

Identität: Kontinuität und Wandel im Konflikt
Das Werden der beruflichen Identität –
eine Erinnerungsarbeit
Amerikanische Wege zur mediatorischen Identität
Verfahren oder Profession?
Der Schatz der Bi-Professionalität
Offen für alle Berufsgruppen
Wurzeln, Identität und transformatorischer Impuls
Mediation en procedure Civile
Übersetzung: Mediation in der schweizerischen
Zivilprozeßordnung
Der Ball kommt ins Rollen
Deal Mediation – Ein Zwischenhalt
Vom Überwinden der Fragmentierung
Absence of Violence or Sustainable Peace?
Mediatives Handeln nach dem Tod eines
Angehörigen

Berufliche Identitäten

Fenyves/Kerschner/Vonkilch

ABGB

3. Auflage
des von Heinrich Klang
begründeten Kommentars

§§ 239–284

VERLAG
ÖSTERREICH

15%
Ermäßigung
im Abo

Herausgeber:

em. o. Univ.-Prof. Dr. Attila Fenyves, Universität Wien
Vis. Prof. Univ.-Prof. iR Dr. Ferdinand Kerschner, Universität Linz
Univ.-Prof. Dr. Andreas Vonkilch, Universität Innsbruck

Bearbeitet von:

Dr. Peter Barth, BM Justiz
Univ.-Ass. Mag. Lydia Burgstaller, Universität Linz
Mag. Romana Fritz, Bezirksgericht Meidling
Univ.-Prof. Dr. Michael Ganner, Universität Innsbruck
SC Hon.-Prof. Dr. Georg Kathrein, BM Justiz
MMag. Dr. Ilse Koza, BM Justiz
Dr. Christoph Mondel, MBL, Notar
Dr. Felicitas Parapatits, LL.M., BM Justiz
Dr. Ulrich Pesendorfer, BM Justiz
Univ.-Ass. MMag. Dr. Caroline Voithofer, Universität Innsbruck
Univ.-Prof. Dr. Erika Wagner, Universität Linz

DER ERWACHSENENSCHUTZ NEU GEREGLT: WAS BLEIBT, WAS ÄNDERT SICH?

- Vom Sachwalterrecht zum Erwachsenenschutz
- Vertreterrechte und -pflichten
- Gewählter, gesetzlicher oder gerichtlicher
Erwachsenenvertreter

Fenyves/Kerschner/Vonkilch (Hrsg)

**Großkommentar zum ABGB –
Klang Kommentar**

§§ 239–284 ABGB

Erwachsenenschutz

Großkommentar zum ABGB – Klang

3. Auflage

681 Seiten, gebunden

ISBN 978-3-7046-8651-0

Erscheinungsdatum: 29.12.2020

€ 242,- (Abopreis: € 205,70)

Auch als  Book erhältlich

www.verlagoesterreich.at |  Books: elibrary.verlagoesterreich.at

Verlag Österreich Kundenservice | T: +43-1-610 77-123 | E: kundenservice@verlagoesterreich.at

Herausgeberteam: Benedikta Deym-Soden,
Wolfgang Dietrich, Yvonne Hofstetter Rogger



<https://doi.org/10.33196/pm202102007301>

Liebe Leserinnen und Leser

Als die Idee zum Schwerpunkt dieses Hefts entstand, gab es eine Diskussion über „Identitäten“ in der heutigen Form noch nicht.

Uns hat beschäftigt, ob Mediator*innen eine eigene berufliche Identität entwickelt haben. In etwa vergleichbar mit der beruflichen Identität von Ärzt*innen, Anwält*innen, Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen.

Gibt es Unterschiede in der mediativen Sozialisation von amerikanischen und europäischen Mediator*innen? Wie sehen die europäischen Berufsverbände mediatorische Identität? Vielfältige Antworten finden sich in den Artikeln. *Noa Zanolli* legt dar, dass Identität ein schillerndes und sich ständig änderndes Gefüge darstellt. *Kontinuität und Wandel im Konflikt*. Die Konfrontation mit der eigenen Biographie, ihren Brüchen und Kontinuitäten ist *Iris Fillié-Utz* eingegangen, *Das Werden der beruflichen Identität – eine Erinnerungsarbeit*.

In zwei vergleichenden Bilanzen beschreiben die Mediatorinnen *Jennifer Brandt* und *Mary McLain* ihren sehr unterschiedlichen Werdegang in den „Amerikanischen Wegen zur mediatorischen Identität“.

Wir haben für dieses Heft die Mediations-Verbände nach ihrem Verständnis befragt. *Yvonne Hofstetter Rogger* und *Andrea Staubli* berichten vom Schweizerischen Dachverband Mediation SDM. Für die deutsche Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation BAFM betonen *Swetlana von Bismarck*, *Walter H. Letzel*, *Sandra Ae-Sim Schleicher* und *Elisabeth Weitzell* insbesondere den „Schatz der Bi-Professionalität“. *Barbara Günther* berichtet vom „Österreichischen Bundesverband“, der sich als „offen für alle Berufsgruppen“ definiert. Und in seinem

Beitrag über „*Wurzeln, Identität und transformatorischen Impuls*“ schildert *Tilman Metzger* aus Sicht des Bundesverband Mediation BM die Nähe zur Friedensbewegung aus den Gründerjahren bis zur heute bejahten Vielfalt.

In unseren weiteren Artikeln finden Sie den Rückblick von *Jean A. Mirimanoff* auf 10 Jahre *Mediation im Zivilprozeß* mit einer eher ernüchternden Bilanz. Dem Beitrag in französischer Sprache folgt die Übersetzung von *Yvonne Hofstetter Rogger*.

Weiterhin spricht pm-Redakteurin *Karin Frei* mit der Rechtsanwältin *Daniela Sieber* und dem Experten *Patrick Thaler* über die Rechtsschutzversicherungen, bei denen die Nachfrage nach Mediation steigt: „*Der Ball kommt ins Rollen*“. Und *Peter Bär*, *Doris Jehli* und *Adrian Kägi* erklären den Trend der „*Deal Mediation*“, bei der z.B. Beratungsfirmen wirtschaftliche Transaktionen mediativ begleiten.

Mit der Forschung des amerikanischen Physikers David Bohm zu menschlichen Denkprozessen erläutern *Albert Eggo* und *Madeleine Kuonen-Eggo* den Ansatz der Dialogarbeit.

Im II. Teil der englischsprachigen Darstellung der Konflikte im Yemen fragt *Elham Manea* „*Absence of Violence or Sustainable Peace?*“ nach den Ursachen des Scheiterns bisheriger Friedensabkommen. Und beim diesmaligen „Praxisfall“ berichtet der Zürcher Mediator *Simon Gerber* über „*Mediatives Handeln nach dem Tod eines Angehörigen*“.

Wir wünschen Erkenntnis und Interesse!



Iris Fillié-Utz und



Sabine Zurmühl

Inhalt



81	Das Werden der beruflichen Identität – eine Erinnerungsarbeit	92	Förderung eines multiprofessionellen Verfahrens oder einer Profession?	107	Wurzeln, Identität und transformatorischer Impuls
	Editorial				<u>73</u>
Perspektive	Schwerpunkt		Identität: Kontinuität und Wandel im Konflikt		<u>76</u>
			Noa Zanolli Die Identitätsanteile als sich ständig veränderndes Gefüge und die Möglichkeit, sie ins Mediationsgeschehen einzubeziehen.		
			Das Werden der beruflichen Identität – eine Erinnerungsarbeit		<u>81</u>
			Iris Fillié Utz Welche Brüche und welche Kontinuitäten in der eigenen Biographie waren für das Entstehen des professionellen Selbstverständnisses wichtig?		
			Amerikanische Wege zur mediatorischen Identität		<u>86</u>
			Zwei persönliche Bilanzen Jennifer Brandt und Mary McLain <i>On becoming a mediator</i> auf unterschiedliche Weise, vom Anwältinnen-Ich zum neuen Verständnis		
			Verfahren oder Profession?		<u>92</u>
			Der SDM diskutiert das Berufsbild von MediatorInnen Yvonne Hofstetter Rogger und Andrea Staubli Zur Entwicklungsgeschichte des Schweizerischen Dachverbandes Mediation		
			Der Schatz der Bi-Professionalität		<u>98</u>
			Zur DNA der BAFM Swetlana von Bismarck, Walter H. Letzel, Sandra Ae-Sim Schleicher, Elisabeth Weitzell Familienmediation und ihre Wurzeln, von den Anfängen hin zu den Zielen von Emanzipation und Unabhängigkeit		
			Offen für alle Berufsgruppen		<u>103</u>
			Die Gründung und Entwicklung des Österreichischen Bundesverbandes der Mediatoren Barbara Günther Wie wichtig ist die berufliche Herkunft? Wird Mediation zur eigenständigen professionellen Identität?		
			Wurzeln, Identität und transformatorischer Impuls		<u>107</u>
			Zur Geschichte des Bundesverband Mediation e.V. Tilman Metzger Die Bedeutung der Friedensbewegung für den größten deutschen Mediator*innen-Verband und dessen heutige Vielfalt		



110 Mediation en procedure Civile

126 Deal Mediation – Ein Zwischenhalt

143 Mediatives Handeln nach dem Tod eines Angehörigen

Perspektive | Weitere Beiträge

Mediation en procedure Civile 110

Jean A. Mirimanoff
Eine Bilanz nach 10 Jahren Zivilprozessordnung – wie präsent ist das empfohlene Mediationsverfahren? Ein Appell.

Übersetzung: Mediation in der schweizerischen Zivilprozessordnung 116

Yvonne Hofstetter Rogger

Der Ball kommt ins Rollen 121

Rechtsschutz und Mediation
Karin Frei, Daniela Sieber, Patrick Thaler
Nicht erst die Corona-Krise lässt die Nachfrage nach Mediation im Versicherungsbereich ansteigen.

Deal Mediation – Ein Zwischenhalt 126

Peter Bär, Doris Jehli, Adrian Kägi
Bei großen wirtschaftlichen Transaktionen kann sich eine mediative Begleitung lohnen, auch wenn es gar keinen offenen Konflikt gibt.

Vom Überwinden der Fragmentierung 133

Der Dialog nach Bohm – Lernen gemeinsam zu denken
Albert Eggo und Madeleine Kuonen-Eggo
Wie die Forschungen des Physikers David Bohm für die mediative Dialogarbeit genutzt werden können.

Absence of Violence or Sustainable Peace? 138

Yemen's Road to Peace – Part II
Elham Manea
Der Übergangsfrieden im Yemen ist gescheitert – welche Entwicklungen können dafür ursächlich sein? Zweiter Teil einer Analyse.

Perspektive | Praxisfall

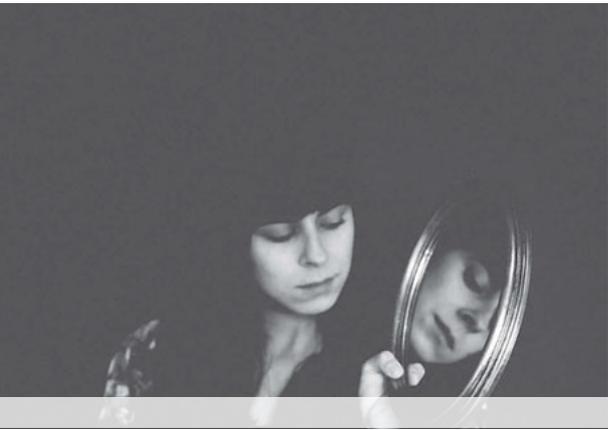
Mediatives Handeln nach dem Tod eines Angehörigen 143

Ein Praxisfall
Simon Gerber
Hilfestellung bei einem familiären Todesfall.

Impressum 106

Zur Zeitschrift U3

Free Download von der Verlag Österreich eLibrary am 16.02.2022 um 11:35 U



Noa Zanolli

Überblick: An D. Shapiros¹ Theorie der Bedeutung der Identitätsanerkennung anknüpfend lege ich dar, wie komplex der Identitätsbegriff ist, und dass in jedem Konflikt je andere Identitätsaspekte eine Rolle spielen. Im Mediationsverfahren ist es zielführend, wenn die relevanten Identitätsanteile zur Sprache gebracht werden.

Keywords: Identität, Identitätsbewusstsein, Identitätsanteile, Kontext und Identität, Identitätspotential, Veränderung und Identität, identitätsbasierte Konflikte, Identität und Mediation.

<https://doi.org/10.33196/pm202102007601>

Identität: Kontinuität und Wandel im Konflikt

Zur Einführung: Wie kann Identität verstanden werden?

In diesem Beitrag betrachte und beschreibe ich das Phänomen Identität aufgrund meiner Biographie, meines Lernens, meiner Erfahrungen und meiner Selbstbetrachtung.² Ich will auch darlegen, dass Identität ein schillerndes und sich ständig änderndes Gefüge vieler Eigenschaften, Denk- und Seinsweisen darstellt. Dieser Umstand – wie mir als Mediatorin in ganz besonderem Maße klar geworden ist – ist einerseits Konfliktpotential, und andererseits ist in der Bewusstmachung von identitätsbezogenen und sich auch wandelnden Verhaltens- oder Denkweisen Lösungskraft enthalten.

Im Allgemeinen wird Identität als der „wahre“ Kern der Persönlichkeit verstanden, als ihr Wesenskern, auch als ein Zusammenwirken ichbestimmender Eigenschaften – seien sie nun physischer oder psychischer Natur, gehörten sie nun zum genetischen Erbe, den biologischen Bedingungen oder zur bewussten oder unbewussten soziokulturellen Prägung und Aneignung, d. h. beruhend auf gesellschaftlichen Einflüssen, wie Herkunft, Familie, Erziehung, Kultur, Gesellschaft, Umwelt, soziale Stellung, „community“ usw.

F. Glasl vertritt in seinem grundlegenden Werk *„Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte“* die These von einem geistigen dreigliedrigen Wesenskern: Ein „höheres Ich“, die „Schattenpersönlichkeit“ und das „tägliche Ich“.³

Demgegenüber würde ich – abgesehen von dem Wissensanteil, das Glasl „höheres Ich“ nennt – Identität zusätzlich als um ein Vielfaches facettenreicher und komplexer beschreiben und die Theorie eines mehrteiligen und sich verändernden Wesenskerns als ein praktisches Modell betrachten.

Je nach Kontext und Umständen wird jeweils ein anderer Identitätsanteil von Belang sein. Z. B.:

- An einer Landesgrenze wird ein Mensch durch seine Nationalität bestimmt;
- bei einer Aufnahmeprüfung in die Kunstschule ist es eine besondere Begabung;

1) Daniel Shapiro, 2020, S. 102–106.

2) Für Mediator*innen dürfte es selbstverständlich sein, sich über ihre identitätsbestimmenden Merkmale, und wie diese ggf. ihren Mediationsstil prägen, klar zu werden.

3) Friedrich Glasl, 1992, S. 33.

- für eine Heiratsentscheidung kann die familiäre Abstammung ausschlaggebend sein;
- und in einer Liebesbeziehung spielt die sexuelle Orientierung eine Rolle.

In einer Krise kann die Erinnerung an erlebte Grausamkeit identitätsbestimmend werden, entsprechend auch dem Vortragstitel des Neurowissenschaftlers Eric Kandel:

» » „We are what we remember“.⁴

Dies kommt z. B. in der „Black Lives Matter“-Bewegung zum Ausdruck, wobei die Hautfarbe verbunden mit der Gruppengeschichte die dominierende Identitätsrolle annimmt. Ein weiteres Beispiel: Wenn sich Angehörige ultraorthodoxer jüdischer Gemeinden in der Corona-Krise staatlichen Verordnungen widersetzen – selbst wenn sie ihrem eigenen Schutz dienen würden – kann dieses Verhalten auch mit ihren in ihren Erinnerungen verfestigten Traumata erklärt werden.

Oder: Für einen multikulturell aufgewachsenen Menschen, der „zwischen Kulturen“ lebt, oszillieren die identitätsbestimmenden kulturellen Anteile je nach Kontext. Für andere ändert sich Identität durch den Umstand einer neuen Mutter- oder Vaterschaft in einschneidender Weise und ihre Herkunft oder ihr Glaube spielen dann für ihr Identitätsverständnis eine untergeordnete Rolle.

Viele der individuellen Identitätsanteile werden auch mit Eigenschaften und Anliegen zahlloser Menschengruppen geteilt. Je nach Angelegenheit, Kontext oder Zeitpunkt fühlt man sich dann einer bestimmten Gruppe zugehörig oder verpflichtet: Frauen, Schwarzen, über 65-Jährigen, Musiker*innen, Lehrpersonen, Menschen mit Migrationshintergrund, Parteilosen, Parteiangehörigen, Geschiedenen, Pflegepersonal, einer neuen Familie, der Herkunftsfamilie, der eigenen Altersgruppe, der Klimajugend, der katholischen Kirche, oder einer anderen Glaubensgemeinschaft, dem Turnverein, seiner Berufszunft, seiner Nation, usw.

In der buddhistischen Weltanschauung hingegen werden alle Wesen als mit einem größeren Ganzen verbunden erfahren und persönliche Identität, ein festes Ich, gilt es zu überwinden. Dies steht dem Bestreben in unseren Breiten insofern entgegen, als die Erfüllung einer individuellen Identität ein erstrebenswertes Ziel darstellt, wie dies einerseits in den Kunstfiguren Lady Gaga oder Conchita Wurst deutlich wird, und andererseits auch in der komplexen und kontrovers diskutierten „Identitäts-

politik“. Dieser politischen Denkweise wird entgegengehalten, sie zersplittere die Gesellschaft durch die Fokussierung auf ein Gruppenmerkmal und auf Fragen der Zugehörigkeit – z. B. Schweizer mit Migrationshintergrund, Transmenschen – und lenke dadurch von gesellschaftlich (auch) zentralen Fragen der sozio-ökonomischen Verteilung und Armut ab, und wie Gemeinsamkeit und Gemeinwohl realisiert werden sollten.⁵

Eine Frage der „multiplen Ichs“ und der sich wandelnden Identität

Je nach sozialem Kontext und den darin verlangten Rollen kommen jeweils andere Identitätsanteile zum Tragen. Hilfreich kann es deshalb sein, von Mehrfachidentitäten zu sprechen, die je nach Bezugsrahmen von Belang sind. Z. B.: Eine Person ist türkischer Abstammung, eine Frau, Muslima, Deutsche, Politikerin, Akademikerin, Mutter. Und vieles andere mehr.

Der absurde Titel von Richard David Prechts philosophischer Reise „*Wer bin ich – und wenn ja, wie viele?*“⁶ bringt diesen Umstand treffend zum Ausdruck.

» » Wir alle haben unterschiedliche Identitätsanteile.

Die meisten Menschen setzen sich in einem lebenslangen Lern- und Entwicklungsprozess mit diesen auseinander, leiten Veränderungen entweder ein, lehnen sie ab, ignorieren sie, oder, oft der Not gehorchend, versuchen sie damit umzugehen. Dies ermöglicht einerseits das Werden, Wachsen und den steten Wandel der Persönlichkeit, der Identität mit ihren vielen unterschiedlichen Anteilen; und andererseits, kann gerade dieser stete Wandel zum Konfliktgrund werden.

In einem Gespräch erklärt Precht die Erfahrung der „sich wandelnden Ichs“ wie folgt: „*Das Ich ist auf der einen Seite immer wieder gleich, und auf der anderen Seite immer wieder neu, ... weil die Perspektive, die man auf*

4) Siehe: portal.kleweel.com/watch/webcast/12th-nestle-international-nutrition-symposium-cognition-brain-health/talk/vHdMuCduR8FWfojauC2SH/ // Auch: www.youtube.com/watch?v=IV4nDxG-nf.

5) Siehe z. B.: www.watson.ch/wissen/analyse/950839215-die-tuecken-der-identitaetspolitik // und www.bpb.de/apuz/286499/identitaetspolitik.

6) Richard David Precht, 2007.

sich wirft, ... sich nicht nur innerhalb eines Lebens ändern kann, die kann sich innerhalb von Sekunden ändern. Wenn jemand Sie beleidigt, oder Ihnen eine Fähigkeit abspricht, dann fangen Sie an, von dieser Perspektive ... ein ganz anderes Licht auf sich selber zu werfen. Und das ist der Grund, warum Identität, philosophisch definiert, ... einerseits eine gewisse Kontinuität des Ichs voraussetzt, aber auf der anderen Seite ist dieses Ich etwas, was wir täglich neu erfinden. ... Das Ich ist nicht statisch.“⁷

Und dennoch erleben Menschen ihr Leben, bzw. ihren Wesenskern, ihre Identität, meist als Konstanz, als etwas Festes, Statisches, Unveränderbares – ganz besonders dann, wenn es zum Konflikt kommt. Dann gibt das Festhalten an einer identitätsbestimmenden Sicht- und Seinsweise Halt und Stütze. An einer (momentanen) Identität festzuhalten – sei sie nun übernommen, aufgelegt, geerbt, konstruiert, von allem ein bisschen oder alles zusammen –, zu wissen, wer man ist, zu wem man sich zugehörig zählt und was einem wichtig ist, bedeutet Orientierung, Richtung, Boden unter den Füßen und Grund zu leben.

Wie lebenswichtig das Wissen um seine Identität und das Festhalten an einer (momentanen) Identität ist, zeigt dieses Beispiel: Wenn eine Person, die ihre Identität weitgehend durch den Beruf bestimmt hat, das Pensionierungsalter erreicht und dann nicht mehr berufstätig sein darf oder kann, so geht auch oft ein Identitätsverlust damit einher. Dieser Verlust – sofern er nicht durch neue identitätsbestimmende Tätigkeiten, Hobbies, neue Verpflichtungen, oder durch neues Lernen kompensiert werden kann –, kann in Krankheit münden oder gar zum Tod führen.

Selbst wenn Menschen einen steten, unveränderbaren Wesenskern empfinden, wer sie seien – so ist es unsere biologische Wirklichkeit, dass wir uns ständig verändern. Zudem sind in unserer sich rasch wandelnden Gesellschaft Anpassungen an unsere soziale und kulturelle Umwelt unumgänglich.

Identität ist in dem Masse wandelbar, wie sich Menschen in ihrem Denken und Verhalten durch neues Lernen, lebensverändernde Ereignisse oder den Alterungsprozess notgedrungen wandeln. Das menschliche Lernvermögen macht Menschen formbar und Menschen passen sich in der Regel in dem Maße ihrer Umgebung an, wie es ihrem Überleben dienlich ist. Die Metapher eines über phantastische Anpassungsfähigkeiten verfügenden Oktopus kann das veranschaulichen: In Sekun-

denbruchteilen kann dieses Tier seine Form und Farbe vollständig an eine neue Umgebung angleichen, sodass es in ihr unkenntlich wird.

Dazu noch ein Gedanke des Autors und Literaturkritikers Ijoma Mangold. Er sagt über seine Identität – deutsche Mutter, nigerianischer Vater, in Heidelberg aufgewachsen – in einem Interview im Mai 2018: *„Wenn wir über Identität denken, nicht als eine Kategorie des Seins, sondern als eine Kategorie des Werdens, dann wird es spielerischer, dann gibt es mehr Optionen, ..., das, was wir als „Ich“ entwerfen, entwerfen wir im Grunde immer in vielen Rollen... Identität ist etwas, was uns seelisch tief berührt, was wir brauchen, um ein Bild von uns selber zu gewinnen, um auch in uns zu ruhen. Aber gleichzeitig wollen wir auch nicht festgenagelt werden.“⁸*

Identität als Konfliktgrund und Lösungsweg

Welcher Identitätsanteil von Belang ist, ist situationsbedingt: je nach Kontext, Gegenüber, Anliegen oder Lebensalter. Wer wollen wir (jetzt) sein und wie wollen wir von anderen jetzt gesehen werden – das ist eine stete Frage und in einer Mediation ist sie die Kernfrage.

Im allgemeinen ist es Individuen wie Gruppen sehr wohl möglich, gut mit den unbegrenzt vorkommenden unterschiedlichen Identitäten nicht nur aufgrund der soziokulturellen Gebote der Höflichkeit und der „rituell“ oder rechtlich festgelegten Umgangsweisen miteinander zurechtzukommen, sondern es besteht in der Regel auch ein Interesse, eine Neugierde, für unterschiedliche Identitäten, d. h. für Personen oder Personengruppen, die anders denken, anders aussehen, zu anderem fähig sind, anderswo herkommen.

Dieses genuine gegenseitige Interesse kippt dann in sein Gegenteil, wenn der oder die Andersdenkende, der oder die Andersaussehende, der oder die Anders-

7) Der Philosoph und Publizist Richard David Precht hat diese Gedanken am 14.12.2020 in einem Interview über „Führungsphilosophie, Individualisierung, neue Marktwirtschaft“ geäußert. Siehe: [//www.youtube.com/watch?v=oWNe712lJco](https://www.youtube.com/watch?v=oWNe712lJco) // (Bei Minute 6’).

8) Migration. Integration. Identität. Gespräch mit Buchautor und Literaturkritiker Ijoma Mangold in Chile; www.youtube.com/watch?v=MF7TugBNcJA. Siehe auch sein 2017 erschienene Buch: Das deutsche Krokodil.

gläubige, der oder die Andersseiende als Bedrohung und Gefahr für die eigene Entfaltung gesehen oder als solche konstruiert wird, die es im schlimmsten Fall auszuschalten gilt.

»» Identität kann dann zum Konfliktherd werden.

Mobbing, Trennung, Unterdrückung oder Genozid sind bekannte Folgen.

Ein Beispiel: Ein interkulturelles Paar will sich nach einem Streit zusammenraufen. Aufgrund sehr unterschiedlicher Auffassungen, was Freundschaften mit dem jeweils anderen Geschlecht bedeutet, kam es zu einer Auseinandersetzung. Gelingt es, diesen Anteil der Persönlichkeit als einen veränderbaren Identitätsanteil zu betrachten? Gelingt es, diesen Anteil der Persönlichkeit des anderen als für sich nicht bedrohlich zu betrachten?

Ein weiteres Beispiel: Schon mancher Streit ist entbrannt, weil eine Architektin oder ein Planer die „Identität“ eines Hauses oder einer Landschaft verändern, sprich modernisieren, wollte: Das Haus oder die Landschaft ist – so betrachtet – ein Teil der Erinnerung der Bewohner, ein Teil der Kultur der betroffenen Personen geworden, ein Teil auch *ihrer* Identität. So geht es in diesem angeblich sachbezogenen Streit um Identitätsanteile, zusammengesetzt aus Erinnerungen und aus Wertzuschreibungen. Argumente angemessener Raumnutzung, einträglicher Bewirtschaftung oder rationalerer Verkehrswege sind von ihrer Warte her gesehen hinfällig und werden als verletzend betrachtet. Wenn hingegen auch Konstanz wahrende – sprich identitätsbezogene – Kompromisse möglich werden, haben zufriedenstellende Lösungen eine Chance.

Auch der israelisch-palästinensische Jahrzehnte dauernde Konflikt ist für diese Diskussion ein Beispiel. Wird es jemals gelingen, dass sich die im Widerstreit befindlichen Gruppen in ihrem Selbstverständnis und Identitätsbewusstsein gegenseitig so zu respektieren vermögen, dass eine Lösung möglich wird? An sachlich möglichen Lösungsansätzen fehlt es nicht.

So lässt sich sagen, dass das Festhalten an identitätsbestimmenden Ansichten und Forderungen jedem Konflikt zugrunde liegt und oftmals zur Konfliktverhärtung beiträgt. Um dieser Haltung entgegenzuwirken, ist Daniel Shapiros Theorie der Identitätsanerkennung im Mediationsprozess von grosser Bedeutung: Wenn mein Gegenüber meine Identität – die in meinen Sichtweisen,

meinen Anliegen zum Ausdruck kommt – zumindest anerkennt (und ich möchte anfügen ggf. auch noch wertschätzt), bin ich eher bereit zusammenzuarbeiten, d. h. gemeinsam substantielle Probleme anzugehen und Lösungen zu suchen.⁹

»» Die Identitätsfrage ist gleichermassen Problem und Lösung.

Einerseits trägt Identitätsbewusstsein dazu bei, Konflikte zu generieren, und andererseits ist es Potential für die Suche nach Lösungsansätzen.

Shapiro folgend, möchte ich betonen, dass bei jedem Konflikt (Beziehungsprobleme, Sachkonflikte, Kommunikationsfragen, Sichtweisen, ob es sich um ein persönliches Dilemma handelt, um eine Auseinandersetzung zwischen zwei Personen oder zwischen Gruppen) Identitätsanliegen immer Teil der Konfliktgründe sind.

Eine Auseinandersetzung, eine Meinungsverschiedenheit zwischen zwei Individuen über substantielle Sachfragen oder über ein Prozedere, kann insofern auch als Identitätskonflikt betrachtet werden, weil die Streitfragen für die betreffenden Personen von ausserordentlicher existentieller Bedeutung sind. Das Abtun einer Meinung oder einer Überzeugung bedeutet gleichermassen die Verletzung der Person, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Überzeugung ihr Sein, ihre Persönlichkeit, ihr Wesen, ihr Selbstverständnis, ihre Identität ausmacht. Anliegen stehen zur Diskussion, die auf Anteile ihrer Identität, auf das Wesen der Kontrahenten hindeuten, auf das, was ihnen hier und jetzt von ganz besonderer Bedeutung ist, auf das „was sie im Innersten zusammenhält“.

Identitätsfragen in der Mediationspraxis

Es ist hilfreich und zielführend, wenn Mediator*innen ihre Aufmerksamkeit speziell auf die identitätsstiftenden oder identitätserhaltenden Ichanteile der Mediand*innen richten, mit ihnen herausarbeiten, was für sie in einer bestimmten Konfliktsituation als identitätsbestimmend zu betrachten ist, sodass sie sich selbst über deren Wichtigkeit bewusst werden, z. B. mit folgenden Fragen:

9) Daniel Shapiro, 2020, S.102–106.

- Welche Anteile ihrer Identität werden bedroht? Woraan wollen, ja müssen sie (jetzt) festhalten, worauf lässt sich verzichten?
- Welcher Anteil Ihrer Identität ist Ihnen in dieser Sache (jetzt) wichtig?
- Wer wollen Sie in Bezug auf diese Angelegenheit sein, d. h. als was für eine Person wollen Sie dastehen und gesehen werden? Welchem Selbstbild wollen Sie jetzt entsprechen?

Sowie *last but not least*:

- Welche Wege sehen Sie, die identitätsbestimmenden Anliegen des Konfliktpartners (in Zukunft) zu respektieren und sie im gegenseitigen Umgang einzubeziehen?

Diese Fragen ermöglichen die Einleitung eines Veränderungsprozesses.

» Es geht auch um Konflikt-Transformation.

Nicht von ungefähr spricht eine Schule der Konfliktlösung von diesem Weg.

Je differenzierter während einer Mediation die in der zu entscheidenden Angelegenheit ausschlaggebenden Identitätsanteile benannt werden können, insbesondere

- was einem im Rahmen der Sache als wichtig, d. h. als identitätsmitbestimmend erscheint; und/oder
- was für jeden Medianden die Beziehung betreffend von Bedeutung ist und warum; und/oder
- was für jede Mediandin die Sache betreffend von grossem Belang ist und warum,

desto zielführender kann die Mediation durchgeführt werden.

Wenn es gelingt, die konfliktgenerierenden, auf identitären Anteilen beruhenden Forderungen in ihrer Funktion

als haltgebende Anliegen zu definieren, besteht eine Chance, sie in adäquate Anerkennung und Handlung umzusetzen und damit einen Lösungsweg zu ebnet. Dies erweitert einerseits die Handlungsmöglichkeiten, und andererseits wird dann ein Konflikt zur Entwicklungschance.

Literatur

- Friedrich Glasl, Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, 1992.
- Ijoma Mangold, Das deutsche Krokodil, Rohwolt-Verlag, 2017.
- Richard David Precht, Wer bin ich und wenn ja wie viele? Goldman-Verlag, 2007.
- Daniel Shapiro. Identity Affirmation Theory: Who We Are Matters (A Lot) in Mediation. In: perspektive mediation, 2/2020, S. 102–106.



Kontakt

Dr. Noa Zanolli, Lehrerin, Ethnologin und Mediatorin, ist an der allgemeinen Verbreitung der Mediation interessiert, beschäftigt sich „identitätskonform“ mit Mediation in Altersfragen und engagiert sich bei gemeinnützigen Organisationen. Ihr Buch „Vom guten Umgang mit Differenzen. Mediatives Denken“ ist im 2020 im Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main, erschienen.

nzanolli@reconfigure.ch
www.reconfigure.ch, www.altersmediation-bern.ch

📖 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

Iris Fillié Utz

Überblick: Wie ist die berufliche Identität das geworden, was sie ist? Ein Versuch, den Zusammenhang zwischen der persönlichen Entwicklung und dem Werden als Mediatorin zu skizzieren. Erinnerung wird durch diese Veränderung beeinflusst und bleibt somit etwas Subjektives.

Keywords: Identität, Erinnerungsarbeit, Wirklichkeit, Milieu, Diversität, Toleranz, Rollenvorbild.



<https://doi.org/10.33196/pm202102008101>

Das Werden der beruflichen Identität – eine Erinnerungsarbeit

Ich verdanke meiner Familie ein behütetes Aufwachsen, den Besuch guter Schulen, eine gute Ausbildung, frühen Zugang zu Fremdsprachen und gute ‚Manieren‘. Die Vermittlung von Werten und frühe Begegnungen mit sehr unterschiedlichen Welten.

Ich komme aus einer konservativen, bürgerlichen Familie. Ich bin das vierte Kind von Fünfen, eine Schwester starb als Baby, eine Zwillingsschwester, zwei Brüder, 10 und 13 Jahre älter als wir. Sie waren die meiste Zeit meiner Kinderzeit in Internaten und Ausbildungen. Ich bin mit Kindermädchen und Hausmädchen aufgewachsen. Diese waren über Jahre in der Familie und ich habe sie als ein Teil derselben erlebt. Durch unsere Kinderfrau lernte ich die Hinterhöfe im Berliner Wedding kennen. Sie nahm uns manchmal am Sonntag mit in ihre Familie. Das Arbeitermilieu, aus dem sie stammte, hat uns Kindern sehr gut gefallen. Viele Menschen auf engem Raum, es wurde gegessen, geraucht, getrunken, viel geredet und gelacht und Kinder hatten viel Freiheiten, so durften wir so viel Torte essen, wie wir wollten, uns dreckig machen und uns zanken. In dieser Zeit wurde die Grundlage für die Überzeugung gelegt, dass schöne Kleidung und gute Manieren zwar hübsch sind, aber nichts zu tun haben mit Charakter und Intelligenz.

Die Freunde meiner Eltern lebten in der Nachkriegszeit über die ganze Welt verstreut. Der Krieg hat in meiner

Kindheit, eine große Rolle gespielt. Nicht nur, dass wir in den Ruinengrundstücken gespielt haben, lebensgefährlich, sondern es wurde von allen Erwachsenen auch ständig über den Krieg und seine Folgen gesprochen. Als Kind habe ich es so empfunden, dass die Eltern ein Vorkriegs-, ein Kriegs- und ein Nachkriegsleben hatten. Für mich blieben diese Leben unverbunden, so stammt von meiner jüdischen Patentante, die in Rom lebte, der Satz: „Bis Hitler kam, wusste ich gar nicht, dass ich Jüdin bin“.

Jedenfalls hat diese Atmosphäre zu der Überzeugung geführt, dass das, was gesagt wird, und das, was zu sehen ist, nur einen Teil der Wirklichkeit abbildet. Meine Erfahrungen, die ich in verschiedenen Milieus mit sehr unterschiedlichen Umgangsmoden machte, lehrten mich, dass das, was als richtig und was als falsch angesehen wird, durch den jeweiligen Kontext definiert wird. Eine gute Lehre für spätere Mediatorinnentätigkeit. Das Aufwachsen in Westberlin hat sicher noch vieles verstärkt. Die direkte Nachbarschaft zu dem „Reich des Bösen“ führte gleichzeitig zu einer Relativierung desselben, wie zu größerer Furcht.

Leistung wurde selbstverständlich als erwünscht angesehen, die Hugenotten sind schließlich Puritaner. Viele Freunde meiner Familie hatten durch Enteignung, Vertreibung und Flucht eine drastische Veränderung ihrer

Vermögensverhältnisse erfahren und viele von ihnen waren nicht in der Lage, sich eine mit den Vorkriegsverhältnissen vergleichbare Existenz aufzubauen. Meine Eltern, die am Ende des Krieges 39 und 36 Jahre alt waren, sind dem Wirtschaftswunderland Deutschland mit Skepsis begegnet. Eine Skepsis, die sich indirekt geäußert hat. Mein Vater war ein gut beschäftigter Wirtschaftsanwalt, der seine vielen Bekannten und Kollegen alle schon aus der Vorkriegszeit kannte. Über das eigene im Krieg erfahrene Leid, – der einzige Bruder meines Vaters ist gefallen, meine Eltern haben ein Kind verloren,– wurde nicht gesprochen¹. Die Traurigkeit überschattete meine Eltern, ohne für mich als Kind greifbar zu sein.

Der Umgang mit Diversität wurde praktiziert, bevor man das Wort kannte, so hatte mein konservativer Vater einen Freund, der homosexuell war und das auch offen lebte. Uns Kindern wurde beschieden, er liebe eben Männer; kein weiterer Kommentar. Wir haben verstanden, es ist Privatsache und geht niemanden etwas an. Meine Schwester und ich gingen 10 Jahre lang auf eine private katholische Mädchenschule, ohne dass es Schwierigkeiten gab. Es war eine angesehene Schule mit sehr gutem Französischunterricht, das war meinen Eltern wichtig. Es gab in diesen zehn Jahren nie einen Konflikt über Religion. Ich glaube, dass diese Schule mir etwas über Toleranz beigebracht hat und etwas über höfliche Umgangsformen von Lehrerinnen und Schülerinnen.

» Ich habe damals begriffen, dass der Ton wichtig ist, in dem etwas gesagt wird, und ob das Gesagte von Respekt getragen ist.

Das hat mir später im Mediationsgeschehen dabei geholfen, so achtsam zu konfrontieren, dass die Medianten es annehmen konnten.

Was habe ich aus dieser Zeit für Mediation mitgenommen? Ich erfuhr schon damals, dass es viele Wirklichkeiten gibt, die abhängig vom Kontext sind. Ich hatte ein konstruktivistisches Weltbild, bevor ich wusste, was das ist. Die frühe Beschäftigung mit Sprache eröffnete mir neue Welten, ich war mit 16 Jahren das erste Mal allein in England. Dort habe ich gelernt, nicht nur auf die Worte zu achten, sondern auch auf nonverbale Botschaften.

Berufswahl

Die Studienauswahl stellte mich vor Entscheidungsprobleme. Die Frauen in meinem Umfeld hatten, aus meiner Sicht keinen „Beruf“. Sie arbeiteten als Hausmädchen,

Marktfrauen, Sekretärinnen, Friseurinnen, Schneiderinnen, Köchinnen, Krankenschwestern und Grundschullehrerinnen. Aber das waren im Wertekanon meiner Welt nur Tätigkeiten, die Frauen aus anderen sozialen Schichten ausübten, weil sie Geld verdienen mussten. Als ich überlegte, ob Stewardess nicht ein möglicher Beruf für mich wäre, sagte mein Vater nur: „Was, du willst Serviertochter im Flugzeug werden?“ So rückte die Orientierung auf Männerberufe in den Fokus, denn das waren in meinen Augen „richtige“ Berufe. Die Männer waren Anwälte wie mein Vater, Richter, Ärzte, erfolgreiche Unternehmer, Journalisten, Universitätsprofessoren. Sie hatten studiert und hatten Titel, sie verdienten viel Geld und vor allem hatte das, was sie taten, Bedeutung.

Für mich war mein Vater damit ein attraktives Rollenvorbild. Er ging nach dem Frühstück in sein Büro am Kurfürstendamm, traf wichtige Leute und flog von Tempelhof aus in die ganze Welt. Seine Arbeit war interessant. Er gewann wichtige Prozesse und unterrichtete Familienrecht an einer Universität. Um zu verstehen, warum die Berufswahl für mich schwierig war, obwohl in meiner Familie gewünscht war, dass Mädchen das Abitur machen und studieren sollten, muss ich erwähnen, dass meine Schwester und ich die ersten Frauen in meiner Familie waren, die diesen Weg wirklich wählten. Meine Schwester ist Internistin geworden. Ich entschloss mich, Jura zu studieren mit dem Ziel, Anwältin zu werden.

Studienjahre

Der Studienbeginn, der mit einem Umzug nach Freiburg begann, bedeutete für mich ein erstes Allein-zurechtkommen und war eine Herausforderung. Ich war es nicht gewöhnt, meinen Alltag ohne Hilfe zu organisieren. Im Jurastudium begann dann die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Zuständen in Deutschland. Weitere Anregungen kamen durch Seminare in Kriminologie, Vorlesungen in Forensik und in Rechtsgeschichte. Was habe ich im Jurastudium für die Mediation gelernt? Ganz allgemein hier ein Nachdenken, wie funktionieren die Menschen? Welche gesellschaftlichen Umstände begünstigen, dass jemand straffällig wird? Was setzt der Staat dagegen. Die Naziverbrechen wurden in ihrem ganzen Ausmaß endlich Thema. In meiner Familie wurden die Verbrechen des Naziregimes nicht geleugnet, aber wir konnten auch nicht wirklich darüber miteinander reden. Dieses Thema hat mich nie wieder losgelassen.

1) Fillié Utz, 2016, S. 220.

» In Mediation habe ich oft erfahren, welche toxische Rolle Kriegserfahrungen, über die nicht gesprochen wird, für Familienkonflikte haben.

Ich habe für diese Thematik eine Hellhörigkeit entwickelt, die mir in der Arbeit mit Familien geholfen hat².

