

Isabell Lütkehaus, Izabella Pach

Basiswissen Mediation

Handbuch für Praxis und Ausbildung

3., überarbeitete und aktualisierte Auflage

Nach der
ZMediatAusbV
Neufassung vom
1. März 2024



Wolfgang Metzner Verlag

Isabell Lütkehaus, Izabella Pach

Basiswissen Mediation

Handbuch für Praxis und Ausbildung

3. Auflage 2024



Wolfgang Metzner Verlag

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2024

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. Wir behalten uns auch eine Nutzung des Werks für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG vor.

ISBN 978-3-96117-148-4

Printed in Germany

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 9

Einführung 12

Teil A: Der (zertifizierte) Mediator 15

1. Der (zertifizierte) Mediator 15
 - 1.1. Das Mediationsgesetz 15
 - 1.2. Selbstzertifizierung 17
 - 1.3. Die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV) 20
 - 1.4. Art und Dauer der Ausbildung 20
 - 1.5. Ausbildungsinhalte (Tabelle der ZMediatAusbV) 21
 - 1.6. Änderungen der ZMediatAusbV zum 1. März 2024 22
 - 1.7. Umsetzung in unserem Buch 23

Teil B: Basiswissen 25

Kapitel 1: Einführung und Grundlagen der Mediation (MODUL 1) 25

1. Grundlagen der Mediation 25
 - 1.1. Überblick über Prinzipien, Verfahrensablauf und Phasen der Mediation 26
 - 1.2. Überblick über Kommunikations- und Arbeitstechniken in der Mediation 31
2. Abgrenzung der Mediation zum streitigen Verfahren und zu anderen alternativen Konfliktbeilegungsverfahren 35
 - 2.1. Abgrenzung zum streitigen Verfahren 36
 - 2.2. Abgrenzung zu alternativen Konfliktlösungsverfahren 37
3. Überblick über die Anwendungsfelder der Mediation 38

Kapitel 2: Ablauf und Rahmenbedingungen der Mediation (MODUL 2) 40

1. Einzelheiten zu den Phasen der Mediation 40
 - 1.1. Mediationsvertrag 40
 - 1.2. Stoffsammlung 45
 - 1.3. Interessenerforschung 46
 - 1.4. Sammlung und Bewertung von Optionen 49
 - 1.5. Abschlussvereinbarung 50
2. Besonderheiten unterschiedlicher Settings in der Mediation 56
 - 2.1. Einzelgespräche 56
 - 2.2. Co-/Teammediation, Mehrparteienmediation, Shuttle-Mediation 57
 - 2.3. Einbeziehung Dritter (§ 2 Abs. 4 MediationsG) 62
 - 2.4. Online-Mediation, Digitalkompetenz 63
3. Weitere Rahmenbedingungen 70
 - 3.1. Vor- und Nachbereitung von Mediationsverfahren 70
 - 3.2. Dokumentation/Protokollführung 74

Kapitel 3: Gesprächsführung, Kommunikationstechniken (MODUL 4) 76

1. Grundlagen der Kommunikation 76
 - 1.1. Kommunikationsmodelle 77
2. Kommunikationstechniken 82
 - 2.1. Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg 82
 - 2.2. Aktives Zuhören 86
 - 2.3. Paraphrasieren 87
 - 2.4. Verbalisieren 88
 - 2.5. Fragetechniken 88
 - 2.6. Reframing 90
 - 2.7. Verbale und nonverbale Kommunikation 91
3. Techniken zur Entwicklung und Bewertung von Lösungen 93
 - 3.1. Techniken zur Entwicklung von Lösungen (Kreativitätstechniken) in der Mediation 93
 - 3.2. Ordnen von Lösungsoptionen in der Mediation 95
 - 3.3. Bewerten der Lösungsoptionen in der Mediation 95

- 4. Visualisierungs- und Moderationstechniken 98
 - 4.1. Visualisierungstechniken in der Mediation 99
 - 4.2. Moderationstechniken 101
- 5. Umgang mit schwierigen Situationen 102
 - 5.1. Umgang mit Widerständen und Blockaden 103
 - 5.2. Umgang mit Eskalationen 104
 - 5.3. Umgang mit Machtungleichgewichten 105

Kapitel 4: Konfliktkompetenz (MODUL 5) 107

- 1. Konflikttheorie (Konfliktfaktoren, Konfliktodynamik und Konfliktanalyse, Eskalationsstufen, Konflikttypen) 107
 - 1.1. Konfliktdefinition 107
 - 1.2. Konfliktfaktoren 108
 - 1.3. Das Eisbergmodell 110
 - 1.4. Konfliktodynamik 111
 - 1.5. Konfliktanalyse 112
 - 1.6. Eskalationsstufen 114
 - 1.7. Konflikttypen 117
- 2. Erkennen von Konfliktodynamiken 120
- 3. Interventionstechniken 120
 - 3.1. Präventive und kurative Interventionen 120
 - 3.2. Interventionen je nach Eskalationsgrad des Konflikts 121
 - 3.3. Interventionen im Konflikt während der Mediation 122
 - 3.4. Interventionstechniken 124

Kapitel 5: Verhandlungstechniken und -kompetenz (MODUL 3) 125

- 1. Grundlagen der Verhandlungsanalyse 125
 - 1.1. Merkmale von Verhandlungen 125
 - 1.2. Verhandlungskompetenz 126
 - 1.3. Verhandlungsanalyse 126
 - 1.4. Das Verhandlungsdilemma 127
- 2. Verhandlungsführung und Verhandlungsmanagement 128
 - 2.1. Intuitives Verhandeln 128
 - 2.2. Distributive Verhandlungstechniken 129
 - 2.3. Integrative Verhandlungstechniken – Verhandlung nach dem Harvard-Konzept 130

**Kapitel 6: Persönliche Kompetenz, Haltung und Rollenverständnis
(MODUL 8) 138**

- 1. Persönliche Kompetenz des Mediators 138**
 - 1.1. Selbstkompetenz 139
 - 1.2. Sozialkompetenz 139
 - 1.3. Fachkompetenz 139
 - 1.4. Methodenkompetenz 140
 - 1.5. Handlungskompetenz 140
- 2. Rollendefinition, Rollenkonflikte 140**
 - 2.1. Rollendefinition 140
 - 2.2. Rollenkonflikt 141
- 3. Aufgabe und Selbstverständnis des Mediators 143**
- 4. Allparteilichkeit, Neutralität und professionelle Distanz zu den Medianden
und zum Konflikt 144**
 - 4.1. Allparteilichkeit, Neutralität 144
 - 4.2. Professionelle Distanz 145
- 5. Macht und Fairness in der Mediation 145**
 - 5.1. Umgang mit Macht 145
 - 5.2. Fairness in der Mediation 146
- 6. Umgang mit eigenen Gefühlen 147**
 - 6.1. EQ – der Erfolgsquotient für Mediatoren 147
 - 6.2. Selbstmanagement des Mediators 148
- 7. Selbstreflexion 149**

Kapitel 7: Recht der Mediation (Modul 6) 151

- 1. Rechtliche Rahmenbedingungen 151**
 - 1.1. Rechtliche Rahmenbedingungen 151
 - 1.2. Mediatorvertrag 152
 - 1.3. Berufsrecht 153
 - 1.4. Verschwiegenheit 157
 - 1.5. Vergütungsfragen 158
 - 1.6. Haftung und Versicherung 159
- 2. Einbettung in das Recht des jeweiligen Grundberufes 161**
 - 2.1. Besondere Regelungen für Anwaltsmediatorinnen 161
 - 2.2. Strafrechtliche und -prozessrechtliche Regelungen 162

3. Grundzüge des Rechtsdienstleistungsgesetzes	162
3.1. Sinn und Zweck des Rechtsdienstleistungsgesetzes	163
3.2. Definition der Rechtsdienstleistung	163
3.3. Mediation als Rechtsdienstleistung	163
Kapitel 8: Recht in der Mediation (Modul 7)	166
1. Rolle des Rechts in der Mediation	166
1.1. Grundsatz der Privatautonomie	166
1.2. Privatautonomie in der Mediation	167
1.3. Recht als ein Bezugspunkt unter vielen (Phase 4)	167
1.4. Recht als einziges Lösungskriterium	168
1.5. Zwingendes Recht	168
1.6. Rolle des Rechts in der Mediation (nach Ade und Alexander, 2017 S. 85):	168
2. Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation	169
3. Rolle des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts	170
3.1. Rolle und Aufgaben des Mediators	170
3.2. Rolle und Aufgaben des Parteianwalts	171
3.3. Möglichkeiten des Einbezugs von Rechtsanwältinnen	172
3.4. Abgrenzung der Aufgaben des Mediators und des Parteianwalts	172
4. Sensibilisierung für das Erkennen von rechtlich relevanten Sachverhalten bzw. von Situationen, in denen den Mediatoren die Inanspruchnahme externer rechtlicher Beratung zu empfehlen ist, um eine informierte Entscheidung zu treffen	173
5. Mitwirkung externer Berater in der Mediation	174
6. Rechtliche Besonderheiten der Mitwirkung des Mediators bei der Abschlussvereinbarung	175
7. Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit	177
7.1. Rechtliche Bedeutung der Abschlussvereinbarung	177
7.2. Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung	178
Literaturempfehlungen	181

