

Isabell Lütkehaus, Izabella Pach

Basiswissen Mediation

Handbuch für Praxis und Ausbildung

Nach den
Vorgaben von
Mediationsgesetz
und Zertifizierungs-
verordnung



Wolfgang Metzner Verlag

Isabell Lütkehaus, Izabella Pach

Basiswissen Mediation

Handbuch für Praxis und Ausbildung



Wolfgang Metzner Verlag

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2019

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.

ISBN 978-3-96117-046-3

Lektorat: Jürgen Heim, Berlin

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) 19
 - 1.4. Art und Dauer der Ausbildung 19
 - 1.5. Ausbildungsinhalte (Tabelle der ZMediatAusbV) 20
 - 1.6. Umsetzung in unserem Buch 20

Teil B: Basiswissen 22

Kapitel 1: Einführung und Grundlagen der Mediation (MODUL 1) 22

1. Grundlagen der Mediation 22
 - 1.1. Überblick über Prinzipien, Verfahrensablauf und Phasen der Mediation 23
 - 1.2. Überblick über Kommunikations- und Arbeitstechniken in der Mediation 28
2. Abgrenzung der Mediation zum streitigen Verfahren und zu anderen alternativen Konfliktbeilegungsverfahren 31
 - 2.1. Abgrenzung zum streitigen Verfahren 32
 - 2.2. Abgrenzung zu alternativen Konfliktlösungsverfahren 33
3. Überblick über die Anwendungsfelder der Mediation 34

Inhalt

Kapitel 2: Ablauf und Rahmenbedingungen der Mediation (MODUL 2) 36

1. Einzelheiten zu den Phasen der Mediation 36
 - 1.1. Mediationsvertrag 36
 - 1.2. Stoffsammlung 41
 - 1.3. Interessenerforschung 42
 - 1.4. Sammlung und Bewertung von Optionen 45
 - 1.5. Abschlussvereinbarung 46
2. Besonderheiten unterschiedlicher Settings in der Mediation 52
 - 2.1. Einzelgespräche 52
 - 2.2. Co-/Teammediation, Mehrparteienmediation, Shuttle-Mediation 53
 - 2.3. Einbeziehung Dritter (§ 2 Abs. 4 MediationsG) 58
3. Weitere Rahmenbedingungen 59
 - 3.1. Vor- und Nachbereitung von Mediationsverfahren 59
 - 3.2. Dokumentation/Protokollführung 63

Kapitel 3: Gesprächsführung, Kommunikationstechniken (MODUL 4) 65

1. Grundlagen der Kommunikation 65
 - 1.1. Kommunikationsmodelle 66
2. Kommunikationstechniken 71
 - 2.1. Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg 71
 - 2.2. Aktives Zuhören 75
 - 2.3. Paraphrasieren 76
 - 2.4. Verbalisieren 76
 - 2.5. Fragetechniken 77
 - 2.6. Reframing 79
 - 2.7. Verbale und nonverbale Kommunikation 79
3. Techniken zur Entwicklung und Bewertung von Lösungen 82
 - 3.1. Techniken zur Entwicklung von Lösungen (Kreativitätstechniken) in der Mediation 82
 - 3.2. Ordnen von Lösungsoptionen in der Mediation 84
 - 3.3. Bewerten der Lösungsoptionen in der Mediation 84

- 4. Visualisierungs- und Moderationstechniken 87
 - 4.1. Visualisierungstechniken in der Mediation 88
 - 4.2. Moderationstechniken 90
- 5. Umgang mit schwierigen Situationen 91
 - 5.1. Umgang mit Widerständen und Blockaden 92
 - 5.2. Umgang mit Eskalationen 93
 - 5.3. Umgang mit Machtungleichgewichten 94

Kapitel 4: Konfliktkompetenz (MODUL 5) 96

- 1. Konflikttheorie (Konfliktfaktoren, Konfliktdynamik und Konfliktanalyse, Eskalationsstufen, Konflikttypen) 96
 - 1.1. Konfliktdefinition 96
 - 1.2. Konfliktfaktoren 97
 - 1.3. Das Eisbergmodell 99
 - 1.4. Konfliktdynamik 100
 - 1.5. Konfliktanalyse 101
 - 1.6. Eskalationsstufen 103
 - 1.7. Konflikttypen 106
- 2. Erkennen von Konfliktdynamiken 109
- 3. Interventionstechniken 109
 - 3.1. Präventive und kurative Interventionen 109
 - 3.2. Interventionen je nach Eskalationsgrad des Konflikts 110
 - 3.3. Interventionen im Konflikt während der Mediation 111
 - 3.4. Interventionstechniken 113

Kapitel 5: Verhandlungstechniken und -kompetenz (MODUL 3) 114

- 1. Grundlagen der Verhandlungsanalyse 114
 - 1.1. Merkmale von Verhandlungen 114
 - 1.2. Verhandlungskompetenz 115
 - 1.3. Verhandlungsanalyse 115
 - 1.4. Das Verhandlungsdilemma 116
- 2. Verhandlungsführung und Verhandlungsmanagement 117
 - 2.1. Intuitives Verhandeln 117
 - 2.2. Distributive Verhandlungstechniken 118
 - 2.3. Integrative Verhandlungstechniken – Verhandlung nach dem Harvard-Konzept 119

Inhalt

Kapitel 6: Persönliche Kompetenz, Haltung und Rollenverständnis (MODUL 8) 127

1. Persönliche Kompetenz des Mediators 127
 - 1.1. Selbstkompetenz 128
 - 1.2. Sozialkompetenz 128
 - 1.3. Fachkompetenz 128
 - 1.4. Methodenkompetenz 129
 - 1.5. Handlungskompetenz 129
2. Rollendefinition, Rollenkonflikte 129
 - 2.1. Rollendefinition 129
 - 2.2. Rollenkonflikt 130
3. Aufgabe und Selbstverständnis des Mediators 132
4. Allparteilichkeit, Neutralität und professionelle Distanz zu den Medianden und zum Konflikt 133
 - 4.1. Allparteilichkeit, Neutralität 133
 - 4.2. Professionelle Distanz 134
5. Macht und Fairness in der Mediation 134
 - 5.1. Umgang mit Macht 134
 - 5.2. Fairness in der Mediation 135
6. Umgang mit eigenen Gefühlen 136
 - 6.1. EQ – der Erfolgsquotient für Mediatoren 136
 - 6.2. Selbstmanagement des Mediators 137
7. Selbstreflexion 138

Kapitel 7: Recht der Mediation (Modul 6) 140

1. Rechtliche Rahmenbedingungen 140
 - 1.1. Rechtliche Rahmenbedingungen 140
 - 1.2. Mediatorvertrag 141
 - 1.3. Berufsrecht 142
 - 1.4. Verschwiegenheit 146
 - 1.5. Vergütungsfragen 147
 - 1.6. Haftung und Versicherung 148
2. Einbettung in das Recht des jeweiligen Grundberufes 150
 - 2.1. Besondere Regelungen für Anwaltsmediatorinnen 150
 - 2.2. Strafrechtliche und -prozessrechtliche Regelungen 151

- 3. Grundzüge des Rechtsdienstleistungsgesetzes 151
 - 3.1. Sinn und Zweck des RDG 152
 - 3.2. Definition der Rechtsdienstleistung 152
 - 3.3. Mediation als Rechtsdienstleistung 152

Kapitel 8: Recht in der Mediation (Modul 7) 155

- 1. Rolle des Rechts in der Mediation 155
 - 1.1. Grundsatz der Privatautonomie 156
 - 1.2. Privatautonomie in der Mediation 156
 - 1.3. Recht als ein Bezugspunkt unter vielen (Phase 4) 156
 - 1.4. Recht als einziges Lösungskriterium 157
 - 1.5. Zwingendes Recht 157
 - 1.6. Rolle des Rechts in der Mediation 158
- 2. Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation 158
- 3. Rolle des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts 160
 - 3.1. Rolle und Aufgaben des Mediators 160
 - 3.2. Rolle und Aufgaben des Parteianwalts 161
 - 3.3. Möglichkeiten des Einbezugs von Rechtsanwälten 161
 - 3.4. Abgrenzung der Aufgaben des Mediators und des Parteianwalts 162
- 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 163
- 5. Mitwirkung externer Berater in der Mediation 164
- 6. Rechtliche Besonderheiten der Mitwirkung des Mediators bei der Abschlussvereinbarung 165
- 7. Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit 166
 - 7.1. Rechtliche Bedeutung der Abschlussvereinbarung 166
 - 7.2. Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung 168

