

CBM



MEDIATION grenzenlos

Herausforderungen der Mediation bei der Bewältigung von internationalen und interkulturellen Streitfällen

Arthur Trossen



© Win-Management GmbH
Geschäftsführung Monika Trossen
Im Mühlberg 39
57610 Altenkirchen
Tel.: +49 (0)2681 986257
Fax.: +49 (0)2681 986275
info@win-management.de

Win-Management ist Verlag, Provider und Dienstleister rund um die Mediation und das Konfliktmanagement.

Dieses Buch ist der zweite Band des Kompendiums Mediation und zugleich als ein seminarbegleitendes Skript verfügbar. Es ist als Grundlagenliteratur zur Mediation in Lettland und Estland eingeführt und somit auch in diesen Sprachen erhältlich. Ihnen liegt die deutschsprachige, 2. Auflage vor.

2. Auflage 1000

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Der Zugang zum Recht	5
Was bedeutet CBM?	9
Worin unterscheidet sich die CBM von der Mediation?	10
Begrifflichkeit	10
Struktur	11
Verfahren	13
Recht	40
Die Problemfelder der CBM	41
Internationale Mediation	41
Interkulturelle Mediation	50
Verwendung im Verfahren	66
Werkzeugkoffer	66
Auswirkung auf das Verfahren	67
CBM - Schritt für Schritt	67
Praktische Hinweise zur Vorbereitung auf eine CBM	73
Wie wird sich ein anhängiger Rechtsstreit auf eventuelle Mediation auswirken? ...	73
Wie ist ein Mediator auszusuchen und auszuwählen?	74
Wo ist die Mediation durchzuführen?	75
Wer soll bei der CBM anwesend sein?	78
Mediationsvertrag	80
Allgemeine Charakteristik	80
Inhalt	81
Auf den Mediationsvertrag und die Mediationsvereinbarung anwendbares Recht.	81
Rolle des Richters	84
Rahmen nach Maßgabe der Mediationsrichtlinie	84
Spezifische Funktionen des Richters bei der Verweisung	84
Mitwirkung seitens des Richters zur Erzielung einer Vereinbarung	85
Rolle des Rechtsanwalts in der CBM	86
Rolle und Aufgaben des Mediators in der CBM	87
Aufgabenbereich der Mediatoren	87
Die Eigenschaft Mediator	87
Zusätzliche Qualifikation der international tätigen Mediatoren	87
Spezifische Eigenschaften des CBM-Verfahrens	88
Eröffnung	88
Treffen	89
Abschluss	90
Vereinbarung	91
Form, Inhalt und rechtliche Folgen der Vereinbarung	91
Vollstreckbarkeit der Vereinbarung	92
Online-Mediation	93
Technologie und außergerichtliche Streitbeilegung	93
Asynchrone Online-Mediation	94
Synchrone Mediation	97
Links and support	99
Abkürzungsverzeichnis	99
CBM Regeln	99
Index	102

Einleitung

Es sind nicht die Kulturen, es sind die Menschen, die sich begegnen. Diese von *Duss-von Werdt* geprägte Weisheit bringt es auf den Punkt, wenn von der Cross Border Mediation die Rede ist. Es bleibt ein Streit unter Menschen. Grenzen überschreiten wir nicht nur in kultureller und nationaler Hinsicht. Ist nicht jeder Konflikt auf die eine oder andere Weise grenzüberschreitend? Umso wichtiger ist es, sich mit den Grenzen auseinanderzusetzen und zu schauen, was hinter den Grenzen ist und wie man sie überwinden kann. Die für so genannte grenzüberschreitende Streitigkeiten einschlägige Mediation heißt:

Cross Border Mediation.

Mediation grenzenlos befasst sich deshalb in erster Linie mit den Anforderungen an eine Mediation in internationalen *und* interkulturellen Streitfällen. Unter internationalen Streitfällen werden solche verstanden, die Konfliktparteien mehrerer Nationen betreffen. Sie können über die Grenzen eines Staates hinausgehen, müssen aber nicht. Interkulturelle Streitfälle betreffen, abhängig von der Definition des Begriffs der Kultur, einen jeden zwischenmenschlichen Streitfall in denen unterschiedliche kulturelle Hintergründe der Konfliktparteien eine Rolle spielen.

Mediation grenzenlos ist ein weiterer Band des *Compendium Mediationis*. Die Einführung in die Cross Border Mediation und die Auseinandersetzung mit den sich daraus ergebenden Herausforderungen für den Mediator und die Mediation bildet nicht nur einen Höhepunkt in der Beschreibung der Mediation. Die in dem Zusammenhang anzusprechende internationale Vielfalt der Mediationen führt auch zu einer abrundenden Komplettierung des im Compendium bereit gestellten Wissens.

Mediation grenzenlos basiert auf den Erfahrungen und Erkenntnissen international praktizierender Mediatoren und Experten, die anlässlich des EU-Projektes *EuroNetMed* zusammengetragen wurden. Bei diesem Projekt war es erstmals gelungen, einen einheitlichen und professionellen Zugang zu grenzüberschreitenden Streitigkeiten zu beschreiben. Der Blick über die Grenzen zeigt nicht nur die vielfältigen Erscheinungsformen und Herangehensweisen der Mediation. Er belegt auch die Kompetenzen, die ein Cross Border Mediator aufweisen sollte. Gemessen daran ist es durchaus gerechtfertigt, die Cross Border Mediation als die Königsdisziplin der Mediation zu bezeichnen.

Mediation grenzenlos beschreibt nicht nur die Herausforderungen, denen sich ein Mediator bei der Bewältigung von internationalen oder interkulturellen Streitigkeiten zu stellen hat. Sie erfahren auch, warum und wie ein Mediator vorzugehen hat, um diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Wie schon in den vorangegangenen Bänden des *Compendium Mediationis* liegt der Schwerpunkt auch bei diesen Ausführungen in der Darstellung und der Herleitung einer allgemein verwendbaren Methodik zur Fallbearbeitung. Neben einem theoretischen Hintergrundwissen finden Sie deshalb auch Tipps und Anhaltspunkte, die sich als Empfehlungen oder für Anleitungen eignen. Achten Sie also bitte auf die wie folgt markierten Hinweise:

► **Leitsatz oder Regel ...**

Zu ihrer besseren Übersicht werden diese Leitsätze in einer chronologisch geordnet zusammengestellt.

Ebenfalls in der Tradition der Bände des *Compendium Mediationis* wurde zur Glättung des Textes und zur Erleichterung des Lesens auf die geschlechtsspezifische Ansprache und Unterscheidung verzichtet. Bitte gestatten Sie also die konservative Verwendung der männlichen Formen, die ausschließlich aus sprachlichen Gründen veranlasst ist. Wenn Sie also „der Mediator“ lesen oder „die Mediatorin“ gehen Sie bitte davon aus, dass in beiden Fällen stets der Mediator und die Mediatorin gemeint sind.

Mediation grenzenlos wendet sich nicht nur an Mediatoren. Das Ziel des Buches ist es zumindest auch, dass Sie sich als interessierter Experte über die Cross Border Mediation informieren können und dass Sie etwa als beratender Dienstleister oder als Jurist, als Richter oder als ein anderer Experte im internationalen oder interkulturellen Kontext auf die Bearbeitung der einschlägigen Fälle optimal vorbereiten können. Im Vordergrund steht die praktische Umsetzung der Cross Border Mediation (nachfolgend: CBM).

Weiterhin finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis und einen Index.

Der Zugang zum Recht

Die Mediationsrichtlinie der Europäischen Union vom 21. Mai 2008¹ sieht in der außgerichtlichen Streitbeilegung einen wesentlichen Schritt zur Erleichterung dessen, was dort als „access to justice“ beschrieben wird. Das englische Wort „justice“ hat mehrere Bedeutungen, wenn man es ins Deutsche übersetzt. Es kann mit Justiz, Gerechtigkeit und Recht gleich gesetzt werden. Gemeint ist der Zugang zum Recht, auch wenn dies nur ein Aspekt der Mediation ist. Der Rechtsfriede steht im Vordergrund und der betrifft die Bereitstellung eines endlichen Instanzenweges zur Rechtsverfolgung. Gerechtigkeit würde besser zur Mediation passen. Aber auch das wäre nur ein Teilaspekt der Mediation. Wenn aber Gerechtigkeit als gefühlte Harmonie und Zufriedenheit verstanden wird kommt sie dem nahe, was viele Mediatoren der Mediation zutrauen - aber nicht alle. Viele sehen in der Mediation eine bloße Alternative zum Gerichtsverfahren. Das ist zweifellos auch die Sicht der EU. Das Ziel der EU den Zugang zum Recht in *allen* EU-Mitgliedstaaten sicherstellen zu wollen, ist nachvollziehbar. Die Justiz ist eine originär hoheitliche Angelegenheit der Staaten. Sie ist in den Mitgliedstaaten der EU uneinheitlich geregelt. Es gibt zwar überall Gerichte, aber unterschiedliche Gerichtsbarkeiten. Die Sozial-, Verwaltungs- und Arbeitsgerichte, wie wir sie in Deutschland kennen, sind nicht überall etabliert. Das gleiche gilt für Fachgerichte, wie etwa die Familiengerichte oder die Handelsgerichte. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Instanzenzüge. Sowohl die Einleitung wie auch die Durchführung der Verfahren unterscheiden sich. Sogar die Sicht auf die Justiz, deren Reputation und Selbstverständnis ist alles andere als einheitlich. Die Uneinheitlichkeit wird umso deutlicher, wenn Sie die Justizsysteme der jeweiligen Mitgliedstaaten miteinander vergleichen². Sie wirkt sich auf die Nachfrage und die Durchführung der Verfahren aus und reicht bis in die Anerkennung und Vollstreckung der gefundenen Regelung.

In der Justiz und in deren gesellschaftlicher Wahrnehmung kommen nicht nur juristische Fragestellungen sondern auch kulturelle Dimensionen zum Ausdruck. Der Umgang mit Machtdistanz, die Beachtung der Gesetze und das im deutschen Kulturkreis internalisierte Kontrollbedürfnis geben Beispiele dafür. Die unterschiedlichen Sichten auf die Justiz drücken sich sogar in Redewendungen aus. So sagt man in Deutschland: „Vor Gericht und auf hoher See bist Du in Gottes Hand“; In Russland sagt der Volksmund: „Jeder Prozess gleicht einem Strick und jedes Gericht einem Galgen“ und in China heißt es schließlich: „Wird ein Blatt Papier durch den Wind in einen Gerichtshof geweht, so mag es am Ende nur durch zwei Ochsen wieder herausgezogen werden“. Im Detail zeigen sich die kulturbedingten Unterschiede etwa bei den Verfahrensvorschriften. Sie sind in verschiedenen Ländern zwar durchaus gleichförmig geregelt. Sie werden aber unterschiedlich gehandhabt. Beispiele hierfür sind die Hinweispflicht des Gerichts und der Schlichtungsauftrag³ an den Richter.

Dass sich der kulturelle Einfluss im Gericht auch schon optisch bemerkbar macht, belegt eindrucksvoll die Gestaltung und Einrichtung der Gerichtssäle. Die erste Abbildung zeigt einen Gerichtssaal in England.

¹ RICHTLINIE 2008/52/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen. <http://www.in-mediation.eu/wp-content/uploads/file/gesetze/EU-Richtlinie-Mediation.pdf>.

² Siehe auch http://www.oberlandesgericht-braunschweig.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=16973&article_id=65467&psmand=101

³ Siehe auch http://www.oberlandesgericht-braunschweig.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=16973&article_id=65467&psmand=101 (s.o.)

Um den Richter sehen zu können, müssen Parteien und Rechtsanwälte ihren Kopf ganz



nach hinten biegen und weit nach oben schauen. Der Richter blickt auf die Parteien herab und zeigt damit die hierarchische Distanz zwischen ihm und den weiteren Anwesenden. Er erfreut sich eines besonderen Respekts. Seine Autorität, gibt den Parteien die Orientierung. Er wird kaum auf Augenhöhe gesehen. Anders in Deutschland, wo die Kommunikation mit den Parteien insofern unterstützt werden soll, als der Richter nicht mehr auf ein Podest gesetzt wird. Auf dem abgelichteten Beispiel wurde die aus einem gerichts-

basieren Mediationsprojekt⁴ gewonnene Erfahrung verwirklicht und darauf geachtet, dass sich die gegnerischen Parteien nicht mehr Face to Face gegenüber sitzen. Es hatte sich gezeigt, dass eine Sitzposition, bei der die Parteien sich nicht anschauen müssen einer Kooperation eher zuträglich ist.



Solange die Justiz ein Binnenphänomen ist, wirken sich die auf ihr Selbstverständnis bezogenen, kulturellen Unterschiede nicht aus. Im internationalen Rechtsverkehr gilt dies jedoch nicht. Hier fällt es schon auf, dass es keine international gültigen Standards über ein einheitliches Richterbild gibt. Die richterliche Funktion ist zwar definiert. Er ist stets der Entscheider des Falles. Welches aber ist seine Bedeutung? Ist der Richter ein Repräsentant der staatlichen Macht, die den Parteien gegenübergestellt ist, oder ist er der Unter-

stützer der Parteien, die selbst keine Lösung für ihr Problem finden können? Entscheidet er mit den Parteien oder über ihren Kopf hinweg? Die jeweilige Konnotation und sein jeweiliges Selbstverständnis werden sich auf seine Verhandlungsführung auswirken und somit auch auf das Ergebnis.

Üblicherweise bestimmt sich die gerichtliche Zuständigkeit aus dem Wohn- oder Geschäftssitz der beklagten Partei. Mit zunehmender Internationalisierung steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Streitigkeiten im Ausland abzuwickeln sind. Dieser Trend wird durch die mit dem Maastrichter Vertrag eingeführte Unionsbürgerschaft gefördert. Die EU garantiert den Unionsbürgern Freizügigkeit. Ihr Umfang wird durch die Freizügigkeitsrichtlinie (Richtlinie 2004/38/EG ABl EU Nr. L 229) näher definiert. Rechtlich basiert die Freizügigkeit für Unionsbürger auf Art 18. Die Freizügigkeit für Arbeitnehmer basiert auf Art 39. Die Freizügigkeit für Selbständige ist in Art 49 des EG-Vertrages geregelt. Die Freizügigkeit gestattet es jedem Unionsbürger sich in jedem Mitgliedstaat aufzuhalten und sesshaft zu werden. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung in den EU-Mitgliedsstaaten reicht von weniger als 1 % der Gesamtbevölkerung (Slowakei) bis zu 39 % (Luxemburg). In den meisten Ländern beträgt der Ausländeranteil jedoch zwischen 2 % und 8 % der Gesamtbevölkerung⁵. Die Tendenz ist steigend. Neben internationalen Streitigkeiten, bei denen der Geschäftspartner im Ausland ansässig ist, haben wir es also auch mit einer Migrationsproblematik zu tun, bei der zunehmend Bürger ausländischer Herkunft in nationale Streitigkeiten verwickelt werden.

⁴ „Integrierte Mediation für Familienrichter im Bezirk des OLG Koblenz“, Siehe auch: <http://www.in-mediation.eu/evaluation-integrierte-mediation>

⁵ <http://focus-migration.hwwi.de/Europaeische-Union.6003.0.html>

Je weiter die internationale Verflechtung voranschreitet, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit für Streitigkeiten mit einem irgendwie gearteten Auslandsbezug. Für derartige Streitparteien ergibt sich die Notwendigkeit, sich nicht nur mit einer anderen Streitkultur sondern darüber hinaus auch gegebenenfalls mit einer Justiz auseinandersetzen zu müssen, die unerwartet und anders funktioniert, als man es in seinem Herkunftsland gewohnt ist. Das Interesse der EU, einen sicheren, einfachen und gleichförmigen Zugang zur Justiz zu schaffen, ist somit ein wesentlicher Bestandteil der Integrationspolitik und ein entscheidender Beitrag für die wirtschaftliche Förderung des EU-Raumes. Man mag sich vorstellen, wie sehr Geschäftskontakte erschwert werden, wenn die Geschäftspartner bei dem Aufkommen von Schwierigkeiten Hilfe und Unterstützung nicht erwarten können. Wenn sie im Gegenteil sogar, aus welchen Gründen auch immer, befürchten nicht zu ihrem Recht zu kommen.

Weil es der EU kaum möglich sein wird, die ausschließlich der staatlichen Hoheitsgewalt der einzelnen Mitgliedsstaaten unterliegende Gerichtsbarkeit zu vereinheitlichen, rücken Alternativen in den Fokus der Politik. Sie führen dazu, dass aus Sicht der EU die außergerichtliche Streitbeilegung und innerhalb dieser die Mediation ein unterstützungswürdiges Verfahren darstellt, das einen einheitlichen Zugang zur Justiz zumindest auf den ersten Blick anzubieten scheint. Daher kommt der EU auch der wachsende Bekanntheitsgrad der Mediation sowohl in Europa als auch weltweit entgegen. Alle Bemühungen zur Implementierung der Mediation gründen auf das Interesse, Streitigkeiten effizienter und interessengerechter beilegen zu können. Dieses Interesse resultiert zum einen aus der Kritik, die der Justiz entgegen gebracht wird. Sie bezieht sich auf die ungewöhnlich lange Dauer von Verfahren, die Sorge vor Korruption und hoheitlicher Willkür und die Angst vor einer nicht kontrollierbaren Eskalation. Zum anderen bewirkt der globale Paradigmenwechsel eine Unsicherheit und Vielfalt, welche es zunehmend erschwert, eine allgemeinverbindliche, objektive Gerechtigkeit zu finden.

In einer multikulturellen Gesellschaft, wie sie in der EU vorzufinden ist, gibt es ganz unterschiedliche Vorstellungen von Gerechtigkeit. Es gibt abweichende Wertvorstellungen. So kommen zu den sprachlichen Differenzen ganz unterschiedliche Sichtweisen auf wirtschaftliche, soziale und persönliche Belange hinzu. Ein Türke wird eine andere Vorstellung von Familie haben als ein Franzose. Ein Engländer hat eine andere Vorstellung von Höflichkeit als ein Deutscher usw. Diese Unterschiede machen es schwer, eine Gerechtigkeit zu finden, die allen Belangen gerecht werden kann. Auch hier zeigt sich die Mediation als ein geeignetes Verfahren, weil sie eine individuelle und keine staatliche Gerechtigkeit herzustellen versucht. Das Thema Gerechtigkeit war eines der Auseinandersetzungen auf einem der Kongress des Integrierte Mediation e.V in Deutschland über die Mediation⁶. Dort waren die Experten zu dem Ergebnis gekommen, dass Gerechtigkeit nichts anderes ist als eine emotional wahrgenommene Harmonie. Gemeint ist die übereinstimmende Sicht auf das was richtig und was falsch ist. Dort wo eine derartige Übereinstimmung nicht von vorne herein gegeben ist, bietet sich die Mediation an, eine gemeinsame Sicht auf eine Gerechtigkeit herzustellen, auf die sich beide Parteien verständigen können. Mithin ist die Mediation eine sehr gute Möglichkeit, sowohl im internationalen wie auch im interkulturellen Bereich mit Differenzen und Wertekollisionen umzugehen.

Dort wo die Mediation als eine Alternative zur Gerichtsbarkeit gesehen wird, begibt sie sich in eine exklusive Beziehung. Trotzdem orientiert sich die Mediation an der Justiz. Sie wird die Justiz auf Dauer in gleicher Weise verändern. Es kommt zu einer Anpassung.

Ebenso wie die Justiz unterliegt das Verhandeln als ein wesentliches Instrument der Mediation den kulturellen Einflüssen. Es gibt ganz unterschiedliche Rituale und ein ganz unterschiedliches Verständnis über die Bedeutung von Verhandlungen in den jeweiligen Mitgliedsstaaten und Kulturen. Dementsprechend vielfältig sind die Erscheinungsformen der Mediation. Limitiert durch ihre Regelungsbefugnis beschränkt die EU Richtlinie deren Anwendung auf so genannte grenzüberschreitende Streitigkeiten in Zivil- und Handelssachen (Art 1 Abs. 2). Den Mitgliedsstaaten wurde es jedoch ausdrücklich freigestellt, die Bestimmungen der Richtlinie auch auf interne, innerstaatliche Mediationsverfahren anzuwenden. Von dieser Aufforderung haben nunmehr die Mitgliedsstaaten der EU Gebrauch gemacht. Eine Auflis-

⁶ <http://www.in-mediation.eu/gerechtigkeit-und-harmonie>

tung zum Stand der jeweiligen Gesetzgebung über die Mediation in den einzelnen Mitgliedstaaten ergibt die Analysis on EU Legislation⁷.

Obwohl sich die Umsetzung des nationalen Rechts im Rahmen der Richtlinie bewegt, und obwohl sich die EU Richtlinie bemüht hat, einen vorhersehbaren, verlässlichen, rechtlichen Rahmen vorzugeben, gestaltet sich das Bild der Mediation zwar im Groben, nicht jedoch im Detail einheitlich. Schon die Definitionen weichen voneinander ab:

- EU: „Mediation“ ist ein strukturiertes Verfahren unabhängig von seiner Bezeichnung, in dem zwei oder mehr Streitparteien mit Hilfe eines Mediators auf freiwilliger Basis selbst versuchen, eine Vereinbarung über die Beilegung ihrer Streitigkeiten zu erzielen. Nach der EU Richtlinie ist jedes Verfahren als eine Mediation anzusehen, wenn die Parteien mithilfe eines Mediators versuchen, eine Lösung herbeizuführen. Ein Mediator ist als eine dritte Person definiert, die ersucht wird, eine Mediation durchzuführen. Die EU Richtlinie definiert die Mediation rekursiv und wie ein Anfangtatbestand. Unter diese Definition könnte auch eine Schlichtung passen. Das macht wenigstens aus der EU Sicht einen Sinn, denn schon die Konnotation des Begriffes der Mediation unterliegt nationalen Unterschieden. Der Begriff Mediation wird im Englischen weitgehender verstanden als im Deutschen. Schon das Wörterbuch übersetzt den Begriff Mediation vom Englischen ins Deutsche mit: Vermittlung, Schlichtung und Mediation.
- Österreich: Mediation ist eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen. Auffällig ist bei dieser Definition, dass die Mediation nicht als Verfahren definiert ist. Auch wurde statt strukturiert der Begriff systematisch verwendet.
- Deutschland: Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mit Hilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben. In Deutschland scheint ein Verfahren offenbar in dem Moment keine Mediation mehr zu sein, wenn es nicht vertraulich ist.

Eine Gegenüberstellung der Vorschriften der nationalen Gesetze und ihrer Umsetzung führen zu weiteren Abweichungen. So legen zwar alle Gesetze Wert auf die Fachlichkeit des Mediators. Jedoch gehen sie dabei von ganz unterschiedlichen Anforderungen und Ausbildungsrichtlinien aus. In England genügt eine 40 Stunden Ausbildung, in Lettland und Bulgarien sind es 60 Stunden, in Deutschland erwähnt das Gesetz⁸ 120 Stunden, in Österreich sind es 300 Stunden. Natürlich wirkt sich das Ausbildungsgefälle auf die Kompetenz und damit auch auf die Verwendung der Mediation aus.

