

Modul 3, 4 HandOut – Wahrheiten und Allparteilichkeit, Zuhören, Phase 2

- **Intro: Interkulturelle Missverständnisse als Auslöser für Konflikte**

Video „Albatros“

<https://www.youtube.com/watch?v=vW5Hw1xkrLc>

- **Übung zu zweit:**

Austausch darüber, wo uns das, was wir eben bemerkt haben, schon selbst begegnet ist:

Fragen:

- Wurden wir selbst zu schnell in eine Schublade gesteckt?
- Haben wir uns selbst dabei ertappt, das mit anderen zu tun?

Möglichkeiten für Fettnäpfchen bis Konflikte:

- Was waren die Auslöser? Woran machte sich das fest?
- Was waren die Merkmale auf die die Beteiligten ansprachen

- **Theorie: Interkulturelle Missverständnisse als Auslöser für Konflikte**

Interkulturelle Stolpersteine können zum Konflikt führen, denn wir alle bringen unsere persönliche Streitkultur mit, die sich aus unterschiedlichen Einflüssen entwickelt hat, u.a. auch aus unserer kulturellen Prägung.

Wir Menschen neigen dazu, Verhalten, das wir an anderen beobachten, in unsere eigene Erfahrungswelt einzuordnen. Im Video Albatros wird das sehr deutlich: in einer Gesellschaft, in der Frauen immer noch weniger Gehalt bekommen wie Männer und in der die meisten führenden Positionen in Wirtschaft und Wissenschaft immer noch männlich besetzt sind, werden wir die Szene ziemlich sicher so deuten, dass die Frau vom Mann unterdrückt wird.

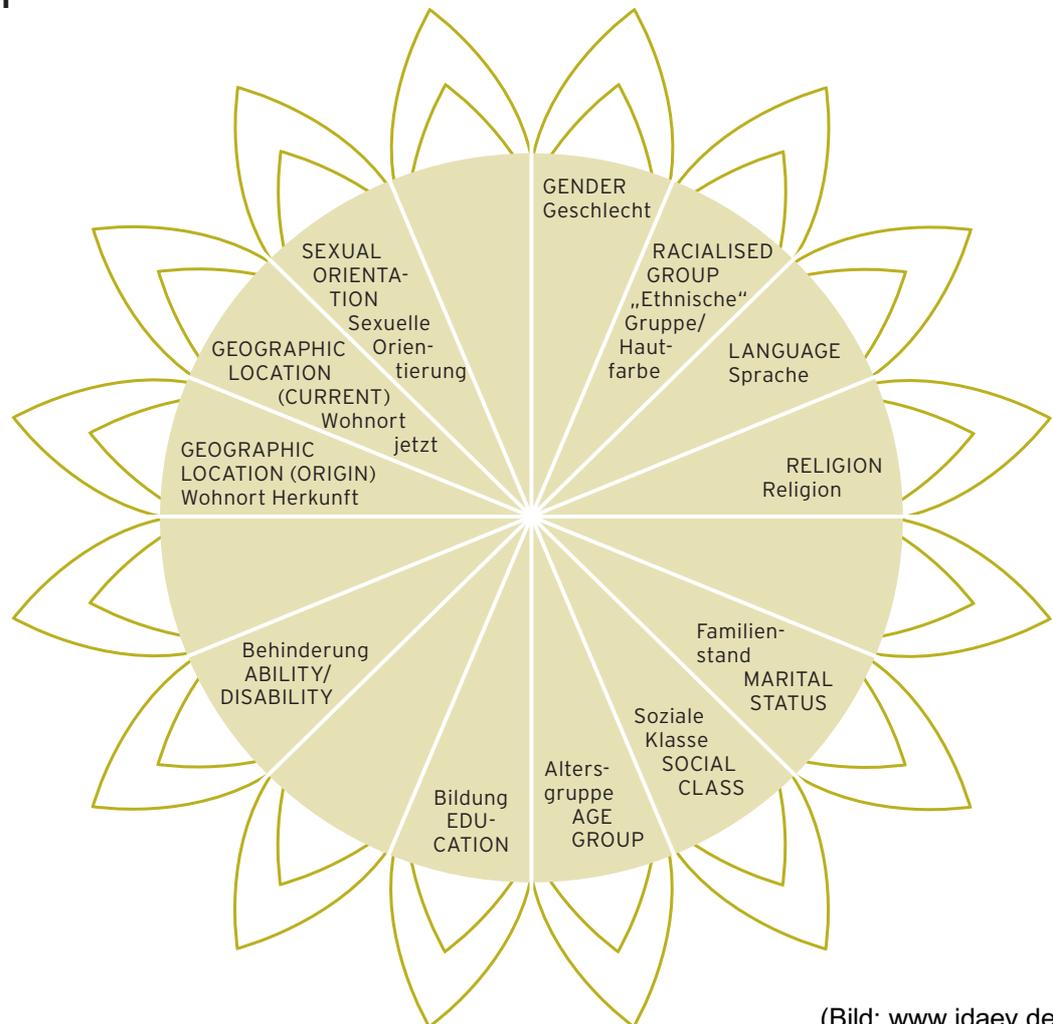
Wir lesen also ein Verhalten, das in einer anderen Gesellschaft eine völlig andere Bedeutung hat, durch die Brille unserer eigenen Erfahrungen, Glaubenssätze und Gedanken und bewerten sie entsprechend.