Literaturempfehlungen 170

Inhalt

Teil C: Ausbildung 171

Kapitel 1: Didaktische Grundlagen 171

1. Didaktisch-methodisches Konzept für die Mediationsausbildung 171

1.1. Lernziele 172

1.2. Funktionsweise des Gehirns beim Lernen 173

2. Methoden zum Fördern des Lernens 177

2.1. Lehrmethoden 177

2.2. Aktivierende Methoden 180

2.3. Ausbildungsleiterin als Rollenvorbild für die Teilnehmer – Persönlichkeit, Haltung und Erfahrung 181

3. Modelle für die Gestaltung des Lernens 182

3.1. Dimensionen des Lernens nach dem Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) 183

3.2. Teamuhr – Gruppendynamik in der Ausbildung 187

Kapitel 2: Gestaltung der Ausbildung 190

1. Strukturelle Umsetzung 190

2. Zeitliche Umsetzung 190

3. Inhaltliche Umsetzung entsprechend der ZMediatAusbV 191

3.1. Ausbildungsinhalte hinter den Stichworten der ZMediatAusbV 192

3.2. Reihenfolge der Module 197

Übersicht: Reihenfolge Ausbildung, ZMediatAusbV und Basiswissen 200

Abkürzungsverzeichnis 203

Literaturverzeichnis 204

Teil B: Basiswissen 204

Teil C: Ausbildung 206

Index 207

Vorwort

Mediation erfreut sich wachsender Beliebtheit, ist als Konfliktlösungsverfahren gesellschaftlich anerkannt und zunehmend im Bewusstsein der breiten Bevölkerung angekommen. Das Mediationsgesetz 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 mediative Techniken, Haltungen und Kompetenzen als zusätzliche Qualifizierungen für ihre Tätigkeit nutzen, um als Personalberatende, Vertriebsmitarbeitende oder Teamleitende 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) Ausbildende 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.

Vorwort

Isabell Lütkehaus ist Mediatorin (BM, BAFM), systemische Supervisorin und Coach (DGSv) sowie Rechtsanwältin. Nach ihrem Jurastudium leitete sie zwölf Jahre in Asien und in der Schweiz ein internationales Beratungs- und Vermögensverwaltungsunternehmen. Seit 2007 begleitet sie von Berlin aus deutschlandweit als Mediatorin Paare, Familien und Familienunternehmen sowie Teams, Vorstände und Gesellschafter. Sie ist als Führungskräfte-Coach tätig, häufig im internationalen Kontext. Ihr Wissen und ihre Erfahrungen in den Bereichen Mediation, Kommunikation, Verhandlungen und Coaching gibt sie als Ausbilderin, Trainerin und Autorin weiter.

Izabella Pach ist zertifizierte Trainerin, Mediatorin, systemischer Coach und Rechtsanwältin. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeiten sind die Leitung einer Mediatisationsausbildung, systemisches Coaching sowie 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.

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.

An dieser Stelle möchten wir uns bei all denjenigen bedanken, 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 Vertrauen und Offenheit, die Bereitschaft neue Lernerfahrungen zu machen und das wertvolle, konstruktive Feedback.

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

Und wir danken unserer Familien und Freunden für die großartige und liebevolle Unterstützung, Elisabeth Sobieczky, Corina Scholz, Miriam Normann und Stephan Kock für den fruchtbaren und wertschätzenden kollegialen Austausch, dem Wolfgang Metzner Verlag, insbesondere Anna Metzner und Jürgen Heim, für das Vertrauen und die wunderbare Zusammenarbeit.

Vorwort

Beim Verfassen des Buches war es uns wichtig, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen und von Lesenden gleichwertig mitgedacht werden. 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 weitere Geschlechteridentitäten mit umfasst.

Berlin, Juni 2019
Isabell Lütkehaus & Izabella Pach

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. Jahrzehntelang 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 dazu gehörenden 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 Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung (ZMediatAusbV) entspricht, kann er 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 ZMediatAusbV entsprechen – ihre Absolvierenden dazu berechtigen, als »zertifizierte Mediatorinnen« und »zertifizierte Mediatoren« aufzutrete-

ten. 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 Situation nach dem Mediationsgesetz und der ZMediatAusbV, 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 ZMediatAusbV 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 austeilten. Inhaltlich übernehmen wir die ZMediatAusbV 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 ZMediatAusbV.

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 ZMediatAusbV 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.

Einführung

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. Hier trägt vielmehr die Selbsterfahrung entscheidend zum Lernen bei; als Mediatorin und Mediator, die üben und ausprobieren, oder als Medianden im Rollenspiel mit anschließender Reflexion. In beiden Rollen unterstützen die Ausbildenden 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 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 leben ggf. nach anderen Werten. Erst danach folgen all das Wissen und die Techniken sowie Ergebnisorientierung und Effizienz – im Skript, in der Praxis und im Unterricht.

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.

Teil B: Basiswissen

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

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Grundlagen der Mediation	1. a) ZMediatAusbV*
1.1.	Überblick über Prinzipien, Verfahrensablauf und Phasen der Mediation	1. a) aa) ZMediatAusbV
1.2.	Überblick über Kommunikations- und Arbeitstechniken in der Mediation	1. a) bb) ZMediatAusbV
2.	Abgrenzung der Mediation zum streitigen Verfahren und zu anderen alternativen Konfliktbeilegungsverfahren	1. b) ZMediatAusbV
3.	Überblick über die Anwendungsfelder der Mediation	1. c) ZMediatAusbV

* Zu finden unter: www.gesetze-im-internet.de

1. Grundlagen der Mediation

»Mediation« (lateinisch: »mediatio«: vermitteln) wird in § 1 Abs. 1 MediationsG definiert; Abs. 2 erklärt den Begriff der Mediatorin.

§ 1 Begriffsbestimmung

1. *Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben.*
2. *Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnisse, die die Parteien durch die Mediation führt.*

Folgende Merkmale der Mediation lassen sich direkt aus Abs. 1 entnehmen:

- vertraulich
- strukturiert
- mithilfe eines Mediators
- freiwillig
- eigenverantwortlich

- Ziel der einvernehmlichen Konfliktbeilegung (Konsensorientierung)
- aus »anstreben« kann eine gewisse Ergebnisoffenheit herausgelesen werden, da nicht feststeht, dass es zu einer einvernehmlichen Beilegung kommen wird

In Bezug auf die Mediatorin nennt Abs. 2 folgende Merkmale:

- unabhängig
- neutral
- ohne Entscheidungsbefugnisse
- führt durch die Mediation

Mediation ist ein freiwilliges, vertrauliches und strukturiertes Verfahren, in dem die Beteiligten mithilfe einer allparteilichen Mittlerin selbstbestimmt und eigenverantwortlich einvernehmliche und nachhaltige Lösungen ihrer Themen für die Zukunft erarbeiten. Aufgabe der Mediatorin ist die Leitung des Prozesses und die Unterstützung der Beteiligten; anders als eine Richterin oder Fachberaterin hält sie sich inhaltlich zurück und hat keinerlei Entscheidungsbefugnis.

1.1. Überblick über Prinzipien, Verfahrensablauf und Phasen der Mediation

1.1.1. Prinzipien der Mediation

Aus ihren Praxiserfahrungen entwickelten Mediatorinnen verschiedene Prinzipien als Leitpunkte, deren Erfüllung sinnvoll und hilfreich für einen guten Mediationsprozess mit nachhaltigen Lösungen sein kann. Seit dem Inkrafttreten des Mediationsgesetzes wurde ein Teil dieser Prinzipien als Aufgaben und Pflichten der Mediatorin sowie als Verfahrensmerkmale gesetzlich formuliert; andere gelten als ungeschriebene Verfahrensgrundsätze weiter. In jedem Stadium der Mediation prüft die Mediatorin, ob die Prinzipien der Mediation erfüllt bzw. wieder herstellbar sind.

Eigenverantwortlichkeit

Die Mediation ist ein Verfahren, bei dem die Konfliktparteien selbstbestimmt mit Unterstützung der Mediatorin ihren Konflikt regeln (§ 1 Abs. 1 MediationsG). Die Beteiligten sind die Expertinnen ihrer Situation, sie legen die Inhalte und Themen der Mediation fest und sind für das Erarbeiten der für sie passenden Lösung verantwortlich. Hierdurch entwickeln sie eine engere Verbindlichkeit zur gefundenen Einigung und halten sich auch verstärkt daran, im Vergleich zu einer fremdbestimmten, richterlichen oder hierarchischen Entscheidung. Eigenverantwortung bedeutet auch, während der Mediation für das eigene Wohlbefinden zu sorgen, Störungen und Irritationen anzusprechen, Erwartungen und

Wünsche zu äußern. Und sie umfasst die prinzipielle Verhandlungs- und Abschlussbefugnis der Beteiligten, über die Themen zu entscheiden.