Für die Mediation war es sicher günstig, dass ich im Jurastudium lernte, Fakten zu sichten und zu ordnen, Struktur zu schaffen, um mir einen Überblick zu verschaffen. Etwas, das mir später als Mediatorin, systemische Therapeutin und Supervisorin von großem Nutzen war. Gerichtspraktika und Praktika in der Arbeit mit strafällig gewordenen Jugendlichen bereicherten mich und haben die Fähigkeit gefördert, mich mühelos von einer Welt in die andere zu bewegen, schnell den dort gültigen Code zu erkennen. Dies half mir in Mediationen, mich auf sehr unterschiedliche Klientel einzustellen. Profitiert habe ich ebenfalls davon, dass ich die juristische Sprache gut verstehe und mir die Art zu denken vertraut ist. Als Familientherapeutin und Mediatorin war es hilfreich, dass ich keine Berührungsängste mit Juristen*innen und auch der Justiz als solcher hatte. Es ist eine vertraute Welt geblieben. Bei dem Aufbau einer Therapiegruppe innerhalb einer Vollzugsanstalt, Jahre nach dem Studium, hat sich das noch einmal als Vorteil erwiesen. Ich denke, ohne die nebenbei geleistete Vermittlung und Übersetzungsarbeit zwischen Vollzugsbeamten und Psychosozialen wäre diese Arbeit kein Erfolg geworden. Meine Studienzeit wurde zudem geprägt durch die Ideen der 68er Bewegung und der Frauenbewegung. Meine Studienjahre waren auch die Zeit der RAF. Die Frage, ob Gewalt eine vertretbare Option sein kann, um gesellschaftliche Verhältnisse zu verändern, hat viele von uns beschäftigt und ich habe gute Freund*innen über diese Auseinandersetzung verloren. Martin Bubers Aussage, dass der Zweck niemals die Mittel heiligt, hat mir schon damals eingeleuchtet. Diskussionen um die Frage nach Macht und Machtausübung, wer die Gesetze macht und welche gesellschaftlichen Gruppen profitieren, beschäftigten mich im Kontext meines Jurastudiums sehr.

Die Auseinandersetzung mit der Generation meiner Eltern bezüglich der Frage: „Was habt ihr politisch während des Nationalsozialismus getan bzw. unterlassen?“ führte – wie in vielen Familien – zu Konflikten. Heute, befördert durch jahrzehntelanges mediatives Tun, weiß ich, die Frage hätte lauten müssen: „Wie war es unter diesen Gegebenheiten zu leben?“ „Was habt ihr gefühlt?“ „Was habt ihr gedacht?“ Für Mediation war die Erfahrung wichtig, dass es Fragen gibt, die die Befragten in den

Widerstand treibt. Ich habe es damals nicht verstanden, warum meine Eltern nicht mit mir reden wollten, und es war mir völlig unklar, dass sie sich angegriffen fühlten. Ich habe am Ende meines Studiums die Entscheidung getroffen, dass ich keinen juristischen Beruf ausüben möchte. Ich habe Recht und Gerechtigkeit nicht mehr zusammenbringen können. Die wichtigsten Gründe waren die Hierarchie des Rechts, die Benachteiligung sozial Schwacher, die männlich dominierten Umgangs-codes, dass es nur um das Gewinnen ging und Frauen diese Spielregeln ebenfalls annehmen sollten. Das Gleichgewicht der Wertigkeit zwischen Mediator*in und Mediand*innen und der totale Verzicht auf Macht hat mich an der Mediation am meisten fasziniert. Heute ist mir bewusst, dass das Thema Macht ein kompliziertes Thema in der Mediation ist und sehr kontrovers diskutiert wird; aber am Anfang hat mich die Idee des gleichschenkligen Dreiecks inspiriert, die Vision von untereinander Gleichen im Mediationsgeschehen.

Aussteigen

Meine Entscheidung, Jura aufzugeben, führte zum Bruch mit meinen Eltern. Wir konnten uns einander nicht verständlich machen. Es ist darum sicher nicht verwunderlich, dass Kommunikation in Familien zu meinem Beruf geworden ist.

Wie so viele junge Leute in dieser Zeit erprobte ich alternative Lebensformen. Ich zog mit anderen zusammen auf einen Bauernhof, um ein möglichst autarkes Leben zu versuchen. Der Versuch hat drei Jahre gedauert und war eine sehr schwierige und lehrreiche Zeit.

» Es war mir eine Lehre, dass theoretische Erkenntnisse sich in der Praxis anders anfühlen als gedacht.

Dieses Experiment und auch das Scheitern damit, – es gelang uns ja nicht, ein anderes Leben zu leben, weder in unseren Beziehungen noch wurden wir wirtschaftlich unabhängig – hat mich viel über mich selbst und über andere gelehrt. In dieser Zeit habe ich auch mein erstes Kind bekommen. Ich habe Respekt und Verständnis für den Wunsch nach radikaler Veränderung und ich weiß, dass das Eingehen von Risiken eine Ressource sein kann. Als Therapeutin und Mediatorin konnte ich auf diese Erfahrungen zurückgreifen und zu einem tieferen Verständnis meiner Klienten*innen kommen. Gerade in

2) Fillié Utz, 2009, S. 188–193.

Mediation erfahre ich, dass bei Trennungen der Wunsch nach Veränderung oft der wichtigste Initiator ist. Nach drei Jahren in zwei verschiedenen Landkommunen, einer Trennung und der Erkenntnis, dass ich einen Beruf möchte, der mich und meine Tochter ernähren kann, bin ich zu einem neuen Studium in die Stadt zurückgekehrt.

Studium soziale Arbeit

Während des Landlebens, bekam ich das Angebot, als Übersetzerin bei einer Ausbildung in systemischer Familientherapie zu arbeiten. Die Ausbilder*innen waren Caroll Gammer-Downing und Martin J. Kirschenbaum. Ich hatte schon Erfahrung als Übersetzerin gesammelt, da ich für meinen Vater bei Verhandlungen mit Mandant*innen übersetzte. Das hat mir bei den Live-Sitzungen, die die Ausbilder*innen mit Familien hielten, sehr geholfen. Übersetzen von einer Sprache in eine andere ist eine gute Vorbereitung für die Arbeit als Mediatorin. Übersetzen schult darin, genau hinzuhören um den Sinn dessen, was gesagt wird, zu erfassen. Da ich keine Ausbildung im Simultanübersetzen hatte, habe ich geübt, die nonverbale Botschaft mit zu übermitteln, Stimmlage, Gesichtsausdruck, Körperausdruck wahrzunehmen.

Obwohl als Juristin fachfremd, hat mich das Menschenbild der humanistischen Psychologie sehr angesprochen. Ich hatte alle Kurse einer Ausbildung in Familientherapie übersetzt, bevor ich daran gedacht habe, daraus einen Beruf zu machen. Die Anregung kam von den beiden Ausbilder*innen, die völlig unbeeindruckt davon waren, dass ich kein zu einer therapeutischen Ausbildung passendes Studium hatte. In der Familientherapie-Ausbildung war es eine Professorin der Katholischen Stiftungsfachhochschule, die mir die Vorzüge eines Studiums darlegte.

Während des Studiums in Sozialer Arbeit habe ich gleichzeitig die Ausbildung in Familientherapie absolviert. Ich hatte das Studium mit dem Ziel gewählt, dass ich mit Familien und Paaren arbeiten kann.

Nach einigen Jahren Anstellung beim Kinderschutzbund entschied ich mich, inzwischen verheiratet, auf dem Land lebend und mit einem zweiten Kind, selbständig eine familientherapeutische Praxis zu starten.

Praxis

In meine Praxis kamen viele Paare und es hatte sich schnell herumgesprochen, dass ich auch dann mit Paaren

arbeite, wenn sie sich zu einer Scheidung entschlossen hätten.

Ich hatte mehrmals die Erfahrung gemacht, dass ein Paar schon gut dabei war, sein zukünftiges Leben zu verhandeln und dass dann ein Brief von einem Anwalt sehr irritieren konnte.

» Häufig waren die Paare so gekränkt, geschockt und wütend, dass die ganze vorherige Arbeit gefährdet war.

Ich habe dann meinen Klient*innen das Angebot gemacht, Briefe von Anwalt*innen in die Therapiesitzungen mitzubringen, um gemeinsam zu klären, was beide Klienten wollen. Es erwies sich als sehr hilfreich, die Klient*innen so auf die Anwaltsbesuche vorzubereiten und das deutsche Rechtssystem bezüglich Scheidung zu erklären. Viele meiner Klient*innen waren sehr betroffen, dass sie vor Gericht als feindliche Parteien gesehen werden, und es war darum hilfreich für sie zu erfahren, dass grundsätzlich Vertragsfreiheit besteht und das Gesetz erst eingreift, wenn die Vereinbarung sittenwidrig ist.

In dem Landkreis, in dem sich meine Praxis befand, entwickelten sich in dieser Zeit, im Umfeld der Arbeit mit Familien, die ersten interdisziplinären Arbeitskreise. Ich machte die Erfahrung, dass Jurist*innen, die mit Scheidungen befasst waren, auch mit dem Stand der Dinge unzufrieden waren und neue Wege suchten. Durch meine Vorbildung machte ich die Erfahrung, dass ich gut zwischen Psychosozialen und Jurist*innen vermitteln konnte, wenn es sprachliche „Missverständnisse“ gab. Das Juristische war für mich ein vertrautes Feld, es war ein bisschen wie nach Hause kommen.

Ich war bereits einige Jahre als Familientherapeutin tätig, als die Anfrage kam, ob ich an einer Mediationsausbildung interessiert sei und übersetzen würde.

Meine ersten Lehrer Jack Himmelstein und Gary Friedman waren beide Anwälte und davon auch geprägt. Die Schüler waren eine interdisziplinäre Gruppe von Jurist*innen und Psycho-Sozialen.

» Für mich hat sich mit der Mediationsausbildung ein Kreis geschlossen.

Ich hatte ja einmal angefangen, Jura zu studieren mit der vagen Vorstellung, das Recht solle Menschen helfen, ihre Probleme zu lösen. Die Idee der Mediation, dass man das konkrete Leben ja verhandeln könne, auch dann, wenn man einen Konflikt miteinander hat, und dass das

am besten von den betroffenen Personen selbst gemacht wird und nicht von damit beauftragten Anwält*innen, fand ich sehr einleuchtend. Es passte gut zu meiner Vorstellung, dass Bürger*innen einer Demokratie in die Lage gebracht werden sollten, dies so weit wie möglich selbst regeln zu können. Ich habe meine Aufgabe als Mediatorin immer darin gesehen, direkte Verhandlung zwischen den Betroffenen zu ermöglichen. Durch weitere Lehrer*innen u. a. John Haynes und Joseph Duss von Werdt hat sich meine Vorstellung von Mediation erweitert, doch diese Vorstellung ist mein Leitgedanke geblieben.

Familientherapeutische Mediatorin oder mediative Familientherapeutin?

Wie definiere ich heute meine berufliche Identität? Angenommen es gibt so etwas wie eine rein berufliche Identität. Dann wäre für mich die Frage bedeutsam, ob ich eher einen mediativen Blick auf die Familientherapie oder eher einen systemisch familientherapeutischen Blick auf die Mediation habe.

Der systemische Fokus ist in beidem gut präsent. Mein Hauptarbeitsfeld in Mediation sind Konflikte im familiären Bereich im weitesten Sinne. Das sind Konflikte, denen oft eine lange Konfliktgeschichte voraus geht und in denen die Beteiligten ein hohes Interesse an der Aufrechterhaltung ihrer Beziehungen zueinander haben. Man kann sich von seiner Partnerin scheiden lassen, aber nicht von seinen Kindern und auch nicht von seinen Eltern, und ob die Trennung von dem Partner gelingt, hängt sicher nicht nur von dem juristischen Akt ab. Die detaillierte Kenntnis interfamiliärer Kommunikation und Strukturen ist wesentlich für Mediation in diesem Umfeld. Viele der, in der FT (Familientherapie) entwickelten Techniken sind heute Standard in der Mediation. Ein weiterer verbindender Aspekt zwischen FT und Mediation, ist die Arbeit mit vielen Personen gleichzeitig und auch die Fähigkeit, nicht anwesende Personen mitzudenken. Der wesentliche Unterschied liegt im Auftrag der Klient*innen. In der FT liegt der Schwerpunkt auf dem Erhalt konstruktiver Beziehungen und der Veränderung destruktiver Muster, in Mediation sollen gemeinsame Lösungen gefunden werden, die den Konflikt beenden oder entschärfen können. Im Scheidungs- und Trennungsgeschehen kann das in beiden Disziplinen eine Gratwanderung werden. Vielleicht überwiegt aber bei mir inzwischen doch der mediative Blick.

Familientherapeut*innen sind oft der Ansicht, dass bei Konflikten in der Familie erst die Beziehungen zueinan-

der geklärt werden müssen. Ihrer Ansicht nach sind die Konflikte nur das Vehikel für bestimmte Themen. Die Bearbeitung auf der Sachebene habe zur Folge, dass sich Konflikte auf andere Themen verlagern.

Ich teile diese Ansicht nicht und habe die Erfahrung gemacht, dass bei Konflikten in Familien gerade der Versuch, mit allen gemeinsam eine faire Lösung für Sachprobleme zu finden, die Beziehungen zueinander verbessern kann. Wenn eine Lösung gelingt und sich auf der Sachebene eine Veränderung zeigt, wenden sich auch die Beziehungen zum Positiven. In Mediation ist es möglich, über materielle Wiedergutmachung zu sprechen, und Wiedergutmachung kann ganz entscheidend zu einer Befriedung beitragen.

Meine FT-Ausbildung hatte einen integrativen Ansatz. Sie basiert auf den Grundlagen der Human-Psychologie, der Verhaltenstherapie und der Analyse. Am Anfang meiner Mediationstätigkeit habe ich Mediation als ein weiteres Werkzeug verstanden und habe sehr bald in meiner Tätigkeit als Therapeutin und Supervisorin mit diesen mediativen Methoden gearbeitet. Heute, nach vielen Jahren therapeutischer, supervisorischer und mediativer Arbeit, ist für mich das systemische Denken das Verbindende und Übergreifende in allem. Berufliche Identität ist eben nicht nur geprägt von der Ausbildung und der beruflichen Praxis, sondern von allen Erfahrungen, die wir in den Beziehungen mit Menschen machen. Nicht zuletzt mit Klient*innen und Schüler*innen, Kolleg*innen, Freund*innen und Familien.

Literatur

- Iris Fillié Utz, 2016, Heilendes Erinnern und der zweite Weltkrieg. In: perspektive mediation 2016 Heft 4, Verlag Österreich, Wien.
- Iris Fillié Utz, 2009, Generationenübergreifende Mediation an zwei Beispielen. In: perspektive mediation 2009 Heft 4, Verlag Österreich, Wien.



Kontakt

Iris Fillié-Utz M.A. Diplomsozialpädagogin (FH) Mediatorin, Familientherapeutin, Supervisorin
iris.utz@t-online.de

Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>



Jennifer Brandt und Mary McLain

Überblick: „On becoming a mediator“ folgt zwei amerikanischen Anwältinnen auf ihren persönlichen Reisen zur Mediation: Jennifer Brandt und Mary McLain. Beide Autorinnen halten es für unvermeidlich, dass sie schließlich Mediatorinnen wurden. Sie reflektieren, was sie in ihrer Ausbildung, in ihrem Praxistraining, bei ihren Erfahrungen und ihrem Hintergrund zur Mediation führte. Sie zeigen, wie ihre mediatorische Identität nicht nur ihren Beruf prägt, sondern auch ihren Umgang mit juristischen Prozessen und vor allem den daran beteiligten Personen.

Keywords: Narrativ, Realität, Kommunikationsfähigkeit, Wandel, Selbsterkenntnis, Interaktion, Konsensbildung, Kultur, Heilung, Achtsamkeit.

<https://doi.org/10.33196/pm202102008601>

Amerikanische Wege zur mediatorischen Identität

Zwei persönliche Bilanzen

Frühe Einflüsse I (Jennifer Brandt):

Ich wusste, dass ich eine Mediatorin bin, bevor ich wusste, was Mediation ist. Durch die Kombination aus Ausbildungen und meinem Charakter habe ich mich in diese Richtung bewegt. Für das Bachelor-Studium entschied ich mich für Geschichte und Französisch, Französisch, die Sprache der Diplomatie, die Sprache der Romantik, für das Studium der Geschichte, um den Verlauf der Ereignisse zu verstehen. Wie und warum sie aufgetreten sind und welche Lehren sie enthalten. Ich habe gelernt, es gibt nicht nur den einen Weg die Vergangenheit zu betrachten. Das Narrativ entwickelt sich weiter und verändert sich. Die Vergangenheit wird durch unterschiedliche Perspektiven neu interpretiert, sogar durch meine eigene. „Geschichte“ verändert sich, wird umgeschrieben. Es gibt keine absolute Wahrheit. „Die Geschichte umfasst nie mehr als einen kleinen Teil der Realität“, sagt La Rochefoucauld. So ist es auch in Mediation. Wenn man den Streit aus der unterschiedlichen Perspektive beider Seiten entschlüsselt, scheint es oft, dass die Parteien von einem ganz anderen Ereignis sprechen. Es ist die Vermittlerin, die diese Lücke überbrücken und den Sinn finden muss, um ein Verständnis dafür zu bekom-

men, was jede Seite glaubt, dass es sich abgespielt hat. Wie in einer Geschichtsstunde müssen die Ursachen des „Krieges“ analysiert und übersetzt werden, damit beide Seiten die Ereignisse aus der Sicht der anderen Person verstehen. Wahrnehmung wird Realität. Eine andere Sprache zu lernen verbesserte meine Kommunikationsfähigkeiten, in dem ich mir der nuancierten Bedeutung der Wörter, die ich verwende, bewusster wurde und auf die Botschaft achtete, die ich vermitteln wollte.

Frühe Einflüsse II (Mary McLain)

Ich wuchs als mittleres Kind in den 1960er Jahren in einer kleinen Stadt in Montana in den Rocky Mountains auf.

» Ich entwickelte schon als Kind eine Neigung zu aktivem Zuhören.

Meine Eltern waren friedliebende soziale Aktivisten, deren Leben sich darum drehte, anderen zu helfen. Ich verbrachte Stunden damit, den Geschichten von Fremden zuzuhören, die zu uns nach Hause kamen, für eine warme Mahlzeit oder Nachbarinnen, die Freude und Trauer mitteilen wollten. Ich habe die Auswirkungen sozi-

aler Unruhen auf das individuelle Leben und die Gesellschaft miterlebt. Ich sah, wie mitfühlende, sehr erfahrene und effektive Vorgesetzte (Recht, Religion, Bildung, soziale Dienste und Strafverfolgungsbehörden) zusammenarbeiteten, um in turbulenten Zeiten einen Weg des Friedens zu finden. Ich wollte selbst der Wandel werden, den ich für die Welt wollte und so begann mein Weg zur friedlichen Lösung von Konflikten, zur Mediation.

Während meines Studiums der Sozial- und Erziehungswissenschaften, gaben mir die Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft ein Verständnis der menschlichen Interaktionen und der menschlichen Psyche. Dies Verständnis brachte auch Selbsterkenntnis mit sich. Nach dem Abschluss unterrichtete ich Grundschüler und behinderte Erwachsene. Ich war unzufrieden, dass ich nicht genug tat, um meinen Wunsch zu erfüllen, anderen zu helfen. Ich wusste, dass ich mehr dazu beitragen könnte, einen systemischen Wandel in einer zersplitterten Gesellschaft herbeizuführen.

Juristische Karriere I (*Jennifer Brandt*)

Nach der Universität und kurzer Beschäftigung im internationalen Handel, studierte ich Jura und lernte, sorgfältig zu analysieren.

» Und ich lernte, Dinge aus mehreren Perspektiven zu sehen.

Als nächstes trat ich in eine große Anwaltskanzlei ein. Als Prozessbevollmächtigte wurde ich zu einer „scharfen Anwältin“, die das Interesse ihrer Mandanten verfolgte, ob richtig oder falsch. Ich wählte die Fakten und das Gesetz aus, überzeugte, verführte und forderte meine Gegner heraus. Gewinnen war alles, was zählte. Diese vorherrschende Haltung in Rechtsstreitigkeiten blieb unbefriedigend und brachte mich zur Mediation. Ich ließ mich vollständig auf Mediation ein und vermied einen Rückblick. Mediation ist die Antithese zu Rechtsstreitigkeiten.

Erfolg wird nicht an gewinnen oder verlieren gemessen, sondern daran, ob es gelingt den Parteien zu helfen, eine Lösung zu finden. Diese soll ihnen ermöglichen, möglichst viele Interessen zu befriedigen, ohne wesentliche Interessen aufgeben zu müssen. Beim Erlernen mediatorischer Fähigkeiten musste ich die kontradiktorische Denkweise aufgeben, konnte aber meine analytische, juristische Ausbildung nutzen. Um kreative Lösungen zu finden, lernte ich, das einfühlsame Zuhören zu nutzen und den Wunsch nach Kontrolle des Ergebnisses zu

lassen. Später war ich als eine von wenigen Mediatorinnen daran beteiligt, ein Pilotprogramm in New Jersey zu schaffen, das dafür plädierte, Mediation an Gerichten zu ermöglichen.¹

Für einen Großteil meiner Karriere habe ich mich als Anwältin bezeichnet, ein angesehener Beruf. Als sich Mediation in der Konfliktlösungslandschaft etabliert hatte, entschieden viele von uns, sich dafür in erster Linie als Mediatorinnen zu bezeichnen, statt es als Ergänzung zu einem anderen Beruf, den des Rechtsanwalt-Mediators oder der Psychologin-Mediatorin zu verwenden; als ob es nicht ausreiche, eine „Mediatorin“ zu sein. Aber für viele von uns ist es ausreichend und es geht darum, eine „Mediatorin“ zu werden.

Juristische Karriere II (*Mary McLain*)

Ich wurde vom Jurastudium angezogen, weil es ein Weg schien, das Leben von Menschen positiv zu beeinflussen und Veränderungen zu ermöglichen. Ich habe das Gesetz als Mittel betrachtet, um die Opfer zu schützen und für sie einzutreten. An der juristischen Fakultät fanden die Kurse in Verhandlung und Streitbeilegung bei mir am meisten Resonanz, damals noch eine Nische der juristischen Lehre. Nach meinem Abschluss zog ich nach San Francisco, wo ich Anwältin wurde. Während meiner Gerichtsverhandlungen wandte ich eine neuartige Vorgehensweise an. Ich vertrat meine Mandanten vehement, während ich, ungewöhnlich für die damalige Zeit, versuchte, Zusammenarbeit, rücksichtsvollen Umgang und Konsensbildung mit der anderen Seite zu erreichen.

» Meine Fälle führten oft zu kreativen Vergleichen.

Ich war in vielen juristischen Verbänden aktiv, die sich für zivilen Umgang der Kollegen untereinander einsetzten, den Zugang aller zu Gerichten und Gerechtigkeit unterstützten und die so meinen Wunsch erfüllten, mich für eine notwendige Änderung innerhalb des Rechtssystems einzusetzen.

Mediation I (*Jennifer Brandt*)

Die überwiegende Mehrheit der Mediatoren in den USA sind Anwälte und viele sind pensionierte Richter und

1) Ein Pilotprogramm zur obligatorischen Gerichtlichen Mediation in New Jersey begann 1995 und 1998 umgesetzt. www.njcourts.gov/courts/assets/civil/civilmedprogramresman.pdf.

Richterinnen. In New Jersey sind, nach Schätzung von Mediationstrainern, 90% Anwälte. Die 10 % Nicht-Anwälte sind Wirtschaftsfachleute, Banker und Finanzexpertinnen, Buchhalter, Versicherungsmanager, Lehrerinnen, Psychologinnen und Sozialarbeiter, Ingenieure, Strafjustizangehörige, Regierungsangestellte, Personal- und IT-Experten. In der Scheidungsmediation sind fast 50 % der Nicht-Anwälte medizinische Fachkräfte, darunter Psychologinnen, Therapeutinnen und Sozialarbeiter.²

Während meiner Mediationserfahrung in anderen Ländern, durch die Arbeit mit „Foundation for the Sustainable Rule of Law Initiatives“ (www.fsriadr.org), habe ich festgestellt, dass jede Kultur ihre eigene Verteilung der Berufe hat. In Indien sind weniger als 1 % der Mediatorinnen keine Anwälte; in der Republik Georgien auch weniger als 1 % und diese sind meist Psychologinnen und Lehrer; in Kroatien sind 30 % Nichtjuristen, aus einem breiten Spektrum von Berufen, darunter Sozialarbeiterinnen, Psychologen, Ingenieure, Finanz- und Versicherungsmanager, Ökonomen, Lehrerinnen, Personalerinnen und IT-Fachleute; in Bulgarien sind ca. 15% Nichtjuristen, einschließlich Ingenieure und Psychologinnen.³

Viele Staaten in den USA haben im Gericht verordnete Mediationsprogramme, nur sehr wenige davon erfordern, dass die Mediatorinnen Anwältinnen sind. Das Bundesgerichtssystem verlangt in der Regel, dass Mediatoren Anwälte sind, während dies bei Bundeskonkursgerichten nicht der Fall ist. Die meisten US-Bundesstaaten verlangen eine Mediationsausbildung, bevor sie eine Bewerberin in die Liste der gerichtlich zugelassenen Mediatoren aufnehmen.

»» **Viele Staaten verlangen aber keine Ausbildung bei privaten Mediationspraxen.**^{4, 5}

In New Jersey müssen gerichtlich zugelassene Mediatorinnen ein 40-Stunden-Mediationsprogramm absolvieren. Die Mediator-Azubis müssen danach mindestens fünf Stunden lang in zwei Mediationen bei einer erfahrenen gerichtlich zugelassenen Mediatorin hospitieren. Schließlich müssen sie mindestens 15 Mediationen abschließen oder mit Mediation vergleichbare Verfahren. Seltsamerweise ist eine Mediationsausbildung bei pensionierten Richtern nicht erforderlich. Ich halte dies für einen Fehler, weil Richterinnen nicht an und für sich als Mediatoren qualifiziert sind. Sie sind sozialisiert, als Entscheidungsträgerinnen zu wirken, nicht als Konsensbildner, zu urteilen wer Recht hat und wer Unrecht. Die Selbstbestimmung der Parteien, ein entscheidendes Element der Mediation,

fehlt. Es gibt zwar viele herausragende Richter, die zu den angesehensten und erfolgreichsten Mediatorinnen gehören, aber es gibt andere, die ihre Haltung zu urteilen, beibehalten. Bildungsstandards und Mediationsschulungen sollten von jedem verlangt werden, der ein effektiver, professioneller Mediator werden möchte.^{6, 7}

Mediation II (Mary McLain)

Nach fast zwei Jahrzehnten, in denen ich ein Katalysator für den Wandel von der kontradiktorischen zur kollaborativen Zusammenarbeit in Rechtsstreitigkeiten war, erkannte ich, dass es noch einen besseren Weg geben muss, Konflikte zu lösen. Ich wollte mehr über die Theorie und Praxis der Mediation erfahren. Ich wollte anderen helfen, die emotionale und finanzielle Belastung durch eine Klage, die Not des unpersönlichen Prozesses zu vermeiden.

»» **Es gab endlose Verzögerungen und extreme Kosten.**

Unabhängig vom Ergebnis verliert jeder in Rechtsstreitigkeiten. Während das Gericht über den „Sieger“ entscheiden kann, kann kein Urteil den Parteien wirklichen Frieden bringen oder es ihnen ermöglichen, Beziehungen wiederherzustellen und mit ihrem Leben fortzufahren. Die unzufriedene Partei wird es immer bleiben.⁸

Mein erster Einblick in die Vorteile einer gerichtlich angeordneten Streitbeilegung kam zufällig zu dem Zeitpunkt,

2) Bei diesen Zahlen handelt es sich um Schätzungen, die auf anekdotischen Beweisen basieren, und nicht auf statistischen Studien, die aus Interviews mit Gerichtsfachleuten und Vermittlungstrainern stammen. In den USA und im Ausland.

3) Siehe Fußnote 2.

4) US-Staatsanforderungen, um in die Liste der zugelassenen Mediatoren in der Kommune aufgenommen zu werden. www.legalstudiesms.com/learning/court-certified-mediator-qualification-requirements/.

5) www.uscourts.gov/news/2012/06/25/alternate-dispute-resolution-now-established-practice-federal-courts.

6) In New Jersey, Court Rule 1:40 mandates mediation requirements court roster of approved mediators. www.nicourts.gov/courts/civil/medipol.html.

7) New Jersey Mentoring Anforderungen für Gerichtsplan von zugelassenen Mediatoren. www.nicourts.gov/courts/assets/civil/medmentguidelines.pdf.

8) Kenneth Cloke, 2001.

an dem Mediation den Gerichten vorgestellt wurde. Ich fühlte mich sofort zur Mediation hingezogen und nahm 1996 an meiner ersten 40-stündigen Mediationsausbildung teil. Von dort schrieb ich mich in einem der wenigen Postgraduierten-Rechts-Master LLM in International Dispute Resolution am Straus Institute for Dispute Resolution an der Pepperdine University ein.^{9, 10} Themen wie Sozialpsychologie in Konflikten, Kommunikation im Konflikt und interkulturelle Kommunikation in Konflikten vermittelten mir Wissen über die emotionalen Grundlagen, die oft zu Rechtsstreitigkeiten führen.

Als ich die Juristerei verließ und hauptberuflich Mediatorin wurde, musste ich neu lernen, wie wichtig es ist, Emotionen und Gefühle anzuerkennen.

»» Ich mußte verlernen, Gefühle zu ignorieren.

Nur zu oft werden Juristen gerade dazu angehalten. Ich passte mich an, um meiner wahren Leidenschaft zu folgen, „echte“ Lösungen für Konflikte zu finden, die selten durch den kontradiktorischen Prozess gefunden werden. Meine Stärke als Anwältin lag in der Prozessführung und dem Wissen um das Gesetz. Das Verständnis der Bedürfnisse und des Drucks, unter dem Anwälte stehen, hat mir als Mediatorin Vorteile gebracht. Ich habe meine Fähigkeiten als Anwältin genutzt mich für den Mediationsprozess einzusetzen, in dem ich aktives Zuhören anwendete und Verständnis für die Situation beider Konfliktparteien zeigte. Dies leuchtete den Parteien ein und ermöglichte es ihnen, den Wert von Entschlossenheit, Selbstbestimmung und informierter Entscheidungsfindung zu erkennen. Es ermöglichte ihnen, den Konflikt zu beenden und mit ihrem Leben fortzufahren.

Transformation I (Jennifer Brandt)

Zu Beginn meiner Mediatorinnenkarriere war es eine Herausforderung, meine juristische Ausbildung zu ignorieren. Mein erster Fall war ein Familienstreit zwischen Brüdern. Bevor die Mediation überhaupt begann, stellte ich mir das beste Ergebnis vor. Ich dachte, ich verstehe, was jede Seite sucht und wie es zu erreichen sei. Ich drängte und überredete jede Seite Kompromisse einzugehen, von denen ich dachte, dass sie eine Übereinkunft herbeiführen würden. Ich war direktiv statt damit beschäftigt, den Parteien Kommunikation zu ermöglichen. Meine damalige Haltung wurde durch ein Poster in meinem Büro demonstriert, „Sparen Sie Zeit – sehen Sie es auf meine Weise.“ Meine Methode ging nach hinten los. Die Anwälte drängten, die Parteien drohten zu

gehen. Ich wechselte die Gangart und achtete darauf, ihnen zuzuhören und ihre Gefühle zu verstehen. Die finanziellen Fragen erwiesen sich als zweitrangig im Vergleich zu den emotionalen.

»» Anerkennung von eigenen Fehlern kann so der Schlüssel sein.

Schmerz und Verlust führen u.U. heilsam zu einer Lösung, bei der die Geschäfts- und Familienbeziehungen erhalten bleiben. Ein kürzlich von Mediationstrainern in New Jersey festgestellter positiver Trend ist, dass fast 30 % der Neuzugänge in Mediationstrainingsprogrammen keine Anwältinnen sind. Die Einbeziehung anderer Berufe in die Vermittlungswelt verheißt Gutes für die friedliche Beilegung von Streitigkeiten und für ein allgemein harmonischeres Umgehen miteinander. Eine meditative Haltung mit aktivem Zuhören, Empathie, Kreativität und der Wertschätzung von Beziehungen bedeutet eine bessere Welt für alle. Mediation war in erster Linie ein Instrument in der Hand von Anwälten, aber sie ist universell anwendbar, da es unweigerlich zu Streitigkeiten kommt, sei es auf Familienebene, in der Wirtschaft oder auf globaler Ebene.¹¹

Ich sehe Mediation auf der Makroebene, über ihr Potenzial zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten hinaus, als ein Werkzeug an, eine Beziehung, die schief gelaufen ist, zu transformieren. Als Mediatorin bringe ich eine friedliche Denkweise mit, um meinen Teil zur Lösung von Konflikten beizutragen, wo immer sie auch herkommen. Ich verstehe die Magie der Mediation darin, Konflikte in eine Chance für positive Veränderungen zu verwandeln. Um auf eine höhere Ebene zu gelangen und die Vorteile aus langer Mediationspraxis zu nutzen, ging ich zurück an die Universität, um einen Master in Diplomatie und internationalen Beziehungen mit Schwerpunkt in Mediation zu machen.

Wie wird man zu einem echten Mediator, unabhängig von Herkunft, Ausbildung und Erfahrung? Letztlich ist es die Mediationsausbildung, die spezifische Fähigkeiten vermittelt und so die berufliche und persönliche Identität

9) <https://www.cand.uscourts.gov/about/court-programs/alternative-dispute-resolution-adr/becoming-a-neutral/>.

10) <https://law.pepperdine.edu/degrees-programs/master-of-laws/llm-dispute-resolution/>.

11) Siehe Fußnote 2.

eines Menschen zu der einer Mediatorin formt. Persönliche Eigenschaften wie die Fähigkeit, sich mit den Parteien und Anwältinnen emotional verbinden zu können, ein wirkliches Interesse an Kommunikation, der Wunsch, offen zuzuhören, zu erkunden, kreativ zu denken und als Wichtigstes, empathisch zu sein und damit Vertrauen aufzubauen, all dies spielt eine entscheidende Rolle beim „Werden“ einer Mediatorin.

» Braucht man Fachkenntnisse, um effektiver zu vermitteln?

Ich stimme dem nicht zu. Tatsächlich kann dies eher hemmend sein oder zu Vorurteilen führen. Die spezifischen mediativen Fähigkeiten und der Mediationsprozess an sich sind wichtiger als Expertise oder der Herkunftsberuf.

In den USA ist Co-Mediation selten, aber sie kann hilfreich sein, wenn spezifisches Wissen benötigt wird, z. B. in technischen Bereichen, wo dieses Wissen für die Entwicklung kreativer Lösungen von entscheidender Bedeutung sein kann.

Die Mediationsfähigkeiten zu verbessern, ist ein lebenslanges Unterfangen. Weiterbildung, Teilnahme an Trainings und Konferenzen, Lesen neuer Mediationsstudien und -artikel, Coaching, Mentoring, Schaffung einer Interventionsgruppe sind Möglichkeiten, zu wachsen und sich zu verbessern. Trotz jahrzehntelanger Erfahrung lerne ich noch immer etwas Neues. Je mehr wir mediieren und zu einer mediativen Haltung finden, desto mehr werden wir in erster Linie zu Mediatorinnen, erst dann wird Mediator-Sein zu unserer wahren Identität.

Transformation II (Mary McLain)

Nachdem ich mein LLM (Master of Law) abgeschlossen hatte, hat der Verlust meines ältesten Kindes mein Leben und meine Karriere verändert. Meine Prioritäten wurden klar: anderen zu helfen, Heilung und Lösungen auf einer höheren Ebene zu finden.

Das Lehren von Mediation, Verhandlung und Führung wurde meine Lebensarbeit.

» Eine Mediatorin zu *sein* und nicht nur als eine zu arbeiten, wurde meine Identität.

Die meisten Mediatoren, die ich unterrichtet habe, sind Juristinnen, wobei einige MBA-Studierende sind. Nach Auskunft meiner amerikanischen Kolleginnen gibt es bei der Einschreibung in Mediationslehrgänge einen aktuel-

len Anstieg von Studenten mit einer Vielzahl von Berufen. Darunter Human Resources-Profis, Therapeuten, Medizinerinnen, Buchhalter, Immobilienmaklerinnen, Technologie-, Regierungs- und Verwaltungsbeamte, Pädagoginnen und Wissenschaftlerinnen. Ich glaube, es wird Zeit in diesen Disziplinen, Lehrpläne für Mediation zu entwerfen, damit Konfliktlösung von der Gesellschaft besser verstanden wird. So könnte sie als notwendiger erster Schritt im Prozess auftauchen, bevor ein Streit vor Gericht geht.¹²

Als außerordentliche Professorin und internationale Mediationstrainerin umfasst mein Curriculum drei Kernthemen, die ich für innovative Mediatoren wichtig finde: Emotionale Intelligenz, Achtsamkeit und Verzeihen können. Ich glaube, dass Mediatoren, bevor sie andere wirklich verstehen können, sich selbst kennen müssen. Das Erlernen der fünf Komponenten des Goleman-Ansatzes über Emotionale Intelligenz, gibt den Schülerinnen ein Verständnis dafür, wie sie anderen helfen können, während einer Mediation Zugang zu ihren Emotionen zu bekommen, und sie gleichzeitig regulieren zu können. Für mich ist das Verständnis von Gehirnstruktur und -funktion wichtig, um Parteien durch schwierige, turbulente, emotionale Erfahrungen zu führen, hin zum rationaleren Teil des Gehirns. Es ist wichtig, die Parteien daran zu erinnern, dass sie zwar nicht kontrollieren können, was sie fühlen, noch können sie die Vergangenheit ändern, aber sie können kontrollieren, wie sie jetzt reagieren. Sie haben die Wahl (Selbstbestimmung) im Hier und Jetzt, wie sie die Zukunft gestalten wollen.

» Die Praxis der Achtsamkeit schult Mediatorinnen und Mediatoren, präsent zu sein.

Die gilt insbesondere für sehr schwierige Situationen.

Achtsame Meditation ist das ruhige Bewusstsein dessen, was im Moment im Raum vor sich geht, ohne es zu beurteilen. Klienten reagieren auf das Modell, dass die Mediatorinnen ihnen zeigen. Wenn Mediatoren ein Modell sind für fokussiertes Verständnis und Neugier auf die Parteien, sowie Präsenz, so setzen sie den Ton und die Atmosphäre für einen reibungslosen Mediationsprozess.¹³

Ich unterstütze meine Schüler dabei, entweder das „Thomas Kilmann-Modell“ der Konfliktlösung zu verwen-

12) Basierend auf meinen Gesprächen mit privaten Mediator-Trainern und Jura-Professoren.

13) Daniel Goleman, 1995.

den oder die DISC-Bewertung zu durchlaufen, damit sie ein Bewusstsein für ihr eigenes Verhalten bekommen. Mit dem Ziel, dass sie sich selbst und andere besser verstehen können.

Ich habe festgestellt, dass die meisten in den USA ansässigen Mediatorinnen dazu neigen, gemeinsame Sitzungen zu vermeiden und Shuttle-Mediation zu bevorzugen. Dies ist ein beunruhigendes Phänomen. Es hat möglicher Weise den strukturellen Abbau des Mediationsprozesses zur Folge. Die aktive Partizipation beider Parteien trägt dazu bei, lohnende Perspektiven zu verstehen und wertvolle Lösungsbeiträge zu erforschen.

Nach zwanzig Jahren des Lehrens und der Praxis finde ich jedoch, die wichtigsten Vermittlungsfähigkeiten sind, Verständnis zu erlangen und die Menschlichkeit in den Raum zu bringen. Wenn ein Mediator zu offenen Gesprächen zwischen den Teilnehmerinnen in einer gemeinsamen Sitzung einlädt, legt er die Grundlage für die Umgestaltung der Missverständnisse und Differenzen, die den Konflikt verursacht haben, und das führt später zu kreativeren Lösungen. Eine Mediatorin, die ihre Voreingenommenheit beiseitelegt, ermutigt die Parteien ihre eigenen Lösungen zu finden. Hören Sie nie auf zu sondieren und scheuen sie sich nicht, tiefer zu gehen, um den Parteien zu helfen, ihre wahren Interessen zu offenbaren, auch wenn sie ursprünglich nicht wissen, was diese sind.

Mediation ist eine Kunstform. Und jede Mediatorin und jeder Mediator muss einen Ansatz entwickeln, der für ihn oder sie funktioniert. Ich fordere angehende Mediatorinnen auf, ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und ihren eigenen Stil zu finden und dabei die Grundsätze der Mediation – Selbstbestimmung, Neutralität, fundierte Entscheidungsfindung und Vertraulichkeit – im Vordergrund des Mediationsprozesses zu halten. Bei diesem Tun entwickelt man sich zu einer Mediatorin.

Übertragung aus dem Amerikanischen: Iris Fillié-Utz

Literatur

- Kenneth Cloke: *Mediating Dangerously: The Frontiers of Conflict Resolution*, San Francisco, 2001.
Daniel Goleman: *Emotionale Intelligenz*, 1995, New York.



Kontakt

Jennifer Brandt ist Rechtsanwältin und Mediatorin und hat einen Dr. jur. und Master of Arts in Diplomatie und internationalen Beziehungen. Sie ist CEDR-akkreditiert, IMI-zertifiziert und Gründungsmitglied des Global Mediation Exchange Center (www.gmxmediation.com) für internationale Handelsstreitigkeiten.
info@gmxmediation.com
www.gmxmediation.com



Kontakt

Mary McLain, LL.M., J.D. International Commercial Mediator und Gründerin von McLain Mediation. LL.M. (Pepperdine School of Law/ Dispute Resolution Program). Distinguished Fellow: International Academy of Mediators. Pädagogin, Dozentin und Ausbilderin: International Trademark Association (INTA), International Chamber of Commerce (ICC), University of California Berkeley School of Law, University of California Hastings CNDR und HULT International Business School.
mclain.mediator@gmail.com
www.linkedin.com/in/mary-mclain-jd-llm-034301b/

- 📧 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>



Yvonne Hofstetter Rogger und Andrea Staubli

Überblick: Der Schweizerische Dachverband Mediation (SDM) konnte letztes Jahr auf sein 20jähriges Bestehen zurückblicken. Die beiden Autorinnen haben die Entwicklung von Mediation in der Schweiz und des SDM von Anfang an beobachtet und mitgeprägt. Sie gehen der Frage nach der beruflichen Identität von Mediatorinnen und Mediatoren nach, indem sie ihre Erinnerung danach durchforsteten, wie diese Frage in den letzten 20 Jahren im SDM diskutiert wurde und sie beobachteten, wie sie heute aktuell erneut diskutiert wird. Damit verbinden sie das Thema der beruflichen Identität mit der Entwicklung der Identität des SDM.

