich selbst nicht nicht kommunizieren.⁵ Umgekehrt kann aber auch schweigen, wer redet – verschweigen. „Verschweigen“ – selbst in Verbindung mit Laut-, Schrift- oder Gebärdensprache (verbaler Kommunikation) – kann darum als eigenständige Form des Schweigens gelten.

Im Studium habe ich gelernt, dass die Rechtswissenschaft grundlegend vom Wort, von der Sprache, vom treffenden Argument lebt. Bei Übertritt in die juristische Praxis und damit wieder „viel näher am Leben“ fiel mir

dann aber doch zunehmend auf, dass nicht nur Worte sprechen, sondern auch die Räume dazwischen.

Wie wohltuend es für das Gegenüber sein kann, wenn ihm (schweigend) zugehört wird, konnte ich in meiner heutigen Funktion als Jurist des Ombudsmanns des Kantons Zürich, in Gesprächen mit Beschwerde führenden Bürgerinnen und Bürgern, immer wieder feststellen. Die Begegnung mit einem Ratsuchenden ist mir ganz besonders in Erinnerung geblieben: Der Beschwerdeführer war mit mehreren Behörden in Konflikt geraten. Zu Beginn der Besprechung wirkte er sehr aufgebracht. Während er ruhiger wurde, je mehr er sprach, erkannte ich in zunehmendem Mass, dass ihm die Ombudsstelle nicht würde helfen können. Was tun? Durch formalistisches, drängendes Abhaken der einzelnen, angesprochenen Themen hätte ich das Gespräch massiv abkürzen können. Eine empathische Haltung und ein

1) Popken, S. 40; Picard, S. 217; Topf, S. 17 und 42; Ladenhauf, S. 55.

2) Bazil/Piwinger, S. 3.

3) Paul Watzlawick, 1921–2007, österreichischer Kommunikationswissenschaftler, Psychotherapeut, Soziologe, Philosoph und Autor.

4) <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html> (abgerufen am 20.02.2015).

5) Duss-von Werth, S. 211.

aktives Zuhören liessen mich aber schweigen – fast 40 Minuten lang; einige wenige Unterbrechungen dienten einzig der Klärung von Verständnisfragen und letztlich der Signalisierung uneingeschränkter Präsenz. Als sich der Beschwerdeführer ausgesprochen hatte, kam mein Part: Ruhig erläuterte ich ihm Punkt für Punkt, weshalb die Ombudsstelle nichts für ihn tun konnte. Und wie reagierte er? Er schätzte sich glücklich, dass sich jemand durch Zuhören seiner Sache angenommen hatte. So war er meinen Ausführungen mit entspannter Mine gefolgt und lächelnd bestätigte er zum Schluss, alles gut verstanden zu haben, bedankte sich herzlich und ging. Ich hörte nie mehr etwas von ihm.

» **Schweigen als mächtige Ausdrucksform bei der Verständigung unter Menschen kann also – situationsgerecht und im konkreten Einzelfall – viel mehr bewirken als tausend Worte.**

Und trotzdem: Schweigen ist ein ambivalentes Phänomen. Es kann *positiv* konnotiert (Ruhe, Entspannung, etc.), aber auch *negativ* konnotiert sein (unangenehmes Gefühl, „Angst vor den inneren Stimmen“⁶). Schweigehandlungen des Senders sind zudem oftmals mehrdeutig, und bedürfen einer kontextbezogenen Decodierung. Und wie verhält es sich damit im Mediationsverfahren? Wer schweigt dort, weshalb, wozu, wann und wie lange? Diese Fragestellungen machte ich am Ende der Mediationsausbildung zum Gegenstand meiner Abschlussarbeit zum Thema „Schweigen in der Mediation“. Die nachstehenden Ausführungen beruhen daher auf den wesentlichen Erkenntnissen dieser Facharbeit.

Der persönliche Gewinn dieser Facharbeit liegt für mich in der ermutigenden Erkenntnis, dass (mein) Schweigen in bestimmten Situationen kein Defizit im Kommunikationsverhalten zu sein braucht, sondern dass der bewusst gelebte Beitrag – auch von MediatorInnen – ein konstruktives, lösungsorientiertes Zusammenwirken sein kann.