Inhalt

Teil C: Ausbildung 182

Kapitel 1: Didaktische Grundlagen 182

1. Didaktisch-methodisches Konzept für die Mediationsausbildung 182
 - 1.1. Lernziele 183
 - 1.2. Funktionsweise des Gehirns beim Lernen 184
2. Methoden zum Fördern des Lernens 188
 - 2.1. Lehrmethoden 188
 - 2.2. Aktivierende Methoden 191
 - 2.3. Ausbildungsleiterin als Rollenvorbild für die Teilnehmer – Persönlichkeit, Haltung und Erfahrung 192
3. Modelle für die Gestaltung des Lernens 193
 - 3.1. Dimensionen des Lernens nach dem Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) 194
 - 3.2. Teamuhr – Gruppendynamik in der Ausbildung 198

Kapitel 2: Gestaltung der Ausbildung 201

1. Strukturelle Umsetzung 201
2. Zeitliche Umsetzung 201
3. Inhaltliche Umsetzung entsprechend der ZMediatAusbV 202
 - 3.1. Ausbildungsinhalte hinter den Stichworten der ZMediatAusbV 202
 - 3.2. Reihenfolge der Module 208

Übersicht: Reihenfolge Ausbildung, ZMediatAusbV und Basiswissen 211

Abkürzungsverzeichnis 214

Literaturverzeichnis 215

Teil B: Basiswissen 215

Teil C: Ausbildung 217

Index 218

Vorwort

Mediation erfreut sich wachsender Beliebtheit, ist als Konfliktlösungsverfahren gesellschaftlich anerkannt und zunehmend im Bewusstsein der breiten Bevölkerung angekommen. Das Mediationsgesetz von 2012 definiert erstmalig das Berufsbild der Mediatorin(nen) und Mediator(en), und die ZMediatAusbV legt detailliert die Voraussetzungen für eine Zertifizierung fest. Immer mehr Menschen mit unterschiedlichsten Grundberufen absolvieren die Ausbildung – nicht nur, um als Mediatorinnen und Mediatoren zu arbeiten. Sie wollen mediale Techniken, Haltungen und Kompetenzen als zusätzliche Qualifizierungen für ihre Tätigkeit nutzen, um als Personalberatende, Vertriebsmitarbeitende oder in der Teamleitung Kommunikations-, Verhandlungs- und Klärungs-Tools einzusetzen. Durch den gesetzlich etablierten Qualitätsstandard öffnet sich gleichzeitig der Ausbildungsmarkt: Unabhängig von Verbänden und Instituten können freie Trainerinnen und Trainer Fortbildungen zum »zertifizierten Mediator« anbieten.

Von diesen Entwicklungen inspiriert, schreiben wir dieses Buch, das aus drei Teilen besteht:

Teil A: Zertifizierte/r Mediatorin und Mediator

Teil B: Basiswissen Mediation (entsprechend der ZMediatAusbV)

Teil C: Ausbildung

Der Schwerpunkt unseres Buches liegt in Teil B, dem Basiswissen Mediation entsprechend der ZMediatAusbV. Hier werden alle aktuellen Ausbildungsinhalte prägnant und übersichtlich zusammengestellt. Teil B richtet sich an drei Zielgruppen:

- 1) Mediatorinnen und Mediatoren mit einer Qualifizierung vor Erlass der ZMediatAusbV erhalten ein modernes Skript; sie können ihr Wissen auffrischen und um neue Inhalte ergänzen, die in ihrer Ausbildung keinen oder wenig Raum hatten.
- 2) Teilnehmende an Ausbildungen zu zertifizierten Mediatorinnen und Mediatoren können Unterrichtsinhalte vorbereiten oder nacharbeiten.
- 3) Auszubildende nutzen Teil B als Nachschlagewerk und Basis für ihr Ausbildungsskript. In Teil C erläutern wir zusätzlich Grundzüge der Didaktik und inhaltliche Ideen zur Umsetzung der ZMediatAusbV für die Weiterbildung.

Isabell Lütkehaus ist Mediatorin (QVM, BM, BAFM), systemische Supervisorin und Coach (DGSv) sowie Rechtsanwältin. Nach ihrem Jurastudium leitete sie zwölf Jahre in Asien, London und in der Schweiz ein internationales Beratungs- und Vermögensverwaltungsunternehmen. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit lagen in der Begleitung europäischer Unternehmen bei grenzüberschreitenden Investitionen.

Seit 2007 arbeitet sie deutschlandweit mit Menschen in Konflikten, sowohl im organisatorischen und wirtschaftlichen als auch im privaten und familiären Kontext. Paare, Co-Eltern und Familien unterstützt sie dabei, bei Veränderungen (z.B. Geburt, Trennung, Patchwork, Krankheit, Todesfall) eigenverantwortlich und einvernehmlich gute Lösungen für ihre Zukunft zu erarbeiten.

In Organisationen und Unternehmen liegen ihre Schwerpunkte zum einen in der Konfliktbegleitung von Geschäftsführungen, Teams, Investoren, Vorständen und Gesellschaftern sowie bei der Unternehmensnachfolge, zum anderen der Verbesserung von Zusammenarbeit, Kommunikation, Verhandlungsgeschick und dem Miteinander der Generationen, häufig im internationalen Kontext.

Ihr Wissen und ihre Erfahrungen in den Bereichen Mediation, Kommunikation, Verhandlungen und Zusammenarbeit der Generationen gibt sie als Führungskräfte Coach, Ausbilderin, Trainerin, Speakerin, Autorin und Podcasterin weiter.

Izabella Pach ist zertifizierte Mediatorin, systemische Coach, Supervisorin, Trainerin, Moderatorin und Rechtsanwältin. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeiten sind die Leitung von Mediations- und Coachingausbildung, systemisches Coaching, Teamcoaching und -supervision sowie Moderation und Konfliktmanagement- und Kommunikationstrainings. Aus der umfangreichen Ausbildungspraxis verfügt sie über vielfältige Erfahrungen im gehirngerechten Vermitteln der Kommunikationstechniken, Konfliktkompetenzen sowie aller für die Mediationspraxis wichtigen Tools und Werkzeuge. Darüber hinaus fördert sie bei den Ausbildungsteilnehmenden die Selbstreflexion, das Rollenbewusstsein und das Erlangen einer mediativen Grundhaltung. Ob als Mediatorin, systemische Life- und Businesscoach oder Teamcoach, als Moderatorin, Ausbilderin oder Autorin – sie liebt es, Privatpersonen, Führungskräfte, Teams und Organisationen zu begleiten und sie darin zu unterstützen, ihre Selbstwirksamkeit zu entdecken, ihre Ressourcen zu erkennen, sich selbst und damit andere besser zu verstehen und das volle Potential zu leben, im Einklang mit ihren Werten und Zielen.

Beide Autorinnen verbindet die Leidenschaft für den Beruf der Mediatorin, das systemische Denken sowie eine wertschätzende und menschenfreundliche

Grundhaltung, darüber hinaus der Anspruch, praxisorientiertes und lebendiges Wissen und Handwerkszeug in Fortbildungen und Trainings zu vermitteln.

Wir bedanken uns bei all denjenigen, die uns beim Verfassen dieses Praxisbuchs unterstützt und motiviert haben. Wir danken den Ausbildungsinstituten, bei denen wir unterrichten dürfen, für die wertschätzende und unterstützende Zusammenarbeit, und den Teilnehmenden unserer Kurse für ihr Vertrauen und ihre Offenheit, für die Bereitschaft neue Lernerfahrungen zu machen und für das wertvolle, konstruktive Feedback. Wir danken unseren Familien und unserem Freundeskreis für die großartige und liebevolle Unterstützung sowie unserer Kollegenschaft für den fruchtbaren und wertschätzenden Austausch.

Wir danken uns gegenseitig für die freundschaftliche und produktive Co-Autorinnenschaft, gekennzeichnet durch Respekt und Verständnis sowie mediativen Umgang mit unterschiedlichen Ansätzen und Überlegungen.

Vorwort zur dritten Auflage

Wir freuen uns, dass die ersten beiden Auflagen von »Basiswissen Mediation« bis Ende 2023 vollständig verkauft wurden und danken unserer Leserschaft für ihr Interesse, für das positive Feedback sowie die Weiterempfehlungen.

Zum 1. März 2024 tritt die Änderung der Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung in Kraft, wodurch die Mediationsausbildung praxisnaher und digitaler werden soll (https://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/0713_Mediatoren.html) Wir nehmen dies zum Anlass, eine umfassend überarbeitete und aktualisierte dritte Auflage von »Basiswissen Mediation« zu veröffentlichen.