Keywords: Mediation als Profession, Mediationsverfahren, Konfliktbearbeitung, interdisziplinäres Denken, interprofessionelles Handeln, Mediationskompetenz, Zivilprozessrecht, Schweizerischer Dachverband Mediation.

<https://doi.org/10.33196/pm202102009201>

Verfahren oder Profession?

Der SDM diskutiert das Berufsbild von MediatorInnen

1. Frühe Verbindung der verschiedenen Praxisfelder von Mediation

In der Schweiz entwickelte sich die Familienmediation Ende der 80er-Jahre des letzten Jahrhunderts und dann insbesondere in den 90er-Jahren eine Nasenlänge vor der Mediation in Wirtschaft und öffentlichem Bereich. Für beide Praxisfelder gab es schon bald eigene Organisationen, die die Mediation und MediatorInnen förderten. Früher als in anderen Ländern wurde es trotz Kämpfen der VertreterInnen der verschiedenen Organisationen, unter anderem dank des integrativen Wirkens von Günther Bächler von der Schweizerischen Friedensstiftung (Swisspeace) möglich, eine Dachorganisation zu gründen, die die verschiedenen Praxisfelder der Mediation zusammenführte. So entstand der SDM im Jahre 2000.

Heute vereint der Schweizerische Dachverband Mediation (SDM) mehr als 20 Mitgliedsorganisationen mit insgesamt über 1500 Mediatorinnen und Mediatoren. Dem SDM angegliedert sind auch die für Mediation

massgeblichen Ausbildungsinstitute in der Schweiz und im grenznahen Ausland. Die Mitgliedsorganisationen setzen sich entweder für ein bestimmtes Praxisfeld ein (u. a. Familienmediation, Wirtschaftsmediation) oder führen Mediatorinnen und Mediatoren bestimmter Orte oder Regionen zusammen (z. B. Groupement pro Médiation oder Mediation Bern). Diese Heterogenität führt dazu, dass die Suche nach einem gemeinsamen Verständnis von Mediation immer lebendig war und ist.

Mediation als (aussergerichtliches) Verfahren als Ausgangspunkt

a) Familienmediation

Die Familienmediation wurde von interprofessionell zusammengesetzten Pionier-Gruppen als Alternative zum gerichtlichen Verfahren bei Trennung und Scheidung gefördert. Es ging darum, diese Möglichkeit der eigenverantwortlichen Gestaltung von Trennung und Scheidung bekannt zu machen.

» Die Schäden für die Kinder sollten verhindert werden.

Dabei wurde von manchen ersten FamilienmediatorInnen betont, dass es nicht um Konfliktklärung gehe, sondern um eine Regelung der Folgen von Trennung und Scheidung. Es war denn auch naheliegend, dass sich in erster Linie Angehörige juristischer oder psychosozialer Berufe in Mediation haben ausbilden lassen. Im Wissen um die Notwendigkeit einer interdisziplinären Sicht- und Vorgehensweise wurde auch die Co-Mediation propagiert und praktiziert.

Folgerichtig wurde Mediation in erster Linie als *alternatives Verfahren* gesehen und dargestellt. Die MediatorInnen blieben grundsätzlich ihrer Berufsgruppe treu und erweiterten ihre Dienstleistungen, in dem sie Mediationen durchführten. Die dazu notwendige Ausbildung forderte von ihnen, für die Verfahrensweise der Mediation sich an Prinzipien zu halten, die etwas quer zum Selbstverständnis ihrer Herkunftsberufe standen: Rechtsanwältinnen hatten in der Rolle als Mediatorinnen nicht zu sagen, was rechtens ist. Sozialarbeiter hatten nicht zu beurteilen, wie eine gute Sorge der Kinder auszusehen hat. Alle in der Familienmediation tätigen Berufsleute waren angehalten, die Familien in der Lösungsfindung zu unterstützen, ohne sie fachlich auf eine bestimmte Lösung hin zu beraten. Wir erinnern uns an eine Aussage eines Rechtsanwalts und Mediators, der sagte, dass er sich bewusst anders angezogen hat, wenn ihm eine Mediation bevorstand oder dass er in der mentalen Vorstellung sich ein anderes Arbeitskleid übergezogen hat, bevor er eine Mediation durchführte. Für manche Berufsleute blieb es bei einer Übernahme eines der Mediation entsprechenden Rollensets, verbunden mit der Arbeit an ihrer beruflichen Haltung, wenn sie Mediationsverfahren durchführten. Für andere wurde es zu einem abenteuerlichen Weg der Veränderung beruflicher Identität.

b) Mediation in Wirtschaft, Umwelt und Verwaltung

Im Laufe der Zeit weitete sich das Angebot an Mediationsausbildungen und damit auch der Kreis der Teilnehmenden aus. 1998 startete der erste Nachdiplomkurs „Mediation in Wirtschaft, Umwelt und Verwaltung“ an einer Fachhochschule Nordwestschweiz. Der Fokus auf Konflikte im Wirtschafts-, Umwelt- und Verwaltungsbe- reich führte dazu, dass sich neben RechtsanwältInnen vermehrt auch andere Berufsgruppen einfanden, z. B. aus der Betriebsökonomie, Naturwissenschaft, Pädagogik etc. Der Austausch unter Angehörigen verschiedens-

ter Herkunftsberufe und damit die Auseinandersetzung mit Interdisziplinarität und unterschiedlichen kulturellen Ausprägungen fand bereits in der Ausbildung statt und legte den Grundstein interdisziplinäres Denken und interprofessionelles Handeln im Berufsalltag.

» Weitere Praxisfelder führten zu methodischen Erweiterungen.

Denn nun ging es auch um Mehrparteienmediation, Grossgruppenprozesse, Arbeit mit RepräsentantInnen von Gruppen und Partizipationsverfahren. Und es wurde deutlich, dass viele AbsolventInnen die Ausbildung als veritable Bereicherung ihres persönlichen und beruflichen Alltages betrachteten, ohne dann als (freiberufliche) MediatorInnen tätig zu sein zu wollen. Es fand also eine Horizonterweiterung mehrfacher Hinsicht statt: a) in den Anwendungsgebieten/Praxisfeldern in den Bereichen Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, b) im Methodenrepertoire und c) indem die AbsolventInnen dieser Kurse mediative Elemente und insbesondere eine mediative Haltung in ihren angestammten Beruf einfließen liessen.

Gemeinsame Klammer 1: Definition von Mediation als Verfahren

Insbesondere in den Anfängen wurde Mediation meist als aussergerichtliches Konfliktlösungsverfahren, oftmals in Abgrenzung zu Zivilprozessen und Schiedsgerichtsverfahren, verstanden. Mediation wurde mit der juristischen Brille betrachtet, mit welcher der Weg an das Gericht – also die Verrechtlichung des Streits – als Normalfall angesehen und in der Mediation ein alternatives *Verfahren* gesehen wurde. Mit seinem Reglement für Ausbildung/Qualifikation im Bereich der Mediation vom 1. Januar 2020 verfolgt der SDM nun eine umfassendere Definition von Mediation im dem Sinne, dass Mediationen prinzipiengeleitete Formen der Konfliktklärung sind, bei der ergebnisoffene, allparteiliche Dritte (MediatorInnen) die Beteiligten darin unterstützen, in Konflikten selbstverantwortlich zu einvernehmlichen Regelungen zu finden. Betont wird neu, dass es um verschiedene Formen geht und dass es nicht *die* Mediation gibt.¹

Gemeinsame Klammer 2: Ausbildungsstandards

Zurück zu den Anfängen: Bereits an der ersten Delegiertenversammlung des SDM noch im Gründungsjahr be-

1) Mehr dazu auch unter 2. Neue Perspektive: Mediation Schweiz.

schlossen die Delegierten der Mitgliedsorganisationen einstimmig die Einsetzung einer Kommission zur Ausarbeitung von Ausbildungsstandards. Das Ziel war die Schaffung *einer* nationalen Anerkennung in allen Mediationsbereichen. Nach einigen Turbulenzen, unter anderem auch um die Frage des Umfangs von Mediationsausbildungen, beauftragte der Vorstand SDM die Kommission mit „der raschen Fertigstellung der Standards, wobei sich die Kommission an den Standards des europäischen Forums für Ausbildung und Forschung in Familienmediation, insbesondere an 200 Stunden zu orientieren habe“. An der Delegiertenversammlung im Herbst 2003 wurden die Standards verabschiedet und das neu geschaffene Anerkennungsreglement sowie die dazugehörige Anerkennungskommission per 1. Juni 2004 in Kraft gesetzt.

Die Ausbildungen waren lange und sind es teilweise noch heute darauf ausgerichtet, Mediation als systematisches, phasengeleitetes *Verfahren* zu lehren, das MediatorInnen als allparteiliche Dritte neutral und ergebnisoffen leiten und sich dabei die Prinzipien von Freiwilligkeit, Selbstverantwortung und Vertraulichkeit orientieren. Sie tun dies mit Empathie und Wertschätzung. Dass die Frage der Haltung und die Distanzierung von für Mediation nicht passenden Denk- und Handlungsweisen aus den Herkunftsberufen von Anfang an von hoher Bedeutung war, zeigt unter anderem auch die Bestimmung, dass sich Mediationsausbildungen über mindestens 18 Monate erstrecken müssen, um einen tiefergehenden Lernprozess zu ermöglichen.

Wirkung der Präsenz verschiedener Praxisfelder im SDM

Der SDM versteht sich als Vereinigung von Organisationen (Dachverband) und als Organisation für Berufspersonen (Berufsverband) mit dem übergeordneten Ziel, Mediation und mediatives Handeln in den Lebensbereichen „Gesellschaft und privater Bereich“, „Wirtschaft und Arbeitswelt“ und „Politik und öffentlicher Bereich“ nachhaltig zu stärken. Zusammen mit seinen vielfältigen und unterschiedlichen Mitgliedsorganisationen erfasst der SDM praktisch alle Praxisfelder der Mediation. Der Austausch zwischen SDM und seinen Mitgliedsorganisationen führt nicht nur zu einer permanenten Auseinandersetzung über ein gemeinsames Verständnis von Mediation, sondern auch zu einer gegenseitigen Stärkung der vorhandenen Gemeinsamkeiten bei gleichzeitiger Respektierung der Unterschiedlichkeiten.

» Mit der Spezialisierung stellte sich die Frage der beruflichen Identität neu.

Mit den vom SDM in Ergänzung zur bisher einzigen Spezialisierung in Familienmediation sich neu etablierenden weiteren Spezialisierungen wurde diese Frage virulent. Der SDM hat entschieden, dass der Titel „MediatorIn SDM“ die Grundlage für eine Spezialisierung bildet und die Spezialisierung als Ergänzung dazu zu sehen ist². Das bedeutet, dass vor oder neben der Ausrichtung auf ein Praxisfeld generalistische Grundlagen erworben werden. Der SDM verspricht sich davon, mit einer Metapher gesagt, dass MediatorInnen zwar in verschiedenen sich angrenzenden und überschneidenden „Regionen“ tätig sein können, jedoch nicht von verschiedenen „Planeten“ kommen. Dieses Verständnis ist eine Voraussetzung für die Entwicklung der Idee von „Mediation Schweiz“.

2. Neue Perspektive: Mediation Schweiz

„Mediation Schweiz“ ist ein gesellschaftspolitisches Entwicklungsprojekt und dient dem SDM, seinen Mitgliedsorganisationen, den angeschlossenen Ausbildungsinstituten sowie den einzelnen Berufspersonen als Leitidee, Mediation und mediatives Handeln in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik nachhaltig zu stärken. MediatorInnen treten in diesen Bereichen mit ihrem mehrperspektivischen Denken, ihrem empathischen Fühlen und ihrem vermittelnden Handeln für ein gelingendes Zusammenleben ein. Das heisst, Mediationskompetenz wird in den Dienst der Gesellschaft gestellt. Das ist weit mehr, als darauf zu warten, ein nächstes Mediationsverfahren akquirieren zu können. Und gleichwohl: Mediation Schweiz bedeutet für den SDM auch, Mediation als verständigungsorientierte Konfliktklärung und -regelung zu fördern.

Schweiz ohne Mediationsgesetz: Mangel oder Chance?

In der schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), die seit 10 Jahren in Kraft ist, wird Mediation als Alternative zum Gerichtsverfahren explizit genannt. Grundgedanke der ZPO war es, den Konfliktparteien eine freie Wahl zwischen dem (staatlichen) Schlichtungsverfahren und der (aussergerichtlichen, privaten) Mediation zu ermöglichen – mit dem Ziel, eine *Einigung* zu erreichen. In der Botschaft des Bundesrates vom 28. Juni 2006 (06.062)

2) Yvonne Hofstetter, Werner Zwysig, 2020, S. 17 ff.

ist nachzulesen: „Vielmehr wird auch hierzulande die Mediation als konsequenteste Möglichkeit aussergerichtlicher Streitbeilegung immer bedeutsamer, insbesondere als Familien- und Wirtschaftsmediation. ... Gerade in komplexen Fällen wird die Mediation zunehmend zur Entlastung der Gerichte beitragen können. ... Grundanliegen ist es, den Parteien die Mediation als gleichwertige Alternative zur staatlichen Schlichtung anzubieten.“ Die Gerichte und die Schlichtungsbehörden haben die Möglichkeit, in allen zivilprozessrechtlichen Streitigkeiten (also z.B. bei Forderungsstreitigkeiten aus Werk- oder Kaufvertrag) eine Mediation zu empfehlen; die Gerichte und Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) haben zudem die Möglichkeit, in familienrechtlichen Streitigkeiten zu einer Mediation aufzufordern (mit Nachdruck empfehlen) oder sogar eine Mediation anzuordnen. Im Gegensatz zu den Ländern der Europäischen Union verfügt die Schweiz über kein Mediationsgesetz. In der ZPO wie auch in anderen Gesetzen werden lediglich – aber immerhin – die Schnittstellen zwischen Gerichtsverfahren und Mediation geregelt.

➤ **Mangel: Die Wirkung der gesetzlichen Implementierung von Mediation ist allerdings bescheiden.**

Auch wenn keine verlässlichen Zahlen seitens des Bundes dazu erhoben wurden, ist klar, dass diese Bestimmungen von den Gerichten und Schlichtungsbehörden zu selten angewendet werden. Einzig die Angeordnete Mediation wird von den KESB und den Familiengerichten als Chance und wirksames Instrument im Rahmen des Kindesschutzes angesehen. Woran liegt das? Einerseits hat die Schweiz in vielen Kantonen eine lange Tradition der friedensrichterlichen Vermittlungstätigkeit. Diese Möglichkeit ist bekannt, niederschwellig und kostengünstig. Auf der anderen Seite ist die Einstellung der Gerichte und Behörden gegenüber der Mediation entscheidend. Stehen sie der Mediation positiv gegenüber und kennen die Vor- und Nachteile der Mediation, werden sie die Parteien entsprechend informieren, aufklären und für eine Mediation motivieren können.³

Chance: Dank einer nur schwachen Institutionalisierung bleibt viel Gestaltungsraum für das Verständnis von Mediation, dessen Kern gar nicht als Alternative zur Gerichtsbarkeit zu sehen ist, sondern als konstruktive Herangehensweise an komplexe Konflikt- und Entscheidungssituationen durch unabhängige Dritte. Der Fokus richtet sich auf Konfliktbearbeitung. Mediation lässt sich nicht mehr auf ein eng definiertes Verfahren reduzieren sondern zeigt sich als ein transprofessionelles Handlungskonzept. Dieses ruft nach stärkerer Profes-

sionalisierung und bietet durch das damit verbundene Menschenbild, die Haltung und eine über den Einzelfall hinaus reichende gesellschaftliche Zielorientierung eine stärkere Ausprägung beruflicher Identität.

Kompetenzen für Mediation: Von der Interdisziplinarität zur Transdisziplinarität

Betrachten wir Mediation als Profession – und die Entwicklung müsste in diese Richtung gehen, wenn MediatorInnen zur Unterstützung bei der Bewältigung von anspruchsvollen Konflikten gerufen werden sollen – dann drängt sich die Frage der dazu notwendigen Kompetenzen auf. In diese Richtung bewegt sich der SDM schon seit einigen Jahren, wohl wissend, dass dazu noch mehr Entwicklung notwendig ist, verbunden mit vielen offenen Fragen. Die Überzeugung ist herangereift, dass sich Mediation transdisziplinär entwickeln wird. Das bedeutet, dass Mediation nicht nur von unterschiedlichen Wissensgebieten gespeist wird. Wir reichern einen gemeinsamen Wissensschatz an. Dieser Schatz steht quer zur Unterscheidung in verschiedene Disziplinen. Wir werden noch vermehrt gemeinsame Fähigkeiten entwickeln, die es uns erlauben, Menschen in Konflikten in ihrem Kontext gut zu erfassen, um angemessene Mittel und Wege zu finden, um sie bei deren Bewältigung zu unterstützen. In manchen Fällen wird dieser Weg Mediation als Verfahren sein, in anderen Fällen liegt vielleicht der Konflikt in widersprüchlichen Zielen einer Organisation, oft auch in der Führung oder in den Strukturen. Je mehr wir Konflikte in ihrem gesamten Kontext begreifen, nicht nur im juristischen oder in einem bestimmten fachlichen Kontext, desto näher kommen wir einem gemeinsamen Kompetenzen-Repertoire und entfernen uns dabei mehr oder weniger vom Herkunftsberuf. Wir kreieren dann achtsame, passgerechte Interventionsprozesse.

Dieser Zielorientierung des SDM steht die Neuausrichtung der Mediationsausbildung durch den Schweizerischen Anwaltsverband (SAV) diametral gegenüber. Der SAV hat sich letztes Jahr entschieden, künftig nur noch eigene Ausbildungslehrgänge für AnwältInnen anzuerkennen, wenn Verbandsmitglieder den Titel „Mediator/Mediatorin SAV“ tragen wollen. Das in der Schweiz seit etwa 25 Jahren verfolgte Prinzip, Mediationsausbildungen interprofessionell durchzuführen, wird damit durchschlagen. Der Entscheid des SAV lässt den von Aus-

3) Siehe dazu auch den Artikel von Jean Mirimanooff in diesem Heft Seite 110 sowie Andrea Staubli, 2010, S. 122 ff.

bildungsinstituten und dem SDM hoch gehaltenen Wert gruppenspezifischer Prozesse in einer multiprofessionellen Ausbildungsgruppe außer acht. Und wie bis anhin ist die vom SAV vertretene Dauer einer Mediationsausbildung auf 120 Stunden beschränkt. Die Hypothese liegt nahe, dass mit dem vom SAV gewählten Weg auch eine Prägung der beruflichen Identität von MediatorInnen SAV einhergeht. Vielleicht könnte man sie umschreiben mit „Anwalt / Anwältin mit Mediationskompetenz“.

Berufsethische Leitlinien

Der vom SDM eingeschlagene Weg, der sich schon in den neuen Ausbildungsstandards niedergeschlagen hat⁴, äussert sich auch in den neuen, zur Zeit im SDM diskutierten „Berufsethischen Leitlinien“ (BEL). Ausgehend von der Annahme, dass MediatorInnen in ihrer Funktion nicht allein Mediationsverfahren durchführen, unterscheiden die BEL zwischen Bestimmungen über die MediatorInnen SDM und ihrer Haltung einerseits und Bestimmungen zum Verfahren andererseits. Mit den BEL soll ein weiterer Schritt in Richtung eines Selbstverständnisses von Mediation als Profession zum Ausdruck gebracht werden.

Entwicklung eines Berufsbildes für MediatorInnen

In der Schweiz gibt es keinen staatlich geschützten Titel für MediatorInnen. Eine staatliche Berufsankennung wäre grundsätzlich durchaus erstrebenswert. Allerdings steht dafür in der Schweiz kein wirklich passendes System zur Verfügung.

Die Mehrheit der Mediationslehrgänge wird an Fachhochschulen und Universitäten im Rahmen der Weiterbildung angeboten und schliessen mit einem CAS, DAS und ausnahmsweise auch MAS⁵ ab.

Als weitere Säule bietet das Gesetz über die höhere Berufsbildung die Möglichkeit, einen Beruf mit einem eidg. Diplom zu definieren. In unserem Falle wäre das der Titel eines eidg. dipl. Mediators. Eidgenössische Diplome sind allerdings nicht für Berufe vorgesehen, für die man sich an Hochschulen qualifiziert, sondern für Berufe, die sich aus dem Berufsbildungssystem herausbilden. MediatorInnen bringen mehrheitlich einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule mit, und nur ein kleinerer Teil der MediatorInnen kommt über den Weg der klassischen Berufsbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung zur Mediation. Das Gesetz über die höhere Berufsbildung will diesen alternativen Weg stärken.

» Sollte ein eidgenössisches Diplom angestrebt werden?

Der SDM prüft zurzeit, ob dies für die Mediation erstrebenswert ist. Das Für und Wider wird hier nicht weiter ausgeführt. Interessant ist allerdings, dass im Rahmen der Diskussion die Frage des Berufsbildes von MediatorInnen aufgeworfen wird. Ein gut definiertes Berufsbild wäre eine der Voraussetzungen, um ein eidg. Diplom etablieren zu können. Der Vorstand SDM hat eine Arbeitsgruppe beauftragt, am Berufsbild von MediatorInnen zu arbeiten – dieses macht für den Verband so oder so im Hinblick auf die weitere Positionierung von Mediation Sinn, ganz unabhängig davon, ob die Einführung eines eidg. Titels über die Schiene der höheren Berufsbildung beantragt wird oder nicht. Diese Arbeit hat eben erst begonnen und entpuppt sich als sehr anspruchsvoll. Denn auch hier stehen wir wieder vor der Frage: Wenn MediatorInnen sich nicht einzig dadurch auszeichnen, dass sie ein Mediationsverfahren regelkonform abwickeln können, wie weit ist dann dieser Beruf zu fassen?

3. Professionelle Positionierung in Zukunft

Der Weg von Mediation als standardisierte Verfahrensführung hin zu einer Professionalität in der konstruktiven Konfliktbearbeitung ist schon eingeschlagen. Wie kann er weitergeführt werden?

Als mögliche Wege könnten sich herauskristalisieren:

- Stärkung der Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Lehrgängen an Fachhochschulen und Universitäten hin zu post-graduate Diploma- und Masterabschlüssen.
- Etablierung eines eidgenössischen Diploms auf der Ebene höherer Berufsprüfungen (ein eidgenössischer Titel mit dem Preis, dass er eigentlich nicht auf der Stufe des Bildungssystems eingereiht ist, in die er gehören würde).
- Mediationsstudiengänge im System von Bachelor und Master (für die Schweiz eher unwahrscheinlich).
- Weiterentwicklung des Selbstverständnisses und der Kompetenz von MediatorInnen vor allem über eine fachlich fundierte Praxis, die gestützt wird durch die Standards des SDM.
- Kombination der verschiedenen Wege.

4) Reglement und Richtlinien sind publiziert unter: www.mediation-ch.org/cms3/de/ausbildung.

5) CAS: Certificate of Advanced Studies, DAS: Diploma of Advanced Studies, MAS: Master of Advanced Studies.

Im Moment bewegt sich der SDM dahin, die Qualität der Arbeit von MediatorInnen zu fördern und die Professionalisierung Schritt für Schritt voranzutreiben. Damit wird auch eine stärkere Herausbildung beruflicher Identitäten einhergehen. Wir sprechen bewusst von Identitäten im Plural, denn *eine* bestimmte Identität darf wohl gar nicht das Ziel sein. Gerade in der Verschiedenheit der Identitäten, die nicht in erster Linie durch die Zugehörigkeit zu einer Mediationsorganisation bestimmt ist, sondern durch die individuellen persönlichen und beruflichen Entwicklungen, liegt ein grosser Wert. Dies setzt voraus, dass wir mit Verschiedenheit so umgehen, dass aus der Verbindung heraus etwas Einzigartiges entsteht.

Literatur

- Hofstetter Y., Zwysig W. 2020. Mediationsausbildung in der Schweiz. Lernzielbeschreibung statt Inhaltskatalog. In: *perspektive mediation* 2020/1. Verlag Österreich. Wien.
- Kriegel-Schmitt K. 2017. Mediation als Wissenschaftszweig. Im Spannungsfeld von Fachexpertise und Interdisziplinarität. Springer VS. Wiesbaden.
- Kreuser K. 2012. Karl Kreuser (Hrsg.): *Mediationskompetenz. Mediation als Profession etablieren*. Waxmann Verlag. Münster/New York/München/Berlin.
- Staubli A. 2010. Erfahrung einer Richterin mit Mediation. In: *perspektive mediation* 2010/3. Verlag Österreich. Wien.



Kontakt

Yvonne Hofstetter Rogger, Mediatorin SDM, Studium Soziale Arbeit und MAS Mediation, Leiterin der Denkfabrik des Schweiz. Dachverbandes Mediation (SDM), Mitherausgeberin und Redaktionskoordinatorin der *perspektive mediation*.

yvonne.hofstetter@rohof.ch
www.mediation-rohof.ch



Kontakt

Andrea Staubli, Mediatorin SDM, Rechtsanwältin, Coach; Studium in Rechts- und Staatswissenschaft, 20 Jahre Praxis als Gerichtspräsidentin am Bezirksgericht Baden, von 2013–2020 Präsidentin des Schweiz. Dachverbandes Mediation (SDM)

andrea.staubli@bluewin.ch
www.andrea-staubli.ch

📧 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

Schweizerischer Dachverband Mediation (SDM)

Tag der Mediation, 18. Juni 2021

Dieses Jahr wird die schweizerische Zivilprozessordnung 10 Jahre alt (siehe auch Beitrag S. 110). Zeit eine Bestandsaufnahme zu machen:

- Wie hat sich die Mediationslandschaft in den vergangenen zehn Jahren entwickelt, wo steht sie heute und wie sollte sie in der Zukunft aussehen? Verschiedene Persönlichkeiten aus Lehre, Politik und der Rechtspflege werden sich dazu in einem Rund-Tisch Gespräch austauschen.
- Rechtsvergleichender Blick zur Mediationspraxis im fernen und benachbarten Ausland: Was kann uns inspirieren und Aufschlüsse dazu geben, wie es um den Mediationsmarkt Schweiz bestellt ist?

Die beiden Webinare werden am 18. Juni 2021 von 11–12 Uhr und von 14–15 Uhr stattfinden, mehr Infos dazu auf der Website <https://www.tagdermediation.ch> sowie auf der gemeinsamen Website der DACH-Region.



Swetlana von Bismarck, Walter H. Letzel,
Sandra Ae-Sim Schleicher, Elisabeth Weitzell

Überblick: Welche Rolle spielen in der BAFM die Herkunftsberufe in ihrer Unterschiedlichkeit für die Ausbildung und die Praxis der Mediator*innen und deren Identität? Der Ansatz der Bi-/ bzw. Multiprofessionalität bewährt sich als eine Ressource, die Vielfalt generiert. Er garantiert das systemische Arbeiten in der Familienmediation. Ein Fazit und ein Ausblick aus Sicht der BAFM.

Keywords: Herkunftsberufe, Ressource, Familienmediation, Arnoldshain, Mediationsausbildung, Co-Mediation, Biprofessionalität, Fachmediator.

<https://doi.org/10.33196/pm202102009801>

Der Schatz der Bi-Professionalität

Zur DNA der BAFM

Familienmediator*innen haben in der Regel Grundberufe, Herkunftsberufe, in denen sie bereits Expertise gelernt und erfahren haben. Dies ist in vielerlei Hinsicht ein Schatz und eine Ressource.

Allein die Tatsache, überhaupt schon auf eine Berufsbiografie blicken zu können, bedeutet einen Schatz an (Selbst)Erfahrung, unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung. Der Herkunftsberuf vermittelt durch erworbene Fachlichkeit Sicherheit.

Schauen wir uns als Beispiele für klassische Herkunftsberufe von Familienmediator*innen, den Sozialarbeiter und die Juristin an:

Die *Sozialarbeiter*innen* haben bereits gelernt, sich in ihr Gegenüber hinein zu versetzen. Zuhören gehört zu ihrem Handwerkszeug, oftmals sogar zum ganz ursprünglichen Interesse. Die Nöte und Bedürfnisse aus Trennungs- und Scheidungsfamilien jedenfalls kennen sie aus der täglichen Arbeit.

Die *Jurist*innen* werden ab dem ersten Semester in strukturellem, abstrahierendem Denken geschult. Vielleicht haben sie dieses Studium gerade deshalb gewählt, weil sie es lieben, in Strukturen zu denken. Als Rechtsanwält*innen haben sie gelernt, welche Möglich-

keiten das Gesetz vorsieht, wenn Menschen sich nicht einigen können.

Beide bringen ihre individuellen Talente, Fähigkeiten, ihr Reflexionsvermögen, Beruf- und Lebenserfahrung und Expertise aus ihrem Herkunftsberuf mit.

» Scharf sehen oder Scheuklappen?

Die Brille des Herkunftsberufes kann dazu dienen, schärfer zu sehen, aber gleichzeitig auch zu Betriebsblindheit, zu einem Sehen mit Scheuklappen führen.

Warum hat man den bestimmten Herkunftsberuf gewählt, was hat er mit einem als Person zu tun? Ist er Ausdruck des Selbst? Hat sich meine erste berufliche Identität den Weg zur Mediation gesucht? Herkunftsberuf und Mediation sind immer über die eigene Person/Identität vermittelt. Der Herkunftsberuf prägt, schärft die Art, Dinge zu sehen und anzugehen, Konflikte konkret zu betrachten und zu bearbeiten: als Juristin analytisch, nüchtern, sachlich, als Psychologin mit Blick und Gefühl für Hinter- und Beweggründe, Dynamiken, auch für Belastungen.

Der ganz andere Schatz ist jedoch auch, dass angehende Mediator*innen das Bedürfnis hatten, über den Tellerrand zu schauen. Sie waren mit ihrer bisherigen Wirk-

weise unzufrieden, sei es, weil sie gemerkt haben, sie erreichen nicht das, was notwendig ist, sei es, dass sie inzwischen etwas ganz anderes als erfüllend und wichtig erachten. So kann die Entscheidung zur Mediationsausbildung auch eine Emanzipation vom Herkunftsberuf sein. Das Bewusstsein darüber, berufsbedingt blinde Flecken zu haben, ist eine eigene Ressource.

Dieses sich Auf-den-Weg-machen, sich einer Entwicklung zu stellen, ist die eigentliche Erfahrung. Es ist nämlich das, was wir in der Familienmediation unseren Klient*innen zumuten wollen, ihnen Mut zur Veränderung zusprechen. Beziehungen, auf die man sich verlassen hat, verändern sich oder zerbrechen gar. Das Zuhause wird unsicher, vielleicht sogar feindlich. Das große Glück ist gescheitert. Etwas Neues muss beginnen.

Geschichte

Gelungenes Konfliktmanagement hat sich aus verschiedenen Notwendigkeiten und Lebensrealitäten entwickelt. Geburtshelfer für die Familienmediation waren Menschen, die in den Trennungs- und Scheidungsrealitäten als Experten angefragt wurden. Menschen, die beraten sollten, in rechtlicher und psychologischer Hinsicht, Kinder und Erwachsene, Menschen, die entscheiden mussten und die sinnvollerweise irgendwann auf die Idee kamen, dies nicht unabhängig voneinander oder sogar gegeneinander zu tun, sondern ihre Expertise gemeinsam in den Dienst der Familien zu stellen. In den 80er Jahren entstanden vielerorts runde Tische, Richter*innen luden zum gemeinsamen Gespräch (Cochemer Modell). Arbeitskreise entstanden, interdisziplinäre Beratungsstellen (z.B. Zusammenwirken im Familienkonflikt oder Münchener Familiennotruf). Des gegeneinander Kämpfens vielleicht müde, beobachtend, dass insbesondere die Kinder litten, machten sich die unterschiedlichen Berufsstände auf den Weg.

Auftakt für die Familienmediation in Deutschland war ein Vortrag von Prof. Dr. Roland Proksch über das aus den USA stammende Verfahren der Mediation 1988 auf dem kleinen Familiengerichtstag in Arnoldshain. Versammelt hatten sich Menschen unterschiedlicher Professionen, die gemeinsam nach Lösungen für Familien nach einer Trennung oder Scheidung suchten, um insbesondere den Kindern Kontinuität und beide Eltern zu erhalten.

➤➤ **Die zündende Idee war die Bi-Professionalität.**

Familienmediation wurde von Anfang an bi-professionell als Zusammenwirken von verschiedenen Professionen gedacht. Man hatte erkannt, dass ein Zusammenwirken zu besseren Lösungen führen würde. Man wollte sich gegenseitig inspirieren, voneinander lernen, die Erfahrung des Perspektivenwechsels am eigenen Leib erfahren. Cornelia Sabine Thomsen, bereits in Arnoldshain dabei, hat es 2019 in einem Interview so formuliert:

„Mediation steht für einen Paradigmenwechsel. Die Chancen für Veränderung liegen immer außerhalb des Bekannten und dafür brauchen wir die Perspektive anderer Berufe.“¹

Besonders zu Beginn gab es großes Misstrauen zwischen den unterschiedlichen Herkunftsberufen. Rechtsanwälte verklagten nicht-juristische Mediator*innen, weil sie angeblich Rechtsberatung anboten. Berater*innen mit psycho-sozialen Grundberufen trauten ihren juristischen Kolleg*innen die notwendige Empathie oder gar den Blick auf die betroffenen Kinder nicht zu.

Der Begriff „Drei-Felder“ wurde geschaffen: Mediation als drittes Feld neben juristischer und psycho-sozialer Beratung.

Ausbildung

In den von der BAFM anerkannten Mediationsausbildungen spielt neben einer profunden Ausbildung in Mediation die Interdisziplinarität eine entscheidende Rolle. Großer Wert wurde deshalb seit Beginn darauf gelegt, dass es Institute sind, die ausbilden, Institute in denen Ausbilder*innen mit unterschiedlichen Herkunftsberufen gemeinsam ein Ausbildungskonzept erarbeitet haben und gemeinsam unterrichten. Die Ausbilder*innen stellen dabei ihre unterschiedlichen Qualitäten zur Verfügung: ihr Wissen und ihre Erfahrung mit Mediation, aber auch ihre durch ihren Grundberuf und ihren Lebensweg geprägte Identität und Perspektive. Dabei geht es um Fachliches, aber vor allem um eine Arbeitsweise und Haltung. Von Beginn an werden die Ausbildungsteilnehmer*innen so explizit mit unterschiedlichen Perspektiven und Herangehensweisen konfrontiert. Es ergibt sich Vielfältiges und Widersprüchliches. Das auszuhalten und einen Weg aufzuzeigen, wird eine der Hauptaufgaben in den Mediationen sein.

1) Cornelia Sabine Thomsen, 2019.

Auch die in der Regel festen Ausbildungsgruppen sind nach Möglichkeit mit Teilnehmer*innen mit juristischen, psychosozialen und anderen Berufen ausgewogen zusammengesetzt. Der interdisziplinäre Gruppenprozess wird genutzt, voneinander zu lernen und einen nachhaltigen und konstruktiven Umgang mit eigenen und fremden Konfliktstrukturen zu erleben und zu erfahren. Die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels, den wir von unseren Klient*innen später erwarten, kann geübt werden.

» Die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit ist zu erleben.

Die Teilnehmenden profitieren nicht nur von der Erfahrung und dem Wissen der Ausbilder*Innen, sondern lernen die Kompetenz der anderen zu erforschen und wertzuschätzen – im Prinzip nichts anderes als ihre spätere Arbeit und Haltung in den Mediationen. Auch dort geht es darum, Unterschiedlichkeit festzustellen, sie wertzuschätzen, Ressourcen und Kompetenz daraus abzufragen und etwas Neues daraus zu entwickeln.

Interessanterweise entschließen sich auch manche Teilnehmer*innen, neben der Mediation noch einen weiteren „Herkunftsberuf“ zu erlernen. Nicht wenige Mediator*innen sind sowohl Jurist*innen als auch Therapeut*innen oder Coaches. Auch hier kann das neue Wertesystem zum Mittler werden.

Praxis

Der Königsweg in der Familienmediation ist die Co-Mediation mit ihren Möglichkeiten. Eine Frau und ein Mann mit unterschiedlichen Herkunftsberufen² sitzen einem (Ex)Paar gegenüber. Sie unterstützen sich gegenseitig aus ihren unterschiedlichen Blickwinkeln und Denkweisen, die sie aus ihren Herkunftsberufen bereits mitgebracht haben. Der/die eine sorgt vielleicht für die Struktur und Lösungsorientierung, der/die andere verlangsamt und will noch besser verstehen und abholen. Die Klient*innen erleben eine Vielfalt von Interventionen und den Schatz von Unterschieden. Mediation ist im Grunde systemisches Arbeiten. Ausgehend vom Gedanken, dass ein System (Die Mediand*innen/die Familie) leichter geändert wird durch die Hilfe eines anderen Systems, steht durch die Co-Mediation eine erweiterte Möglichkeit zur Verfügung. Zusätzlich wird der geschützte Raum flankiert von Expertise aus den Herkunftsberufen, wobei jedoch klar ist, dass die Mediator*innen weder therapeutisch noch juristisch beraten.

In der Crossborder Family Mediation, besonders gefördert durch MiKK³, ist das Konzept der Vielfalt weitergeführt worden durch die in der Breslauer Erklärung festgehaltenen 4 B's: Bi-gender, bi-professional, bi-lingual und bi-cultural. Auch diesem Konzept liegt die Erfahrung zugrunde, dass die Mediator*innen sich ergänzen und voneinander lernen können und die Mediand*innen in die jeweilige Expertise Vertrauen haben, sich in ihr wiederfinden, die Unterschiedlichkeit aber reflektieren und sich auf etwas Neues einlassen können.

Marketing-Gesichtspunkte führen dazu, dass Herkunftsberufe immer jeweils mit in den beruflichen Beschreibungen aufgeführt werden. So vertrauen vielleicht Mediand*innen eher auf Rechtsanwält*innen, Steuerberater*innen oder sogar Experten aus der Wirtschaft, wenn es um schwierige finanzielle Themen geht. Erscheint ihnen die Beziehung, die Frage der Kinderbetreuung oder die Einschätzung, dass der Expartner „wahrscheinlich unter einer psychischen Störung leidet“, wichtiger, bevorzugen sie Mediator*innen mit psychosozialen Hintergrund.

Etwas Neues entsteht

» Mediation ist mehr als die Summe ihrer Teile.

Mediation ist mehr als die Summe ihrer Teile. In der Mediation geht es nicht alleine darum, dass Menschen mit unterschiedlichen Herkunftsberufen ihre jeweiligen fachlichen Kompetenzen zusammentragen. In Ausbildung und Praxis lernen Mediator*innen etwas Neues und Einzigartiges. Auch wenn ein Jurist gut ist im Verhandeln, ist er noch lange kein Mediator, auch wenn eine Therapeutin gut zuhören kann, macht sie dies noch nicht zu einer Mediatorin. Erst eine spezielle Haltung, die sie erlernen und einüben in Ausbildung und Praxis nebst den dazugehörigen Interventionen machen sie dazu. Das Zusammenwirken und voneinander Lernen formt eine Haltung, die in der Praxis als professionelle Mediator*innen immer neu vertieft wird. Regelmäßig machen alle MediatorInnen die Erfahrungen, dass sie nicht nur von ihren Ausbilder*innen, sondern auch von ihren Kolleg*innen mit den unterschiedlichen Herkunftsberufen lernen, spä-

2) Eine Diskussion darüber, ob es nicht hilfreicher ist, statt des Herkunftsberufes eher die (berufliche) Sozialisation/Fachkarriere zu beachten, findet sich in Letzel/Lochmann: Perspektive Mediation 1/2018, S.13–18.

3) www.mikk-ev.de.

ter dann in den notwendigen Fortbildungen und Supervisionen, aber eigentlich auch in jeder einzelnen Mediationsitzung, durch Selbstreflexion, aber vor allem durch das Interesse und das Vertrauen in die Kompetenz der Mediand*innen.

Zukunft und Selbstverständnis

Bald nach ihrer Gründung hat die BAFM die Verbandskonferenz ins Leben gerufen. Zweimal jährlich lädt sie die Berufsverbände ein, deren Mitglieder in Familienkonflikten Dienstleistungen erbringen, um mit ihnen die Entwicklung der Mediation, Gesetzesinitiativen u.ä. zu diskutieren. Leider waren die Rechtsanwälte die ersten, die es vorzogen, eigene Interessenpolitik zu betreiben. Inzwischen entwickeln auch andere psycho-soziale Berufsverbände eigene Mediationsausbildungen und verlieren dabei den Blick über den Tellerrand. Mediation wird zur Intervention, zum Handwerkszeug. Die Vorteile der unterschiedlichen Fachrichtungen, das voneinander Lernen werden aufgegeben zugunsten einer Spezialisierung. Das Einzigartige der Mediation gerät dabei aus dem Blick.

Um dieser Entwicklung entgegen zu steuern, halten – trotz der damit verbundenen Kosten – die BAFM anerkannten Ausbildungsinstitute an der interdisziplinären Ausbildung fest und die BAFM wird auch weiterhin für die Interdisziplinarität eintreten.