Schweigen in der Mediation – Einführende Gedanken

Bei meinen Recherchen zum Thema stiess ich auf den substantiellen Satz der britischen Mediatorin Barbara Wilson: „... in fact, silence in mediation may mark the beginning of genuine dialogue ...“⁷

„Silence“ bedeutet aus dem Englischen übersetzt sowohl Stille, als auch Schweigen. Zutreffend, wer

schweigt, ist still. Differenzierter betrachtet ist Stille aber ein geräuschloser *Zustand*, Schweigen dagegen ein *Verhalten* ohne Reden. Stille und Schweigen können aber beide – gerade auch in Mediationsverfahren – je für sich grosse, intrinsische Wirkung entfalten: Sie regen zum Denken an.⁸

Schweigen kann in der Mediation als *spontanes Verhalten* der Beteiligten (MediatorInnen/MediandInnen) schlicht „geschehen“. Schweigen kann durch den Mediator und die Mediatorin aber auch ganz bewusst – phasenunspezifisch⁹ – als *Tool* bzw. als *eigenständige, verfahrenstechnische Prozesseinheit* – ressourcen- oder interventionsorientiert – eingesetzt werden, mit dem Zweck, Reflexionspausen zu ermöglichen, mit schwierigen Situationen umzugehen, um sich (wieder) „auf Wesentliches zu besinnen, andere Sichtweisen zuzulassen und/oder neue Ideen zu entwickeln.“¹⁰

Schweigen als Ressource der Mediatorin und des Mediators

Ressourcenorientiertes¹¹ „empathisches Schweigen und Zuhören“ bzw. „aktives, schweigendes Zuhören“ zählt gemeinhin zu den grundlegenden Techniken für die Mediationsarbeit, fördert die innere Konzentration und die Entkonfliktisierung einer Mediation¹² und gibt den MediandInnen Sicherheit, mit ihren Befürchtungen und Bedürfnissen verstanden zu werden.

Mit Schweigen zu beginnen oder darin zu verweilen kann MediatorInnen einiges an Mut¹³ abverlangen, da Mediationspraxis primär auf Worten gründet¹⁴ bzw. „sehr kommunikationszentriert“¹⁵ ist.

6) Topf, S. 91.

7) Wilson, S. 3.

8) Topf, S. 162.

9) Glässer/Ben Larbi, S. 265.

10) Ebda, S. 265.

11) Unter Ressourcen wird vorliegend im weitesten Sinn all das verstanden, was den Mediator dazu befähigt, ein Mediationsverfahren „lege artis“ durchzuführen und die Parteien darin zu unterstützen, ihren Konflikt eigenverantwortlich zu lösen.

12) Dietz, S. 55, 57 und 166.

13) Glässer/Ben Larbi, S. 267, Topf, S. 33.

14) Wilson, S. 1.

15) Glässer/Ben Larbi, S. 267.

Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben exemplarisch fünf mediationstypische Situationen, auf die MediatorInnen mit Schweigen reagieren können:

Situation 1: Schweigen des Mediators bzw. der Mediatorin als professionelle Haltung in Drucksituationen

Der Mediator bzw. die Mediatorin kann im Prozess Drucksituationen bzw. Druckversuchen (eigenen, wie solchen der MediandInnen oder Dritter) ausgesetzt sein und muss in der Lage sein, diese – schweigend – auszuhalten bzw. diesen standzuhalten und der Versuchung zu widerstehen, verfrüht im Prozess zu intervenieren.

Zunächst können die MediatorInnen *eigenem Druck* ausgesetzt sein, verursacht durch eine ausgeprägte Aktivitätsorientiertheit, verbunden mit dem Gefühl, der Erfolg einer Mediation sei zentral von ihrem gekonnten Einsatz passender Interventionen abhängig.¹⁶ Das eigene (professionelle) Schweigen auszuhalten kann selbst für geübte MediatorInnen (immer wieder) zur Last werden. Schweigen ermöglicht hier – durch zugewandtes Zuhören, Planen der nächsten Prozessschritte und Wiederherstellung von Empathie und Allparteilichkeit – eine momentane Entschleunigung der Drucksituation.¹⁷

Sagen die *MediandInnen* nichts mehr – „der Alptraum vieler Mediatoren“¹⁸ – und signalisieren sie damit gleichzeitig (irgend)eine Erwartungshaltung an die Adresse der Mediatorin bzw. des Mediators, kann dies für ihren bzw. seinen Entschluss, noch nicht zum Sprechen zurückzukehren, zur eigentlichen Belastungsprobe werden.

