

Sabine Zurmühl

# Rollenspiele

Ein Handbuch mit Übungsfällen und Begleitung



Sabine Zurmühl

# Rollenspiele

Ein Handbuch mit Übungsfällen und Begleitung



Wolfgang Metzner Verlag

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2014

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts

ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,  
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung  
in elektronischen Systemen.

*Gestaltungskonzept* Farnschläder & Mahlstedt, Hamburg

*Umschlagabbildung* © Fotolia@lassedesignen/Shutterstock@lassedesignen

*Druck und Einband* Westermann Druck Zwickau GmbH

Printed in Germany

ISBN 978-3-943951-26-4

*Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek*

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

# Inhalt

Vorwort	3
Danksagung	4
Der Weg zum Rollenspiel	5
• Einführung	6
• Die Planungs- und Arbeitsschritte der Gruppe	7
• Die Darstellung der Mediantinnen und Medianten	12
• Das Agieren als Mediatorin oder Mediator	14
Rollenspiel 1: <i>Familienmediation</i> Abschied mit Hindernissen	17
Rollenspiel 2: <i>Familienmediation</i> Wer zieht in das Haus?	27
Rollenspiel 3: <i>Wirtschaftsmmediation</i> »Du kannst doch nicht einfach gehen!«	39
Rollenspiel 4: <i>Gruppenmediation</i> »Wie kommen wir dazu, das zu zahlen«	49
Rollenspiel 5: <i>Wirtschaftsmmediation</i> »Die macht sich hier wichtig«	59
Rollenspiel 6: <i>Familienmediation</i> Die Betriebsrente	71
Rollenspiel 7: <i>Wirtschaftsmmediation</i> Eltern und ErzieherInnen: »So geht es nicht weiter«	81

Rollenspiel 8: *Familienmediation*  
Katholisch oder überhaupt? 93

Rollenspiel 9: *Wirtschaftsmediation*  
»Für dich, mein Sohn« 103

Rollenspiel 10: *Schulmediation*  
Zwischenfall auf dem Pausenhof 115

## Vorwort

Während meiner Mediationsausbildung wurden Rollenspiele für mich zu einem unverzichtbaren Bestandteil: gleichsam auf einer geschützten Insel konnten wir ausprobieren, wie wir als Mediator/innen agieren und unsere Tools in den verschiedenen Phasen der Mediation anwenden. Ebenso aber erlebten wir, wie unseren Medianten in dieser Arbeit zumute sein kann, warum Herr F. herzerreißend traurig wird oder Frau K. sehr gehetzt wirkte. So verschieden wir als Personen in unterschiedlichen Altersstufen, unterschiedlicher beruflicher Prägung und unterschiedlichen Geschlechts in unserer Ausbildungsgruppe waren, so groß war der Schatz, aus dem wir beim Rollenspiel schöpfen konnten, einige mit eher verhaltend abwartender Beteiligung, einige voller gestaltendem Temperament. Die Gruppe suchte und fand ihre Balance, lernte, die Ressourcen mit Vertrauen und Fairness zu nutzen. Welche Richtung könnte die Mediation nehmen, wo liegen die persönlichen Blockaden, wie gehe ich mit aggressiven oder stummen oder unentschlossenen oder zu schnellen Medianten/innen eigentlich um? Ein bestimmtes methodisches Werkzeug zu verstehen und es in der Gruppe in allem Ernst auszuprobieren, ist eine bewegende und ermutigende Erfahrung. Oft aber auch durfte das Spiel, wenn es zu Fettnäpfchen und Sackgassen gekommen war, im gemeinsamen Lachen enden. »Zeig dich«, ist ein professionelles Motto, das durch die Rollenspiele seine Realität gewinnen kann und zu dem dieses Buch hoffentlich ermutigt.

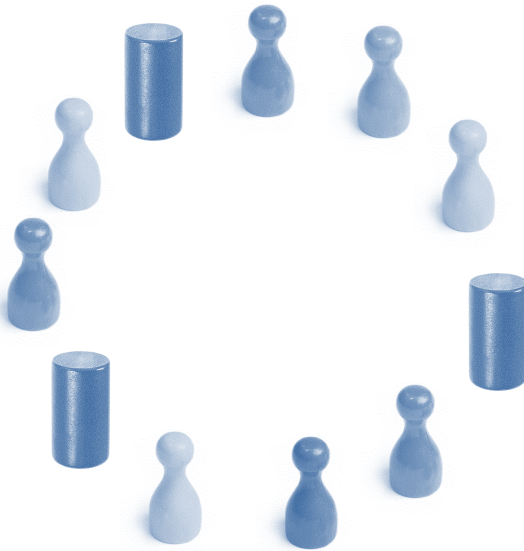
*Sabine Zurmühl*

## Danksagung

Ich danke Christoph C. Paul, Anwalt, Mediator, Ausbilder, für die kollegiale Unterstützung bei der Zusammenstellung der Praxisfälle und für viele Jahre gutgelaunten gemeinsamen Rollenspiels im Kontext unserer Ausbildertätigkeit.