Auch das Selbstverständnis der Mediation divergiert. In der Ausbildung zur Mediation in Amerika erlebte ich/Trossen⁹, wie stolz der Mediator war, dass er die Parteien innerhalb kürzester Zeit zu einer Einigung bringen konnte. Sie war zwar nicht wirklich nachhaltig, aber der Prozess konnte abgewendet werden. Die Parteien hatten offenbar auch nichts anderes erwartet. Diese Erwartungshaltung mag aus einem Vergleich mit der Justiz resultieren. Gemessen an einem Gerichtsverfahren, das für beide Parteien dort als teuer, unkalkulierbar und zeitaufwändig eingeschätzt wird, war das Ergebnis gut.

Obwohl die in der Mediation zu erzielende Vereinbarung im Vergleich mit dem Gerichtsurteil als das nachhaltigere Ergebnis vorgestellt wird, ist die anzustrebende Nachhaltigkeit in keiner Definition ein Tatbestandsmerkmal. Was Nachhaltigkeit in dem Zusammenhang bedeutet, ist ebenfalls nicht definiert. Die Erzielung der Nachhaltigkeit ist somit ein Erfolgsmerkmal, das jeder Mediator am besten im Einvernehmen mit den Medianten selbst definiert.

⁷ http://www.in-mediation.eu/wp-content/uploads/ANALYSIS_ON_EU_LEGISLATION_full-text-May-2012.pdf oder die Web-Seite der EU https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-de.do

⁸ Im Zeitpunkt der Abfassung dieses Buches war das Gesetz noch nicht in Kraft.

⁹ Ausbildung an der Pepperdine University in Mailbu

ren muss. Es macht einen Unterschied, ob die Parteien bei einem zugrunde liegenden Beziehungskonflikt nur eine den Streit beendende Lösung vereinbaren oder die Wiederaufnahme ihrer Beziehung erreichen. Für manche Mediatoren wäre die Wiederaufnahme der Beziehung das anzustrebende Ziel, nicht nur die Herbeiführung einer einvernehmlichen Lösung. Dem unterschiedlichen Anspruch folgend, gibt es dementsprechend unterschiedliche Mediationsvarianten. Die schnelle sachliche Lösung wäre mit einer so genannten facilitativen Mediation zu erzielen, die tiefergehende Beziehungsklärung erfordert eine transformative Mediation¹⁰.

Der von der EU Richtlinie erwünschte Effekt mag dann eintreten, wenn die Mediation einheitlich betrachtet werden kann oder wenn die jeweilige Handhabung der außergerichtlichen Streitbeilegung nicht nur im Inland sondern auch im beteiligten Ausland bekannt ist. Es ist also eine Angelegenheit der Mediation selbst, eine Methodik herauszuarbeiten, wie sie mit ihrer Vielfältigkeit umzugehen hat. Diese Anforderung ist nicht spezifisch für grenzüberschreitende Streitigkeiten. Sie betrifft jede Mediation auch die inländische. Bei grenzüberschreitenden Fällen wird sie jedoch deutlich und unerlässlich. Mithin muss die Mediatorenausbildung im Bereich der Cross Border Mediation diese Unterschiede herausarbeiten und Methoden anbieten, wie mit der Unterschiedlichkeit im Einzelfall umzugehen ist.

► **Bei der CBM gehört der Umgang mit den professionellen Unterschiedlichkeiten und Abweichungen zu den Regeln der Kunst.**

Es geht bei der CBM also darum, die Unterschiede zu kennen, sie zu erkennen und zu lernen, wie der Fachmann damit umzugehen hat, sobald eine grenzüberschreitende Streitigkeit anfällt. Ein Wissen über die CBM ist deshalb nicht nur im Interesse einer Vereinheitlichung und des Umganges mit den international verfügbaren Optionen und Möglichkeiten von Nöten. Auch wenn es ein einheitliches Bild gibt, bleibt die Bearbeitung derartiger Fälle möglicherweise auch für einen Mediator eine Herausforderung. Hier stößt er auf Probleme, die bei einer Binnenmediation nicht auftreten. Da sind die räumliche Distanz, die emotionale und kulturelle Diversifikation, sprachliche Barrieren und vieles mehr, was der Mediator wissen muss, um eine grenzüberschreitende Mediation nach den Regeln der Kunst, die im übrigen national entwickelt werden, durchführen zu können.

Was bedeutet CBM?

Eine fachliche Definition der CBM gibt es noch nicht. Außer, man greift auf die EU Richtlinie selbst zurück. Sie regelt die Mediation in grenzüberschreitenden Streitigkeiten. Grenzüberschreitend ist die Übersetzung des englischen Begriffs „Cross Border“. In Art. 2 der Richtlinie wird eine grenzüberschreitende Streitigkeit als gegeben definiert, wenn mindestens eine der Parteien zu einem auf den Beginn der Mediation fallenden Zeitpunkt ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat als dem einer der anderen Parteien hat. Wenn also die EU Richtlinie von grenzüberschreitenden Fällen spricht, dann ist damit in jedem Fall ein internationaler Bezug hergestellt. Bei genauerem Hinschauen, bildet die Tatsache, dass mehrere Länder betroffen sind jedoch nicht das einzige Kriterium, das die CBM als ein von anderen Mediationen abzugrenzendes Verfahren ausmacht. Denn Grenzen und Grenzüberschreitungen ergeben sich nicht nur aus den nationalen Landesgrenzen. Sie ergeben sich auch aus dem Bedürfnis der individuellen und kulturellen Abgrenzung. Die grenzüberschreitende Mediation wird somit nicht nur durch rechtliche Tatbestände und unterschiedliche Justizsysteme determiniert. Weil es sich bei der Mediation um ein kommunikatives Verfahren handelt, muss sie sich auch mit den in grenzüberschreitenden Fällen auftretenden Kommunikationsphänomenen auseinandersetzen.

Es ist damit zu rechnen, dass sich auch derartige Grenzüberschreitungen häufen. Eine an der Uni Bielefeld durchgeführte Studie belegt das Phänomen. Unter der Bezeichnung „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ wurde herausgearbeitet, wie Menschen wegen der überall wachzunehmenden Unsicherheit mehr und mehr versuchen, sich abzugrenzen und andere zu diskriminieren. Hier stellen kultur- und nationalgrenzüberschreitende Auseinandersetzungen hinreichende Angriffsflächen zur Verfügung. Das Kopftuchproblem ist nur ein

¹⁰ Über die verschiedenen Arten der Mediation vergleiche: <http://www.in-mediation.eu/mediation/arten>

Beispiel dafür. Die Probleme der sozialen Integration von Ausländern ist ein anderes. Das Aufkommen der als CBM abzuwickelnden Fälle beschränkt sich deshalb bei weitem nicht auf den Umgang mit unterschiedlichen Rechtssystemen oder Sprachen. Die Mediation will den Menschen in seiner Gesamtheit betrachten. Und da gehört die Kultur als untrennbares und den Menschen prägendes Wesensmerkmal dazu. Das Wissen der CBM umfasst somit den Umgang mit internationalen UND mit interkulturellen Herausforderungen in gleichem Maße. Beides ist untrennbar miteinander verbunden. Mithin ergibt sich folgende Definition:

- **CBM bezeichnet eine Mediation, bei der internationale und / oder interkulturelle Problem- und Fragestellungen zu behandeln sind.**

Unter Beachtung dieser Definition findet sich die CBM in folgenden Fallkonstellationen wieder:

- 2 Medianden (Parteien) streiten mit unterschiedlicher Nationalität in 2 unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Sprachen
- 2 Medianden (Parteien) mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund (Herkunft) streiten mit identischer Nationalität (Staatsangehörigkeit) in 2 unterschiedlichen Ländern und identischer Sprache
- 2 Medianden (Parteien) streiten mit unterschiedlicher Nationalität und Herkunft in 1 Land und unterschiedlichen Sprachen

Wie bereits erwähnt, ist die Direktionsbefugnis der EU auf Fälle für Zivil- und Handelssachen begrenzt. Sinnvoll und anwendbar sind die hier herauszustellenden Grundsätze der CBM jedoch auch für andere Anwendungsfelder, wie z.B. Familiensachen, Arbeitsrechtssachen, Bausachen, Erbschaftsangelegenheiten, Nachbarschaftssachen, und alle Streitigkeiten, in denen die Mediation möglich und sinnvoll ist.

Worin unterscheidet sich die CBM von der Mediation?

Was in der Binnensicht im Inland noch mehr oder weniger einheitlich zu sein scheint diversifiziert sich bei der Betrachtung aus der EU-perspektive und im internationalen Vergleich. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass es verschiedene Verfahrensweisen der Mediation gibt. Als ein kommunikationsgesteuertes Verfahren unterliegt die Mediation auch kulturellen Einflüssen. Sowohl ein Gutachter, der sich mit der regelgerechten Mediationsausübung auseinanderzusetzen hat, wie der Experte, der die Parteien in eine Mediation berät, der Anwalt, der im Ausland einer Mediation als Parteivertreter beiwohnen soll und nicht zuletzt der Mediator, der eventuell mit einem Co-Mediator oder im Team auftritt, sollten wissen, wo Unterschiede in der Mediation aufkommen und welche Unterschiede gegebenenfalls eine CBM als solche identifizierbar machen. Eine systematische Darstellung und Zuordnung der Unterschiede wird dazu beitragen, besser durch die Mediationslandschaft navigieren zu können.

Begrifflichkeit

Der Begriff der Mediation ist mehr oder weniger einheitlich. In fast allen Ländern wird der Begriff als Fachbegriff geführt, der ein abgrenzbares Verfahren beschreibt. International betrachtet kann es vorkommen, dass Sie auf andere Bezeichnungen stoßen, die durchaus dasselbe meinen. Der Begriff kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vermittlung. In fast allen Ländern gab es Diskussionen wie die in Amerika populär gewordene Mediation zu nennen sei. In Lettland beispielsweise waren die Begriffe Starpniecibas und Izligums im Gespräch. Beides bedeutet so viel wie Vermittlung. Glücklicherweise hat sich schließlich der Begriff Mediacijas durchsetzen können. Das Wort präsentiert sich zwar in der lettischen Schreibweise aber es ist dennoch kein lettisches Wort. Es erleichtert die internationale Erkennung, wenn die Mediation einen einheitlichen Namen hat. Auch die Vereinheitlichung der auf dem Begriff Mediation aufsetzenden Fachbegriffe, wie z.B. Cross Border Mediation, Shuttle-Mediation, transformative Mediation usw. fördert die internationale Erkennbarkeit, Auseinandersetzung und Angleichung. Leider ist die Begrifflichkeit uneinheitlich. Manche Länder haben die Mediation als „Vermittlung“ in die eigene Sprache übersetzt. Dort heißt die Mediation also nicht Mediation. Um eine Mediation in diesen Ländern besser nachfragen

zu können, sollte man die landeseigene Bezeichnung für Mediation kennen. In Kroatien heißt die Mediation z.B. Mirenje. Die Mediation wird in den EU Ländern wie folgt bezeichnet:

Belgien	Mediation
Bulgarien.....	Медиация
Dänemark.....	Mediation
Deutschland	Mediation
Estland	Vahendus/Mediatsioon
Finnland.....	Sovittelu
Frankreich	Mediation
Griechenland.....	Διαμεσολάβηση
Irland.....	Mediation
Italien	Mediazione
Lettland	Mediacijas
Litauen	Tarpininkavimas
Luxemburg.....	Mediation
Malta.....	Mediation
Niederlande.....	Bemiddeling/Mediation
Österreich	Mediation
Polen	Mediacja
Portugal.....	Mediação
Rumänien	Procesul de mediere
Schweden.....	Medling
Slovenien	Mediacija
Slowakei.....	Mediácia
Spanien.....	Mediación
Tschechien	Mediace
UK	Mediation
Ungarn	Közvetítés
Zypern.....	Διαμεσολάβηση

Unterschiede gibt es auch bei den übrigen Fachtermini, die teilweise sogar im Inland von Schulen abhängig und geprägt sind. In Deutschland wird die Phase eins z.B. einmal als Initialisierung, ein anderes Mal als Arbeitsbündnis bezeichnet.

Struktur

Die Verwendung eines Begriffs sagt noch nichts über dessen Konnotation aus. Die Frage ist also, ob und inwieweit dem Begriff *Mediation* eine einheitliche Bedeutungszuschreibung zukommt oder nicht. In Deutschland beispielsweise lernt man die Mediation als ein Verfahren kennen, bei dem der Mediator den Parteien keine Vorschläge unterbreiten soll. Bei der im englischen Sprachraum eher gebräuchlichen evaluativen Mediation hingegen wäre es ihm durchaus erlaubt, Einfluss zu nehmen. Wenn er Vorschläge unterbreitet, neigen deutsche Mediatoren dazu, die Fallbearbeitung als eine Schlichtung zu qualifizieren. Diese Zuordnung mag rechtlich gesehen ohne Konsequenzen bleiben. Denn das Gesetz stellt die außergerichtliche Streitbeilegung der Mediation mehr oder weniger gleich. Es führt aber spätestens dann zu Irritationen, wenn zum Beispiel ein deutscher und ein englischer Mediator eine Co-Mediation vereinbaren. Dann kann es passieren, dass der englische Mediator plötzlich das macht, was der deutsche Mediator als eine Schlichtung bezeichnet. Beide Verfahren haben unterschiedliche Strategien, so dass die Mediation in einem solchen Fall nicht konform ablaufen wird.

- ***Es ist im Einzelfall genau zu klären, was im jeweiligen Land und im jeweiligen Verständnis des Mediators unter dem Begriff der Mediation verstanden wird***

Das gleiche betrifft die Verfahrensstruktur. Trotz der unterschiedlichen Ausprägungen ist der Kern der Mediation stets derselbe. Die Mediation beschreibt einen Verfahrensablauf, der ganz bestimmte Erkenntnisschritte einfordert, welche die Parteien wie Stationen zu erreichen haben, um sich gedanklich einen Schritt weiter der Lösung anzunähern. Dieser strukturelle

Kern hat 5 logisch aufeinander aufbauende Phasen. Am besten erschließt sich deren Bedeutung und Notwendigkeit, wenn die Mediation von hinten beschrieben wird.

Phase	Schritt	Anmerkungen
Phase 5 Einigung	Das Ergebnis ist ein Vertrag . Die Parteien einigen sich.	Ein Vertrag darf keine Willensmängel haben, also nicht unter Täuschung, Drohung oder Zwang zustande kommen (Freiwilligkeit!)
Phase 4 Optionen	Um einen Vertrag abschließen zu können, bedarf es zweier übereinstimmender Willenserklärungen: einem Angebot und einer Annahme. Das Angebot muss so formuliert werden können, dass ein einfaches „Ja“ genügt, um den Vertrag zustande kommen zu lassen. In Phase 4 unterbreiten sich die Parteien Angebote .	Ein Angebot ist erst möglich, wenn die wertbestimmenden Daten bekannt sind (Informiertheit!)
Phase 3 Interessenerhellung	Trotz Kenntnis der wertbestimmenden, technischen Daten und der Vorlage eines diesem Wert entsprechenden Angebotes heißt das noch lange nicht, dass der Verhandlungspartner bereit ist dieses Angebot auch anzunehmen. Ihm fehlt das Motiv. Wenn Sie ihm also ein überzeugendes Angebot machen wollen, müssen Sie versuchen, seine Interessen und Bedürfnisse herauszufinden	Mögliche Motive erschließen sich aus manchmal sehr privaten Umständen (Zahlungsnot, Änderung von Neigungen, ...). Um diese Informationen abzufragen, schaffen Sie eine Atmosphäre und Gesprächsbedingungen, bei denen ich mich Ihnen anvertraue (Vertraulichkeit, Offenheit)
Phase 2 Themensammlung	Sie müssen wissen, welche Vorstellungen Sie haben und wie groß der Widerstand ist, diese durchzusetzen.	Streitgegenstand Wenn Sie den Verhandlungspartner zwingen können, Ihnen das zu geben was Sie haben möchten, dann müssen Sie nicht darum feilschen. Umgekehrt erkennen sie den Verhandlungsbedarf spätestens dann, wenn Ihnen der Widerspruch bewusst ist. Das ist u.a. ein Ziel der Phase 2. (Verhandlungsbereitschaft).
Phase 1 Arbeitsbündnis	Rahmen herstellen	Damit wir nicht den Streit zum Ziel machen sondern die Einigung, müssen wir eine Metaebene herstellen, unter der die Schritte wie beschrieben abgewickelt werden können (Strukturiertheit).

Mit dem Modell der „Mediation von hinten“¹¹ wird deutlich, wie die Phasen aufeinander aufbauen und wie weit der Mediator die dazu erforderlichen Erkenntnisprozesse jeweils zu lenken hat. Es wird deutlich, welche Bedeutung der jeweiligen Phase zukommt und welche innere Logik die Phasen miteinander verbindet. Nur wer dies erkennt ist in der Lage, virtuos mit der Mediation umzugehen. Das Modell lässt erkennen, dass es genügt, die Interessen (nur) so weit zu erhellen, wie dies erforderlich ist, damit die Partei der *Gegenseite* ein Angebot unterbreiten kann, von dem sie annehmen mag, dass die Gegenseite es auch annehmen wird. Es wird erkennbar, dass Phase 1 nur dazu da ist, eine Metaebene herzustellen und einen Rahmen vorzugeben, in dem die Verhandlungen trotz des Konfliktes möglich sind.

¹¹ Trossen, Mediation von hinten, siehe <http://www.in-mediation.eu/mediation-von-hinten>

In der Mediation ist keine dieser 5 Phasen verzichtbar. Trotzdem gibt es eine gewisse Flexibilität, wie der Mediator mit den Phasen umgehen kann. Bei der transformativen Mediation wird die Phase 3 z.B. als Konfliktarbeit ganz aufwändig gestaltet. In der facilitativen Mediation genügt die Erhellung der Interessen auf der Sachebene. Die Phase 3 ist dementsprechend vereinfacht¹². Das Phasenmodell gibt für alle Varianten der Mediation eine gleichförmige und konstante Orientierung. Sie ist nicht nur für die Mediation sondern spätestens im Rahmen der so genannten integrierten Mediation¹³ auch für Fragen der Schnittstellen und Kombinationen von Verfahren ausschlaggebend.

- ▶ **Es empfiehlt sich, das 5-Phasenmodell als Ausgangspunkt für Mediation zu erkennen und mit den Medianden oder den Co- und Team-mediatoren abzustimmen.**

Misstrauisch sollten sie werden, wenn von weniger als 5 Phasen die Rede ist. Dann ist es fraglich, ob es sich um eine Mediation handelt. Entfällt die Phase 3, dann handelt es sich nicht um eine Vermittlung sondern um eine Moderation oder Schlichtung. Die Verhandlung eines gerichtlichen Vergleichs kennt z.B. nur die Phasen 2 und 4. Sie kommt also mit 2 Phasen aus. Weniger verdächtig ist es, wenn von mehr als 5 Phasen die Rede ist. Dann sind die Phasen des Grundmodells nur genauer spezifiziert und weiter unterteilt. Bei genauem Hinsehen, hat die Phase 3 zwei elementare Unterphasen, die aber flexibler durch die Windows 1 und die Windows 2 Technik abgebildet werden können. Die Phase 4 hat ebenfalls 2 sich gravierend voneinander unterscheidende Schritte, nämlich die kreative Sammlung von Lösungen und die Aus- und Bewertung derselben. Mithin ist die Erweiterung der Phasenanzahl keine inhaltliche sondern nur eine begriffliche Abweichung des grundlegenden Phasenmodells. Besonders im Falle einer Co-Mediation haben sich die Mediatoren darüber abzustimmen, von welchem Phasenmodell auszugehen ist. Es wäre irritierend wenn die Mediatoren sich entschließen in Phase 5 zu gehen und dabei ganz unterschiedliche Verfahrensschritte vor Augen haben. Besonders in der CBM kommt es deshalb darauf an *vor* jeder Mediation festzulegen, wie der Prozess strukturell umzusetzen ist.

- ▶ **Besonders bei der Co-Mediation ist das Phasenmodell der Mediation im Einzelfall abstimmen.**

Verfahren

Noch grundlegender als die innere Struktur ist der Abgleich des Verfahrens an und für sich. Auch wenn beispielsweise die Unterscheidung, ob es sich um eine Mediation, eine Schlichtung oder eine Moderation handelt, im Hinblick auf die rechtlichen Konsequenzen nicht ausschlaggebend ist, ergibt sich doch eine ganz andere Handhabung der Verfahren. Es ist deshalb wichtig, den Unterschied genau zu kennen. Umso mehr, wo die Mediation als ein Teil der ADR angesehen wird. Auch das Angebot an außergerichtlichen Verfahren divergiert. In Deutschland gibt es die Schlichtung, die Mediation und die Schiedsgerichtsbarkeit. In England gibt es zunehmend eine Adjudikation in Bausachen, es gibt ein ENA-Verfahren und Möglichkeiten, die beispielsweise ein deutscher Anwalt meist gar nicht kennt und die in Deutschland auch überflüssig und ungebräuchlich wären. Spätestens die Anwendung der integrierten Mediation erfordert eine Kenntnis auch dieser Verfahren, um die Kombinationsmöglichkeiten ausschöpfen zu können.

Eine systematische Einordnung der Verfahren mag dazu beitragen, deren Verwendbarkeit besser einzuschätzen. Wir unterscheiden Verfahren der monadischen, der dyadischen und der triadischen Phase. In der so genannten monadischen Phase versucht die Partei den Konflikt mit sich selber zu lösen. In der dyadischen Phase wendet sie sich an einen Berater. In der triadischen Phase kommt der neutrale Dritte hinzu, der in allen Definitionen der Mediation als Begriffsmerkmal erwähnt wird. Im Bereich der sogenannten triadischen Verfahren, also überall dort, wo eine neutrale dritte Person involviert wird, erfolgt die Unterscheidung der Verfahrensarten stets aus der Funktionalität der neutralen Instanz. Demnach lassen sich diese Verfahren in folgende Kategorien einteilen:

¹² <http://www.in-mediation.eu/mediation/arten>

¹³ <http://www.in-mediation.eu/mediation/verfahren/integrierte-mediation>

- Gerichtsverfahren
- Schiedsgericht
- Schlichtung
- Mediation

Diese Unterscheidung hilft nicht nur bei der Klassifizierung der Streitlösungsverfahren. Sie hat auch eine oft übersehene, kommunikationstrategische Bedeutung. Sie etabliert die folgenden, unterschiedlichen Kommunikationsmodelle.

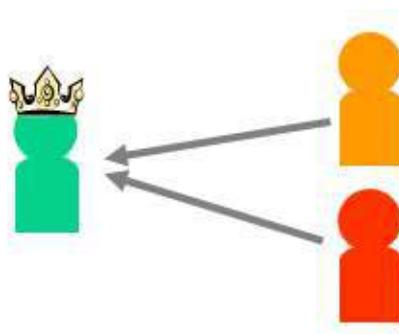
Kommunikationsmodelle

Jedes dieser Kommunikationsmodelle bedingt ein typisches strategisches Verhalten der Parteien. Aus der Perspektive des neutralen Dritten wird gerne übersehen, dass die Parteien den Prozess (nur) als einen Bestandteil ihrer Konfliktstrategie auffassen¹⁴. Die Parteien werden versuchen, den Prozess im Sinne dieser Strategie zu instrumentalisieren. Ihr Verhalten reagiert auf das Verfahren und die darin bereit gestellten Möglichkeiten. Es korrespondiert mit der sich aus der Rolle des neutralen Dritten abzuleitenden Funktionalität. Das über die Verfahren determinierte Rollenverhalten motiviert ein planbares strategisch kommunikatives Verhaltensmuster.