Freiwilligkeit

Die Mediation ist ein freiwilliges Verfahren, d. h. die Konfliktbeteiligten wählen Mediation, um einen belastenden Zustand des Konfliktes zu einer Klärung zu führen und somit ihre Situation zu verbessern. Die Konfliktbeteiligten fühlen sich durch den Konflikt sehr häufig unter Druck, handeln zu müssen und empfinden den Schritt zur Mediation nicht unbedingt als »freiwillig«. Sie haben jedoch auch in dem Konflikt eine Wahl, keine oder andere Schritte zu unternehmen, z. B. ein Gericht entscheiden zu lassen; insofern ist die eigenverantwortliche Entscheidung für die Mediation auch freiwillig (§ 2 Abs. 2 MediationsG). Freiwilligkeit schließt auch die Möglichkeit der Beteiligten ein, eine Mediation jederzeit abzubrechen. Die Freiwilligkeit bezieht sich auch auf die Bearbeitung der Themen durch die Beteiligten: Es werden nur Themen besprochen, die alle Beteiligten besprechen möchten, sowie Verfahrensschritte gegangen, die alle mitzugehen bereit sind. Ergebnis einer Mediation können nur solche Lösungsoptionen sein, die von allen Beteiligten mitgetragen werden.

Ergebnisoffenheit

Für den Beginn des Mediationsprozesses ist es typisch, dass die Beteiligten auf ihre Positionen fixiert sind, also vor allem ihre favorisierte Lösung sehen, sonst gäbe es keinen Konflikt. Ergebnisoffenheit bedeutet, dass sie sich dennoch auf den Prozess einlassen, im Vertrauen darauf, bisher ungesehene Lösungen zu entwickeln, die sich von allen aktuellen Positionen unterscheiden. Im Rahmen neuartiger Lösungen, die den Bedürfnissen aller Beteiligten entsprechen, wird eine Einigung möglich (Win-win-Lösung). Äußere Faktoren, beispielsweise eine Knaptheit der Ressourcen, rechtliche Grenzen sowie innerbetriebliche Zwänge, können dazu führen, dass es nur wenig Entscheidungsspielraum gibt, was bei der Bewertung der Lösungsoptionen berücksichtigt wird. Dennoch muss die Bereitschaft vorhanden sein, sich für mehr als die eigene Lösungsmöglichkeit zu öffnen, ansonsten würde nur scheinbar mediert oder verhandelt.

Informiertheit – Transparenz

Um gut arbeiten, nachhaltige Lösungsoptionen finden und diese realitätsnah bewerten zu können, ist es erforderlich, dass sämtliche Beteiligten alle wesentlichen Informationen, Tatsachen und Belege vorlegen, die zur gründlichen Bearbeitung und Bewertung der Themen benötigt werden. Dies wird im Mediationsgesetz durch die Mitwirkungs- und Hinweispflicht der Beteiligten in § 2 Abs. 6 S. 1 MediationsG deutlich gemacht. Gleichzeitig arbeitet auch die Mediatorin transparent, indem sie das Verfahren so leitet, dass allen Beteiligten stets sämtliche Verfahrensschritte und Abläufe bekannt sind. Transparenz bedeutet

auch, dass sie grundsätzlich nur mit allen Beteiligten gleichzeitig kommuniziert, ob schriftlich oder mündlich; Ausnahmen hiervon können Einzelgespräche sein (§ 2 Abs. 3 S. 2 MediationsG → MODUL 2/2.1.).

Vertraulichkeit

Kehrseite der Transparenz ist die Vertraulichkeit; sie bedeutet, dass grundsätzlich sämtliche Inhalte der Mediation nicht nach außen getragen werden. Vertraulichkeit bezieht sich auf alle Informationen, die im Rahmen der Tätigkeit als Mediatorin erlangt wurden, insbesondere das Bestehen des Konfliktes, den Auftrag zur Mediation und deren Inhalte. Die Mediatorin ist im Rahmen von § 4 MediationsG zur Verschwiegenheit verpflichtet und hat entsprechend ein zivilrechtliches Zeugnisverweigerungsrecht nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO (→ MODUL 6/1.). Für die Mediandinnen fehlt eine solche Regelung der Vertraulichkeit. Sie können in der Mediationsabrede vereinbaren, wie sie mit Informationen aus der Mediation umgehen wollen. Eine solche Regelung umfasst dann den Umfang der Verschwiegenheit sowie den Personenkreis, der ggf. von der Verschwiegenheit ausgenommen wird; mehr hierzu in → MODUL 2/1.1. unter »Mediationsvertrag«.

Allparteilichkeit – Neutralität

Neutralität und Allparteilichkeit beziehen sich auf die Rolle und Aufgaben der Mediatorin (§ 1 Abs. 2, § 2 Abs. 3 S. 1 MediationsG). Sie ist neutral, bewertet also weder Inhalte noch Verhalten der Beteiligten, stellt sich auf keine Seite, äußert keine persönliche Meinung und hat kein eigenes Interesse an einer bestimmten Lösung. Sie ist auch allparteilich, also allen Parteien gleichermaßen verpflichtet. Ihre Haltung zeigt eine Bereitschaft zur Identifikation und Empathie mit allen Beteiligten. Des Weiteren ist sie persönlich und finanziell von allen Beteiligten unabhängig, also hat sie weder eine zu große persönliche Nähe zu den Beteiligten, noch gibt es finanzielle Verbindungen oder Abhängigkeiten. Gesetzliche Ausschlussgründe für die Tätigkeit als Mediatorin nennt § 3 Abs. 2 MediationsG: die sogenannte Vorbefassung, wenn die Mediatorin als Rechtsanwältin in derselben Sache tätig war. Analog kann dies auch für nicht-juristische Mediatorinnen gelten, wenn diese vor der Mediation z. B. als Fachberaterin oder Therapeutin in derselben Sache mit den Beteiligten zu tun hatten (→ MODUL 8/1.).

1.1.2. Verfahrensablauf

Der Mediationsverlauf lässt sich in drei große Abschnitte untergliedern:

Vorbereitung

Zur Vorphase gehören die Kontaktaufnahme, die Ersteinschätzung, ob die Voraussetzungen für eine Mediation vorliegen, die Vereinbarung von Rahmenbedingungen sowie vorbereitende organisatorische Tätigkeiten. Anschließend beginnt die Mediation im engeren Sinne.

Mediation im engeren Sinne

Die Mediation im engeren Sinne ist in mehrere Phasen unterteilt, die gesetzlich nicht näher definiert werden; das Gesetz spricht lediglich in § 1 Abs. 1 vom »strukturierten Verfahren«. Entsprechend der Ausbildungsverordnung werden hier fünf Phasen, auch Stufen oder Verfahrensschritte genannt, unterschieden:

- Eröffnungsphase mit Mediationsvertrag
- Darlegungsphase mit Stoffsammlung
- Vertiefungsphase mit Interessenserforschung
- Lösungsphase mit Sammeln und Bewerten von Lösungsoptionen
- Vereinbarungsphase mit Abschlussvereinbarung

Umsetzung – Nachbereitung

Die Umsetzungs- und Nachbereitungsphase umfasst auf Seiten der Beteiligten die eigenverantwortliche Umsetzung der Abschlussvereinbarung in die Praxis und für die Mediatorin eine Nachhaltigkeitsprüfung nach gewisser Zeit, einschließlich des Angebots zur Nachverhandlung und Nachbesserung.

Überblick: Mediationsverlauf	
Auftragsklärung & Fallmanagement	<ul style="list-style-type: none">• Kontaktaufnahme• Prüfung der Geeignetheit• (ggf.) Rechts-/Beratung• (ggf.) Vorbereitende Einzel-/Gespräche• Prüfung der zu beteiligenden Personen• Informationsbeschaffung• Organisatorische Rahmenbedingungen• Vertragliche Rahmenbedingungen der Mediation
Mediationssitzung/en	<ul style="list-style-type: none">• Eröffnung / Basis• Bestandsaufnahme• Konflikt- und Interessenklärung• Lösungssuche• Einigung / Abschluss
Umsetzung & Nachbereitung	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung• Nach-/Nächstes Treffen• (ggf.) Nachverhandlungen• Ergebnisanpassungen und Optimierungen

Abbildung: Ade und Alexander, 2017 S. 25

1.1.3. Phasen der Mediation

Der Gesetzgeber spricht in § 1 Abs. 1 MediationsG lediglich von einem »strukturierten Verfahren«, während die ZMediatAusbV von fünf Phasen ausgeht.

Diese stellen wir hier vor und besprechen in → MODUL 2/1. Einzelheiten zu den Phasen der Mediation.

Phase 1 – Eröffnungsphase – Mediationsvertrag

Die Mediandinnen werden in der ersten Phase über das Mediationsverfahren, die Rolle und Haltung der Mediatorin informiert. Die Art und Weise der Zusammenarbeit wird in einem Mediationsvertrag festgelegt und das weitere Vorgehen miteinander abgestimmt.