Berlin, April 2024

Isabell Lütkehaus & Izabella Pach

Beim Verfassen des Buches war es uns wichtig, dass alle Menschen sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Um einen guten Lesefluss zu wahren, haben wir uns deshalb entschieden, kapitelweise abwechselnd die weibliche und die männliche Form zu verwenden. Damit sind stets auch die jeweils andere sowie sämtliche weiteren Geschlechteridentitäten mit umfasst.

Einführung

Im Sommer 2012 trat das »Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung« (vollständig wiedergegeben unter: www.gesetze-im-internet.de) in Kraft, dessen Artikel 1 das Mediationsgesetz (MediationsG) enthält. Es setzte nach über vier Jahren die entsprechende EU-Richtlinie um. Durch das Gesetzgebungsverfahren und die damit im Vorfeld verbundenen, mehrjährigen öffentlichen Diskussionen, ist das Berufsbild der Mediatorin und des Mediators und die Möglichkeiten, diese auszubilden bzw. sich ausbilden zu lassen, zunehmend in die Öffentlichkeit gerückt. Jahrzehntlang war der Ausbildungsmarkt für Mediatorinnen und Mediatoren in Deutschland klar aufgeteilt. Umfassende und hoch angesehene Ausbildungen mit zahlreichen Unterrichtsstunden (200, 300 Stunden) wurden durch die Berufsverbände, z. B. BM (Bundesverband MEDIATION e. V.), BAFM (Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation e. V.) und BMWA (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e. V.) zertifiziert und durch von ihnen anerkannte Institute und Trainer durchgeführt. Darüber hinaus boten IHKs (Industrie- und Handelskammern) sowie Berufsfachverbände und -vereine stundenmäßig kürzere Fortbildungen an, wie beispielsweise der DAV (Deutscher Anwaltsverein e. V.) mit 90 Stunden. Da der Beruf der Mediatorin und des Mediators gesetzlich nicht geschützt war und sich jeder so nennen konnte, wurden das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Berufsbezeichnung von der Institution abgeleitet, die die Qualifizierung erteilte. Mediatorinnen und Mediatoren mit einer anerkannten Ausbildung führten daher das Institut bzw. den dazugehörigen Verband mit der Berufsbezeichnung an, z. B.: Mediator (BAFM) oder Mediatorin (IHK).

Das Mediationsgesetz revolutioniert den Ausbildungsmarkt und nimmt den Verbänden und Institutionen ihre Monopolstellung. Der Beruf der Mediatorin und des Mediators wird gesetzlich definiert und geschützt. Sobald jemand eine abgeschlossene Ausbildung nachweisen kann, die den Inhalten der im September 2017 in Kraft getretenen (und im Februar 2024 aktualisierten) Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung (ZMediatAusv) entspricht, kann er/sie ohne Mitwirkung von Verband, Institut oder Zertifizierungsstelle mit der Bezeichnung »zertifizierte Mediatorin« oder »zertifizierter Mediator« auftreten. Private Trainerinnen und Trainer sowie Trainingsinstitute können demnach Mediationsausbildungen anbieten, die – sofern sie inhaltlich der ZMediatAusv entsprechen – ihre Absolvierenden dazu berechtigen, als »zertifizierte Media-

torinnen« und »zertifizierte Mediatoren« aufzutreten. Diese Gleichstellung der Fortbildungen im Hinblick auf die Zertifizierung führt zu einer enormen Vergrößerung des Ausbildungsmarktes für die Mediation. Ausbildende und Trainingsinstitute, die bisher ihre Fortbildungen für Coaching oder Kommunikation angeboten haben, decken nun zusätzlich den Bereich der Mediation ab. Gleichzeitig interessieren sich immer mehr Menschen für den Beruf der Mediatorin und des Mediators bzw. möchten zumindest das entsprechende Handwerkszeug kennenlernen, um davon in ihren bisherigen Berufen zu profitieren – vergleichbar mit den Teilnehmenden vieler Coaching-Ausbildungen, die dies für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung nutzen. Und da es überall, wo Menschen aufeinandertreffen, Konflikte geben kann, erscheint es für immer mehr Menschen hilfreich, hiermit professionell umgehen zu lernen.

Unser Handbuch besteht aus drei Teilen: In **Teil A** erläutern wir die aktuelle Rechtslage nach dem Mediationsgesetz und der ZMediatAusv, die daraus folgenden Konsequenzen für Mediatorinnen und Mediatoren wie auch für die Ausbildungslandschaft. Dieser Buchabschnitt ist für unsere gesamte Zielgruppe interessant. **Teil B** stellt das Herzstück unseres Buches dar: Sämtliche in der ZMediatAusv beschriebenen Lehrinhalte werden übersichtlich und kompakt dargestellt, als materieller Grundlagenteil der Mediation. Dieses Basiswissen ist gleichermaßen interessant für Praktizierende, Auszubildende und Ausbildende. Letztere können diesen Teil als Grundlage für ihr Skript verwenden, das sie an die Teilnehmenden ihrer Kurse austeilen. Inhaltlich übernehmen wir die ZMediatAusv genau, in der Aufbereitung lassen wir uns von didaktischen sowie praxisnahen Erwägungen leiten. Diese erläutern wir in **Teil C** des Buches, der sich an Ausbildende wendet. Nach einer Einführung in die Didaktik und Methodik der Erwachsenenpädagogik sowie Gruppenleitung folgen praktische Tipps zur Vorbereitung und Durchführung der Fortbildung sowie Überlegungen zur inhaltlichen und zeitlichen Umsetzung der Ausbildungsinhalte nach der ZMediatAusv.

Hauptziel unseres Buches ist es, allen Leserinnen und Lesern das Grundhandwerkszeug einer Mediatorin und eines Mediators, deren mediative Haltung sowie das grundlegende Fachwissen rund um Mediation im Sinne der ZMediatAusv zu vermitteln. Der Inhalt hat die praktische Anwendung im Fokus und dient nicht wissenschaftlichen Zwecken. Darüber hinaus unterstützen wir Ausbildende bei der Vorbereitung und Durchführung einer Grundausbildung zur zertifizierten Mediatorin und zum zertifizierten Mediator. In der Kürze der Zeit bekommen Auszubildende die Grundlagen von Haltung und Technik vermittelt, als Basis und Ausgangspunkt für ein eigenverantwortliches, lebenslanges Üben, Reflektieren und Lernen.

Das Mediationsgesetz fordert unseres Erachtens aus gutem Grund den Präsenzunterricht, da zahlreiche Inhalte, insbesondere wenn es um Haltung und Reflexion geht, nur schwer schriftlich transportierbar sind. Die Überarbeitung von 2024 präzisiert hierzu, dass mindestens 60% des Unterrichts in Präsenz veranstaltet werden muss, und nur 40% in Live-Online-Formaten stattfinden dürfen, und zwar mit der Möglichkeit, die Anwesenheit zu überprüfen sowie Fragen stellen zu können. Hier trägt vielmehr die Selbsterfahrung entscheidend zum Lernen bei; als Mediatorin und Mediator, die üben und ausprobieren, oder als Mediandinnen und Medianden im Rollenspiel mit anschließender Reflexion. In beiden Rollen unterstützen die Auszubildenden durch Erfahrungsberichte und leben ihre mediative Haltung, die sie als Vorbild für die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen ausfüllen. Auch als Autorinnen fühlen wir uns dieser Haltung verpflichtet: Trotz der Kürze des Skripts bieten wir dem Thema »Haltung« zwischen all den Informationen und Techniken so viel Raum wie möglich. Empathie, Verständnis, Respekt und Akzeptanz für unsere Mediandinnen und Medianden stehen an erster Stelle. Sie wenden sich, oft verwundet von lang anhaltenden Konflikten, an uns Mediatorinnen und Mediatoren, zeigen sich in dieser belastenden Lebenssituationen möglicherweise nicht nur von ihrer sympathischen Seite und ein Verhalten, das mit ihren Werten oft nicht übereinstimmt. Erst danach folgen all das Wissen und die Techniken sowie Ergebnisorientierung und Effizienz – im Skript, in der Praxis und in der Ausbildung.

Die Haltung der Mediatorinnen und Mediatoren, wie wir sie verstehen, spiegelt sich auf mehreren Ebenen unseres Buches wider, vor allem im Kontext der zentralen Prinzipien der Transparenz, der Eigenverantwortlichkeit, der Ergebnisoffenheit und der Allparteilichkeit sowie unseres systemischen und menschenfreundlichen Denkens: als Autorinnen, als Mediatorinnen und als Ausbilderinnen. Darauf weisen wir an unterschiedlichen Stellen hin. Um außerdem der Transparenz gerecht zu werden, entscheiden wir uns nicht einfach für eine von mehreren Möglichkeiten, sondern legen unsere Gedanken und Entscheidungswege offen, beispielsweise zur Aufbereitung des materiellen Inhalts nach den nicht immer ganz eindeutigen Vorgaben der ZMediatAusBV sowie zur didaktischen Umsetzung dieser Inhalte.