Das Gerichtsverfahren

Das Gerichtsverfahren ist das bekannteste Verfahren der triadischen Phase. Das Gerichtsverfahren stellt ein eingefahrenes Muster zur Verfügung, wie Konflikte zu lösen sind, wenn die Gegenseite sich nicht auf die eigenen Ansprüche einlassen will. Die Entscheidungsmacht wird einfach delegiert.

Im Zivilprozess geben Parteien die Entscheidungsmacht an den Richter ab. Die Entscheidung des Dritten soll die Parteien binden. Dadurch, dass beide Parteien sich dieser Macht entäußern, schaffen sie ein Machtgleichgewicht. Damit die richterliche Entscheidung dennoch mit ihrer Konfliktstrategie im Einklang steht, richten sie ihr Verhalten darauf aus, den Richter von der Richtigkeit ihres Vorbringens mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu überzeugen. Die Kommunikation passt sich der Rolle



des Richters an. Dessen Entscheidungsspielraum wird durch die jeweiligen Parteianträge vorgegeben (§ 308 ZPO). Die Entscheidung erfolgt somit in einem sogenannten Nullsummenspiel. Der Richter darf - außer bei einem Mehrvergleich¹⁵ -den Parteien nicht mehr zusprechen als beantragt. Der Gewinn des Einen geht denotwendigerweise zu Lasten der anderen Seite. Die Dualität dieser Logik kommt den Parteien entgegen. Statt den Richter von der Richtigkeit des eigenen Vortrages zu vereinnahmen, erlaubt sie es, den Richter vom Unrecht der Gegenseite zu überzeugen. Die Umsetzung dieser Strategie fällt oft leichter, als die Strategie, den Dritten von der Richtigkeit des eigenen Verhaltens zu überzeugen.

Beispiel: Die Antragstellerin wird im Sorgerechtsverfahren vom Richter befragt, warum er ihr das Sorgerecht übertragen soll. Die Antragstellerin antwortet: "Weil mein Mann ist dafür nicht geeignet".

Es gibt Möglichkeiten, die duale Logik auch im Nullsummenspiel zu durchbrechen. Sie werden von der integrierten Mediation beschrieben¹⁶. Mit der Delegation der Sachentscheidung geht die Verantwortung über das (juristische) Ergebnis auf den Dritten über. Der Richter übernimmt also nicht nur die Verantwortung für den Prozess, sondern auch für das Ergebnis. Oft wird übersehen, dass sich die Ergebnisverantwortung nur auf die juristischen Fragen beziehen kann.

¹⁴ Siehe: Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden., Seite Error! Bookmark not defined.

¹⁵ Ein über den geltend gemachten Streitgegenstand hinausgehender Vergleich

¹⁶ Trossen, Mediation visionär, Win-Management Verlag, Altenkirchen, 2012

Das Schiedsgericht

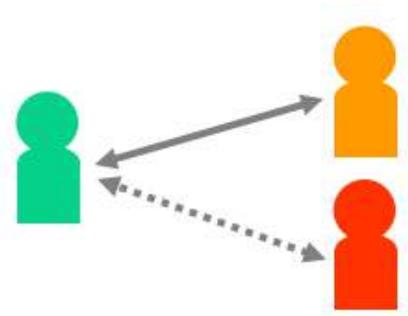
Im Englischen wird das Schiedsgerichtsverfahren als "Arbitration" bezeichnet. Im Russischen hat der Begriff Arbitration eine andere Bedeutung. Dort ist eine Handelsgerichtsbarkeit gemeint. Auch bei dem Schiedsgerichtsverfahren obliegt die Sachentscheidung einem dazu bestimmten Dritten. Der Dritte ist allerdings kein gesetzlicher Richter. Er wird von den Parteien bestimmt. Schiedsverfahren sind immer dann populär, wenn dem Richter aus fachlichen oder gesellschaftlichen Gründen nicht das Vertrauen entgegengebracht wird, den Fall neutral und sachlich korrekt zu entscheiden.

Im Schiedsgerichtsverfahren entspricht die Rollenverteilung dem Gerichtsverfahren. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine binding oder non-binding Arbitration handelt. Das hinter der non-binding Arbitration verborgene Kommunikationsmodell kommt jedoch dem der Schlichtung nahe.

Die Schlichtung

Die Schlichtung ist ein rein privatrechtlich organisiertes Verfahren. Die Aufgabe des Schlichters ist es, im Streit zwischen den Parteien zu vermitteln. Wie er das macht, ist ihm überlassen.

Trotzdem hat der neutrale Dritte, anders als bei dem Gerichts- und dem Schiedsgerichtsverfahren keine Sachentscheidungsbefugnis. Die Parteien sollen sich einigen. Der Schlichter bleibt jedoch in Sachfragen involviert. Er kann Vorschläge unterbreiten und Sachargumente bewerten. Weil der Schlichter die Argumente

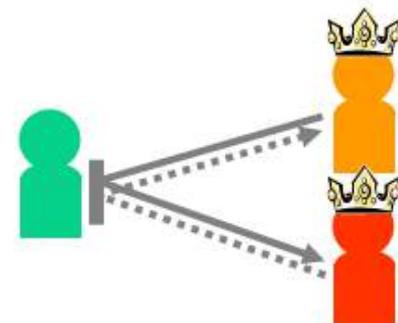


der Parteien bewertet, verfolgen die Parteien auch hier die Strategie, den Dritten auf ihre Seite zu ziehen. Sie werden auch in der Schlichtung versuchen, den Dritten von der Richtigkeit ihres und der Falschheit des Gegenvorbringens zu überzeugen. Die Parteien versprechen sich einen Vorteil, wenn der Dritte ihrer Fallbewertung folgt. Die Kommunikation der Parteien ist deshalb, ähnlich wie im Gerichtsverfahren, auf den Schlichter ausgerichtet. Sie werden in der Schlichtung eine Parallele Strategie entwickeln, weil sie ohne eine Einigung den Fall nicht beenden können.

Die Mediation

Ein Mediator ist eine dritte neutrale Person, die eine Mediation durchführt. Der Mediator ist ebenso wie der Schlichter nicht zur Entscheidung berufen.

Ein Mediator, der keine Vorschläge macht und die Argumente der Parteien weder unterstützt noch kommentiert, übernimmt keine Verantwortung für die Sachentscheidung. Die Parteien reagieren auf dieses Vakuum, indem sie ihre eigene Verantwortung für die Sachentscheidung übernehmen. Wenn die Parteien spüren, dass der Dritte kein eigenes Interesse an einer Sachentscheidung hat, werden sie damit aufhören, den Dritten zu instrumentalisieren. Die dualistische Logik, das Unrecht des Anderen nachzuweisen, verliert ihren Sinn.



Beispiel: Der Kindesvater hört nicht damit auf, die Mutter in einem schlechten Licht darzustellen. Er will darlegen, warum ihr das Sorgerecht nicht zuzusprechen ist. Der Mediator kann reagieren, indem er auf seine Rolle verweist. Er könnte reagieren, indem er sagt: "Sie müssen nicht mich überzeugen. Ich bin nicht befugt, Ihre Sachargumente zu bewerten. Das wäre gegebenenfalls die Aufgabe eines Sachverständigen. Letztlich müssen Sie aber selbst eine Entscheidung finden und das geht nur im Einverständnis des Gegners. Diesen müssen Sie überzeugen. Glauben Sie, dass der Gegner sich mit diesen Argumenten von der Richtigkeit Ihrer Sichtweise überzeugen lässt?"

So wie die mangelnde Entscheidungsbefugnis des Mediators die Parteien zwingt, die Verantwortung über die Entscheidung selbst zu übernehmen, werden sie auch veranlasst, eine Verantwortung über das Verfahren zu tragen. Sie müssen darauf achten, dass sie in einer Art und Weise verhandeln, die den Weg zu der von ihnen vorgestellten Lösung nicht versperrt. Die duale Logik, den Anderen schlecht machen zu wollen wirkt in diesem Vorgehen kontraproduktiv.

► **Je geringer die Sachbeteiligung des Mediators ist, desto größer wird die Verantwortung der Parteien, sich kooperativ zu verhalten.**

Mithin geht es nicht nur um die in manchen Definitionen enthaltene fehlende Entscheidungsbefugnis des Dritten, sondern um den Grad der sachlichen Beteiligung und Einbeziehung.

Das „richtige“ Verfahren

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es kein richtiges oder falsches und kein besseres oder schlechteres Verfahren gibt. Es gibt allerdings Verfahren, die sich mehr und andere die sich weniger gut in die Konfliktstrategie der Parteien einfügen lassen. Ein „richtiges“ Verfahren ist deshalb ein zielführendes Verfahren. Ein „falsches“ Verfahren führt am Ziel der Parteien vorbei.

Beispiel: Ein Ehepaar hat einen Konflikt, der sich dadurch auszeichnet, dass der Ehemann sich stets als zu kurz gekommen sieht. Aus dieser Grundhaltung entwickelt er Strategien, die seine Frau als feindlich einstuft. Vor dem Hintergrund einer von ihr angenommenen psychischen Erkrankung reagiert sie hilflos. Sie lässt sich anwaltlich beraten, weil der Mann für sie unberechenbar geworden ist. Es kommt zu einer Betreuung über den Mann, gegen die er sich mit dem Scheidungsantrag zur Wehr setzt. Im Grunde will keine der Parteien geschieden sein. Es kommt zur Mediation. Dort wird eine Vereinbarung getroffen, welche die Parteien von ihren Rechtsanwälten auf den rechtlichen Gehalt und die juristische Bandbreite an Möglichkeiten untersuchen lassen sollten. Statt das Votum des Anwaltes aus der Rechtsberatung in die Mediation einzubringen, wird das Scheidungsverfahren fortgesetzt, ohne dass die Folgesachen, aus denen der Ehemann das Gefühl des zu kurz Kommens abgeleitet hat, terminiert wurden. Die Parteien wurden geschieden. Jetzt sind sie wieder in der Mediation, weil sie spüren, dass die juristische Behandlung des Falles an ihren eigentlichen Interessen vorbei geht. Sie finden sich mit der Scheidung ab. Sie bekunden aber immer noch, dass eine Scheidung eigentlich nicht beabsichtigt war.

Zielfestlegung

Das zielführende Verfahren erlaubt die zur Konfliktbeilegung am besten passende Strategie. Insoweit gibt es zwei Optionen. Die eine besteht darin, eine Lösung durchzusetzen, die andere besteht darin, eine Lösung zu suchen. Um eine Lösung legal gegen den Widerstand der anderen Partei durchzusetzen, sind diejenigen Verfahren am besten geeignet, die mit einer Entscheidung enden, also das Gerichtsverfahren und das Schiedsgerichtsverfahren. Dort wo eine Durchsetzung nicht oder nicht ohne weiteres möglich ist, ist eine Suche nach einer anderen Lösung angebracht. Hierzu eignen sich die Verfahren am besten, die mit einer Vereinbarung enden. Strategisch betrachtet erwartet die Durchsetzung einer Lösung oder Position eine Konfrontation, während die Suche nach einer Lösung am besten mit der Kooperation zu Recht kommt.

Ein weiterer Aspekt für die Auswahl des Verfahrens ist die Frage, ob und in welchem Umfang eine Konfliktarbeit statt finden soll. Sowohl das Gerichtsverfahren wie auch das Schiedsgerichtsverfahren erfordern Abstraktionen eines Sachverhalts, die es nicht erlauben oder zumindest nicht nahe legen, auch die Streitmotive ins Kalkül zu ziehen. Ob und inwieweit ein Richter den Menschen an sich im Blick haben kann, wenn er das Verfahren durchführt, hängt einerseits von den Verfahrensvorschriften ab, von der kulturellen Konnotation der Justiz, von den Umweltbedingungen und von den Fähigkeiten und Neigungen des individuellen Richters. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Richter in vielen Ländern zwar einen Schlichtungsauftrag hat. Und dass dieser Auftrag aber nicht nur im internationalen, sondern auch im nationalen Vergleich ganz unterschiedlich gehandhabt wird.

Beispiel: In Deutschland gibt es in der ZPO einen Schlichtungsauftrag an den Richter. Er soll in jeder Lage des Verfahrens darauf achten, dass sich die Parteien einigen können. Ohne eine vertiefende Kenntnis von Konflikten und innerhalb der entweder – oder Logik des Nullsummenspiels erwirken Richter oft einen Kompromiss. Man trifft sich in der Mitte. Dies ist in Deutschland eine der Arbeitsbelastung zollende Überlebensstrategie des Richters. Der deutsche Richter ist anders als seine Kollegen im Ausland als der maßgebliche Sachbearbeiter strategisch in den gesamten Prozess eingebunden und hat viele Möglichkeiten der Kommunikation. Die Art und Weise der Kommunikation ist in keiner ZPO der Welt vorgeschrieben. Da die Mediation oder besser gesagt das Medieren ein ausschließlich kommunikativer Prozess ist, kann er sich die Freiheit nehmen, diese Kommunikation auch im Gerichtsverfahren einzusetzen. Seitdem dies im Rahmen eines Projektes „integrierte Mediation in Familiensachen bei dem OLG in Koblenz“ erforscht wurde, weiß man, dass es dem Richter ohne weiteres gelingen kann, statt eines Kompromissvergleiches auch einen Konsensvergleich herbeizuführen.

Es hat in erster Linie mit der Beschränkung auf die juristische Abstraktion zu tun, wenn die juristischen Verfahren Relationen zu den persönlichen Befindlichkeiten und der Betroffenheit der Parteien aus dem Blick verlieren. Es mag auch kulturell bedingt sein, wenn die Abstraktion in einer Gesellschaft sich derart etabliert hat, dass die ganzheitliche, systemische Sicht nicht nur den Richtern, sondern auch den Parteien verschlossen ist. Man sollte sich im Klaren darüber sein, dass das stringente logische Denken und die Methodik der Subsumtion ein Konstrukt ist, das seinerzeit von einem römischen Prätor erfunden wurde, den uns Prof. Dr. *Haft* in seinem Buch „Verhandlung und Mediation“¹⁷ vorgestellt hat. Dieser Prätor, so wird ausgeführt, habe das (juristische) Denken in Ansprüchen nicht zuletzt erfunden, um Macht zu erlangen. Dahinter verbirgt sich eine abendländische Philosophie, die auf die Trennung von Geist und Seele zurückzuführen ist. Andere Kulturen haben andere Zugänge zur Lösung von Streitigkeiten gefunden. Statt dem streng logischen „Entweder-oder-Prinzip“ sieht das indische Denken beispielsweise das Tetralemma¹⁸ als einen Zugang zur Lösung kontradiktorischer Widersprüche an. Es handelt sich um eine Denkweise und Technik, die heute von manchen Mediatoren zur Auflösung von Dilemmata verwendet wird¹⁹. Die gedanklichen Zugänge und Sichtweisen zur Lösung von Widersprüchen sind kulturell bedingt sehr unterschiedlich. Auch meine Arbeit in verschiedenen Auslandsprojekten, wo es um die Anwendung juristischer Methodik geht hat gezeigt, dass selbst in Europa große Diskrepanzen bestehen, wie eine systematische, kalkulierbare Lösung von Widersprüchen möglich ist.

Mit der Konfliktforschung erweitern sich die Möglichkeiten der Problemlösung. Es werden andere Optionen erkennbar, wie mit der Komplexität des Problems umzugehen ist. Die Subsumtion als eine Methodik zur Reduktion von Komplexität erweist sich als zwar effektiv aber ungenügend, wenn nicht die Sicht auf den Konflikt hinzugenommen wird. Konflikte haben die dumme Eigenschaft, dass sie sich verstecken. Dass sie angetrieben werden durch eine Streitmotivation, die wiederum mit dem Wunsch einer Mangelbeseitigung verknüpft ist. Konflikte zeigen ihre Symptome oft dort, wo nicht ihre Ursache liegt. Vieles geschieht im Unbewussten. Die Konfliktforschung versucht ihrerseits die Komplexität von Konflikten zu erkennen und aufzulösen. Dieses Wissen versucht die Mediation sich nutzbar zu machen. Hier ist die Bearbeitung des Konfliktes zumindest ein Aspekt der Konfliktbeilegung. Ein Experte, der die Mediation anwenden oder zu ihr raten soll, muss über dieses Wissen verfügen, um zu erkennen, wozu die Mediation in der Lage ist oder nicht. In grenzüberschreitenden Fällen gilt dies umso mehr. Es sollte ein Wissen sein, das nicht nur in der Mediation verfügbar ist sondern in jedem Verfahren als Ausgangsfrage vorweggestellt wird. Methodisch wird der Zugang zu dem zugrunde liegenden Konflikt über die Konfliktanalyse verwirklicht.

Die Konfliktanalyse

Die Konfliktanalyse steht am Anfang von jeder Mediation. Wenigstens sollte sie es. Sie erfolgt im Verborgenen. Lediglich bei Co- und Teammediationen bedarf es einer expliziten

¹⁷ Frijthof *Haft*, Verhandlung und Mediation, die Alternative zum Rechtsstreit, 2. Auflage, C.H. Beck Verlag

¹⁸ <http://de.wikipedia.org/wiki/Tetralemma>

¹⁹ <http://www.in-mediation.eu/tetralemma-mediation>

Abstimmung. Manchmal ist es auch erforderlich, sie mit den Medianden abzuklären. Eine Analyse des Konfliktes ist erforderlich, damit

- der Zugriff auf den Konflikt in seiner Komplexität reduziert wird,
- nicht das Symptom des Konfliktes, sondern seine Ursache behandelt wird,
- damit sich die Parteien für das „richtige“ (zielführende) Verfahren entscheiden,
- damit im Falle einer Mediation die am besten passende Verfahrensweise abgestimmt werden kann und last but not least
- damit innerhalb des Verfahrens die geeigneten Interventionen vorgehalten werden können.

Die Konfliktanalyse führt zu einer Ausgangshypothese über den Konflikt. Sie bestimmt zunächst, ob die Mediation überhaupt ein einschlägiges Verfahren ist. Eine Mediation ist nämlich nur dann das eigentlich gebotene und statthafte Verfahren, wenn ein Konflikt vorliegt. Besonders im internationalen Kontext ist es wichtig, dass sich die Mediatoren auf eine Konfliktanalyse verständigen können. Wie später noch aufzuzeigen ist, verschiebt sich die Sicht auf den Konflikt gerne bei interkulturellen Problemstellungen.

► **In jeder Mediation ist eine Ausgangshypothese zu bilden. Bei Co- und Teammediationen ist sie unter den Mediatoren abzustimmen.**

Gegebenenfalls ist es auch sinnvoll, die Ausgangshypothese mit den Medianden abzustimmen. Nicht jeder Streit muss ein Konflikt sein und Missverständnisse sind im internationalen Verkehr naheliegender als im Binnenverkehr, wie im Kapitel Interkulturelle Konflikte noch näher darzulegen ist.

Der Konflikt

Im Alltagsverständnis wird der Begriff "Konflikt" vom Lateinischen *conflictio*²⁰ abgeleitet. Das Verb „*confligere*“ bedeutet im erweiterten Sinne so viel wie zusammenschlagen, zusammenstoßen, aber auch in Kampf geraten, heftig widersprechen. Der Konflikt ist emotional besetzt, so dass seine Konnotation ganz wesentlich von der Persönlichkeit des Verwenders geprägt ist. Die Entscheidung was ein Konflikt ist und was nicht ist auch kulturgeprägt. Das bedeutet, was in einem Land als Konflikt angesehen wird, muss in einem anderen Land noch lange kein Konflikt sein. Anlass für einen Konflikt ist meist ein Interessensgegensatz. Dieser wird durch unterschiedliche Werte, abweichende Beurteilungen, Gefühle oder Bedürfnisse ausgelöst, aus denen die Konfliktparteien gegensätzliches Verhalten ableiten²¹. Ohne einen Interessensgegensatz ist der Streit nicht als ein Konflikt, sondern lediglich als ein Missverständnis aufzufassen, das auf fehlender, falscher oder falsch verstandener Information beruht.

Konflikt wird mit Gewalt, Chaos, Unterwerfung Unordnung, Belastung und kriegerischer Auseinandersetzung gleich gesetzt. Oft werden Konflikte als pathologisch, destruktiv, als Ausdruck mangelnder persönlicher Reife, als Ausdruck einer Kommunikationsstörung, als im menschlichen Wesen veranlagt, als konstruktiver Motor für persönliche oder gesellschaftliche Veränderungen oder auch als kreativer Impuls oder als Ausdruck gesellschaftlicher Spannungen verstanden. Davon zu unterscheiden sind die Konnotationen der Wissenschaft. Die wissenschaftliche Befassung mit dem Konflikt versucht seine Ursachen und Wirkungen herauszuarbeiten, um Regeln für die Vermeidung oder Lösung von Konflikten zu finden. Kein Wunder also, wenn die Wissenschaft verschiedene Theorien über den Konflikt und Definitionen anbietet, die den Konflikt als ein steuerbares Phänomen des Menschen und der Gesellschaft begreifen lässt.

In der Mediation und den Mediatorenausbildungen ist oft von DER Konflikttheorie die Rede. Tatsächlich gibt es unüberschaubar viele Konflikttheorien. Die erste Sichtung hinterlässt einen diffusen Eindruck. Der Grund mag darin liegen, dass die wissenschaftliche Befassung mit Konflikten unter dem Blickwinkel unterschiedlicher Disziplinen erfolgt. Es gibt Konflikttheorien in fast allen wissenschaftlichen Fachbereichen, die mit Konflikten in Berührung kommen. Konflikttheorien gibt es in der Soziologie, der Ethnologie, der Sozio-Biologie, der

²⁰ http://www.quickdict.de/showlat.php/10995_de_lat_Konflikt.html , 2010

²¹ <http://de.wikipedia.org/wiki/Konflikt>

Rechtssoziologie, der Politologie, der Theologie, der Ökonomie und natürlich auch der Psychologie. Im Grunde stehen sich die soziologischen und die psychologischen Konflikttheorien gegenüber. Während sich der soziologisch fundierte Ausgangspunkt eher mit Fragen der kontextualen Ursachen und Wirkungen von Konflikten auseinandersetzt, steht in der Psychologie das individuelle Motiv und die Internalisierung von Normen im Mittelpunkt.

