

Wolfgang Weidner

Sokratischer Dialog in der Mediation?

Diverse Therapieschulen nutzen den Sokratischen Dialog, um KlientInnen wichtige Grundlagen für eine psychisch gesunde Lebensweise zu vermitteln, mit dem Ziel, Mut zur Selbstbestimmung zu entwickeln und Lebensinhalte und -ziele und moralische Normen eigenverantwortlich festzulegen. Ursache für Konflikte sind oft unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie eine Situation bewältigt werden soll, an der zwei oder mehr Personen beteiligt sind. Hierbei geht es häufig um unterschiedliche Wertvorstellungen der Parteien. Der Sokratische Dialog kann in solchen Fällen zu nachhaltigen Ergebnissen führen.

1 Der Sokratische Dialog in der Kognitiven Verhaltenstherapie

Die Kognitive Verhaltenstherapie überprüft bei Menschen mit negativer Wahrnehmung und Bewertung der eigenen Person, der Umwelt oder der Zukunft deren Normen, Einstellungen oder Zielsetzungen auf Realitätsbezug, Logik und Zielgerichtetheit. Der Sokratische Dialog wird eingesetzt, um Behauptungen, Schlussfolgerungen und Vermutungen der Klientin zu hinterfragen und ggf. zu widerlegen.

2 Was ist der „Sokratische Dialog“?

Sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung wird ausführlich in Baur und Stavemann 2007 dargestellt.

Die KlientInnen sollen durch die geleiteten „naiven“ Fragen der TherapeutInnen ihre alten Sichtweisen reflektieren, Widersprüche erkennen, selbständig funktionale Einsichten und Erkenntnisse erarbeiten und ihre alte, dysfunktionale Ansicht zugunsten der eigenverantwortlich erstellten aufgeben.

Je nach Art der Fragestellung variiert die Gesprächsführung:

1. Der **explikative** Dialog beantwortet: „Was ist das?“ (siehe Beispiel unten)
2. Der **normative** Dialog beantwortet: „Darf ich das?“, z. B. „Darf ich mich von meiner/meinem schwer kranken PartnerIn scheiden lassen?“
3. Der **funktionale** Dialog beantwortet: „Soll ich das?“, z. B. „Soll ich meinen sicheren Arbeitsplatz zugunsten eines interessanteren Stellenangebotes aufgeben?“

Die einzelnen Schritte beim explikativen Dialog sind:

- 1) Thema auswählen
- 2) Erster Definitionsversuch der KlientInnen

3) Konkretisieren und Alltagsbezug herstellen

4) Ggf. weiter konkretisieren oder Thema umformulieren

5) aufgestellte Behauptung inhaltlich-logisch disputieren mit dem Ziel „Zustand der inneren Verwirrung“

6) Hinführen: gemeinsame Suche nach Alternativen, zielführenden Denkmustern und einem adäquaten, widerspruchsfreien Modell

7) Ergebnis

3 Wertekonflikte in der Mediation

Ziele der Mediation sind die Veränderung des Konfliktes durch den wechselseitigen Austausch über die Konflikthintergründe und eigenen Interessen und eine verbindliche, in die Zukunft weisende Vereinbarung der Parteien. Das allgemeine Vorgehen ist, dass alle Beteiligten die ihren Positionen zugrunde liegenden Hintergründe, Ziele und Interessen offen legen. In deren Durchschnitt wird in den meisten Fällen eine für beide Parteien akzeptable Lösung gefunden.

Wertekonflikte zählen in der Mediation zu den schwierigeren Themen. Manche AutorInnen schließen sie für Mediation aus.¹

Einfache Wertekonflikte lassen sich durch das Erarbeiten von „Brückenwerten“ abmildern:

Die Stelle der AbteilungsleiterIn einer Firma wird mit einer jungen dynamischen Person besetzt. Einige der MitarbeiterInnen sind alte Hasen, die mit Ruhe und Umsicht ihre Arbeit machen. Der Konflikt eskaliert, weil die neue Abteilungsleiterin nach der Devise arbeitet: „lieber eine schlechte und schnelle Entscheidung als gar keine“. Ein Wertekonflikt, der sich wenig dafür eignet, die Parteien in ihren Vorstellungen anzunähern. Erfolgversprechender ist, eine Strategie zu entwickeln, der ein „Brückenwert“ zugrunde liegt: beiden Parteien liegt daran, das Beste für die Abteilung zu erreichen. Die MediatorIn lässt sich diese gemeinsame Absicht zunächst bestätigen. Danach geht es darum, ein Vorgehen zu entwickeln, das die Diskussion zulässt, was im Einzelfall dem gemeinsamen Ziel eher dient: quick and dirty, handwerklich sauber und systematisch durchdacht oder eine Kombination. Die Intention ist, die beiden gegensätzlichen Vorstellungen als komplementär anzusehen, die demselben übergeordneten „Brückenwert“ genügen.

Die Entwicklung eines „Brückenwertes“ ist nicht immer möglich. Deshalb ist dieses Verfahren nur bedingt anwendbar.



Dr. Wolfgang Weidner,
Mediator, Psychologischer
Berater, Dozent

1/ Vgl. Budde, S. 74

2/ Vgl. Stavemann 2005

4 Anwendung des Sokratischen Dialogs in der Mediation

Der Sokratische Dialog besitzt diese Beschränkung nicht. Er geht vollkommen anders mit Werten um als in der Mediation üblich. Statt harmonisierend oder verbindend zu wirken, erschüttert der Sokratische Dialog zunächst die jeweilige Wertvorstellung der Parteien bis hin zur Widerlegung. Erst im zweiten Schritt wird konstruktiv eine gemeinsame Sichtweise erarbeitet, auf deren Basis die Parteien ein konstruktives Vorgehen entwickeln.

Ein Beispiel aus der innerbetrieblichen Wirtschaftsmediation: In einer Firma werden mit den MitarbeiterInnen jährliche Zielvereinbarungen getrof-

fen. Beim Beurteilungsgespräch weigert sich der Mitarbeiter zu unterschreiben, weil er sich ungerecht beurteilt fühlt. Der Vorgesetzte beteuert, für alle MitarbeiterInnen dieselben Beurteilungskriterien anzuwenden.

In der kognitiven Verhaltenstherapie hat es sich als nützlich erwiesen, zunächst ein sogenanntes ABC-Modell nach Ellis und Beck zu entwickeln. A steht für die belastende Ausgangssituation, B für die Bewertung dieser Situation und C für die resultierenden Gefühle und das Verhalten.²

In Einzelgesprächen ermittelt der/die MediatorIn das ABC-Modell der Parteien:

Zur Abkürzung:
Med = Mediator,
MA = Mitarbeiter,
V = Vorgesetzter

	MA
A Augenblickliche Situation	V erläutert mir seine Beurteilung, die deutlich schlechter ausgefallen ist als erwartet.
B1 persönliche Sichtweise	Ich habe mir solche Mühe gegeben und schwierige Aufgaben geschafft. Kollegin X hat nicht mehr geleistet als ich und eine deutlich bessere Beurteilung erhalten.
B2 Interpretation und vermutete Konsequenzen	V hat was gegen mich oder bevorzugt Kollegin X. Vielleicht soll ich langsam aus der Abteilung gedrängt werden.
B3 Bewertung	Das ist ungerecht.
C1 Gefühl	Wut, Ärger, Angst Physiologische Symptome: erhöhter Puls, Herzklopfen, Kloß im Hals, Ziehen in der Magengegend
C2 Verhalten	Droht: „Ich weigere mich zu unterschreiben, ich gehe zum Betriebsrat.“
	V
A Augenblickliche Situation	MA weigert sich, trotz ausführlicher Erläuterung, die Beurteilung zu unterschreiben.
B1 persönliche Sichtweise	MA hat in bestimmten Bereichen keine ausreichende Leistung erbracht. Ich habe die Leistungen aller MitarbeiterInnen beachtet und daran die von MA beurteilt.
B2 Interpretation und vermutete Konsequenzen	MA meint, sich nicht an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen zu müssen.
B3 Bewertung	MA ist unflexibel
C1 Gefühl	Ärger, Ungeduld
C2 Verhalten	Äußert Ärger: „Jetzt erst recht!“