Kapitel 2: Ablauf und Rahmenbedingungen der Mediation (MODUL 2)

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Einzelheiten zu den Phasen der Mediation	2. a) ZMediatAusbV
1.1.	Mediationsvertrag	2. a) aa) ZMediatAusbV
1.2.	Stoffsammlung	2. a) bb) ZMediatAusbV
1.3.	Interessenerforschung	2. a) cc) ZMediatAusbV
1.4.	Sammlung und Bewertung von Optionen	2. a) dd) ZMediatAusbV
1.5.	Abschlussvereinbarung	2. a) ee) ZMediatAusbV
2.	Besonderheiten unterschiedlicher Settings in der Mediation	2. b) ZMediatAusbV
2.1.	Einzelgespräche	2. b) aa) ZMediatAusbV
2.2.	Co-/Teammediation, Mehrparteienmediation, Shuttle-Mediation	2. b) bb) ZMediatAusbV
2.3.	Einbeziehung Dritter	2. b) cc) ZMediatAusbV
2.4.	Online-Mediation, Digitalkompetenz	2. b) dd) ZMediatAusbV
3.	Weitere Rahmenbedingungen	2. c) ZMediatAusbV
3.1.	Vor- und Nachbereitung von Mediationsverfahren	2. c) aa) ZMediatAusbV
3.2.	Dokumentation/Protokollführung	2. c) bb) ZMediatAusbV

1. Einzelheiten zu den Phasen der Mediation

Mediation ist nach § 1 Abs. 1 Mediationsgesetz (vollständig wiedergegeben: www.gesetze-im-internet.de) ein strukturiertes Verfahren, durch das der Mediator nach § 1 Abs. 2 die Parteien führt. In geplanten, aufeinander aufbauenden Schritten, den Phasen der Mediation, bietet es ihnen neue Strukturen und Herangehensweisen an, die ihre bisherige Kommunikation und Kooperation wandeln und den gemeinsamen Weg für eine konstruktive Lösungsfindung öffnen. Eingebettet in alle wesentlichen Schritte jeder Phase werden nachstehend die in der Ausbildungsverordnung genannten Einzelheiten zu den Phasen der Mediation dargestellt.

1.1. Mediationsvertrag

In der ersten Phase der Mediation geht es um die Art und Weise der Zusammenarbeit in der Mediation. Der Mediator begrüßt die Konfliktparteien, fasst zusam-

men, welche Aktivitäten der Beteiligten, Lösungsversuche und Verfahrensschritte bisher stattgefunden haben, und erfragt die Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen der Medianden in Bezug auf die Mediation. Er erläutert Wesen, Prinzipien und Ablauf der Mediation sowie seine Haltung, Rollen und Aufgaben. Es werden organisatorische Aspekte besprochen und die weitere Vorgehensweise geklärt. Die Lenkung des Kommunikationsprozesses durch den Mediator, die Vertraulichkeit des Verfahrens sowie (vorgegebene oder selbst mediierte) Gesprächs- und Verhaltensregeln bilden die Voraussetzung für eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. Medianden sind durch ihre Konfliktgeschichte zu Beginn meist verletzt und misstrauisch; die erste Phase kann die Basis für einen positiven Wendepunkt legen, hin zu einer konstruktiven Konfliktbearbeitung. Hierfür erklären sich die Beteiligten bereit, den Konflikt in der Mediation zu bearbeiten und schließen ein Arbeitsbündnis in Form des Mediationsvertrages.

Der Mediationsvertrag regelt, dass und wie die Beteiligten in der Mediation miteinander arbeiten. Dies kann sich zum einen auf die Arbeitsbeziehung zwischen den Medianden beziehen (Mediationsabrede), zum anderen auf die Beauftragung des Mediators (Mediatorvertrag). Rechtlich gesehen handelt es sich dann um zweierlei Vertragsgegenstände, auch wenn sie denselben Mediationsprozess regeln. Sind die Beteiligten des Verfahrens gleichzeitig Auftraggeber, bündeln sie in der Praxis häufig beides zu einem umfassenden Mediationsvertrag.

Bestandteile des Mediationsvertrages:

- Mediationsabrede: Vereinbarung der Medianden über die Art und Weise der Zusammenarbeit in der Mediation
- Mediatorvertrag: Beauftragung des Mediators mit der Durchführung der Mediation

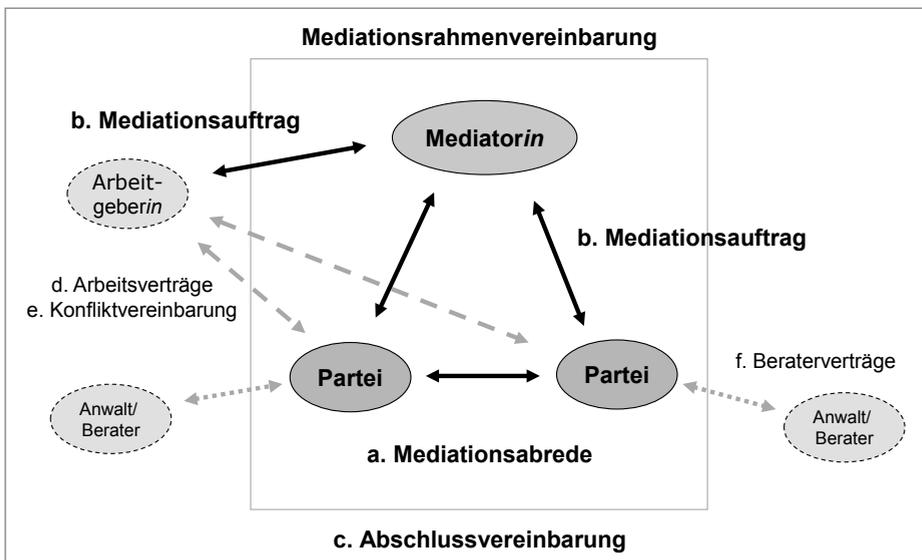


Abbildung: Ade und Alexander, 2017 S. 101

Nicht Teil des Mediationsprozesses sind Beratungsaufträge, die Medianden mit anderen abschließen, beispielsweise ihren Anwälten, Therapeuten oder Steuerberatern, die sie parteiisch von außen durch den Mediationsprozess begleiten.

1.1.1. Mediationsabrede

Die Mediationsabrede ist die vertragliche Vereinbarung mehrerer Beteiligten zur Durchführung einer Mediation im Hinblick auf einen bestimmten Konflikt bzw. Lebenssachverhalt. Die Bindungswirkung einer Mediationsabrede hat ihre Grenzen im Prinzip der Freiwilligkeit der Mediation, d. h. jeder Mediand kann zu jedem Zeitpunkt die Mediation beenden (§ 2 Abs. 5 S. 1 MediationsG).

Form

Die Mediationsabrede kann in schriftlicher Form oder mündlich getroffen werden. Eine konkludente Vereinbarung liegt vor durch die Bereitschaft zur ersten Sitzung zu erscheinen, sich an die Prinzipien der Mediation und die Gesprächsregeln zu halten. Oder sie kann im Vorfeld als Mediationsklausel vereinbart worden sein. Der Abschluss einer schriftlichen Mediationsabrede in der ersten Sitzung hat den nachlesbar dokumentierten Vorteil, dass zugleich das Wesen der Mediation und die Gesprächsregeln besprochen und von allen Beteiligten verbindlich anerkannt werden. Ein Entwurf kann den Beteiligten vorab zugeschickt werden. Der Vorteil mündlicher oder konkludenter Abreden besteht darin, dass Beteiligte, gerade in hochkonflikthaften Situationen, sich nicht zunächst auf etwas einigen müssen, sondern direkt mit der Schilderung ihrer Situation beginnen können, was zu einer ersten Entlastung und Beruhigung führen kann. Eine Mediationsabrede kann vorab in Verträgen für den Fall eines Konfliktes als sogenannte Mediationsklausel vereinbart werden. Mediationsklauseln können verbindlich oder als unverbindliche Absichtserklärungen formuliert sein, wobei letztere lediglich ein bevorzugtes Interesse an Mediation als Konfliktlösungsweg äußern, aber nicht rechtlich bindend sind.

Inhalt der Mediationsabrede

Da das Mediationsgesetz für die Ausgestaltung der Mediation Freiräume lässt, können die Medianden eigenverantwortlich regeln, wie sie das Verfahren konkret gestalten möchten. Dies bezieht sich auf den Rahmen der Mediation (Beteiligte und Dauer/Häufigkeit von Terminen) und auf den Umgang miteinander, z. B. Gesprächsregeln, sowie die Prinzipien der Mediation.

- **Präambel und Ziel der Mediation**

Hier erklären sich die Konfliktparteien bereit, an der Mediation gemeinsam teilzunehmen und eine einvernehmliche, eigenverantwortliche Lösung ihres Konflikts anzustreben.

- **Teilnehmer (Vertreter)**

In dieser Regelung werden alle an der Mediation beteiligten Konfliktparteien und bei juristischen Personen oder Personengruppen deren Vertreter benannt.