Wichtige Schritte in dieser Phase:

- Die Mediatorin erklärt das Verfahren, die Prinzipien und die Rollen in der Mediation und thematisiert die Erwartungen der Beteiligten.
- Die Beteiligten vereinbaren Kommunikationsregeln für die Zusammenarbeit und alle organisatorischen Aspekte.
- Der Mediationsvertrag wird besprochen und abgeschlossen.

Phase 2 – Darlegungsphase – Stoffsammlung

Zu Beginn der zweiten Phase stellen die Parteien den Konflikt, die Streitpunkte und alle Anliegen aus ihrer jeweiligen subjektiven Sichtweise dar, sodass die Themen und Konfliktfelder gesammelt und für die weitere Bearbeitung strukturiert werden können. Diese Themensammlung dient als Inhaltsverzeichnis der Mediation.

Wichtige Schritte in dieser Phase:

- Die Konfliktbeteiligten stellen ihre Sichtweisen zum Konflikt dar.
- Die Mediatorin unterstützt durch Aktives Zuhören und übersetzt ggf. Anklagen und negative Aussagen in positive Botschaften.
- Die in der Mediation zu bearbeitenden Themen werden herausgearbeitet und visualisiert.

Phase 3 – Vertiefungsphase – Interessenerforschung

In der dritten Phase wird der Prozess verlangsamt und die Themen werden vertieft. Die Mediatorin unterstützt die Beteiligten, ihre hinter den Positionen liegenden Bedürfnisse herauszuarbeiten. Durch einen anschließenden Perspektivwechsel wird das Verständnis der Beteiligten für die jeweiligen Beweggründe und Bedürfnisse gefördert und damit der Weg zu einer gemeinsamen Lösung geebnet.

Wichtige Schritte in dieser Phase:

- Die Mediatorin arbeitet Gefühle, Bedürfnisse, Interessen und Wünsche hinter den gezeigten Positionen heraus.
- Es wird ein Dialog zwischen den Beteiligten hergestellt und das Verständnis durch wechselseitiges Aktives Zuhören und Perspektivwechsel erarbeitet.

Phase 4 – Lösungsphase – Sammlung und Bewertung von Optionen

In der vierten Phase werden zu den einzelnen Themen mit Hilfe von Kreativitätstechniken Lösungsoptionen gesammelt. Danach werden diese Lösungsoptionen sortiert und von den Mediandinnen bewertet und verhandelt.

Wichtige Schritte in dieser Phase:

- Die Mediandinnen entwickeln mit Hilfe von Kreativitätstechniken eine Vielzahl von Lösungsoptionen, die möglichst viele Interessen und Bedürfnisse berücksichtigen.
- Die Lösungsoptionen werden geordnet, bewertet und konkretisiert.
- Die Mediatorin weist die Parteien auf die Möglichkeit der Einholung einer Fachberatung hin (juristische Prüfungen, Konsultation weiterer Fachleute wie Steuerberaterin, Psychologin etc.).

Phase 5 – Abschlussphase – Abschlussvereinbarung

Die am Ende der Mediation erzielte Einigung kann mit Zustimmung der Beteiligten in einer Abschlussvereinbarung dokumentiert werden, die, sofern dies sinnvoll oder erforderlich ist, anwaltlich ausgearbeitet und/oder notariell beurkundet werden kann.

Wichtige Schritte in dieser Phase:

- Etwaige, durch die Beratung aufgetauchte neue Aspekte werden besprochen, verhandelt und in die Gesamtlösung eingearbeitet.
- Die Beteiligten prüfen, ob die Vereinbarung vollständig und klar ist, und alle in der Vertiefungsphase herausgearbeiteten Bedürfnisse erfüllt.
- Die Mediatorin erfragt die Zufriedenheit mit dem Ergebnis.

1.2. Überblick über Kommunikations- und Arbeitstechniken in der Mediation

Alle Techniken der Mediation sind Ausdruck der mediativen Haltung der Mediatorin: Wertschätzung, Akzeptanz, Interesse und Verstehenwollen. Die Mediatorin nutzt diese Techniken, um die Beteiligten zu verstehen und ihr Verstehen mit ihnen abzulegen, um unterschiedliche Wahrnehmungen, Bedürfnisse und Werte zu erkennen und anzuerkennen. Ohne die mediative Haltung der Mediatorin, die wir in → MODUL 8/2. ausführlich besprechen, sind diese Techniken jedoch ohne Nutzen.

»Arbeitstechniken« ist der Überbegriff für alle Methoden, die eine Mediatorin im Mediationsprozess einsetzt; »Kommunikationstechniken« sind ein wesentlicher Teil dieser Arbeitstechniken, insbesondere Gesprächsführung und alle Arten von Fragen. Darüber hinaus umfassen Arbeitstechniken alle vor- und nachbereitenden sowie organisatorischen Handhabungen und sämtliche Interventionen, die direkten Einfluss auf den Ablauf der Mediation nehmen.

1.2.1. Arbeitstechniken

»Arbeitstechniken« sind zum einen alle Methoden, die eine Mediatorin zur Vorbereitung und Nachbereitung sowie zwischen den einzelnen Sitzungen nutzt

(z.B. Selbstreflexion und Hypothesenbildung) sowie alles Organisatorische (z.B. Raumauswahl und Ausstattung). Zum anderen fallen unter Arbeitstechniken alle Interventionen der Mediatorin, die direkten Einfluss auf den Ablauf der Mediation nehmen: durch Veränderungen auf mindestens einer der beiden Ebenen der Mediation: auf der Sachebene und/oder der Beziehungsebene.

»Fernsehkoch-Methode«

Eine Haupttechnik der Mediatorin, die sie während des gesamten Mediationsprozesses einsetzt, ist die sogenannte »Fernsehkoch-Methode« (Feistauer und Zauner-Grois, 2009 S. 76), die Transparenz und die Förderung der Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit zum Ausdruck bringt. Vergleichbar mit einer Köchin, die im Fernsehen auf für die Zuschauer nachvollziehbare Weise ein Gericht zubereitet, erklärt die Mediatorin jeden einzelnen Arbeitsschritt, bevor und während sie ihn durchführt, damit die Mediandinnen immer genau wissen, wo sie sich im Prozess gerade befinden und was als nächstes getan wird (Transparenz). Darüber hinaus erfragt die Mediatorin bei wesentlichen Schritten das Einverständnis der Mediandinnen, da im Sinne der Freiwilligkeit keine Schritte eingeleitet werden, wenn nicht alle Mediandinnen sich darüber einig sind. Die Eingang können sie auf eigenverantwortliche Weise nur dann erzielen, wenn sie rechtzeitig und umfassend informiert wurden. Im Sinne dieser Methode geht die Mediatorin beim Übergang von einer Mediationsphase in die nächste wie folgt vor:

- Sie fasst die Resultate der aktuellen Phase zusammen und würdigt das Geleistete,
- sie erläutert das Vorgehen und das Ziel der nächsten Phase und sichert das diesbezügliche Verständnis der Beteiligten ab und
- sie fragt die Beteiligten nach ihrem Einverständnis, die nächste Mediationsphase zu durchlaufen.

Separieren

Eine zu Beginn der Mediation wichtige Arbeitstechnik der Mediatorin ist das »Separieren«. Die Mediatorin erläutert den Beteiligten, dass sie zunächst nicht miteinander sprechen, sondern nur mit ihr, als wären die anderen nicht anwesend. Diese dürfen dem Gespräch zuhören, es aber weder kommentieren noch unterbrechen. Separieren unterbricht die konflikthafte Gesprächsdynamik zwischen den Beteiligten und ermöglicht nacheinander einen geschützten Austausch jedes Beteiligten mit der Mediatorin. Deren Verstehen führt zum einen zu einer emotionalen Entlastung auf Seiten der Mediandin und dient zum anderen als Vorbild für die anderen Mediandinnen (→ 1.1.2. Aktives Zuhören).

Normalisieren

Eine weitere wichtige Arbeitstechnik, die hauptsächlich in der Bestandsaufnahme zum Einsatz kommt, ist das »Normalisieren«. Mediandinnen sind häufig

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

vom Konflikt belastet, schämen sich über Streitverhalten, finden ihr eigenes Verhalten »unnormal« und sehen keinen Ausweg. Ein Blick von außen mit dem Hinweis, dass ihre Verhaltensweisen und Zweifel menschlich, verständlich und normal sind und auch bei anderen Mediandinnen bereits erlebt wurden, erleichtern und entlasten die Beteiligten. Das individuelle Erleben der belastenden Situation durch jede Mediandin darf hierdurch nicht relativiert werden. Es kann ihnen aber helfen zu hören, dass andere in ähnlich gelagerten Konflikten vergleichbare Schwierigkeiten hatten und diese mithilfe der Mediation überwinden konnten.