Die konflikttheoretischen Ansätze betrachten sowohl den Akteur, die ihm gegebenen Möglichkeiten, die Einflussnahmen und die steuerbaren oder nicht steuerbaren Auswirkungen seines Handelns. Sie inkludieren das Umfeld ebenso wie die Handlungsoptionen und das dem Konfliktgeschehen innewohnende Potenzial für eine Veränderung. Oft erwähnen Mediatoren, dass Konflikte notwendig seien, um Veränderungen herbeizuführen. Diese Aussage sollte bezweifelt werden. Zutreffender erscheint es, dass der Konflikt bereits ein Ausdruck oder gar eine Reaktion auf Veränderungen darstellt. Er ist also eine Chance, einen Veränderungsbedarf überhaupt zu erkennen. Die Veränderung selbst besteht in einem Entwicklungsprozess, der auch evolutionär und widerspruchsfrei möglich ist. Natürlich ist diese Auffassung nicht unumstritten. Trotzdem findet sie einen Rückhalt in der Wissenschaft. Dort wird zwischen synthetischen und analytischen Konflikttheorien unterschieden. Während sich die synthetische Konflikttheorie auf das gestaltende Element von Konflikten bezieht, konzentriert sich die analytische Konflikttheorie auf die Untersuchung des Konfliktes selbst und dessen Auflösung. Die wichtigsten Bestandteile der analytischen Konflikttheorien sind die Spieltheorie, die Systemtheorie und die Entscheidungstheorie. In allen Fällen geht es um die Ausschöpfung von Optionen und Wahlmöglichkeiten. Während sich die Spieltheorie als eine Disziplin der Mathematik mit den strategischen Optionen eines Spiels oder, vielleicht besser gesagt, einer Begebenheit befasst, beschreibt die Systemtheorie die systemischen Bedingungen, unter denen immanente Veränderungsprozesse ablaufen. Die Entscheidungstheorie beschreibt die jeweiligen Wahlmöglichkeiten der Akteure unter mehreren Alternativen. In allen Fällen geht es darum, normative Entscheidungsmodelle aufzudecken, die eine Behandlung der Konflikte steuern lassen. Die unterschiedlichen, wissenschaftlichen Perspektiven führen zu ebenso differierenden Definitionen und Schlussfolgerungen. Es ist also definitiv nicht zutreffend, von DER Konflikttheorie zu sprechen, solange diese Formulierung nicht die Zusammenfassung aller Konflikttheorien beschreibt.

Auch die Wissenschaft kennt unterschiedliche Ansichten darüber, ob Konflikte als positiv oder negativ zu bewertende, zwischenmenschliche Phänomene sind. Zutreffend ist allerdings, dass die wissenschaftliche Terminologie, anders als die Alltagssprache, weniger emotional besetzt wird. In diesem Kontext genügt es zu wissen, dass es viele Konflikttheorien gibt, die aus den unterschiedlichen Fachdisziplinen stammen. Konflikttheorien haben z.B. aufgestellt: *Lewins, Freud, Simmel, Goffman, Lubmann, Dabrendorf, Coser, Nash, Harsanyi*, ja sogar Karl Marx hatte eine Konflikttheorie entwickelt. In der Mediation ist die Konflikttheorie von *Glasl* wohl die am meisten verbreitete.

Glasl sieht den Konflikt als eine Interaktion zwischen Akteuren, bei der wenigstens ein Akteur eine Unvereinbarkeit in seinem Denken und Wahrnehmen erlebt und dadurch eine Beeinträchtigung erfährt. Für *Glasl* steht der Konfliktverlauf im Fokus der Akteure und damit die Wahl einer geeigneten Strategie. Die Abwanderungsstrategie führt zum Abbruch der Kommunikation. Die Delegationsstrategie bewirkt die Abgabe der Entscheidung an Dritte. Bei der Verhandlungsstrategie lösen die Akteure den Konflikt durch eine einvernehmliche Lösung, während sich die Standpunkte bei der Eskalationsstrategie verhärten. Mit der zunehmenden Eskalation verdichten sich die Handlungsoptionen zu dem berühmten, neun Stufenmodell der Konflikteskalation, wobei es die Eskalation noch in den ersten drei Stufen erlaubt, eine Win-win-Lösung herbeizuführen. In den Stufen vier bis sechs wird es zu einer Win-lose-Lösung kommen und in den letzten drei Stufen wird die Lose-lose-Lösung die naheliegende sein.

Um eine für die Mediation ausreichende und geeignete Konfliktanalyse durchführen zu können, bedarf es keiner aufwendigen Auseinandersetzung mit den Konflikttheorien. Noch streitet auch die Wissenschaft, ob und wie sich Konflikte einteilen lassen²². In der Literatur finden sich hunderte von Konfliktarten, die mehr oder weniger unsystematisch versuchen, den

²² Schwarz, 8. Auflage

Konflikt durch Begriffskombinationen zu typisieren²³. Da gibt es den Beurteilungskonflikt, den Beziehungskonflikt, den Entscheidungskonflikt, den Eltern-Kind-Konflikt, den Verteilungskonflikt, den Machtkonflikt, den ethnischen Konflikt, den Familienkonflikt, den Paarkonflikt, den Rollenkonflikt und den Strukturkonflikt, um nur einige zu nennen. Die Liste ist ebenso ungeordnet wie unvollständig. Sie ist auch nicht aussagekräftig. Manche Konflikte können als Oberbegriff für andere gelten. Andere könnten als Bestandteile wieder anderer Konflikte in Erscheinung treten. Die Interessen- oder die Sachkonflikte beispielsweise könnten ohne weiteres auch die Zielkonflikte und die Normenkonflikte umfassen. Beziehungskonflikte schließen z.B. Paarkonflikte, Eltern-Kind-Konflikte, Durchsetzungskonflikte und Rollenkonflikte ein. Wertekonflikte inkludieren möglicherweise die Umweltkonflikte und die Glaubenskonflikte. Die kreative Möglichkeit, die Konflikte zugleich verschiedenen Oberbegriffen zuzuordnen, bedingt eine immanente Ungenauigkeit. Denn Organisationskonflikte können sich sowohl als reine Sachkonflikte erweisen oder aber Beziehungskonflikte sein. Eine ebenso einfache wie wirkungsvolle Handhabung der Konflikte erlaubt die Einteilung in Konfliktdimensionen, wie sie bei der integrierten Mediation gelehrt wird.

Konfliktdimensionen

Konflikte können erfasst und systematisch einsortiert werden, wenn übereinstimmende Kriterien und Stereotypen gebildet werden, die eine fallbezogene Zuordnung ermöglichen. Diese Typologie soll eine Orientierung in der Konfliktarbeit ermöglichen und Anleitungen zur Verfügung stellen, wie mit den einzelnen Konflikten am Besten zu verfahren ist. Stereotype Gemeinsamkeiten lassen sich in Hintergrundvariablen wiederfinden, welche das Auftreten, die Intensität und die Form der Austragung von Konflikten beschreiben. Die Variablen erlauben eine mehr oder weniger konsistente Einteilung in rationale, emotionale und soziale Konflikte. Somit lassen sich drei Dimensionen unterscheiden, in denen die Konflikte zur Geltung kommen.

- **Die sachlich-intellektuelle Dimension**
Angesprochen sind Konflikte, die eher rational fokussiert sind. Zielkonflikte fallen ebenso hierunter wie Regel und Normenkonflikte.
- **Die sozio-emotionale Dimension**
Hier geht es zumeist um Beziehungskonflikte. Die emotionale Betroffenheit ist ein Kriterium für deren Annahme. In dieser Dimension finden sich Rollenkonflikte wieder, die eine Störung auf der Beziehungsebene verursachen.
- **Die wertmäßig-kulturelle Dimension**
In diese Kategorie fallen Konflikte, bei denen Themen wie Gerechtigkeit im Mittelpunkt stehen. Dieses Thema kommt mitunter verstärkt auch in Trennungs- und Scheidungsauseinandersetzungen vor. Aber auch solche, wo kollidierende Glaubensfragen oder kulturelle Aspekte eine Rolle spielen. Das Kopftuchproblem der Musliminnen könnte darunter gefasst werden.

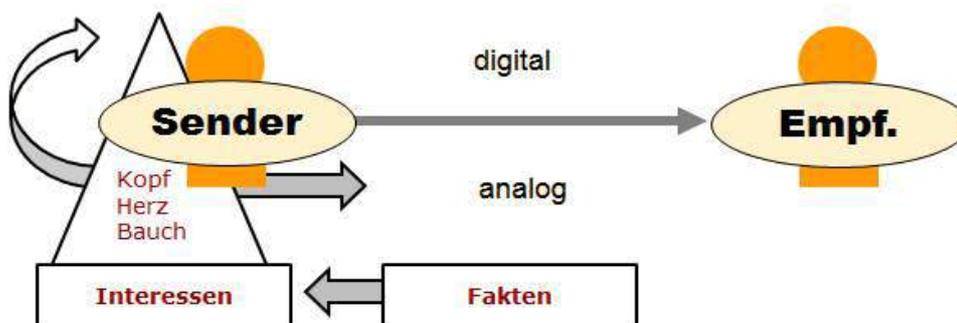
Bitte bewerten Sie diese Einteilung nicht allzu dogmatisch. Konflikte sind widersprüchlich und dynamisch. Sie stehen vor allem auch in Wechselbeziehungen zueinander. So kann es ohne weiteres vorkommen, dass sich ein Sachkonflikt schnell zu einem Beziehungskonflikt ausweitet. Spätestens dann, wenn beispielsweise ein an und für sich sachlich auszutragender Zielkonflikt bei wenigstens einer der Parteien das Gefühl auslöst, von der Gegenseite missachtet zu sein. Dann mag sich der Zielkonflikt zu einem Mobbingfall entwickeln und aus dem Konflikt, der ursprünglich auf der sachlich intellektuellen Ebene anzusetzen war entwickelt sich ein nicht zu unterschätzendes Problem in der Beziehung zweier Mitarbeiter zueinander. Für den Außenstehenden steht nun das Mobbing im Vordergrund. Es verdeckt den eigentlichen, auslösenden Konflikt. Tatsächlich ist das Mobbing jedoch ein neben den Zielkonflikt tretendes Phänomen, das wie ein Substitutionskonflikt ausgetragen wird und durchaus eine eigene, dominante Dynamik bekommt. Die Mediation versucht, anders als das Gerichtsverfahren zum Beispiel, den Konflikt in seiner Gesamtheit zu begreifen und die Auswirkungen auf die anstehenden Sachfragen zu beschreiben. Die Mediation ist ein Verfahren, bei dem die Arbeit am Konflikt und die Motive des Streitens im Vordergrund stehen. Kon-

²³ Simon, Offenbach

sequenterweise hat sie sich auf die Dynamik des Konfliktes einzulassen und sich dem Konfliktgeschehen anzupassen. Die dadurch notwendige Flexibilität und Kreativität sowie die Nähe zum Konflikt einerseits aber auch zu den Sachfragen andererseits, sind unbedingte Charaktermerkmale der Mediation.

Die Einbeziehung der personellen Betroffenheit der Streitparteien hat einen direkten Einfluss auf die Auswahl des Verfahrens und der Verfahrensweise. Sie führt zu unterschiedlichen methodischen Ansätzen²⁴ und ist für die Gestaltung des Verfahrens von ausschlaggebender Bedeutung. Um diesen Zusammenhang besser verstehen zu können, mag das Eisbergmodell als eine assoziative Vorlage dienen. Über der Wasseroberfläche ist nur der Teil des Eisbergs sichtbar. Dieser sichtbare Berg entspricht dem Teil des Konfliktes, über den gestritten wird. Unter dem Wasser befindet sich der eigentliche Korpus des Eisberges. Er ist für den Betrachter nicht sichtbar. Hier liegen meist die wirklichen Ursachen für die streitige Auseinandersetzung verborgen. Sie können mehr oder weniger tief ins Wasser reichen. Die Metapher des Eisbergs legt es nahe, wenigstens zwei verschiedene Ebenen eines Konfliktes zu unterscheiden. Die eine betrifft den oberhalb des Wassers befindlichen Teil des Eisbergs, die andere betrifft seinen unterhalb des Wassers verborgenen Teil.

Die mit der Eisbergassoziation naheliegende Einteilung der Ebenen oberhalb und unterhalb der Wasseroberfläche erinnert an die kommunikationswissenschaftliche Differenzierung zwischen der digitalen Sach- und der analogen Emotions- oder Beziehungsebene. In diesem Sinne lassen sich auch die Konflikte über eher problem- oder konfliktzentrierte Verfahrensweisen differenzieren. Die problemzentrierte Auseinandersetzung entspricht dabei der Kommunikation auf der Sachebene. Hier sind die Konflikte der sachlich-intellektuellen Dimension anzusiedeln. Die sozio-emotionale Dimension und die wertmäßig-kulturelle Dimension beschreiben die Ebenen unterhalb der Wasseroberfläche unseres Eisbergmodells. Während die sozio-emotionale Dimension sich noch relativ nah an der Wasseroberfläche befindet, repräsentiert die wertmäßig-kulturelle Dimension denjenigen Teil des Eisbergs, der fast unerreichbar tief unterhalb der Wasseroberfläche zu finden ist. Diese Aufteilung lässt sich wie folgt in die schematische Darstellung des Kommunikationsmodells von Watzlawick einfügen:



Der Sender einer Information kommuniziert auf der digitalen Sachebene einerseits. Dort vermittelt er seine Sicht auf die zugrunde liegenden Fakten in Form von Meinungen und Ansichten. Emotionen kommunizieren sich über die analoge Ebene. Das jeweils zu kommunizierende Interesse ist „Mir soll es gut gehen“. Dabei lässt sich auch das kommunizierte Interesse auf eine Sach-, eine Beziehungs- und eine Werteebene beziehen. Organisch lässt sich die Sachebene dem Kopf, die Beziehungs- oder Emotionsebene dem Herz und die Werteebene dem Bauch zuschreiben. Auf der Kopfebene drückt sich die Frage nach den Interessen wie folgt aus: Wie muss ich die Fakten sehen, damit es mir gut geht? Auf der Herzebene lautet sie: Wie muss ich die Emotionen (Beziehung) wahrnehmen, damit es mir gut geht? Auf der Bauchebene schließlich lautet die Frage: Wie muss ich mich (meine Werte) sehen, damit es mir gut geht? Nach Isolation der reinen Fakten lassen sich die Interessen über die geäu-

²⁴ Trossen, Mediation – handwerklich, Win-Management – Verlag, Altenkirchen, 2012

Berten Meinungen und Emotionen erschließen. Die Unterscheidung wird durch den so genannten 3-er Schritt der Wahrnehmung herbeigeführt, indem der Mediator beim Loopen (Paraphrasieren und Verbalisieren) zwischen Fakten, Meinungen und Emotionen unterscheidet und diese als solche zurückmeldet.

► **Es ist stets zwischen Fakten, Meinungen und Emotionen zu unterscheiden**

Herz und Bauch liefern die Bedürfnisse. Der Kopf liefert die darauf basierenden Sichtweisen. Bedürfnisse und Sichtweisen zusammen ergeben den Rahmen, in dem die Interessen herausgebildet werden. Die Interessen wiederum ergeben den Zweck der Kommunikation. Über seine Interessen verfolgt der Sender einen Nutzen, den er mit der Weiterleitung seiner Information zu realisieren versucht. Das ist übrigens der Grund, warum sich der Mediator so sehr für die Streitmotive der Parteien interessiert. Kennt er die Beweggründe für den Streit, dann erkennt er im Kontrast dazu liegend die zu realisierenden Interessen und Bedürfnisse. Hierin finden die Parteien dann den Schlüssel für Lösungen.

Beispiel: Die Parteien streiten über eine Zahlungsverpflichtung. Es gibt unterschiedliche Rechtsauffassungen über die Höhe der Zahlungsverpflichtung. Nachdem eine Partei vorgetragen hat, der Gegner verbreite die ganze Zeit nur Lügen und beschränke sich auf unsachgemäße Vorwürfe, erfolgte ein heftiger Schlagabtausch zwischen den Parteien. Nach einer Zeit des Streitens fragt der Mediator: „Worüber streiten Sie eigentlich jetzt?“ Es folgen ausweichende und sich widersprechende Antworten über die Höhe der Zahlungsverpflichtung. Der Mediator insistiert. „Ich möchte gerne genau wissen worum Sie sich streiten? Ich habe nicht das Gefühl, dass Sie unterschiedlichen Meinungen über Rechtsfragen austauschen“. Dann sagt die eine Partei plötzlich: „So muss ich mich doch nicht behandeln lassen!“ Der Mediator paraphrasiert: „Sie möchten ernst genommen werden und das Gefühl haben, die Gegenseite setzt sich mit Ihren Argumenten auseinander. Kann man das so sagen?“ „Ja“ lautet die Antwort der befragten Partei. Der Mediator fährt fort: „Kann es sein, dass Sie mit dem Streit erreichen möchten, angehört zu werden? Kann man das so sagen?“ „Ja, vielleicht“ lautet die weitere Antwort. „Dann schlage ich vor“, sagt der Mediator jetzt auf den Zweck des vorangegangenen kleinen Streites eingehend, „Dann schlage ich vor, dass wir uns zunächst einmal auf die reinen Fakten konzentrieren und schauen, ob und inwieweit sie insoweit übereinstimmen. Ist das ok?“

Interessen, die nicht emotional verknüpft sind, lassen sich auf der Kopfebene abwickeln. Geht der Streit jedoch tiefer auf die emotionale Ebene oder die Beziehungsebene ein, verändern sich auch die Interessen in dem Grad, wie sich auch die Bedürfnisse verändern. Die Bedürfnisse werden jetzt zunehmend durch den emotionalen Konflikt geprägt. Sie schließen jetzt durchaus Beziehungsaspekte mit ein. Die emotionalen Interessen überlagern die Sachinteressen. Der Konflikt eskaliert, indem er tiefer geht. Jetzt genügt eine Klärung auf der Kopfebene nicht mehr. Eine Klärung der Beziehung wird erforderlich, bevor die Parteien wieder einen Zugang zu den Sachfragen finden können.

► **Die Klärung des Beziehungskonfliktes ermöglicht den Zugang auf den Sachkonflikt.**

Geht der Streit noch tiefer auf Werte und Glaubensfragen ein, werden die Interessen umso stärker von dem Konfliktgeschehen eingenommen. Um einen solchen Fall auf der Sachebene verhandeln zu können, bedarf es einer Veränderung von Sichtweisen und einer Relativierung der Selbstsicht.

► **Klärung des Wertekonfliktes erlaubt den Zugang zum Beziehungskonflikt, dessen Klärung wiederum den Zugang auf den Sachkonflikt ermöglicht.**

Die Konfliktebenen entsprechen den Konfliktdimensionen



Auch wenn wir die Ebenen voneinander differenzieren bedeutet das nicht, dass der Konflikt dort ganz isoliert auftritt. Es bedeutet auch nicht, dass die anderen Ebenen zu ignorieren sind. Warum das so ist, ergibt die auffällige Parallele der dreigeteilten Konfliktebenen zu den menschlichen Intelligenzzentren. Nach der Persönlichkeits-Enneagrammtypologie beispielsweise verfügt jeder Mensch über drei Intelligenzzentren, den Kopf (Verstand, Ratio), das Herz (Emotionen) und den Bauch (Instinkt, Prägung). Besonders in der westlichen Kultur, wird traditionell versucht, die Kopfebene vollständig getrennt wahrzunehmen. Diese Sichtweise ist auf die Philosophie des Altertums zurückzuführen. Dort haben namhafte Philosophen wie zum Beispiel Epiktet durch die Isolation der Ratio und mit der Trennung von Geist und Körper versucht, sich wenigstens mental der Versklavung zu erzielen. Sie dokumentierten, dass eine Versklavung des Körpers zwar als unausweichlich zu akzeptieren sei, eine Versklavung des Geistes sei jedoch damit nicht verbunden. Erst die moderne Wissenschaft lehrt uns, dass die Intelligenz nicht nur im Kopf stattfindet²⁵. Körper und Geist bilden eine Einheit. Mithin bildet auch der Konflikt - obwohl auf den zu unterscheidenden Ebenen virulierend - ebenfalls eine Einheit. Wenigstens ist er mit den jeweils höheren Ebenen verwoben. Das bedeutet, ein Wertekonflikt hat auch eine Beziehungs- und eine Sachdimension. Ein Beziehungskonflikt hat auch eine Sachdimension lediglich ein Sachkonflikt beschränkt sich auf die Sachebene.

- ▶ **Empfinden, Fühlen und Denken sind (un-)trennbar miteinander verbunden. Deshalb sind alle Intelligenzzentren des Menschen getrennt voneinander anzusprechen.**

Die wissenschaftliche Herleitung dieses Phänomens spricht im Gehirn ablaufende und vielfältig miteinander verflochtene Prozesse an. Sie verursachen sich gegenseitig bedingende Einflüsse²⁶. Der Grund hierfür liegt in unserem Bewusstsein verborgen. Das Bewusstsein lässt sich nicht in einer speziellen Region des Gehirns lokalisieren. Es ist vielmehr eine emergente Erscheinung des Zusammenwirkens von im Gehirn ablaufenden Einzelprozessen. Dessen ungeachtet wird das Gefühl, also die Emotio, laienhaft dem Herzen zugeschrieben. Sie wird von uns Menschen auch in dieser Körperregion wahrgenommen (Herzschmerz, Liebeskummer, Angst). Der Volksmund kennt aber auch eine Bauchintelligenz. Dieser Körperregion werden zwar ebenfalls Gefühle zugeordnet (Schmetterlinge im Bauch). Allerdings ordnet die Lehre des Enneagramms dieser Körperregion den Instinkt zu. Sie spezifiziert die Alltagssprache. Im täglichen Sprachgebrauch wird meist nicht zwischen Emotion und Instinkt unterschieden. Beide Phänomene werden ungenau als Gefühl bezeichnet. Präziser wäre es, von emotionalen und instinktiven Gefühlen zu sprechen. Dies gilt besonders im interkulturellen Kontext. So lassen sich die verschieden qualifizierten Gefühlsarten besser auseinander halten. Auch die Intuition und der Instinkt werden oft gleichgesetzt. Sie werden

²⁵ Enneagramm für Therapeuten & Berater

²⁶ Damasio

deshalb oft miteinander verwechselt. Es wird übersehen, dass die Intuition in allen Intelligenzzentren auftreten kann. Es gibt eine verstandesmäßige, eine emotionale und eine instinktive Intuition.

Sei es aus kulturellen, neurobiologischen oder sonstigen hier nicht weiter zu vertiefenden Gründen, der Kopf und die ihm zugeordneten Sinne sind dem Menschen näher, weil sie das Bewusste repräsentieren und (wenigstens) eine Vorstellung von Wirklichkeit ermöglichen.

Beispiel: Die den Ehemann hassende Mediatorin kann in der Mediation durchaus differenzieren zwischen den unterschiedlichen Wahrnehmungen. Sie ist in der Lage, sich auf die unterschiedlichen Sichtweisen einzustellen. Es hat den Anschein, als verstünde sie die guten Absichten hinter den Handlungen der Gegenseite. Am Ende der Mediationssitzung scheint es jedoch so, als hätte man eine Stunde vergeblich gesprochen. Sie sagt plötzlich: "Ja das klingt ja alles ganz schön. Aber ich weiß doch was ich sehe!"

Den rationalen Teil der Wahrnehmung setzen wir Menschen gerne der nur scheinbar objektiven Realität gleich. Tatsächlich repräsentiert die bewusste Ebene jedoch nur einen geringen Teil des Seins und der möglichen Wahrnehmung. Etwa 95% der theoretisch möglichen Wahrnehmung bleiben im Verborgenen. Die Frage ist also warum entscheiden sich Menschen für den gerade gewählten Fokus der 5%-igen Wirklichkeit und nicht für einen anderen?

Heute weiß man, dass die Wahrnehmung durch Instinkte und Gefühle gesteuert wird. Beide interagieren wiederum mit dem Bewussten und beeinflussen sich wechselseitig. Trotzdem sind sie der bewussten Wahrnehmung verborgen. Die meisten Mediatoren glauben, ihr Gefühl sei eine konsequente und schlüssige Reaktion auf die von ihnen bewusst wahrgenommene Wirklichkeit. Kann es nicht auch umgekehrt sein, dass die Gedanken eine Reaktion auf die Gefühle sind?