Schliesslich können MediatorInnen Druckversuchen *Dritter* ausgesetzt sein (Angehörige, Vertreter, Arbeitgeber, Politik, etc.).

Situation 2: Spontanes Schweigen der Mediatorin bzw. des Mediators

Selbst MediatorInnen können an ihre Grenzen stossen und darob verstummen. Was tun? Abzuraten ist von einer „Flucht in die Theorie“, um die eigene, momentane Sprachlosigkeit zu überspielen: Denn eine damit einhergehende, auseinanderdriftende Wirkungskongruenz¹⁹ von innerer und äusserer Haltung durch Signale der nonverbalen Kommunikation dürfte den MediandInnen wohl schon bald auffallen, worunter zwangsläufig die Glaubwürdigkeit des Mediators bzw. der Mediatorin leiden müsste.

MediatorInnen sollten in solchen Fällen besser zu ihrem Schweigen stehen bzw. aushalten²⁰, dass sie zu diesem oder jenem Thema nichts oder noch nichts zu sagen haben.²¹ Paradoxerweise kann das für MediandInnen vertrauensfördernd wirken, indem sie feststellen, dass «sogar ein Mediator bzw. eine Mediatorin mal nicht weiter weiss». Weil nur die wenigsten Menschen längere Schweigezeiten aushalten, werden die Parteien dazu motiviert, selber etwas zu tun, was sie wieder ins Reden bringt. Das gibt MediatorInnen wiederum die Möglichkeit zur Reaktion.

Bei eigentlichen Blockaden (Black-outs) des Mediators bzw. der Mediatorin bleibt dagegen nur deren Offenlegung, verbunden mit dem Vorschlag an die Parteien für einen Sitzungsunterbruch (Pause oder Vertagung mit Reflexion und Introspektion).

Situation 3: Planvolles Schweigen von MediatorInnen in Eskalationssituationen

Die Ressourcenorientiertheit eines vorübergehenden, planvollen Schweigens²² von MediatorInnen in Eskalationssituationen besteht zunächst darin, den MediandInnen bei Bedarf den nötigen Raum zu geben, ihren Gefühlen und Divergenzen einmal ausreichend Luft zu machen (sog. Venting), hält aber die Mediatorin bzw. den Mediator gleichzeitig davon ab, (verfrüht) die Kontrolle zu übernehmen.²³

Für eine anschliessende Wiederaufnahme des Prozessleads durch den Mediator bzw. die Mediatorin bietet sich z.B. an, die MediandInnen an die getroffenen Abmachungen insbesondere des Arbeitsbündnisses zu erinnern, wodurch sie ins Verfahren zurückgerufen werden. Offene Punkte wären bei Bedarf ev. nachzuverhandeln.

Situation 4: Was MediatorInnen verschweigen

MediatorInnen „verschweigen“ etwa – aktiv z.B. auch durch Loopen und Paraphrasieren –, was ihrer Ansicht

16) Glässer/Ben Larbi, S. 265; Hearn, S. 1.

17) Glässer/Ben Larbi, S. 268.

18) Ebda., S. 266.

19) Vgl. dazu: Wüstehube, S. 2.

20) Glässer/Ben Larbi, S. 266 und 268.

21) Grün, S. 123.

22) Vgl. dazu auch Hearn, S. 1 und Wilson, S. 2.

23) Glässer/Ben Larbi, S. 268.

nach nicht zur Sache gehört, greifen Gesagtes (z.B. Provokierendes) nicht auf und fragen nicht weiter.²⁴

Situation 5: Die MediandInnen entwickeln sich zum Lösungsteam

Wenn sich die MediandInnen im Verlaufe des Prozesses zunehmend aktiv zum Lösungsteam entwickeln, soll ihr sich konstruktiv entwickelnder Diskurs nicht unterbrochen werden. Der Mediator bzw. die Mediatorin ist dann gehalten zu schweigen.

Schweigen als Interventionsmittel von MediatorInnen zur Wiederherstellung beeinträchtigter Kommunikationsbalance

Die jeweils aktuelle Situation kann es erforderlich machen, dass der Mediator bzw. die Mediatorin die MediandInnen vom Reden ins Schweigen führt oder vom Schweigen ins Reden, wenn im Kontakt mit oder zwischen ihnen die Kommunikationsbalance beeinträchtigt ist.