S.Z.

# Der Weg zum Rollenspiel





## Einführung

Dies vorliegende Buch will die Chancen und Möglichkeiten nahebringen, sich im Rollenspiel mit dem »Ernstfall« der Mediation persönlich zu beschäftigen und so konkrete Praxis zu erwerben. Wie in etlichen anderen Disziplinen hat sich das Rollenspiel inzwischen als eine sehr kommunikative und intensive Erfahrungsmöglichkeit für den Mediationsvorgang etabliert. Grundansatz der Rollenspielgruppe ist, dass alle Beteiligten sowohl in ihrer professionellen Funktion als Mediatoren und Mediatorinnen zum Einsatz kommen, daneben aber auch gleichberechtigt die (Spiel-)Erfahrung als Medianten möglich wird, sowie die des intensiven Beobachters.

In diesem einleitenden Kapitel wird das methodische Vorgehen einer Rollenspielgruppe vorgestellt: diese besteht aus Kollegen und Kolleginnen eines Ausbildungsganges etwa, oder Kolleginnen und Kollegen einer Beratungsstelle, einer Gemeinschaftspraxis etc.

Für eine systematische Beschäftigung mit einem Fall ist es empfehlenswert, sich auf klare Regeln zu einigen: des Planens vorher, des Spielvorganges selbst sowie der Reflexion des Erlebten.

## Die Planungs- und Arbeitsschritte der Gruppe

### Wichtige Fragen vor jedem Rollenspiel

1. Personal des Konflikts: wer streitet mit wem?
2. Personal des Rollenspiels: wer spielt wen?
3. Festlegung der Mediationsphase: an welcher Stelle steigen die Spieler ein?
4. Charakterisierung der einzelnen Medianten: Vorgeschichte/Bedenken/individuelle Züge von Herrn A. und Frau B.
5. Festlegung des Zeitrahmens
6. Aufgaben für die Beobachter: wer achtet worauf?
7. Das SPIEL
8. Nachgespräch: Was war zu sehen? Wie ist es den Beteiligten ergangen?

### 1. Personal des Konflikts: wer streitet mit wem?

Grundlage jedes Rollenspiels ist ein konkreter Fall. Die hier vorgestellten Rollenspiele bieten Material aus der Praxis, das von jeder Gruppe aufgenommen und nachgespielt werden kann.

Jedes Themenfeld ist möglich: eine Familienmediation mit Trennung oder Scheidung, ein Erbenstreit, eine Schulmediation, eine Firmenübergabe oder andere Wirtschaftsmediationen. Im Rahmen der allgemeinen Thematik ist der konkrete Konflikt zu umreißen: welche Personen befinden sich in welchem Konflikt? Der Ehemann A. und seine Ehefrau A., die Chefin B. und ihr Abteilungsleiter C., die Schülerin D. und ihr Mitschüler E., der Firmeninhaber F. und seine Erben G. und H. etc.

## 2. Personal des Rollenspiels: wer spielt wen?

Die »Besetzung« der Rollen muss sich keineswegs an Alter und Geschlecht orientieren, sondern sollte vielmehr im Laufe der wechselnden Rollenspiele unbedingt die Funktionen wechseln. Jede/jeder sollte sowohl MediantInnen gespielt haben als auch MediatorInnen. Die damit verbundene Chance ist doppelt gegeben: wenn Sie einen Medianten spielen, werden Sie in dieser Rolle schnell die Wünsche, Verwirrungen, Ärger- und Erleichterungsmomente der Medianten empfinden, auch die Erwartungen an die MediatorInnen; wenn Sie einen Mediator/eine Mediatorin spielen, so ist Ihr tatsächliches Handwerk einzusetzen. Sie sprechen nicht »über« die Mediation und darüber, was sie leisten »sollte«, sondern Sie sind ganz praktisch und konkret in Ihrem Können gefragt.

Ein wichtiger Appell: seien Sie in der Rollenspielgruppe miteinander solidarisch; jede/n trifft es einmal, als Mediator/in vielleicht nicht gleich das passende, der Lehre oder der Situation entsprechende Verhalten zu zeigen. Die Gruppe ist dazu da, miteinander Praxis zu erwerben, nicht, in Wettbewerb und Konkurrenz zu treten. Demontieren Sie sich nicht gegenseitig.

## 3. Festlegung der Mediationsphase: an welcher Stelle steigen die Spieler ein?

Die Mediation folgt in ihrem Ablauf einem streng strukturierten Verfahren, das gängigerweise mit fünf Phasen beschrieben wird:

- I. Anbahnung/Information bzw. Prämediation,
- II. Themensammlung und -reihung,
- III. Themenbearbeitung,
- IV. Optionenbildung und Lösungsvorschläge,
- V. Abschlussvereinbarung/Beendigung der Mediation.