Tatsächlich sind die Gefühle nicht mehr als eine Vermittlungsinstanz zwischen dem Rationalen und Bewussten und dem Nichtrationalen und Unbewussten. Stangl²⁷ führt aus, dass sogenannte primäre Gefühle durch unspezifische äußere Reize von der Amygdala, dem sogenannten Mandelkern, einem Bereich des Zwischenhirns, dem Hypothalamus ausgelöst wird, der für Gefühle zuständig ist. Dispositionelle Repräsentationen erzeugen einen, dem entsprechenden Gefühl zugeordneten Körperzustand (Furcht, Wut, Freude). Primäre oder präorganisierte Gefühle sind bereits bei der Geburt vorhanden. Reize aus der Umwelt oder aus dem eigenen Körper kommend rufen sie hervor. So wird z.B. bei bestimmter Körpergröße anderer Lebewesen, bei bestimmten Geräuschen oder Gerüchen ein Körpergefühl des Unbehagens oder der Angst ausgelöst. Die Reaktion entsteht durch eine spezifische neuronale Repräsentation, die wiederum einen spezifischen Körperzustand auslöst. Die primären Gefühle beruhen auf Schaltkreisen des limbischen Systems. Sie sind insofern prägend für den Menschen, indem sie die Basis für die gesamte Bandbreite aller abrufbaren Gefühle, einschließlich der sekundären Gefühle darstellen. Die sekundären Gefühle werden durch Denkprozesse ausgelöst. Beispielsweise die Freude, die sich einstellt, nachdem man einen guten Freund seit langem wieder trifft. Die Eifersucht, die sich als eine Folge der Einschätzung des Verhaltens eines Partners oder einer Partnerin einstellt, die Scham die man empfindet, wenn man unbedeckt ist. Diese Gefühle entstehen erst, nachdem man sich ein Bild über eine bestimmte Situation gemacht hat. Sie sind kulturell geprägt und werden durch unsere Erziehung ausgebildet. Sekundäre Gefühle sind erworbene oder erlernte Gefühle, die auf der Basis der primären Gefühle entstanden sind. Sie folgen spezifischen Vorstellungsbildern, die sich auf Grund von persönlichen Erfahrungen gebildet haben, und als neuronale Repräsentationen im Gehirn gespeichert wurden²⁸. Persönliche Erfahrungen sind gespeicherte Vorstellungen von Situationen, die in der persönlichen Vergangenheit mit bestimmten emotionalen Reaktionen verknüpft wurden. Indem sie die aktuellen emotionalen Reaktionen auf Geschehnisse abbilden, ergeben sie eine Art Filter oder einen Verstärker für die geistige Bewertung einer Situation. Das setzt sich deshalb aus einem bewussten, geistigen Bewertungsprozess

²⁷ Stangl, W. „Werner Stangls Arbeitsblätter“ . Von <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/GEHIRN/GehirnEmotion.shtml>

²⁸ Stangl a.a.O.

über eine Situation und neuronalen Reaktionen auf diesen Prozess zusammen, die eine Veränderung des Körperzustandes bewirken. Ein Gefühl setzt sich somit aus einem bewussten, geistigen Bewertungsprozess über eine Situation und neuronalen Reaktionen auf diesen Prozess zusammen, die eine Veränderung des Körperzustandes bewirken. Diese Realitätskonstrukte sind mit früher erworbenen emotionalen Erfahrungen verknüpft. Gefühle lösen unbewusste Körperreaktionen aus. Sie werden über den Körper wahrgenommen. Die laienhafte Lokalisierung in Körperorganen ist demzufolge eine zutreffende Beobachtung. Freude lässt das Herz schneller schlagen, die Durchblutung der Haut wird angekurbelt, die Gesichtsmuskeln rufen einen frohen Gesichtsausdruck hervor. Der Schreck lässt das Herz schneller schlagen, die Durchblutung der Haut wird schwächer (man wird blass), der Mund wird trocken, die Eingeweide krampfen sich zusammen, die Muskeln verkrampfen sich. Gefühle werden durch Rückmeldungen des autonomen Nervensystems über den veränderten Körperzustand bewusst gemacht²⁹.

In einem konfrontativen Verfahren besteht wenig Anreiz sich bewusst und verstehend auf die Gefühle des Anderen einzulassen. Die Mediation hingegen sieht die Gefühle als den Schlüssel für die verborgenen Ursachen des Streites. Sie sind der Zugang zu einem ganzheitlichen Verständnis der Medianden in Bezug auf alle Intelligenzzentren und zugleich der Schlüssel, für eine Relativierung ihrer Sichtweisen.

► **Es ist die Aufgabe des Mediators Sichtweisen zu erhellen, nicht (gezielt) zu verändern!**

Bitte bedenken Sie, dass es NICHT die Aufgabe des Mediators ist, die Sichtweisen der Medianden zu verändern. Wohl aber bedarf es ihrer Bewusstwerdung und Relativierung, damit die Parteien ihre Sichtweise verändern können und damit sie die Sichtweise des Gegenübers als nicht realitätsfern oder falsch bewerten und besser akzeptieren (in ihr Denken einbeziehen) können. Es ist eine notwendige Akzeptanz die es den Parteien ermöglicht, das Konstrukt des Anderen zwar als anders und gegensätzlich, nicht aber als falsch und abzulehnen zu identifizieren.

Gefühle lassen sich noch relativ leicht lokalisieren. Auch sie werden als eine Realität wahrgenommen. Tatsächlich sind sie jedoch nur der Link zu vorausgegangenen emotional bewerteten Erfahrungsmustern. Sie werden nicht durch logisches, sondern durch assoziatives Denken abgerufen. Die abstrahierende, juristische Logik ist deshalb nicht geeignet, diese Intelligenzzentren anzusprechen. In der Mediation werden Sie bemerken, wie schwierig es ist, die Emotionen zu beschreiben. Es bedarf manchmal einer gewissen Penetranz von Seiten des Mediators, welche die Parteien nicht immer als angenehm empfinden.

Beispiel: Aussage des Medianden: "Er ist schuld". Das ist eine kognitive Bewertung, eines Vorganges, der einen emotionalen Bezug hat und Gefühle auslöst, die wiederum das Verhalten des Medianden steuern. Um ihn aus dieser eingeschränkten Sicht zu befreien, bedarf es der Lokalisierung des Gefühls. Der Mediator kann also fragen: "Was macht das bei Ihnen zu denken, er ist schuld, welches Gefühl löst es in Ihnen aus?" Möglicherweise antwortet der Mediand: "Das verursacht ein schlechtes Gefühl." Der Mediator löst nicht locker. Er hinterfragt weiterhin das Gefühl, bis es vom Medianden benannt wird. Das könnte sich so anhören: "Beschreiben Sie das schlechte Gefühl. Was löst es in Ihnen aus?". Die Antwort könnte sein: "Wut und Hass". Jetzt kommt es darauf an, das Gefühl mit den Erfahrungen zu verkoppeln. Der Mediator könnte also paraphrasieren: "Es ist ein Gefühl, das sie beeinträchtigt." Nach dem Loopen (der Bestätigung) kann er versuchen, andere Erfahrungen abzurufen, die dazu beitragen, das Gefühl aufzulösen und den Medianden aus der Abhängigkeit und Einschränkung zu befreien. Dabei muss er nicht therapeutisch vorgehen und das Gefühl analytisch auf seine Ursachen beziehen. Es genügt, den Weg heraus zu finden um anderen Gefühlen den Weg zu öffnen, die eher geeignet sind dem Medianden zu helfen, die Situation so zu akzeptieren, wie sie zu sein scheint. Also fragt er: "Was könnte Ihnen helfen, dieses Gefühl loszuwerden?" Im Buch Mediation anschaulich hat diese Intervention genügt, der Mediandin zu zeigen, dass nicht der Schuldige verantwortlich ist für das was in der Zukunft passiert, sondern dass die Auflösung ihres negativ wahrgenommenen Gefühls in der Verantwortung der Mediandin selbst steht und nicht von dem Verhalten des anderen abhängig ist.

²⁹ Stangl a.a.O.

Der Mediator versucht die Gefühle auf die bewusste Ebene der Ratio zu holen, indem er seine Beobachtung und Wahrnehmung als Paraphrase oder als Verbalisierung an den Medianten spiegelt. Das gelingt manches Mal mit den einfachen Techniken des Paraphrasierens und Verbalisierens. Manchmal müssen aber auch schwerere Geschütze aufgeführt werden, wie etwa das Doppeln oder eine paradoxe Intervention. Es ist zugegebenermaßen recht schwierig, die Herkunft der Emotionen im Sinne ihrer individuellen Rechtfertigung zu beschreiben und spezifischen Erfahrungen und der darauf beruhenden, relativen Bedeutung zuzuordnen. Wie fremd uns Menschen der Umgang mit Gefühlen und deren korrekter Einschätzung fällt, zeigt das nachfolgende Beispiel, indem Gefühle auf ihre Bedeutung zurückgeführt werden.

Beispiel: Der Mediator fragt die sehr emotionalisierten Medianten eines Paarkonfliktes nach seiner Paraphrase: "Sie empfinden Hass gegen Ihren (ehemaligen) Partner. Weil sie sich tief verletzt fühlen. Wissen Sie übrigens, was das Gegenteil von Liebe ist?" Die stereotype Antwort wird sein: "Ja, das ist Hass." Der Mediator kann jetzt versuchen der Mediandin mit einer Information zu helfen, ihr Gefühl anders zu bewerten. Er könnte also fragen: "Ist Hass nicht auch ein starkes Gefühl?" Die Antwort wird lauten: "Ja". Der Mediator kann jetzt weiter Paraphrasieren und Verbalisieren: "Es ist also ein (sehr) starkes Gefühl, das Sie dem anderen entgegen bringen, wenn auch das Vorzeichen anders ist als Ihre Liebe. Kann man das so sehen?" Wahrscheinlich wird die Antwort in etwa so lauten: "Ja, vielleicht." Der Mediator kann jetzt verdeutlichen, dass Hass nicht die Auflösung der Beziehung bedeutet, sondern nur die Umwidmung. Wenn er jetzt noch herausarbeitet, dass starker Hass einer starken Liebe entspricht, beut er sogar noch eine Wertschätzung ein und hebt einen (oft im Streit vergessenen) positiven Aspekt der Beziehung heraus. Dies trägt wiederum dazu bei, das vollständige Bild über die Beziehung wieder herzustellen. Er könnte also wie folgt reagieren: "Sie haben sich, wie ich heraushöre also sehr geliebt. Umso mehr spüren Sie jetzt das Leid das aus dem Verlust dieser Liebe resultiert. Sie empfinden starken Hass, was nicht mehr ist als eine andere Qualität einer starken Emotion im Verhältnis zum Anderen. Was wäre, wenn Sie diese Rückmeldung teilen, Ihr Bestreben für die Zukunft? Wie wollen Sie mit Ihren Gefühlen zurecht kommen? Welches Gefühl möchten Sie gerne haben?" Wenn es gut läuft wird die Mediandin sagen: "Hass ist nicht das, was ich brauche". Der Mediator kann durch weitere Fragen diese Erkenntnis auch herbeiführen. Dann kommt schließlich heraus, dass das Gegenteil von Liebe nicht Hass ist, sondern Gleichgültigkeit. Gleichgültigkeit wiederum führt zur Unabhängigkeit und Unabhängigkeit bedeutet Autonomie. Autonomie wiederum ist das, was aus psychologischer Sicht angestrebt wird, um sich aus einer Beziehung lösen zu können. Wenn es Ihnen als Mediator gelungen ist, bei der Mediandin diese Erkenntnis zu etablieren, dann können Sie weiter gehen und Fragen: "Was denken Sie, brauchen Sie um diese Gleichgültigkeit oder Autonomie zu erreichen?" Spannend - das sei nur am Rande erwähnt - ist es jetzt, dass die Beanspruchung von Unterhalt beispielsweise nicht mehr aus dem Gefühl von Rache und dem Wunsch den anderen zu schädigen erfolgt, sondern vor dem Hintergrund des unabhängig Werdens. Sie werden sehen, dass die Mediandin danach ihre Forderungen neu formulieren wird und kann. Sie stehen jetzt in einem anderen Kontext.

Vielleicht können Sie anhand des vorausgegangenen Beispiels nachvollziehen, dass es kaum gelingt, einen Medianten zum Umdenken zu bewegen, indem Sie ihm abstrakt und rationell erklären wie er die Dinge zu sehen und einzuschätzen hat. Eine Veränderung wird erst dann nachhaltig möglich sein, wenn der Mediant oder die Mediandin diese Sicht auf eigene, andere Erfahrungen zurückführen kann.

- ▶ **Grundsätzlich kann gesagt werden, dass überall dort, wo Gefühle das Handeln bestimmen, es die Aufgabe des Mediators ist, dies den Medianten bewusst zu machen.**

Dabei ist entscheidend, ob und wie der Mediator selbst mit diesen Gefühlen umgehen kann. Erst wenn es gelingt, die Gefühle mit anderen Erfahrungen zu verknüpfen, sie gleichsam zu relativieren, können die Medianten neue und andere Bedeutungen mit den Gefühlen verknüpfen und Erkenntnisse entwickeln, wie die Situation und damit die Lösung anders einzuschätzen ist. Manches Mal genügt es, die Perspektive zu verändern. Der Mediator bedient sich der Techniken des Reframings oder der zirkulären Frage. Er spricht dadurch andere, aber durchaus in der Welt des Medianten vorkommende, Erfahrungen an. Dadurch ermöglicht er es den Medianten neue Bezüge (Verknüpfungen) herzustellen, die wiederum andere

Bewertungen der Situation nahe legen. Es mag genügen, wenn es gelingt, sie wenigstens einer rationalen Akzeptanz der Medianden zuzuführen.

Dort, wo Gefühle im Mittelpunkt des Problems stehen, also bei Konflikten in der sozio-emotionalen Dimension, bedarf es zweifellos einer intensiveren Arbeit, die mit einer sachlich intellektuellen Auseinandersetzung kaum zu erreichen ist. Der Zugang zum emotionalen und rationalen Spektrum der Mediation ist so individuell, wie die Wahrnehmungsfähigkeit der Menschen. Manche Menschen sind mehr kopfgesteuert, andere sind mehr herzugesteuert und wieder andere sind mehr bauchgesteuert. Sie erreichen Ihre Medianden am Leichtesten auf der Ebene, auf der sie am besten funktionieren. Ein rational denkender Mensch kann mit den Gesetzen der Logik oder des Denkens besser zurecht kommen, als ein betont emotional fühlender Mensch. Ein selbst reflektierter Mensch kann mit seinen Werten und Prägungen besser umgehen als ein intuitiv handelnder Mensch. Es ist deshalb nachvollziehbar, wie schwierig es sein kann, einen Konflikt auf der noch grundlegenden wertmäßig-kulturellen Dimension, dem Instinkt oder der Ordnungskategorie in einer Weise anzusprechen, dass die Medianden bereit sind, darüber in Verhandlungen zu treten. Die Religionskriege des Mittelalters sind ein Beispiel für diese Konfliktdimension aber auch die aktuelle Auseinandersetzung mit tief verankerten Wertesystemen wie sie derzeit mehr und mehr entgegen aller Globalisierung die westliche und die nahöstliche Welt voneinander trennt.

Beispiel: Ein E-Mail folgenden Inhaltes wird in Umlauf gebracht: THERE ARE NO WORDS TO DESCRIBE THIS!!!!!! MAY GOD HAVE MERCY ON US WHO TOLERATE THE MUSLIM!!!!



An 8 years old child has caught in a market in Iran for stealing bread. In the name of Islam he is being punished, his arm will be crushed by a car. He will lose forever the possibility to use his arm again. Is this a religion of peace and love? No religion can ever justify such hideous crimes. What sort of a civilization is this? Pass it on. Let the world know what's happening in the name of Islam. Pass this to all for public awareness. It must be sent WORLD WIDE! Even if this message is sent to you more than once, just keep on passing it on!

Dieses Mail schrieb übrigens jemand aus einem Land, in dem es die Todesstrafe gibt. Wo der Diebstahl von Lebensmitteln keine große Bedeutung hat. Wo der Wahrheitsgehalt der Information ebenso wenig überprüft wird wie der Bezug zu Glaubenssätzen der islamischen Religion. Wo das Mitleid gegenüber einem Kind zum Anlass genommen wird Abscheu und Hass zu demonstrieren und gegen eine Religionsgemeinschaft aufzuwiegeln.

Eine Bearbeitung der Konflikte in diesem Bereich bedeutet für den Betroffenen vordergründig seine ganze Existenz, die kulturelle Wahrheit, das Gefüge von Ordnung und Werten in Frage zu stellen und zu hinterfragen, was er als die Basis seines Seins einschließlich seiner Existenzberechtigung und Selbstbestimmung über die Erfahrung der Vorfahren als unumstößlich gelernt hat, zu relativieren. Die rigorose Abgrenzung bewahrt ihn davor, dies zu tun. Es wird deutlich, dass die Infragestellung von Werten eine Abstraktion erfordert, die derart auf das persönliche Selbstverständnis eingeht und die Ebene des Verborgenen betrifft, dass Sie sich als Mediator mit noch stärkerem Geschütz auf diese Ebene der Wahrnehmung einzulassen haben.

Konfliktintensität

Diese Überlegungen führen zu der variablen Größe der Konfliktintensität. Die der Intensität des Konfliktes beschreibt die persönliche Betroffenheit der Parteien. Mit der Einteilung in kopf-, herz- und bauchbasierte Konflikte ergeben sich erste Anhaltspunkte auf die Konflikttiefe. Die Einteilung findet sich mehr oder weniger genau auch in dem Neunstufenmodell der Konflikteskalation von *Glasl* wieder. *Glasl* beschreibt drei Hauptphasen mit jeweils drei Eskalationsstufen. Zwischen den Hauptphasen befinden sich Hauptschwellen. *Glasl* führt aus, dass sich die Sinneswahrnehmungen während des Konfliktverlaufs ändern. Die erste Hauptphase ist sachbezogen und kooperativ gekennzeichnet. Mit der zweiten Hauptphase begeben sich die Parteien in subjektive Sphären, die Perzeptionen sind beziehungsgerichtet. Die dritte Hauptphase, gewaltbezogen und destruktiv, ist auf Vernichtung ausgerichtet. Auch *Glasl* sieht für die erste Hauptphase eine Moderation als ausreichende Intervention an. Für die zweite Hauptphase hält er eine Vermittlung (Mediation) für die geeignete Maßnahme. In der dritten Hauptphase jedoch geht er davon aus, dass nur noch ein Machteingriff etwa im Rahmen eines Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahrens eine geeignete Intervention darstellen kann³⁰.

Konfliktkomplexität

Die Zuordnung der Konflikte zu Konfliktdimensionen und die Konfliktintensität genügen noch nicht, um die Herangehensweise an Konfliktlösungen vollständig zu beschreiben. Eine weitere Unterscheidung, die auf den Kreis der betroffenen Personen abstellt, ist angebracht.

Konflikte haben auch eine personale Dimension. Auch sie hat Auswirkungen auf die Art und Weise der Konfliktbehandlung. Bezeichnungen wie intrapersonelle Konflikte, Paarkonflikte, Dreieckskonflikte, Gruppenkonflikte und Organisationskonflikte deuten den personellen Bezug an. Es macht einen Unterschied, ob an dem Konflikt eine, zwei oder mehrere Personen beteiligt sind. Die auch in der Literatur immer wieder auftauchende Konfliktvariable bezieht sich deshalb auf die, von der Zahl der Betroffenen abhängige Komplexität des Konfliktes. Schwarz geht so weit, dass er die Einteilung in (gegenständliche) Konfliktarten fast völlig ablehnt. Für ihn ist die Anzahl der betroffenen Personen das ausschlaggebende Kriterium. Ebenso differenziert *Glasl* zwischen Mikro-, Meso- und Makrokonflikten, die er als ein den Konfliktrahmen determinierendes Kriterium identifiziert und als Konfliktarena bezeichnet. Mikro-soziale Konflikte finden zwischen Individuen oder kleinen Gruppen statt. Meso-soziale Konflikte kommen innerhalb einer Organisation oder zwischen Gruppen und größeren organisatorischen Subeinheiten vor. Makro-soziale Konflikte finden zwischen Bevölkerungsgruppen oder Interessengruppen mit gesamtgesellschaftlichem Status statt. Inhaltlich ordnet *Glasl* der ersten Gruppe Beziehungskonflikte wie Partnerschaftskonflikte oder Nachbarschaftskonflikte zu. Sie entsprechen der sozio-emotionalen Dimension in der hier verwendeten Terminologie. Die Makro- und vielleicht auch die Meso-sozialen Konflikte betreffen die wertmäßig-kulturelle Dimension. Spätestens bei den Makro-sozialen Konflikten werden religiöse Konflikte und ethnische Konflikte zugeordnet. Mithin werden auch bei der Konfliktvariablen der Komplexität drei verschiedene Ebenen unterschieden, auch wenn die Gruppierungen wiederum voneinander abweichen.

Sicherlich hat die Zahl der Konfliktbeteiligten eine Auswirkung auf die Vorgehensweise. Große Beteiligtenzahlen sind aber sowohl in den juristischen Verfahren (siehe Planfeststel-

³⁰ Konfliktmanagement

lungsverfahren, Massenverfahren, Verfahren mit vielen Beteiligten) bekannt, ebenso in der Schlichtung (Tarifvertragsverhandlungen) oder in der Mediation (Mehrparteienverfahren). Die Zahl der Beteiligten hat also mehr mit der Verfahrensorganisation zu tun, während die Tiefe des Konfliktes eine direktere Aussage für das zu wählende Verfahren liefert.

Konfliktfelder

Die Kombination von gegenständlichen und personellen Konfliktarten erlaubt eine weitere Typisierung die sich auf die Variable des Konfliktgegenstandes beziehen lässt. Die Konfliktfelder geben sich als fachliche Spezifikationen zu erkennen. Die Unterscheidung nach Konfliktfeldern wird auch in den traditionellen Konfliktbeilegungsverfahren vorgenommen. In den juristischen Verfahren haben sich sogar Spezifikationen herausgebildet, obwohl die juristische Methode stets einheitlich und konsequent zur Anwendung kommt. Die Spezialisierungen berücksichtigen die Unterschiedlichkeit der Sachgebiete. Familiensachen erfordern eine andere Behandlung als allgemeine Zivilsachen. Diese wiederum sind von den Handelssachen zu unterscheiden. Nachbarschaftssachen unterliegen einem anderen Reglement als Erbschaftssachen. Straf- und Verwaltungssachen verfolgen wiederum eine andere Herangehensweise, um nur einige Beispiele zu nennen. Die Einteilung der juristischen Fachgebiete lässt sich in manchen Ländern an den Fachrichtern (Familienrichter, Zivilrichter, Arbeitsrichter, Sozialrichter usw.) oder in Deutschland etwa an den Fachanwaltstiteln bereits von außen ablesen. Die Entstehung der Fachgebiete und dementsprechend spezialisierter Verfahren lässt sich auf die spezifischen Eigenheiten des zu behandelnden Gegenstandes zurückzuführen. Zu unterscheiden sind demzufolge:

- Familiensachen / Familienmediation
Es geht um Paarbeziehung auch Dreiecksbeziehungen. Gegenstand sind überwiegend Rollen- und Beziehungskonflikte
- Erbschaftssachen, gesellschaftsrechtliche Angelegenheiten / Wirtschafts- oder Rechtsnachfolgemediation
Rechtsnachfolgen sind Erbschaften und Unternehmensübernahmen. Meist geht es um Identitätskonflikte.
- Arbeitsrechtssachen / Mediation in arbeitsrechtlichen Fällen
sowie in Fällen des Mobbing, Stalking, usw.
- Wirtschaftsrecht / Wirtschaftsmediation
(innerhalb eines Unternehmens / zwischen Unternehmen)
- Umweltrecht / Politische Mediation oder Umweltmediation
(Planfeststellungsverfahren, Mediation in großen Gruppen)
- Strafrecht, Schadensersatzrecht / Täter Opfer Ausgleich
Mediation im Strafrecht (TOA)

Die Cross Border Mediation ist als ein weiteres Feld der Mediation zu identifizieren, weil auch hier spezielle Kenntnisse und Umgangsweisen erforderlich werden. Somit ist die Cross Borden Mediation durchaus eine Mediation in den vorgenannten Feldern. Allerdings nimmt ein das Verfahren prägender Umstand Auswirkungen auf die Gestaltung des Verfahrens, so dass sich die CBM von anderen nationalen Mediationen unterscheidet.