Die Diskussion um den *Fachmediator*⁴ und die Gründung von Fachgruppen ist eine andere Facette der Verbindung von Herkunftsberufen und Mediation. Etwas sorgenvoll wird vermutet, dass sich die psychosozialen Grundberufe oder Familien-Fachanwält*innen eher dem Thema Trennung/ Scheidung und Kinder zuwenden und Menschen, die aus der Wirtschaft kommen, sich der Wirtschaftsmediation verpflichtet fühlen. Es besteht ein vielleicht sogar gesundes Misstrauen, dass der Herkunftsberuf zu viel Expertise mitbringen könnte, weniger auf die Kompetenz der Parteien vertrauen lässt, und damit die eigentliche Haltung in der Mediation verrät. Fördert der „Fachmediator“ die Einschätzung von Mediation als die Zusatzqualifikation eines Herkunftsberufes? Oder hat sich die Eigenständigkeit des Berufsbildes der Mediator*innen so herausgebildet, dass der „Fachmediator“ unabhängig vom Herkunftsberuf eine sinnvolle Spezialisierung sein kann?

Fachgruppen sind u.a. dazu da, auch Expertise von außen dazu zu laden und wünschenswert ist die Annah-

me, dass die Mitglieder Expertise in einer besonderen Fachrichtung der Mediation erwerben, nicht weil es dem ursprünglichen Herkunftsberuf entspricht, sondern ihrem eigenen momentanen Interesse und Wunsch nach Wirkungsweise.

Wo ist die Familienmediation politisch-gesellschaftlich anzusiedeln? Der juristische Herkunftsberuf gehört ins Justizressort und dort wird auch über Finanzierung im Sinne einer Mediationskostenhilfe nachgedacht. Der psycho-soziale Herkunftsberuf ist mehr in der Jugendhilfe beheimatet. Ausdrücklich angesprochen ist die Mediation leider nicht im aktuellen Sozialgesetzbuch VIII.

➤➤ **Bezüglich einer staatlichen Finanzierung sitzt die Mediation zwischen den Stühlen.**

Die Finanzierung scheint noch ein ziemlicher Hemmschuh zu sein, ein „weder noch“. Es ist zu hoffen, dass es einmal zu einem „sowohl als auch“ kommt. Vielleicht könnte die Mediation auch hier ein Förderer des Miteinanders sein.

Zeit der Emanzipation und Unabhängigkeit

Mediation ist nicht bloß eine Zusatzqualifikation zum Herkunftsberuf, sondern eine eigene Qualifikation. Es gehört mit zum Handwerkszeug der Mediator*innen, sich stets bewusst zu machen, in welcher Rolle sie gerade arbeiten. Viele Mediator*innen verdienen nach wie vor ihr Geld in ihrem Herkunftsberuf, weil er anerkannter und besser nachgefragt ist und sie dort beruflich vernetzt sind. Oft stammt auch ein entscheidender Teil der beruflichen Identität aus dem Herkunftsberuf.

Es ist eine besondere Aufgabe der Mediationsverbände, einerseits die Mediation als eigenständigen Beruf zu etablieren und damit auch unseren Kund*innen Sicherheit zu vermitteln. Andererseits bleibt es eine wichtige Aufgabe, für eine solide und umfassende Ausbildung zu sorgen, so wie für regelmäßige Fortbildungen. Dabei wollen wir uns stets an die Aufbruchsstimmung erinnern, die mit der Etablierung der Mediation in Deutschland verbunden war, die Neugier auf das Andere und Neue bewahren und fördern, um dem Geist der Mediation treu

4) Pro&Contra zum Fachmediator siehe Letzel/Kramer: Spektrum der Mediation 58/2015, S. 5.

zu bleiben. Ein Bewusstsein für die Ressourcen von Unterschieden, auch in den Herkunftsberufen wird dabei helfen.

Literatur

- Thomsen, C. S.: „Die Zeit ist reif“. In: Spektrum der Mediation (77), 2019, S. 42.
- Letzel, W. H., Lochmann, D.: Gruppendynamik als Kompetenz für MediatorInnen und Mediations-AusbilderInnen. In: Perspektive Mediation 1/2018, S.13–18, Wien, 2018.
- Letzel, W.H., Kramer, M.: Soll es in Zukunft Fachmediatoren geben? In: Spektrum der Mediation (58), 2015, S. 5.



Kontakt

Elisabeth Weitzell, Rechtsanwältin, Mediatorin BAFM/BM® und Ausbilderin BAFM, sowie Supervisorin ist Sprecherin der BAFM
e.weitzell@konsenskanzlei.de

 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagooesterreich.at/journal/pm>



Kontakt

Svetlana von Bismarck ist von Hause aus Juristin und arbeitet seit 2012 als Mediatorin BAFM, sowie seit 2015 als Geschäftsführerin der BAFM.
bafm@bafm-mediation.de



Kontakt

Walter H. Letzel, Dipl.-Ing.-Päd., Organisationsberater, Coach, Mediator BAFM und Ausbilder BM® ist Sprecher der BAFM.
wl@letzel-consult.de



Kontakt

Sandra Ae-Sim Schleicher, Mediatorin, Dipl.Psychologin und Rechtsanwältin, unterstützt die Geschäftsführung der BAFM.
bafm@bafm-mediation.de

BAFM – Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V.

Tag der Mediation, 18. Juni 2021

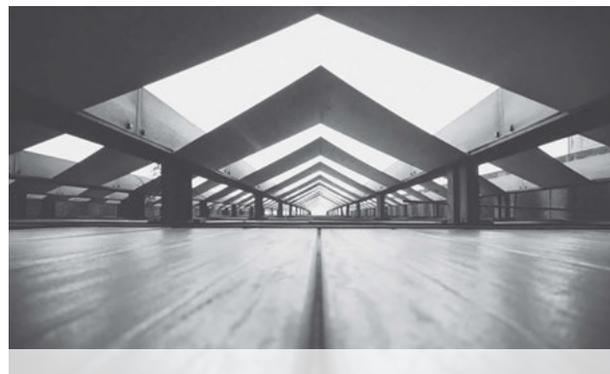
Online-Aktion zum Tag der Mediation am **18. Juni 2021** mit der BAFM und den BAFM- Fach- und Regionalgruppen. Informationen, Diskussionen und Fortbildungen zur Familienmediation.

Programm und Zugangslinks auf www.bafm-mediation.de und www.tag-der-mediation.international

Barbara Günther

Überblick: Als Mediation auch für die Öffentliche Verwaltung, für das Gesundheitssystem, die Bildungsorganisationen und die Migrationsarbeit interessant wird, gründete sich der „Österreichische Bundesverband der Mediatoren“. Die Organisation ist in engem Kontakt mit der Mediator*innenliste des österreichischen Justizministeriums.

Keywords: ÖBM, Österreichisches Justizministerium, Modellprojekt Mediation, Mediationsausbildungen, Familienlastenausgleichsgesetz, Zivilrechts-Mediations-Gesetz, Professionalisierung.



<https://doi.org/10.33196/pm202102010301>

Offen für alle Berufsgruppen

Die Gründung und Entwicklung des Österreichischen Bundesverbandes der Mediatoren

Das Modellprojekt Mediation, in welchem Co-Mediation mit einem Angehörigen eines juristischen Berufes und einem aus dem psycho-sozialen Arbeitsbereich durchgeführt werden sollte, war gerade aktuell an Gerichten angelaufen und die einzelnen Berufsgruppen, allen voran die Rechtsanwälte und Psychotherapeuten, hatten sich schon formiert, um die Mediation in dem jeweiligen Berufsstand zu etablieren. Das veranlasste eine Gruppe von gerade in Ausbildung befindlichen Mediator*innen zu intensiven Überlegungen, dass Mediation allen Berufsgruppen offen stehen und nicht einzelnen Berufsgruppen vorbehalten sein sollte. Das Ergebnis war der Wunsch, einen Berufsverband für Mediation zu gründen. (s.a. „Das Werden des ÖBM“, mediation aktuell 2/2014 S 14f)

Dieses Modellprojekt an den Bezirksgerichten Wien Floridsdorf und Salzburg entsprang dem politischen Wunsch, trennungswilligen Paaren insbesondere bei Vorhandensein minderjähriger Kinder eine Unterstützung anzubieten und den Paaren eine Trennung zwischen dem Paarkonflikt und der Eltern/Kindbeziehung bewusst zu machen. In den Jahren 1994/95 entstand aus diesem Projekt „Familienberatung bei Gericht, Medi-

ation und Kinderbegleitung bei Trennung und Scheidung der Eltern“ so der korrekte Titel, unter wissenschaftlicher Begleitforschung die Möglichkeit zu einer staatlichen Förderung gem. § 39 c Familienlastenausgleichsgesetz 1967 idF BGBl I/136/199. Diese Förderung ist gestaffelt nach dem Familieneinkommen und der Anzahl der sorgpflichtigen Kinder und muss in Co-Mediation, bestehend aus einem/r **juristischen** und einem/r **psycho-sozialen** Mediator*in mit Erfahrung aus dem Bereich des Familienrechts oder der Familienberatung durchgeführt werden. (s. „Die geförderte Familienmediation“ Ilse Graf, mediation aktuell 01/2014 S 8f)

1995 erste Gründung

Dieses Projekt und die Möglichkeit der Förderung waren einer der ersten Schritte, Mediation in Österreich einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Es entstanden einige Mediationsausbildungen und das Interesse, Mediation als Zusatz zu diversen Grundberufen anbieten zu können, nahm stark zu.

Somit kam es dazu, dass Mediator*innen der ersten Stunde den Wunsch, Mediation nicht auf den familiä-

ren Bereich zu beschränken und das Betätigungsfeld Jurist*innen und Angehörigen psycho-sozialer Berufe allein zu überlassen, in die Tat umzusetzen und im Mai 1995 (absolut nicht genderlike) den „Österreichischen Bundesverband der Mediatoren“ (ÖBM) gründeten.

Neben den juristischen Berufen, PsychologInnen, Psychotherapeut*innen, Sozialarbeiter*innen, psycho-sozialen Berater*innen, erwarteten sich auch viele Angehörige anderer Berufsgruppen von der Methode Mediation neue Impulse für ihre Arbeit mit Menschen in Konflikten. Pädagog*innen, Unternehmensberater*innen, Architekt*innen, Wirtschaftstreuhand*innen, Immobilienberater*innen, Notar*innen usw. bauten im Laufe der nächsten Jahre Mediation in ihren beruflichen Alltag ein. Mediation als Methode der Konfliktregelung wurde auch für die Öffentliche Verwaltung, für das Gesundheitssystem, die Bildungsorganisationen und die Migrationsarbeit interessant. Die spezielle Anwendungsform Umweltmediation wurde von Berater*innen im öffentlichen Raum (Dorferneuerung, Stadtentwicklung) aufgegriffen.

Berufliche Herkunft der Mitglieder des ÖBM

Alle diese Mediator*innen fanden eine Heimat im „Österreichischen Bundesverband der Mediatoren“, bei welchem sie nicht nur ihre Interessen bei der Ausübung von Mediation vertreten sahen und Angebote für Weiterbildungen geboten bekamen, sondern auch eine kostengünstige Bündelhaftpflichtversicherung abschließen konnten. Diese wurde nämlich eine wesentliche Voraussetzung zur Eintragung auf der Liste im Bundesministerium für Justiz, die gleichzeitig mit dem „Zivilrechts-Mediations-Gesetz“ 2004 (ZivMediatG StF: BGBl. I Nr. 29/2003) geschaffen wurde. Dieses Gesetz regelte nicht nur die Ausübung von Mediation an sich, sondern schuf auch unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildung die Möglichkeit, sich auf einer Liste, geführt vom Ministerium für Justiz, eintragen zu lassen, was wiederum bedeutete, dass der oder die Mediator*in zur Durchführung von zivilgerichtlichen Mediationen berechtigt ist.

➤➤ **Dieser Meilenstein in der Verankerung von Mediation im österreichischen Recht löste einen enormen Zuwachs in der Zahl der Mediatoren und Mediatorinnen mit unterschiedlichem beruflichen Herkommen aus.**

Parallel dazu stieg auch die Zahl an Mitgliedern des ÖBM auf weit über 2000. Der größte Teil der auf der Liste

des BMJ angeführten Mediator*innen waren und sind auch heute Mitglieder des ÖBM

Wirft man nun einen Blick auf die Grundberufe unserer Mitglieder im Jahr 2020, so sind immer noch die juristischen Berufe, gefolgt von Angehörigen der psycho-sozialen Berufe, zahlenmäßig führend, aber darüber hinaus gibt es eine große Anzahl an Pädagog*innen, Selbständigen aus unterschiedlichen Sparten, Unternehmensberater*innen, Angehörigen technischer und medizinischer Berufe und Angestellte.

Bedeutung der Profession

Die Bedeutung des ÖBM besteht für all diese Mitglieder unterschiedlicher beruflicher Ausbildung und Herkunft darin, dass der ÖBM in Österreich die größte und wohl auch einzige Personenvereinigung ist, die Mediation unabhängig von einer konkreten Ausrichtung und einer bestimmten Berufsausübung vertritt. Wie sehr eine solche Interessenvertretung einem wichtigen Bedürfnis entspricht, zeigt sich auch darin, dass eine Reihe von Mediator*innen sowohl bei ihrer berufsspezifischen Vereinigung wie auch beim ÖBM Mitglied sind.

Wie wichtig ist nun die berufliche Herkunft und Identität?

Persönlich erinnere ich mich noch an Zeiten, wo es umfangreich und kontroversell diskutiert wurde, ob man für eine erfolgreiche Durchführung von Mediation ein Sachwissen zum Konfliktthema benötige. Und es gab durchaus eine große Zahl an Mediator*innen, die die Ansicht vertraten, dass es besser/hilfreicher sei, keine besondere Sachkenntnis zum unmittelbaren Konfliktthema zu haben. Die Vertreter*innen dieser Ansicht meinten, dass die Methode der Mediation völlig ausreiche, um den im Konflikt befindlichen Klient*innen kompetente Hilfe zukommen zu lassen. Dieser Ansicht ist einiges abzugewinnen und in der Tat wird eine gewisse Unbefangenheit die richtigen Fragen stellen lassen und die Gefahr, bereits eigene Lösungen im Kopf zu haben, vermeiden. Demgegenüber gibt es aber Mediator*innen mit der Erfahrung, einen Vorteil darin zu sehen, dann, wenn sich der Konflikt vor einem bestimmten fachspezifischen Hintergrund abspielt, in diesem Fachgebiet kompetent zu sein und über gewisses „Insiderwissen“ zu verfügen.

Welche Auswirkungen haben fachspezifische Kompetenzen in der Ausbildung?

Dass juristische, psycho-soziale und wirtschaftliche Kompetenzen die Methode und den Verfahrensablauf von Mediation sinnvoll ergänzen, ergibt sich in Österreich schon daraus, dass der Gesetzgeber in der gleichzeitig mit dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz erlassenen Ausbildungsverordnung (Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung – ZivMediat-AV StF: BGBl. II Nr. 47/2004) auch Ausbildungseinheiten in den Gebieten des österreichischen Rechts, psycho-sozialer Kompetenzen und Grundkenntnisse ökonomischer Zusammenhänge neben der Methode an sich vorgesehen hat. Angehörige juristischer Berufsgruppen, wirtschaftlicher Berufe und Psychotherapeut*innen, klinische Psychologen und Gesundheitspsycholog*innen bekommen die jeweiligen Ausbildungseinheiten aus ihrem Fachgebiet angerechnet.

Dem Gesetzgeber war es somit wichtig, dass angehende Mediator*innen diese fachspezifischen Inhalte, die über die Theorie und Praxis der Mediation hinausgehen, vermittelt bekommen und wesentliche Inhalte beherrschen. Eine darüber hinausgehende Erfahrung ist, dass

» eine gewisse fachliche Kompetenz aus dem Gebiet, in dem sich der Konflikt darstellt, von Medianden als sehr wünschenswert angesehen und oft auch erwartet wird.

Dies trifft dann nicht nur auf die bereits erwähnten juristischen, psycho-sozialen und wirtschaftlichen Kompetenzen zu, sondern kann in ganz anderen Fachgebieten liegen. So besteht oft seitens der Mediand*innen bei Konflikten im Bauwesen, Immobilienwesen oder Öffentlichen Raum der Wunsch, dass zumindest ein/e fachkompetente/ Mediator*in zur Verfügung steht.

Auch für den Mediator, die Mediatorin ist es erfahrungsgemäß sehr hilfreich und gibt eine größere Sicherheit im Auftreten, wenn ihm/ihr beispielsweise die Fachsprache sowie einzelne Spezifika vertraut sind und sie dadurch die einzelnen Probleme, die dem Konfliktfall zu Grunde liegen können, besser verstehen. Das Vertrauensverhältnis zwischen Mediand*innen und Mediator*innen kann dadurch bestärkt werden.

Viele Kolleg*innen entscheiden sich daher in Fällen, in denen fachspezifisches, ihnen selbst fremdes, Wissen

gefragt ist, in Co-Mediation mit einem/r fachkompetenten Kollegen oder Kollegin zu arbeiten.

Die Vielfalt der unterschiedlichen Basisberufe unter den Mitgliedern des ÖBM erleichtert daher auch das Kennenlernen und die Zusammenarbeit mit Mediator*innen aus anderen Berufsfeldern. Ein immer wieder gehörtes Argument, weshalb Mediator*innen neben der Zugehörigkeit zu Mediationsvereinigungen ihres Grundberufes sich auch für eine Mitgliedschaft beim ÖBM entscheiden.

Mediation als eigenständige Profession?

Mitglieder des ÖBM haben sich in den letzten Jahren dazu bekannt, sich intensiv mit dem Thema „Mediation als eigenständige Profession“ unabhängig von Grundberufen zu beschäftigen, und sich die Frage gestellt, ob es dazu noch spezieller zusätzlicher Kriterien in der Aus- und Fortbildung braucht.

» Es gilt ein Berufsbild zu entwickeln, das einerseits den Bedürfnissen des Marktes entgegenkommt und sich andererseits klar von den verwandten beratenden Berufen abgrenzt.

Dazu stehen eine Reihe von Fragen zur Diskussion:

- benötigen die einzelnen Anwendungsgebiete der Mediation tatsächlich ein spezielles Fachwissen und welches könnte das sein?
- soll es eine Trennung zwischen mediativen Vorgehensweisen, also Mediation als Zusatztool zu Grundberufen, die Mediation in ihrem Berufsbild verankert haben, wie Rechtsanwält*innen, Steuerberater*innen, Unternehmensberater, Lebens- und Sozialberater etc. und einer von jeglichem Grundberuf unabhängige Berufsausübung geben.
- können diese beiden Formen nebeneinander existieren,
- soll eine konkrete Weiterbildung Voraussetzung sein, um in spezifischen Bereichen als Mediator*in tätig sein zu können/dürfen?
- Soll es gar zur Ausbildung von Fachmediator*innen kommen??? wie bei Ärzten ein Allgemeinmediator*in, ein/e Baumediator*in, ein/e Wirtschaftsmediator*in, eine Mediatorin im Gesundheitswesen, ein/e Umweltmediator*in usw.
- oder sollen sich unabhängig davon Spezialist*innen in einzelnen Bereichen am Markt darstellen und einführen, wie das bei den österreichischen Rechtsanwält*innen der Fall ist.

Hierzu wird es nicht nur im ÖBM einer breiten Diskussion bedürfen. Viele Für und Wider sind abzuwägen und ein durchdachtes klares Berufsbild soll entwickelt werden. Viel ist geschehen in den über 25 Jahren seit der Gründung des ÖBM und vieles ist in der Zukunft möglich und notwendig, um Mediation die Bedeutung zu verschaffen, die eine in Konfliktbewältigung gut versorgte Gesellschaft braucht.



Kontakt

Dr. Barbara Günther, Konzipientin in einer Rechtsanwaltskanzlei, Mediationsausbildung 1998, seit 2004 eingetragene Mediatorin beim Ministerium für Justiz, Vorstandsmitglied beim ÖBM, als Mediatorin hauptsächlich tätig im Bereich Opferschutz (Weißer Ring), Familie, Nachbarschaft, Wohngemeinschaften, Ausbilderin im Bereich Mediation und Recht, lebt und arbeitet in Wien.
barbara.guenther@oebm.at

Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

Impressum

Medieninhaber: Verlag Österreich GmbH. Sitz: Wien, Unternehmensgegenstand: Verlegung von Büchern und Zeitschriften, Informationsdienstleister. Geschäftsanschrift: Bäckerstraße 1, 1010 Wien, Tel: +43-1-610 77-0, Fax: +43-1-610 77-419, E-Mail: office@verlagoesterreich.at. Internet: verlagoesterreich.at. Geschäftsführung: MMag. Johannes Schultze, Dkfm. André Caro, Firmenbuch: FN 135894 w des Handelsgericht Wien, DVR: 1063600, UID-Nummer: ATU 39299200. Gesellschafter und Anteilsverhältnisse: Verlag Österreich GmbH: im Alleineigentum der Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH., Stuttgart. Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH: im Alleineigentum der Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co. KG., Stuttgart. Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co. KG: im Alleineigentum der Verwaltungsgesellschaft mbH Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co.KG., Stuttgart. Verwaltungsgesellschaft mbH Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co.KG.: Anteilsverhältnisse: Dr. Christian Rotta (50%), Sibylle Wessinger (12,5 %), Dr. Benjamin Wessinger (12,5 %), Simon Wessinger (12,5 %), Jakob Wessinger (12,5 %). Anwendbare berufsrechtliche Vorschriften: Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), abrufbar unter www.ris.bka.gv.at. Behörde gemäß ECG: Magistratisches Bezirksamt für den 1. Bezirk, Zugehörigkeit: Wirtschaftskammer Österreich.

Preise: Jahresabonnement 2021: 99,- Euro; Einstiegsabo: 13,- Euro; Einzelpreis: 26,- Euro. Alle Preise inkl gesetzlicher MwSt, zzgl Versandkosten. Irrtum und Preisänderungen vorbehalten. Lieferung unter Eigentumsvorbehalt. Zeitschriftenabonnements, die im Verlag Österreich erscheinen, verlängern sich automatisch um ein Jahr, sofern nicht bis spätestens 30. November des laufenden Abonnementjahres eine schriftliche Kündigung bei Verlag Österreich oder Mohr

Morawa eingelangt ist. Einstiegsabos können bis spätestens 2 Wochen nach Erhalt der letzten Ausgabe schriftlich abbestellt werden, andernfalls gehen diese in ein Jahresabonnement über.

Grundlegende Richtung: Fachzeitschrift für Mediation – Beiträge zur Konfliktkultur. Erscheinungsort: Bern, Wien, Berlin.

Urheberrechte: Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Ihr Beitrag bisher nicht veröffentlicht oder an anderer Stelle zur Veröffentlichung eingereicht wurde. Mit der Einreichung des Manuskriptes räumen Sie dem Verlag für den Fall der Annahme das ausschließliche Werknutzungsrecht der Veröffentlichung ein. Dieses Recht umfasst ebenfalls die Onlineverwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen (Zeitschriftenhomepage, Verlagshomepage, etc). Die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts erlischt mit Ablauf des dem Erscheinen des Beitrages folgenden Kalenderjahres. Dies gilt nicht durch die Verwertung von Datenbanken. AutorInnen erhalten für Ihre Arbeit ein Jahresabo der perspektive mediation sowie zwei Freiemplare der Nummer, in der ihr Beitrag veröffentlicht wurde.

Fotos: Seite 76: ruewi / photocase.com; Seite 81: Beate-Helena / photocase.com; Seite 86: owik2 / photocase.com; Seite 92: julia / photocase.com; Seite 98: Peruphotoart / photocase.com; Seite 103: Florian Bier / photocase.com; Seite 107: Armin Staudt / photocase.com; Seite 110: Annette von Schulthess; Seite 121: tobey / photocase.com; Seite 126: MissX / photocase.com; Seite 133: MissX / photocase.com; Seite 138: MissX / photocase.com; Seite 143: MissX / photocase.com; Titelfoto: WWeiser / photocase.com

Tilman Metzger

Überblick: Die Geschichte des „Bundesverband Mediation“ mit seinen Wurzeln in der Friedensbewegung und der Gemeinwesenarbeit, unter Betonung des transformatorischen Prozesses zur Gewaltfreiheit, offen für alle Berufe – vom ersten Netzwerktreffen zum größten Mediationsverband Europas.

Keywords: Ehrenamtliche Mediation, Gemeinwesenarbeit, Friedensbewegung, Gewaltfreiheit, Organisation EIRENE, Transformation.



<https://doi.org/10.33196/pm202102010701>

Wurzeln, Identität und transformatorischer Impuls

Zur Geschichte des Bundesverband Mediation e.V.

Die Mitglieder des Bundesverband Mediation e.V. (BM) repräsentieren eine sehr große Bandbreite beruflicher Hintergründe. Keine der Berufsgruppen dominiert im BM. Nicht wenige Mitglieder bestreiten einen wesentlichen Teil ihres Einkommens mit Mediation und Mediationsausbildung.

Zugleich gibt es im BM einen starken Strom der ehrenamtlichen Mediation. Ausgeübt wird sie z. B. in der Schulmediation und der Gemeinwesenmediation.

Manche Mitglieder empfinden ein Spannungsverhältnis zwischen der ehrenamtlich und der beruflich ausgeübten Mediation. Andere sehen, dass beide notwendig sind und einander brauchen – in ähnlicher Weise wie Breitensport und Spitzensport sich gegenseitig befruchten.

Wie auch immer die Mitglieder des BM Mediation in ihr Leben integrieren: Vermutlich betrachtet die große Mehrheit der heutigen BM-Mitglieder Mediation immer noch als das, was es den Gründer:innen des BM galt: Als ein Beitrag zur gesellschaftlichen Transformation in Richtung Gewaltfreiheit.

Dieser starke transformatorische Impuls ist mit Blick auf die Geschichte, die Satzung und das Leitbild des BM

deutlich zu erkennen. Genauso spürbar ist er bis zum heutigen Tag durch die Aktivitäten des Vereins. Die gemeinsame Identität als Menschen, die zur Veränderung der Gesellschaft beitragen, ist womöglich das stärkste Band, das die Mitglieder des BM verbindet.

Die Wurzeln des BM

Seit 1985 wurden Mitglieder der Friedensbewegung aus der Bundesrepublik Deutschland auf Mediation aufmerksam: Sie waren mit der Friedensarbeit im Ausland vernetzt, unter anderem in Nordirland, Südafrika und den USA. In diesen Ländern erlernten sie Mediation – nicht selten durch Mediationstrainer:innen aus den USA. Sie betrachteten Mediation als einen Weg der Friedensarbeit im Alltag. Diese frühen Mediator:innen aus Deutschland waren Mitglieder in zahlreichen Organisationen und Glaubensgemeinschaften.

»» Viele hatten sich der Friedensarbeit verschrieben.

Darunter waren der internationale christliche Friedensdienst EIRENE mit Sitz in Neuwied, der internationale Versöhnungsbund e.V., der in Deutschland seinen Sitz in Uetersen hatte, die pazifistischen Glaubensgemeinschaften der Mennoniten und der Quaker, der Laurenti-

uskonvent in Laufdorf und der Bund für soziale Verteidigung mit Sitz in Minden, um nur einige zu nennen. In der Zeit zwischen 1985 und Anfang der 90er Jahre bestand zwischen ihnen zum Thema Mediation eine lose Vernetzung. Eine sehr aktive Rolle spielte dabei Traude Rebmann. Sie war bis 1986 Mitarbeiterin von EIRENE und hatte zuvor die Bewegung der Dritte-Welt-Läden aus der Taufe gehoben. Sie kündigte 1986 ihren Job bei EIRENE mit dem Ziel, Mediation in Deutschland zu verbreiten. Während einiger Auslandsreisen entwickelte sie ihre Mediationskompetenz weiter und führte in Deutschland zahlreiche Mediationstrainings durch. Anfangs war sie vor allem in friedensbewegten Kreisen aktiv. Zunehmend interessierten sich auch Schulen, die öffentliche Verwaltung und andere Organisationen für das Thema. Traude war Anfang 1985 in Südafrika auf Mediation gestoßen. Zur selben Zeit erlernte ich in Nordirland Mediation von dem US-amerikanischen Mennoniten Ron Kraybill. Ich war durch die Vermittlung von EIRENE für den Versöhnungsbund in Belfast tätig. Traude war meine Kontaktperson zu EIRENE. Beide waren wir begeistert, als wir durch unseren Briefwechsel entdeckten, dass wir zur gleichen Zeit an ganz unterschiedlichen Orten für Mediation entflammt waren. Nach meiner Rückkehr aus Belfast studierte ich Jura und unterstützte Traude Rebmann gelegentlich bei ihren Trainings. Unter anderem nahm Christoph Besemer von der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion e.V. an den Trainings teil. Auf dieser Grundlage und nach eigenen Recherchen in den USA schrieb Christoph Besemer Anfang der 90er Jahre das erste Fachbuch der Mediation in Deutschland. Ebenfalls in dieser Zeit wuchs das Mediationsnetzwerk um die Mitbegründer:innen des Lebensgartens Steyerberg, Katharina Sai Sander und Christoph Hatlapa. Der Lebensgarten ist eine 1986 gegründete Siedlungsgemeinschaft, deren Bewohner:innen der Wunsch verbindet, miteinander und mit der Natur in Harmonie zu leben. Katharina und Christoph gründeten 1990 im Lebensgarten die „Schule für Verständigung und Mediation“ und führen seitdem jedes Jahr eine ca. 300-stündige Mediationsausbildung durch. Katharina Sander sollte viele Jahre als Vorstandsvorsitzende und Leiterin der Geschäftsstelle eine tragende Rolle im BM spielen.

In dem so gewachsenen Mediationsnetzwerk entstand Anfang der 90er Jahre der Impuls, einen Verein zu gründen, der die Verbreitung von Mediation in Deutschland fördern könnte. Diese Idee wurde bei mehreren Netzwerktreffen im Laurentiuskonvent und im Lebensgarten weiterentwickelt und führte 1992 zur Gründung des gemeinnützigen „Mediation e.V.“ mit Sitz in Minden. Im

Jahr 1998 wurde er in „Bundesverband Mediation e.V.“ umbenannt.

Den Gründer:innen des BM war es von Anfang an wichtig, dass der BM und die Mediationsarbeit in Deutschland wächst. Konsequenterweise war es nicht das Ziel, dass alle neuen Mitglieder des BM ebenfalls in der Friedensbewegung sein sollten. Schon gar nicht war es das Ziel, bestimmte Berufsgruppen besonders anzusprechen.

» Der BM wollte die gesamte Gesellschaft ansprechen.

Der BM wollte die gesamte Gesellschaft ansprechen. Darin war der BM sehr erfolgreich. In den Jahren von 1992 bis 2001 wuchs der BM exponentiell und verdoppelte seine Mitgliedschaft alle zwei Jahre. Heute ist er der größte Mediationsverband Europas und vermutlich auch einer der diversesten. Der BM ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Berufliche Hintergründe

Einige Mitglieder des frühen Mediationsnetzwerkes und des späteren „Mediation e.V.“ verbanden Mediation mit ihrem Beruf. So gab es im BM von Anfang an Lehrer:innen und Schulleiter:innen, welche Mediation in ihre Arbeit integrierten. Die Fachgruppe Schulmediation wurde 1998 gegründet und war in den Anfangsjahren die mit Abstand stärkste Gruppierung im BM. Auch Rechtsanwälte wie Christoph Hatlapa nutzten Mediation im Rahmen ihrer Berufsausübung. Doch Rechtsanwält:innen waren in den frühen Jahren des BM eher eine Ausnahmeerscheinung, genauso wie Psycholog:innen.

Als in den Jahren 1997 bis 2000 die Praxis- und Ausbildungsstandards des BM entwickelt wurden, fiel die einmütige Entscheidung, dass Mediation nicht als Erbfeld bestimmter Berufsgruppen zu betrachten sei. Mehr noch: Es bestand Einigkeit, dass die Zulassung zur Mediationsausbildung nicht von einer beruflichen Vorbildung abhängen sollte:

Punkt 2.7 der Ausbildungsstandards:

„Die Zertifizierung zum/zur MediatorIn BM® steht allen offen, unabhängig von beruflicher Qualifikation. Die Zugangsbedingungen für die einzelnen Ausbildungen werden von den AnbieterInnen festgesetzt.“

Die Identität des BM

Starke Hinweise auf die Identität eines Verbandes und seiner Mitglieder offenbaren sich mit Blick auf grundlegende Dokumente.

Die ersten beiden Punkte des Leitbildes des BM lauten:

Friedensarbeit

Wir fördern Verständigung in Konflikten durch Mediation und eine Kultur der konstruktiven Konfliktbearbeitung in allen Bereichen der Gesellschaft.

Berufsbild

Wir fördern und gestalten die Rahmenbedingungen für die beruflich wie auch ehrenamtlich ausgeübte Mediation.

Der Zweck des BM wird in seiner Satzung in einem Abschnitt von sechzehn Zeilen detailliert beschrieben. Der Abschnitt beginnt mit den Zeilen:

Zweck des Vereins ist die Förderung des gewaltfreien Umgangs mit Konflikten, insbesondere der Mediation sowie der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren.

Auch in Leitbildung und Satzung werden also der Wert der ehrenamtlichen wie der beruflichen Mediation hervorgehoben, zusammen mit dem zentralen Wert der Transformation der Gesellschaft im Sinne der Gewaltfreiheit.

Aktivitäten des BM

Das Verbandsleben und die Identität des BM werden besonders durch die Fachgruppen, die Regionalgruppen, die Fachzeitschrift, die Mitgliederversammlungen und die Mediationskongresse geprägt. Auf allen diesen Ebenen wird die Vielfalt des BM und seiner Mitglieder im oben genannten Sinne erlebbar.

Als eines der großen Ereignisse der jüngsten Vergangenheit sticht der Mediationskongress 2020 hervor mit dem Titel: „Klimawandel – Heute für ein Morgen streiten“. Gemeint waren der meteorologische Klimawandel, der gesellschaftliche Klimawandel und der politische Klimawandel (siehe www.bm-mediationskongress2020.de sowie die Dokumentation des Kongresses in der Fachzeitschrift „Spektrum der Mediation“ Ausgabe 82, 4. Quartal 2020). Auch hier wird erneut das starke Band deutlich, welches ehrenamtliche und berufliche Mediator:innen im BM verbindet:

» Der Wert der Mediation liegt auch in ihrer transformatorischen Kraft.

Fazit

Die Mitglieder des BM haben sehr unterschiedliche Hintergründe und nutzen ihre Mediationskompetenz auf ganz unterschiedliche Weise in sehr unterschiedlichen Kontexten. Vor diesem Hintergrund ist es vermutlich schwer möglich, eine große gemeinsame Identität zu definieren, der alle zustimmen könnten, außer: „Ich bin Mitglied des BM.“

Die beste Chance, die gemeinsame Identität inhaltlich etwas genauer zu beschreiben, hätte vielleicht ein Satz wie:

„Wir sind Menschen aus allen Bereichen der Gesellschaft, die sich in allen Bereichen der Gesellschaft für den konstruktiven Umgang mit Konflikten einsetzen.“

Tilman Metzger



Kontakt

Tilman Metzger ist Mitbegründer des BM und diente ihm unter anderem als Vorstandsvorsitzender und Leiter der Standard AG. Er ist selbständig tätig als Mediator und Ausbilder BM®. 2/3 seiner Tätigkeit besteht aus Mediation in Unternehmen und anderen Organisationen.
www.tilmanmetzger.de

📄 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>



Jean A. Mirimanoff

Überblick: Le code de procédure civile (CPC/ZPO) a dix ans. D'une part il a introduit la médiation dans notre ordre juridique, ce qui devrait se traduire par un état d'esprit et un comportement nouveaux au sein du monde judiciaire. D'autre part il proclame que le règlement à amiable a la priorité, ce qui fait du procès son alternative. La prise de conscience de ces changements de paradigme amène à la nécessité de prendre des mesures d'accompagnement en faveur de tous les acteurs. Des mesures d'accompagnement adéquates, efficaces et durables permettront la prochaine décennie de libérer enfin le passage des parties en procédure civile vers le processus de médiation.

Keywords: avocat, changement (de paradigme), conciliation, magistrat, médiation, renvoi judiciaire en médiation (RJM), syllogisme juridique.

<https://doi.org/10.33196/pm202102011001>

Mediation en procedure Civile

Plaidoyer pour accompagner les Changements

1. Questions autour d'un jubilé

Dans la Grèce classique, la justice du tribunal et le règlement à l'amiable des différends coexistaient¹. Avec l'extension de l'Empire romain, et avec la redécouverte du droit romain (Ecole de Bologne), la prédominance du procès civil pour résoudre les conflits a marqué pendant plus d'un demi-millénaire les esprits formatés à l'exercice du syllogisme juridique². Cette situation a engendré un état d'esprit dominé par l'antagonisme inhérent à la procédure, qui se termine par un vainqueur et un vaincu après que le juge eut tranché leur litige.

Le Code de Procédure Civile (ci-après nouveau code, ou CPC/ZPO) dont on célèbre cette année le X^e anniversaire a l'ambition d'accorder au règlement à l'amiable la priorité³ ce qui va exactement à l'encontre de la pratique habituelle. Or à ce jour ni nos autorités ni les milieux concernés ne semblent avoir pleinement pris la mesure de ce changement de paradigme. Et manifestement cet objectif n'a été atteint que pour la conciliation, laissant l'accès à la médiation en procédure civile dans un état de stagnation avec moins de 1 % du contentieux civil orienté vers elle⁴.

Pourquoi la médiation ne figurait-elle pas dans l'avant-projet du code de procédure civile? Pourquoi de-

puis dix ans tant de juristes hésitent-ils à appliquer dans le quotidien de la vie judiciaire la loi⁵ qui fait bénéficier les parties des avantages de la médiation? Pourquoi ce phénomène est-il resté dans l'ombre? Et pourquoi dans les lois d'application cantonales et dans les formations

1) Les Athéniens attribuaient à leur déesse titulaire la réforme de leur aréopage (Jacqueline de Romilly, *L'Orestie* d'Eschyle, Le grand livre du mois, Bayard, Paris, 2010), ce qui n'empêchait pas Platon de recommander à ses concitoyens de s'adresser à un tiers pour les aider à résoudre leurs problèmes avant de saisir les tribunaux (J. A. Mirimanoff, *Dictionnaire de la Médiation et d'autres modes amiables*, Bruylant, Bruxelles, 2019, voir également J. Duss von Werdt, *Homo Mediator, Geschichte und Menschenbild der Mediation*, Stuttgart, Klett-Cotta, 2005).

2) « ... Forme élémentaire du raisonnement logique consistant à rapprocher plusieurs propositions: la majeure (la règle de droit), la mineure (l'état de fait), ce qui donne une conclusion, positive ou négative », voir la lexie correspondante dans le Dictionnaire susmentionné, p. 483.

3) FF 2006 6860 / BB 2006 7221

4) Voir notre article « Le droit des parties d'accéder à la médiation en procédure civile. À l'occasion du X^e anniversaire du CPC, quelques pistes pour vivifier les art. 213, 214 et 297 CPC et trois clés pour déverrouiller leur porte », in: RDS/ZSR, 2021 I n° 1.

de préparation au nouveau code la médiation a-t-elle été totalement négligée? Pourquoi le droit des parties à une procédure civile d'accéder à la médiation dépend-il encore du hasard? Pourquoi la médiation, dont la mise en œuvre dysfonctionne dans tous les cantons, a-t-elle été oubliée dans le projet de révision du nouveau code?

»» **Enfin la situation actuelle de la médiation en procédure judiciaire est-elle une fatalité, ou une opportunité pour rebondir la décennie suivante?**

2. Lavènement de la conciliation

2.1. La tentative préalable de conciliation

Une étude rappelle que la tentative préalable de conciliation a été introduite dans maints Etats d'Europe et Cantons suisses avec la Constituante de 1790⁶. Pour se limiter à Genève, la tentative préalable a été introduite dans sa législation à l'époque jusqu'à la fin 2010, situation modifiée avec l'entrée en vigueur du nouveau code le 1^{er} janvier 2011.

2.2. Deux siècles de stagnation

Or, comme l'étude précitée l'indique, la conciliation n'a pas véritablement réussi à s'enraciner et à s'épanouir en terre genevoise, son taux de « succès » n'ayant jamais dépassé 10 % du contentieux civil entre 1810 et 2010. Le législateur genevois a tenté de remédier à cette situation en rendant l'essai préalable obligatoire facultatif, ou en le rendant obligatoire dans certains domaines et facultatif dans d'autres. De plus, l'ancien code admit la conciliation par le juge du fond, un helvétisme⁷. Rien n'y fit. Alors qu'il s'agissait d'une institution nouvelle à l'époque, *aucune formation pour les magistrats et les avocats ne fut prévue*. C'est ainsi qu'entre 1975 et 2010 les magistrats civils considéraient encore dans leur grande majorité comme inutile l'exercice conciliatoire, tout au plus comme une dernière possibilité pour les avocats de négocier sans avoir eux-mêmes à s'investir pour faciliter cette négociation. De plus, en accordant seulement quelques minutes par affaire, ce système se limitait à délivrer dans la plupart des cas l'autorisation de citer en justice et ne permettait ni un dialogue sérieux entre les parties ni aux juges qui voulaient s'impliquer d'intervenir avec efficacité.

2.3. Avancées de la conciliation en matière de baux et loyers

En revanche, dans ces mêmes années, la conciliation en matière de baux et loyers prit un essor considérable,

fonctionnant de manière indépendante et en dehors du Tribunal civil. C'est ainsi que son taux de succès s'éleva progressivement de 40 % à 50 % d'affaires conciliées dans les années 2000, pour atteindre 67 % en 2019⁸. Ces progrès s'expliquent essentiellement par la motivation des magistrats et des assesseurs locataires et bailleurs, par la recherche, inédite en procédure civile, des intérêts respectifs des parties (quitte à sortir de l'objet du litige⁹), et par l'ouverture de plusieurs magistrats aux méthodes de la médiation transposables en conciliation, telle la négociation raisonnée¹⁰.