- **Berater**

Hier vereinbaren die Beteiligten, ob und welche Berater an Sitzungen teilnehmen sowie welche Informationen an externe Berater weitergegeben werden dürfen.

- **Gesprächsregeln**

Die Medianten können vereinbaren, wie sie in der Mediation miteinander umgehen möchten. Hier können ein respektvolles Miteinander sowie für den Einigungsprozess hilfreiche Gesprächsregeln ausgehandelt und vereinbart werden, z. B. ausreden lassen, nur von sich reden (Ich-Botschaften) sowie Beleidigungen und Vorwürfe unterlassen. Umgangs- und Gesprächsregeln sowie das Achten des Mediators auf deren Einhaltung können einen geschützten Raum schaffen, in welchem es den Beteiligten leichter fällt, sich zu öffnen, Verständnis füreinander zu entwickeln und somit die Konflikte konstruktiv zu bearbeiten.

- **Vertraulichkeit**

Die Verschwiegenheitspflicht der Medianten ist, anders als die des Mediators, gesetzlich nicht geregelt und kann in einer Vertraulichkeitsabrede individuell ausgestaltet werden. Die Parteien können im Hinblick auf die in der Mediation erfahrenen Umstände miteinander absolute Verschwiegenheit vereinbaren. Oder sie definieren, welche Personenkreise (Freunde, Familie, Berater, Kollegen, Arbeitgeber) und welche Inhalte (z. B. Zwischenergebnisse) von der Vertraulichkeit ausgenommen werden. Dies schafft Vertrauen und Raum für Transparenz; die Parteien können über alle Themen offen sprechen, ohne Sorge vor deren Verbreitung. Befürchten sie, Informationen könnten in einem Gerichtsprozess verwendet werden, schließen sie als Teil der Mediationsabrede einen Prozessvertrag mit dem Inhalt ab, dass die in der Mediation neu erlangten Informationen gerichtlich nicht verwertet werden dürfen und ein Verstoß dagegen zu einem Beweisverwertungsverbot führt. Darüber hinaus können die Medianten vereinbaren, den Mediator in einem etwaigen Zivilprozess nicht von seinem Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO) zu entbinden (§ 385 Abs. 2 ZPO).

- **Transparenz**

Hier vereinbaren die Beteiligten, dass sie sämtliche Umstände und Tatsachen offenlegen, die für eine nachhaltige und gründliche Konfliktlösung relevant sind, und alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

- **Erhalt des Status Quo**

Die Beteiligten können sich verpflichten, während der Dauer der Mediation ohne Zustimmung der anderen keine Handlungen vorzunehmen, die zu einer Veränderung der den Mediationsthemen zugrundeliegenden Sachverhalten führen können, z. B. Vermögensverschiebungen.

- **Rolle des Rechts**

In Mediationen mit einer hohen Relevanz von rechtlichen Aspekten können die Beteiligten vereinbaren, nach welchen Kriterien sie ihre Lösungsoptionen bewerten wollen; d. h. ob sie sich eher an der Rechtslage und den daraus folgenden Rechtsansprüchen orientieren wollen oder ob sie eigene Gerechtigkeits- und Fairnesskriterien entwickeln und das Recht nur eines unter vielen Bewertungskriterien der Lösung sein soll.

- **Dokumentation und Protokollführung**

Als Gedächtnisunterstützung kann vereinbart werden, dass Abläufe und (Zwischen-) Ergebnisse der Sitzungstermine sowie Vereinbarungen schriftlich festgehalten werden können (→ Kapitel 2/3.2.).

- **Ruhen von Gerichtsverfahren, keine Klageerhebung**

Hier regeln die Beteiligten, wie sie mit laufenden oder zukünftigen Gerichtsverfahren umgehen möchten. Eine Regelung dazu fehlt im Mediationsgesetz. Die Zivilprozessordnung regelt in § 278a ZPO lediglich den Fall, dass der Richter Mediation vorschlägt. Entscheiden sich auf seine Empfehlung hin die Beteiligten für eine Mediation, dann ordnet er das Ruhen des Verfahrens an. Ansonsten regeln die Medianten dies eigenverantwortlich. Sie können beschließen, laufende Verfahren ruhen zu lassen und eine neue Klageerhebung während der laufenden Mediation zu unterlassen. Dafür spricht, dass Mediation eine Einigungsbereitschaft durch eigenverantwortliches Erarbeiten einer Lösung voraussetzt, und die Entscheidung über den Konflikt nicht delegiert wird. Ein Gerichtsprozess sowie anwaltliche Schriftwechsel erzeugen häufig Druck, neue Verletzungen und Misstrauen; sie verstärken das Verharren in Positionen und erschweren mediatives Arbeiten.

- **Fristen, Termine und Verjährung**

Die Verjährung von Ansprüchen (§§ 195 ff. BGB) kann durch Mediation gehemmt werden, da diese einer Verhandlung entspricht (§ 203 BGB). Darüber hinaus können die Beteiligten in der Mediationsabrede vereinbaren, wie sie mit Terminen und Fristen umgehen, z. B. sie einvernehmlich verlängern. Gesetzliche Ausschlussfristen unterliegen dagegen nicht der Dispositionsfreiheit der Medianten und können daher weder ausgeschlossen noch verlängert werden. Ein Beispiel dazu: Die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage im Arbeitsrecht beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung und läuft bei einer Mediation weiter. Finden die Beteiligten in der Mediation keine Lösung, ist nach Fristablauf eine Kündigungsschutzklage ausgeschlossen.

1.1.2. Mediatorvertrag

Der Mediatorvertrag ist neben der Mediationsabrede Teil des Mediationsvertrages. Er regelt die Beauftragung des Mediators und die Ausgestaltung seiner Arbeit mit den Medianten. Vertragspartner des Mediators sind die Medianten

selbst und/oder ein dritter Auftraggeber, z.B. der Arbeitgeber bei einer Team-Mediation zwischen seinen Arbeitnehmern.

Der Mediatorvertrag regelt organisatorische Aspekte der Mediation wie Dauer und Häufigkeit von Sitzungen, das Honorar des Mediators sowie Ausführungen zu Rolle, Haltung, Aufgaben, Rechten und Pflichten des Mediators. Hier erfolgt der Hinweis, dass der Mediator inhaltlich und rechtlich nicht berät und die Beteiligten bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Er kann Ausführungen zur Kommunikation zwischen den Terminen sowie die Möglichkeit von Einzelgesprächen enthalten.

Weitere Aspekte des Mediatorvertrages besprechen wir in → Kapitel 7/1.2. bei den rechtlichen Rahmenbedingungen der Mediation.

1.2. Stoffsammlung

Mit Abschluss des Mediationsvertrages ist der Rahmen für die Mediation vereinbart. Nun kann die Konfliktbearbeitung mit der Darlegungsphase beginnen, deren wesentlicher Inhalt die Stoffsammlung ist. Diese erfolgt in zwei Schritten:

- dem subjektiven Erzählen der bisherigen Konfliktgeschichte durch jeden Beteiligten und
- der Themensammlung für die Mediation.

Der Mediator bittet die Konfliktparteien, den Konfliktverlauf aus ihrer jeweils subjektiven Sichtweise darzustellen. Er erklärt den Medianden auch, dass es dabei nicht um die Suche nach einer objektiven Wahrheit geht, sondern um das Erzählen der subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen im Konflikt sowie um das gegenseitige Zuhören bei den jeweiligen Schilderungen. Er verdeutlicht, dass alle Beteiligten die gleichen Zeitanteile bekommen, und die Medianden einigen sich, wer beginnt. Die Parteien sprechen zum Mediator und kommunizieren nicht direkt miteinander (»Separieren«). Sie schildern nacheinander ihre subjektiven Wahrnehmungen, Interpretationen und Gefühle in dem Konflikt. Der Mediator hört aktiv zu, bietet Hilfen an → Kapitel 3/2., z.B. durch Reframing, Umformulieren von Vorwürfen und Anschuldigungen in Wünsche, Paraphrasieren und Konkretisieren, und stellt gegebenenfalls Verständnisfragen. Die Darstellung des Konfliktes und das Verstehen durch den Mediator sorgen für eine emotionale Entlastung der Konfliktparteien.

Anschließend arbeitet der Mediator mit jedem Beteiligten die für ihn relevanten Themen heraus. Themen sind konkrete regelbare Sachverhalte, über die Uneinigkeit besteht, und für die zumindest einer der Beteiligten eine gute Lösung für die Zukunft braucht. Der Mediator unterstützt die Medianden dabei, ihre Positionen, Forderungen, Bedürfnisse, Interessen, Schuldzuweisungen, Be-

schwerden oder Lösungen in wertungsfreie und ergebnisoffene Themen umzuformulieren. Themen sind ergebnisoffen, wenn sie keine Lösung implizieren und somit verschiedene Regelungsmöglichkeiten zulassen.