- ▶ **Die Cross Borden Mediation berücksichtigt die Internationalität und die Interkulturalität als einen prägenden Umstand, der Auswirkungen auf die Gestaltung des Verfahrens nimmt.**

Mit der Unterscheidung nach Fachrichtungen soll dem Mediator ein abweichendes Hintergrundwissen zur Verfügung stehen. In den Familiensachen sind Kenntnisse über die Beziehungsdynamik hilfreich. In Wirtschaftssachen sind ökonomische Kenntnisse nützlich, ganz zu schweigen von der Kenntnis des sich jeweils unterscheidenden Rechts. Bei grenzüberschreitenden Konflikten sind die ausländischen Besonderheiten einzubeziehen.

Konfliktvariablen

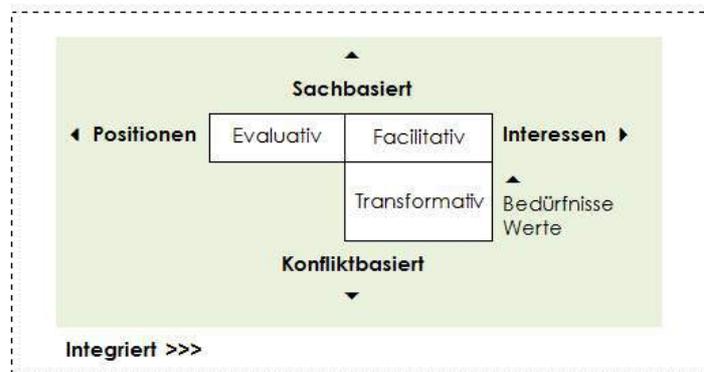
Bei der Suche nach dem zum Konflikt am besten passenden Verfahren finden sich somit vier essenzielle Variablen, die einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Art und Weise

der Konfliktbehandlung nehmen. Sie helfen, das „richtige“ Verfahren oder die am besten geeignete Vorgehensweise zu finden.

- ▶ **In der Konfliktanalyse beachtliche Variablen sind: die Konfliktdimension, die Konfliktintensität, die Konfliktkomplexität und die Konfliktfelder.**

Konfliktdimensionsvariable

Es wird erkennbar, dass eine unscharfe Differenzierung zwischen den Verfahrenstypen zu ganz unterschiedlichen Vorgehensweisen führt. Wer die Mediation wie eine Schlichtung versteht, wird sich eher darauf einlassen, die Parteien sachlich zu unterstützen als jemand, der die Mediation gerade deswegen von der Schlichtung abgrenzt. Beeinflusst durch den jeweiligen disziplinären Hintergrund haben sich verschiedene Vorgehensweisen in der Mediation herausgeprägt. Während sich im Inland die Mediation eher gleichförmig ausrichtet, ist sie im internationalen Vergleich umso vielseitiger. In einem Kontinuum zusammengefasst lassen sich die Verfahrensschwerpunkte als eher interessen- oder eher positionsbasiert und eher sach- oder eher konfliktbasiert polarisieren. In dem sich daraus ergebenden Spannungsverhältnis lassen sich die unterschiedlichen Verfahrensweisen der Mediation und anderer Verfahren der Konfliktbeilegung wie folgt positionieren:



Sachkonflikt	Interessen- und positionsorientiert problembasiertes Verfahren
Beziehungskonflikt	konfliktbasiertes Verfahren (Emotionen)
Wertekonflikt	konfliktbasiertes Verfahren (Werte)

Die Wahl des richtigen Verfahrens orientiert sich zunächst an der Konflikthypothese. Es wäre falsch, einen Sachkonflikt auf der Beziehungsebene anzusprechen so wie es nur bedingt nützlich ist einen Beziehungskonflikt auf der reinen Sachebene anzusprechen. Somit eignet sich ein Gerichtsverfahren, das rein sachlich orientiert ist und an Positionen ausgerichtet wird kaum für die Bearbeitung eines Beziehungs- oder Wertekonfliktes.

Konfliktintensitätsvariable

Die Variable der Konfliktintensität macht unterschiedliche Herangehensweisen erforderlich, die mit den drei Konfliktdimensionen, der sachlich-intellektuellen, der sozio-emotionalen und der wertmäßig-kulturellen Dimension korrespondieren. Konflikte der sachlich-intellektuellen Dimension lassen sich meist durch ein geführtes Gespräch oder eine Moderation beilegen. Für die Konfliktbeilegung genügt es, wenn sich die Parteien mit den unterschiedlichen Standpunkten intellektuell auseinandersetzen können. Konflikte, welche die sozio-emotionale Dimension betreffen benötigen eine tiefer gehende Vermittlung. Die rein intellektuelle Auseinandersetzung genügt nicht, um sich mit den Sichtweisen der Gegenseite auseinandersetzen zu können. Emotionen und Erfahrungen blockieren den Blick auf die andere Seite. Für eine Konfliktbeilegung kommt es darauf an, diese Sicht zu öffnen. Die Partei-

en müssen lernen, sich zu überwinden ehe sie in der Lage sind, die eigene Sichtweise zu relativieren. Das Gleiche gilt für die Konflikte der wertmäßig-kulturellen Dimension. Die Auffassung *Glasl*, wonach in der dritten Hauptphase seiner 9-stufigen Konflikteskalation, nur noch Machteingriffe etwa im Rahmen eines Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahrens eine geeignete Intervention darstellen können³¹, schließt nach meinem Dafürhalten eine Mediation nicht aus. Die Ausübung von Macht, wie sie *Glasl* für die höchste Eskalation einfordert, ließe sich auch im Rahmen der Mediation spätestens durch die Kombination von Verfahren wie etwa die Med-Arb oder die integrierte Mediation als Lit-Med³² abbilden.

Mediation ist immer möglich. Sie ist immer dann sinnvoll, wenn eine ganzheitliche Sicht auf das Problem und den Konflikt eine Rolle spielen sollen. Mediation kann einmal einen mehr sachbezogenen Charakter haben. Sie kann auch einen mehr vermittelnden Wesenszug tragen um schließlich auch mehr bestimmend aufzutreten. Ganz, wie es der Konflikt erfordert. Andererseits ist auch ein Gerichtsverfahren in allen Fällen möglich. Der Wirkungsgrad ist jedoch ein anderer. Der Konflikt bleibt in einem Gerichtsverfahren meist unbehandelt. Das Verfahrensangebot führt zu einer paradoxen Reaktion auf den sich aus dem Konflikt ergebenden Bedarf. Eigentlich wäre es das zur Problemlösung am besten passende Verfahren. Dort ist die Konfliktbehandlung wenn überhaupt nur auf der Sachebene erforderlich. Die Sachebene wird im Gerichtsverfahren abgebildet. Sobald sich der Konflikt in den anderen Dimensionen zeigt und einer Behandlung bedarf, stellen die Verfahren, die eine Konfliktbehandlung anbieten oft nicht ausreichende Machtinterventionen zur Verfügung, um die Parteien konsequent durch die Konfliktbeilegung führen zu können. Das Verfahrensparadoxon lässt sich nur durch neue Konzepte (wie z.B. die integrierte Mediation) oder durch Verfahrenskombinationen auflösen. Deutlich wird, dass die Konfliktintensität alle Kriterien beschreibt, welche die Bedarfs- und Angebotsparameter miteinander in Verbindung bringt. Sie trägt dazu bei, die zur Konfliktbeilegung erforderlichen Interventionen zu erkennen um dann das Verfahren oder diejenige Verfahrensweise herauszuarbeiten, die dem Bedarf am besten entspricht. Die Variable der Konfliktintensität nimmt direkten Einfluss auf die Auswahl des Verfahrens. Eine systematische Zuordnung ergibt sich aus dem nachfolgenden Schema.

Dimensionen / Ebenen (Bedarf)	Typische Konflikte	Empfohlenes Verfahren (Angebot)
sachlich-intellektuell Konflikt erfordert nur eine Gesprächslenkung. Autoritäre Interventionen sind nicht erforderlich	Interessenkonflikte Sachkonflikte Rechtsanwendungskonflikte Strukturkonflikte	Verhandlung (moderierend) Moderation Mediation (moderierend)
sozio-emotional Konflikt erfordert eine Vermittlung. Autoritäre Interventionen sind hilfreich aber nicht erforderlich	Familienkonflikte Paarkonflikte Beziehungskonflikte Mobbing	Mediation (vermittelnd) Kombinationen
wertmäßig-kulturell Konflikt erfordert eine der Eskalation angepasste, aufwändige Vermittlung. Autoritäre Interventionen sind erforderlich		Mediation (vermittelnd, direktiv) Kombinationen

Konfliktkomplexitätsvariable

Die Variable der Konfliktkomplexität stellt auf die Unterscheidung der personellen Konfliktarten ab. Auch sie hat durchaus Auswirkungen auf die Gestaltung des Verfahrens. Konflikte, die nur eine Person betreffen sind die von Psychologen fokussierten, intrapersonellen Konflikte. Daneben stehen die interpersonellen Konflikte, die Ausfluss einer sozialen Beziehung sind. Eine ganz andere Behandlung erfordern Konflikte mit einer Unzahl von Beteiligten.

³¹ Konfliktmanagement

³²

Das sind die organisatorischen Konflikte, die ein ganzes Organisationssystem umfassen. Sie verwirklichen in Unternehmenskonflikten, in Umweltkonflikten oder in politischen Konflikten. Die vorangestellte Einteilung in Konfliktdimensionen mag auch diesem Umstand Rechnung tragen. Wenigstens, soweit sich die, den jeweiligen Konfliktdimensionen zuzuordnenden Konflikte sowohl für die Intensität wie auch für die Zahl der Beteiligten typisieren lassen. Konflikte der sozio-emotionalen Ebene haben stets mit Beziehungen der Menschen zueinander zu tun. Hier finden Sie also die interpersonellen Konflikte, wie z.B. die Paarkonflikte wieder. Im Gegensatz dazu beziehen sich Konflikte der wertmäßig-kulturellen Dimension vorwiegend auf das Denken in größeren Gruppen. Allerdings gibt es auch hier Überschneidungen. Denn Wertekonflikte können auch in Zweierbeziehungen eine Rolle spielen, so wie Beziehungskonflikte auch in der sachlich intellektuellen Dimension vorkommen können. Die Frage der Komplexität wirkt sie sich weniger auf die Wahl des Verfahrens aus als auf dessen Führung und Methodik. Sie wird deshalb im Praxisbuch näher beschrieben.

Konfliktfeldvariable

Die Variable der Konfliktfelder hat zwar Auswirkungen auf die Nachfrage. Anders als die Konfliktintensitätsvariable definiert Sie jedoch nicht den zu wählenden Verfahrenstypus. Das bedeutet, eine Mediation zum Beispiel ist in allen Konfliktfeldern möglich. Lediglich ihr Gesicht, die Mediationsweise wird dem Thema angepasst. Alle Verfahren können in allen Feldern vorkommen. Es gibt jedoch Schwerpunkte, welche wiederum mehr mit Methodik und Organisation des Verfahrens im Zusammenhang stehen als mit Fragen der Statthaftigkeit. Die Variable der Konfliktfelder betrifft also eher die Wahl der Verfahrensmodi als die des Verfahrens an und für sich. Noch mehr wirkt sie sich auf die Wahl des passenden Dienstleisters aus.

Feld (Bedarf)	Typische Konflikte	Empfohlener Verfahrensmodus (Angebot)
Familie	Familienkonflikt Rollenkonflikte Beziehungskonflikt	Familiensache (Gericht) Familienmediation
Wirtschaft	Interessenkonflikte Sachkonflikte	Zivilsachen Wirtschaftsmediation

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass bei Sachkonflikten die facilitative Mediation und bei Beziehungskonflikten transformative Mediation die beste Vorgehensweise beschreibt.

- ▶ **Bei der CBM tritt die Verständigungsfähigkeit als weitere Variable der Konfliktanalyse hinzu.**

Konfliktverständigungsvariable

Die Variable der Verständigungsfähigkeit im Konflikt betrifft die räumliche Distanz, die sprachlichen und zeitlichen Anforderungen und die Fähigkeit sich darüber auszutauschen.

Die Zielausrichtung

Die Zielausrichtung beschränkt sich auf die Frage ob sich die Parteien einigen wollen oder nicht. Dies ist eine strategische Frage. Die Parteien beantworten sie aus Ihrer Sicht und beziehen sie auf das Konfliktgeschehen. Hier treten strategische Erwägungen in den Vordergrund, die ebenfalls wieder kulturell geprägt sind. Diesmal durch die jeweilige Streit- und Konfliktkultur.

Wo der Gang vor Gericht als beschämend erachtet wird, wird man andere Verfahren suchen als dort, wo es üblich ist, Streitigkeiten vor Gericht auszutragen. Es macht also Sinn, wenn der Berater / Experte erfragt, welche Bedeutung der Gang vor Gericht für die Parteien hat und ob gegebenenfalls Widerstände bestehen, sich an das Gericht zu wenden.

- **Der Mediator sollte die Bedeutung des Gerichtsverfahrens hinterfragen, da sie Einfluss auf die strategischen Entscheidungen der Parteien nimmt.**

Der Rechtskreis

Wo die Kodifizierung des Rechts unvollständig und wenig transparent ist, wird man eher versuchen, sich außergerichtlich zu einigen, weil das gerichtliche Ergebnis nicht gut vorhersehbar ist. Weil das Recht in den Ländern, deren Recht hauptsächlich als case law ausgeprägt ist, weniger gut berechenbar ist als in Ländern, wo das Recht durchgängig kodifiziert ist, lässt es sich beobachten, dass die Mediation dort besser nachgefragt ist. Rechtsvergleichend lassen sich die verschiedenen Formen der juristischen Fallbewältigung in sogenannte Rechtskreise einteilen. Zu unterscheiden sind der kontinentaleuropäische Rechtskreis mit den romanischen (Frankreich, Belgien, Luxemburg, Rumänien, Italien und Spanien), dem deutschen (Deutschland auch Österreich, Liechtenstein, Luxemburg und die Schweiz sowie Griechenland und seit der Zeit Atatürks die Türkei) und dem nordischen Rechtskreisen (Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland und Island), der angelsächsische bzw. angloamerikanische Rechtskreis (Australien, Indien, Kanada, Neuseeland, Vereinigte Staaten von Amerika, UK) der ehemals sozialistische Rechtskreis und der chinesische Rechtskreis. Jeder dieser Rechtskreise bedingt ein typisches juristisches Denken, über das sich der CBM bewusst sein sollte³³.

Ebenso wie die unvollständige und wenig transparente Darstellung des Rechts wirkt das kodifizierte Recht, wenn es zu viele Regeln enthält. Zu viele Regeln führen zu der gleichen Intransparenz und Unvorhersagbarkeit wie zu wenig Regeln. Eine Situation der Überkodifizierung erleben wir in Deutschland und im EU Bereich.

Vergleiche

Solange und überall dort wo die Mediation als Alternative zum Gericht gesehen wird, wird sie an der Justiz gemessen werden. In vielen Ländern Europas sieht das Zivilverfahrensrecht (ZPO) zwar vor, dass der Richter auch schlichten soll. Der Umgang mit diesem Auftrag wird jedoch ganz unterschiedlich gehandhabt. In Kroatien z.B., wird der Richter eher keine Vergleiche abschließen. Vergleiche werden dort als ein Karrierehindernis gesehen. Der Richter gilt als arbeitsscheu wenn er eine hohe Vergleichsquote hat. Angesehen davon wird das Pensum bei Vergleichen anders bewertet als bei Urteilen. Diese gelten als arbeitsintensiver und werden höher bewertet. Umgekehrt kann es passieren, dass man in anderen Ländern auf Gerichte stößt die zunächst stets versuchen, einen Vergleich herbeizuführen.

Erwartungen

Mit der Mediation werden weitere kooperative Strategien möglich. Leider ist es vielen Menschen nicht bekannt, dass eine Kooperation auch in einem hoch eskalierten Konflikt zielführend sein kann. Ob und inwieweit die Parteien auf das ein oder andere Verfahren zurückgreifen, hängt somit ganz wesentlich davon ab, wie die Justiz gesehen wird.

Beispiel: Ich erinnere einen CBM Fall zwischen einem deutschen Vater und einer estnischen Mutter. Es ging um das Umgangsrecht. Die estnische Mutter wusste, dass das in Estland zuständige Gericht in jedem Fall ihr sowohl das Sorge- wie das Umgangsrecht zusprechen würde. Konsequenz hat sie nach der zweiten Sitzung die Mediation kommentarlos abgebrochen.

Die Ausführungen belegen, dass es sinnvoll ist, sich über die Gepflogenheiten der Justiz im Ausland zu informieren, auch wenn eine Mediation im Gespräch ist.

- **Information einholen über die Gepflogenheiten der Justiz im Ausland**

Um den Einfluss der Justiz zu erkennen, sollte der Mediator sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Ist der Fall justiziabel?
- Welches Gericht würde entscheiden?
- Ist die Entscheidung vorhersehbar?

³³ Hinweise unter <http://de.wikipedia.org/wiki/Rechtskreis>

- Sind Vergleiche möglich?
- Kann ein Gerichtsverfahren ausgesetzt, übergeleitet werden?

Erfragen lässt sich dies bei Anwälten vor Ort oder bei Anlaufstellen wie sie mit *EuroNetMed* beispielsweise in interkulturellen Konflikten bereit gestellt werden.

In den Ländern, in denen das case law vorherrscht, gibt es spezielle Verfahren, die darauf abzielen, die zu erwartende rechtliche Entscheidung kalkulierbar zu machen. Es handelt sich um die so genannten ENE Verfahren.

Korruption

Die Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Justiz hat auch vor dem Hintergrund der Korruption eine Bedeutung. Einer korrupten Justiz vertraut man nicht. Das schließt ihre Nachfrage aber nicht aus. Dort wo ich Einfluss habe kann ich die Entscheidung und mithin das Ergebnis manipulieren. Dort ist die Justiz einseitig nützlich für jeden, der korrumpiert. Eine solche Justiz wird aber als manipulativ und ungerecht empfunden. Also unternehmen die EU und die Regierungen der Mitgliedstaaten Einiges um die Korruption zu bekämpfen. Manche denken, die Mediation wäre eine Möglichkeit zur Bekämpfung der Korruption. Andere befürchten, sie kann zu einem Teil der Korruption werden.

Beispiel: In einem EU Projekt in Lettland über Mediation haben die Richter stets gesagt, sie könnten im Gericht keine Mediation vorschlagen, weil sie sonst als korrupt angesehen würden.

Grundsätzlich ist die Mediation, wenn die Parteien ihre Rolle korrekt verstanden haben, nicht korrumpierbar. Wenn der neutrale Dritte nicht neutral erscheint, dann bricht die Mediation ab. Wenigstens sollte sie es. Voraussetzung dazu ist allerdings, dass die Parteien das Prinzip der Freiwilligkeit verstanden haben und sich die Freiheit nehmen, sich für oder gegen das Verfahren zu entscheiden.

► **Es ist stets sicherzustellen, dass die Parteien das Prinzip der Freiwilligkeit korrekt verstanden haben.**

Eine Korruptionsgefahr besteht also nur dort, wo der Mediator die Prinzipien der Mediation missachtet und die Parteien nicht selbstbewusst genug sind, die daraus folgenden Konsequenzen zu tragen. Die Auffassung, die Mediation in den Ländern zu verbieten, in denen Korruption vorherrscht geht zu weit. Sie schützt auch nicht die Mediation, sie verhindert sie. Eine Lösung könnte darin bestehen, die Parteien über die Freiwilligkeit der Mediation zu informieren. Berater, welche die Parteien in eine Mediation empfehlen, sollten dementsprechend instruieren.

Verfahrenswahl

Besonders in einem internationalen Bezug ist es wichtig, das am besten geeignete und passende Verfahren herauszufinden. Das setzt voraus, dass die verfügbaren Verfahren bekannt sind. Es genügt nicht die Gerichtsbarkeit zu kennen, auch das Angebot und der Umgang mit außergerichtlichen Streitigkeiten ist von ausschlaggebender Bedeutung. Ein Experte der CBM jedenfalls sollte sie kennen, damit er die Parteien für das am besten geeignete Vorgehen oder Verfahren beraten kann. Folgende Verfahren sind zu unterscheiden:

Vermeidung	Die Vermeidung ist eine mögliche Strategie der Konfliktlösung
Negotiation (Verhandlung)	Die Verhandlung ist ein kommunikativer Prozess, der dazu benutzt wird, Vereinbarungen zu treffen. Verhandlungen sind freiwillig und bis zum Abschluss (Vertrag) nicht bindend. Sie stehen unter der Kontrolle der Parteien.
Early Settlement	Öffentliche Einrichtungen bieten oft die Möglichkeit, freiwillig Streitigkeiten beizulegen, bevor sie in teure und oft langwierige, Gerichtsverfahren beteiligt.
Early Neutral Evaluation	Die ENE dient zur Abschätzung der Rechtslage. Sie analysiert alle Komponenten der Klage und der Verteidigung, einschließlich des Beweisangebots.