2.4. Le Code de Procédure Civile

Après une dégringolade à moins de 5 % dans les années 2000, la conciliation en matière civile a dépassé le taux de 10 % en 2011 pour atteindre 35 % de succès dans les années 2013 et 2014, tandis que chez nos confédérés le taux de succès s'élevait autour de 60 % à Berne, 70 % à Zurich et 90 % à Bâle-Ville. Or la perspective du nouveau code, dont les textes précis et détaillés du projet étaient connus dès 2006¹¹ (la conciliation y est recommandée lors de l'essai préalable, et en 1^{ère} comme en 2^{ème} instance), n'y est certainement pas étrangère, ni non plus la venue annoncée de la médiation avec un effet de stimulation concurrentielle. La pratique de la conciliation dans les cantons s'est par ailleurs élargie et diversifiée, ce

5) Les art. 213, 214 ou 297 CPC/ZPO et 314 Code civil

6) Voir notre article « Mort ou renaissance de la conciliation judiciaire en Suisse? », in: RDS, n° 5, 2004.

7) Les Etats membres du Conseil de l'Europe ne connaissent pas ce mode « hybride »

8) Compte-rendu de l'activité du pouvoir judiciaire en 2019.

9) Sandra Vigneron-Maggio-Aprile, « Interactions entre procédure civile et modes amiables », in: J. A. Mirimanoff (éd.), La résolution amiable des différends en Suisse. Interactions entre procédures traditionnelles et modes consensuels, Stämpfli, Berne, 2016, p. 65 s., en particulier p. 69.

10) Ce n'est pas par hasard que la section suisse du Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation (GEMME) a été fondée en 2004 par des magistrats membres des autorités de conciliation des cantons d'AG, FR, GE, NE et du TI.

11) FF 2006 6841.

que les séminaires organisés par la Fondation continue des Juges Suisses ont mis en lumière à Gerzensee¹².

2.5. Bilan provisoire

L'introduction de la conciliation a eu pour effet dès l'origine de modifier le rôle du magistrat, des avocats et des parties. Le magistrat, dépouillé de son pouvoir de trancher, a pour vocation à encourager les parties à un compromis, sous le contrôle de leur conseil. Rien ne retient maintenant les parties et leurs avocats de devenir, en formulant de leur côté des propositions transactionnelles, les acteurs de la résolution de leur conflit, ce qui est un premier pas vers l'autonomie, chère à la médiation¹³.

Ainsi d'un côté la conciliation entraîne un changement psychologique important en privant le juge dans la tentative préalable de l'usage de son glaive, et en offrant aux parties la faculté de construire leur propre solution ou d'y contribuer. De l'autre côté, sur le plan culturel, la conciliation ne sort pas le juge de son mode de raisonner qui lui est familier:

➤➤ **Le juge peut rester lors du déroulement conciliatoire dans le cadre du syllogisme juridique¹⁴.**

En effet le compromis issu du déroulement conciliatoire résultait¹⁵ et résulte encore souvent d'une appréciation anticipée des preuves, d'une analyse du droit applicable et de la pesée des chances de succès des conclusions des parties. Après avoir donné son opinion sur les positions de chacune des parties (sans risque d'être récusé au stade de l'essai préalable), le magistrat s'enhardit parfois à proposer une solution de son cru, celle-ci restant en pratique souvent dans le cadre des conclusions des parties¹⁶.

A noter que le pouvoir judiciaire a toujours tenu des statistiques en matière de conciliation civile, ce qui a permis de mesurer son évolution depuis plus de deux siècles¹⁷.

3. L'avènement de la médiation

L'introduction de la médiation dans notre ordre juridique a entraîné pour tous les acteurs, juge, parties et avocats, des changements encore plus significatifs, à la fois psychologiques, culturels et sociologiques, dont on n'a pas pleinement pris conscience, ni mesuré les effets:

- Comme en conciliation, le juge renonce à son pouvoir: celui de juger, et les parties, avec l'aide de leurs

conseils, sont encouragées à trouver elles-mêmes leur solution de manière plus active qu'en conciliation,

- Contrairement à la conciliation, le juge ne peut prendre appui sur le syllogisme juridique pour identifier les cas éligibles à la médiation: les critères objectifs et subjectifs de médiabilité¹⁸ ne se situant pas (ou pas nécessairement) dans un cadre juridique,
- Qui pis est, l'orientation des dossiers en médiation signifie l'auto-dessalement par le juge d'un dossier qui lui a été attribué, en faveur d'un tiers, le médiateur, dont il ne sait rien et qu'il ne peut pas contrôler, et dans un processus dont il ignore souvent tout du fonctionnement.

Cela représente beaucoup à la fois. *Particulièrement lorsqu'on ne reçoit aucune formation, aucun mode d'emploi, aucun entraînement.*

12) En 2008 et en 2017: Vergleichsverhandlungen-Lösung finden, Akzeptanz erreichen / Audiences de conciliation-trouver des solutions, favoriser l'acceptation, Stämpfli Verlag, Gerzensee, 23/24 nov. 2017 ; il faut saluer ces occasions de débats et d'échanges entre magistrats suisses, qu'il serait souhaitable d'étendre en matière de médiation.

13) Qui renforce ce rôle d'acteurs responsables de trouver ensemble et par eux-mêmes une solution convenable pour tous.

14) tout en pouvant s'en écarter avec l'art. 201 CPC/ZPO, voir note 2.

15) Sous réserve de ces nouvelles approches: voir note 14.

16) L'art. 201 CPC qui devrait permettre de rechercher une solution aussi en dehors de l'objet du litige constitue une demi-avancée, dans la mesure où elle est limitée aux questions litigieuses.

17) Inversement, le pouvoir judiciaire n'a jusqu'à tout récemment pas voulu introduire de statistiques concernant le renvoi judiciaire en médiation, ce qui a eu pour effet (ou pour objectif) de laisser dans l'ombre son état de stagnation, condamné de la sorte à perdurer. Le pouvoir judiciaire à Genève l'a introduit dans son compte rendu d'activité de 2019 pour la première fois, pour le Tribunal pénal des mineurs, en p. 25, ce qui démontre que la prise de données statistiques est possible également en matière de renvoi judiciaire en médiation.

18) Voir notre article « Renvoi Judiciaire à la médiation », in: RSPC, N° 3/2019, pp. 539–551.

3.1. La loi genevoise du 1^{er} janvier 2005: espoirs et déboires

Le Parlement genevois joue depuis vingt ans un rôle primordial dans le développement de la médiation: d'abord en adoptant une loi sur la médiation en matière pénale¹⁹ entrée en vigueur en 2001, et ensuite une loi sur la médiation en matière civile entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Au moment où siégeait la Constituante, la section suisse du *Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation* (GEMME) l'a convaincue d'adopter un article constitutionnel: « L'Etat encourage la médiation et les autres modes de résolution extrajudiciaire des litiges » (art. 120). Ne recevant aucune information précise sur la médiation dans le compte rendu de l'activité du pouvoir judiciaire, le Grand Conseil adopta deux motions dont la dernière (2449-A) demandait au Conseil d'Etat de lui présenter « un projet de loi ayant pour but de mettre en œuvre de manière effective et efficace l'art. 120 de la Constitution genevoise ». Cette motion amena le Conseil d'Etat à prendre en considération plusieurs enquêtes préliminaires et à entamer une procédure de consultation auprès des milieux intéressés.

» En date du 13 janvier 2021 le Conseil d'Etat transmit au Grand Conseil le projet de loi²⁰, intitulé « Encouragement à la médiation ».

L'enquête entreprise deux ans auparavant auprès de l'ensemble de(s) tribunaux civils de 1^{ère} instance des cantons de la Suisse romande²¹ avec un taux de participation de 72 % aboutissait aux résultats suivants pour le tribunal civil de Genève en 2018 : 50 % des juges ont déclaré avoir suivi une sensibilisation à la médiation, 36 % n'avaient pas recommandé la médiation, et 36 % ont vu leur recommandation aboutir à des engagements à la médiation. Etant donné le manque persistant de statistiques sur la médiation dans le compte rendu de l'activité du pouvoir judiciaire il n'était pas possible de savoir combien d'accords d'entrée en médiation respectivement de règlements de médiation avaient été conclus. Toujours est-il qu'à Genève la principale des mesures d'accompagnement à la médiation, à savoir la sensibilisation des juges, introduite dans les années 2005, a été supprimée par la suite par manque d'intérêt des magistrats. C'est en définitive un nombre inférieur à 1 % des dossiers civils qui sont orientés vers la médiation, chiffre légèrement inférieur à ceux enregistrés ailleurs en Europe²².

3.2. Le nouveau code et la situation en Suisse romande

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011, le nouveau code n'a généré aucune mesure d'accompagnement: la médiation a été absente tant dans les formations prévues pour mettre en œuvre ce nouveau code que dans la législation d'application cantonale. Le rapport précité sur la pratique de(s) tribunaux de la Suisse romande fait apparaître que 47 % des magistrats ont déclaré avoir été sensibilisés à la médiation, 41 % n'avaient pas recommandé aux parties de recourir à la médiation, et que la plupart ne connaissent pas les conséquences de leur proposition ou de leur exhortation aux parties de se rendre à la médiation, avec toutefois deux exemples encourageants: deux chambres civiles vaudoises ont été en mesure d'enregistrer un taux de renvoi judiciaire en médiation suivi d'un engagement en médiation de respectivement 7 et 10 % de leur contentieux civil. Le fait que quelques expériences pilotes aient été entreprises (Vaud, Neuchâtel et Valais) ne semble pas avoir encore modifié le fait que globalement le nombre de dossiers orientés vers la médiation ne dépasse pas la moyenne européenne, qualifiée de *stagnation* par la Commission Européenne Pour l'Efficacité de la Justice (CEPEJ, Conseil de l'Europe).

19) Qui n'a jamais fait l'objet d'informations idoines depuis 20 ans dans le compte rendu de l'activité du pouvoir judiciaire.

20) Le PL 12854 modifiant la LOJ, voir <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12854.pdf>

21) Dans le contexte des travaux du CEPEJ GT MED et avec le soutien des autorités judiciaires cantonales de tous les cantons et du délégué suisse à la CEPEJ. Voir le Rapport sur la pratique de(s) tribunaux civils de 1^{ère} instance des cantons de la Suisse Romande en matière de renvoi judiciaire à la médiation (RJM), Bericht über die Praxis der erstinstanzliche Zivilgerichten in der Kantonen der Westschweiz in Bezug auf die Gerichtliche Verweisung zur Mediation, Vorwort, Zusammenfassung und Schliessforderungen, sept/oct. 2019, in : site cepej, <https://www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/mediation> (ci-après : site cepej).

22) Voir le Rapport sur l'impact des Lignes directrices de la CEPJ (2007) sur la médiation civile, familiale, pénale et administrative, CEPEJ MED (2017) 8, cf. site cepej ; et le Rapport du 27.06.2017 sur la transposition de la Directive 2008/52/CE du 21.05.2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale.

4. Accompagner le changement

4.1. La première fausse alternative

Attendre que tout finisse par s'arranger, ou accompagner le changement est la première alternative qui se pose. Si l'on fait honnêtement le bilan du nouveau code sous l'angle de la médiation, on ne peut nier une réalité: la loi n'est pratiquement pas appliquée²³. Peut-on se contenter d'attendre, en espérant, comme certains, l'effet réparateur du temps? Attendre combien de temps? Encore une ou deux décennies? Ou deux siècles?

» Si l'on se décide pour le jubilé du code de procédure civile à prendre enfin la médiation au sérieux dans le monde judiciaire, il faut bien convenir que l'accompagnement du changement est indispensable.

Mais comment?

4.2. La deuxième fausse alternative

Prendre des mesures concrètes pour développer la médiation en lien avec une procédure civile ou préparer une législation d'application du nouveau code pour la médiation est la seconde alternative que l'on rencontre. Si l'on fait honnêtement le bilan des rares mesures prises au sein du monde judiciaire, on constate qu'elles n'ont eu que peu, voir aucun impact sur le quotidien de la vie judiciaire, la médiation étant sous-utilisée, à la remarquable exception de deux chambres civiles vaudoises. Même l'enseignement à l'Ecole d'Avocature portant sur la négociation et la médiation de Genève n'a pas eu d'impact, les avocats en sortant n'étant *pas encouragés* à recourir à la médiation lorsqu'ils ont rejoint une étude d'avocats. De son côté, la seule législation n'a pas réussi à modifier les comportements du monde judiciaire, comme l'ont révélé les enquêtes de la Commission Européenne Pour l'Efficacité de la Justice et de l'Union Européenne²⁴. Il faut donc l'un et l'autre. Et sur quels points essentiellement?

4.3. Trois clés pour ouvrir l'accès à la médiation

On se référera à notre étude sur le sujet²⁵, rappelant que ces clés sont, tant pour la législation que pour les mesures pratiques, les suivants:

- La *sensibilisation initiale obligatoire* des magistrats et des avocats, qui leur permettra de comprendre l'esprit et le fonctionnement de la médiation, en particulier comment identifier les dossiers et se comporter adéquatement envers les parties pour leur faciliter

le passage de la procédure civile au processus de médiation pour les uns, et pour les accompagner efficacement dans le processus pour les autres ;

- Le *devoir d'informer* les parties sur la médiation chaque fois qu'une situation s'y prête, et de la *leur conseiller*²⁶ ou de *les y exhorter*²⁷ de manière appropriée ;
- Un *ancrage judiciaire* pour assurer la pérennité et l'efficacité du système, telle la présence d'un magistrat coordinateur de la médiation au niveau de la 2^e instance et des juges référents pour la médiation en 1^{ère} instance.

Mais encore ces clés ne fonctionneront convenablement que si on prévoit encore:

- Une garantie pour les prescripteurs de la médiation que sont les juges et les avocats de la qualification et de l'*éthique des médiateurs* appelés à collaborer dans la médiation en relation avec la procédure civile, garantie nécessaire pour assurer la crédibilité des médiateurs. Ceux-ci peuvent être inscrits à des conditions précisées par la loi ou un règlement à des tableaux officiels²⁸, et assermentés ; récemment le Tribunal fédéral a validé ce système mis en place à Genève et dans le canton de Vaud²⁹.
- Un *système de statistiques publiées*, permettant de
 - a) Mesurer l'*efficacité du renvoi judiciaire à la médiation*, soit le nombre d'engagements en médiation par rapport au nombre de dossiers civils concernés,
 - b) Mesurer l'*efficacité du processus de médiation*, soit le nombre d'accords (globaux ou partiels) de règlement de médiation par rapport au nombre d'engagements en médiation,
 - c) Permettre ainsi aux autorités concernées, au fil du temps, d'ajuster la loi ou de renforcer les mesures pratiques;
 - d) Éventuellement répertorier les domaines rencontrant un succès particulier (médiation familiale, commerciale, successorale, prud'homale).

23) Art. 213, 214 et 297 CPC/ZPO

24) Voir note 22.

25) Voir note 4.

26) art. 213 et 214 CPC/ZPO

27) art. 297 CPC/ZPO et 314 Code Civil

28) Il existe ainsi à Genève quatre tableaux: pour le domaine civil, pour les domaines pénal des adultes et pénal des mineurs et pour le domaine de la santé, avec des spécialisations pour le premier.

29) ATF 2C-283/2020, du 5 février 2021.

- Une *permanence d'information* sur la médiation présente au sein des palais de justice, composée de manière indiscriminée de médiateurs non -juristes ou juristes.

On se souvient par ailleurs que la *médiation scolaire par les pairs*, telle qu'elle fonctionne déjà dans la plupart des cantons romands³⁰, sera pour les futurs citoyens un vecteur pour mieux prévenir ou régler les conflits qui sont inhérents à la vie en société. L'attention des autorités universitaires sera attirée sur le fait que le formatage actuel focalisé sur le syllogisme juridique et l'adjudication³¹ doit laisser place à une *gestion des conflits* plus large, en début des études.

5. Relever le défi

Quelle que soit l'efficacité de la législation et des mesures pratiques – interdépendantes – que la situation de stagnation actuelle exige, elle prendra du temps à gagner l'ensemble du monde judiciaire et à devenir une pratique non seulement courante mais privilégiée dans le quotidien de la vie judiciaire. Il importe donc de ne pas attendre davantage pour se mettre à l'ouvrage. Plusieurs outils pratiques doivent encore être signalés car ils contribueront à la réussite de cette vaste tâche, soit ceux de la Boîte à outils de la Commission Européenne Pour l'Efficacité de la Justice³² prévus pour le monde judiciaire:

- *Le Guide du renvoi judiciaire à la médiation*
- *Le Guide de médiation pour les avocats*
- *Le Guide FAQ médiation*
- *Le Programme de sensibilisation à la médiation pour les juges*
- *Le Programme de formation pour les avocats pour l'accompagnement des clients dans la médiation*
- *La Checklist pour l'établissement d'un projet pilote de médiation judiciaire*
- *La Checklist sur l'évaluation du projet pilote de médiation*

Ainsi, accompagner le changement de paradigme voulu par le nouveau code et par certaines constitutions cantonales (à GE l'art. 120) répond à trois impératifs majeurs:

- Accorder une place prioritaire à l'intérêt supérieur des justiciables, les personnes et entreprises auxquelles l'accès à la médiation a été prévu, mais un accès qui dépend aujourd'hui du hasard. Retarder encore les choses c'est aussi faire fi des souffrances inutiles, du gaspillage social et des pertes d'énergie que certains procès peuvent provoquer. Quelques années d'expérience suffisent aux magistrats et avocats pour mesurer les coûts indirects de procès

inadéquats: absentéisme au travail, perte d'emploi, dépression, perte de logement, rupture familiale, enfants en difficulté scolaire, etc. Longue en est la liste, alors que la médiation a vocation à contribuer à la paix sociale et peut atténuer voire éviter de telles conséquences.

- Respecter les décisions prises démocratiquement par nos parlements qui ont introduit la médiation dans notre ordre juridique en faveur des justiciables, et non pas pour le rôle décoratif auquel elle est réduite actuellement. A cet égard, notre Etat de droit prévoit que la loi doit être respectée, en particulier par ceux qui, magistrats ou avocats en ont fait le serment.
- Soutenir les magistrats dans leur prise de conscience qu'ils ont un « rôle crucial »³³ à jouer dans le développement de la médiation par des dispositifs à cet effet³⁴, en particulier pour faciliter le passage des parties de la procédure civile au processus de médiation.

Literatur

Jean A. Mirimanoff et Marco Pons, *Zivilgerichtsbarkeit und Mediation*, Kurze Bibliographie, www.gemme.ch ad publications.



Kontakt

Jean A. Mirimanoff, Médiateur assermenté et agréé (FSM/CSMC), gestion des conflits, conciliation et médiation en matière civile, commerciale et familiale.
www.gemme.ch

Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

30) de manière limitée à Genève ; voir notre ouvrage *Médiation et Jeunesse. Mineurs et médiations familiales, scolaires et pénales en pays francophones*, Larcier, Bruxelles, 2013.

31) Par une décision arbitrale ou judiciaire imposée aux parties.

32) Site de la CEPEJ, www.coe.int/fr/web/cepej/cepej-work/mediation

33) CEPEJ, Lignes directrices visant à améliorer la mise en œuvre des Recommandations existantes concernant la médiation familiale et en matière civile, ch. 3.3 n° 50.

34) Voir PL 12854 cité à la note 20, p. 41/89 et p. 53/89.

Übersetzung des Beitrags

Mediation in der schweizerischen Zivilprozessordnung

Ein Plädoyer für die Begleitung eines Paradigmenwechsels

von Yvonne Hofstetter Rogger

Einleitung

In der Schweiz schauen wir auf 10 Jahre schweizerische Zivilprozessordnung zurück. Vorher war die Zivilprozessordnung eine kantonale Angelegenheit. Diese Neuerung sah neben dem in der Schweiz schon traditionell etablierten Schlichtungsverfahren neu ausdrücklich Mediation als Alternative zum Schlichtungsverfahren vor. Auf Antrag sämtlicher Parteien kann eine Mediation anstatt des Schlichtungsverfahrens in Anspruch genommen werden. Richter³⁵ können den Parteien eine Mediation empfehlen. Auch die Parteien können jederzeit während des Gerichtsverfahrens eine Mediation beantragen. Das Gerichtsverfahren wird dann sistiert. Im Allgemeinen kann das Gericht die Mediation nur *empfehlen*. Hingegen kann bei eherechtlichen Verfahren, bei denen Kinderbelange zu regeln sind, das Gericht die Eltern zu einem Mediationsversuch auffordern, um die Chancen zu erhöhen, dass das Kindeswohl besser erzielt werden kann.

1. Fragen rund um ein Jubiläum

Im klassischen Griechenland existierten Gerichtsbarkeit und gütliche Streitbeilegung nebeneinander^{36,1}. Mit der Ausdehnung des Römischen Reiches und der Wiederentdeckung des römischen Rechts (Schule von Bologna) hat die Vorherrschaft des Zivilprozesses zur Lösung von Konflikten mehr als ein halbes Jahrtausend lang die zur Ausübung des juristischen Syllogismus das Denken tiefgreifend geprägt.² Die damit verbundene Geisteshaltung wird beherrscht vom Antagonismus, der dem Verfahren innewohnt, nämlich dass der richterliche Entscheid zu einem Gewinner und einem Verlierer führt.

Die schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), deren zehnjähriges Bestehen in diesem Jahr gefeiert wird, zielt auf die Priorität der gütlichen Einigung, ganz im Gegensatz zu der bis dahin üblichen Praxis.³ Bis

heute scheinen jedoch weder unsere Behörden noch die betroffenen Kreise diesen Paradigmenwechsel vollständig begriffen zu haben. Und offensichtlich ist dieses Ziel nur für die Schlichtung erreicht worden. Der Zugang zur Mediation im Zivilprozess stagniert bei weniger als 1% der Zivilprozesse.⁴

Im Vorentwurf der Zivilprozessordnung war die Mediation erst gar nicht aufgenommen worden, weshalb? Warum haben in den letzten zehn Jahren so viele Juristinnen gezögert, im Alltag der Justiz das Gesetz⁵ anzuwenden, das den Parteien erlaubt, die Vorteile der Mediation zu nutzen? Warum ist dies im Verborgenen geblieben? Und warum wurde die Mediation in den kantonalen Ausführungsgesetzen und in den Kursen zum neuen Gesetz völlig vernachlässigt? Warum ist das Recht der Parteien eines Zivilprozesses auf Zugang zur Mediation immer noch vom Zufall abhängig? Warum wurde die Mediation, deren Umsetzung in allen Kantonen dysfunktional ist, im aktuellen Revisionsentwurf der ZPO vergessen? Und schliesslich: Ist die derzeitige Situation der Mediation in Gerichtsverfahren ein Verhängnis oder eine Chance für einen Aufschwung im nächsten?

2. Das Aufkommen der Schlichtung

2.1. Der erste Schlichtungsversuch

Die vorgängige Schlichtung ist in vielen europäischen Staaten und Schweizer Kantonen mit der verfassungsgebenden Versammlung von 1790⁶ eingeführt worden. Beschränken wir uns auf Genf: hier ist der vorgängige Schlichtungsversuch in der damaligen

35) Um geschlechtergerecht zu schreiben wird abwechselnd die männliche und weibliche Form verwendet.

36) Alle Fussnoten sind im französischsprachigen Teil des Artikels zu finden.

Gesetzgebung bis Ende 2010 eingeführt, und mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Januar 2011 angepasst worden.

2.2. Zwei Jahrhunderte der Stagnation

Wie unsere schon erwähnte Studie zeigt, hat die Schlichtung in Genf nicht wirklich Fuss gefasst. Ihre „Erfolgsquote“ betrug zwischen 1810 und 2010 nie mehr als 10 % der zivilrechtlichen Streitfälle.

Der Genfer Gesetzgeber hat versucht, hier Abhilfe zu schaffen, indem er den vorgängigen Schlichtungsversuch fakultativ gemacht hat (oder je nach Bereich obligatorisch oder fakultativ). Ausserdem liess das alte Gesetzbuch die Schlichtung durch den Prozessrichter zu, ein Helvetismus.⁷ Nichts tat sich. Obwohl es sich damals um eine neue Institution handelte, wurde keine Ausbildung für Richterinnen und Anwälte angeboten. Folglich betrachtete die überwiegende Mehrheit der Zivilrichter zwischen 1975 und 2010 das Schlichtungsverfahren immer noch als nutzlos, allenfalls als letzte Möglichkeit für Anwälte, zu verhandeln, ohne selbst etwas für die Moderation dieser Verhandlung tun zu müssen. Darüber hinaus beschränkte sich dieses auf wenige Minuten pro Fall dauernde Vorgehen sich in den meisten Fällen darauf, den Fall weiter ans Gericht ziehen zu können. Weder ein ernsthafter Dialog zwischen den Parteien noch eine effektive Intervention der Richter war möglich.

2.3. Ausnahme: Schlichtungsverfahren in Miet- und Pachtsachen

In diesen Jahren hat sich die Schlichtung in Miet- und Pachtsachen stark entwickelt. Diese spielt sich unabhängig und ausserhalb der Zivilgerichtsbarkeit ab. Die Erfolgsquote stieg in den 2000er Jahren schrittweise von 40 % auf 50 % der geschlichteten Fälle und erreichte 2019 67 %.⁸ Dieser Fortschritt erklärt sich im Wesentlichen durch die Motivation von Richtern und Besitzern, Mietern und Vermietern. Der Vorteil liegt in der Suche nach den jeweiligen Interessen der Parteien (auch wenn dies bedeutet, den Streitgegenstand zu verlassen⁹) und durch die Offenheit einiger Richterinnen für Mediationsmethoden. Sie übertragen diese, beispielsweise das interessenbasierte Verhandeln, in die Schlichtung.¹⁰

2.4. Die Zivilprozessordnung

Nach einem Rückgang auf unter 5 % in den 2000er Jahren überschritt die Schlichtung in Zivilsachen 2011 die 10 %-Marke und erreichte 2013 und 2014 eine Erfolgsquote von 35 %. In einigen Kantonen wurde diese Quote auch deutlich überschritten, in Bern erreichte sie rund 60 %, in Zürich 70 % und in Basel-Stadt 90 %. Wirksam war schon die Aussicht auf die ZPO, deren Entwurf und die darin enthaltene Empfehlung der Schlichtung für die erste und zweite Instanz bereits 2006¹¹ bekannt war. Die Ankündigung von Mediation in der ZPO setzte dann eine gewisse Wettbewerbsdynamik in Gang. Darüber hinaus hat sich die Praxis der Schlichtung in den Kantonen erweitert und diversifiziert, wie die Seminare der Stiftung für die Weiterbildung schweizerischer Richter in Gerzensee gezeigt haben.¹²

2.5. Vorläufige Bilanz

Die Einführung der Schlichtung hat von Anfang an die Rolle der Richterinnen, der Anwälte und der Parteien verändert. Die in dieser Tätigkeit der Entscheidungsbefugnis beraubte Richter haben die Aufgabe, die Parteien unter Einbezug ihrer Anwältinnen zu einem Kompromiss zu bewegen. Parteien und ihre Anwälte können durch Verhandlungsangebote selbst zu Akteuren bei der Lösung ihres Konflikts werden. Dies ist ein erster Schritt in Richtung der für die Mediation wichtigen Autonomie.¹³

So bewirkt die Schlichtung eine wichtige mentale Veränderung: Sie nimmt den Richtern erstmal den Gebrauch ihres „Schwertes“ ab. Und sie eröffnet den Parteien die Möglichkeit, ihre eigene Lösung zu konstruieren oder zu ihr beizutragen. Dabei werden allerdings Richterinnen nicht aus ihrer gewohnten Denkweise herausgerissen: Sie bleiben während des Schlichtungsverfahrens in der Regel im Rahmen des juristischen Syllogismus.¹⁴

In der Tat war und ist der aus dem Schlichtungsverfahren resultierende Kompromiss¹⁵ oft das Ergebnis einer vorausschauenden Beweiswürdigung, einer Analyse des anwendbaren Rechts und der Abwägung der Erfolgsaussichten, aus denen die Parteien ihre Schlussfolgerungen ziehen. Nachdem der Richter sich zu den Positionen der Parteien geäussert hat (ohne das Risi-

ko, im Vorverfahren angefochten zu werden), nimmt er sich manchmal die Freiheit, eine eigene Lösung vorzuschlagen. Diese bleibt in der Praxis oft im Rahmen der Schlussfolgerungen der Parteien. (Bemerkung der Übersetzerin: Dies gilt umso mehr für die französischsprachige Schweiz und jene Kantone, in denen die Schlichtungsbehörde aus Richterinnen oder ehemaligen Richtern bestehen. In jenen Kantonen, die schon vor Einführung der ZPO über das Institut der Friedensrichter verfügten, bestehen die Schlichtungsbehörden aus Friedensrichterinnen, die mehrheitlich keinen juristischen Beruf mitbringen.)¹⁶

Es ist anzumerken, dass die Justiz seit jeher Statistiken über die zivilrechtliche Schlichtung führt, die es ermöglichen, deren Entwicklung seit mehr als zwei Jahrhunderten zu messen.¹⁷

3. Die Einführung der Mediation

Die Einführung der Mediation in unserem Rechtssystem hat für alle Akteure, Richterinnen, Parteien und Anwälte noch viel bedeutendere psychologische, kulturelle und soziologische Veränderungen mit sich gebracht. Deren Auswirkungen sind noch nicht vollständig erkannt oder gemessen worden:

- Wie in der Schlichtung verzichtet der Richter auf seine Macht: Noch mehr als in der Schlichtung werden die Parteien angehalten, ihre eigene Lösung zu finden,
- Anders als bei der Schlichtung können sich Richterinnen nicht auf den juristischen Syllogismus stützen, um die Fälle zu identifizieren, für die Mediation in Frage kommenden: Die objektiven und subjektiven Kriterien zur Einschätzung der Eignung der Mediation,¹⁸ sind nicht (oder nicht notwendigerweise) in einem rechtlichen Rahmen angesiedelt.
- Schlimmer noch, die Verweisung von Fällen zur Mediation bedeutet, dass Richter die ihnen zugewiesene Fälle zugunsten eines Dritten, des Mediators, abtreten. Dritte, über die sie nichts wissen und die sie nicht kontrollieren können, und die dazu noch ein Verfahren anwenden, von dem sie oft gar nichts wissen.

Das ist eine Menge zu verkraften. Das gilt besonders dann, wenn es dazu keine Schulung, keine Anleitung, keine Übung gibt.

3.1. Das Genfer Gesetz vom 1. Januar 2005: Hoffnungen und Enttäuschungen

Das Genfer Parlament hat in den letzten zwanzig Jahren eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Mediation gespielt: zunächst durch die Verabschiedung eines Gesetzes zur Mediation in Strafsachen¹⁹, das 2001 in Kraft trat, und dann durch ein Gesetz zur Mediation in Zivilsachen, das am 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt wurde.

Die Schweizer Sektion der Europäischen Richtervereinigung für Mediation (GEMME) überzeugte die verfassungsgebende Versammlung, einen Verfassungsartikel zu verabschieden: „Der Staat fördert die Mediation und andere Formen der aussergerichtliche Streitbeilegung“ (Art. 120). Da der Grosse Rat (Legislative) im Bericht über die Tätigkeit der Justiz keine präzisen Informationen über die Mediation erhielt, nahm er zwei Motionen an, von denen die letzte (2449-A) den Staatsrat (Exekutive) aufforderte, ihm „einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der darauf abzielt, Art. 120 der Genfer Verfassung auf wirksame und effiziente Weise umzusetzen“. Dieser Antrag veranlasste den Staatsrat, entsprechende Erhebungen und ein Konsultationsverfahren mit den betroffenen Parteien einzuleiten. Am 13. Januar 2021 legte der Staatsrat dem Grossen Rat den Gesetzesentwurf vor mit dem Titel „Förderung der Mediation“.²⁰

Die vor zwei Jahren durchgeführte Umfrage unter allen erstinstanzlichen Zivilgerichten der Westschweizer Kantone²¹ mit einer Teilnahmequote von 72 % führte zu folgenden Ergebnissen für die Zivilgerichtsbarkeit: 50 % der Richter gaben an, an einer Sensibilisierung für die Mediation teilgenommen zu haben, 36 % gaben an, keine Mediation empfohlen zu haben, und 36 % gaben an, dass sie Mediation erfolgreich empfohlen haben. Da im Tätigkeitsbericht der Justiz nach wie vor keine Statistiken zur Mediation enthalten sind, war es nicht möglich zu erfahren, wie viele Mediationsvereinbarungen oder Mediationsvergleiche abgeschlossen worden sind.

In Genf wurde die wichtigste Begleitmassnahme zur Mediation, nämlich die Sensibilisierung von Richterinnen, die 2005 eingeführt wurde, später wegen mangelnden Interesses der Richter wieder gestrichen. Letztendlich werden weniger als 1 % der zivilrechtlichen Fälle an die Mediation verwiesen, eine Zahl,

die etwas niedriger ist als in anderen europäischen Ländern.²²

3.2. Die ZPO und die Situation in der Westschweiz

Das Gesetz wurde 1. Januar 2011 in Kraft ohne begleitenden Massnahmen in Kraft gesetzt: Sowohl in den zur Umsetzung des neuen Gesetzes geplanten Ausbildungskursen als auch in den kantonalen Ausführungsgesetzen fehlte die Mediation. In der schon genannten Umfrage über die Praxis der Gerichte in der französischen Schweiz erklärten 47 % der Richter, sie seien auf die Mediation aufmerksam gemacht worden, 41 % hatten den Parteien keine Mediation empfohlen, und die meisten von ihnen wussten nicht, was aus ihrem Vorschlag oder ihrer Aufforderung zur Mediation geworden ist. Ermutigende Ausnahmen gibt es: Zwei Waadtländer Zivilkammern konnten eine Quote von 7 % bzw. 10 % ihrer Zivilrechtsstreitigkeiten verzeichnen, bei denen eine richterlicher Verweisung an die Mediation ausgesprochen und wahrgenommen wurde. Doch einige Piloterfahrungen (Waadt, Neuenburg und Wallis) scheinen nichts an der Tatsache geändert zu haben, dass die Zahl der an die Mediation verwiesenen Fälle nicht über dem europäischen Durchschnitt liegt, der von der Europäischen Kommission für die Effizienz der Justiz (CEPEJ, Europarat) als stagnierend bezeichnet wird.

4. Begleitung der Paradigmenwechsel

4.1. Die erste falsche Alternative

Die erste Alternative ist: Abwarten, bis alles klappt, oder den Paradigmenwechsel begleiten. Eine ehrliche Bilanz der ZPO unter dem Gesichtspunkt der Mediation zeigt uns die Realität: Das Gesetz wird praktisch nicht angewendet.²³ Können wir uns damit begnügen, zu warten und, wie manche es tun, auf die heilende Wirkung der Zeit zu hoffen? Wie lange sollten wir warten? Noch ein oder zwei Jahrzehnte? Oder zwei Jahrhunderte? Wenn wir uns zum Jubiläum der Zivilprozessordnung entschliessen, die Mediation in der Rechtswelt endlich ernst zu nehmen, müssen wir uns einig sein, dass die Begleitung von Veränderungen unabdingbar ist. Aber wie?

4.2. Die zweite falsche Alternative

Die zweite Alternative ist: kantonale praktische Massnahmen oder Gesetzgebung. Wenn wir eine ehrliche

Bilanz der wenigen Massnahmen ziehen, die innerhalb der Justiz ergriffen wurden, können wir feststellen, dass sie wenig oder gar keine Auswirkungen auf den Alltag der Justiz hatten. Auch die hier und da von der Anwaltschaft oder der Justiz organisierten Schulungen oder Konferenzen blieben ohne Wirkung. Die Gesetzgebung allein hat es nicht geschafft, das Verhalten der Justizwelt zu ändern. Dies entspricht auch den Umfragen der Europäischen Kommission für die Effizienz der Justiz.²⁴ Wir brauchen also beides. Und in welchen Punkten im Wesentlichen?

4.3. Drei Schlüssel zum offenen Zugang zur Mediation

Gemäss unserer Studie²⁵ liegen die Schlüssel sowohl in der Gesetzgebung als auch in praktischen Massnahmen:

- Obligatorische Sensibilisierung von Richterinnen und Anwälten, die es ihnen ermöglicht, den Geist und die Funktionsweise der Mediation zu verstehen, die für die Vermittlung in Frage kommende Fälle zu erkennen und sich den Parteien gegenüber angemessen zu verhalten, um den Übergang vom Zivilverfahren zum Mediationsverfahren zu erleichtern und effektiv zu begleiten;
- Die Pflicht, die Parteien bei jeder passenden Gelegenheit über die Mediation zu informieren, und sie in geeigneter Weise zu beraten,²⁶ allenfalls Mediation dringend zu empfehlen;²⁷
- Eine gerichtliche Verankerung, um die Beständigkeit und die Effektivität des Systems zu gewährleisten, wie z.B. koordinierender Richter für die Mediation auf der Ebene der zweiten Instanz und ein referierender Richter für die Mediation in jedem Zivilgericht der ersten Instanz.

Diese drei Schlüssel funktionieren aber nur dann richtig, wenn wir auch

- Eine Sicherheit bieten hinsichtlich der Qualifikation, der Ethik und Glaubwürdigkeit von Mediatoren, die im Rahmen eines Zivilverfahrens zum Einsatz kommen. Dies ist wichtig für all jene, die Mediation empfehlen oder anordnen (Richterinnen, Anwälte). Diese Mediatorinnen können mittels Gesetzes oder Verordnung unter festgelegten Bedingungen in offizielle Register²⁸ eingetragen und vereidigt werden. Kürzlich hat das Bundesgericht dieses in Genf und im Kanton Waadt eingerichtete System für gültig erklärt.²⁹

- Systematisch Statistiken pflegen, die Folgendes ermöglichen
 - a) Messung der Effektivität der gerichtlichen Verweisungen zur Mediation ist, d. h. Anzahl der Mediationsverträge im Verhältnis zur Anzahl der gesamten Zivilverfahren,
 - b) Messung der Effektivität der Mediationsverfahren, d. h. Anzahl Mediationen mit vollständigen oder teilweisen Mediationsvereinbarungen im Verhältnis zur Zahl der Mediationsverträge,
 - c) notwendige Anpassungen der Gesetze oder Massnahmen auf entsprechende Daten zu stützen,
 - d) Erfahrungswerte zu haben, in welchen Bereichen Mediation besonders erfolgreich eingesetzt wird (Familien, Wirtschaft, Erbschaft, Arbeitswelt etc.)
- Ein Mediation-bereitschaftsdienst in Gerichtsgebäude, zusammengesetzt mit Mediatoren, und zwar solchen mit verschiedenen Herkunftsberufen (nicht nur Juristen).

Wir dürfen erwarten, dass die Schulmediation (Peer-Mediation), wie sie bereits in den meisten französischsprachigen Kantonen funktioniert,³⁰ längerfristige positive Wirkung haben auf die Fähigkeit der Menschen, Konflikte im privaten und gesellschaftlichen Leben vorzubeugen und konstruktiv anzugehen. Auch die Universitäten dürften die Notwendigkeit erkennen, die derzeitige, auf die juristische Lehre und Rechtsprechung fokussierte Ausbildung in einen grösseren Zusammenhang von Konfliktmanagement zu verorten.³¹

5. Die Herausforderung annehmen

Wie wirksam Gesetzgebung und praktische Massnahmen – die sich gegenseitig bedingen – auch sein mögen, es wird seine Zeit brauchen, bis sie die gesamte Justiz durchdringen und nicht nur gängige, sondern bevorzugte Praxis im Justizalltag werden. Es ist daher wichtig, nicht länger zu warten, um mit der Arbeit zu beginnen. Einige praktische Werkzeuge müssen noch hervorgehoben werden, weil sie zum Erfolg dieser gewaltigen Aufgabe beitragen werden, nämlich die der Toolkit der CEPEJ,³² die für die Welt der Justiz bereitgestellt wurde:

- Der Leitfaden für die gerichtliche Verweisung zur Mediation
- Der Leitfaden zur Mediation für Anwältinnen
- Der Mediations-FAQ-Leitfaden
- Das Mediation-Sensibilisierungs-Programm für Richter
- Das Trainingsprogramm für Anwälte zur Begleitung von Mandanten in der Mediation
- Checkliste für die Einrichtung eines Pilotprojekts zur richtersnahen Mediation
- Checkliste für die Evaluation des Pilotprojekts Mediation

Der von der ZPO und einigen kantonalen Verfassungen (in GE, Art. 120) angestrebte Paradigmenwechsel geht also mit drei großen Erfordernissen einher:

- Vorrangig geht es um das Wohl der Prozessparteien, der Personen und Unternehmen, denen der Zugang zur Mediation ermöglicht wird, der allerdings heute vom Zufall abhängt. Die Dinge weiter hinauszuzögern zieht durch manche Prozesse verursachtes unnötiges Leid, soziale Verschwendung und Energieverlust nach sich. Ein paar Jahre Erfahrung reichen aus, damit Richterinnen und Anwälte die indirekten Kosten unzureichender Prozesse messen können: Fehlzeiten am Arbeitsplatz, Verlust des Arbeitsplatzes, Depressionen, Verlust der Wohnung, Zusammenbruch der Familie, Kinder in Schwierigkeiten in der Schule, usw. Die Liste ist lang, wobei die Mediation zum sozialen Frieden beitragen soll und solche Folgen abmildern oder sogar vermeiden kann.
- Die demokratisch getroffenen Entscheidungen unserer Parlamente sind zu respektieren. Sie haben Mediation zugunsten der Prozessparteien in unser Rechtssystem eingeführt und ihr nicht bloss die dekorative Rolle zugesprochen, auf die sie derzeit reduziert wird. Unser Rechtsstaat baut darauf, dass das Gesetz respektiert wird, insbesondere von denjenigen, die als Richter oder Anwältinnen einen Eid geleistet haben.
- Richterinnen und Staatsanwälte sind in ihrem Bewusstsein zu unterstützen, dass sie eine entscheidende Rolle zu spielen haben in der Entwicklung der Mediation.³³ Sie können Mittel und Wege bereitstellen,³⁴ insbesondere um den Übergang vom Zivilprozess in die Mediation zu ebneten.