Im gemeinsamen Gespräch entwickelt sich der Sokratische Dialog³. Hier eine Kurzfassung:

1) Thema auswählen

Med (an MA): „Ich möchte auf Ihr ABC-Modell zurückkommen. Sie empfinden die Beurteilung durch V als ungerecht. Die Verletzung Ihres Gerechtigkeitsempfindens verursacht Ihnen Emotionen wie Wut, Ärger und Angst. Deshalb scheint der Begriff Gerechtigkeit für Sie wichtig zu sein.“

MA: „Und wie!“

Med (an V): „Ich möchte auf Ihr ABC-Modell zurückkommen. Sie sagen, dass Sie die Leistungen aller MitarbeiterInnen beachtet und daran die von MA beurteilt haben. Glauben Sie, dass Ihr Verfahren gerecht ist?“

V: „Allerdings! Ich achte streng darauf, dass ich ausschließlich die vereinbarten Leistungen betrachte und Sympathien und Antipathien völlig raushalte.“

Med: „Der Begriff Gerechtigkeit scheint also für Sie beide wichtig zu sein. Ich möchte herausfinden, ob Sie dieselbe Vorstellung davon haben. Einverstanden?“

Beide stimmen zu.

2a) Erster Definitionsversuch von MA

Med (an MA): „Was verstehen Sie unter Gerechtigkeit?“

MA: „Wozu soll das jetzt gut sein?“

MA sträubt sich gegen die Diskussion. Stavemann⁴ hat für diesen Fall ein Beispiel gebracht, wie man einer Klientin klarmachen kann, dass diese Wortklärung außerordentlich wichtig ist:

Med: „Stellen Sie sich vor, ich wollte Sie jetzt um Rat fragen, was ich gegen meine Unpünktlichkeit tun kann. Ich wäre ja gerne pünktlich, aber es gelingt mir nicht, weil ich so kautelig bin. Was würden Sie mir raten?“

MA: „Erst mal müsste ich wissen, was kautelig sein soll!“

Med: „Wozu?“

MA: „Na, sonst weiß ich ja nicht, was Sie meinen.“

Med: „Sehen Sie, deshalb muss ich wissen, was Sie unter Gerechtigkeit verstehen. Sonst weiß ich nämlich nicht, was Sie damit meinen.“

Med unterstützt den Klienten mit Fragen bei der Formulierung. Es fällt manchen KlientInnen schwer, spontan abstrakte Wortbestimmungen zu geben.

MA: „Okay, Gerechtigkeit ist ganz klar: gerecht ist, was für alle gleich ist, egal, wer es ist, woher er kommt und welche Beziehungen er hat. Gerecht ist, wenn Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt wird.“

3a) Konkretisieren und Alltagsbezug herstellen

Med: „Haben Sie ein konkretes Beispiel aus Ihrem Alltag?“

MA: „Na klar, genau diesen Streit hier: gerecht ist, wenn gleiche Leistung gleich beurteilt wird!“

2b) Erster Definitionsversuch des V

Med (an V): „Wie sieht Ihre Vorstellung von Gerechtigkeit aus?“

V: „Ich schaue ausschließlich auf die vereinbarten Leistungen der MitarbeiterInnen und halte Sympathien und Antipathien völlig raus.“

3b) Konkretisieren und Alltagsbezug herstellen

Med: „Was genau ist daran gerecht?“

V: „Na, dass alle nach dem gleichen Maßstab beurteilt werden.“

Eine weitere Konkretisierung bis auf die Frage nach dem Maßstab (hier weggelassen) scheint nicht notwendig. Deshalb zum nächsten Schritt mit der Widerlegung und wegen des Machtgefälles bei V.