Confidential listener	Ein neutraler Dritter wird von den Parteien ernannt, um Vergleichsvorschläge (Einigungsangebote) zu vermitteln. Dies geschieht ohne inhaltlichen Bezug. Die Einigungs- oder Teilungsrates wird in der Regel von den Parteien im Voraus vereinbart
Fact Finding	Eine Art Beweissicherungsverfahren bzw. Tatsachenuntersuchung.
Non-Binding-Arbitration	Die Entscheidung des Schiedsrichters ist nicht bindend (verbindlich).
Summary Jury Trial	Eine Art Gerichtsrollenspiel, in dem der Fall geprobt wird, um seine Erfolgsaussichten besser einschätzen zu können.
Facilitation	Facilitation heisst übersetzt so viel wie Vereinfachen. Es ist ein Verfahren, bei dem eine dritte Person, nämlich der Facilitator, die Parteien unterstützt, effiziente(re) Verhandlungen zu führen.
Moderation	Die Moderation unterscheidet sich kaum von der Facilitation
Mediation	Verfahren, bei dem ein neutraler Dritter die Parteien unterstützt, selbst eine Lösung für ihren Konflikt zu finden und zu vereinbaren.
Facilitative Mediation	Siehe unten ³⁴
Evaluative Mediation	Siehe unten ³⁵
Transformative Mediation	Siehe unten ³⁶
Narrative Mediation	Siehe unten ³⁷
Integrated (integrierte) Mediation	Siehe unten ³⁸
Med-Arb	Eine Kombination aus Mediation und Schiedsgerichtsverfahren, wobei die Parteien sich dahingehend verständigt haben, das schiedsgerichtliche Verfahren im Anschluß an die Mediation durchzuführen, falls sie scheitert
Conciliation (Schlichtung)	z.B. Tarifverhandlungen. Bei der Schlichtung unterbreitet der neutrale Dritte Vorschläge zur Einigung.
Schiedsverfahren	Siehe Arbitration
Ombudsperson (Ombudsmann)	Obwohl Ombud Vollmacht bedeutet, ist der Ombudsmann zwar oft ein Vermittler, nicht aber bevollmächtigt. Ombudsmänner gibt es überall auf der Welt mit unterschiedlichen Funktionen. So wird ein Ombudsmann auch als unparteiische Schiedsperson bezeichnet.
Juridical Settlement	Die gerichtliche Vergleichsverhandlung
Binding Mediation	Mediation mit verpflichtendem Ausgang
Arbitration (Schiedsgericht)	Ein von den Parteien bestimmte dritte Person entscheidet den Fall ähnlich einem Richter
Non-Binding Arbitration	Die Entscheidung des Dritten steht unter dem im Vorbehalt der Annahme durch die Parteien
Peer Review	Ein Peer-Review (englisch für Begutachtung durch Ebenbürtige) ist ein Verfahren zur Beurteilung der Qualität.
Incentive Arbitration	Dies ist eine non-binding Arbitration, bei der die Parteien ein Strafgeld vereinbaren, wenn sie die Entscheidung nicht annehmen oder vor das Gericht gehen.
Net High / Low (Bracketed) Arbi-	Die Lösung bewegt sich in einem bestimmten, zuvor verein-

³⁴ Siehe Mediation, facilitative Mediation, Seite 42 ff

³⁵ Siehe Mediation, evaluative Mediation, Seite 42 ff

³⁶ Siehe Mediation, transformative Mediation, Seite 42 ff

³⁷ Siehe Mediation, narrative Mediation, Seite 42 ff

³⁸ Siehe Mediation, integrierte Mediation, Seite 42 ff

tration, High-Low Arbitration	barten Rahmen, um verbindlich zu sein
Baseball Arbitration	Die Parteien unterbreiten Angebote unter denen der Schiedsrichter wählt ohne sie zu verändern.
Binding Arbitration	Der Schiedsspruch ist verbindlich, indem sich die Parteien zuvor unterwerfen.
Litigation (Gerichtsverfahren)	Der gesetzlich bestimmte Richter entscheidet über einen Streit der Parteien nach Antrag.
Court Annexed ADR Processes	Multi-Door-Courthouse: Das Gericht fungiert als Schnittstelle für die verschiedensten ADR Verfahren
Cort annexed Mediation gerichtsnahe Mediation	Der Richter verweist das Verfahren an eine externe Mediation
Cort internal Mediation gerichtsinterne Mediation	Der Richter verweist das Verfahren an eine Mediation, die von einem in der Sache nicht erkennenden Richtermediator durchgeführt wird.
Güteverhandlung, Erörterungstermin	Abgetrennte Verhandlungsteile im Gericht, deren ausgewiesener Zweck die gütliche Streitbeilegung ist.
Vergleichsverhandlung	Verhandlungen im oder ausserhalb des Gerichts über eine gütliche Streitbeilegung. Der Vergleich ist in § 779 BGB ein als gegenseitiges Nachgeben definiert.
Private Judging	Das ist ein Schiedsgerichtsverfahren bei dem ein pensionierter Richter wir in einem Gericht entscheidet.
Selbsthilfe	Die Vermeidung ist eine mögliche Strategie der Konfliktlösung außerhalb der Verfahren

Interventionsbedarf

Die Auflistung der Verfahren offenbart ein Spannungsverhältnis, das sich von der Vermeidung bis hin zur Selbsthilfe entfaltet. Die Beziehung der Verfahren zwischen diesen Polen ist eskalierend. Sie unterliegen einer konstanten Aufstufung bestimmter Eigenschaften, die von der Verhandlung ausgeht und bis zum Gerichtsverfahren reicht. Die einander gegenüberstehenden Eigenschaften sind:

Verhandlung	Gericht
freiwillig	autoritär
informell	formell
Mündlich	schriftlich
eigenverantwortlich	fremdverantwortet
kooperativ	konfrontativ

Aus dem Vorliegen oder Nichtvorliegen dieser Eigenschaften ergeben sich weitere Kriterien für die Verfahrenswahl. Dann nämlich, wenn die vorgestellten Verfahrenseigenschaften dazu beitragen sollen, konfliktstrategische Ziele zu erreichen. Es macht keinen Sinn ein Verfahren zu wählen, das die strategisch gebotenen Maßnahmen nicht zur Verfügung stellen kann. Die Verfahren beschreiben welche Methoden und Interventionen zur Verfügung stehen. Sie fassen diese wie in einem Container zusammen. Somit bewirkt die Auswahl des Verfahrens zugleich den Abruf von Methoden und Interventionsmöglichkeiten. Sie sollten zu dem Konflikt und dem in der Konfliktlösung zu erreichenden Ziel passen.

- ▶ **Wenn die Verfahren darauf abzielen sollen, Konflikte zu lösen, dann sollten die mit dem Verfahren abzurufenden Methoden zugleich geeignete Konfliktinterventionen darstellen.**

Meist erfolgt die Auswahl des Verfahrens nach dem Grad der notwendig geglaubten Fremdintervention und dem für erforderlich gehaltenen Einsatz von Macht und Autorität.

Beispiel: Die Parteien finden sich zu einer Familienmediation zusammen. Der Konflikt ist hoch eskaliert. Im ersten Termin kann – zur eigenen Überraschung der Parteien - eine einver-

nehmliche Regelung hinsichtlich einer – für die Parteien kaum lösbaren Detailfrage geklärt werden. Aus terminlichen Gründen wurde der Fortgang der Mediation für etwa 6 Wochen ausgesetzt. In dieser Zeit entwickelt der Konflikt eine neue Dynamik. Die Ehefrau verhält sich aus der Sicht des Ehemannes in einer Weise, die ihn zu der Überzeugung bringt, dass seine Frau erpresserische Methoden einsetzt, um ihn zu Zugeständnissen zu bewegen. Der Ehemann reagiert, indem er die weitere Mediation absagt. Er begründet seine Entscheidung damit, dass er keine Überzeugung hat, es könnte eine irgendwie geartete Schnittstelle bestehen, auf Grund der er mit seiner Frau einig werden könnte. Er reagiert auf den Erpressungsversuch mit einer Klagedrohung. Ganz nach dem Motto, wenn Du nicht mit mir redest wie ich es für richtig halte, dann rede ich auch nicht mit Dir. Wenn Du die Dir zur Verfügung stehende Macht einsetzt, dann überlege ich, welche Macht ich dagegen setzen kann. Dass klärende Gespräche den Machtmissbrauch überwinden ist im Denken der Parteien nicht präsent.

Strategie

Die Parteien (und leider auch viele Berater und Experten) erfassen den Konflikt eher global und intuitiv statt analytisch. Sie orientieren sich an einem Ziel, bei dem es ihnen darauf ankommt, die eigenen Interessen zu verwirklichen. Wenn und nachdem sie der Kooperation keine Erfolgchancen beimessen, ist die Konfrontation die nahe liegende Konsequenz. In ihrem Verhalten stellen sie sich auf die Gegenseite ein. Präziser gesagt darauf, wie sie die Gegenseite einschätzen. Sie reagieren oft punktuell nach der tit for tat Strategie (Aug um Auge, Zahn um Zahn). Weniger beachtet wird die dahinter stehende dynamische Bedeutung dieser Vorgehensweise. Gerne wird übersehen, dass sich mit der Verfahrensauswahl auch strategische und kommunikative Indikationen ergeben, mit denen das Verhalten der Parteien entweder zur Konfrontation oder zur Kooperation motiviert wird. Eine der grundlegend zu beantwortenden Fragen ist lediglich, ob die von den Parteien vorgestellte Konfliktlösung besser mit der Konfrontation oder mit der Kooperation zu verwirklichen ist. Die Frage ist aus der Konfliktlage heraus zu beantworten. Welches die beste Angriffsformation für die Bewältigung des Konfliktes bietet, wird ganz wesentlich durch den Konflikt und seine Ausprägungen und die zur Verfügung stehenden Interventionsmöglichkeiten gesteuert.

- ▶ **Der Konflikt ist das alles entscheidende Kriterium sowohl für die Auswahl wie auch für die Durchführung des Verfahrens zur Streitbeilegung.**

Gerichtsmediation

Weil sich Konfrontation und Kooperation strategisch nicht miteinander verbinden lassen, wird die Mediation als kooperatives Verfahren *neben* dem konfrontativen Gerichtsverfahren angeboten. EU weit gibt es unterschiedliche Modelle der gerichtsasierten Mediation, bei der auch die Begrifflichkeiten uneinheitlich verwendet werden:

Gerichtsnah Mediation meint in Deutschland die Mediation durch *externe* Mediatoren. Im Ausland bezeichnet der Begriff oft die Mediation durch Richtermediatoren. In Deutschland heißt die Richtermediation gerichtsinterne Mediation.

In beiden Modellen, also dem der gerichtsnahen und der gerichtsinernen Mediation, wird die Mediation als ein abzugrenzendes und gegen das Gerichtsverfahren zu isolierendes Verfahren angesehen. Der Unterschied besteht lediglich in der Trägerschaft des Verfahrensangebotes. Bei der gerichtsinernen Mediation wird die Mediation von der Justiz selbst angeboten. Sie bedient sich dazu der Richter, die von der Fallentscheidung entbunden sind und als Mediatoren auftreten. In England wird in so genannten small cases mit geringem Streitwert eine Mediation auch durch den Clerk (Rechtspfleger) angeboten. Die gerichtsinterne Mediation wird beispielsweise in den Niederlanden, in Kroatien und Slowenien praktiziert. In Deutschland hatte sie sich in vielen Projekten sehr gut angelassen. Sie wird (je nach dem Ausgang des Gesetzgebungsverfahrens) zu Gunsten des so genannten Güterichters aufgegeben³⁹. Dort wo die gerichtsinterne Mediation geübt wird, haben viele Gerichte so genannte Clearingstellen eingerichtet. Sie sollen die Parteien von den Vorzügen der Mediation überzeugen. Der erkennende Richter leitet die Akte an die Clearingstelle weiter. Diese nimmt Kontakt mit den Parteien auf. Wenn die Parteien sich auf eine Mediation einlassen wollen, dann wird die Akte dem Richtermediator vorgelegt. Die gerichtsinterne Mediation wird ei-

³⁹ <http://www.in-mediation.eu/gueterichter>

nerseits als Katalysator für die Verbreitung der Mediation gesehen. Andererseits wird kritisiert, dass die Justiz sich mit diesem Angebot als Wettbewerber der freien Mediatoren aufstellt und dabei noch Wettbewerbsvorteile (Finanzierung durch öffentliche Gelder, Zugriff auf die Parteien) ausnutzt.

Einen ganz anderen Ansatz verfolgt die integrierte Mediation. Mit ihr lassen sich nicht nur die wettbewerblichen Streitpunkte beilegen. Sie bewirkt zugleich eine Optimierung der konventionellen Verfahren. Wir müssen uns im Klaren darüber sein, dass die gerichtsbasierte Mediation das Produktportfolio der Justiz lediglich erweitert. Eine Verbesserung der konventionellen Entscheidungsverfahren wird dabei – trotz aller Kritik, die der Justiz entgegen gebracht wird - nicht in Angriff genommen. Die integrierte Mediation sieht die Mediation als ein Verfahrenskonzept, in das sich das Gerichtsverfahren anpassen kann. Sie optimiert die Verhandlungskompetenz des Richters und schafft auf diese Weise natürliche Übergänge in ein kooperatives Verfahren. Die Effizienz der integrierten Mediation wurde in einem evaluierten Justizprojekt unter Beweis gestellt⁴⁰.

Mediation

Mediation ist nicht gleich Mediation und Konflikt ist nicht gleich Konflikt. Wie bereits erwähnt, gibt es kein einheitliches Bild von Konflikten. Die wissenschaftliche Aufarbeitung wird stark durch die jeweilige Disziplin geprägt, die sich mit ihrer Untersuchung befasst. Jede Disziplin stellt andere Kompetenzen und Sichtweisen bereit. Sie ergeben wiederum dementsprechend veränderte Schwerpunkte mit anderen Optionen und abweichenden Aktionsradien. Die von der Unterschiedlichkeit ihrer Disziplin geprägten Professionen haben der Mediation verschiedene Ausprägungen beschert, die sich je nach der Konflikttiefe und der mediativen Zielsetzung wie folgt unterscheiden:

- **Facilitative Mediation** (Fazilität = vereinfachen, erleichtern) Diese Form kann man als den Ursprung der Mediation bezeichnen. Der Mediator strukturiert einen Prozess um die Parteien dabei zu unterstützen, ein wechselseitig akzeptiertes Ergebnis zu erzielen. Der Mediator befragt die Parteien, wertschätzt und normalisiert, stellt unterschiedliche Sichtweisen heraus und sucht nach den Interessen hinter den Positionen, um darauf basierte Lösungsoptionen zu erarbeiten. Der Mediator macht keine Vorschläge und gibt auch keine Empfehlungen ab. Die Parteien sollen das Ergebnis auf der Basis von Information (Informiertheit) und Verständnis erwirken. Je weiter sich die Ausarbeitung der interessenorientierten Vorschläge von den Positionen entfernt, desto näher gerät diese Form der Mediation der transformativen Mediation.
- **Evaluative Mediation:** (evaluative = wertend, bewertend) Diese Form der Mediation verstärkt die Einflussnahme des Mediators. Sie entspricht dem juristischen Vorgehen am meisten. Sie korrespondiert mit einem gerichtsanhängigen Prozess und nimmt dessen Ergebnis vorweg. Der Mediator unterstützt die Parteien, indem er die Schwachpunkte ihres Falles (ihrer juristischen Argumentation) herausarbeitet. Er mag formale Empfehlungen hinsichtlich des (juristischen) Ergebnisses (Fallausgang) machen. Er orientiert sich eher an der rechtlichen Lage als an den Interessen und Bedürfnissen der Parteien. Methodisch wendet er die Caucus (Einzelgespräch) oder Shuttle diplomacy an. Der evaluative Mediator ist meist selbst ein Jurist. Die evaluative Mediation kann sich in zwei unterschiedliche Richtungen bewegen. Sie kann sich eher an den Positionen oder eher an den Interessen ausrichten. Im letzten Fall geht sie in eine transformative Mediation über.
- **Transformative Mediation:** (transformative = umformend, umgestaltend) Die transformative Mediation setzt auf die Fähigkeiten der Parteien und versucht, diese zu verstärken und nutzbar zu machen. Sie setzt auf die Anerkennung der Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Gegenseite. Das Lösungspotenzial besteht darin, die Beziehung der Parteien im Laufe der Mediation zu verändern.
- **Integrierte Mediation:** (integriert = etwas zu einem Teil eines Ganzen werden lassen) Die Mediation wird sowohl als ein Verfahren im juristischen Verständnis ange-

⁴⁰ <http://www.in-mediation.eu/evaluation-integrierte-mediation>

sehen und damit auf den Rang der anderen Verfahren gesetzt. Sie wird darüber hinaus aber auch als ein Verfahren im psychologischen Verständnis gesehen, wobei die Mediation als die Beschreibung eines Erkenntnisprozesses gesehen wird, aus dem sich ein übergeordnetes Handlungskonzept ableiten lässt, in das sich die jeweiligen Verfahren ganz oder teilweise einbeziehen lassen⁴¹.

Die fazilitative, evaluative, transformative und integrierte Mediation sind als die Grundformen mediativen Vorgehens zu verstehen. Es sind die wichtigsten und charakteristischsten Ausgestaltungen der Mediation. Sie positionieren die Mediation eher als sachliches oder als ein konfliktbezogenes Verfahren, als ein Verfahren das eher auf Positionen abstellt als auf Interessen. Es gibt weitere Formen, die jedoch weniger hinsichtlich ihrer Zielsetzung als methodisch zu unterscheiden sind.

Die unterschiedlichen Verfahrensweisen wirken sich spätestens in Phase 3 aus. Dementsprechend unterschiedlich ist die Herangehensweise.

I	Rahmen	
II	Themen	
III	Interessen Konfliktarbeit	<p>1. Konfliktlösung (BATO/KOPF) 2. Identifizierung der Interessen (EMOTIO/HERZ) 3. Identifizierung der Bedürfnisse (BASIS/BAUCH)</p>
IV	Angebotsoptionen	
V	Vertrag	

Die unterschiedlichen Mediationsweisen sind disziplinar, nicht national geprägt. Trotzdem gibt es nationale Vorlieben. Viele Länder haben die Mediation von angelsächsischen Mediatoren gelernt. Sie kennen deshalb die fazilitative Mediation. Meistens wird eine solche Ausbildung mit 40-50 Stunden an-

gesetzt. Die transformative Mediation erfordert einen höheren Ausbildungsaufwand. Sie wird eher in den kontinentalen Staaten angewendet. Die integrierte Mediation ist die aufwändigste Variante. Sie erfordert eine hohe Kompetenz, weil das Mediiereen virtuell in untypischen Settings abgebildet wird.

Shuttle mediation

Eine besondere Ausgestaltung der Mediation ist die so genannte Shuttle Mediation (Pendelmediation). ihr kommt bei internationalen Verfahren eine besondere Bedeutung zu. Zum einen, weil sie Mediationen in Distanz ermöglichen. Zum anderen, weil sie in manchen Ländern gebräuchlicher sind als in anderen. Bei der Shuttle Mediation bleiben die Parteien getrennt. Der Mediator bildet die triadische Brückenfunktion ab, indem er von Raum zu Raum geht und der jeweils gegnerischen Partei berichtet, zu welchen Zwischenergebnissen er bei den Verhandlungen mit der anderen Partei gekommen ist. Die Shuttle Mediation erlaubt es den Parteien, den Gegner nicht unmittelbar wahrzunehmen. Sie ist deshalb bei hoch eskalierten Konflikten nicht ungebräuchlich. Sie erlaubt es auch die Mediation wegen der räumlichen Trennung der Parteien über große Distanzen durchzuführen. Die Parteien können sich im Einzelgespräch besser und offener über Ihre Konfliktstrategien äußern. Das ist ein Vorteil der Shuttle Mediation. Ein Nachteil ist, dass sie die Wirkung der Paraphrasen nicht miterleben.

Beispiel: Die Ehefrau wirft dem Ehemann vor, dass er jeden Tag in die Kneipe geht und sich besäuft. Sie malt den Vorwurf aus und bringt dabei ihren Widerwillen zum Ausdruck. Der Mediator wird sie bevor er paraphrasiert fragen, was genau das Verhalten des Mannes in ihr auslöst. Er wird versuchen, die Ich-Botschaft⁴² herauszuarbeiten. Dann erfährt er, dass sich die Frau einsam fühlt und gerne die Gesellschaft ihres Mannes genießen will. Dies meldet er in seiner Paraphrase zurück. Die Ehefrau bestätigt die Richtigkeit seiner Wahrnehmung. Der Gegner erfährt dabei „live“ wie sich der angreifende Vorwurf in ein nicht angreifendes Bedürfnis verwandelt. Er erkennt die zwei Seiten der Medaille und erfährt die gute Absicht.

⁴¹ Positionierung der integrierten Mediation: <http://www.in-mediation.eu/positionierung-im>

⁴² Siehe Kommunikationsquadrat Schulz von Thun

Die Shuttle Mediation erschwert den Erkenntnisprozess, weil der Mediator über Ergebnisse berichtet, die der Gegner nicht selbst wahrnehmen konnte. Hier kommt es also darauf an, dass es dem Mediator gelingt, die Gegenseite von seiner Wahrnehmung zu überzeugen.

Caucus (Einzelgespräch)

Eine der Shuttle Mediation ähnliche Herangehensweise ist das so genannte Caucusing. Der Caucus ist in den angelsächsischen Ländern üblich. Es werden Einzelgespräche mit den Parteien geführt. Beim Caucusing meistens zu Beginn der Mediation. Die Parteien können sich freier äußern und der Mediator hat hier die Möglichkeit sehr intensiv auf die Pläne und Erfolgchancen der jeweiligen Strategie einzugehen. In Deutschland ist der Caucus nicht populär. Er wird – wenn überhaupt - oft erst dann eingesetzt, wenn ein Zweiergespräch nicht mehr möglich ist oder aus organisatorischen Gründen, beispielsweise wegen der Ortsverschiedenheit, nicht zu organisieren ist. Der Nachteil beim Caucus ist der Verlust der Übersetzungswirkung der Paraphrasen. Auch besteht die Gefahr, dass der Mediator sich zu sehr in das Vertrauen einbeziehen lässt.

Beispiel: Der Mediator sagt zum Mediator: „Was ich Ihnen jetzt sage, dürfen Sie der Gegenseite aber nicht weitersagen.“

► Handhabung des Caucus mit dem Co- und Teammediator abstimmen.

Recht

Oft wird gefragt, ob ein Mediator überhaupt rechtliche Kenntnisse besitzen muss. Immerhin ist es nicht seine Aufgabe, die Parteien rechtlich zu beraten. Die Frage hat insofern ein besonderes Gewicht, weil die Mediation von verschiedenen Ursprungsprofessionen angeboten wird. Hier finden wir neben den Juristen auch Psychologen, Pädagogen, Sozialarbeiter und andere Berufsgruppen wieder. Wir müssen also davon ausgehen, dass die jeweils vorgehaltenen Rechtskenntnisse sehr unterschiedlich sind. Die Mediation kommt – je nach Fall – nicht ohne das Recht aus. Spätestens im Rahmen des kontroll- und Werteabgleichs (WATNA/BATNA) in Phase vier bedarf es eines Abgleichs mit juristischen Entscheidungsalternativen. Auch muss der Vertrag am Ende den juristischen Anforderungen entsprechen. Für die Lösungsfindung macht es durchaus Sinn, die Lösung zunächst unbeeinflusst von den juristischen Vorgaben zu suchen. Die Gefahr ist sonst zu groß, dass die Parteien ihre Gedanken am vorgegebenen Recht ausrichten. Das Recht präsentiert Lösungen. Gerät es zu stark in den Fokus der Parteien kann es passieren, dass sie die eigenen Lösungsansätze aus den Augen verlieren und sich stattdessen nur noch an der vorgegebenen Lösung orientieren.

Beispiel: Ein Mediator hat sich über die Abwicklung der vermögensrechtlichen Folgen einer Mediation informiert. In der Mediation war es ihm nicht möglich, sich von den Informationen zu lösen und eigene Lösungs- und Gerechtigkeitsmodelle zu entwickeln.