Im Vordergrund stehen auch hier beispielhaft fünf Situationen:

Situation 1: Die MediandInnen sprechen gleichzeitig

Hindern die Parteien einander am Sprechen oder fallen sie einander ins Wort, was gerade in hoch emotionalen Konflikten oder während einzelner Phasen des Mediationsverfahrens mit besonderer, emotionaler Prägung vorkommen kann, muss die Mediatorin bzw. der Mediator einem solchen Verhalten früher oder später Einhalt gebieten: Denn erst ein ausgewogenes, alternierendes Sprech-Schweige-Verhältnis ermöglicht es den Parteien, einander – und ebenso den MediatorInnen – (wieder) gut zuzuhören.

Situation 2: Die MediandInnen sprechen unterschiedlich viel

Ein unausgewogener Sprechanteil in der Mediation kann dann entstehen, wenn eine Streitpartei extravertiert, die andere dagegen introvertiert ist. Das „Sprechdenken“²⁵ Extravertierter führt dazu, das ohnehin zurückhaltende Sprechen Introvertierter noch weiter zurückzudrängen. Es ist Aufgabe der MediatorInnen durch Kanalisierung und Umverteilung von Kommunikationsquantitäten für geeigneten Ausgleich zu sorgen.

Situation 3: Zwischen den MediandInnen bricht offene Streit aus

Nachdem der Mediator bzw. die Mediatorin ein solches Geschehen – ebenso absichtsvoll wie schweigend – mitverfolgt hat, kann für seine bzw. ihre mögliche Wort-Intervention an die Ausführungen zum planvollen Schweigen von MediatorInnen in Eskalationssituationen erinnert werden (Situation 3).

Situation 4: Die MediandInnen sagen nicht „das Relevante“

Wenn MediandInnen reden und trotzdem schweigen bzw. das Wesentliche verschweigen, sagen sie insoweit nicht „das Relevante“, als ihr Sprechverhalten im weitesten Sinn keinen Beitrag (mehr) zur lösungsfokussierten Mediation leistet.

Das kann zunächst ganz *unbewusst* geschehen, etwa durch kontextfremde, weitschweifige Ausführungen oder ungenügende Konzentration (Anspannung, Nervosität, Stress²⁶, etc.).

Nicht „das Relevante“ zu sagen, kann aber ebenso menschlichem Kalkül entspringen, mithin ganz *bewusst* erfolgen. MediandInnen können dazu neigen, „um den heißen Brei herum zu reden“.

» **Trotz vieler Worte schweigen sie – aufgrund eingetübter bzw. verfestigter Konventionen – über das Wesentliche, sie verschweigen es, nicht zuletzt als Instrument der Macht, aus strategischer²⁷ Absicht, aus Angst, zur Kontrolle oder als Bestrafung.²⁸**

„Sprechendes Verschweigen“ kann je nach Situation elementare Grundsätze der Mediation verletzen wie etwa die Offenlegung (entscheid)relevanter Tatsachen, Kriterien der Fairness, etc.

MediatorInnen, die in Fällen, da die MediandInnen „das Relevante“ aussen vor lassen, nicht intervenieren, geben den Prozesslead aus der Hand, was den regulären Fortgang des Mediationsverfahrens gefährdet.

24) Duss-von Werth, S. 217.

25) Glässer/Ben Larbi, S. 266.

26) Wilson, S. 1.

27) Vgl. dazu: Glässer/Ben Larbi, S. 267.

28) Wilson, S. 1 und 2.

Situation 5: Die MediandInnen sagen (schon länger) nichts mehr

Längeres Schweigen der MediandInnen darf keinesfalls vorschnell zur (irrigen) Annahme führen, diese würden sich nicht mehr aktiv am Mediationsverfahren beteiligen (wollen) oder sie seien gar darauf aus, etwas zu verschweigen.²⁹ Im Gegenteil: Ihr Schweigen kann vielmehr ein bedeutsamer Hinweis auf innerlich laufende wichtige, ja für das Mediationsergebnis entscheidende (emotionale oder geistige) (Denk)Prozesse sein und eine Phase vor der nächsten Äusserung.