Das kleine Beispiel macht deutlich, dass das auch gefährlich werden kann, nämlich dann, wenn unseren Interpretationen des Gesehenen Taten folgen. Z.B. könnten wir den Mann festhalten oder sogar schlagen, der Frau die Schuhe anziehen und sie rausschicken („befreien“), usw. usf. Unser Verhalten wäre aus der Sicht der beiden völlig unverständlich, sogar falsch und total übergriffig.

Wenn wir Menschen verstehen wollen, ist es gut, unsere eigenen Interpretationen beiseite zu legen. Dabei hilft, wenn wir uns über unsere eigene Prägung im Klaren sind – nur dann können wir einen guten Umgang damit finden.

- **Übung: Flower Power** (bitte ausdrucken)

Power Flower



(Bild: www.idaev.de)

Hier geht es darum, herauszufinden, in welchen Bereichen des Lebens wir in der Gesellschaft benachteiligt oder bevorzugt werden. Die Bereiche, in denen wir benachteiligt werden sind uns oft bewusster als andere Aspekte, so haben wir alle unsere persönlichen blinden Flecken.

Bearbeite das Blatt für dich allein, besprich dich dazu in der Zweiergruppe

Anleitung, mögliche Fragen:

- Wenn du denkst, dass du aufgrund einzelner Merkmale in der Gesellschaft benachteiligt oder diskriminiert wirst, dann fülle bitte das äußere Blütenblatt aus.
- Wenn du denkst, dass du aufgrund einzelner Merkmale in der Gesellschaft bevorzugt oder privilegiert bist, dann fülle bitte das innere Blütenblatt aus.
- Wenn dir Kategorien fehlen, ergänze sie in den leeren Felder
- optional: Wenn du denkst, dass du selbst anhand mancher Merkmale andere vorschnell beurteilt hast, markiere das Tortenstück

(Bild: www.idaev.de)

Auswertung:

Wie bin ich damit zurechtgekommen?

Habe ich das erwartet, oder bin ich überrascht?

Was macht das mit mir? Geht es anderen auch so?

- **Übung: „Ein Streit beim Zusammenwohnen“:**

Vorgeschichte:

Person A hat in ihrer großen Wohnung eineinhalb Zimmer an eine junge Frau B mit Kind C im Schulalter untervermietet. Mutter und Kind haben eine eigene Dusche mit WC in der Wohnung, die Küche wird gemeinsam mit Person A genutzt.

Nun geschehen am gleichen Tag zwei Dinge, die die beiden Erwachsenen jeweils sehr aufregen.

(Die Beschreibung, was passiert ist, bekommt ihr in der Arbeitsgruppe)

- **Übung Teil 1 – Was ist passiert?** Erklärungen suchen

Aufgabe:

Ihr werdet gleich in zwei Gruppen A und B arbeiten und anhand der Informationen, die wir euch als Text in die Gruppe schicken, die Frage klären: Was ist passiert?

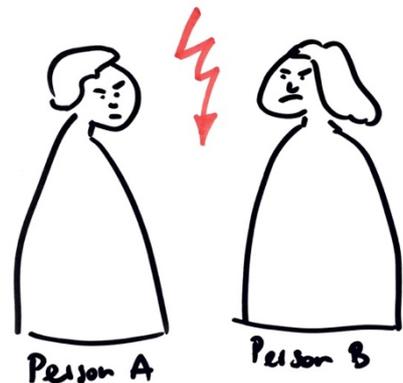
Jede Gruppe tauscht sich intern dazu aus und entwirft (eine) mögliche Geschichte(n) zur jeweils erlebten Situation, sucht Erklärungen.

