

■ Dagmar Lägler/Konrad Sobczyk

Mediation im Kulturbereich

Was ist reizvoller als die Liebe zur Kultur, die Liebe zu Polen und zur Ukraine mit der Mediation zu verknüpfen? Und wer könnte eine Einladung nach Posen zu einem Theaterworkshop mit einer Company mit viel Konflikt und wenig Geld schon ausschlagen? Dazu noch ein Theaterworkshop mit Polen, Ukrainern und Deutschen!

A. Auftrag zur Mediation

Mein polnischer Kollege *Konrad Sobczyk* wurde als „Konfliktberater“ von der Direktorin eines polnischen Theaters angefragt. Für die Auftraggeberin wie auch für die in Deutschland und in der Ukraine für dieses Projekt Verantwortlichen bestand die Gefahr eines Imageverlustes, wenn die Arbeitsfähigkeit der Company nicht wieder hergestellt würde. Die Premieren des multi-kulturellen Company-Projekts waren bereits im Internet angekündigt, die Premieretermine für Oktober, November und Dezember in den drei Ländern standen schon fest. Mein polnischer Kollege hat mich – da auch deutsche Kollegen am Projekt der Company „LUNA“ beteiligt waren – einbezogen. Als bi-nationales Mediatorenteam – er: Pole und Politologe und ich: Deutsche und Juristin – hatten wir bereits im Jahr zuvor in einer polnisch-deutschen Familienmediation zusammengearbeitet.

B. Erster Eindruck beim Eintreffen

Für das Treffen der Company waren vier Tage verabredet worden. Alle zwölf Kollegen – Theaterpädagogen, Tänzer, Choreographen und Musiker aus den drei benannten Ländern – waren von der Leitungsebene über das beabsichtigte Mediationsverfahren informiert; alle waren damit einverstanden. Zunächst sollte an den ersten beiden Tagen die Zusammenarbeit der Truppe reflektiert und im Anschluss daran am Projekt selbst gearbeitet werden.



Dagmar Lägler



Konrad Sobczyk

Wir hatten uns auf Sonntag, 15 Uhr, verabredet. Gleich zu Beginn haben wir einen ersten Eindruck bekommen, worin der Konflikt in der Truppe bestehen könnte. Acht von zwölf Kollegen waren pünktlich eingetroffen, nämlich die vier deutschen Kollegen, und je zwei aus der polnischen und der

ukrainischen Truppe. Die zwei noch fehlenden polnischen Kollegen ließen per sms wissen, dass sie sich etwas verspäten würden, die zwei Ukrainer waren über Handy nicht zu erreichen. Wir beobachteten, wie die deutsche Delegation „kochte“, die vier anwesenden Polen und Ukrainer mit den Schultern zuckten und nach Erklärungen für die Verspätung ihrer Landsleute suchten. Wir saßen da, warteten, tranken Tee und Kaffee und schielten ab und zu auf die Uhr.

Zwei Stunden später, um 17 Uhr, waren alle da. Die vier Nachzügler kamen völlig entspannt an, berichteten von der Unzuverlässigkeit der Bahn und den Widrigkeiten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen. Sie lächelten und scherzten und brachten ihre Freude über das Wiedersehen zum Ausdruck.

Unsere Hypothese Nr. 1: Der unterschiedliche Umgang mit der Verabredung von Probenzeiten und ihrem Beginn könnte ein Auslöser des Konflikts sein. Und im Verlauf der kommenden ersten vier Stunden hatten wir nochmals Gelegenheit, eine weitere Hypothese zu bilden. Wir haben die deutschen Kollegen als bestimmend und auf ihren Positionen verharrend erlebt, so dass wir gleich Hypothese Nr. 2 nachschoben: Die deutsche Dominanz erdrückt die polnisch-ukrainische Kreativität bzw. mediativ ausge-

drückt: Die Erkenntnis, dass das Projekt ein gemeinsames ist und daher auch von allen mitgestaltet und mitverantwortet wird, könnte hilfreich für die Konfliktbearbeitung sein.