Karin Frei, Daniela Sieber, Patrick Thaler

Überblick: Bei Rechtsschutzversicherungen werden zunehmend Konflikte durch gezielte Mediationen beigelegt. Die Corona-Krise hat die Nachfrage um 40% ansteigen lassen. Es hat sich gezeigt, dass sich persönliche Spannungen mit entsprechender Vorgeschichte oft als bestimmender für Rechtsstreits erweisen als die vorgetragenen Fakten. Die Versicherungen bauen deshalb Kommunikationsnetze mit Mediator*innen auf, die zunächst mit Telefonaten, u.U. auch mit Shuttle-Mediationen bei den Versicherten tätig werden. Für die pm sprach Karin Frei mit einer Mediatorin und einem Rechtsschutz-Experten über den Aufbau und die Erfahrungen mit diesem Kommunikationsmodell.

Keywords: Rechtsschutz, Mediation, Kundenorientierung, Streitlust, Streitregelung mittels Kommunikation, Akzeptanz von Mediation.



<https://doi.org/10.33196/pm202102012101>

Der Ball kommt ins Rollen

Rechtsschutz und Mediation

Ob über heimtückische Bambusrhizome, krähende Hähne im Homeoffice, mit Zechprellern oder enttäuschten Liebhaberinnen, die ihr Geld wiedersehen wollen. Es wird durchaus und immer mehr gestritten. Man setzt auf den Zweihänder, den Schwerterkampf, in Form eines Anwalts. Besonders fällt das den Rechtsschutzversicherern auf. Dabei gehe es oft um die zwischenmenschliche Dimension. Ein guter Grund, um für Konfliktlösungen auf Mediator*innen zu setzen. Seit rund zwei Jahren kooperiert die AXA-ARAG mit den Mediationskanzleien Sieber + Partner und Künzler Partner und baut Mediation zum festen Angebot für ihre Kunden aus. Im Gespräch mit „perspektive mediation“ geben Inhaberin Daniela Sieber und der Chief Claims Officer bei AXA-ARAG Patrick Thaler, Einblick in eine Branche, in der die Mediation massiv zur Kundenzufriedenheit beiträgt.

Karin Frei: Gab es einen Heureka Moment, bei dem Ihnen klar wurde, Mediation ist mehr als „Gesäusel“ und gehört ins Versicherungsbusiness?

Patrick Thaler: Einen Heureka-Moment gab es nicht, aber in den letzten zwei Jahren habe ich immer mehr zwischenmenschliche Probleme beobachtet.

» Die Leute müssten miteinander reden.

Und das scheint immer mehr verloren zu gehen. Es braucht jemand Drittes, der das begleiten kann.

Daniela Sieber: Ich merkte, dass Personen oft gar nicht prozessieren wollen, sondern jemanden brauchen, der ihnen verständlich erklärt, weshalb wie entschieden worden ist, und vor allem wurde mir klar, wie wichtig Kommunikation ist und wieviel man mit einem „runden Tisch“ erreichen kann. So bildete ich mich gleich nach der Anwaltsprüfung zur Mediatorin aus. Das war vor über 13 Jahren. Mir war klar, dass diese Art der Konfliktlösung für jeden Bereich denkbar ist. Aber es braucht Zeit. Unser Schweizer Online-Telefonbuch Telsearch hat mich bei der Firmengründung vor zwei Jahren bei der Alternativmedizin eingetragen. Viele meinen immer noch, es sei „Mediation“. Mediation wird aber immer mehr zur Alternative.

K.F. Wie haben Sie die Mediationsstrategie implementiert?

P. Th.: Wir hatten immer wieder Nachbarschafts- oder Arbeitskonflikte, bei welchen wir dachten, die Leute müssten einfach mal miteinander reden. Daniela Sieber ging

damals auf unsere Arbeitsrechtlerin zu und wir fanden, schaden kann es nicht. Es ist eine Kundendienstleistung und zudem eine Entlastung für den Rechtsdienst.

D. S.: Meine Mediationskollegin Anja Künzler und ich durften einen Piloten starten und ausprobieren, welche Art der Konfliktlösung in diesem Umfeld gewünscht ist und zu mehrheitlichem Erfolg führt. Im Lauf der Zeit kamen immer mehr Fälle hinzu, und wir sind nun daran, das Geschäft auch mit anderen Rechtsschutzversicherern schweizweit auszubauen.

K.F. Und wie reagierten die Juristen intern auf die Mediator*innen?

D. S.: Bei der ARAG gab's immer schon ein Mediationsteam. Aber vor 12 Jahren, als ich da arbeitete, war's noch nicht reif. Es hiess auch jetzt: „hoffentlich wird's kein Rohrkrepiere“. Wir suchen deshalb immer wieder den Kontakt mit den angestellten Anwält*innen und Juristen und versuchen, die Vorteile einer Mediation im Vergleich zum Prozess darzulegen. Wiederkehrender persönlicher Kontakt, Respekt, Verständnis für die Alltagssituation des Anderen und Transparenz sind sicher entscheidend für den Erfolg.

P. Th.: Ich bin selbst Jurist. Es gibt schon auch jene, die als Anwälte super Arbeit leisten, gut mit dem Gesetz umgehen können und am liebsten durchprozessieren, weil sie gewinnen wollen. Den Berufsstolz auszuleben und durchzusetzen, kann aber sehr arbeitsintensiv sein, was nicht zwingend im Sinne des Kunden / der Kundin ist. Dieser möchte die Situation meist einfach erledigt haben.

» Die Haltung „Customer First“ ist wichtiger geworden.

Und da sieht man explizit, dass Mediation ein sehr gutes, wenn nicht sogar besseres Resultat für den Kunden bringt.

D. S.: Es gibt natürlich auch jene Juristen, die neugierig sind und selbst in Richtung Mediation tendieren. Sie merken, wie emotional die Auseinandersetzungen sind und dass eine sachliche Lösung (vielfach) nicht möglich ist, wenn man die Emotionen vorher nicht klärt. Sie sehen, dass Mediation funktioniert, recht speditiv, also zügig ist und nachhaltig. Nur wenige Versicherte kommen nochmals mit demselben Fall.

P. Th.: Gerade Nachbarschaftskonflikte sind bei Rechtsstreitigkeiten nie gelöst. Da gibt's Retourkutschen, wenn

sich jemand falsch behandelt fühlt. Mit der Mediation machen wir eine andere Erfahrung. Man löst das Problem für beide, bzw. für alle, wenn mehrere Parteien beteiligt sind.

K.F. Wie reagieren denn die Kunden, wenn die Mediatorin anruft?

D. S.: Die Versicherten wissen jeweils, dass ein Mediator oder eine Mediatorin anruft. Die meisten sind offen und dankbar, dass ihnen jemand zuhört. Bei der Gegenpartei kann es schon mal sein, dass sie skeptisch oder zurückhaltend reagiert. Insbesondere wenn die eine Partei nicht weiss, dass sich eine Mediatorin bei ihr meldet.

P. Th.: Das ist die grosse Schwierigkeit. Denn eigentlich hat hiermit eine neutrale Person den Auftrag einer Partei. Da muss man einen extrem guten Job machen im Abholen der Gegenpartei. Ich stelle mir das äusserst schwer vor. Häufig ist die Situation ja schon eskaliert und dann hat man's noch dem Rechtsschutz gemeldet. Da ist der Fehdehandschuh schon im Raum. Ich stell mir das schwierig vor...

D. S.: (lacht): Sobald die Leute merken, dass man ihnen aktiv zuhört, sie damit wertschätzt und unterstützt, ändert sich die anfänglich allenfalls bestehende negative Einstellung. In ca. 90% der Fälle gelingt es. Es gibt natürlich auch jene, welche davon leben, dass es den anderen schlecht geht. Wir machen immer erst ein Konfliktscreening und versuchen die Persönlichkeiten der Beteiligten zu erfassen und einzuschätzen. Also, ob eine offene, konstruktive und nachhaltige Lösungsfindung möglich ist. Die Beteiligten haben eine Mitmachpflicht, müssen bereit sein, unangenehme Themen anzugehen. Man spürt relativ schnell, ob die Gegenpartei willig ist. Ist der Leidensdruck auf beiden Seiten da, ist eine Mediation erfolgsversprechend.

K.F. Wie sehr leidet denn die intrinsische Motivation der Mediand*innen, einen Konflikt zügig und konstruktiv lösen zu wollen, wenn der Mediationsprozess durch die Versicherung gedeckt ist – so nach dem Motto: was nichts kostet, ist nichts wert?

D. S.: Ich glaube, nur wenig.

» Manche Kunden wollen, dass die Mediatoren ihnen die „Arbeit“ abnehmen.

Schliesslich haben sie ja dafür eine Versicherung abgeschlossen. Es liegt dann an der Mediatorin, geduldig

und klar darauf hinzuweisen, dass der Kunde selber tätig werden muss, um eine für ihn passende Lösung zu finden. Wichtig ist, dass die Kundin spürt, dass man sie unterstützt, man für Fragen zur Verfügung steht und sie oder er einen Mehrwert erfährt. Kürzlich hatte ich einen Fall mit einem grossen kantonalen Spital. Zuerst redete ich mit der Human Resources-Verantwortlichen, dann mit der Gegenpartei, der Pflegeleitung. Am Anfang war sie sehr kritisch. Erst als sie merkte, dass ich mich für ihre Sicht der Dinge interessierte, fühlte sie sich abgeholt – und das muss man permanent tun. Man muss zudem verlässlich sein und manchmal auch filtern und Wertungen rausnehmen, damit die Vermittlung weitergeht.

K.F. Aber filtern bedeutet doch auch Einfluss nehmen und das sollte die Mediatorin ja nicht...

D. S.: In der Rechtsschutzbranche haben wir ein zweistufiges System. Zuerst findet eine telefonische Konfliktlösung statt. Wir machen eine Shuttlemediation. Das kann zwei oder zwanzig Mal hin und her gehen, soviel es eben braucht. Da die andere Partei beim Telefongespräch ja nicht präsent ist, wird meist offener und extremer geredet und gewertet. Weswegen wir dann – ähnlich wie man in einer Präsenzmediation loopt – eben Wertungen filtern oder rausnehmen, um nicht zusätzliches Öl ins Feuer zu giessen. Zeichnet es sich ab, dass sich die Parteien, um den Konflikt endgültig zu lösen, treffen müssen, gibt es als zweiten Schritt die Präsenzmediation. Vor allem bei Nachbarschaftsstreitigkeiten macht dies Sinn. Also immer dann, wenn sich die Parteien nach der Konfliktlösung in irgendeiner Form wieder begegnen müssen, und da ist das Vorgehen dann klassisch.

K.F. Gesellschaftlich gehen die Pole auseinander, die Fronten, z.B. politisch, sind vielerorts verhärtet, schlägt das auch auf den Willen durch, miteinander ins Gespräch zu kommen und kooperative Lösungen zu suchen? Wie erleben Sie die Konfliktkultur/-Fähigkeit der Kunden, müssen Sie diese manchmal überreden?

D. S.: In den ersten 20 Minuten schon. Der Gegenpartei ist auch nicht immer klar, dass ein Problem da ist. Ich glaube, die Leute möchten schon reden, aber sie wissen nicht wie. Heute wird schnell gestritten und meistens ist die Situation sehr schnell eskaliert. Dies hat sicher auch mit der Unsicherheit des Alltags zu tun. Die Wut, Unzufriedenheit, Ärger, Neid – alles entleert sich an ei-

nem Punkt. Wir Menschen haben es verlernt, mit dem Stress oder negativen Situationen gut umzugehen. Wir sehen Scheitern als negativ an, ohne zu merken, dass es das gar nicht ist. Es ist/sollte normal sein, dass Fehler gemacht werden und dies zur Entwicklung jedes Einzelnen dient. Fehler werden in den wenigsten Fällen extra gemacht und die „Verurteilung“ durch schiefe Blicke ist vernichtend. Diese Art der Beschämung führt zu immer weniger direktem Kontakt und vor allem zu weniger direkter Kommunikation. Wir müssen das ändern und wieder versuchen, uns auf das Positive zu fokussieren. Kann man alles mediieren? Nein, alles geht nicht. Wenn wir merken jemand ist geistig nicht in der Lage oder wenn zum Beispiel – das hatte ich gerade – eine tief verankerte Abneigung gegen Ausländer da ist, wenn sich jemand nicht reflektieren kann, dann geben wir den Fall zurück an die Versicherung.

P. Th.: Als Jurist stelle ich fest, dass es immer dann Einsprachen gibt, wenn ich einen Entscheid schreibe und verschicke. Ich sage immer: Ruf schnell an! Das ist unangenehm, denn da muss ich Rede und Antwort stehen, für das, was ich tue. Mit anderen Worten: Mediation ist Arbeit! Wir haben die Tendenz, alles schriftlich zu machen, und das birgt ein gewisses Potential für eine Eskalation.

K.F. Wie erklären Sie es sich, dass Mediation gerade in der Wirtschaft noch immer nicht Usus ist, zumal man ja Zeit und Geld sparen kann?

D. S.: Ich glaube, das hat mit Image zu tun. Man möchte sich keine Blöße geben, nicht zugeben, dass man Hilfe braucht. Nur schon Hilfe annehmen ist schwierig, dies auch noch zu kommunizieren ist gleich nochmals was anderes. Es wird einem vielfach als Schwäche ausgelegt. Ich erinnere mich an eine Mediation in einem Welt-Konzern, da durfte ausser der Geschäftsleitung niemand wissen, was lief.

P. Th.: Wenn man eine leitende Position innehat, ist es eventuell schwer, sich einzugestehen, dass man ein Problem nicht selber lösen kann. Oder aber es ist schlicht einfacher, juristisch vorzugehen. Wird man überprüft, kann man sagen, es gab einen Prozess, hier sind die Zahlen. Und wenn ein Gericht urteilt, fragt niemand nach, ob man das Bestmögliche rausgeholt hat, selbst dann nicht, wenn man verliert.

D. S.: Selber handeln ist eben gefährlich. Es braucht viel Mut, hinzustehen und zu sagen: „Jetzt ist es blöd

gelaufen“. Man nimmt lieber den bequemeren Weg und schickt den Juristen voran. Der nimmt einem die Arbeit und damit auch die Verantwortung ab.

K.F. Wieviel davon, glauben Sie, hat mit unserer doch eher harmoniebedürftigen und kaum offen streitenden Kultur zu tun, die wir leben?

D. S.: Streiten ist unangenehm. Eventuell hat man nicht gelernt, richtig zu streiten. Direkte Kommunikation ist das Problem. Die Leute wissen nicht, WIE sage ich's. Also lassen sie es schwelen.

P. Th.: So nach dem Motto, es regelt sich von selbst ...

D. S.: Was eben dann oft nicht der Fall ist. Im Gegenteil schaukelt sich die Situation hoch. Das habe ich kürzlich erlebt. Ein Streit unter Stockwerkeigentümern. Nach mehreren Telefonaten beschloss man, sich vor Ort zu treffen. Innert 15 Minuten war die Situation so eskaliert, dass der eine drauf und dran war, den Tisch umzustossen, so rastete er aus. Ich begleitete ihn nach draussen, merkte, dass er sehr emotional war. Es stellte sich heraus, dass die Parteien seit 10 Jahren Probleme hatten, die man einander verschwiegen. Ich konnte ihn dann beruhigen, redete auch mit der anderen Partei und es kam zur Aussprache: Jeder konnte sich erklären und irgendwann lobte eine Partei die andere für ihre Arbeit. Das half. Sie fanden heraus, dass der eine Mediant

»» **Es braucht Wertschätzung, ein Dankeschön.**

Krebs hatte und einer der anderen an einem Burnout litt. Das wusste man gegenseitig nicht und da es allen schlecht ging, gab ein Wort das andere. Man verstand sich nicht, weil keiner wusste, was den anderen alles belastete. Als eine Vertraulichkeit entstand und sie sich das Herz ausschütten konnten, löste sich alles auf. Ich weiss, das klingt kitschig, aber sie weinten vor Freude. Eine Woche vor dem Gesprächstermin waren sie noch der Meinung gewesen, sie seien doch erwachsen und brauchten keine Mediation.

K.F. Wirkt sich die Corona-Krise auch auf die Streitlust der Menschen aus?

P. Th.: Die Verrechtlichung unserer Gesellschaft spürt man in der Krise. Wir hatten sehr viele telefonische Anfragen. Das hat massiv zugenommen. Wir hatten bis zu 40% mehr Fälle und waren extrem gefordert, diese zu bewältigen.

D. S.: Die Unsicherheit hat zugenommen. Während des Lockdowns war ich zwischen zehn und zwölf Stunden nonstop am Telefon. Die Kunden waren sehr dankbar.

K.F. Glauben sie, dass der Ball nun endlich ins Rollen kommt und Mediation auch über den Scheidungsbereich hinaus als echtes und wertvolles Konfliktlösungstool wahrgenommen wird?

P. Th.: Ich glaube, Mediation wird ein fester Bestandteil werden. Die Tendenz ist: weg von behördenlastigen Gremien, hin zur Entscheidungsfindung. Es braucht die Akzeptanz der Kundschaft und das Vertrauen. Man muss daran arbeiten, dass Mediation nichts mit „gspürschmi“ zu tun hat und, dass es mehr ist, als miteinander reden. Es ist bindend.

D. S.: Ja, ich glaube, der Ball kommt ins Rollen. Die Konflikte im Alltag nehmen weiter zu. Bedingt durch die Pandemie in einem noch rasaneren Tempo. Die Nerven liegen blank. Der Bedarf nach alternativen Konfliktlösungsmöglichkeiten ist sehr gross.

K.F. In der Ausbildung lernt man, dass es den Mediator*innen beim Mediiieren gut gehen muss. Wie schaffen Sie das im Rechtsschutzbereich, wo die Emotionen z.B. unter Nachbarn oft hoch gehen?

D. S.: Es braucht sehr viel Herz. Man muss sich selbst vertrauen. Fälle intervidieren. Eskalationen oder Beschimpfungen nicht auf sich beziehen. Es gibt wenige, die damit umgehen können. Das ist das Schwierige, wenn Sie an dieser Art der Fälle arbeiten. Es braucht unbedingt einen Ausgleich. Besonders wenn man fünf Tage die Woche mediiert. Anspruchsvolle Kund*innen versuche ich dann anzurufen, wenn ich selbst in guter Verfassung bin. Das kann entscheidend sein für eine Mediation. Man transportiert die eigene Stimmung.

Je nach dem suche ich das Gespräch mit jemandem, der/die mir guttut. Hole mir einen Kaffee. Manchmal muss man auch über etwas schlafen, speziell, wenn man etwas Negatives rüberbringen muss, denn man möchte ja Erfolg haben. Und wichtig: Nach 20 Uhr keine Kundenmails mehr lesen. Sonst verfolgt es einem.

K.F. Und wie schaut die Zukunft der Mediation im Versicherungsbereich aus?

P. Th.: Heute ist das Angebot auf den deutschsprachigen Raum beschränkt. Aber wir sind im Aufbau und im Gespräch und sind froh, haben wir einen guten Partner an unserer Seite. Ich finde, wir müssen Mediationen anbieten. Das wird ein Bestandteil unseres Kundenservices sein. Der Kunde will es und am Ende hilft es uns allen! Wir können die Fälle auf eine gute Art lösen und die Kunden reden gut darüber. Der zufriedene Kunde ist letztlich die beste Werbung.



Kontakt

Karin Frei, Studium der Europäischen Ethnologie, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte sowie Völkerrecht. Certified Global Negotiator der Universität St.Gallen, CAS in Mediation der Universität Fribourg. Langjährig tätig als Journalistin und Moderatorin (u. a. „der Club“). Gründung der Firma „CommonGround Communications.“ „Als Mediatorin und Moderatorin unterwegs, Dozentin von Medienworkshops und Beratung von Firmen und Einzelpersonen.“

karin.frei@commonground.ch

📧 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>



Kontakt

Daniela Sieber, Mediatorin und Rechtsanwältin, gemeinsam mit dem Partnerbüro von Anja Künzler tätig in den Konfliktbereichen Nachbarschaft, Familie, Arbeits-, Vertrags- sowie Wirtschaftsumfeld oder im öffentlichen Bereich mit Telefon-Mediationen sowie in Präsenzmeditationen, langjährige Zusammenarbeit mit Rechtsschutzversicherungen.

sieber@sieber-partner.ch



Kontakt

Patrick Thaler, Ausbildung als Jurist an der Stanford University, California, USA und in Zürich, seit 2018 als Chief Claims Officer bei der AXA-ARAG tätig. Die letzten 18 Jahre habe ich in der Rückversicherungs- und Erstversicherung in verschiedensten Funktionen immer sinnstiftend verbringen können.

patrick.thaler@axa-arag.ch



Adrian Kägi, Peter Bär, Doris Jehli

Überblick: Bei der Deal Mediation handelt es sich nicht mehr um einen neuen Trend, gleichzeitig scheint ihre Entwicklung aber noch nicht beendet. Dieses Essay versteht sich als ein Zwischenhalt. Es analysiert in einem ersten Teil, was in der Literatur bisher unter dem Begriff der Deal Mediation verstanden wird und sucht im zweiten Teil nach deren Verfahrensbesonderheiten. Der dritte Teil widmet sich schliesslich der rechtlichen Frage, ob die Deal Mediation in den Anwendungsbereich des deutschen Mediationsgesetzes fällt bzw. fallen sollte.

Keywords: Mediation, Konflikt, Konfliktdefinition, Verhandlung, Vertrag, Verhandlungsvorbereitung, Kooperation, deutsches Mediationsgesetz, Mediation ohne Konflikt.

<https://doi.org/10.33196/pm202102012601>

Deal Mediation – Ein Zwischenhalt

I. Einführung

Den Begriff der „Deal Mediation“ haben Hager und Pritchard zur Jahrtausendwende wesentlich geprägt und damit die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dieser Dienstleistung ins Rollen gebracht.¹ Nebst Literaturbeiträgen bildete die Deal Mediation in der Folgezeit vermehrt Bestandteil von Fachtagungen wie etwa in Wien, Paris und Toronto.² Der amerikanische Anwaltsverband (ABA) führte zudem einen eigens auf dieses Thema bezogenen Webcast durch. Erst kürzlich realisierten die National Law University in Jodhpur und die Wirtschafts- und Industriekammer von Bombay ihren ersten Wettbewerb zur Deal Mediation.³ In der Praxis ist die Deal Mediation mittlerweile Teil des fixen Dienstleistungsangebots verschiedener Beratungsunternehmen und sie wurde zumindest in Ansätzen empirisch untersucht.⁴

II. Begriffsklärung

A. Kurzdefinitionen

In der Lehre finden sich viele kurze Definitionen der Deal Mediation, wobei dieses Verfahren im Kern regelmässig als „Mediation ohne Konflikt“ oder „Transaktionsverhandlung mit einem Mediator“ beschrieben und damit

vom originären ADR-Gedanken abgegrenzt wird.⁵ Eine etwas ausführlichere Definition stammt beispielsweise von Stearns Johnsen, welche die Deal Mediation vor einigen Jahren als Verhandlung bei wirtschaftlichen Transaktionen bezeichnete, die von einem neutralen Dritten unterstützt wird und zwar ohne dass hierbei ein bestehender Konflikt aufzulösen wäre.⁶ In eine ähnliche Richtung (ohne aber den Konfliktbegriff explizit zu verwenden) tendieren auch Schonewille/Fox, welche die Deal Mediation als einen assistierten Verhandlungsprozess betrachten, in dem ein professioneller Dritter, der als neutral und unabhängig angesehen wird, gemeinsam von den Parteien im Hinblick auf einen möglichen Deal engagiert wird, um diese in ihrem Kommunikations- und Verhandlungsprozess zu unterstützen, während sie versuchen, das bestmögliche Ergebnis zu erzielen.⁷

1) Hager/Pritchard, ICSID 1/99, S. 1 ff.

2) Stearns Johnsen 2007, S. 1; EMK 2007, S. 16; ADRIC 2016, S. 3.

3) <http://nlujodhpur.ac.in/uploads/20541902160245.pdf> (Stand: 07.05.21).

4) Z. B. Dasyuva 2017, S. 86 ff.

5) Schonewille/Fox 2011, S. 90.

6) Stearns Johnsen 2008, S. 2.

7) Schonewille/Fox 2011, S. 90.

B. Wesentliche Aspekte

1. Hauptanwendungsbereich

Die Deal Mediation gelangt in der Regel bei komplexen, oft auch international angelegten Vertragsverhandlungen über wirtschaftliche Transaktionen zur Anwendung, an denen mehrere Parteien mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beteiligt sind.⁸ Als Beispiel dient insbesondere der Unternehmenskauf (M&A).⁹

2. Anforderungsprofil

Während nach Auffassung einiger Autoren die Funktion des Deal Mediators – im Sinne eines neutralen Dritten – erfahrenen Anwälten vorbehalten ist¹⁰, sieht Abrams das weiter¹¹.

» Auch wirtschaftsaffine Persönlichkeiten könnten generell geeignet sein.

Morrison spricht sich für beide Varianten aus, hält den Einsatz eines Anwalts aber für deutlich wahrscheinlicher.¹² Unabhängig der Person des Deal Mediators werden mediative Fähigkeiten gefordert.

3. Aufgaben und Ziele

Die Hauptaufgabe des Deal Mediators besteht in der Leitung des Verhandlungsprozesses zwischen den Parteien, aber auch zwischen den Parteien und Dritten.¹³ Er verleiht den Verhandlungen die nötige Struktur, ist für den Zeitplan verantwortlich und ermöglicht den Parteien damit eine vollständige Fokussierung auf den Inhalt der anvisierten Transaktion. Er hat eine kooperative Verhandlungsatmosphäre zu schaffen, in der konstruktive Diskussionen und der optimale Umgang mit sich stellenden Fragen oder Problemen möglich ist.¹⁴ Zudem liegt es am Deal Mediator, die auf eine Transaktion bezogenen Interessen herauszuarbeiten, diesbezügliche Gegensätze aufzulösen und gemeinsame Wertschöpfungspotentiale sichtbar zu machen.¹⁵ Gleichzeitig obliegt es ihm, aufkommende Konflikte zu erkennen und diese zu vermeiden.¹⁶ Gewisse Autoren gehen noch einen Schritt weiter und sehen die Auflösung einer Konfliktsituation ebenfalls als Teil seiner Aufgaben an.¹⁷ Autoren wie etwa Schonewille/Fox und Berkel sprechen dem Deal Mediator nebst der Prozessleitung auch eine evaluative Nebenfunktion zu, worunter das Einbringen eigener Lösungsvorschläge zu verstehen ist.¹⁸

Das Ziel der Deal Mediation besteht im Wesentlichen im Aufbau einer langfristigen kooperativen Beziehung zwischen den Parteien und dem zügigen und erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen sowie einem fairen und vernünftigen Ergebnis für alle Beteiligten.¹⁹

4. Dauer der Mitwirkung

Die Lehre macht deutlich, dass der Einstieg des Deal Mediators in die Verhandlungen möglichst früh und noch vor der Entstehung von Konflikten erfolgen soll.²⁰ Nicht einheitlich beantwortet wird hingegen, zu welchem Zeitpunkt die Funktion des Deal Mediators endet. Während gewisse Autoren die Mitwirkung auf die vorvertragliche Phase beschränken und mit dem Abschluss des Vertrags als beendet ansehen²¹, sprechen sich andere Autoren für eine Erweiterung auf die Umsetzungsphase aus.²² In Bezug auf die letztgenannte Meinung zeigen Haberstock/Pels Leusden/Lohrer besonders gut auf, dass sich der Einsatz eines Deal Mediators bei Unternehmenskäufen auch in den Verhandlungen während der Umsetzungsphase lohnen kann.²³

5. Fazit

Es gibt die vermeintlich klare Kurzdefinition, „Mediation ohne Konflikt“, die in der Lehre teilweise aufgegriffen wird.

8) Hager/Pritchard, ICSID 1/99, S. 1 ff.; Stearns Johnsen 2008, S. 2; Morrison, CMA 2/11, S. 34.

9) Morrison, CMA 2/11, S. 34; Haberstock/Pels Leusden/Lohrer, WM 3/15, S. 14 ff.

10) Hager/Pritchard, ICSID 1/99, S. 3; Ponschab/Dendorfer-Ditges 2016, § 36 Rn. 81.

11) Abrams 2008, S. 2.

12) Morrison, CMA 2/11, S. 34.

13) Morrison, CMA 2/11, S. 34 f.; Berkel, ZKM 1/15, S. 5 oder Abrams 2008, S. 3, sprechen sich auch für die einseitige Beziehung eines Deal Mediators aus.

14) Morrison, CMA 2/11, S. 34; Schonewille/Fox 2011, S. 90.

15) HK MediationsG-Hagel, Teil 3, B Rn. 3.

16) HK MediationsG-Kloweit, Teil 3, C Rn. 27 f., der von reiner Konfliktprävention spricht.

17) Schonewille/Fox 2011, S. 92 und 95.

18) Schonewille/Fox 2011, S. 90; Berkel, ZKM 1/15, S. 5.

19) Hager/Pritchard, ICSID 1/99, S. 3; Schonewille/Fox 2011, S. 90; Berkel, ZKM 2/18, S. 60.

20) Schonewille/Fox 2011; Morrison, CMA 2/11, S. 34.

21) Z. B. Berkel, ZKM 1/15, S. 5.

22) Stearns Johnsen 2008; Schonewille/Fox 2011, S. 92.

23) Haberstock/Pels Leusden/Lohrer, WM 3/15, S. 16 f.

»» **Der Begriff der Deal Mediation hat sich noch nicht homogenisiert.**

Einheitliche Auffassungen gibt es lediglich beim Anwendungsbereich, nämlich komplexe Verhandlungen und wirtschaftliche Transaktionen, und beim Einsetzungszeitpunkt, nämlich früh, vor Entstehung von Konflikten. Im Hinblick auf die Aufgaben des Deal Mediators und die Dauer des Verfahrens ist man sich in der Lehre hingegen noch nicht einig geworden. So ist etwa unklar, ob dieses besondere Verfahren mit der Entstehung eines Konflikts endet, sowie, ob es sich auf die (Vor-)Vertragsverhandlungen beschränkt oder aber auf die Umsetzungsphase ausdehnt.

III. Verfahrensbesonderheiten

In der Literatur finden sich kaum Ausführungen zum konkreten Verfahrensablauf einer Deal Mediation. Dies erstaunt ein wenig, kann sich doch schnell die Frage stellen, ob sich die Phasen einer Deal Mediation nicht allenfalls von jener einer klassischen Mediation unterscheiden. Gleichzeitig werden Ähnlichkeiten deutlich.

»» **Es bestehen sehr enge Bezüge zwischen Verhandlungen und einer klassischen Mediation.**

Beide Phasenmodelle sind auf das interessenbasierte, integrative Arbeiten ausgerichtet. Dies stellen auch Schwarz/Troja fest, indem sie die Mediation als eine qualifizierte Form der Verhandlung und die Verhandlung als einen selbständigen Bestandteil der Mediation ansehen.²⁴ Insofern überrascht es kaum, dass sich Phasenmodelle für Verhandlungen finden lassen, die sich nahezu vollständig an jene einer klassischen Mediation anlehnen.²⁵

Im Unterschied zur klassischen Mediation spricht sich die Lehre bei Verhandlungsmodellen für die fixe Integration einer Vorbereitungsphase aus.²⁶ Überhaupt wird der Vorbereitung in der Verhandlungslehre eine grosse Bedeutung zugemessen und das besondere Potential einer systematischen Voranalyse betont.²⁷ Die Verfahrensbesonderheit der Deal Mediation dürfte vor diesem Hintergrund mehr ausser- als innerhalb der gemeinsamen Parteisitzungen liegen. Zwecks Erhöhung der Erfolgswahrscheinlichkeit erscheint es durchaus realistisch, dass (früh eingesetzte) Deal MediatorInnen nicht nur den eigentlichen Verhandlungsprozess sondern auch die parteilich getrennten Vorbereitungsgespräche begleiten wollen.²⁸ Ähnlich wie bei Einzelgesprächen in

klassischen Mediationen dürfte ein solches Vorgehen aber in Bezug auf die Wahrung der Vertraulichkeit und der Allparteilichkeit mit Risiken verbunden sein (z.B. Mangel an Transparenz und Gefahr, versehentlich vertrauliche Informationen preiszugeben). Entsprechend ist es nach hier vertretener Auffassung unerlässlich, die vorgängige Zustimmung sämtlicher Parteien einzuholen. Denkbar ist im Weiteren auch die blosse Anleitung der Vorbereitungsgespräche. Für beide Vorgehensweisen kann sich der Deal Mediator am folgenden Fragekatalog²⁹ ausrichten:

Parteien <small>Welche Personen oder Gruppen sind an der Verhandlung beteiligt?</small>	Themen <small>Welche Themen sind zu klären?</small>	Interesse <small>Worum geht es geht es?</small>
1. Wer sind die Parteien?	Was sind die zu besprechenden Themen? 1.	Was sind meine Interessen?
2. Was ist deren Verhandlungsmandat?	2.	Was sind die Interessen der anderen Partei?
3. Was ist mein Verhandlungsmandat?	3.	

Optionen <small>Welche Optionen könnten für beide Seiten vorteilhaft sein? Wie könnte man den „Kuchen“ noch vergrößern?</small>	Alternativen <small>Was ist Deine BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement, Alternative bei Nichterregung) und wie ist die BATNA der anderen Partei?</small>	Atmosphäre <small>Wie könntest Du die Atmosphäre positiv beeinflussen?</small>
	Was sind meine Alternativen?	Was kann ich tun, um die Atmosphäre zu optimieren?
Legitimation <small>Welche objektiven Kriterien (z.B. Vergleichswerte), können Deine Ideen argumentativ unterstützen.</small>	Was sind die Alternativen der anderen Partei?	

24) Schwarz/Troja, ZKM 6/10, S. 187.
 25) Vgl. dazu Schwarz/Wendenburg-Verhandlungstools 2017, S. 81 ff.; Knapp-Verhandlungstools 2019, S. 13 ff.
 26) Z. B. Knapp-Verhandlungstools 2019, S. 15 und 27 ff.
 27) Schwarz/Troja, ZKM 6/10, S. 188 f.
 28) Angelehnt an Schwarz/Troja, ZKM 6/10, S. 189, die eine unterstützte Verhandlungsvorbereitung als effizienzsteigernd betrachten.
 29) Angelehnt an: Schwarz/Troja, ZKM 6/10, S. 189 f.; der abgebildete Fragekatalog entstammt dem Aufbaukurs „Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt“ der Konstanzer Mediationsschule.

IV. Verfahren im Sinne des deutschen Mediationsgesetzes

A. Konflikt als konstitutives Merkmal

Es stellt sich die Frage, ob die Deal Mediation in den Geltungsbereich des deutschen Mediationsgesetzes fällt. Das Gesetz selber sieht in § 1 Abs. 1 einen bestehenden Konflikt als konstitutives Merkmal für die rechtliche Einordnung als Mediation vor. Bei der Deal Mediation drehen sich die Diskussionen in der deutschen Lehre entsprechend um die Frage, ob mit ihr nur präventiv Konflikte verhindert oder aber auch bestehende Konflikte aufgelöst werden.

Auf der einen Seite stehen Kloweit und Hagel, welche die Deal Mediation als rein konfliktpräventives Verfahren verstehen.³⁰ Die Anwendung des Gesetzes solle deshalb komplett ausgeschlossen werden. Gleicher Meinung ist auch Greger, der präzisierend ausführt, dass die Deal Mediation der Beilegung von Interessengegensätzen in Vertragsverhandlungen diene, nicht aber von Konflikten. Gleichzeitig anerkennt er die Möglichkeit der Entstehung von Konflikten im Rahmen von Vertragsverhandlungen und fordert unter diesen Umständen vom Deal Mediator – den er als Moderator bezeichnet – einen Rollenwechsel hin zum konfliktlösenden Mediator im Sinne des Mediationsgesetzes.³¹ Auf der anderen Seite steht Berkel, der im Wesentlichen jede Vertragsverhandlung – und die darin immanent vorkommenden Interessengegensätze – als einen Unterfall des Konflikts im Sinne des Mediationsgesetzes verstanden haben will.³²

Die grundsätzliche Frage ist demnach, was im Sinne von § 1 Abs. 1 Mediationsgesetz unter einem Konflikt zu verstehen ist. Der deutsche Gesetzgeber bietet hierzu keine Hilfestellung und hat auf eine nähere Begriffsbestimmung verzichtet.³³ In der Lehre hingegen wird häufig auf Glasl und dessen Definition eines „sozialen Konflikts“ abgestellt. Dieser sieht die bloße Wahrnehmung von Meinungsverschiedenheiten und Interessengegensätzen noch nicht als Konflikt an. Werde mit solchen Differenzen konstruktiv umgegangen, könne sich daraus eine kreative Synthese ergeben. Für die Konfliktentstehung sei vielmehr ein destruktiver Umgang entscheidend. Wahrgenommene Differenzen müssten zu Verhaltensweisen führen, die mindestens ein Beteiligter als Beeinträchtigung empfindet.³⁴ Schneider-Brodthmann ist diese Konfliktdefinition etwas zu schwammig, weil sie im Wesentlichen vom subjektiven Element der empfundenen Beeinträchtigung abhängig gemacht werde.³⁵

Dem ist grundsätzlich zuzustimmen. Gleichzeitig dürfen aber keine allzu hohen Anforderungen an die Annahme eines Konflikts gestellt werden. Geht doch selbst Glasl bereits von einem (wenig eskalierten) Konflikt aus, wenn sich die Parteistandpunkte allmählich zu schwer veränderbaren Positionen verhärten.³⁶

Vor diesem Hintergrund ist die punktuelle Überschreitung der Konfliktschwelle im Rahmen einer Deal Mediation als äusserst wahrscheinlich zu betrachten. Besonders wenn man bedenkt, dass es sich zumeist um komplexe Verhandlungen mit vielen Beteiligten, insbesondere im internationalen und somit oft auch interkulturellen Kontext handelt. Es erscheint deshalb als verfehlt, die Deal Mediation als rein präventives oder rein kuratives Verfahren zu begreifen.

➤ Deal Mediation ist ein hybrides Verfahren. Der Fokus liegt auf der Präventionsarbeit, punktuell wird aber auch kurative Arbeit erforderlich sein.

Die präventive Arbeit in einer Deal Mediation fällt aufgrund der derzeitigen Gesetzeslage allerdings nicht in den Anwendungsbereich des Mediationsgesetzes. Denn mit der Statuierung eines Konflikterfordernisses schliesst das Gesetz Präventionsarbeit aus. Entstehen Konflikte in einer Deal Mediation und führen die Parteien ihre Verhandlungen mit dem bisherigen Deal Mediator fort, fällt seine diesbezügliche Arbeit in den Anwendungsbereich des Mediationsgesetzes. Anders als es Greger vorschlägt, müssen Deal MediatorInnen nach hier vertretener Ansicht ihre Rolle aufgrund einer Konfliktsituation nicht zwingend ändern. Aufgrund der mit dem hybriden Charakter der Deal Mediation verbundenen Beurteilungsschwierigkeiten, ab welchem Zeitpunkt das Mediationsgesetz anwendbar wird, tun Deal Me-

30) HK MediationsG-Kloweit, Teil 3, C Rn. 27 f.; HK MediationsG-Hagel, § 1 Rn. 18.

31) Greger 2016, § 1 Rn. 27 f.

32) Zumindest frageweise in eine ähnliche Richtung tendierend: Schneider-Brodthmann, ZKM 3/19, S. 92.

33) Berkel, ZKM 2/18, S. 60 f.

34) Glasl 2017, Rn. 1 ff.

35) Schneider-Brodthmann, ZKM 3/19, S. 91 f.

36) Glasl 2017, Rn. 18 und 22.

diatoren aber gut daran, sich vertraglich abzusichern. Zwecks Vermeidung rechtlicher Unsicherheiten, sollten sie ihre Rechte und Pflichten möglichst an das Mediationsgesetz angleichen, was mit einer pauschalen Verweisung auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen geschehen kann.³⁷

B. Konflikt als notwendiges Merkmal

Wie zuvor aufgezeigt, lässt das aktuelle Mediationsgesetz im Rahmen der Mediation nur die kurative bzw. konfliktlösende Arbeit zu. Für Präventionsarbeit lässt es hingegen keinen Raum. Gerade am Beispiel der Deal Mediation (als hybrides Verfahren) kann man sich aber fragen, wie sinnvoll die kurative Ausrichtung des Mediationsgesetzes ist. Um dies zu beurteilen wird zunächst das heutige Verständnis der Mediation historisch betrachtet.

Die Wurzeln der Mediation reichen weit in die Vergangenheit zurück und sind bereits in frühen Zivilisationen und in fast allen Weltreligionen auszumachen.³⁸ Eine der ersten gesetzlichen Implementierungen der Mediation erfolgte jedoch erst um 1900 und zwar in den USA.³⁹ Später in den 70er Jahren, angeführt von Juristen und Anwälten, hatte die Mediation – als eine Antwort auf die wachsende Kritik an der gerichtlichen Streitentscheidung – ihren Aufschwung erlebt und das amerikanische Justizsystem nachhaltig verändert.⁴⁰ Ähnliche Schritte wurden Ende der 70er bzw. Anfang der 80er auch in Deutschland begangen und durch Gesetzgebungsmassnahmen die ersten Konfliktbelegungen in Form von Vermittlungen in familiären Streitigkeiten in den Vordergrund gerückt.⁴¹ Über dreissig Jahre später mündete die Entwicklung in Deutschland schliesslich in einem konfliktzentrierten Mediationsgesetz. Familienmediation, Mediation in Zivil- und Strafsachen (Täter-Opfer-Ausgleich) wie auch alternative Streitschlichtungsverfahren zwischen Verwaltungsbehörden und Privaten wurden zudem vom Europarat in seinen Empfehlungen gefördert.⁴² Die umfassendste Regulierung fand bisher mit der EU-Richtlinie 2008/52/EG europaweit seine Anwendung. Wie bei den oben aufgeführten Regulierungen, steht hier der Konflikt ebenfalls als Grundlage einer Mediation im Zentrum. Aber schon bevor sich die Justiz und Gesetzgebung der Mediation angenommen hat und sich die Diskussion hierzu stark verrechtlicht hatte, waren Konflikte ein zentrales Element der Mediation.