Unterstützende Fragen:

- Was bedeutet die "Tat" der anderen für mich?
- Was beeinflusst mein eigenes Verhalten?
- Wie würde ich die andere Person beschreiben?
- Und: wie kann ich den Vorwurf der anderen entkräften?

Bitte schreibt eure Geschichte in Stichworten in eine Skizze, den beiden Personen zugeordnet.

Zeit: ca 20 Minuten



- **Theorie:** Beobachten statt Beurteilen/ Interpretieren

In der Mediation bemühen wir uns, alles was wir an Verhalten sehen und alles was uns erzählt wird zunächst einmal nur **kühl** zu **beobachten**. Wir machen uns bewusst, dass in unserem Kopf parallel ein ganz anderer Film läuft: der Check (Abgleich) mit unseren eigenen Regeln und Glaubenssätzen, die **Bewertung** des Gesehenen und womöglich schnelle Ideen für **Lösungen**.

Obwohl das alles in unserem Kopf abläuft, folgen wir dem nicht!

Wir bleiben auf der Ebene der **Beobachtung**. Wir lassen widersprüchliche Aussagen neben einander stehen, bewerten sie nicht, interpretieren unklare Inhalte nicht, versuchen nicht eine gemeingültige „Wahrheit“ herauszufinden.

Das entspricht den Grundsätzen der **Allparteilichkeit** (wir werden nicht parteilich, beziehen keine Stellung) und **Offenheit** (wir nehmen an, dass jede Person ihre Wahrheit erzählt und wir glauben sie, stellen sie nicht in Frage, wollen sie aber ganz genau verstehen). Wir lassen unsere **eigene Meinung** während der Mediation außen vor, sie **tut nichts zur Sache**.

Die kühle Beobachtung und eine ernst gemeinte Neugierde hilft uns und den Streitparteien, deren Lage besser zu verstehen. Dafür brauchen wir ein paar Techniken:

• **Übung Teil 2 – Aktives Zuhören:**

Die Methode "Aktives Zuhören" bedeutet in Minimalform: viel zuhören, sehr wenig reden. Wir sind mit unserer **ganzen Aufmerksamkeit** für die andere Person da, unsere **Zugewandtheit** (auch Körperhaltung) unterstützt den Redefluss der erzählenden Person.



Eine Definition:

«Aktives Zuhören ist für eine konstruktive Kommunikation wichtig. Es bedeutet, dass man sich in die Lage des Anderen versetzt und versucht, seine Welt zu verstehen. Wer sich verstanden und akzeptiert fühlt, braucht sich nicht ständig wiederholen und ist eher bereit, auch die andere Seite anzuhören. Aktives Zuhören ermutigt zum "Mehr-Erzählen". Das Gespräch kann an Tiefe gewinnen und die Erzähler werden ruhiger ...»

(<https://stiftung-mediation.de/blog/mediation-von-bis-z-z-wie-zuhoeren>)

Anleitung:

Bitte überlege dir zu einem vorgegebenen Thema, was dich daran stark bewegt.

Je 2 Personen gehen gemeinsam in einen Übungs-Raum

Person 1 erzählt ihre Geschichte und Person 2 hört aktiv zu, ist ganz für die andere da. (max. 5 Minuten)

Wechsel: Rolle ablegen, Rolle einnehmen

Person 2 erzählt (wie oben), Person 1 hört aktiv zu, w.o. (max. 5 Minuten)

Austausch: wie ging es beiden mit dieser Übung? (5 Minuten)

Auswertung

- Wie hat sich das angefühlt, zu erzählen?
- Wie war das mit dem aktiven Zuhören?
- Frage an alle als Zuhörende: Konntet ihr empathisch sein?

• **Theorie – Phase 2 der Mediation:**

In der zweiten Phase der Mediation tragen beide Konfliktparteien nacheinander ihre Sicht auf den Konflikt vor, d.h. es sind Monologe, die jeweils andere Partei hört so lange zu.

Die Mediator:innen hören aktiv zu und fragen ganz gezielt nach, um immer besser zu verstehen.

• **Übung Teil 3 – Aktives Zuhören und Paraphrasieren (und Übersetzen):**

Wir gehen zurück zu unserem Küchenstreit aus Teil 1:
(Gruppenarbeit zu dritt)

Durchlauf 1: Person A erzählt ihre Geschichte über den Küchenstreit und Person B hört aktiv zu, doch diesmal unterbricht B mit kleinen Zusammenfassungen bzw. Zwischenfragen den Redefluss von A, um sicher zu sein, dass alles richtig verstanden wurde. * (7 Minuten)

Die erzählende Person behält dabei ihre Rolle aus der Gruppe bei, hat also die Rolle der Person A oder B. Die jeweils zuhörende Person hat nur die Aufgabe, aktiv zuzuhören.