Eine andere Ursache für ein längerdauerndes Schweigen der MediandInnen kann aber auch ihr „kalter Konflikt“ sein, und sie signalisieren den MediatorInnen durch den Einsatz nonverbaler Kommunikation u.U. ihre Erwartungs- bzw. Konsumhaltung, sie sollten nun aber doch bitte „das Richtige“ tun.

» **Konsequentes Schweigen des Mediators bzw. der Mediatorin bringt die MediandInnen in solchen Fällen aber regelmässig wieder ins Reden, wodurch ihnen ihre Selbstverantwortung für das Mediationsergebnis (wieder) bewusst werden kann.³⁰**

Was aber, wenn die MediandInnen trotz konsequenten Schweigens des Mediators bzw. der Mediatorin nicht wieder zum Sprechen zurückfinden? Dann sollten MediatorInnen das allseitige Schweigen proaktiv zum Thema machen. Methodische Unterstützung bei solchen Sprechblockaden kann sodann auch das Erzählen einer (metaphorischen) Geschichte bieten, der gezielte Einsatz passender Rituale oder Spiele, das (gemeinsame) Gestalten von Bildern oder das (gemeinsame) Schaffen eines Gegenstandes³¹, etc.

Entwickelt sich das Schweigen der MediandInnen zur eigentlichen (fortgesetzten) Verweigerungshaltung, ist das Verfahren für die Dauer einer in Anspruch genommenen externen, fachlichen (z.B. medizinischen, psychologischen oder juristischen) Unterstützung auszusetzen; bei beharrlicher Gesprächsverweigerung müsste gar ein Abbruch der Mediation geprüft werden.

Das „richtige Schweigemass“ und die Gefahren zu kurzer bzw. zu langer Schweigephasen

Die bisherigen Ausführungen erhellen die grundlegende Verantwortung des Mediators und der Mediatorin für ein allseits ausgewogenes Sprech-Schweige-Verhältnis.

Wie lange dauern Schweigesequenzen sinnvollerweise? Vorschläge dazu finden sich in der Mediationsliteratur nur vereinzelt³², sind indes kritisch zu würdigen, da letztlich keine allgemeinen, verbindlichen Aussagen möglich sind: Ihre Dauer bestimmt sich vielmehr nach der gewünschten, erforderlichen bzw. (z.B. im Rahmen einer Aufgabenstellung) geforderten Intensität des Schweigens³³ und hat sich letztlich an den Bedürfnissen der MediandInnen zu orientieren³⁴.

Als sehr sensibel erweist sich darum für MediatorInnen die Wahl des richtigen Zeitpunkts, da sie sich wieder sprechend ins Geschehen einbringen. Das „richtige Schweigemass“ lässt sich indes nicht absolut festlegen³⁵, sondern nur anhand der individuellen Verhältnisse im Mediationsverfahren.

Wie wichtig es ist, für Schweigephasen das „richtige Mass“ zu treffen, zeigt sich aber an den potentiellen Folgen zu kurzer oder zu langer Schweigephasen:

Bricht der Mediator bzw. die Mediatorin eine Schweigephase zu früh ab, kann sich dies entweder hemmend auf die gedankliche Reflexionsarbeit der MediandInnen, auf einen zwischen ihnen in Gang gekommenen Dialog oder auf ihre wachsende Initiative für eine selbstverantwortliche Lösung des Konflikts auswirken³⁶: Zunächst könnten die MediandInnen darin eine versteckte Botschaft der MediatorInnen vermuten, dass für ihr Problem ein vorbestehendes Ergebnis existiert, von welchem erwartet wird, dass sie es übernehmen.³⁷ Sodann kann eine verfrühte Intervention der Mediatorin oder des Mediators von den MediandInnen zwar als Entlastung im

29) Bellebaum, S. 82 und 135f.

30) Vgl. dazu: Glässer/Ben Larbi, S. 266.

31) Vgl. zum Thema Visions-geleitete Verfahren: Ballreich/Glasl, 2007, S. 80ff.

32) Glässer/Ben Larbi, S. 265, mit Hinweise auf „Zeiteinheiten von in der Regel 30 bis 90 Sekunden“; Vgl. sodann das Schweigeverhalten von Ruedi Ballreich in der (Film) Rolle als Mediator, der die heftig aufeinander reagierenden Medianden erst nach einer Minute und 24 Sekunden des Schweigens unterbricht, in: Ballreich/Glasl, (DVD), 2010, a.a.O.