Für den Beginn eines Rollenspieles sollte festgelegt werden, in welcher Phase der Mediation der Einstieg erfolgen soll. Die hier vorgestellten

Rollenspiele variieren die Phasen, um eine möglichst breite Praxis zu gewährleisten.

#### **4. Charakterisierung der einzelnen Medianten: Vorgeschichte/ Bedenken/individuelle Züge von Herrn A. und Frau B.**

Um im Rollenspiel konkrete Menschen darstellen zu können, ist es wichtig, den Personen individuelle Züge zu erlauben. War Herr A. schon einmal vorher verheiratet? Hat Frau B. gerade Schulden, von denen sie nichts erzählt hat? Ist Frau F. nur zögernd zur Mediation mitgekommen und hat eigentlich kein großes Vertrauen in dieses Verfahren? Besteht Herr L. deshalb so vehement auf den Besuchszeiten für seinen Sohn, weil seine Eltern sich scheiden ließen und er seinen Vater danach kaum noch sah?

Solche Vorgeschichten sind in den vorliegenden Rollenspielen ebenfalls angedeutet. Sie bilden manches Mal die Grauzone eines speziellen Wissens, das nicht allen Mitspielern bekannt ist oder sein soll. Es ist genauso auch den Medianten-Darstellern überlassen, sich selbst mit solchen Einzelheiten zu versehen und sie zur Überraschung der Anderen ins Spiel zu bringen.

#### **5. Festlegung des Zeitrahmens**

Die Dauer des Rollenspiels sollte nicht zu ausgedehnt sein, also zwischen 20 und max. 60 Minuten liegen und somit den gängigen Rahmen einer Mediationssitzung nicht überschreiten. Die Konzentration muss erhalten bleiben und für die Beobachter auch noch gut beschreibbar sein. Es ist auch eine gute Übung für die MediatorInnen, in dem vorgegebenen Zeitrahmen zu agieren und sich nicht zu verzetteln oder zu verlieren; auch dies ist ein wichtiger Teil der professionellen Verantwortung bei Mediatoren.

## 6. Aufgaben für die Beobachter: wer achtet worauf?

Es kann hilfreich sein, die Beobachtung aufzuteilen: ich achte auf Verhalten, Argumente, Körpersprache etc. von Herrn A., du auf Frau B., der Dritte auf den Mediator, die vierte auf die Mediatorin. Gibt es noch mehr BeobachterInnen, können diese ihre Beobachtersensibilität frei einsetzen und am Schluss berichten, was ihnen aufgefallen ist oder wo sie Nachfragen haben.

## 7. Das SPIEL

Sehr schnell werden Sie feststellen, dass die zunächst nur angenommene »Spiel«-Situation ihre eigene Realität und Wahrheit erhält. Die vorgestellten Personen entwickeln ihre eigene innere Dynamik (was ärgert mich, wo werde ich ängstlich, welche Erwartungen, Widerstände, Enttäuschungen entstehen wechselseitig). Neben der inneren entsteht aber ebenso eine äußere, eine Gruppendynamik, die abhängig von dem konkreten Verhalten und Charakter der Beteiligten den Prozess der Mediation bildet. Die Arbeit der MediatorInnen ist dabei selbstverständlich immer konkretes professionelles Handeln.

Neben der Sprache ist die Körperhaltung genauso wichtig wie die Klarheit der Stimme, das möglichst sensible Zusammenspiel der Co-Mediatoren und die Arbeit am Flip-Chart. Herausforderung für die MediatorInnen ist also, wie gut sie die Gespräche strukturieren können, die Benennung der Übereinstimmungen ebenso wie die der Unterschiede, die Protokollierung und Gewichtung der Themen und Unterthemen, und wie sie gleichzeitig in ihrer aktiven Begleitung dennoch die Autonomie der Medianten befördern können.

Die Erfahrung, in den unterschiedlichen Rollenspielen auch unterschiedliche Positionen einzunehmen und einmal Mediant/in, einmal Mediator/in zu sein, ermöglicht sowohl Aspekte der Selbsterfahrung als auch der professionellen Begegnung mit den Verhaltensweisen und Beweggründen der Mediations-»Kunden«, der Medianten.

## 8. Nachgespräch: Was war zu sehen? Wie ist es den Beteiligten ergangen?

So wichtig wie die konkrete Mediation ist ihre Nachbetrachtung. Es kann sich als sinnvoll erweisen, die einzelnen Funktionen zu trennen und jeweils eine eigene Berichterstattung folgen zu lassen:

- a) Wie ist es den Medianten ergangen?
- b) Wie ist es den Mediatoren ergangen?
- c) Was ist den Beobachtern aufgefallen?