Die Beobachterrolle achtet auf die Zeit und den Prozess, was klappt gut, Körperhaltung, ...?

Am Ende die Rolle ablegen! (ich bin nicht die Rolle, die ich eben gespielt habe!), Rolle einnehmen (ich fühle mich in eine Rolle ein, die ich gleich spielen werde),

Durchlauf 2: Wechsel: Person B erzählt, Person A hört aktiv zu und unterbricht in unterstützender Weise. (7 Minuten)

Am Ende wieder die Rolle bewusst ablegen!

Abschließend Austausch der drei über die Übung:

Die Beobachter:innen schildern kurz ihre Beobachtungen und moderieren das Gespräch.

Wie war die innere Haltung/ Stimmung in der jeweiligen Rolle?

Was war anderes als beim „stummen“ aktiven Zuhören? (Jede Person 3 Minuten)

* **Variante:** Nach jedem Paraphrasieren (Sicherstellen, dass ich richtig verstanden habe) wird das Gesagte zusätzlich übersetzt in irgendeine Sprache (die Beobachter:in als fiktive „Ansprechpartner:in“ nickt jeweils).

- **Worauf muss ich als Sprachmittler:in achten?**

- Wahrnehmungen - subjektive – möglichst wörtlich übersetzen, Details weitergeben, die Mediator:innen müssen diese Informationen übersetzt bekommen
- Nachfragen, wenn nicht wirklich verstanden, sich dafür Zeit nehmen
- Kultur mit übersetzen: Grad der Direktheit, Kontext, Neinsagen, Gesichtswahren, ... „Bevor ich übersetze muss ich den kulturellen Hintergrund erklären“ (Bsp. „Jugendamt“)
- Wie umgehen mit Beschimpfungen? (deutlich machen, da war ein Schimpfwort, kulturell angemessen, ggf. nur der Mediator:in im Klartext sagen)
- Wie lang sind die Abschnitte die ich übersetze? Möglichst kurz, nur wenige Sätze, sich trauen zu unterbrechen
- ...

- **Einzelgespräche**

Durch das Paraphrasieren erreichen wir eine gewollte Verlangsamung. Wenn nun zusätzlich alles hin und her übersetzt wird, verdoppelt sich die Zeit, die ein Monolog der Parteien in Anspruch nimmt. Das kann für die zuhörende Partei einfach zu lang werden, sie fühlt sich übergangen und steigt innerlich aus. (Darauf müssen die Mediator:innen achten, nicht die Sprachmittler:innen!)

Eine Möglichkeit dem in Phase 2 zu entgehen sind **Einzelgespräche**.

Einzelgespräche werden immer jeweils nur mit einer Partei durchgeführt.

Vorteil:

Jede Partei kann den Konflikt aus ihrer Sicht frei schildern, auch Dinge aussprechen, die sie vor der anderen Partei so nicht sagen würde. Die jeweilige Partei kann erst mal ohne (Zeit-) Druck loswerden, was sie bedrückt. Sie muss sich nicht gleichzeitig auf eine neue Art der Kommunikation einstellen (nicht verletzende Sprache) und sie muss nicht mit der Reaktion der anderen Partei klarkommen.

Die Partei, die in einer gemeinsamen Sitzung als zweites spricht, reagiert oft auf das bereits Gesagte, will sich verteidigen und vergisst dabei die Darstellung der eigenen Sichtweise – das entfällt bei einem Einzelgespräch.

Vorsicht Falle:

Jede Partei wird, das ist menschlich, versuchen, das Team auf ihre Seite zu ziehen. Alles was im Einzelgespräch besprochen wurde ist **streng vertraulich** und darf vom **gesamten Team** in den folgenden Sitzungen niemals inhaltlich eingebracht werden!

Was in den gemeinsamen Sitzungen gesagt wird, entscheiden die Streitparteien selbst (das wird im Einzelgespräch vorbereitet).

Die **Falle** für Sprachmittler:innen ist, dass sie in den folgenden gemeinsamen Sitzungen einen **Wissensvorsprung** haben, den sie **nicht aus Versehen mit übersetzen** dürfen!
Absolute Vertraulichkeit !