33) Glässer/Ben Larbi, S. 265.

34) Vgl. dazu etwa auch: Kenny, S. 179.

35) In diesem Sinne Wilson, S. 3.; vgl. auch Topf, S. 165.

36) Vgl. dazu Wilson, S. 3.; Topf, S. 187.

37) Wilson, S. 2.

Hinblick auf die Lösungsfindung verstanden werden, da sie annehmen, der bzw. die MediatorIn sage ihnen nun, was zu tun ist. Darunter kann aber die Neutralität und Allparteilichkeit leiden, etwa, wenn bei den MediandInnen das Gefühl aufkommt, die jeweils andere Partei werde vom Mediator bzw. der Mediatorin bevorzugt. Vielleicht ärgern sich die Parteien aber auch ganz einfach darüber, dass ihnen nicht die Chance gelassen wurde, die Sache selber und eigenverantwortlich durchzuarbeiten, oder sie reagieren stattdessen auf den (vermeintlich) ausgeübten Druck mit Gehorsam.³⁸

Halten MediatorInnen eine Schweigephase dagegen zu lange aufrecht, kann dies die MediandInnen verunsichern: Einerseits können sie dadurch unter Druck geraten, „jetzt endlich etwas liefern zu müssen“ und machen allenfalls vorschnell an sich unerwünschte Zugeständnisse; andererseits kann bei ihnen auch der falsche Eindruck entstehen, die Mediatorin oder der Mediator kenne die Lösung längst, halte sie aber absichtlich zurück, statt respektvoll darauf zu warten, bis sie selber ihre Lösung gefunden haben. Zu lang bemessene Schweigephasen interpretieren die MediandInnen sodann eventuell als fehlende oder zumindest ungenügende geistige Präsenz oder Unkonzentriertheit des Mediators bzw. der Mediatorin. Schliesslich kann dies bei ihnen sogar Angst darüber auslösen, die Mediatorin oder der Mediator engagiere sich im Verfahren nicht mehr weiter bzw. wie bis anhin³⁹ oder er sei entweder distanziert oder uninteressiert⁴⁰.

Welche Faktoren sind es also, die MediatorInnen darin unterstützen können, die Dauer von Schweigephasen richtig zu bemessen, bzw. im passenden Moment vom Schweigen ins Sprechen zurückzukehren?

Aus meiner bisherigen beruflichen Beratungs- und Vermittlungspraxis haben sich die folgenden vier Faktoren als zentral herauskristallisiert:

- (1) *Erfahrung*: Wie in anderen Lebensbereichen liefert die (vergangenheitsbezogene) Erfahrung einen Fundus von Vergleichsfällen, aus dem bei Bedarf später immer wieder geschöpft werden kann.
- (2) *Beobachtung*: Von zentraler Bedeutung ist sodann die (gegenwartsbezogene) Beobachtung der MediandInnen durch den Mediator bzw. die Mediatorin, insbesondere die damit verbundene Deutung ihres (übrigen) nonverbalen Kommunikationsverhaltens: die sorgfältige Interpretation verschiedener, i.d.R.

gleichzeitig und interaktiv stattfindender, spontaner Kommunikationssignale geben den MediatorInnen wichtige Informationen für den Entscheid nach dem weiteren Vorgehen.

- (3) *Intuition*: Schliesslich müssen sich MediatorInnen bei solchen Entscheiden situativ auch ganz einfach auf ihre (gegenwartsbezogene) Intuition bzw. ihr „Gespür“ verlassen können, denn für sie sind die bei den MediandInnen im Moment des Schweigens innerlich stattfindenden Vorgänge nicht direkt über den „diskursiven Gebrauch des Verstandes“⁴¹ lesbar.
- (4) *Hypothesenbildung*: Schliesslich unterstützt die (zukunftsorientierte) *Bildung von Hypothesen*⁴² sowie deren regelmässige Überprüfung die MediatorInnen darin zu entscheiden, ob die Zeit reif ist für eine Rückkehr zum Sprechen.

» Ob eine Schweigephase zeitlich richtig bemessen war, kann erst verzögert, anhand ihrer Wirkung beurteilt werden.

Dabei wird immer eine gewisse Unschärfe zurückbleiben, weil ein positiver wie negativer Fortgang des Mediationsprozesses auch durch weitere Faktoren beeinflusst sein kann.