Die Themensammlung dient als inhaltliches Arbeitsprogramm für die Mediation, sollte vom Mediator visualisiert, jederzeit für alle sichtbar sein und offen für Ergänzungen bleiben. Nach Abschluss der Stoffsammlung einigen sich die Beteiligten darauf, welches Thema sie in der Vertiefungsphase als erstes beleuchten möchten.

1.3. Interessenerforschung

Die Interessenerforschung ist Teil der Vertiefungsphase. Hier erarbeitet der Mediator gemeinsam mit den Medianden zu jedem Thema deren hinter den Positionen liegenden Interessen. Seine Aufgabe geht noch darüber hinaus, um die hinter den Interessen liegenden persönlichen Bedürfnisse zu erforschen. Dies ist das Herzstück der Mediation, in dem der Mediator besonders gründlich, tiefgehend und empathisch arbeitet, denn die Erkenntnis der eigenen Bedürfnisse und die der anderen Beteiligten ist die Basis für das gegenseitige Verstehen und damit für die gemeinsame Entwicklung von neuen Lösungsoptionen. Eine zentrale Technik neben dem Aktiven Zuhören ist in Phase 3 das Entschleunigen: Eine etwaige Ungeduld der Beteiligten wird aufgefangen durch empathisches Nachfragen und die Fokussierung auf Gefühle und Bedürfnisse. Dadurch wird eine tiefe Bearbeitung ermöglicht, von der die Nachhaltigkeit einer späteren Lösung abhängt.

Dieser Öffnungsprozess vollzieht sich in vier Schritten:

1. Im ersten Schritt wird der Mediand vom Mediator empathisch abgeholt und verstanden, indem der Fokus von den gegeneinander gerichteten Positionen auf seine Gefühle und Bedürfnisse ausgerichtet wird, damit diese herausgearbeitet und benannt werden können.
2. Im zweiten Schritt versteht der Mediand sich selbst und kann seine Bedürfnisse von seinen Strategien und Positionen getrennt betrachten.
3. Im dritten Schritt werden die Bedürfnisse visualisiert.
4. Danach ist der Mediand im vierten Schritt in der Lage, sich für die Gefühle und die Bedürfnisse der anderen Beteiligten zu öffnen, diese zu hören und zu verstehen (Perspektivwechsel). Dies bedeutet nicht, dass er mit ihnen einverstanden sein oder sie gutheißen muss.

Der Mediator durchläuft zuerst Schritt 1 bis Schritt 3 nacheinander mit allen Beteiligten, bevor ein Übergang zu Schritt 4 erfolgen kann.

Kapitel 3: Gesprächsführung, Kommunikationstechniken (MODUL 4)

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Grundlagen der Kommunikation	4. a) ZMediatAusbV*
2.	Kommunikationstechniken (z. B. Aktives Zuhören, Paraphrasieren, Fragetechniken, Verbalisieren, Reframing, verbale und nonverbale Kommunikation)	4. b) ZMediatAusbV
3.	Techniken zur Entwicklung und Bewertung von Lösungen (z. B. Brainstorming, Mindmapping, sonstige Kreativitätstechniken, Risikoanalyse)	4. c) ZMediatAusbV
4.	Visualisierungs- und Moderationstechniken	4. d) ZMediatAusbV
5.	Umgang mit schwierigen Situationen (z. B. Blockaden, Widerstände, Eskalationen, Machtungleichgewichte)	4. e) ZMediatAusbV

* vollständig wiedergegeben: www.gesetze-im-internet.de

1. Grundlagen der Kommunikation

Mediation ist in erster Linie ein Kommunikationsprozess und Mediatorinnen kommen in aller Regel in die Mediation mit einer langen Kommunikationsgeschichte. Das Fachwissen über Kommunikationsmodelle hilft der Mediatorin die Dynamiken und Kommunikationsmuster zu erkennen. Die Kenntnisse der Gesprächsführung, das Erkennen von Kommunikationsmustern und der Umgang mit Kommunikationstechniken sowie die von der Mediatorin geführte und gesteuerte Kommunikation gehören daher zum grundlegenden Handwerkszeug einer professionellen Mediatorin. Sie erlauben ihr zum einen, die Konfliktparteien in ihren Darlegungen und Anliegen zu verstehen, und zum anderen, das gegenseitige Verständnis der Konfliktparteien zu fördern. Wichtig ist dabei immer wieder zu betonen, dass einander Verstehen nicht bedeutet, mit der Darlegung, dem Anliegen oder dem Verhalten der anderen Partei einverstanden zu sein.

Im Mediationsverfahren erfolgen die Darlegung der Sichtweisen und Themensammlung durch gezielte Interventionen und besondere Techniken der Gesprächsführung, welche für die Mediatorinnen meistens eine neue Art und Weise darstellen. Dadurch verändert sich die Kommunikation der Beteiligten über streitige Themen. Die empathische Vertiefung der Themen ermöglicht ein gegenseitiges Verständnis für Positionen, Gefühle und dahinterstehende Bedürfnisse. So kann im Laufe des Prozesses eine strukturierte Entwicklung und

Bewertung von Lösungsoptionen bis hin zum Abschluss einer für beide Seiten zufriedenstellenden Abschlussvereinbarung erfolgen.

Für die Arbeit als Mediatorin ist daher eine besondere Kommunikationskompetenz erforderlich, die Kompetenz der »professionellen Kommunikation«, die über eine Alltagsfertigkeit hinausgeht. In der Mediationsausbildung geht es darum, diese professionelle Kommunikationskompetenz zu erlangen, Kommunikationsstörungen aufzudecken, zu analysieren und zu transformieren. Es geht darum, eine »Kommunikationsexpertin« zu werden.

Eine wichtige Grundlage hierfür ist zunächst die Fähigkeit zur Metakommunikation. Metakommunikation ist die Kommunikation über Kommunikation: Das Gespräch wird auf eine »höhere Ebene« der Betrachtung verlagert, um auf diese Weise den Kommunikationsprozess zu reflektieren.

1.1. Kommunikationsmodelle

Für ein besseres Verständnis von Kommunikation gibt es verschiedene Modelle, um beobachtete Phänomene einzuordnen und gegenüber den Mediandinnen auf der Meta-Ebene anzusprechen. Dann können sie einen Schritt zurücktreten, reflektieren und für die Zukunft andere Kommunikationswege nutzen (Wissens-transfer). Für die Analyse der meist komplexen Kommunikationsabläufe zwischen allen Beteiligten sind Kommunikationsmodelle hilfreich. Sie reduzieren diese Komplexität, geben den Phänomenen einen Namen und machen sie dadurch begreiflich, bewusster wahrnehmbar und der Analyse zugänglich.

1.1.1. Sender-Empfänger-Modell

Kommunikation bezeichnet allgemein den wechselseitigen Austausch von Informationen zwischen einem Sender und einem Empfänger. Die Nachricht wird vom Sender codiert und muss vom Empfänger wahrgenommen und decodiert werden, wobei es viele verschiedene Codes gibt: gesprochene oder geschriebene Sprache, Körpersprache und Sprachmelodie. Um der Komplexität der Kommunikation gerecht zu werden, müssen auch der Kontext der Gesamtsituation, die Vielfalt der sich manchmal sogar widersprechenden Codes (Inkongruenz der verbalen und nonverbalen Signale) und die (Un-)Einigkeit der Beteiligten über die Bedeutung der Codes berücksichtigt werden. Für die Sachebene und den Austausch der Informationen ist dieses Modell durchaus geeignet, für eine tiefere Analyse der Kommunikationsstörungen, die in der Mediation häufig notwendig ist, bedarf es komplexerer Kommunikationsmodelle (Montada und Kals, 2001 S. 222).

1.1.2. Das Modell der Welt

Das Modell der Welt besagt, dass individuelle Vorerfahrungen und kulturelle Prägungen in jedem Menschen eine eigene konstruierte Realität, sein einzigartiges »Modell der Welt«, entstehen lassen. Wie ein Mensch Nachrichten sendet und wie er sie empfängt, ist von seinem Modell der Welt abhängig.

Die Bedeutung der konstruierten Realität, also der individuellen »Landkarten« in der Kommunikation, wird wie folgt definiert:

- **»Die Landkarte ist nicht das Gebiet.«**
Sie spiegelt nicht die Realität wider, sondern eine rein subjektive Wahrnehmung.
- **»Die Landkarte zeigt nicht das ganze Gebiet.«**
Das individuelle Modell der Welt zeigt nur das, worauf bisher Wert gelegt wurde bzw. welche Erfahrungen bisher gemacht wurden. Alles andere wurde (noch) nicht »eingetragen«.
- **»Die Landkarte spiegelt sich selbst wider.«**
Die Landkarte wird ständig erweitert. Die Teile, die hinzugefügt werden, sind immer von der bisherigen Landkarte abhängig, da alles neu Erlebte immer nur aufgrund des bisher Bekannten interpretiert werden kann. Somit verweist die Landkarte immer auf sich selbst – sie ist rekursiv.