1. Kein Hokuspokus im Ablauf

Phase 1: Nach der Vorstellungsrunde – wer ist wer, was ist Mediation und welche Motivation bringt ihr mit? – haben wir uns auf die Kommunikation in drei Sprachen, nämlich deutsch, polnisch und englisch verständigt, wobei *Konrad Sobczyk* der Sprachmittler für die polnische und deutsche Sprache war und ich die deutsche und englische Sprache betreut habe. Konrad hat dabei – dank seiner hervorragenden Deutschkenntnisse – eine grandiose Leistung erbracht, da er – mit Ausnahme von englisch – sicher zwischen zwei Sprachen „switchen“ konnte. Mit den vier ukrainischen Kollegen konnten wir uns gut auf englisch und auf polnisch verständigen.

2. Regeln und Vereinbarung

Die zu vereinbarenden Regeln – zuhören, ausreden lassen, offen und respektvoll sein, vertraulicher Umgang – haben wir mit Symbolen auf dem Flipchart aufgezeichnet; jeder im Raum hat dies verstanden.

3. Themensammlung

Phase 2: Das Thema war rasch definiert: Wie können wir gut in der Company zusammenarbeiten und das gemeinsame Projekt zu Ende führen?

4. Konfliktanalyse und Kreativität

Für den Beginn haben wir uns für einen kreativen Einstieg entschieden: Theaterleute sind kreativ! Jeder Teilnehmer bekam drei Wachsstifte – rot, orange und grün – und die Aufgabe, die augenblickliche Situation zu malen. Dabei sollte *grün* für „alles okay, alles im grünen Bereich“, *orange* für „schwierig, bin unzufrieden“ und *rot* für „Stopp, so kann ich nicht weiterarbeiten“ verwendet werden.

Zwölf Bilder wurden gemalt und bereitwillig erläutert. Das grün-orange-rote Farbenspektrum war für uns ein Hinweis – ähnlich einer Analyse mit den *Glasl'* schen Eskalationsstufen –, weiter mit der Methode der Mediation zu arbeiten.

5. Ressourcen-Runde als Eisbrecher

Bevor wir in die Tiefe gegangen sind, gab es eine „Ressourcen-Runde“, d.h. wir haben die Fähigkeiten und Stärken aller zwölf Künstler betrachtet. Über diesen „Eisbrecher“ ist es gelungen, den Blick vom negativen Eindruck des gemeinschaftlichen Handelns positiv umzuwandeln. Für die Anwesenden gab es den überraschenden Effekt, dass sie alle sehr wohl mit vielen Ressourcen und Fähigkeiten ausgestattet waren, die durch das Konfliktgeschehen überlagert waren.

Erkenntnis: Wir sind wer, wir können was und wir haben so viele Talente.

6. Konfliktbearbeitung

Phase 3: Die weiteren Schritte sind klassisch abgelaufen. Wir haben unsere zwölf Medianten offen und interessiert an einer Konfliktbearbeitung erlebt. Alle konnten ihre Interessen formulieren, eigene Schwächen eingestehen und die Leistungen der anderen Kollegen würdigen.

Während wir die Interessen ganz individuell mit jedem Einzelnen herausgearbeitet haben, haben wir in der Phase des wechselseitigen Verstehens, nach Nationen aufteilt. Eine ukrainische Theaterpädagogin konnte ernsthaft und einfühlsam wiedergeben, dass sie verstanden habe, wie wichtig den deutschen Kollegen die optimale Ausnutzung der begrenzten Probenzeit ist, um ein tolles Projekt auf die Füße zu stellen, für das sie sich verantwortlich fühlen. Dieses mit großer Herzenswärme formulierte Verständnis löste nun wiederum bei den deutschen Kollegen Verständnis dafür aus, dass sie erkannt haben, wie leidenschaftlich die polnischen und ukrainischen Kollegen am Projekt hängen und mit ihren Ideen, auch wenn sie exotisch und „skurril“ erscheinen, ernst genommen werden wollen.