Durch die justizielle Entwicklung entstand jedoch eine gewisse Abhängigkeit der Mediation von der Justiz

und Gerichtsverfahren. In Anbetracht dieser historischen Entwicklung erscheint es wenig verwunderlich, dass der Mediation derselbe gesetzliche Rahmen zu Grunde gelegt wurde, welcher auch in der Justiz zentral ist, nämlich das Vorliegen eines Konfliktes. Aufgrund der vermeintlichen Entwicklung der Mediation aus Gerichtsprozessen heraus wurde die Mediation mit anderen Verfahren als ADR-Verfahren⁴³ zusammengefasst. ADR-Verfahren als alternativ zu bezeichnen ist jedoch in zweierlei Hinsicht irreführend. Einerseits werden und wurden im Wirtschaftsbereich die meisten Konflikte gerade nicht durch Gerichtsverfahren, sondern durch ADR-Verfahren, wie Verhandlungen und Mediation, gelöst.⁴⁴ Andererseits gab es Verhandlungen und Mediation schon lange bevor es die Gerichtsbarkeit im heutigen Sinne gab. Dies führt zum Schluss, dass im Grunde genommen der Gerichtsprozess ein alternatives Streitbelegungsverfahren darstellt, aber auch, dass ADR-Verfahren weit über den durch Gesetze, Richtlinien und Normen vorgegebenen engen Rahmen von Gerichtsverfahren hinausgehen. Die Notwendigkeit eines Konfliktes für eine Mediation, wurde – wie oben dargelegt – durch die rechtlich geprägte Entstehungsgeschichte der heutigen Diskussion erst zementiert. Aufgrund dieser Abhängigkeit und Verwobenheit ist es geboten, Mediation, ganz im Sinne von Haynes, als eigenständige Theorie und Praxis neben jener der Rechtswissenschaft und der Psychologie,⁴⁵ zu definieren und zu beurteilen. Dies wirft dann erneut die Frage auf, ob ein Konflikt ein konstitutives Element einer umfassenden Definition von Mediation darstellt.

» **Ohne die Voraussetzung eines „Konfliktes“ in der Definition könnte die Mediation eine erweiterte Rolle einnehmen.**

37) Schneider-Brodthmann, ZKM 3/19, S. 92 (mit weiteren Hinweisen).

38) Bennet/Huges 2005, S. 5.

39) Zilleßen 1998, S. 39.

40) Bennet/Huges 2005, S. 5; Zilleßen 1998, S. 39 f.; vgl. Schreiber 2019, S. 13. f.

41) Möhn 2012, S. 32 f.

42) Empfehlung Europarat 1998; Empfehlung Europarat 1999; Empfehlung Europarat 2001; Empfehlung Europarat 2002.

43) ADR bedeutet Alternative Dispute Resolution.

44) EUV/PwC 2005, S. 7.

45) Haynes/Haynes/Sun 2004, S. XV.

An dieser Stelle ist daher zwischen dem Anwendungszweck und dem Angebot selbst zu differenzieren. Ginge es nach dem Gesetzgeber, wäre eine Mediation lediglich zur Bearbeitung von Konflikten zulässig. Aber auch ausserhalb von Konflikten kann sie ihre Anwendung finden, sei dies etwa zur Weiterentwicklung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen oder ganz generell zur Lösung komplexer Entscheidungssituationen. Viel wichtiger als der Fokus auf diese Anwendungszwecke ist jedoch die Frage, was die Mediation anbieten kann. „Dort, wo Mediation entsprechend ihrer Verfahrenskarakteristika zur präventiven Konfliktklärung eingesetzt wird, sollte [daher] von Mediation die Rede sein.“⁴⁶

Kurz gesagt: Mediation definiert sich dadurch, was sie kann, und nicht dadurch, was sie bearbeitet oder wovon sie entstanden ist. Die neuere Entstehungsgeschichte und die rechtliche Verankerung der Mediation haben Mediation auf Konfliktregelung reduziert. Dies entspricht jedoch nicht dem ganzen Wesen der Mediation. Betrachtet man die Mediation als eigenständige Theorie und Praxis, welche sich über ihr Können definiert, erscheint die Notwendigkeit eines bestehenden Konfliktes als übermässige Einschränkung durch das Gesetz. Es wäre sinnvoll und auch notwendig, die gesetzlichen Regelungen, welche durchaus ihre Berechtigung haben, derart anzupassen, dass nicht die Mediation durch das Gesetz definiert wird, sondern der gesetzliche Rahmen die Mediation als Ganzes berücksichtigt. Damit würde sich die Diskussion über die Definition des Konflikts, um die sich der deutsche Gesetzgeber focht hatte, erübrigen und eine Deal Mediation – egal ob kurativ oder präventiv – gleichermassen den gesetzlichen Schutz geniessen.

Literatur

- Abrams Hessa, The Art of the Deal, „Deal Mediation“ (Webcast der American Bar Association [ABA]), 2008, abrufbar unter <<https://www.heshaabramsmediation.com/articles>> (Stand vom 11. Juli 2020).
- Bennett Mark / Huges Scott, The Art of Mediation, 2. Auflage, Notre Dame 2005.
- Berkel Georg, Deal Mediation als Konfliktbeilegung, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement 2/2018.
- Derselbe, Deal Mediation, Erfolgsfaktoren professioneller Vertragsverhandlungen, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement 1/2015.
- Dasylya Wuraola Aishat, An Examination of the Use of Alternative Dispute Resolution Processes in Canadian Mergers & Acquisitions Practice, Master-Thesis, Winnipeg 2017.
- Glasl Friedrich, 2.1 Eskalationsdynamik sozialer Konflikte, in: Trenczek Thomas/Berning Detlev/Lenz Cristina/Will Hans-Dieter (Hrsg.), Handbuch zu Mediation und Konfliktmanagement, 2. Auflage, Baden-Baden 2017.
- Greger Reinhard, B. Mediationsgesetz (MediationsG), § 1 Begriffsbestimmungen, in: Greger Reinhard/Unberath Hannes/Steffek Felix (Hrsg.), Kommentar zum Recht der alternativen Konfliktlösung, Mediationsgesetz, Verbrauchstreitbeilegungsgesetz, 2. Auflage, München 2016.
- Haberstock Philipp / Pels Leusden Michael / Lohrer Steffen, Unternehmenskäufe erfolgreich abschliessen – dank Deal Mediation, in: Die Wirtschaftsmediation, Ausgabe 3/2015.
- Hager Michael L. / Pritchard Robert, Deal Mediation: How ADR Techniques Can Help Achieve Durable Agreements in the Global Markets, in: ICSID Review – Foreign Investment Law Journal, Band 14, Heft 1, 1999.
- Haynes John Michael / Haynes Gretchen L. / Sun Fong Larry, Positive Conflict Management, New York 2004.
- Kloweit Jürgen/Glässer Ulla (Hrsg.), Handkommentar zum Mediationsgesetz, 2. Auflage, Baden-Baden 2018.
- Knapp Peter (Hrsg.), Verhandlungs-Tools, Effiziente Verhandlungstechniken im Business-Alltag, 2. Auflage, Bonn 2019.
- Knapp Peter (Hrsg.), Verhandlungs-Tools, Effiziente Verhandlungstechniken im Business-Alltag, Bonn 2017.
- Möhn Heinz, Geschichte und Denkmodelle der Mediation, Berlin 2012.
- Morrison Stephen, Deal Mediation: Resolve Issues as they arise, in: CMA Magazine, Band 85, Nr. 2, März/April 2011.
- Ponschab Reiner / Dendorfer-Ditges Renate, 5. Kapitel. Arbeitsgebiete, A. Privatleben – Wirtschaft – Beruf, § 36 Konfliktmanagement im Unternehmen, in: Haft Fritjof/Gräfin von Schlieffen Katharina (Hrsg.), Handbuch Mediation, 3. Auflage, München 2016.
- Schneider-Brodthmann Jörg, „Deal Mediation“ – Mediation ohne Konflikt?, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement 3/2019.
- Schonewille Manon A. / Fox Kenneth H., Kapitel 5, Moving beyond Just a Deal, a Bad Deal or No Deal, How a Deal Facilitator Engaged by the Parties as a “Counsel to the Deal” Can Help Them Improve the Quality and Sustainability of the Outcome, in: Ingen-Housz Arnold (Hrsg.), ADR in Business, Practice and Issues across Countries and Cultures, Band II, 2. Auflage, Alphen aan den Rijn 2011.
- Schreiber Annika, Mediation als Instrument der frühen Öffentlichkeitsbeteiligung gem. § 25 Abs. 3 VwVfG, Dissertation, Universität Konstanz 2019.
- Schwartz Hansjörg / Troja Markus, Lehrmodul 16: Verhandeln, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement 6/2010.
- Stearns Johnsen Joan, Deal Mediation: A New Use for an Old Friend (Webcast der American Bar Association [ABA]), 2008, abrufbar unter <<https://www.imimmediation.org/resources/background/deal-mediation/#>> (Stand vom 7. Mai 2021).

46) Schreiber 2019, S. 34.

Dieselbe, Deal Mediation: A New Look at an Old Friend, Referat im Rahmen des 51. Kongresses der Internationalen Anwaltsvereinigung (UIA) vom 31. Oktober bis 4. November 2007 in Paris, abrufbar unter <http://www.jsjmediations.com/pdf/UIA%20Deal%20Mediation.pdf> (Stand vom 11. Juli 2020).

Trenczek Thomas, 7.1.12 Einzeltreffen/-gespräche mit den Parteien – Risiken, Chancen, Standards, in: Trenczek Thomas/Berning Detlev/Lenz Cristina/Will Hans-Dieter (Hrsg.), Handbuch zu Mediation und Konfliktmanagement, 2. Auflage, Baden-Baden 2017.

Zilleßen Horst, Institutionalisierung von Mediation in den USA und in anderen Ländern, in: Zilleßen Horst (Hrsg.), Mediation, Kooperatives Konfliktmanagement in der Umweltpolitik, Wiesbaden 1998.



Kontakt

Adrian Kägi, MLaw, LL.M. in Mediation und Konfliktmanagement, Mediator SKWM und Jurist beim Bundesamt für Wohnungswesen. Mitbegründer von „intakt-Team“ – Mediation und Begleitung von Entscheidungsprozessen in der Wirtschaft und Arbeitswelt.

info@intakt-team.ch
www.intakt-team.ch



Kontakt

Doris Jehli, BSc, Mediatorin und betriebliche Sozialberaterin bei den Schweizerischen Bundesbahnen. Mitbegründerin von „intakt-Team“ – Mediation und Begleitung von Entscheidungsprozessen in der Wirtschaft und Arbeitswelt.

info@intakt-team.ch
www.intakt-team.ch



Kontakt

Peter Bär, MLaw, M.A. in Mediation und Konfliktmanagement, Mediator und Jurist bei der Liechtensteinischen Datenschutzstelle. Mitbegründer von „intakt-Team“ – Mediation und Begleitung von Entscheidungsprozessen in der Wirtschaft und Arbeitswelt.

info@intakt-team.ch
www.intakt-team.ch

📄 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

Albert Eggo und Madeleine Kuonen-Eggo

Überblick: An der Wurzel von Konflikten und Kommunikationsschwierigkeiten steht der Mensch, der dazu tendiert, mit seinem fragmentarischen Denken das grosse Ganze aus den Augen zu verlieren, und der sich seiner inneren Prozesse zu wenig bewusst ist. David Bohm hat einen Dialogbegriff entwickelt, der dieser Problematik gerecht werden will und sie zu überwinden versucht. Bohm lädt dazu ein, uns in der Kunst des gemeinsamen Denkens zu üben.

Keywords: Dialog, David Bohm, Zuhören, nicht Werten, Suspension, Respekt, fragmentiertes Denken, achtsame Sprache, methodische Hilfestellung.



<https://doi.org/10.33196/pm202102013301>

Vom Überwinden der Fragmentierung

Der Dialog nach Bohm – Lernen gemeinsam zu denken

1. David Bohm

David Bohm (1917–1992) wurde als Sohn eines jüdischen Möbelhändlers in Pennsylvania geboren. Bereits als Kind war er fasziniert vom Kosmos, den Sternen und der Welt des Lichts. Er studierte Physik unter anderem in Berkeley CA und war einer der letzten Graduierten unter Robert Oppenheimer. 1943 doktorierte Bohm und lehrte danach an der Princeton Universität Quantenmechanik und Teilchenlehre. Seine neugierige, offene und großzügige Denkweise machte auch nicht vor kommunistischen Ideen halt und so kam er unter Präsident McCarthy auf die schwarze Liste. Er weigerte sich jedoch, vor dem Ausschuss seine Kolleg*innen zu verraten, wurde verhaftet, entlassen und wanderte nach Sao Paolo in Brasilien aus. 1954 ging er nach Haifa, wo er seine spätere Frau Saral kennenlernte. Mit ihr zusammen zog er dann nach England, erst nach Bristol und später ans Birkbeck College in London.

Bohm war ein transdisziplinärer Wissenschaftler, der leidenschaftlich auf der Suche nach allen grenzüberschreitenden Fragen war. Er war ein ganzheitlicher Denker.

Mehrere Jahre lang führte er Dialoge mit dem indischen Philosophen Jiddu Krishnamurti (1895–1986) über östliche Philosophie und die Ganzheit des Daseins.

Bohm litt von Zeit zu Zeit an Depressivität. Während der damit verbundenen Klinikaufenthalte kam er in Kontakt mit dem Psychiater Patrick de Mare. Dieser experimentierte mit Gruppenpsychoanalyse und bot in diesem Rahmen sozialtherapeutische Dialoggruppen an. Aus dieser Erfahrung heraus begann er den Dialogbegriff weiter zu entwickeln. In seiner letzten Lebensphase experimentierte er mit Dialoggruppen und schrieb darüber.

2. David Bohm und seine Vorstellung über den menschlichen Denkprozess

Der Bohmsche Dialog lässt sich nicht verstehen, ohne in Kürze seine Vorstellung über den Denkprozess zu skizzieren. Für Bohm ist Denken eine ganzheitliche Funktion des Organismus und nicht bloß eine mentale Aktivität gewesen. Es schließt zum Beispiel Fühlen, Empfinden, Wahrnehmen, Stimmungen, Wünsche, Interessen mit ein.

Unser rationales Denken führt zu einer **Fragmentierung** und teilt die ursprüngliche Ganzheit. In unserem Denken und Strukturieren, im Wählen von Begriffen, im Entwickeln von Gewissheiten und Notwendigkeiten reißen wir etwas auseinander, das ursprünglich ganz ist. In der traditionellen westlichen Denkart ist es gebräuchlich, ein „Problem“ zu analysieren, indem es in viele Teile zerlegt wird, um es dann lösen zu können. Dabei richtet sich der Fokus immer stärker auf die einzelnen Elemente, die dann oft so aufgefasst werden, als seien sie für sich bestehende Größen. Im Laufe der Zeit haben wir vergessen, dass eigentlich nichts für sich allein besteht. Alles hängt zusammen. Selbst große Entwicklungen wie die Religionen sind aus der Vorstellung eines gemeinsamen Ganzen heraus entstanden. Das Bewusstsein dieser Gemeinsamkeiten ist aber im Denken nicht (mehr) präsent.

» Unser Denken basiert notwendigerweise auf Abstraktionen.

Wir brauchen abstrakte Begriffe, deren Sinn wir internalisiert haben. Rationales Denken können wir betrachten als aktive konditionierte Reaktionen, die von früher Gedachtem und von früher Gefühltem gesteuert werden. Was wir für die Realität halten, die Sprache, die Wertsysteme, die Entwicklung von nationalen Grenzen, unser gesamtes Wissen sind Manifestationen der Art und Weise wie Menschen denken. Was wir für die objektive Realität halten, ist eine Ansammlung von Konzepten, Erinnerungen und Reflexen, die ihrerseits von unseren persönlichen Bedürfnissen, Gefühlen und Wünschen gefärbt sind. Diese wiederum werden von historischen, geschlechtsbezogenen und kulturellen Gewohnheiten geprägt. In unserem Denken sind solche Prozesse jedoch nicht bewusst. Hierin besteht nach Bohm die Unvollkommenheit des menschlichen Denkens, seine Inkohärenz.

Beim Denken gilt unsere Aufmerksamkeit dem Gedankeninhalt. Mit den dynamischen Strukturen, die unser Denken beherrschen, es beeinflussen, trüben und einfärben, beschäftigen wir uns dabei nicht. *„Das Denken ist sehr aktiv, aber der Denkprozess denkt, dass er gar nichts tut, sondern einem nur mitteilt, wie die Dinge eben sind.“*¹

3. Das Wesen des Bohmschen Dialogs

Bohm verwendet den Begriff Dialog nicht ganz im alltäglichen Sinne. Für ihn bedeutete Dialog (dia: hin, durch,

logos: Wort, Sinn, Bedeutung) das „*Fließen von Sinn*“ und Entwickeln neuer, zuvor nicht bekannter Bedeutungen innerhalb einer Gruppe. Der Geist des Dialogs würde einen freien Sinnfluss ermöglichen, aus dem ein neues Verständnis entspringen kann.

Bohm selbst formuliert es folgendermassen: *„Wir schlagen vor, gemeinsam zu erkunden, was jeder von uns sagt, denkt, fühlt, darüber hinaus aber auch die tieferliegenden Beweggründe, Annahmen und Glaubenssätze, die dieses Sagen, Denken, und Fühlen bestimmen.“*²

Der Dialog ist ein sorgfältiges und achtsames Erkunden der Art und Weise wie wir denken, miteinander sprechen und interagieren. Er versteht sich als fortwährender Prozess. Die Essenz des Dialogs ist Lernen. Im Dialog beteiligen wir uns bewusst an einem gemeinsamen Reflexions- und Denkprozess. Im Zentrum stehen nicht festgelegte Positionen, oder die Verteidigung derselben oder vorgefasstes Wissen, sondern das gemeinsame, schöpferische Entfalten und Entwickeln von Gedanken durch den offenen Einbezug unterschiedlichster Perspektiven.

Möglicherweise drängt sich an dieser Stelle die Frage auf: Was ist der Dialog eigentlich? Handelt es sich dabei um eine Gesprächsform, um eine Methode oder um etwas ganz anderes? Eine eindeutige Antwort ist unseres Erachtens mit Blick auf Bohm nicht möglich. Der Dialog kann als eine Kommunikationsform betrachtet werden. Wir können es auch eine Methode nennen. Aber damit werden wir dem Wesen des Dialogs nicht gerecht. Wenn es uns gelingt seine Grundsätze zu verinnerlichen, ihn immer wieder zu üben und die ihm zugrunde liegenden Gedanken ernst zu nehmen, dann wird das dialogische Prinzip, wie Bohm es formuliert, zu einer Haltung. Wenn wir bereit sind, aus diesem dialogischen Bewusstsein heraus zu denken, zu handeln und uns zu verhalten, kann dieses in all unsere Lebensbereiche hineinwirken.

4. Was will Bohm mittels Dialog bewirken?

Der Dialog will einen Raum schaffen, in dem wir die Möglichkeit erhalten, die Inkohärenz unseres Denkens, Fühlens und Sprechens zu erkunden. Dadurch kann uns

1) Bohm, David, 2008. S. 38.

2) Hartkemeyer, M. & J.F. & T, 2006. S. 13.

bewusst werden, welche Prozesse eine wirkliche Kommunikation zwischen Individuen, Nationen, kulturellen Gruppen usw. behindern. Dialog ist ein Weg, gemeinsam zu beobachten, wie verborgene Werte, Meinungen, Überzeugungen, Annahmen und Absichten unser Verhalten, unser Sprechen und das Miteinander auf subtile Weise beeinflussen. Denkprozesse sollen auf einer tieferen Ebene beleuchtet werden. Dialog bietet die Gelegenheit, chaotische Muster aufzudecken, die eine Gruppe dazu veranlassen können, gewissen Fragen aus dem Weg zu gehen.

»» **Dialog lässt uns erkennen, wenn wir gegen alle Vernunft an Meinungen und vermeintlichen Gewissheiten festhalten und diese verteidigen.**

5. Kernelemente des Bohmschen Dialog

- Beim **Zuhören** geht es darum, einerseits zu hören, was das Gegenüber sagt, wahrzunehmen, wie er/sie etwas sagt und was nonverbal sichtbar wird. Andererseits höre ich mir selber zu, erkenne meine Abwehrimpulse, Bewertungen, Gedanken und die Gefühle, die das Wahrgenommene in mir selbst hervorbringt. Wenn es uns gelingt, die eigenen inneren Bewegungen wahrzunehmen, erhalten wir die Möglichkeit, unsere unwillkürlichen Reaktionen zu betrachten und diese etwas beiseite zu stellen. Im Dialog lernen wir, die eigenen Widerstände im Zuhören zu erkennen und sie auszublenden. Durch dieses innere Schweigen wird wirkliches Zuhören möglich. *„Gutes Zuhören erfordert es, nicht bloß auf die Worte sondern auch auf die Stille zwischen den Worten zu achten.“*³
Im Allgemeinen gilt das Zuhören als eine Aktivität eines/r Einzelnen. Beim Dialog praktizieren wir eine Form des *gemeinsamen Zuhörens*, wir hören zu und verstehen uns dabei als Teil eines größeren Ganzen. Dies setzt einen grundlegenden Perspektivenwechsel voraus. Jetzt gilt es, sowohl die eigene Perspektive, wie auch die Gefühle und Perspektiven des kompletten Geflechts der Beziehungen zwischen den Anwesenden „mitzuhören“. Hieraus kann ein ungewöhnliches Gemeinschaftserlebnis entstehen – ein Zustand, in dem ein enger Kontakt zu den Anderen möglich wird, ohne sich aufzudrängen.
- **Respektieren** ist ein aktives Geschehen. Im Respektieren erkennen wir das Potential des Gegenübers und entdecken wir, dass wir von ihm lernen können. Radikaler Respekt ist nichts anderes, als

die andere Person in ihrer Andersartigkeit als gleichwertig anzuerkennen, ihre Sicht der Welt als sinnvoll und berechtigt zu verstehen, genauso wie auch die eigene. Respektieren heißt auch, die möglicherweise auftretenden Polarisierungen zuzulassen, ohne sie gleich wieder in Ordnung zu bringen, und die dabei entstehenden Spannungen auszuhalten. Im Dialog anerkennen wir die Andersartigkeit der anderen im Dialog Beteiligten. Wir bemühen uns darum, die Welt aus ihrer Perspektive zu betrachten, ohne die eigene aufzugeben. Wir verzichten auf jede Kritik und Wertung.

- Das **Suspendieren – In der Schwebe halten** ist ein weiteres Kernelement des Dialogs. Der Dialog will es uns ermöglichen, Impulse, Reaktionen, Gefühle, Meinungen, Annahmen und Bewertungen offen zu legen. Wenn es uns gelingt, unsere mentalen Modelle wahrzunehmen und davon innerlich einen Schritt zurückzutreten, dann können diese zum Gegenstand der weiteren Betrachtung werden. Es geht nicht darum, diese zu unterdrücken oder beiseite zu schieben, sondern sie für uns selbst und für die anderen offen zu legen und in die Mitte zu stellen. Wichtig ist dabei der Moment des Innehaltens. Im Dialog sollen unsere Gefühle und Impulse sichtbar werden, ohne diese gleich auszuagieren. Das Wahrgenommene wird nicht in Frage gestellt, vielmehr geht es darum, dieses zu erkunden, es zu betrachten und sein Entstehen, seine Wurzeln besser kennenzulernen.
- Ohne die Sprache ist Dialog nicht möglich. Das **Artikulieren** – oder von **„Herzen sprechen“** ist das nächste Kernelement. Von Herzen sprechen meint, dass ich nicht von der Welt im Allgemeinen spreche, sondern von **meiner Welt**. Im Dialog nimmt mein achtsames, suchendes Sprechen die Wurzeln meines Denkens und Fühlens mit. Ich formuliere meine aktuellen Gedanken, Gefühle, Beweggründe und Glaubenssätze und die Motivation, die hinter alledem liegt. Ich präsentiere nicht bloß mein Denkprodukt, sondern versuche auch, meinen Denkprozess nachvollziehbar zu machen. Im Dialog sprechen wir nicht bloß aus dem Kopf heraus, und es geht nicht um intellektuelle Spiele oder langwieriges theoretisches Formulieren. Maxime ist: sprich von Herzen und hal-

3) Isaacs, W., 2002. S. 87.

te dich kurz. Es geht um das Gesagte und nicht um meine Wirkung als Sprecherin oder Sprecher. Ich zeige mich offen, ohne in Sorge zu sein, wie die anderen reagieren. Im Dialog bemühe ich mich darum die eigene authentische Sprache zu finden.

» Um unserem eigenen Denken auf die Spur zu kommen, brauchen wir Zeit und Achtsamkeit.

Durch die Entschleunigung können wir erforschen, woraus unser Denken entspringt. Und wir erhalten die Möglichkeit, die Automatismen unseres Denkens und Handelns wahrzunehmen und offen zu legen.

6. Wie verläuft ein Dialog nach Bohm?

Um die oben beschriebene Qualität des Dialogs und die entsprechende Haltung der Beteiligten entwickeln zu können, bedarf es eines Lernprozesses. Dazu sind auch methodische Mittel hilfreich. Wir zeigen hier auf, wie wir das in unserer Arbeit mit Gruppen tun:

Die Teilnehmenden sitzen in einem Kreis. In der Mitte des Kreises befindet sich ein Gegenstand (Kugel, Stein, etc.), den wir als Sprechobjekt bezeichnen. Nur wer das Sprechobjekt in Händen hat, darf sprechen. Sobald der Sprechende seinen Input beendet hat, legt er/sie den Sprechgegenstand in die Mitte zurück und ein weiterer Teilnehmer oder eine weitere Teilnehmerin kann ihn zur Hand nehmen und mit Sprechen beginnen.

Das Entfalten eines gelingenden Dialogs bedarf bestimmter Voraussetzungen. Eine Dialoggruppe braucht einen festen Rahmen, das heißt, konkrete Abmachungen über Ort, Zeit und Dauer. Erst wenn die Teilnehmenden bereit sind, sich einzulassen, wird Lernen möglich. Wenn wir als Wissende auftreten, ist es für die Teilnehmenden sehr schwer, offen zu sein für neue Erfahrungen und sich auf etwas Neues einzulassen. Der Dialog braucht einen Vertrauensraum, um sich entfalten zu können. Daher ist es unabdingbar, dass sich die Teilnehmenden verpflichten, Vertraulichkeit zu wahren und das im Dialog Gehörte auch dort zu lassen.

7. Diskussion versus Dialog

Diese Form des Dialoges mag einigermaßen formalistisch anmuten. Doch gerade durch die Benutzung eines Sprechgegenstandes werden grundsätzliche Voraussetzungen dieser Kommunikationsform gewährleistet: Verlangsamung, dem/der Anderen nicht ins Wort fallen, Zeit für genaues Hinhören, Zeit für eigene Wahrnehmungen etc. Die **Verlangsamung** verdient hier ein besonderes Augenmerk.

Der Dialog beginnt, wo die Diskussionen aufhören. Das steht bereits im Untertitel des Buches von David Bohm: „Der Dialog – Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen“. In der Diskussion streiten wir gegeneinander, verteidigen wir unsere Standpunkte und Positionen. Die Diskussion zwingt uns zu einem Entweder-oder-Denken. Im Dialog begegnen wir einander offen und respektvoll, lernen aufeinander zu hören, mit- und füreinander zu denken und suchen gemeinsam nach neuen Wegen und Lösungen. Wir brauchen beides, Diskussion und Dialog.

Tabelle 1:
Gegenüberstellung
Diskussion –
Dialog⁴

	Debatte/Diskussion	Dialog
Haltung	Wissen	Herausfinden
Ziel	Eine Position verteidigen	Neue Möglichkeiten erkunden
Geste	Antworten – Beweise suchen	Fragen – Zuhören
Sozialer Modus	Gewinnen oder verlieren	Miteinander teilen
Hierarchie	Ungleich	Gleich
Status	Macht	Respekt
Motiv	Eigeninteresse	Gemeinwohl
Erkenntnisfeld	Verengung – Zielorientierung	Erweiterung – Prozessorientierung

8. Wie kann mit dem Dialog Polarisierungen entgegengewirkt werden?

eigenen Position bewusster werden. Sie erhalten die Möglichkeit, sich den Positionen der Anderen zu öffnen. Die Perspektive der Anderen einzunehmen kann helfen, festgefahrene Situationen aufzuweichen. Es ist wichtig,

Das dem Bohmschen Dialog zu Grunde liegende Denken, seine Kernelemente und nicht zuletzt der formale Rahmen führen dazu, dass die Teilnehmenden sich ihrer

4) Hartkemeyer, M., J. F., T., 2016. S. 58.

Free Download von der Verlag Österreich eLibrary am 16.02.2022 um 11:35 Uhr

das Interesse am anderen Standpunkt zu wecken oder aufrecht zu erhalten, um damit konfrontativen Positionierungen entgegen zu wirken.

»» **Festgefahrene Debatten lassen sich in einem dialogischen Setting neu beleben und in Bewegung bringen.**

William Isaacs hat in den USA den Dialog im Zusammenhang mit Verhandlungen zwischen großen Organisationen und Gewerkschaften erfolgreich eingesetzt. Das zeigt, dass auch in stark polarisierten Ausgangssituationen Dialogprozesse in Gang gebracht werden können und wirksam sind.

9. Dialog und Mediation

Unseres Erachtens geht die Bedeutung, die der Bohmsche Dialog innerhalb von Mediationsprozessen haben könnte, in zwei Richtungen. Mediator*innen, die sich eine dialogische Grundhaltung angeeignet haben und diese auch immer wieder üben, begleiten Mediationsprozesse dementsprechend. Sie wirken mit ihrer Praxis des Dialogs auf die Entwicklung des Prozesses ein. Durch eine dialogische Haltung fördern Mediator*innen die Beteiligten dahin, respektvoll und wertschätzend auf einander einzugehen. Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für die eigenen Denkmuster und für die am Mediationsprozess Beteiligten kann wachsen. Wer dialogische Ansätze ernst nimmt, anerkennt, dass jede/jeder, natürlich auch die Mediatorin oder der Mediator, stets Lernende sind.

Wir haben immer wieder erlebt, dass wir eine eigene, eingeschränkte Sichtweise verlassen konnten und es uns möglich war, uns für das zu öffnen, was andere bewegt. Für uns hat sich daraus ein Verständnis entwickelt, wonach unsere Erfahrungen, Ansichten und Werte ein zwar wichtiger, aber doch auch nur ein fragmentarischer Teil eines Ganzen sind. Wir haben gelernt, uns über die eigenen Wertvorstellungen hinaus zu bewegen und staunen immer wieder, wie sich viele Fragmente zu einer neuen Bedeutung zusammenfügen.

Erkunden und Sichtbarmachen von (unbewussten) Prozessen, Reaktionsmustern und Strukturen spielen sowohl bei der Mediation wie auch im Bohmschen Dialog eine zentrale Rolle. Hieraus ergibt sich für uns die zweite Möglichkeit, den Dialog innerhalb einer Mediation nutzbar zu machen. Falls bei den Teilnehmenden die Bereitschaft und die Offenheit vorhanden sind, sich auf einen Dialogprozess einzulassen, kann er in eine Mediation in-

tegriert werden, um die Verständigung zu unterstützen. Bereits das vorher beschriebene Setting des Dialogs, nämlich im Kreis zu sitzen mit der Regel, den Sprechgegenstand zu verwenden, entfaltet sich das Potential zur Verlangsamung und der damit erwünschten Wirkung. Inwieweit der Bohmsche Dialog in der Mediation eine Rolle spielen kann, ist sicher stark vom jeweiligen Konfliktkontext, dessen Verfestigung und von den Beteiligten abhängig. Dialog ist keine eigentliche Methode der Mediation, kann aber diese auf wertvolle Art und Weise unterstützen, befruchten und beleben.

Literatur

- Bohm, David: Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen, Klett-Cotta, Stuttgart 2008.
Hartkemeyer, M., J.F., T.: Dialogische Intelligenz, Info3-Verlagsgesellschaft, Frankfurt am Main, 2016.
Hartkemeyer, M., J.F., T.: Miteinander denken – das Geheimnis des Dialogs, Klett-Cotta, Stuttgart 2006.
Isaacs, W.: Dialog als Kunst gemeinsam zu denken, EHP, 2002.



Kontakt

Madeleine Kuonen-Eggo ist Fachfrau für interkulturelle Kommunikation MAS, diplomierte Dialogbegleiterin nach Bohm, Mediatorin SDM. Schwerpunkte: Selbstständige Tätigkeiten im Bereich Integrationsarbeit, insbesondere in Schulen, mit Frauen und in Ausbildungssettings. Thematische Dialoge zu gesellschaftspolitischen Themen, damit die Kultur des Dialogs in der Welt der Politik, Institutionen und Organisationen wirksam wird. Seit 2019 ist sie Verfassungspräsidentin des Kantons Wallis.
www.dialogpunkt.ch



Kontakt

Albert Eggo ist diplomierter Heilpädagoge, Dialogbegleiter nach Bohm, Konfliktcoach, Systemaufsteller und arbeitet seit Jahren in verschiedenen sozialpsychiatrischen Institutionen und als selbständiger Coach und Konfliktbegleiter. Im Besonderen beschäftigt er sich mit dem Dialog im Zusammenhang mit Teamentwicklung und Coaching. Zu seinen weiteren Schwerpunkten gehören thematische Dialoge zu verschiedenen gesellschaftsrelevanten Themen.

📖 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>



Elham Manea

Überblick: Im ersten Teil des Artikels über Jemens Weg zum Frieden führte die Autorin aus, dass konventionelle Friedensstiftung oft daran scheitert, einen nachhaltigen Frieden zu schaffen, der auf Versöhnung und einem Ende des Antagonismus zwischen den Gruppen basiert. Im zweiten Teil beleuchtet sie die Wurzeln der aktuellen Krise und die Faktoren, die zum Scheitern des Übergangsfriedensprozesses beigetragen haben, der durch die Golf-Initiative von 2012 entstanden ist. Die genannten Faktoren basieren auf sechsunddreißig Online-Interviews, die zwischen dem 11. Juni und dem 14. September 2020, mit verschiedenen jemenitischen AkteurInnen und Konfliktparteien geführt wurden.

Keywords: Arab Spring, peace-making, reconciliation, sustainable peace, violence, Jemen.

<https://doi.org/10.33196/pm202102013801>

Absence of Violence or Sustainable Peace?

Yemen's Road to Peace – Part II

The interviewees listed several developments that together ruined the settlement:

- President Hadi, interested in holding power, played different actors against each other.
- President Hadi issued a federal map of Yemen without consulting with other Yemeni political and social actors.
- Former president Saleh sabotaged the transitional period in order to bring his son to power.
- Major social and political groups were excluded from the power-sharing government, specifically the Southern movement and the Houthi militia.
- Some political actors acted in bad faith, including the Houthi leadership, which engaged in the national dialogue conference and meanwhile worked to derail it on the ground.
- The security sector was not reformed, and thus remained hostage to identity politics. Former president Saleh's strategy of filling the security sector's ranks with members of his clan and tribal affiliates were only reproduced by President Hadi, who sought to fill these ranks with members of his own home region, Abien.
- Regional and international actors insisted on reproducing the same power structures and elites

that brought Yemen to the brink of collapse in the first place.

- And international actors carried an attitude of 'see no evil, hear no evil', turning a blind eye to the transgressions of strongmen, such as former president Saleh.

The process came to a halt and then collapsed when the Houthi militia, together with troops loyal to former president Saleh, marched out of their Sadaa stronghold and took over the capital Sana'a, forcing Hadi to flee and settle in Riyadh. Houthi expansion was stopped and contained in northern Yemen when Saudi Arabia entered the conflict on behalf of Hadi. And Saleh was assassinated by his allies, the Houthis.

These are the factors leading to the current crisis in its present form.

International actors seeking to resolve the conflict are focusing on ending the violence between the parties involved. In peace negotiations they insist on referring to the Gulf Initiative, the outcome of the National Dialogue, UN Security Council decisions regarding the conflict, and the institutional frame of a united Yemen. In other

words, they seek to find a solution to the *current crisis in its present form, and not beyond*. Going beyond the present requires understanding the past, which may lead some to question the suggested institutional framework. A federal state may well be a suitable institutional frame for Yemen. But those developing such a state must first recognize the history of Yemen and the grievances of its various groups. These grievances are complex and layered, involving sectarian, regional and ethnic dimensions within north Yemen and South Yemen and between the North and the South and they are rooted deep in time.

Unless they do so, and avoid cementing group identities, a Yemeni federal state is bound to implode. It will not last and another civil war will break out within another couple years. I suggest we pause before we embark on another failed peace process.

State Formation and Understanding the Past

It is not cynicism that is driving this author. Rather it is my understanding of Yemeni history and the fact that this civil war is but one of many in the country's history.

» Sustainable peace demands that we ask the question: why has Yemen's political history been marred by constant instability and war?

This question brings state formation into the picture and requires that we acknowledge the past in a way that goes beyond the dimension of rational socio-economic grievances. If we look more closely at Yemen's history, five facts will become clear:

- 1) Yemen as a geographical state - with defined territory that spans north and south and includes Asir and Najran, within today's Saudi Arabia – is an imagined *construct*. This territory exists in the historical narratives of many Yemenis, especially northerners, but *no historical evidence supports that narrative*.
- 2) Only twice in its entire history has Yemen been united in its current geographical form: in the 17th century (1636–1732) and in the 20th century, when the Yemen Arab Republic (North) and the People's Democratic Republic of Yemen (South) united in 1990. The first time around, during the Zaydi Qasimi state, the central state began to lose control over the northern and southern parts in 1682 and the Qasimi state came to an end in 1732.¹ Before and after the Qasimi state, various concurrent pre-modern states existed – often based on specific religious/

sectarian/ethnic lines and competing against each other. The Ottomans controlled Yemen for two periods, in the 16th and 19th centuries, but they did not control the whole of the north and they rarely controlled the south. And where they established their garrisons, Zaydi imams and tribes engaged in nonstop rebellion.

- 3) The narrative of a 'united south' in modern history stands at odds with the historical and political reality of the area before and during British colonization. It also contradicts the reality of recurring group conflicts across the state of Southern Yemen between 1967 and 1990.
- 4) During Yemen's modern history, the state, in both north and south, was often perceived as representing only one segment of society, alienating other social and political segments. As a result, key groups were often excluded.
- 5) The state was so fragile it was often unable to provide services, justice and security to its population. The ruling elites often used the state's institutions to extract resources for their own benefit.

Some scholars looking at this conflictual history may jump to the conclusion that the Yemen was never united. So perhaps the 'state' is a 'foreign form' that should not be 'imposed on Yemenis'. For example, alluding to the tribal nature of Yemen, Brian O'Neill argues that the international community should bypass the government and create an arrangement based on decentralized negotiation between tribal and regional leaders. The state, he maintains, is not necessary for Yemen to function:

Contrary to some views, admitting that the modern Western state is not a feasible model for Yemen is not a patronizing idea. The political system of decentralization and negotiation in Yemen existed for a millennium before the Treaty of Westphalia; it didn't need modern trappings.²

What should concern us in this argument is not the patronizing tone – and it is patronizing. The trouble is, it misses the core of Yemen's problem. Looking at the history of the country, we see that instability resulted from two factors:

-
- 1) Al-Ahssab 2019, p. 114.
 - 2) Brian O'Neill 2012, carnegieendowment.org/sada/47279 (accessed September 30, 2020).

- 1) The tension between regimes that were unable to win the loyalty of their overall populations because they exploited ethnic identities for political gain and survival. This political pattern led to the exclusion of large segments of the Yemeni population – and, not surprisingly, they developed grievances.
- 2) The state lacked 'stateness', which Carment et al. define by looking at three features. These are ... *authority*, i.e. [the] ability to enact binding legislation over its population, exercise coercive force over its sovereign territory, provide core public goods, and to provide a stable and secure environment for its citizens and communities; *legitimacy*, i.e., the extent to which a particular government commands public loyalty and generates domestic support for policies; and *capacity*, i.e., potential for a state to mobilise and employ resources towards productive ends.³

The combination of these two dimensions does not create a call to abolish the 'state' as a form of governance for Yemen. We must remember that *the state was rarely trusted and mostly feared because it was never congruent with local social realities and hence considered a tool used against the population for the benefits of a few*. The tribes and social groups that rebelled in modern history were often calling for more state capacity and public goods, which rarely materialized. For example, during the nineties of last century, tribal kidnapping of oil workers, tourists and diplomats was frequent. In most of these kidnappings, the tribal demands were seeking more services (roads, health centres, schools) and rule of law and accountability (protesting arbitrary land confiscations and demanding an end to state's detention of relatives of wanted tribesmen). Besides, without a functioning state, warlords and religious militias fill the gap, leaving the population in constant fear, and lacking core public goods. We see a glimpse of this reality in certain parts of Yemen today.

➤➤ **No, it would be absurd to call for the abolition of the state.**

Instead, we should consider the combination of these two dimensions, and call for a peace framework that can bridge the gap between peacebuilding (reconciliation) and state building. In other words, we must go beyond building the capacity of Yemen's 'fragile' state and endeavour to transform the tainted relationships between state and society – fostering what one may call 'civic trust'.⁴

And to do so we must think outside of the box.

Thinking Outside of the Box

Is a federal state an adequate institutional framework for Yemen? Not if it reproduces the Lebanese consociational institutional setting. A federal state that does that will harden group identities and will set the stage for future conflicts. That will not be sustainable. A clearer vision of how such a polity, could come about in the current circumstances is out of the bound of this paper (it is the subject of another research project). However, regardless of whether the end of the civil war results in a federal state, or in separate states, transforming the tainted relationships between state and society and fostering what one may call civic trust should be at the core of that endeavour.