Für die Kommunikation bedeutet dies, dass Kommunikationspartner über unterschiedliche Landkarten verfügen und zwischen dem Sender und dem Empfänger einer Nachricht Missverständnisse vorprogrammiert sind. In Konfliktsituationen zeigt sich besonders deutlich, wie unterschiedlich die Landkarten der Beteiligten von dem sind, was »tatsächlich vorgefallen« ist, und von dem, was als »richtig« und »falsch« angesehen wird.

Nutzen für die Mediation

In der Mediation ist das »Modell der Welt« vor allem bei der Bestandsaufnahme und im Hinblick auf die Allparteilichkeit der Mediatorin hilfreich. Da die Sichtweisen in einer Konfliktsituation sehr unterschiedlich sind, kann die Mediatorin mit Hilfe dieses Modells Verständnis für die unterschiedlichen »Landkarten« der Mediandinnen entwickeln, ohne nach der einen »richtigen« Darstellung der Realität zu suchen oder eine der Sichtweisen als die »richtige« anzusehen. Genauso unterschiedlich können die subjektiven Vorstellungen der Mediandinnen über Gerechtigkeit und Nützlichkeit einer Lösung sein. Die Mediatorin begleitet den Mediationsprozess konstruktiv, wenn sie alle Betrachtungen des Konflikts, also alle »Landkarten«, als subjektive Sichtweisen erkennt und anerkennt. Sie unterstützt die Beteiligten dabei, gegenseitiges Verstehen der jeweiligen Landkarten zu entwickeln und ein gemeinsames Gebiet (als Basis für

die die gemeinsame Lösung) zu entdecken. Dabei ist sich die Mediatorin bewusst, dass auch ihre Perspektive auf die Themen, die Konfliktdynamik etc. »nur« eine subjektive Sicht darstellt – gefärbt von ihren persönlichen Vorerfahrungen, Prägungen, Werten, ihrer »Landkarte«. Mehr hierzu im → Kapitel 6/2., wenn es um die Haltung der Mediatorin geht.

1.1.3. Die fünf Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick

Die Phänomene der Kommunikation werden von Paul Watzlawick im Rahmen seiner Kommunikationstheorie in fünf Axiomen (Grundsätzen) dargestellt (Watzlawick, Beavin, Jackson, 2000):

Erstes Axiom: Man kann nicht »nicht« kommunizieren

Kommunikation ist vielschichtig und geht weit über das reine Sprechen hinaus. Die nonverbale Kommunikation, also Mimik, Gestik, Körperhaltung, Kleidung, Nähe-Distanzverhalten, Händedruck etc. enthält Botschaften, die die Interaktion zwischen den Beteiligten entscheidend beeinflussen – ganz ohne Worte. Selbst der Versuch, sich einer Kommunikation zu entziehen, ist bereits Kommunikation.

Zweites Axiom: Jede Kommunikation hat eine Sach- und eine Beziehungsebene

Der Sachaspekt ist das »Was« einer Mitteilung. Der Beziehungsaspekt spiegelt die emotionale Beziehung der Kommunikationspartner wider: das »Wie« der Mitteilung. Kommunikation ist also nicht nur der reine Austausch von Sachinformationen. Es geht immer auch darum, in welcher Beziehung die Personen zueinanderstehen. Dieser Beziehungsaspekt bestimmt dabei den Inhaltsaspekt und beeinflusst, wie der Empfänger die Nachricht interpretiert, was wiederum Einfluss auf dessen Reaktion hat.

Drittes Axiom: Kommunikation ist Aktion und Reaktion

Das eigene Verhalten wird meist als Reaktion auf das Verhalten eines anderen interpretiert. Das führt dazu, dass in einem Konflikt alle Beteiligten glauben, dass die andere Person angefangen und Schuld an dem Konflikt habe. Aus dieser Subjektivität entsteht der Teufelskreis »Weil du so bist/denkst/handelst... muss ich...« Dieses Axiom macht die Wechselwirkung in der Kommunikation deutlich und besagt, dass Kommunikation nicht in Kausalketten, sondern immer zirkulär, also kreisförmig verläuft und es keinen Anfangspunkt gibt. Ursache und Wirkung verschmelzen.

Viertes Axiom: Kommunikation hat verbale und nonverbale Anteile

Paul Watzlawick unterscheidet zwei Arten von Mitteilungen: die digitale und die analoge Kommunikation.

Kapitel 8: Recht in der Mediation (Modul 7)

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Rolle des Rechts in der Mediation	7. a) ZMediatAusbV*
2.	Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation durch den Mediator	7. b) ZMediatAusbV
3.	Rolle des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts	7. c) ZMediatAusbV
4.	Sensibilisierung für das Erkennen von rechtlich relevanten Sachverhalten bzw. von Situationen, in denen den Medianden die Inanspruchnahme externer rechtlicher Beratung zu empfehlen ist, um eine informierte Entscheidung zu treffen	7. d) ZMediatAusbV
5.	Mitwirkung externer Berater in der Mediation	7. e) ZMediatAusbV
6.	Rechtliche Besonderheiten der Mitwirkung des Mediators bei der Abschlussvereinbarung	7. f) ZMediatAusbV
7.	Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit	7. g) ZMediatAusbV

* vollständig wiedergegeben: www.gesetze-im-internet.de

1. Rolle des Rechts in der Mediation

Recht und Mediation sind keine sich ausschließenden Alternativen. Das materielle Recht, z. B. etwaige Ansprüche zwischen den Beteiligten, gelten grundsätzlich auch während der Mediation weiter. Die Beteiligten tragen eigenverantwortlich – ggf. mit Unterstützung ihrer Parteianwälte – dafür Sorge, dass ihnen während der Dauer des Verfahrens keine Ansprüche verloren gehen, beispielsweise durch den Ablauf von Ausschlussfristen. Die Verjährung von Ansprüchen ist in aller Regel gehemmt, da Mediation eine Verhandlung i. S. v. § 203 BGB darstellt.

Welche Rolle das Recht für die Medianden in der Mediation spielt, kann zwischen ihnen mediiert werden. Das Recht ist ein möglicher Bezugspunkt bei der Beurteilung der Lösungsoptionen, aber nicht der einzige. Unabhängig davon ist es für die Medianden wichtig, im Hinblick auf dispositives und zwingendes Recht gut beraten zu sein, und zwar nicht nur generell informiert durch den Mediator, sondern konkret und parteiisch durch ihre externen Rechtsanwälte.

1.1. Grundsatz der Privatautonomie

Im Privatrecht gilt der Grundsatz der Privatautonomie. Das bedeutet, dass jeder seine privaten Rechtsverhältnisse selbstverantwortlich gestalten kann. Teil der

Privatautonomie ist die Vertragsfreiheit, wonach jeder mit jedem vertraglich regeln kann, was er möchte, sofern dem nicht zwingende Vorschriften und Verbote (§ 134 BGB) oder die guten Sitten (§ 138 BGB) widersprechen (Rechtsstaatsprinzip). Abgesehen von zwingenden Vorschriften sind sämtliche Regelungen des Zivilrechts dispositives Recht, d. h. es können anderweitige Regelungen getroffen werden, soweit sich die Beteiligten einig sind. Dispositive Regelungen greifen also nur dann, wenn die Beteiligten sich nicht individuell einigen.

1.2. Privatautonomie in der Mediation

Dieser Grundsatz ist Medianten oft nicht bekannt. Der Mediator kann die Beteiligten also ausdrücklich auf die Spielräume der Privatautonomie hinweisen und sie ermutigen, in der Lösungsphase neue und eigene Optionen und Ideen zu entwickeln, die auf ihre individuelle Situation passen. Beispielsweise denken Trennungspaare häufig, die Düsseldorfer Tabelle sei zwingend; dabei hat sie keine Rechtskraft, wird aber als Leitlinie zur Berechnung des Kindesunterhalts von Gerichten und Jugendämtern herangezogen. Sind sich die Eltern einig, können sie andere Unterhaltsregelungen treffen.

1.3. Recht als ein Bezugspunkt unter vielen (Phase 4)

Dispositives Recht kann als Anregung für eine mögliche Gestaltungsmöglichkeit gelten, als Maßstab, was der Gesetzgeber abstrakt-generell als fair empfand, nicht zuletzt, um zu prüfen, wie gut dies auf die eigene, ganz individuelle und konkrete Situation passt. Die Kenntnis der Rechtslage gehört also auch zum Prinzip der Informiertheit der Parteien. Denn deren Rechtsansprüche sind eine der Grundlagen für den Wert ihrer Handlungsalternativen. Deswegen ist das Recht als Wertesystem auch ein Indiz (unter möglicherweise mehreren), wie das »Kräfteverhältnis« der Parteien zu beurteilen ist. Die Kenntnis der eigenen Rechte ist auch deshalb für jede Partei wichtig, weil die Rechtslage ein Maßstab für das subjektive Gerechtigkeitsempfinden bei der Bewertung der Lösungsoptionen sein kann. Nur wer seine Rechte kennt, kann fundierte Entscheidungen treffen und beispielsweise bewusst auf bestimmte Ansprüche verzichten; möglicherweise im Hinblick auf eine Gegenleistung, die mit dem Anspruch weder rechtlich zusammenhängt noch objektiv als gleichwertig gilt, von den Beteiligten im Rahmen einer Gesamtlösung jedoch als fair empfunden wird (»non-specific compensation« → Kapitel 5/2.3.).