Erkennt bzw. interpretiert der Mediator bzw. die Mediatorin aber das Schweigen der MediandInnen treffend als dialogvorbereitendes und lösungsfokussiertes Verhalten bzw. als Zeichen eines beginnenden Brückenschlags, und gelingt es ihm bzw. ihr, zwischen ihnen einen „echten Dialog“ („genuine dialogue“, Wilson) zu initiieren, beginnen sich bestehende Blockaden aufzuheben und die MediandInnen können sich einer gemeinsamen Lösung ihres Konflikts zuwenden.

38) Ebda., S. 2 f.

39) Ebda., S. 3.

40) Kenny, S. 186, mit Hinweis auf die dort zitierte Literatur für die Beziehung zwischen Therapeut und Klient.

41) Vgl. zum Thema „Intuition“: <http://de.wikipedia.org/wiki/Intuition> (abgerufen am 07.03.2015).

42) Vgl. dazu: Dietz, S. 91 ff.

Literatur

- Ballreich, Rudi / Glasl, Friedrich. *Mediation in Bewegung: Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD*. Stuttgart: Concadora Verlag 2007; zit. Ballreich/Glasl, 2007.
- Ballreich, Rudi / Glasl, Friedrich. *Konfliktbearbeitung mit Teams und Organisationen: Ein Lehrfilm zur Team- und Organisationsmediation*. Stuttgart: Concadora Verlag 2010; zit. Ballreich/Glasl, 2010.
- Bazil, Vazrik / Piwinger, Manfred. „Schweigen als Teil der Kommunikation“. In: Bentele, Günter / Piwinger, Manfred / Schönborn, Gregor (Hrsg.). *Kommunikationsmanagement* (Losebl. 2001 ff.), Art.-Nr. 5.38, Köln 2009.
- Bellebaum, Alfred. *Schweigen und Verschweigen*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1992.
- Dietz, Hannelore. *Werkstattbuch Mediation*. Köln: Centrale für Mediation GmbH & Co. KG 2005.
- Duss-von Werth, Joseph. *homo mediator: Geschichte und Menschenbild der Mediation*. Stuttgart: Klett-Cotta 2005.
- Glässer, Ursula / Ben Larbi, Monia. „Warum nichts manchmal mehr ist: Schweigen in der Mediation“. In: Knapp, Peter (Hrsg.). *Konflikte lösen in Teams und grossen Gruppen: Klärende und deeskalierende Methoden für die Mediations- und Konfliktmanagement-Praxis im Business*. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH 2013.
- Grün, Anselm. *Achtsam sprechen, kraftvoll schweigen*. Münsterschwarzbach: Vier-Türme-Verlag 2013.
- Hearn, Kevin. "Don't just do something. Stand there! – stillness in mediation practice". In: *ADR Bulletin* 2010, Vol. 12, Nr. 2, Article 4.
- Kenny, Colum. *The Power of Silence*. London: Karnac Books 2011.
- Ladenhauf, Josef C. *Vom Schweigen: Ein vernachlässigter Diskurs der Kommunikationswissenschaft? Diplomarbeit (Magister der Philosophie)*. Universität Wien 2009.
- Popken, Maj. *Warum sagst du nichts? Über das Schweigen in der Rede*. Norderstedt: Books on Demand 2011.
- Topf, Cornelia. *Einfach mal die Klappe halten: Warum Schweigen besser ist als Reden*. Offenburg: GABAL Verlag 2012 (3. Auflage).
- Wilson, Barbara. "The silent mediator – when nothing is a good thing to say". In: *ADR Bulletin* 2001, Vol. 4, Nr. 7, Article 1.
- Wüstehube, Ljubjana. „Vom Umgang mit nonverbaler Kommunikation in der Mediation“. In: *ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement* 3/2005.



Kontakt

Simon Gerber, lic.iur. / Rechtsanwalt / Mediator UMCH, ist langjähriger Jurist des Ombudsmanns des Kantons Zürich. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich war er bei der Staatsanwaltschaft, am Gericht, bei der Schlichtungsbehörde in Miet- und Pachtangelegenheiten, in der Advokatur und der Erwachsenenbildung tätig.

simon.gerber@mediati-on.ch
www.mediati-on.ch