7. Der Funke springt über

Ein polnischer Tänzer – einer der vier am ersten Tag verspätet Eintreffenden – sprang völlig überraschend auf und warf ein „Tak, chché“ (zu deutsch: „Ja, ich will“) in die Runde. Diese spontane Reaktion haben wir als klares Signal und Zustimmung erlebt, sich im Theaterprojekt einzubringen, eigene Eitelkeiten zurückzustellen und zum Wohl der Company zusammenzuarbeiten. Dieses Bekenntnis hat sich als Dominoeffekt auf alle übertragen. Die anderen konnten ebenfalls ihre Verletztheiten zugunsten des Projekts zurückstellen und haben ihren Einsatz für das Projekt zugesagt.

8. Lösungsideen und Abschluss

Phase 4 und 5: Das üblicherweise sinnvolle Brainstorming konnte entfallen; es wurde lediglich vereinbart, dass Störungen und Frust sofort benannt werden, damit auf Augenhöhe gearbeitet werden kann.

C. Reflexion unserer Zusammenarbeit

Für unsere Zusammenarbeit als Co-Mediatoren war es sicher von Vorteil, dass wir beide im Fünf-Phasen-Modell der Mediation zu Hause waren, also ein Bild davon hatten, an welcher Struktur wir arbeiten wollen. Da wir die Unterschiede in unserem Arbeitsstil bereits aus einer früheren bi-nationalen Familienmediation kannten, war es uns auch möglich, von dieser Struktur abzuweichen, wenn einer von uns dies für notwendig hielt. Auf solche Interventionen des Kollegen konnten wir vertrauen und dieser wertschätzende Umgang miteinander – es besteht zwischen uns ein Altersunterschied von immerhin zehn Jahren – hat sich möglicherweise auch auf unsere Medianten übertragen. An unserer Unterschiedlichkeit schätzen wir auch, dass einer sehr beharrlich nachfragen kann, um auf den Punkt zu kommen, und der andere die verschiedenen Sichtweisen darstellen, Unterschiede und Übereinstimmungen zusammenfassen kann. Eine gute Basis für die Mediation bestand somit in der wertschätzenden und offenen Zusammenarbeit zwischen uns Mediatoren. Wir konnten uns also aufeinander verlassen und damit unsere ganze Aufmerksamkeit unseren Klienten und dem Mediationsprozess widmen.

Dabei haben wir eine ganz neue Erfahrung gemacht. Im Prozessverlauf mussten wir konsequent darauf achten, dass nicht die Teilnehmer untereinander – zu unserer Entlastung – übersetzten, sondern dass die Kommunikation durchgängig und ausschließlich über uns erfolgt. Unsere Wachsamkeit galt damit nicht nur den Menschen und ihren Reaktionen, dem Fortgang des Verfahrens, sondern – und das war ein weiterer ganz wichtiger Punkt – der Sprache, dem genauen Zuhören, dem Verstehen und dem Übersetzen. Und zum Glück gab es auch Wörterbücher, in denen man Worte wie „skurril“ nachschlagen kann.

D. Die Premieren

Was wurde aus dem Projekt? Es gab Theateraufführungen in Deutschland, Po-

en und in der Ukraine. Wir haben zwei der drei Premieren besucht und uns mit unseren Künstlern über die „Standing Ovations“ gefreut. Der Glanz der Vorstellungen ließ nicht vermuten, wie schwierig der Entstehungs- und Entwicklungsprozess war und unsere Künstler haben uns freundschaftlich begrüßt und uns zu den Premierenfeiern eingeladen.

Die Company hält uns online über ihre Projekte auf dem Laufenden. Es geht also weiter!

E. Resümee

Wir waren nicht nur Mediatoren, sondern auch Sprachmittler. Sprachkenntnisse waren für dieses Mediationsverfahren wichtig.

Unter finanziellen Aspekten wollen wir diese Mediation nicht betrachten. Dafür haben wir es in unseren multi-kulturellen Mediationen immer geschafft, einen privaten Gastgeber für die Nacht zu finden. Diese persönlichen Kontakte haben

wir sehr schätzen gelernt. Und schließlich sind wir Mediatoren auch ein Haufen von Idealisten und genießen den Mehrwert unserer Arbeit anderweitig.

Konrad Sobczyk
Mediator, Warschau

Dagmar Lägler
Mediatorin (BAFM, BM), Heilbronn,
Krakau