1.2.2. Kommunikationstechniken

Nach § 2 Abs. 3 S. 2 MediationsG besteht die zentrale Aufgabe der Mediatorin in der Förderung der Kommunikation zwischen den Beteiligten. Durch Techniken der Kommunikation verändert die Mediatorin die bisherige Kommunikation zwischen den Beteiligten und lenkt den Kommunikationsprozess in der Mediation. »Kommunikationstechniken« sind verbale und nonverbale Interventionen; sie dienen dem Zuhören und Verstehen sowie dem Vorleben von Zuhören und Verstehen. Zentrale Kommunikationstechnik der Mediatorin ist das »Aktive Zuhören«.

Dazu gehören

Aktives Zuhören	<ul style="list-style-type: none">– Paraphrasieren<ul style="list-style-type: none">• Gehörtes in eigenen Worten wiedergeben• Gemeinsames Verständnis des Gesagten sicherstellen• Interesse, Empathie und Verständnis für die Gesprächspartnerin zeigen und damit die Verbindung stärken• das Gespräch strukturieren und die Aufmerksamkeit auf das Wesentliche lenken• Zeitmanagement• Professionelle Distanz zu den Aussagen der Beteiligten– Körpersprache signalisiert Aufmerksamkeit, Offenheit und Interesse– Blickkontakt– Vermeidung von Bewertungen und Solidaritätsbekundungen– Weiterführendes Nachfragen– Spiegeln<ul style="list-style-type: none">• verbal<ul style="list-style-type: none">◦ Verbalisieren – Gefühle benennen• nonverbal<ul style="list-style-type: none">◦ Körpersprache<ul style="list-style-type: none">▪ Haltung▪ Gestik▪ Mimik• Paraverbal<ul style="list-style-type: none">◦ Atmung◦ Seufzen– Zusammenfassen der Kernpunkte
------------------------	--

2. Abgrenzung zu anderen Verfahren

Frage-techniken	<ul style="list-style-type: none"> – Offene Fragen <ul style="list-style-type: none"> • W-Fragen • Informationsfragen • Konkretisierende Fragen – Geschlossene Fragen <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsfragen • Alternativfragen – Systemische Fragen <ul style="list-style-type: none"> • Zirkuläre Fragen • Skalenfragen • Wunderfrage • Paradoxe Fragen
Gewaltfreie Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Beobachtung <ul style="list-style-type: none"> • vs. Bewertung – Gefühl <ul style="list-style-type: none"> • vs. Gedanke – Bedürfnis <ul style="list-style-type: none"> • vs. Strategie – Bitte <ul style="list-style-type: none"> • vs. Forderung – Ich-Botschaften
Reframing	<ul style="list-style-type: none"> – Kontextreframing – Bedeutungsreframing
Meta-kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Kommunikation über die Kommunikation – Kommunikationsmodelle <ul style="list-style-type: none"> • Sender-Empfänger-Modell • Model der Welt • 5 Axiome von Watzlawick • 4 Seiten einer Nachricht
Moderations-techniken	<ul style="list-style-type: none"> – Ergebnisse visualisieren – Prozesse strukturieren – Auf Einhaltung der Regeln achten – Zeitmanagement – Transparenz fördern
Kreativitäts-techniken	<ul style="list-style-type: none"> – Brainstorming – Brainwriting – Mindmapping

2. Abgrenzung der Mediation zum streitigen Verfahren und zu anderen alternativen Konfliktbeilegungsverfahren

Ein streitiges Verfahren im Sinne der ZMediatAusbV meint einen Prozess vor staatlichen Gerichten. Mediation ist ein alternatives Konfliktbeilegungsverfahren. Dies verdeutlicht das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vom 21. Juli 2012, dessen wesentlicher Bestandteil (Artikel 1) das Mediationsgesetz ist. »Außergerichtlich«

Kapitel 4: Konfliktkompetenz (MODUL 5)

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Konflikttheorie (Konfliktfaktoren, Konfliktdynamik und Konfliktanalyse; Eskalationsstufen; Konflikttypen)	5. a) ZMediatAusbV*
2.	Erkennen von Konfliktdynamiken	5. b) ZMediatAusbV
3.	Interventionstechniken	5. c) ZMediatAusbV

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

In der Mediation geht es um Konflikte. Wenn Mediatoren beauftragt werden, liegt bereits eine Konfliktgeschichte vor, die im Rahmen der Bestandsaufnahme aus der jeweils subjektiven Sichtweise der Medianden geschildert wird. Um Medianden gut zu verstehen, kann das Wissen über Konflikte, über Verhalten von Beteiligten in Konflikten, über häufige Schutzhaltungen und typische Verhaltensmuster helfen. Gleichzeitig kann die Kenntnis von Konfliktmodellen dabei helfen, gezielte Fragen zu stellen, Dynamiken, Prozesse und Konfliktmuster zu erklären und Hypothesen zu bilden sowie das Gehörte zu sortieren und einzurichten.

1. Konflikttheorie (Konfliktfaktoren, Konfliktdynamik und Konfliktanalyse, Eskalationsstufen, Konflikttypen)

1.1. Konfliktdefinition

Der Begriff Konflikt entstammt dem lateinischen Wort »conflictus« und bedeutet »feindlicher Zusammenstoß, Kampf«. Das allgemeine Verständnis von Konflikten ist, dass sie destruktiv, stressig, aufreibend, bedrohlich und störend sind. Es existiert eine Vielzahl von Definitionen, je nach theoretischer Orientierung, in Bereichen wie Psychologie, Soziologie, Ökonomie u. v. m.

Für die Mediationspraxis passt die Definition des sozialen Konflikts nach Friedrich Glasl (2017, S. 14) als Interaktion

- zwischen Beteiligten (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.),
- wobei wenigstens ein Beteiligter
- Unvereinbarkeiten
 - im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen
 - und/oder Fühlen
 - und/oder Wollen
 - mit dem/den anderen Beteiligten in der Art erlebt,
 - dass im Realisieren eine Beeinträchtigung
 - durch einen/die anderen Beteiligten erfolge.

Interaktion ist dabei jede aufeinander bezogene Kommunikation. Es reicht aus, dass nur einer der Beteiligten die Unvereinbarkeit erlebt. Die Unvereinbarkeit kann im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen, also bloß auf der kognitiven Ebene gegeben sein; es muss allerdings ein Handeln hinzukommen. Wenigstens ein Beteiligter erlebt die Interaktion derart, dass er die Gründe für die Unvereinbarkeit dem jeweils anderen Beteiligten zuschreibt und die Beeinträchtigung beseitigen will (Glasl 2017, S. 15).

Nicht als Konflikte im Sinne dieser Definition gelten Unvereinbarkeiten:

- *Nur im kognitiven Bereich*: Es sind bloß »logische Widersprüche«, »semantische Unterschiede« oder »Perzeptionsdifferenzen« (Unterschiedliche Wahrnehmungen, die die unterschiedlichen Sichtweisen auf den Konflikt bei den Konfliktbeteiligten erzeugen).
- *Nur im Fühlen*: Emotionale Gegensätze oder Ambivalenzen, die wenn sie den Konfliktbeteiligten bewusst sind, als »Spannung« erlebt werden.
- *Im Wollen*: Bloße Willensunterschiede oder entsprechendes Verhalten sind »Antagonismen« (Gegensätze, Wiederstreit), wenn die weiteren Aspekte (Gefühls- und Vorstellungsgegensätze) hinzukommen, spricht man von »Krise«.
- *Im Verhalten*: (Beispiel: »Jemanden in der dichten Menge mit dem Ellbogen anstoßen.«) Solange es nicht mit entsprechenden Absichten, Gefühlen und Vorstellungen einhergeht, spricht man von einem »Inzident«.

1.2. Konfliktfaktoren

Um die Dynamik der Konflikte zu verstehen, ist es zunächst wichtig zu betrachten, was die Konfliktbeteiligten bewegt, wie sich deren Innenleben und Verhalten gegenseitig beeinflussen, um danach zu verstehen, welche Entwicklungen und Dynamiken daraus folgen und warum Konflikte immer weiter eskalieren, anstatt sich zu lösen. Konfliktfaktoren sind psychologische Phänomene, die während eines Konflikts bei den Beteiligten auftreten können. Es handelt sich um innerpsychische Vorgänge, die sich der Außenwelt durch ein bestimmtes Verhalten zeigen und bestimmte Effekte erzeugen. Zwischen Innen- und Außenwelt besteht ein Wechselwirkungsprozess: Die Vorgänge der Innenwelt haben eine Wirkung auf die Außenwelt, diese beeinflussen wiederum Vorgänge der Außenwelt (Glasl, 2017 S. 34).

Die Innenwelt umfasst drei Aspekte:

- Wahrnehmung
- Gefühle
- Wille

Kapitel 4: Konfliktkompetenz (MODUL 5)

Sie bedingen einander, beeinflussen einander und verstärken sich gegenseitig; vergleichbar einem »Teufelskreis«.