Die Nachbetrachtung wird dann mehrere Ebenen streifen: wie ist es den Beteiligten in der Rolle ergangen: was hat Herr A. plötzlich verstanden, wo ist Frau B. innerlich ausgestiegen, worin hat sich das Mediationsziel für Herrn C. innerhalb der Sitzung verschoben etc. Die zweite Ebene wird dann die professionell-handwerkliche sein. Welche Tools und Techniken wurden eingesetzt, war es das Angemessene für diese Situation, wo hat die Co-Arbeit geklappt und wo nicht?

Grundsätzlich sei dabei an die professionelle Achtung und Fairness appelliert, wenn es um Äußerung von Kritik der Gruppenteilnehmer/innen untereinander geht. Alle Beteiligten der Gruppe zeigen sich in dieser Arbeit auch in ihrer Person und es werden Stärken und Schwächen deutlich. Die Arbeit wird nur Früchte tragen, wenn das Vertrauen wachsen konnte, mit Respekt von der Gruppe betrachtet zu werden. Ziel der Nachbesprechungen ist der konstruktive Austausch.

In diesem Sinne können Rollenspiele zu einem reichen Fundus an Praxis verhelfen, zu größerer professioneller Sicherheit und einem breiteren Spektrum an mediativen Erfahrungen.

## Die Darstellung der Mediantinnen und Medianten

Die hier aufgeführten Aspekte der eigenen Mediationsarbeit sind für alle geplanten Rollenspiele von Bedeutung und sollten deshalb jeweils mit Beginn eines neuen Falles wieder neu einbezogen werden!

- Versuchen Sie, sich in die beschriebenen Personen hineinzuversetzen und nehmen Sie sich alle Freiheit, das Spiel auszugestalten. Es kommt nicht darauf an, schnell zu einem Ergebnis zu gelangen. Es kommt darauf an, in der Rolle die Beweggründe und Verhaltensweisen von Medianten selbst zu erfahren und so für die Mediationsarbeit nutzbar zu machen.
- Sie werden erleben, dass das Spiel seine eigene Dynamik entwickelt und Sie selbst Erstaunen, Erschrecken, Erleichterung, Ärger erfahren, weil Ihr Gegenüber unvorhergesehen agiert oder weil Sie mit Phantasie und aktiven Vorschlägen/Einwänden etc. die Situation mit lenken.
- Nehmen Sie Ihre dargestellte Person ernst. Ihre Medianten und Mediantinnen befinden sich in einer belasteten Situation, die der Klärung bedarf.
- Trauen Sie sich, Pausen zu machen. In der realen Mediation entstehen immer wieder Momente der Nachdenklichkeit, Unentschiedenheit, auch Bestürzung oder freudigen Erinnerung. Dann abzuwarten, zu schweigen und sich schließlich zu äußern – in der Rolle – erfordert Mut, ermöglicht aber auch eine tiefere Dimension des Erlebens.

- Scheuen Sie sich nicht, durch neue inhaltliche Wendungen in Ihrem Spiel den Fortgang zu verzögern oder zu verkomplizieren, legen Sie es aber nicht – z. B. durch prinzipielle Unbeweglichkeit in den Positionen – darauf an, Ihre Kolleginnen, die gerade als Mediatoren agieren, zu »besiegen«.



## Das Agieren als Mediatorin oder Mediator

Die hier aufgeführten Aspekte der eigenen Mediationsarbeit sind für alle geplanten Rollenspiele von Bedeutung und sollten deshalb jeweils mit Beginn eines neuen Falles wieder neu einbezogen werden!

- Versuchen Sie, die Spieler der Mediantinnen und Medianten nicht als Konkurrenten wahrzunehmen, sondern als das, was diese darstellen wollen: als Ihre Medianten.
- Sie sind Mediator/in in Ihrer künftigen oder bereits ausgeübten Rolle. Jedes Ihrer Worte und jede Ihrer Gesten haben Auswirkungen auf die Medianten. Hören Sie zu, was diese zu sagen haben, und denken Sie nicht, Sie wüssten das sowieso schon.
- Bedenken Sie, dass Sie die verantwortliche Person für den Prozess sind (nicht für das Finden der Lösung!).
- Bedenken Sie die Prinzipien der mediativen Gesprächsführung:  
z. B.
  - Normalisieren (Hinweis, dass es vielen in dieser Situation so geht)
  - Separieren (jede/n einzeln ansprechen)
  - Verlangsamern (sich nicht dem Zeit- und Entscheidungsdruck der Medianten anpassen, ausführlich zusammenfassen, Details erfragen)
  - Positive Konnotation (ressourcenorientierte Rückmeldungen)
  - Ungleichgewichte benennen (in der Kommunikation, im sozialen Feld)