Working on a local level and addressing the tribal factor, scholars may benefit from successful regional experiences in tackling tribal insurgencies and integrating them into a state structure. The Dhofari Rebellion in Sultanate of Oman is a case in point. It showcases how the state can work around the tribal structure, build trust and end up with a direct relationship between the state and its citizens.

Dhofari Rebellion

Dhofar is the westernmost province of the Sultanate bordering South Yemen. It had a history of tribal rebellions and separatist aspirations. The Dhofar rebellion started in 1963 as a local protest against deteriorating living conditions during the reign of Sultan Said. The latter disregard of the protests pushed the situation past the breaking point. After a Marxist government gained power in neighbouring South Yemen, the insurgency, led by the Dhofar Liberation Front, adopted a Marxist ideology and the conflict evolved into a regional war involving multiple external actors.⁵

3) Carment/Landry/Samy/Shaw 2015, p. 1317, doi.org/10.1080/01436597.2015.1037830 (accessed October 1, 2020).

4) Ibid.

5) Manea 2001, p. 110. For more information on the insurgency see: Clarke / Grill / Dunigan (2013), "Oman (Dhofar Rebellion), 1965–1975: Case Outcome: COIN Win", In Paths to Victory: Detailed Insurgency Case Studies (pp. 274–286). RAND Corporation. Retrieved December 7, 2020, from jstor.org/stable/10.7249/j.ctt5hhsjk.34.

When Sultan Qaboos (1940–2020) came to power in 1970 and complementing his military campaign, he developed a strategy to end Dhofar's isolation, address its tribal nature, connecting it to the state, and also instill a sense of national identity among its population.

Three major initiatives helped in this process:⁶

First, pardoning all of the Front's fighters who were willing to switch sides. Those who accepted the amnesty were to be retrained and incorporated into Omani armed forces – joining the Firqats. These squads ranged in size from 30 to 100 men, the majority of them were defected rebels and local tribesmen. They were trained by British officers to operate as a paramilitary force in tribal areas of Dhofar. This move helped Qaboos to secure the support of the tribes from which the members of the Firqats were drawn. In addition, because people saw the squads as the regional government, this have helped rebuild trust in the government. At the very least, this was a clear departure from the previous policy of dispatching regular forces composed mostly of Pakistani soldiers.

Second, setting up an administrative structure. The tribal factor was especially important in Qaboos's efforts to create an administrative network in the region with a view of ensuring the allegiance of both tribal leaders and local people. Like the rest of Oman under Sultan Said, Dhofar lacked a basic civil service.

➤➤ **Thus, starting in 1974, Qaboos set up several ministries to run Dhofar's public affairs.**

Although the heads of these ministries lived in Muscat, he set up local branches for each ministry in Dhofar; their representatives were usually local leaders elected by the residents of their districts and later endorsed by the governor of Dhofar.

The third and perhaps most effective of Qaboos's integrative measures was the "development tool". By addressing the economic and social marginalization of the Dhofari population, he aimed to undermine the very basis of the rebels' cause. Thus, between 1971 and 1975 the government allocated 25 percent of the nation's development budget to Dhofar alone. The generous funding that made this possible came from Saudi Arabia and the United Arab Emirates. The development

program for Dhofar was proposed by the Supreme Council for Economic Planning and Development and approved by Qaboos in 1972. It provided for the construction of roads, airports, schools, clinics, and power stations as well as water supplies, and promised to make the province economically self-sufficient. The overarching objective of the program was, however, to instill "pride in the community and a spirit of nation-building." Even against this ambitious measure, it was a remarkable success: it appeased the Dhofari population and further strengthened the connection between the center and the periphery.

Thinking outside of the box entails as well developing mediation tools that tackle the deep-rooted group grievances in a manner that takes into account the context, roots, power dimensions and history of these grievances. There are new and rich scholarly publications suggesting conflict resolutions tools that can be of help in this regard, which tie in the narratives of these grievances with healing steps.⁷ Other tools suggest innovative approach of conflict resolution in fragile context, seeking to 'unite the insider perspective from within the conflict context with the outsider perspective on mediation methodology'.⁸

Mediation, consequently, should be contextualized and linked to governance building efforts in a framework developed in 2019 by Dekha Ibrahim Abdi and Simon J. A. Mason, and called SMALL – the **S**hort-term, **M**edium-term, and **L**ong-term **L**inkages. Short-term peace practice deploys mediation in dealing with acute conflict in a context-sensitive manner. Medium-term peace practice, on the other hand, incorporates mediation and governance-building. Local peace committees will be set up. These will engage state and non-state actors and address both acute conflict as well as structural factors fuelling conflict. The long-term peace practice builds on the previous steps and deal with strategic policy questions, minimizing the "predatory sphere" (defined as a "space that develops in the fuzzy interface between customary and modern forms of governance – allowing conflict and criminality to go unaddressed") by

6) Manea, *Ibid*, pp. 111–113.

7) See also Cobb / Federman / Castel (eds) (2020), *Introduction to Conflict Resolution: Discourses and Dynamics*, London: Rowman and Littlefield.

8) Abdi / Mason 2019, p. 2.

'developing states that provide effective and legitimate delivery of security and services for all citizens'.⁹

Finally, thinking outside of the box entails as well asking the question who should accompany this process?

» **Competing leaders in Yemen have been playing the role of spoilers during any effort towards sustainable peace.**

They benefit from this war and continue to deliberately use ethnic discourses and narratives about the war. The rhetoric serves to mobilize their groups but further divides society and polarizes it along ethnic lines. And regional powers are often parties to the conflict and have vested interests in supporting certain local parties to the detriment of others.

These are hard questions but they should be posed to avoid past mistakes in efforts at conflict resolution in Yemen, which have too often been satisfied with treating the symptoms of the crisis, leaving the country vulnerable to recurrent conflicts.

The civil war will eventually come to an end. But if by then the total collapse of Yemen was averted, we should refrain from repeating the same pattern expecting a different outcome. To create a sustainable peace (irrespective of the institutional framework chosen) it would be wise to understand Yemen's past and avoid rebuilding the same institutions and dynamics responsible for and benefiting from those conflicts.¹⁰

Literatur

- Abdi, D.A. / Mason, S. J. A. (2019) *Mediation and Governance in Fragile Contexts: Small Steps to Peace*, Lynne Rienner Publishers, p. 2.
- Al-Ahssab, A. A. (2019) *Power Identity in Yemen: The Controversy of Politics and History*, in Arabic, Beirut: Arab Center for Research & Policy Studies, p. 114.
- Carment, D. / Landry, J. / Samy Y. / Shaw, S. (2015), "Towards a theory of fragile state transitions: Evidence from Yemen, Bangladesh and Laos", *Third World Quarterly*, 36:7, p. 1317.
- Hadji Georgiou, N. (2020) *Protecting Human rights and Building Peace in Post-Violence Societies*, Oxford: Hart p. 18.
- Kaufmann, S. J. (March 2006) "Escaping the Symbolic Politics Trap: Reconciliation Initiatives and Conflict Resolutions in Ethnic Wars", *Journal of Peace Research*, Vol. 43, No. 2, pp. 202–203
- Kingston, P. "The Pitfalls of Peacebuilding from below: Governance Promotion and Local Political Processes in Postconflict Lebanon." *International Journal*, vol. 67, no. 2, 2012, pp. 334–336.

- Manea, E. (Forthcoming, 2022) *Yemeni Civil War: The Arab Spring, State Formation and Regional Rivalry*, UK: University Press of Exeter.
- Manea, E. (2015) "Yemen's Arab Spring: Outsmarting the Cunning State?", in Larbi Sadiki (ed.), *Routledge Handbook of the Arab Spring*, London: Routledge Studies on Middle Eastern Politics, pp. 164–165.
- Manea, E. (2011) *The Arab State and Women's Rights: The Trap of Authoritarian Governance*, London: Routledge Studies in Middle Eastern Politics, pp. 94–96.
- Manea, E. (2005) *Regional Politics in the Gulf: Saudi Arabia, Oman and Yemen*, London: Saqi Books, p. 16.
- Manea, E. (2001), *Regional Politics in the Developing World: The Case of the Arabian Peninsula*, PhD Thesis, Zurich, p. 110.
- McAuliffe, P. (2017) *Transforming Transitional Justice and the Malleability of Post-Conflict States*, Cheltenham, Edward Elgar.
- McClements, F. (June 15, 2018) "Fifty Years on From Civil Rights, North Ireland Segregation 'simply not tackled'", *Irish Times*.
- Morrow, D. (August 2016) "From enemies to partners? Reconciliation in Northern Ireland", in Salter, M. / Yousuf, Z. (eds), "Transforming broken relationships: Making peace with the past", *Accord: An International Review of Peace Initiatives*, p. 43.
- Nagi, A. (September 2020) "The Shifting Sands of the War", *Diwan: Carnegie Middle East Center*.
- O'Neill, B. (February 2012) "Into Nations and Tribes: Yemen and AQAP", Carnegie Endowment: Sada.
- Salisbury, P. (2017) *Yemen: National Chaos, Local Order*, Middle East and North Africa Programme, Chatham House, December, pp. 9–11.
- Steele, A. / Schubiger, L. (2018) "Democracy and civil war: The case of Colombia", *Conflict Management and Peace Science*, 35:6, pp. 587–589.



Kontakt

PD Dr. Elham Manea is a Privatdozentin (equivalent to associate professor) at the Political Science Institute, University of Zurich, a writer and human rights advocate. Her research focuses on countries of the Arabian Peninsula (especially Yemen), gender and women under Muslim laws, and Islamism.
manea@pw.uzh.ch

Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

9) Ibid, pp. 2-4. See also css.ethz.ch/en/think-tank/themes/mediation-support-and-peace-promotion/mediation-governance.htm.

10) N.N., "Building for Peace", ibid.

Simon Gerber

Überblick: Ein Angehöriger ist gestorben. Wie soll es weiter gehen jetzt? Welche neuen Orientierungen sind zu finden? Der Autor spürt diesen Fragen anhand eines Todesfalles in der eigenen Familie nach. Gefragt sei hier nicht Mediation im engeren Verständnis, sondern mediatives Handeln. Wie verhält sich mediatives Handeln zu Mediation? Ist mediatives Handeln universell einsetzbar? Von welcher grundsätzlichen Haltung ist mediatives Handeln beseelt?

Keywords: Neutralität, Parteilichkeit, Entscheidfunktion, Realität, Blockaden, Weisheit, transkulturelle Konzepte, Trauer, Primärerfahrung, Tod, Lebensplanung, Elder Mediation.



<https://doi.org/10.33196/pm202102014301>

Mediatives Handeln nach dem Tod eines Angehörigen

Ein Praxisfall familienautonomer mediativer Arbeit

Zum mediativen Handeln im Allgemeinen

Zunächst gilt es, Mediation und mediatives Handeln voneinander abzugrenzen, wiewohl sie gerade im Berufsalltag oft als miteinander verknüpft erlebt werden. Während Mediation die Unterstützung durch eine *ausenstehende*, neutrale Drittpersonen bedingt, können auch unbeteiligte oder sogar in eine Angelegenheit *involvierte* Personen mediativ handeln.

Anders als in der Mediation setzt mediatives Handeln nicht *Neutralität und Allparteilichkeit* voraus, bedingt aber eine „*mediative Haltung*“, die einzunehmen auch bei direkter oder indirekter Beteiligung möglich ist.

Mediatorinnen und Mediatoren haben im Verfahren *keine Entscheidfunktion*, unterliegen aber der Schweigepflicht oder ev. einem Berufsgeheimnis; mediativ handelnde Dritte dagegen sind ggf. *rapportpflichtig* und können darauf angewiesen sein, gewonnene Informationen im Rahmen ihrer Entscheidungsbefugnis zu verwerten. Und Mediationsverfahren sodann schliessen in der Regel mit einer schriftlichen *Vereinbarung* ab, während mediatives Handeln ohne formalen Abschluss auskommt.

Mediatives Handeln ist universell einsetzbar

Ich vertrete die These, dass *mediatives Handeln im Rahmen sozialer Interaktion universell, also letztlich für alle (konfliktuösen wie konfliktfreien) Begegnungen zwischen Menschen – sei es durch diese selbst oder durch Beizug Dritter – nutzbar gemacht werden kann.*

➤➤ **Das Ziel ist, Verbindungen zu begründen, zu stärken, zu entwickeln oder auch aufzulösen.**

Diese These berücksichtigt dabei einerseits, dass sich selbst gleichläufige bzw. konfliktfreie soziale Interaktion¹ keineswegs nur vorhersehbar, nach Plan, ausgeglichen und beständig gestaltet: Sowohl von den Beteiligten selber als auch von ihrer Umwelt können *Impulse*² aus-

1) Es darf angenommen werden, dass sich die meisten sozialen Interaktionen zwischen Menschen, also ihre Begegnungen, ihre wechselseitige Beziehung oder ihr aufeinander bezogenes Handeln, konfliktfrei gestalten und entwickeln.

2) Impulse, die auf soziale Systeme bzw. auf die Interaktionen ihrer Beteiligten einzuwirken vermögen, sind dabei etwa:

gehen, die auf das bisherige soziale System in einem Mass einwirken, dass – wenn nicht auf entsprechende Vorerfahrungen zurückgegriffen werden kann – für den Umgang mit der aktuellen Realität und zur Lösung damit ev. verbundener (wenn auch konfliktfreier) Blockaden erst neue Strategien und Reaktionsmuster entwickelt und verhandelt werden müssen.

Die These macht andererseits deutlich, dass die an konfliktfreier sozialer Interaktion Beteiligten auch selber – d.h. ohne Unterstützung Dritter – zur Bearbeitung ihrer Themen mediatives Handeln einsetzen können.

Mittel mediativen Handelns

Mediatives Handeln geschieht durch situationsgemässe Anwendung von Grundlagen, Instrumenten und Techniken aus der Mediation.³

Für den dabei griffbereiten „Werkzeugkoffer“ kann exemplarisch auf das durch Hannelore Diez begründete, und durch Heiner Krabbe und Karen Engler in 2. Auflage (2019) bearbeitete „Werkstattbuch Mediation“ verwiesen werden:

Als *technische* Bausteine soll insbesondere erinnert werden an: Aktives Zuhören, differenziertes Fragen, Loopen, Zusammenfassen, Visualisieren, Paraphrasieren, Reframen, Normalisieren, Partialisieren, Verlangsamten, Fokussieren, Dialogisieren, Zukunftsorientieren, etc. Selbst (bewusstes) Schweigen⁴ sowie Lachen und Humor⁵ sind probate „Tools“ (Werkzeuge) im Klärungsprozess.

Auch die *methodischen* Grundbausteine von „Autonomie und Selbstbehauptung“ (Window I) sowie „Wechselseitigkeit und Gemeinsamkeit“ (Window II) können das mediative Handeln bereichern.

Die Berücksichtigung des *Phasenmodells* der Mediation schliesslich gibt beim mediativen Handeln insbesondere dann (sichtbar) Orientierung und Sicherheit, wenn durch mehrere Akteure unterschiedliche Themen zu bearbeiten sind.

Mediative Haltung

Wenn angenommen wird, dass mediatives Handeln nicht einfach so, um seiner selbst willen, geschieht, dann folgt daraus, dass ihm etwas Wesensbestimmendes, eine „mediative Haltung“, zugrunde liegen muss.

» Welcher Geist, welcher „spirit“ beseelt eine meditative Haltung?

Eine wiederholte Umschau und Reflexion zu dieser Frage führt mich immer wieder hin zur menschlichen Eigenschaft der „Weisheit“.

In der Mediationsliteratur Erwähnung findet Weisheit etwa bei Katharina Kriegel-Schmidt⁶. Unter dem Titel

Geburt, Beginn und Ende einer Beziehung, Partnerschaft und Ehe, Schwangerschaft und Familiengründung, neue Raum- und Wohnverhältnisse, Freizeitaktivitäten, Konsumverhalten, Sucht, Krankheit und Tod, Delinquenz, Berufswahl, Aus- und Weiterbildung sowie Karriereschritt, Antritt und Aufgabe bzw. Verlust einer Anstellung, Geschäftsgründung, -fusion und -aufgabe, Konkurs, politische Entwicklungen und Verwerfungen, Natur- und Umweltkatastrophen, Pandemien, kriegerische Ereignisse, etc.

3) Vgl. Thomas Flucher / Otmar Schneider, Mediation, Wirtschaft/Arbeitswelt/öffentlicher Bereich, Universität Freiburg, Lehrgang I, Modul 1, Basisseminar A / 15.–19. November 2011, S. 53.

4) Simon Gerber, Schweigen in der Mediation / Schweigen – unterschätztes Pendant zum Sprechen, in: *perspektive mediation*, 3/2015, S. 149–155 (mit weiteren Hinweisen).

5) Eleonore Höfner / Hans-Ulrich Schachtner, Das wäre doch gelacht!, Humor und Provokation in der Therapie, 8. Auflage, Hamburg, 2013, die dafür plädieren, dass Humor eine Geisteshaltung ist (S. 52); vgl. ferner: E. Noni Höfner, Glauben Sie ja nicht, wer Sie sind! Grundlagen und Fallbeispiele des Provokativen Stils, 3. Auflage, Heidelberg, 2014, wonach (bei Vorliegen eines „guten Drahts“) Ziel der provokativen Vorgehensweise das Auffinden und Beseitigen von Stolpersteinen ist, wodurch der Klient seine eigene, auf ihn zugeschnittene Lösung finden kann (S. 50 und 103); Michael Titze / Christof T. Eschenröder, Therapeutischer Humor, Grundlagen und Anwendungen, 6. Auflage, Frankfurt am Main, 2011; Flurin Clalüna und Aline Wanner, „Wir haben Patienten, mit denen wir in den letzten Tagen viel lachen“ – ein Gespräch mit zwei Palliativärztinnen, in: *NZZ FOLIO*, Januar 2021, S. 48–53, worin sich am Beispiel der Corona-Pandemie ein ausgeprägter Grad an Selbstreflexion der interviewten Ärztinnen Tanja Fusi-Schmidhauser und Sandra Eckstein bzgl. des von ihnen – im Kontakt mit den Patienten und ihren Angehörigen – gelebten mediativen Handelns (mit „multidimensionalem Ansatz“, S. 51) offenbart (zum Thema „Humor“ S. 53).

6) Katharina Kriegel-Schmidt, Interkulturelle Mediation, Plädoyer für ein Perspektiven-reflexives Modell, in: *Kommunikation und Kulturen / Cultures and Communication*, Band 9, Berlin 2012, S. 72.

„Persönliche Eigenschaften des Mediators“ hält sie fest, dass Weisheit von verschiedenen Autoren „als universales, kulturübergreifend bzw. transkulturelles Konzept definiert“ werde, denn erstens sei Weisheit ein verbreitetes Konzept, das in vielen Kulturen hohe Anerkennung genieße; und zweitens nähmen aber diese Autoren an, dass es sich bei Weisheit um kulturübergreifend identische Eigenschaften handle.

Besonders ansprechend und anschaulich sind in diesem Zusammenhang die durch die österreichische Psychologin und Weisheitsforscherin Judith Glück entwickelten fünf Ressourcen weiser Menschen: (1) *Offenheit*; (2) *Emotionsregulation*; (3) *Einfühlungsvermögen*; (4) *Reflektivität*; (5) *Überwindung der Kontrollillusionen*.⁷

Glück betont, dass es, um Weisheit zu entwickeln, eine besonders intensive und auch selbstkritische Auseinandersetzung mit den Erfahrungen des Lebens brauche.⁸ Weise Menschen, so Glück weiter⁹, wissen viel über das Leben und darüber, was ein gutes Leben ausmacht – und sie wissen auch, wie sie andere Menschen in schwierigen Lagen zur Seite stehen können. Zudem wissen sie eine ganz bestimmte Haltung gegenüber dem Leben auf, die weniger mit Denken als mit Fühlen zu tun hat.¹⁰ Glück weist schliesslich darauf hin, dass sich bestimmte Aspekte des weisheitsbezogenen Wissens bereits im Jugendalter entwickeln.¹¹

Zur „mediativen Denkweise“ vertritt Noa Zanolli¹² die These, dass jeder Mensch lernen könne, mediativ zu denken und zu handeln – und dies schon von Kindesbeinen an.

Dass also auch bereits Kinder – in Abhängigkeit von Alter, Entwicklung und Kontext – über Weisheitskompetenzen verfügen, dürfte daher kaum in Frage stehen. Bezeichnend in diesem Zusammenhang Marcel Adam¹³, der seine achtjährige Tochter wie folgt zitiert: „*Beim Streit flucht man nicht. kämpft man nicht. Man soll garnicht anfangen.*“ Diese konfliktpräventive Haltung einer Achtjährigen ist beeindruckendes Zeugnis dafür, dass bereits Kindern Weisheit und mediatives Handeln zugänglich sind.

Ein Definitionsversuch für „mediative Haltung“ könnte daher vorschlagsweise wie folgt lauten:

Mediative Haltung ist die vom konkreten Einzelfall unabhängige und daher verallgemeinerte, beständige, verinnerlichte sowie gedachte und insbesondere gelebte Überzeugung, das Verbindende und Vermittelnde zwi-

schen Menschen in den Bereichen Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Wollen und Verhalten an Weisheitsprinzipien zu orientieren.

Eigenschaften mediativ handelnder Personen

Mediativ handelnde Personen sollten (idealerweise) insbesondere über folgende Eigenschaften verfügen¹⁴: Sie sind neutral und allparteilich, interessiert, respektvoll, fair, intuitiv, authentisch, empathiefähig, vertrauenswürdig, motiviert, konfliktfähig, bereit Zeit aufzuwenden, kontaktfähig, optimistisch; *haben* Freude am Umgang mit Menschen.

➤ **Mediativ handelnde Personen haben Vorbildfunktion, Mut zur Langsamkeit bzw. zur Verlangsamung.**

Sie können zuhören und zur eigenen Erfahrung Distanz wahren; *verfügen* über Geduld, persönliche Ausstrahlung, eine konstruktive Sichtweise, Lebenserfahrung und über ein Flair zur Regieverantwortung; *vermitteln* Klarheit, Sicherheit und Zuversicht; *verzichten* auf Wertungen und auf vorschnelle Lösungen.

Der Praxisfall: Familienautonome mediative Arbeit für die Zeit nach dem Tod eines Angehörigen

Am Ende des Lebensplans

Mit der Trauer über den Tod von Familienangehörigen gehen auch oft Verunsicherung, Überforderung, Perspektivenlosigkeit und Selbstzweifel einher. Gerade (ältere) Menschen, die ihren Ehepartner bzw. ihre Ehepartnerin

7) Judith Glück, Weisheit, Die 5 Prinzipien des gelingenden Lebens, 2. Auflage, München, 2016, S. 29 (unter Einbezug des vorderen Klappentexts).

8) Glück, a.a.O., S. 17.

9) Glück, a.a.O., S. 20.

10) Glück, a.a.O., S. 24.

11) Glück, a.a.O., S. 22.

12) Noa Zanolli, Mediatives Denken und Handeln – eine Denkweise für den guten Umgang mit Differenzen, in: *perspektive mediation* 2/2018, S. 87 und 89.

13) Marcel Adam, Geeignete Werkzeuge für das mediative Handeln im beruflichen Alltag, Abschlussarbeit zum CAS+ Mediation und Konfliktlösungskompetenz der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg, S. 3 (www.marceladam.ch; abgerufen am 1. Januar 2021).

14) Vgl. u.a. die Hinweise bei: Thomas Flucher / Otmar Schneider, a.a.O., S. 54; Marcel Adam, a.a.O., S. 9 ff.

oder ihre Lebenspartnerin bzw. ihren Lebenspartner verloren haben, stehen ganz plötzlich am Ende ihres Lebensplans: Zwar wird niemand sagen können, mit einem solchen Verlust zeitlebens nie gerechnet haben zu müssen; sich aber vorzustellen, wie es dereinst sein würde, ohne seinen geliebten Menschen weiterzuleben, vermag wohl niemand von uns.

Der letzte Geburtstag – wegen Corona alleine

Mitte Februar 2020 feierten mein im Pflegeheim lebender Vater und meine noch selbständig wohnende Mutter ihren diamantenen Hochzeitstag. Mitte März dann: Lock-Down wegen der Corona-Pandemie und Besuchsverbot im Pflegeheim, so dass mein Vater Ende März 2020 seinen 90. Geburtstag ohne seine Familie begehen musste. Das traf uns alle hart. Ich selbst gratulierte ihm noch am Telefon, es war unser letztes Gespräch. Drei Tage danach flammte ein schon früher wiederholt erlittener Infekt erneut auf; knappe zwei Wochen später verstarb mein Vater, in Gegenwart von zwei ausnahmsweise zugelassenen Angehörigen.

Parallel dazu, wenn auch unabhängig davon, hatte sich der Gesundheitszustand der pensionierten und langjährigen Mitbewohnerin im Haus meiner Mutter über die Wochen hin verschlechtert. Nach einer dramatischen Einweisung ins Spital verstarb sie dort an den Komplikationen eines Tumors – nur sechs Tage nach dem Tod meines Vaters.

➤➤ **Mit einem Mal waren für meine Mutter zwei wesentliche soziale Lebenspfeiler weggebrochen.**

Einerseits die Aufgabe, ihren geliebten Ehemann nach Kräften und Möglichkeiten mit nahezu täglichen Besuchen im Pflegeheim zu unterstützen; und andererseits die Freundschaft zur Mitbewohnerin, in deren Rahmen man sich über die Jahre hinweg je wechselseitig unterstützt hatte.

Wie weiter „nach dem Leben“?

Auch für uns Kinder war der Tod unseres Vaters (und auch jener der zur Freundin der Familie gewordenen Hausbewohnerin) eine Primärerfahrung, also eine solche, die man – anders als eine Rolle – nicht einüben kann, selbst wenn wir uns schon lange des zunehmend fragiler werdenden Gleichgewichts der elterlichen Situation bewusst waren. Wie sollte es jetzt weitergehen mit unserer Mutter, wie könnten wir sie (weiter) sinnvoll unterstützen, auch wenn wir Geschwister rund 225 Ki-

lometer voneinander entfernt leben, und unsere Mutter ziemlich genau in der Mitte?

Wenn Angehörige „funktionieren“ (müssen)

Todesbescheinigung, Bestattungsunternehmen, Transport des Leichnams, Kremation, Todesanzeige, Leidzirkulare, Trauergespräch mit der Pfarrperson, Urnenbeisetzung und Abdankung sind Stationen einer ersten Phase, in welcher die Angehörigen gewissermaßen „funktionieren“ (müssen), viel Zeit für Trauer und Orientierung bleibt vorerst nicht. Dann ist einiges zu klären mit Behörden und Banken. Der Tod gestaltet auch Rechtsbeziehungen neu: Das eheliche Güterrecht wird auseinandergesetzt und aus Ehefrau und Kindern werden Erben.

Neue Orientierung

Aber wer weiss denn eigentlich, ob überhaupt und wie gerade ältere, verwitwete Menschen ihr Leben weiterführen wollen? Wissen es die Betroffenen selber, ihre Kinder, Verwandten, Freunde, etc.?¹⁵

Etwa zwei Monate nach dem Tod meines Vaters begann innerfamiliär – und insbesondere auch bei meiner Mutter – ein Bedürfnis nach Orientierung aufzukeimen. Wir vereinbarten, uns zu Gesprächen zu treffen. Im Gepäck hatte ich meinen Flipchart und meinen Mediationskoffer mit dabei.

Mediation? Nein, Mediation konnte hier kein Thema sein: Einerseits war unter uns kein Konflikt auszumachen und andererseits vermöchte ich als Familienangehöriger – auch mir selbst gegenüber – insbesondere nicht die für diese Art der Konfliktbearbeitung unabdingbare fachlich erforderliche Neutralität und Allparteilichkeit aufzubringen.

15) Vgl. dazu den informativen und anschaulichen Artikel von Heiner Krabbe über Elder Mediation (Elder Mediation – Konflikte und deren Lösung rund um die Lebensgestaltung im Alter, in: ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement 6/2012, S. 185–191), in welchem der Autor die Entwicklungsaufgabe alter Menschen erörtert, bei der es nicht (mehr) um eine Veränderung der Person, sondern der Situation geht.

Eine Möglichkeit: „Mediatives Handeln“

Aber weshalb nicht versuchen, durch *mediatives Handeln* bzw. durch *mediatives Arbeiten*, wenn auch am Ablauf der Mediation orientiert, Struktur in die Entwicklung dieser Phase „nach dem Leben“ (und zurück zum Leben) zu bringen?

Ein methodisches Vorgehen, so meine Überzeugung, könnte Unterstützung leisten bei einer bedürfnisorientierten Klärung zahlreicher Themen und der Entwicklung neuer Optionen. Zudem versprach die Strukturiertheit des Vorgehens quasi ein „roter Faden“ durch die Gespräche zu sein: Denn einen solchen zu haben war – wie sich bestätigen sollte – angesichts der mit viel Emotionen verbundenen und sensiblen Angelegenheit sehr wichtig und ein zuverlässiger Kompass, um jederzeit aus (passenden und berechtigten) Erinnerungen oder (ungewollten und unvorhergesehenen) Verirrungen auf den gemeinsamen Weg zurückzufinden.

Erklären, was „mediatives Handeln“ ist

Vereint im Wohnzimmer meiner Mutter stellte ich also für unsere bevorstehenden Gespräche Methode und Struktur des mediativen Handelns vor: So ginge es darum, in einem *ersten Schritt* alle *Themen* zusammenzutragen, über welche gemeinsam gesprochen werden sollte; in einem *zweiten Schritt* sollten die diesen Themen zugrunde liegenden *Bedürfnisse und Interessen* herausgearbeitet werden. Ein *dritter Schritt* diente dem Sammeln von *Lösungsoptionen*, bevor anschließend das *weitere Vorgehen besprochen (Verhandeln) und abgemacht (Vereinbaren)* würde. Wichtig seien zudem Offenheit, ein fairer Umgang miteinander, einander gut zuzuhören und ausreden zu lassen, Ich-Botschaften zu senden, das Unterlassen von Bewertungen, die Freiheit, diese Gespräche jederzeit für Pausen zu unterbrechen oder auch ganz abzubrechen und die Sicherheit, auch später jederzeit noch Themen, Bedürfnisse und Optionen nachtragen zu können. Falls ich als Moderator und gleichzeitig Mitbeteiligter die Balance verlore oder zu rasch vorwärts machte, möchte man mir das sagen. Ob sie sich darauf einlassen möchten? Ja.

Darüber sprechen, was wichtig ist

In einem ersten Konsens einigten wir uns darauf, an diesem ersten Tag alle uns wichtig scheinenden Themen zusammenzutragen. Meinem Vorschlag folgend zogen wir uns dafür einzeln für eine halbe Stunde in separate

Räume zurück um solche Themen in der Art eines Brainstormings zu notieren.

Gemeinsam begannen wir daraufhin, die so gesammelten Themen in die drei Spalten des vorbereiteten und mit „Themensammlung“ überschriebenen Flipchartblattes abzufüllen.

» Über die Reihenfolge der Themen bestimmte (spielerisch) der Würfel.

Unsere Mutter formulierte als erste ihre Themen, die ich am Flipchart festhielt; schienen die Themen zu wenig klar benannt, fragte ich zurück bzw. wir leisteten gemeinsam Unterstützung, bis sich unsere Mutter in der treffenden Formulierung wiederfand. Auf sie folgte meine Schwester, dann ich. Zum Schluss die Frage: „Fehlt noch etwas?“ Am Ende dieses ersten „Arbeitstages“ priorisierten wir noch die Themen nach ihrer Wichtigkeit mit einem bis drei Strichen.

Tags darauf gingen wir zur „Bedürfnis- / Interessenklärung“ über: Wieder kam ein vorbereitetes Flipchartblatt mit drei Spalten für die Beteiligten zum Einsatz. Aber wie bzw. womit angesichts der zahlreichen Themen beginnen? Ein Blick auf die Themensammlung zeigte aufgrund einer übereinstimmenden Priorisierung, dass Schwerpunkte die *Wohnsituation* unserer Mutter sowie das von ihr bewohnte *Haus* waren. Wir begannen in dieser Reihenfolge zu arbeiten.

Alle formulierten wir nun – wiederum der Reihe nach – unsere Bedürfnisse und Interessen zu diesen Themen. Exemplarisch können erwähnt werden: Verbleiben im Haus als vertrauter Umgebung bis zu einem ev. Eintritt ins Pflegeheim; vertrauensvolle neue Mieterschaft; „Plan B“ im Sinne der grösstmöglichen Handlungsfreiheit und -flexibilität für den Fall, dass sich die Bedürfnisse unserer Mutter nicht mehr erfüllen liessen; regelmäßige Kontakte mit anderen Menschen; Sicherheit (Gesundheit, Notfälle); Entlastung und Unterstützung bei Entscheidungen und bei der Administration; Erhalt des Hauses (solange finanziell und administrativ tragbar) als Wohnraum für unsere Mutter und für die ganze Familie (Unterstützung / Präsenz / Besuche / Ferien). In die Bedürfnisklärung dieser zwei Schwerpunkte flossen auch laufend damit verknüpfte, zahlreiche minderpriorisierte Punkte mit ein.

Den zweiten Arbeitstag schlossen wir mit einer „Agenda“ (unter Einbezug des „Plans B“), welche die inzwischen erarbeiteten Optionen mit den verhandelten Ver-

einbarungen verband. Für die Entwicklung der nächsten Schritte verteilten wir gleichzeitig die damit verbundenen Aufgaben.

Zwei Wochen später trafen wir uns für ein weiteres Arbeitswochenende. Jetzt ging es darum, die bisherigen Abklärungen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse zu diskutieren und Entscheide zu fällen.

Fazit und Ausblick

Was als Experiment begann, erwies sich zum Schluss als Erfolg: Das familienautonome mediative Handeln bzw. Arbeiten hat uns allen Ruhe, die Gewissheit und den nötigen Raum gegeben, sich jederzeit eigenständig einzubringen und hat uns ferner die Sicherheit verschafft, wechselseitig mit allen Anliegen gehört und verstanden zu werden. Die vertrauensvoll entspannte Atmosphäre liess Raum für Gedanken über den eigenen Tod, für bisher Unausgesprochenes und sogar für Humor. Im eigentlichen Sinne „teambildend“ haben schliesslich auch die an den jeweiligen Wochenenden der Arbeit vorausgehenden, gemeinsamen und spontanen Ausflüge gewirkt: Denn Begegnung, Gemeinschaft und Zukunftsplanung leben nicht allein von Theorie und Arbeit, sondern brauchen ebenso Praxis und Musse.

» Die Entwicklung einer Zukunftsvision durch die Angehörigen „nach dem Leben“ ist möglich.

Sie kann geschehen mittels (familienautonomen) mediativen Handelns, gemeinsam und nachhaltig, allerdings unter der Voraussetzung, dass alle Beteiligten gewillt und in der Lage sind, sich themen-, bedürfnis- und lösungsorientiert, ferner offen, ehrlich, authentisch, konstruktiv, kooperativ, wohlwollend, verständnisvoll sowie selbstbestimmt und eigenverantwortlich, auf einen solchen Entwicklungsprozess einzulassen. Gelingt ihnen selber ein solches Vorhaben nicht, besteht immer noch die Möglichkeit einer klassischen Mediation. Offen bleibt schliesslich auch immer der Rechtsweg, wobei die durch die Beteiligten selbst gestaltete, gemeinsame Zukunft erfahrungsgemäss – und gerade auch für ihre Beziehungen – weit nachhaltiger ausfällt, als dies ein hoheitlicher Gerichtsentscheid zu gewährleisten vermag.

Mediatives Handeln lässt sich – und gleich doppelt – als ideales Mittel sozialer Interaktion propagieren: Einerseits, da es auf alle Begegnungen, die Beziehungen zwischen Menschen sowie auf die von ihnen repräsentierten Systeme anwendbar ist; andererseits, weil die Beteiligten selber dazu berufen sind und befähigt werden

können, mediativ zu handeln. Letztlich entscheidend dafür sind nicht nur Kenntnis von Methoden und Eigenschaften, sondern – und das scheint mir zentral – die dem Handeln zugrundeliegende mediative Haltung. Diese in der Gesellschaft zu vermitteln ist zunächst ein pädagogischer Auftrag von Erziehungsverantwortlichen sowie von Schule und Ausbildungsstätten. Darüber hinaus sollten mediative Haltung und mediatives Handeln aber gerade auch durch Mediatorinnen und Mediatoren Verbreitung finden: Denn das Berufs- bzw. Fachethos kann nicht erst beim Beginn eines Mediationsverfahrens einsetzen, sondern sollte jederzeit als gelebte Grundhaltung spürbar sein. Wer sonst wäre mehr dazu berufen als Mediatorinnen und Mediatoren, mediative Haltung und darauf gestütztes Handeln – etwa bei Vorträgen, in Publikationen, durch gezielte (praktische) Schulung oder ganz einfach durch konkretes Vorleben – zu vermitteln, zu erläutern und damit noch besser bekannt zu machen? Wem das nützt? Allen – und ganz besonders in diesen Tagen mit ihren vielschichtigen gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen. Deshalb ist es von grosser Bedeutung, den Menschen ein Konzept anzubieten, welches sie im Rahmen solcher Entwicklungsprozesse im Vertrauen auf eine aussichtsreiche gemeinsame Zukunft umsetzen können.



Kontakt

Simon Gerber ist Jurist, Rechtsanwalt und Mediator (SDM / UMCH). Seit über 20 Jahren ist er in der Konfliktklärung tätig: Als Jurist der Ombudsstelle des Kantons Zürich unterstützt er die Vermittlungsarbeit zwischen Bürger/in und Staat sowie Angestellten und dem Kanton als Arbeitgeber; ferner ist er Inhaber der Einzelfirma Mediati-ON.

simon.gerber@mediati-on.ch
www.mediati-on.ch

📧 Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

Zur Zeitschrift

Perspektive | **Linie** Ansatz der partizipatorischen Demokratie und der transformatorischen Mediation in den mikro-meso-makro Konfliktbereichen.

- Interdisziplinärer Ansatz von Mediation, Konfliktmanagement und -kultur
- Theorie- und Praxisverknüpfung
- Methodenvielfalt/offenes, weites Verständnis von Mediation
- Marktplatz der Meinungen, Kontroversen, Auseinandersetzungen
- Blick über die Grenze – eigene und fremde Kulturen; Entwicklungen in der EU und weltweit – Mediation und ADR, andere Konfliktlösungsstraditionen etc.

Perspektive | **Herausgeberteam** Prof. Dr. Benedikta Deym-Soden, D-Schönau; Prof. em. Yvonne Hofstetter Rogger, CH-Bern;
Prof. DDr. Wolfgang Dietrich, A-Innsbruck

Perspektive | **Redaktion** **Deutschland:** Brigitte Balink, München; Bernd Fehler, Frankfurt; Prof. Dr. Marlies W. Fröse, Dresden; Dipl.-Psychologin Sybille Kiesewetter, Berlin; Prof. Dr. Angela Mickley, Potsdam; Prof. em. Dr. Leo Montada, Trier; Prof. Dr. Barbara Schellhammer, München; Dr. iur. Katarzyna Schubert-Panecka, Karlsruhe; Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd, München; Sabine Zurmühl, M.A., Berlin
Österreich: Dr. Sascha Ferz, Graz; Univ.-Prof. Dr. Friedrich Glasl, Salzburg; Dr. Christine Mattl, Wien; Mag. Susanne Lederer, Graz; Mag. Brigitte Roschger-Stadlmayr, Salzburg; Dr. Werner Steinacher, Salzburg; Dr. Sonja Steixner, Innsbruck
Schweiz: Lic. Phil. Karin Frei, Zürich; Wolfgang Wörnhard, Zürich; Dr. Noa Zanolli, Bern
International: Univ.-Prof. Dr. Nadja Alexander, Hong Kong; Erika Deines, BA Jus, Calgary; Iris Fillié-Utz M.A., Zürich; Christine Fürstenberg, Paris; Anja von Rosenstiel, MA LLM, Boston

Perspektive | **Autoreninfo** Hinweise für Autorinnen und Autoren

In der perspektive mediation werden Artikel zu Theorie und Praxis der konstruktiven Konfliktbearbeitung, insbesondere auch der Mediation veröffentlicht, des Weiteren Tagungsberichte, Interviews, Buchempfehlungen, Rezensionen und Leserbriefe.

Die perspektive mediation ist ein peer-reviewed-journal – die Artikel werden von zumindest einem Mitglied des Zeitschriftenteams gegengelesen. Die Letztentscheidung über die Publikation liegt beim Herausgeberteam.

Ausführliche Informationen und Hinweise (Autorenblatt) erhalten Sie von unserer Redaktionskoordinatorin. Korrespondenz an die Zeitschrift bitte an:
redaktion@perspektive-mediation.com

Perspektive | **Heftvorschau** **Heft 3/2021: Supervision**
Heft 4/2021: Verschwommene Welten (Kommunikation im virtuellen Raum)

Heftgestaltung dieser Ausgabe:



Iris Fillié-Utz M.A. Diplomsozialpädagogin (FH) Mediatorin, Familientherapeutin, Supervisorin
iris.utz@t-online.de



Sabine Zurmühl, M.A., Journalistin, Autorin, Mediatorin (BAFM), Schwerpunkt Familien- und Teammediation, div. Veröffentlichungen und Filmdokumentationen, Praxis in Berlin.
sabine.zurmuehl@gmx.de
www.mediation-zurmuehl.de

~~Die neue Zeitschrift~~
~~für einen neuen Rechtsbereich~~

NACHHALTIGKEITS RECHT

Zeitschrift für das Recht der
nachhaltigen Entwicklung

März 2021 | Heft 1 | 1. Jahrgang

Herausgeber: Markus P. Beham, Berthold Hofbauer, Berthold Lindner

Redaktionsleitung: Marija Dobrić

nr.voe.at

Jetzt
2 Ausgaben
für € 20,-



Lernen Sie jetzt die neue Zeitschrift Nachhaltigkeitsrecht kennen

nr.voe.at

kundenservice@verlagoesterreich.at

T: +43-1-61077-123