In der Außenwelt zeigen sich

- Verhalten
- Effekte

Die Innenwelt wirkt sich auf das eigene Verhalten aus, das eigene Verhalten hat Auswirkungen auf das Verhalten des Gegenübers (objektive Wirkung) und sein Verhalten wirkt sich auch wiederum auf das eigene (subjektive Wirkung) aus (Glasl, 2017 S. 35).

1.2.1. Innenwelt

• **Wahrnehmung/Denken**

In Konflikten wird typischerweise die Wahrnehmungsfähigkeit sowie das Denk- und Vorstellungsvermögen der Beteiligten beeinträchtigt. So wird die Sicht auf sich selbst, auf den anderen und auf die vorhandenen Probleme und Geschehnisse eingeschränkt wahrgenommen, verzerrt und einseitig betrachtet. Die Fähigkeit, komplexe Inhalte zu verarbeiten, wird reduziert. Die Wahrnehmung des anderen wird selektiv auf problematische Aspekte hin verzerrt und reduziert, das Selbstbild hingegen nur als positiv, fair, konstruktiv etc. erlebt. So entsteht ein sogenanntes »Schwarz-Weiß-Denken«.

• **Gefühle**

Konflikte haben einen starken Einfluss auf das Gefühlsleben der Konfliktparteien. Die Beteiligten entwickeln starke Emotionen, die sich zunehmend verfestigen und in denen sie sich gefangen sehen. Diese »festgefahrenen« Gefühle bekommen ein »Eigenleben« und es zeigen sich Phänomene des »sozialen Autismus«, der Abnahme der Fähigkeit zur Empathie für das Gegenüber und eine gesteigerte Überempfindlichkeit (Glasl, 2017 S. 38).

• **Wille**

Konflikte sind auch mit Veränderungen auf der Willensebene verbunden. Der Fokus liegt mehr und mehr auf eigenen Interessen, die Flexibilität geht verloren und es kommt zu einer Erstarrung und Fixierung auf die vermeintlichen eigenen Interessen. Durch gegenseitige Verletzungen werden tiefere Gefühlsregionen aktiviert (große Wut, Entrüstung, Zorn) und diese Emotionen rütteln tiefer sitzende Willensbereiche wach: unterbewusste Triebe und Begierden, die eine große Zerstörungskraft haben können (Glasl, 2017 S. 40).

Kapitel 7: Recht der Mediation (Modul 6)

	Basiswissen	ZMediatAusbV
1.	Rechtliche Rahmenbedingungen: Mediatorvertrag, Berufsrecht, Verschwiegenheit, Vergütungsfragen, Haftung und Versicherung	6. a) ZMediatAusbV*
2.	Einbettung in das Recht des jeweiligen Grundberufs	6. b) ZMediatAusbV
3.	Grundzüge des Rechtsdienstleistungsgesetzes	6. c) ZMediatAusbV

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

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

1.1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Mediation umfassen alle gesetzlichen und vertraglichen Vorschriften, die den Mediationsprozess gestalten. Vor Inkrafttreten des Mediationsgesetzes wurde dies geregelt durch:

- Mediationsvertrag (Mediationsabrede und Mediatorvertrag)
- Standesrechtliche Regelungen aus den jeweiligen Grundberufen
- Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG)
- Zivilrecht
- Prozessrecht

Seit dem Inkrafttreten des Mediationsgesetzes am 26.07.2012 regeln dessen §§ 1 bis 4 den rechtlichen Rahmen des Mediationsverfahrens:

- Begriffsdefinition (§ 1 MediationsG)
- Verfahren und Ablauf der Mediation (§ 2 MediationsG)
- Aufgaben der Mediatorin, z. B. Mitwirkungs- und Hinweispflicht (§ 2 Abs. 6 MediationsG)
- Offenbarungspflicht und Tätigkeitsbeschränkungen (§ 3 MediationsG)
- Verschwiegenheitspflicht (§ 4 MediationsG)

Das Mediationsgesetz beschreibt die Prinzipien des Verfahrens sowie die Pflichten und Aufgaben der Mediatorin und lässt innerhalb dieses Rahmens den Beteiligten zugleich viel Spielraum zur eigenverantwortlichen Ausgestaltung des Verfahrens im Mediationsvertrag → MODUL 2/1.1. Der Mediationsvertrag und die Regelungen des Mediationsgesetzes bilden somit den Hauptrahmen der Mediation. Zusätzlich gelten weiterhin die Regelungen der Grundberufe, das Rechtsdienstleistungsgesetz sowie das Zivil- und Prozessrecht.

1.2. Mediatorvertrag

Der Mediatorvertrag enthält die Beauftragung der Mediatorin durch die Mediandinnen oder dritte Auftraggeberinnen zur Durchführung der Mediation. Dort werden die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Beteiligten als Grundlage der Zusammenarbeit zwischen der Mediatorin und den Mediandinnen vereinbart.

Bei der Vereinbarung zwischen den Mediandinnen und der Mediatorin handelt es sich um einen Geschäftsbesorgungsvertrag im Sinne von § 675 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit §§ 611ff. BGB. Die Mediatorin ist zur Erbringung einer Dienstleistung, der Durchführung der Mediation, verpflichtet, aber nicht zur Herstellung eines Erfolges, z.B. einer Einigung; denn dies würde dem Prinzip der Ergebnisoffenheit widersprechen.

Ist die Auftraggeberin nicht zugleich Beteiligte der Mediation, handelt es sich bei der Beauftragung der Mediatorin um einen Vertrag zugunsten Dritter (§§ 328 ff. BGB). Die Mediatorin verpflichtet sich gegenüber der Auftraggeberin, zugunsten der Mediandinnen eine Leistung zu erbringen: die Durchführung der Mediation. Zusätzlich schließt sie mit den Beteiligten einen weiteren Mediatorvertrag über Details der direkten Zusammenarbeit in der Mediation.

Wenn Auftraggeberinnen zugleich Beteiligte des Mediationsprozesses sind, wird der Mediatorvertrag häufig mit der Mediationsabrede der Beteiligten zum Mediationsvertrag (→MODUL 2/1.1.) zusammengefasst.

Da es sich rechtlich um zwei unabhängige Verträge handelt, sprechen gute Gründe für eine deutliche Trennung:

- Zeitpunkt

Die Beauftragung der Mediatorin erfolgt sinnvollerweise bereits vor dem ersten Termin, zumindest im Hinblick auf organisatorische Aspekte sowie das Honorar der Mediatorin. Die Mediationsabrede zwischen den Beteiligten wird dann meistens im Laufe der ersten Sitzung geschlossen.

- Form

Die Mediationsabrede zwischen den Mediandinnen kann auch mündlich oder konkludent beschlossen werden, durch die Teilnahme an der ersten Sitzung sowie die Zustimmung zu den Gesprächsregeln und Prinzipien der Mediation. Die Beauftragung der Mediatorin, insbesondere Datum und Dauer der ersten Sitzung sowie ihr Honorar, werden vorab zumindest stichwortartig festgehalten, um Missverständnisse zu vermeiden.

Regelungsgegenstand des Mediatorvertrags

- Beteiligte/Auftraggeberinnen
- Aufgaben und Pflichten der Mediatorin
- Honorar: Stundensatz, Tagessatz

- Vorbereitung/Nachbereitung
- Auslagen, Reisekosten
- Organisatorisches: Ort, Sitzungsdauer
- Absageregelung
- Hinweise (z.B. keine Rechtsberatung)

1.3. Berufsrecht

Das Berufsrecht für Mediatorinnen umfasst alle Regelungen für die Ausübung dieser Tätigkeit und den Zugang zum Beruf der Mediatorin.

1.3.1. Ausübung der Tätigkeit der Mediatorin

Kein umfassendes gesetzliches Berufsbild der Mediatorin

Für die Ausübung der Tätigkeit der Mediatorin gelten die in §§ 1 bis 4 MediationsG genannten Aufgaben, Pflichten und Verbote. Sie sind für jede Person anwendbar, die den Beruf der Mediatorin ausübt, also Parteien durch eine Mediation führt (§ 1 Abs. 2 MediationsG). Die Regelungen im Mediationsgesetz können als Teil des Berufsrechts der Mediatorin angesehen werden, da sie die Ausübung ihrer Tätigkeit zumindest in den dort genannten Punkten regeln. Auf ein umfassendes Berufsrecht hat der Gesetzgeber bewusst verzichtet, also auf eine abschließende gesetzliche Regelung des Berufsbildes der Mediatorin sowie eine Berufsaufsicht. Grund hierfür ist die Überlegung, dass viele Mediatorinnen diesen Beruf nicht hauptberuflich ausüben, sondern neben ihrem Grundberuf, z.B. als Rechtsanwältin oder Psychologin. Die berufsrechtlichen Regelungen aus dem Grundberuf bleiben neben dem Mediationsgesetz anwendbar, soweit sie sich auf die mediatorischen Tätigkeiten erstrecken, die vom Berufsbild des Grundberufes umfasst werden, siehe z.B. die Regelung in § 18 BORA für Rechtsanwälte (BT-Drucks. 17/5335, S. 14); → MODUL 6/2.