5b) Aufgestellte Behauptung von V disputieren

Med: „Sie meinen, alle werden gleichermaßen behandelt. Was, wenn einige sich mit den Leistungen anderer schmücken? Sie sehen nur das, was unmittelbar in Ihrer Gegenwart geschieht. Andere erbringen vielleicht ein gleich gutes Leistungsniveau über die gesamte Zeit, ohne dass Sie das überhaupt erkennen können.“

V: „Ich kann natürlich nicht zu jeder Zeit hinter den MitarbeiterInnen stehen und zuschauen, was sie machen. Das ist Glück für die eine, wenn sie im richtigen Augenblick das Richtige tut und Pech für den anderen oder eigene Schuld, wenn sie ihre Leistung nicht entsprechend darstellen.“

Med: „Ist es gerecht, Glück oder Pech zu haben?“

V: „Kommt darauf an.“

Med: „Worauf?“

V: „Ob es insgesamt gerecht verteilt ist.“

Med: „Insgesamt? Also die Leistung der MitarbeiterInnen über den gesamten Zeitraum, den sie in der Firma sind?“

V: „Eigentlich ja.“

Med: „Wer könnte das beurteilen?“

V: „Eigentlich niemand.“

Med: „Und trotzdem glauben Sie, gerecht zu beurteilen?“

V: „So generell vielleicht nicht, aber im Einzelfall.“

Med: „Okay, in einer konkreten Situation Glück oder Pech zu haben, wäre dann ungerecht?“

V: „Eigentlich ja.“

Med: „Wenn sich eine Mitarbeiterin in Ihrer Gegenwart leistungsstark präsentiert und in Ihrer Abwesenheit die Stilleren arbeiten lässt, wäre es dann ungerecht, wenn diese Mitarbeiterin eine

3/ Ich durchlaufe Teile der Schritte 1 bis 7 zweimal; einmal mit Mitarbeiter MA (Nummerierung mit „a“) und einmal mit Vorgesetztem V (Nummerierung mit „b“). So mache ich erst 2a und 3a) mit MA und dann 2b und 3b mit V. Eine weitere Konkretisierung (Schritte 4a und 4b) scheint hier nicht notwendig.

4/ Vgl. Stavemann 2007, S. 150

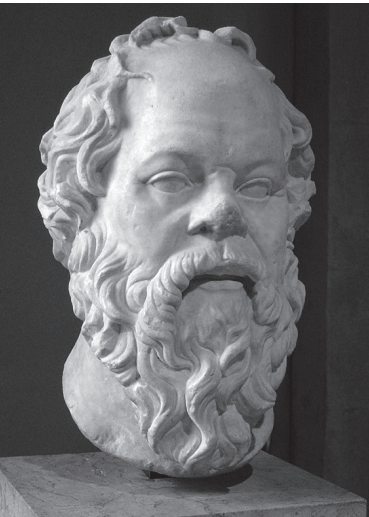


Foto: Wolfgang Weidner

5/ Vgl. Stavemann 2007, S. 154

bessere Beurteilung bekäme?“

V: „Naja, das kann ich ja im Einzelnen nicht wissen.“

Med: „Können Sie deren Leistung gerecht beurteilen?“

V: „Nein, aber das ist doch an den Haaren herbeizogen.“

5a) Aufgestellte Behauptung von MA disputieren

Das folgende Beispiel ist aus Stavemann⁵ und lässt sich in allen ähnlichen Situationen anwenden.

Med: „Lassen wir das für den Moment. (an MA:) Sie sagten vorhin, gerecht ist, was für alle gleich ist, ohne Ansehen der Person, der Herkunft und der Beziehungen. Gerecht ist, wenn Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt wird. Nehmen wir ein konkretes Beispiel aus dem Alltag. Jemand ist zu schnell gefahren und wird zu zehn Tagessätzen verurteilt. Da werden Verkehrs-sünder für das Gleiche in Relation zu ihrer finanziellen Situation gleich bestraft. Ist das gerecht?“

MA: „Ja klar.“

Med: „Macht es einen Unterschied, weshalb jemand zu schnell gefahren ist?“

MA: „Was soll das jetzt?“

Med: „Mal angenommen, jemand fährt zu schnell, weil er das Verkehrsschild übersehen hat, während er gerade einen Lastwagen überholt. Ein anderer fährt zu schnell, obwohl er von der Geschwindigkeitsbegrenzung weiß, aber er fährt seine schwangere Frau ins Krankenhaus. Ein Dritter fährt zu schnell, weil er seinen Freunden damit imponieren will. Wäre es gerecht, wenn alle die gleiche Strafe bekämen?“