Gerade darin liegt ein großer Vorteil der Mediation: Dort können Themen im Rahmen einer Gesamtlösung verbunden werden, die rechtlich nicht zusammenhängen, aber Teil derselben Lebenssituation sind und deren Verbindung von den

Medianden im Rahmen einer fairen Gesamtlösung als wichtig und sinnvoll empfunden wird.

Das dispositive Recht greift außerdem im Falle einer Nichteinigung. Und die Einschätzung der Durchsetzbarkeit etwaiger Ansprüche durch externe Parteianwälte legt die bestmögliche Alternative im Falle einer Nichteinigung fest (BATNA → Kapitel 5/2.3.) und somit – unter diesem Aspekt – den Verhandlungsspielraum.

1.4. Recht als einziges Lösungskriterium

Medianden, die eine lange rechtliche Geschichte miteinander durchlebt haben und bereits ausführlich rechtlich beraten wurden, denken häufig in erster Linie in Positionen und Rechtsansprüchen. Es fällt ihnen schwer, die hinter den Positionen stehenden Bedürfnisse anzusehen und sich für andere Bewertungskriterien als das geltende Recht zu öffnen. Sie hätten möglicherweise einen großen Handlungsspielraum, können ihn aber noch nicht erkennen und nutzen. Wollen Medianden eine Regelung exakt nach dem geltenden Recht, dann brauchen sie für diesen Punkt nicht unbedingt eine Mediation zu durchlaufen, sondern könnten dies anwaltlich verhandeln lassen. Hier ist zu klären, welchen Zusatznutzen Mediation für die Beteiligten haben kann, z. B. auf der Beziehungsebene.

1.5. Zwingendes Recht

Die Freiheit der Privatautonomie findet ihre Grenzen im zwingenden Recht, das im Zivilrecht normalerweise zum Schutz eines vermeintlich schwächeren Teils (Arbeitnehmer, Mieter, Ehepartner) gedacht und daher unverzichtbar ist, selbst wenn die Beteiligten sich auf eine andere Lösung einigen würden. Spätestens vor Unterzeichnung der Abschlussvereinbarung sollten sich die Medianden daher beraten lassen, ob der Entwurf zwingendem Recht widerspricht und daher in Teilen nach § 134 BGB (Unwirksamkeit bei Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot) unwirksam wäre. Pflicht des Mediators ist es, die Medianden rechtzeitig darauf hinzuweisen (§ 2 Abs. 6 S. 2 MediationsG), externe Berater hinzuzuziehen. Ob sie dem nachkommen, liegt in der Eigenverantwortung der Medianden.

1.6. Rolle des Rechts in der Mediation

(nach Ade und Alexander, 2017 S. 85):

Fortbestand der materiellen Rechtslage zwischen den Medianden

- Grundlage einer fundierten Entscheidung für die Medianden
- Bezugspunkt für die Bewertung von Lösungsoptionen
- Fairnesskontrolle
- Definition der Nichteignungsalternative (BATNA)

- Regelung der Zulässigkeitsgrenzen
- Regelung der (zwangsweise) Durchsetzbarkeit von Rechten und Pflichten
- Eigenverantwortung der Beteiligten bezüglich Ausschlussfristen und Beweissicherung (Hinweis in der Mediationsvereinbarung; Kapitel 2/1.1.)
- Hinweis des Mediators bei rechtlich relevanten Sachverhalten auf das Hinzuziehen rechtlicher Berater (§ 2 Abs. 6 S. 2 MediationsG; Kapitel 8/5.)
- Hinzuziehen eines Rechtsanwalts als Berater des Mediators oder eines rechtlichen Co-Mediators bei Bedarf
- Teilnahme von Parteianwälten an den Mediationssitzungen bei Bedarf und mit Zustimmung aller Beteiligten (§ 2 Abs. 4 MediationsG)

2. Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation

Der Mediator ist laut § 1 Abs. 2 MediationsG eine unabhängige und neutrale Person und führt die Parteien durch die Mediation. Seine Hauptaufgabe ist die Leitung des Mediationsprozesses; die Inhalte der Mediation unterliegen der Eigenverantwortung der Beteiligten. Nach § 2 Abs. 6 S. 1 MediationsG wirkt der Mediator im Falle einer Einigung darauf hin, dass die Parteien die Vereinbarung in Kenntnis der Sachlage, also auch der Rechtslage, treffen und ihren Inhalt verstehen. Hieraus kann gelesen werden, dass der Mediator allgemeine Informationen, auch rechtlicher Natur, zur Verfügung stellen kann, z. B. Fachbegriffe erklären und allgemeine Zusammenhänge verständlich machen, solange diese sich nicht als Einschätzung auf die konkrete Situation und rechtliche Position eines oder aller Medianten beziehen.

Sieht der Mediator Beratungsbedarf, dann muss er, wie § 2 Abs. 6 S. 2 MediationsG deutlich macht, auf die Möglichkeit der Hinzuziehung externer Berater, auch von Rechtsanwältinnen, hinweisen. Er berät die Beteiligten also nicht selbst, auch wenn er dies als Rechtsanwalt nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz dürfte. Rechtliche Einschätzungen sind nie rein neutral und objektiv, sondern enthalten stets eine Bewertung, eine rechtliche Meinung.

§ 2 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) macht deutlich, wann eine Rechtsdienstleistung vorliegt, nämlich wenn in einer fremden Angelegenheit eine rechtliche Prüfung im Einzelfall stattfindet (§ 2 Abs. 1 RDG). § 2 Abs. 3 Nr. 4 RDG stellt darüber hinaus klar, dass Mediation an sich noch keine Rechtsdienstleistung ist.

Ob eine rechtliche Äußerung im Rahmen der Mediation unzulässig ist, entscheidet sich jedoch nicht nur nach dem RDG, sondern nach dem Wesen der Mediation und der Rolle des Mediators als allparteilicher und neutraler Mittler, der ge-

nerell nicht berät und insgesamt keine eigenen Einschätzungen zu den Konfliktthemen äußert.

Entscheidend ist somit, ob der Mediator generell informiert oder die konkrete Konfliktsituation der Medianden rechtlich überprüft und einschätzt. Erläutert er einem Scheidungspaar beispielsweise die Natur des Zugewinnausgleichs, ist dies eine allgemeine rechtliche Information, das Aufklären über die Bedeutung eines Rechtsbegriffes. Gibt er eine Einschätzung ab, in welcher Höhe ein Zugewinnausgleich in der konkreten Situation der Medianden fällig würde, handelt es sich um eine unzulässige Rechtsmeinung: nicht nur nach dem RDG, wenn er nicht Anwalt sein sollte, sondern vor allem auch in Widerspruch zu seiner allparteilichen und neutralen Rolle als Mediator. Ein externer Anwalt hätte, je nachdem welchen Ehepartner er vertritt, womöglich eine andere Ansicht. Äußert der Mediator seine Rechtsmeinung, dann begibt er sich auf die Seite eines Beteiligten und seine Neutralität ist beeinträchtigt.

Überträgt ein Anwaltsmediator eine »laienhafte« Abschlussvereinbarung der Medianden in einen rechtlich formulierten Vertrag, dann handelt es sich um eine Rechtsdienstleistung im Sinne von § 2 RDG, da bei der Übertragung rechtliche Bewertungen und Einordnung stattfinden. Auch wenn die absolute Tätigkeitsbeschränkung in § 3 Abs. 2 S. 2 MediationsG dem nicht widerspricht, weil dort »eine« Partei steht, und er hier für alle gleichzeitig tätig sein würde, ist es für seine neutrale und allparteiliche Rolle als Mediator klarer, wenn er diese anwaltliche Tätigkeit externen Rechtsanwältinnen oder Notaren überlässt (→ Kapitel 8/6.).

Zulässige rechtliche Information	Unzulässige Rechtsberatung
<ul style="list-style-type: none">• allgemeingültige rechtliche Definitionen• abstrakte rechtliche Zusammenhänge	<ul style="list-style-type: none">• konkrete rechtliche Prüfung im Einzelfall (siehe § 2 RDG)• rechtliche Meinung, Einschätzung der Situation• rechtliche Bewertung der Lösungsoptionen• Einbringen eigener rechtlicher Vorschläge

3. Rolle des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts

3.1. Rolle und Aufgaben des Mediators

Die Rolle des Mediators (→ Kapitel 6/2.) umfasst seine neutrale, unabhängige, allparteiliche und ergebnisoffene Leitung des Mediationsverfahrens. Er ist gemäß § 2 Abs. 3 S. 1 MediationsG allen Parteien gleichermaßen verpflichtet und hat daher stets die Interessen sämtlicher Beteiligten im Blick. Er ist in erster Linie für den Prozess verantwortlich und überlässt die Inhalte der Mediation, die Themen