Steuerliche Einordnung § 18 Einkommensteuergesetz (EStG)

Die Gesetzgebung hat außerdem darauf verzichtet festzulegen, ob Mediation grundsätzlich eine freiberufliche oder gewerbliche Tätigkeit ist. Vielmehr gilt hier ebenfalls die Einordnung des Grundberufes, entweder als ausdrücklich genannter Beruf im Sinne von § 18 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 EStG (sogenannte Katalogberufe) oder als »ähnlicher Beruf«. Dies wird insbesondere dann angenommen, wenn Inhalte aus dem freiberuflichen Grundberuf einen Schwerpunkt der Mediationstätigkeit ausmachen, weil beispielsweise fachspezifische Kenntnisse aus dem Grundberuf für die Durchführung der Mediation wesentlich sind. Alle anderen Mediationen, die durch eine Person durchgeführt werden, die nicht Freiberuflerin ist bzw. ihre dortige Qualifikation nicht für die Mediation benötigt, sind gewerblich.

Aufgaben und Pflichten der Mediatorin nach §§ 1 – 4 MediationsG

- Neutralität und Allparteilichkeit – § 1 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 S. 1 MediationsG
- Strukturierung des Verfahrens – § 1 Abs. 1, 2 MediationsG
- Förderung der Kommunikation, des Informations- und Meinungsaustausches zwischen den Parteien sowie ihrer Einbindung – § 2 Abs. 3 S. 2 MediationsG
- Aufklärung der Parteien über das Verfahren – § 2 Abs. 2 MediationsG
- Aufklärung der Parteien über ihre Rolle und die sonstigen Beteiligten – § 2 Abs. 2 MediationsG
- Vergewisserung über die Freiwilligkeit der Teilnahme und ihre Einsicht in die Mediationsgrundsätze und den Verfahrensablauf – § 2 Abs. 2 MediationsG
- Vergewisserung über die Kenntnis der Partei über die Tragweite und Sachlage einer Abschlussvereinbarung, ggf. z. B. bei rechtlicher Relevanz des Mediationsfalles: Hinweis auf fachliche/rechtliche Beratung – Prinzip der Transparenz/Informiertheit – § 2 Abs. 6 MediationsG
- Dokumentation der Einigung in einer Abschlussvereinbarung ist eine Kann-Vorschrift, also keine Pflicht und somit lediglich eine Klarstellung, dass Mediatoren diese Aufgabe übernehmen können – § 2 Absatz 6 S. 3 MediationsG
- Offenbarungspflichten bzgl. evtl. vorhandener Interessenkonflikte; diese Vorschrift dient der Sicherstellung von Neutralität und Unabhängigkeit der Mediatorin bezüglich relativer Tätigkeitsverbote nach § 3 Abs. 1 MediationsG – § 3 Abs. 1–4 MediationsG
- auf Verlangen der Mediandinnen Offenbarungspflicht über Aus-/Fortsbildung, Mediationserfahrungen – § 3 Abs. 5 MediationsG
- Verschwiegenheitspflicht – § 4 MediationsG
- Information der Parteien zum Umfang der Verschwiegenheitspflicht – § 4 S. 4 MediationsG

Tätigkeitsbeschränkungen

§ 3 MediationsG knüpft an die in § 1 Abs. 2 MediationsG postulierte Unabhängigkeit der Mediatorin an, der ein sehr hoher Stellenwert für das Mediationsverfahren beigemessen wird. Nach Abs. 1 S. 1 des § 3 MediationsG muss die Mediatorin zunächst alle Umstände offenlegen, die ihre Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen könnten (Offenbarungspflicht). Anschließend unterscheidet das Gesetz zwei Arten von Tätigkeitsbeschränkungen:

- **Relative Tätigkeitsbeschränkungen**
 - Tätigkeitsbeschränkungen der Mediatorin bei gemeinsamer Berufsausübung oder Bürogemeinschaft mit einer anderen Person (§ 3 Abs. 3 S. 1 MediationsG)

- Tätigkeitsbeschränkungen der anderen Person bei gemeinsamer Berufsausübung oder Bürogemeinschaft mit der Mediatorin (§ 3 Abs. 2 S. 2 MediationsG).

Hier können die Mediandinnen, nachdem die Mediatorin sie darauf hingewiesen hat, nach § 3 Abs. 1 S. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 4 ausdrücklich einer Zusammenarbeit zustimmen, das Tätigkeitsverbot also einvernehmlich aufheben.

- **Absolute Tätigkeitsbeschränkungen**

- Tätigkeit vor der Mediation »in derselben Sache« (§ 3 Abs. 2 S. 1 MediationsG)
- Tätigkeit während oder nach der Mediation »in derselben Sache« (§ 3 Abs. 2 S. 2 MediationsG)

Abs. 4 von § 3 MediationsG bezieht sich ausdrücklich nur auf Abs. 3 und nicht auch auf Abs. 2 derselben Vorschrift. Dies bedeutet, dass selbst wenn die Mediatorin die Beteiligten darüber informiert, dass sie in derselben Sache bereits tätig war, und diese ausdrücklich zustimmen würden, sie dennoch nicht mit ihnen arbeiten darf. Das Tätigkeitsverbot des § 3 Abs. 2 ist daher absolut, besteht also unabhängig vom Willen der Beteiligten; die Mediatorin begeht eine Pflichtverletzung, wenn sie sich nicht daran hält.

In derselben Sache wird die Mediatorin dann tätig, wenn es sich um einen einheitlichen Lebenssachverhalt mit denselben Beteiligten handelt.

1.3.2. Zugang zum Beruf des Mediators

Die (zertifizierte) Mediatorin

Das Mediationsgesetz regelt in § 5 Abs. 2, wann sich eine Person »zertifizierte Mediatorin« nennen darf: sobald sie eine Ausbildung zur Mediatorin abgeschlossen hat, die den Anforderungen der Rechtsverordnung nach § 6 MediationsG entspricht. § 6 MediationsG ermächtigt das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) zum Erlass einer Ausbildungsverordnung, der Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung (ZMediatAusbV), die am 1. September 2017 in Kraft getreten ist.

§ 5 Abs. 1 MediationsG spricht hingegen nur vom »Mediator« und macht deutlich, dass es zwei Arten von Mediatorinnen gibt: die nicht-zertifizierten und die zertifizierten. Die nicht-zertifizierte Mediatorin stellt nach § 5 Abs. 1 S. 1 MediationsG in eigener Verantwortung durch eine geeignete Ausbildung und eine regelmäßige Fortbildung sicher, dass sie über theoretische Kenntnisse sowie praktische Erfahrungen verfügt, um die Parteien in sachkundiger Weise durch die Mediation führen zu können. S. 2 des § 5 Abs. 1 MediationsG konkretisiert, was eine solche geeignete Ausbildung insbesondere vermitteln soll:

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Kenntnisse über Grundlagen der Mediation sowie deren Ablauf und Rahmenbedingungen,
2. Verhandlungs- und Kommunikationstechniken,
3. Konfliktkompetenz,
4. Kenntnisse über das Recht der Mediation sowie über die Rolle des Rechts in der Mediation sowie
5. praktische Übungen, Rollenspiele und Supervision.

Hierbei handelt es sich um eine »Soll-Vorschrift«, d. h. sie macht keine konkreten Vorgaben zum Ausbildungsumfang, lässt also viel Spielraum für die eigene Verantwortung der nicht-zertifizierten Mediatorin. Er reicht von der Ausbildung in der Form eines Selbststudiums und der Lektüre von Fachbüchern, über gelegentliche praktische Workshops bis zu einer umfassenden Mediationsausbildung mit Praxisfällen und Supervision.

Der Beruf der (nicht-zertifizierten) Mediatorin bleibt somit weiterhin in großen Teilen ungeschützt und kann von jeder Person ausgeübt werden, unabhängig von besonderen Grundqualifikationen, Aus- und Fortbildungen, solange die Mediatorin den vagen Anforderungen von § 5 Abs. 1 MediationsG gerecht wird und sich nur »Mediatorin« nennt, ohne den Zusatz: »zertifizierte«. Es gibt nun also zwei Arten von Mediatorinnen und die §§ 5 Abs. 2 und Abs. 3 sowie § 6 MediationsG in Verbindung mit ZMediatAusbV beziehen sich nur auf die zertifizierte Mediatorin.