MA: „Nein, eigentlich nicht.“

Med: „Weshalb nicht?“

MA: „Der erste hätte Pech gehabt. Das haben wir gerade als ungerecht bezeichnet. Der zweite hatte allen Grund, sich zu beeilen, und der dritte ist einfach nur ein Verkehrsraudi.“

Med: „Wie würden Sie denn die drei in Ihrem Sinne gerecht bestrafen?“

MA: „Weiß ich nicht. Das geht so nicht.“

6a) Gemeinsame Suche nach Alternativen

Med (zu MA): „Sie möchten dennoch, dass es bei der Beurteilung gerecht zugeht?“

MA: „Unbedingt!“

Med (an V): „Und für Sie ist es weiterhin wichtig, Leistungen gerecht zu beurteilen?“

V: „Natürlich. Es gibt wohl keine allgemeingültige Definition von Gerechtigkeit. Vielleicht ist ein anderer Begriff besser: Fairness.“

Med: „Damit ersetzen Sie den einen Begriff durch einen anderen, der vielleicht ebenso unscharf ist.“

V: „Mag sein. Vielleicht hilft, wenn man vor dem Beurteilungsgespräch mit den MitarbeiterInnen

bespricht, nach welchen Kriterien die Beurteilung erfolgt und wie die Daten für die Kriterien zustande gekommen sind.“

Med (an MA): „Wäre das für Sie akzeptabel?“

MA: „Da gäbe es wenigstens die Möglichkeit, Hintergründe von Situationen zu berücksichtigen und evtl. falsche Eindrücke zurechtzurücken.“

Med (an V): „Könnten Sie sich vorstellen, ein Beurteilungsgespräch auf dieser Grundlage zu führen?“

V: „Ja schon, das muss natürlich mit der Geschäftsleitung abgesprochen sein. Ich kann keine Alleingänge unternehmen.“

7a) Ergebnis

Beide Parteien einigen sich, das Beurteilungsgespräch zu wiederholen. V sagt zu, die Kriterien auf den Tisch zu legen sowie alle Daten, die zur Beurteilung von MA vorliegen.

5 Grenzen des Verfahrens

Die Anwendung des Sokratischen Dialogs ist nicht simpel. Erst nach intensivem Lesen von ausführlichen Beispielen und schrittweisem Üben einzelner Sequenzen ist es sinnvoll, den ersten vollständigen Dialog durchzuführen. Für die Anwendung in der Psychotherapie gilt die Forderung, dass die KlientInnen intellektuell und psychisch in der Lage sind, eigenes Denken zu erfassen, zu beschreiben und zu reflektieren, für Veränderung motiviert sind und Problemeinsicht besitzen. Die Therapeutin-KlientInnen-Beziehung muss stimmen und genügend Zeit vorhanden sein. Dieselben Kriterien gelten auch für Parteien in der Mediation.

6 Ausblick

Wenn mehr MediatorInnen Erfahrungen mit der Anwendung des Sokratischen Dialoges in der Mediation gesammelt haben, ließe sich sicherer sagen, wie hilfreich das Vorgehen ist und wo die Grenze der Anwendbarkeit für Wertekonflikte liegt. Weitere Anwendungen sehe ich bei Familien- und Partnerschaftsmediationen mit Fairness- und ethisch-moralischen Problemen.

Literatur

Baur, Robert, *Sokratischer Dialog und hypnosystemische „Teilarbeit“ in Therapie und Beratung*, Dissertation an der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg, 2006.

Budde, Andrea, *Der Umgang mit Machtgefällen, Weiterbildendes Studium Mediation, Hagen 1999*.

Stavemann, Harlich H., *KVT-Praxis, Strategien und Leitfäden für die Kognitive Verhaltenstherapie*, Basel 2005.

Stavemann, Harlich H., *Sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung*, Basel 2007.

KONTAKT
Dr. Wolfgang Weidner,
Dr.Weidner@
raupe-schmetterling.com