Zusätzlich wird »zertifiziert« hier nicht im herkömmlichen Sinne verstanden, nämlich dass jemand mit dem Nachweis bestimmter Qualifikationen von einer anerkannten Stelle eine Bescheinigung erhält. Vielmehr schafft der Gesetzgeber das Novum der »Selbstzertifizierung«: Es wird gesetzlich keine Zertifizierungsstelle etabliert, sondern jede Person darf sich selbst »zertifizierte Mediatorin« nennen, wenn sie folgende drei Voraussetzungen erfüllt (§ 5 Abs. 2 MediationsG):

- Absolvierung einer Ausbildung im Sinne der ZMediatAusbV
- Mediieren eines Falles
- Supervision dieses Falles mit Bescheinigung

§ 4 ZMediatAusbV beschreibt außerdem Anforderungen an regelmäßige Fortbildungen nach Abschluss der Ausbildung. Welche Anforderungen an Mediatorinnen gestellt werden, die ihre Ausbildung früher (vor dem 26. Juli 2012 bzw. vor dem 1. September 2017) gemacht haben, regelt § 6 S. 2 Nr. 8 MediationsG i. V. m. § 7 Abs. 1 bzw. Abs. 2 ZMediatAusbV.

1.4. Verschwiegenheit

Nach § 4 MediationsG ist die Mediatorin zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dies bedeutet, dass sie sämtliche Tatsachen, die ihr in Ausübung ihrer Tätigkeit als Mediatorin bekannt geworden sind, nicht nach außen tragen darf. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit gilt ab der ersten Kontaktaufnahme und besteht über das Ende der Mediation hinaus.

1.4.1. Umfang der Verschwiegenheitspflicht der Mediatorin

Folgende Aspekte fallen unter die Verschwiegenheitspflicht der Mediatorin:
(nach Hinrichs, 2014 S. 317):

- Anfrage
- Ort, Zeit und Dauer der Verhandlungen
- Konfliktbeteiligte
- einbezogene Dritte
- Ablauf des Verfahrens
- gesprochener Inhalt
- schriftlicher Inhalt
- von der Mediatorin erteilte Hinweise
- Protokolle und andere Aufzeichnungen über das Verfahren
- sonstige Aufzeichnungen von Inhalten (z. B. Flipcharts)

1.4.2. Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht der Mediatorin

Ausnahmen von ihrer Verschwiegenheitspflicht regelt S. 3 von § 4 MediationsG:

- Nr. 1: für die Umsetzung der Vereinbarung, beispielsweise durch Weiterleitung der Abschlussvereinbarung an eine Rechtsanwältin oder Notarin
- Nr. 2: aus Gründen der öffentlichen Ordnung, z. B. die Ankündigung schwerer Straftaten nach § 138 StGB (Nichtanzeige geplanter Straftaten) führt zu Durchbrechung der Verschwiegenheitspflicht und begründet eine Anzeigepflicht, wenn die dort genannten Straftaten noch im Planungsstadium sind: die Kenntnis von bereits erfolgten Straftaten führt nicht zur Anzeigepflicht
- Nr. 3: bezüglich offenkundiger Tatsachen, also solcher Umstände, die allgemein bekannt sind, beispielsweise nach einem Bericht über das Verfahren in der Zeitung, dann allerdings nur bezüglich der dort veröffentlichten Details

1.4.3. Informationspflicht über die Verschwiegenheit

§ 4 S. 4 MediationsG verdeutlicht, dass die Mediatorin die Beteiligten über den Umfang ihrer Schweigepflicht einschließlich der Grenzen informieren muss. Sie kann auf ihr zivilrechtliches Zeugnisverweigerungsrecht § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO hinweisen, wovon sie die Beteiligten befreien können, sowie das Fehlen eines strafrechtlichen Zeugnisverweigerungsrechts für Mediatorinnen. Aus ihrem

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Grundberuf, beispielsweise als Rechtsanwältin, kann sich allerdings ein strafrechtliches Zeugnisverweigerungsrecht ergeben (§ 53 Abs. 1 StPO).

1.4.4. Verschwiegenheitspflicht der Mediandinnen

Die Verschwiegenheit der Konfliktparteien ist gesetzlich nicht geregelt und kann in der Mediationsabrede individuell geregelt werden (→MODUL 2/1.1. »Mediationsvertrag«).

1.4.5. Verschwiegenheitspflicht der »in die Durchführung der Mediation eingebundenen Personen«

Mit »in die Durchführung der Mediation eingebundene Personen« sind in § 4 S. 1 MediationsG Hilfspersonen der Mediatorin gemeint, wie beispielsweise Praktikantinnen, Protokollführerinnen u. ä.; für sie gilt das Gebot der Verschwiegenheit entsprechend.

1.4.6. Verletzung der Verschwiegenheitspflicht

Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch die Mediatorin kann zu Strafbarkeit sowie zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen führen, was wir im Rahmen der Haftung besprechen. Die Verletzung des Grundsatzes der Vertraulichkeit könnte strafrechtliche Folgen nach § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) nach sich ziehen, wenn die Mediatorin zusätzlich einer berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegt und das »fremde Geheimnis« ihr in der Ausübung ihres Grundberufes anvertraut oder sonst bekannt geworden ist. Das ist bei der Tätigkeit als Mediatorin dann zu bejahen, wenn Mediation zu ihrem Berufsbild gehört (z. B. § 18 BORA für Rechtsanwältinnen).

1.5. Vergütungsfragen

Das Honorar der Mediatorin wird im Rahmen der Auftragsklärung besprochen und im Mediatorvertrag vereinbart. Dies kann vor dem ersten Termin erfolgen, zumindest für diese erste Sitzung. Es ist die Gegenleistung für ihre Tätigkeit, durch den Mediationsprozess zu führen. Vertragspartnerin und somit Schuldnerin des Honorars sind entweder die Beteiligten oder eine separate Auftraggeberin. Bei mehreren Beteiligten als Vertragspartner haften diese gegenüber der Mediatorin als Gesamtschuldner (§ 421 BGB). Sie kann das Honorar also in voller Höhe von jeder Partei fordern, insgesamt aber nur einmal. Im Innenverhältnis zwischen den Mediandinnen können diese eine Aufteilung des Honorars vereinbaren, beispielsweise jede zu gleichen Anteilen oder eine bezahlt das gesamte Honorar oder eine anderweitige Verteilung, z. B. prozentual nach Einkommensverhältnissen.

Geregelt werden kann eine Vergütung pro Stunde, pro Sitzung oder pro Tag; und ggf. auch bereits für mehrere Tage, sofern bereits absehbar. Außerdem enthalten Verträge oft eine Regelung für kurzfristige Absagen durch die Klientinnen. Absagen dürfen wegen der Freiwilligkeit des Verfahrens nicht generell ausgeschlossen werden. Sie können aber schuldrechtliche Verpflichtungen in Form der Bezahlung eines Ausfall-Honorars nach sich ziehen.

Die Höhe des Honorars ist Verhandlungssache und u. a. abhängig vom Tätigkeitsbereich sowie Grundberuf der Mediatorin. In der Wirtschaft, mit Unternehmen als Auftraggeberinnen, sind die Honorare in aller Regel höher als bei Mediationen, die von Privatpersonen bezahlt werden. Auch werden in der Wirtschaft eher Tagessätze und häufig mehrere Tage am Stück vereinbart, während mit Privatpersonen meist eine neue Verabredung von Termin zu Termin erfolgt. Manche Mediatorinnen berechnen nach Zeitstunden, andere pro Sitzung. Einige lassen sich Vorbereitung und Nachbereitung separat bezahlen, bei anderen ist dies inklusive. Protokolle sowie Dokumentation der Abschlussvereinbarung werden in aller Regel gesondert berechnet, ebenso die Mitwirkung der Anwaltmediatorin an der Abschlussvereinbarung (→MODUL 7/6.).

Umstritten ist, ob die Honorarregelung ein Erfolgshonorar für den Fall der Einigung vorsehen darf. Für Rechtsanwältinnen ist dies bereits berufsrechtlich nicht erlaubt. Für Mediatorinnen mit anderen Grundberufen ist fragwürdig und strittig, ob dies mit dem Grundsatz der Ergebnisoffenheit, Unabhängigkeit und der Allparteilichkeit der Mediatorin vereinbar ist, wenn die Mediatorin beispielsweise die Seite, die sich nicht einigen möchte bzw. kann und dafür gute Gründe hat, in eine Einigung »drängt«, um ihr Erfolgshonorar zu erhalten. Für die Mediatorin sollte jedes Ergebnis passend sein, das sich aus einem fachkundig geführten Mediationsverfahren ergibt.

1.6. Haftung und Versicherung

1.6.1. Haftung

Die Mediatorin haftet, wenn sie schulhaft eine vertragliche oder gesetzliche Pflicht verletzt und daraus ein Schaden entsteht. Eine solche Pflicht kann sich ergeben aus:

- Mediatorvertrag
- Mediationsgesetz
- sonstigem Berufsrecht
- Delikt

Das Mediationsgesetz selbst etabliert keine spezialgesetzliche Haftungsregelungen der Mediatorin, so dass das allgemeine Schuldrecht (§§ 249 ff. BGB) greift.