Auch wenn es besser ist, zunächst auf ein rechtliches Korsett zu verzichten, bedeutet das jedoch nicht, dass die Mediation außerhalb des Rechts statt findet und dass das Ergebnis außerhalb des Rechts liegen darf. Weil die Mediation eine Einigung, also einen Vertrag herbeiführen soll, sollte der Mediator die vertragsrechtlichen Bedingungen kennen, unter denen das Ergebnis möglich und zulässig ist. Wenigstens sollte er wissen, welche Rechtsfragen zu klären sind und wie er die Klärung herbeiführt. Gewisse Rechtskenntnisse sind deshalb beim Mediator vorauszusetzen. Die zu beachtenden Rechtsfragen betreffen in der Regel:

- die Rechtsfähigkeit, Parteifähigkeit, Geschäftsfähigkeit,
- die Vertragsrecht, Formzwang, Nichtigkeit
- die Vollstreckbarkeit

Die im Einzelfall anstehenden rechtlichen Bewertungen des herausgearbeiteten Sachverhaltes müssen dem Mediator nicht bekannt sein. Diese kann er von außen in die Mediation einführen. Er kann und muss die Parteien gegebenenfalls dazu anhalten, einen Anwalt oder einen anderen juristischen Berater hinzuzuziehen. Trotzdem hat er im internationalen Kontext auch zu beachten:

- das internationale Recht.

Hier muss der Mediator wissen, ob und inwiefern der Umstand, dass es sich um ein Verfahren oder einen Gegenstand handelt, der mehrere und andere Rechtshoheiten betreffen kann, Einfluss auf das Verfahren und das Ergebnis nehmen mag.

Ein Mediator sollte des Weiteren über die berufsrechtlichen Hintergründe bescheid wissen und diejenigen Vorschriften und Regeln kennen, denen die Mediation im Einzelfall unterliegt. Neben dem Vertragsrecht sind das verfahrensrechtliche Vorschriften oder Empfehlungen. Weil es keine internationalrechtliche Hoheitsgewalt gibt, obliegt die Mediation stets dem bindenden nationalen Recht. Trotzdem gibt es internationale Abkommen und Verträge, die entweder mittelbar bindend sind oder die eine Unterwerfung erfordern, um bindend zu werden⁴³.

Daneben und ergänzend gibt es Standards, die von den Mediationsverbänden vorgehalten werden. Beispiele sind die Standards des Verbandes integrierte Mediation⁴⁴, in denen die Standards der anderen deutschen Verbände eingearbeitet sind und die über diese hinausgehen. Das internationale Recht ist Kollisionsrecht. Das bedeutet, der Mediator muss hinsichtlich des Verfahrens und die Parteien müssen hinsichtlich der Rechtsfolgen entscheiden, welches Recht zur Anwendung kommt. Hinzu kommt, dass einige Rechtsquellen keine unmittelbare Verbindlichkeit besitzen. Die EU Richtlinie bedarf der nationalen gesetzlichen Umsetzung. Die Standards bedürfen der Unterwerfung. Rechtsfragen, denen sich der Mediator zu stellen hat sind in den praktischen Hinweisen weiter unten aufgeführt⁴⁵.

Die Problemfelder der CBM

Wie zuvor erläutert können grenzüberschreitende Fälle unterschiedlich aufkommen. Es ist nicht nur der Auslandsbezug, der ihre Bearbeitung beeinflusst. Weil die Mediation ein kommunikatives Verfahren ist, spielen auch alle Faktoren eine Rolle, die Einfluss auf die Wahrnehmung und die Kommunikation nehmen. Hier haben wir zwischen technischen, organisatorischen und inhaltlichen Belangen zu unterscheiden. Weil grenzüberschreitende Fälle nicht zwingend auch interkulturelle Problemfelder betreffen, erscheint die Deklination des Begriffs in internationale und interkulturelle Mediation angebracht.

Internationale Mediation

Bei der internationalen Mediation stehen die oft durch eine große, zu überbrückende Distanz verursachten, organisatorischen Probleme im Vordergrund neben den Sprach- und Rechtsproblemen.

Distanzprobleme

Bei internationalen Fällen sind meist große Distanzen zu überwinden. Besonders dann, wenn die Parteien in zwei verschiedenen Ländern ansässig sind. Oft geschieht dies, indem ein Ehepartner beispielsweise nach der Trennung ins Ausland verzieht. Distanzprobleme erschweren zunächst die Kommunikation.

Schriftliche und fernmündliche Kommunikation

Wegen der Distanz und der oft eingeschränkten Möglichkeiten eines persönlichen Treffens konzentriert sich die Kommunikation oft auf schriftliche oder fernmündliche Kontakte. Daraus ergeben sich Vor- und Nachteile.

Vorteile:

- Konzentration auf das Wesentliche
- Zeit zum Überlegen und Formulieren

⁴³ Eine Zusammenstellung der int. Vorschriften finden Sie hier: Rechtliche Herausforderungen, Seite 52

⁴⁴ <http://www.in-mediation.eu/standards>

⁴⁵ Siehe Anwendbares Recht, Seite 88

- Fixierung (Aufzeichnung / Protokoll / Kopie)

Nachteile:

- Reduktion
- Dokumentation (Vertraulichkeit)
- Mangelnde Offenheit

Es wird deutlich, dass die Verschriftlichung sowohl Vor- wie auch Nachteile hat. Sie kann eine persönliche Kommunikation nicht wirklich ersetzen. Ist aber als eine Ergänzung durchaus hilfreich. Auch dann, wenn die schriftliche Kommunikation über die organisatorischen Abstimmungen wie die Terminvereinbarung hinausgehen.

- ▶ **Bei einer schriftlichen Kommunikation ist der Mediator gut beraten, wenn er die Grenzen und Möglichkeiten dieser Kommunikation aufdeckt und abstimmt.**

Der Mediator kann Regeln für die schriftliche Kommunikation aufstellen. Es macht keinen Sinn den Parteien zu untersagen, emotionale Inhalte in die schriftliche Kommunikation einzubeziehen. Besser ist es, ihnen einen anderen Raum zuzuweisen und diese Fragen auf ein persönliches Treffen zu vertagen.

VoIP

Moderne Technologie hilft die Probleme einzuschränken. Voice over IP (VoIP) erlaubt bei geringen oder gar keinen Kosten in einer Weise zu kommunizieren, bei der man sein Gegenüber nicht nur sprechen kann, sondern auch sehen kann. Aber auch diese Art der Kommunikation unterliegt Einschränkungen, denen sich der Mediator bewusst sein sollte. Der Mediator sollte sich im Klaren darüber sein, dass er und der Gesprächspartner immer nur den Teil des Gegenübers sieht, den der Gesprächspartner offenbart. Es kann nur ein Ausschnitt des Geschehens wahrgenommen werden, auf das der Betrachter keinen oder nur einen geringen Einfluss hat. Wer weiß denn schon, was hinter der Kamera passiert? Ist es wirklich sicher, dass der Gesprächspartner dort alleine sitzt? Was verbirgt die Kamera?

Vorteile:

- Sicht und Stimmkontakt
- Raum für informelle Kommunikation

Nachteile:

- Eingeschränktes Sichtfeld (Manipulationsmöglichkeit)
- Mangelnde Offenheit (Aufzeichnungsgefahr)

- ▶ **Bei Videokonferenzen ist der Mediator gut beraten, die Fragen des Sichtfeldes, der Anwesenheit Dritter und der Aufzeichnungen anzusprechen.**

Face to Face Kommunikation

Natürlich ist die persönliche Kommunikation am besten geeignet, um den anderen Menschen in seiner Umgebung so wahrzunehmen wie er ist.

- ▶ **Persönliche Treffen sollten stets den Vorzug haben**

Wenn ein persönliches Treffen möglich ist, sind folgende organisatorische Vorkehrungen zu treffen:

- Verhandlungen sollten möglichst an einem Stück durchgeführt werden, um häufige, kostspielige Anreisen zu ersparen.
- Der Tagungsort muss für beide Parteien erreichbar sein
- Das Verhältnis von direkter persönlicher und indirekter Fernkommunikation sollte abgestimmt sein.

Terminierung

Mit der Distanz kommen auch Zeitprobleme auf. Diese können den Mediator vor ungewohnte Herausforderungen stellen. In Deutschland beispielsweise gibt es nur eine Zeitzone. Hier ist man es nicht gewöhnt Gespräche nach der Lokalzeit des Anderen auszurichten. In

Ländern wie die Sowjetische Föderation, Kanada oder die USA beispielsweise ist das völlig anders. Wenn Sie mit einem Kollegen oder einem Gesprächspartner in Übersee telefonieren sollen, ist also zu bedenken, dass mindestens 6 Zeitzonen zwischen Ihnen und dem Gesprächspartner liegen. Rufen sie ihn in ihrer Arbeitszeit an, wecken Sie ihn mitten der Nacht auf. Er wird nicht begeistert sein.

► **Achten sie auf die Lokalzeit. Am besten ist es, Telefontermine zu vereinbaren.**

Berücksichtigen sie auch wenn eine Partei eine lange Anreise hatte, dass sie unter dem Jet lack leidet. Am besten, sie sprechen sich ab, ob und inwieweit derartige Beeinträchtigungen vorliegen und vereinbaren dementsprechende Pausen.

Fortsetzungstermine

Bei großen Distanzen kann es schwierig sein, Folgetermine zu vereinbaren. Man wird darauf drängen, solche zu vermeiden. Wichtig ist, dass sich der Mediator jetzt nicht unter einen Zeitdruck setzt. In keinem Fall sollte er sich veranlasst sehen, die Parteien nun unter dem Zeitdruck zu einer Lösung zu drängen. Das umstrittene Modell der Kurzmediation gibt eine Methodik vor, wie der Mediator mit dem eingeschränkten Zeitkontingent umgehen kann. Er plant für jede Phase ein anteiliges Zeitkontingent und ermahnt die Parteien zur Einhaltung. Auch wenn der Mediator so oder ähnlich verfährt, sollte er sich über den äußeren Druck im Klaren sein, der die Parteien zu einer Einigung drängt. Wenn die Parteien damit einverstanden sind, dann obliegt es deren Verantwortung, wenn so verfahren wird. Es ist allerdings zwingend, dass der Mediator die Parteien auf die Gefahren und Herausforderungen des eingeschränkten Zeitkontingents hinweist.

► **Der Mediator sollte auch vor dem Hintergrund eines unterschiedlichen kulturellem Zeitverständnisses die Möglichkeiten und Herausforderungen der zeitlichen Planung offen legen und abstimmen, wie damit umzugehen ist.**

Sprachliche Herausforderungen

Es ist unter Einheimischen schwierig genug, einander zu verstehen. Wenn dann noch Übersetzungsprobleme hinzutreten, wird die Kommunikation weiterhin erschwert. Übersetzungsprobleme tauchen auf, sobald die Parteien verschiedenen Nationalitäten angehören. Hier ergeben sich unterschiedliche Konstellationen mit unterschiedlichen Sprachkompetenzen, über die sich ein international tätiger Mediator oder Experte bewusst sein sollte:

- Nur eine Partei spricht ihre Muttersprache, die andere Partei spricht eine Fremdsprache.
- Beide Parteien sprechen Fremdsprachen (die Fremdsprache ist die gemeinsame Sprache)
- Keine Partei spricht eine Fremdsprache (es gibt keine gemeinsame Sprache)

Die vorgestellten Konstellationen führen zu unterschiedlichen Verständigungsqualitäten. Es kommt zu einem Verständigungsgefälle, das von Mediatoren oft als ein Machtgefälle verstanden wird. Auf den ersten Blick scheint die Partei, die in der Muttersprache kommuniziert, im Vorteil zu sein. Sie wird das Gesagte differenzierter wahrnehmen, als es möglicherweise gemeint ist. Schauen Sie nur einmal in das Wörterbuch, wenn Sie ein deutsches Wort in die englische Sprache übersetzen wollen. Nehmen wir den Begriff „Streit“ als Beispiel. Übersetzungsvorschläge sind: argument, quarrel, dispute, row, strife, struggle, controversy, Einen Muttersprachler wird diese Auswahl an Vokabeln bewusst sein und er wird die Begriffe gegeneinander abgrenzen können. Ein Fremdsprachler wird zu einem solchen Fine-Tuning nicht fähig sein und sich weniger differenziert ausdrücken können. Dem Muttersprachler fällt diese Ungenauigkeit möglicherweise nicht auf. Umso weniger, wenn das Gegenüber über gute Fremdsprachenkenntnisse verfügt. Es ist deshalb erwiesen, dass sich Fremdsprachler untereinander besser miteinander verständigen können, als Fremdsprachler mit Muttersprachlern.

Verständigungsgefälle

Ein Mediator ist gut beraten, dieses Verständigungsgefälle auszugleichen. Seine Allparteilichkeit verpflichtet ihn sogar dazu. Auf einer Konferenz über Cross Border Mediation führte

einmal eine Mediatorin vor, wie sie mit diesem Gefälle umgeht. Sie erklärte dem Publikum, dass sie den Muttersprachler etwa mit einem Schal oder einem Seidentuch an den Händen fessele. Auf diese Weise wolle sie ihm symbolisch und ständig vor Augen zu führen, wie sehr die andere Partei allein durch die Sprache im Nachteil sei. Solche Methoden sind Geschmacksache. Es mag bezweifelt werden, dass sie zur Mediation passen. Auch erscheint es fraglich, ob das Verständigungsgefälle ein Machtgefälle bedeutet. In jedem Falle lohnt es sich darüber zu sprechen.

► **Der Mediator sollte ein eventuelles Verständigungsgefälle thematisieren und abstimmen, wie damit umzugehen ist.**

Um das Gefälle auszugleichen steht dem Mediator die triadische Brückenfunktion zur Seite. Allerdings setzt dies voraus, dass er selbst die Sensibilität aufbringt, die sprachlichen Missverständnisse aufzudecken. Besonders vor dem Hintergrund kultureller Einflüsse ist es nicht nur die verbale Kommunikation, die zur Bedeutsamkeit der Aussage beiträgt.

► **Der Mediator muss besonders auf sprachliche Missverständnisse achten. Er sollte die Gefahr solcher Missverständnisse thematisieren und mit den Parteien abstimmen, wie damit umzugehen ist.**

Eine Mediation funktioniert auch bei mäßigen Sprachkenntnissen. Wie bereits erwähnt verstehen sich zwei Fremdsprachler oft besser als ein Fremdsprachler und ein Muttersprachler (native speaker).

Beispiel: Übersetzen Sie „just“ vom Englischen ins Deutsche. Was mag ein Engländer und was ein Deutscher heraushören wen gesagt wird: „We are not just Friends“

Es gibt Erfahrungen, wo der Mediator und die Parteien Englisch als gemeinsame, wenn auch wenig gut geläufige Fremdsprache vereinbart hatten. Da beide Parteien Letten waren, wurde Lettisch ergänzend und dann mit einem Übersetzer eingesetzt, wo das Englische nicht weitergeholfen hat. Gerade diese Mediation brachte jedoch eine andere Erfahrung ein, die jeder international tätige Experte oder Mediator berücksichtigen sollte.

Beispiel Mediation in Lettland: Es ging um eine Familienmediation, bei der die Frage nach dem Sorgerecht über das gemeinsame Kind streitig war. Die Parteien waren schon einige Zeit getrennt und sogar geschieden. Der Mann wirkte sehr emotionalisiert. Es stellte sich heraus, dass er sich sehr verletzt fühlte von der Art und Weise, wie die Frau die Scheidung durchgeführt hatte. Die Frau erkannte sein Problem in der Phase 3 der Mediation. Sie fragte: „Soll ich mich jetzt entschuldigen?“ Der Mediator wusste das ist der richtige Weg. Er sagte: „Wenn Sie meinen, dass dies angebracht ist, dann tun Sie es doch.“ Darauf folgte einer dieser rührenden, sehr emotionalen Momente, die wohl jeder Mediator kennt. Die Frau wandte sich dem Mann zu und entschuldigte sich in ihrer Muttersprache. Diesen intimen Moment wollte der Mediator in keinem Fall zerstören, indem er das Gesagte übersetzen ließ. Die Entschuldigung schien zu wirken und es gab eine Vertagung auf den nächsten Tag. Jetzt zeigte sich der Mann in einer ganz anderen emotionalen Verfassung. Die Sache schien zu eskalieren. Der Mediator wunderte sich warum. Er erkundigte sich daraufhin bei der Übersetzerin, was denn die Frau dem Mann gesagt habe. Die Übersetzerin erklärte daraufhin, dass die Frau dem Mann erklärt habe, alles sei die Schuld der Anwältin. Diese habe den Gang der Scheidung und die Art und Weise der Kommunikation vorgegeben. Jetzt war dem Mediator klar geworden, dass die Frau sich nicht entschuldigt hatte. Sie hat Schuld abgewiesen.

Das Beispiel zeigt, dass der Mediator darauf zu achten hat, dass ALLES was die Parteien von sich geben übersetzt wird. Falsche Scham ist hier definitiv fehl am Platz.

► **ALLES muss übersetzt werden!**

Besonders schwierig gestaltet sich die Übersetzung bei der Verwendung von Fachsprachen. Dann ist die Beziehung eines Dolmetschers unausweichlich.

Übersetzer

Es obliegt der Allparteilichkeit des Mediators ein aus sprachlichen Kompetenzen resultierendes Ungleichgewicht auszugleichen. Gegebenenfalls bedient er sich eines Übersetzers. Ein Übersetzer versucht das Formuliert in eine andere Sprache zu transformieren. Das klingt

einfacher als es ist. Es genügt nämlich nicht die Worte zu übersetzen. Lucien *Damberg* führte in einem Vortrag⁴⁶ am 24.5.2005 über interkulturelle Kommunikation zwischen Niederländern und Deutschen aus, dass trotz Sprachähnlichkeit unterschiedliche Konnotationen denkbar sind, die es verbieten, wörtlich zu übersetzen. Sein Beispiel lautete:

Beispiel: Stellen Sie sich vor, eine niederländische Frau, die die deutsche Sprache nicht richtig beherrscht, bekommt in der Ankleidekabine eines Damenmodegeschäfts einen Hyperventilationsanfall. Die deutsche Verkäuferin bemerkt, dass es der Frau in der Ankleidekabine nicht gut ist, und fragt sie: "Kommen Sie klar?" Die hyperventilierende Frau kann diese Frage völlig verkehrt auffassen, wenn sie sie wörtlich ins Niederländische übersetzt. In der deutschen Sprachkultur bedeutet "Kommen Sie klar" "Geht es" oder "Klappt es". Im Niederländischen bedeutet "Klarkommen", dass man einen Orgasmus bekommt. Dieses Beispiel illustriert, dass die Sprachen sehr ähnlich sind und doch eine völlig andere Bedeutung haben können.

Der Übersetzer muss in der Lage sein, den Sinngehalt der Äußerung zu erfassen, um die Botschaft korrekt zu übermitteln. Besonders wenn es um juristische Begriffe geht, zeigt sich diese Herausforderung. Versuchen Sie beispielsweise das Wort „Ermittlungsrichter“ ins Englische zu übersetzen. Der Ermittlungsrichter ist eine Spezialität im deutschen Strafverfahren. Sie würden es mit Untersuchungsrichter übersetzen, was ganz anders konnotiert ist. Um den Sinngehalt zu übertragen, muss der Übersetzer die juristischen Besonderheiten in beiden Sprachräumen kennen. Er muss den Sinn begreifen und in einen Kontext bringen, der von der Partei gleichförmig verstanden wird.

Um derartige Probleme zu vermeiden, ist die Wahl des Übersetzers ausschlaggebend. Man sollte den Gegenstand der Übersetzung erst festlegen (juristische Inhalte?) und dann den Fachmann suchen, der die fachlichen Hintergründe in beiden Ländern kennt.

► **Im Umgang mit schriftlichen Dokumenten ist es ratsam, den Originaltext kontextsensitiv neben den übersetzten Text zu stellen.**

Die schriftliche Übersetzung hat den Vorteil, dass sie statisch ist. Mit modernen Technologien kann sie auch grob nachgeprüft werden (z.B. Google Übersetzer). Aber Vorsicht! Die elektronischen Übersetzer sind noch weniger in der Lage das Gemeinte zu erkennen und in den Kontext der anderen Sprache zu setzen.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht einfach einen fachlich qualifizierten Übersetzer ausfindig zu machen. Gehen Sie davon aus, dass die EU Dolmetscher ausreichend qualifiziert sind. Bei Fachtexten sollte man darauf achten, einen Übersetzer zu finden, der Branchenkenntnisse besitzt. Anlaufstellen sind die Verbände der Dolmetscher und Übersetzer. Die Gerichte haben oft Verzeichnisse von vereidigten Dolmetschern. Weitere Hinweise geben Netzwerke wie *EuroNetMed*⁴⁷. Darüber hinaus gibt es ein Verzeichnis der Übersetzer auf der EU Webseite⁴⁸.

Dolmetschen

Vom Übersetzen ist das Dolmetschen zu unterscheiden. Dolmetschen bedeutet in Anwesenheit der Beteiligten zu übersetzen. Zu unterscheiden sind die konsekutive und die simultane Übersetzung.

Seien Sie sich bitte bewusst, dass die Übersetzung die Kommunikation verändert. Sie beeinflusst auch den Redefluss. Bei der konsekutiven Übersetzung, muss der Sprecher Pausen einplanen, damit der Übersetzer Gelegenheit bekommt, das Gesagte in eine andere Sprache zu transferieren. Es ist angebracht, eine einfache Sprache zu wählen.

Beispiel: Auf einer Konferenz hörte ich den Vortrag eines Philosophen, der auf Deutsch sprach. Jeder Satz hatte eine tiefsinnige Doppeldeutigkeit. Schon in der Muttersprache war es kaum möglich, dem Vortrag zu folgen, weil jeder Satz zum Nachdenken zwang. Die Simultandolmetscher waren völlig überfordert.

⁴⁶ http://www.inter-ned.info/base/page/show_article.php?a=524

⁴⁷ <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/euronetmed>

⁴⁸ https://e-justice.europa.eu/content_find_a_legal_translator_or_an_interpreter-116-de.doc

Es wäre auch falsch zu behaupten, es sei das Beste, Satz für Satz zu übersetzen. Satzteile zu übersetzen kann gefährlich sein, weil manche Grammatiken den Sinn erst erschließen, wenn der Satz vollständig ist. Die Deutsche Sprache ist sehr systematisch, Es gibt viele Wörter mit differenzierten und eigenständigen Bedeutungen. In anderen Sprachen ist das nicht so. Da erschließt sich die Bedeutung z.B. erst aus dem Sachzusammenhang.

Beispiel: Der Satz: „We are not just friends“ erschließt sich in seiner Bedeutung erst aus dem Zusammenhang. Ohne den Kontext mag er bedeuten: „Wir sind nicht einmal Freunde“. Er kann aber auch bedeuten: „Wir sind mehr als nur Freunde?“. Eine korrekte Übersetzung wird erst möglich, wenn sich der Kontext erschließt in dem dieser Satz eingebettet ist.

In dem Beispiel ist es erforderlich mehrere Sätze zu hören, ehe diese Aussage korrekt verstanden wird. Es muss also gar kein Misstrauen hervorrufen, wenn ein Dolmetscher eine kurze Satzvorgabe mit langen Ausführungen begleitet. Es kann sein, dass er einen Begriff umschreiben muss. Die Sprache hält manche Vokabeln vor, die sich nicht wirklich übersetzen lassen. Versuchen Sie zum Beispiel das magische Wort „eigentlich“ ins Englische zu übersetzen. Im Wörterbuch finden Sie Vorschläge wie in fact, actually, indeed, aber der Sinngehalt von eigentlich wird damit nicht exakt wiedergegeben. Die daraus abzuleitende Empfehlung lautet deshalb. Solche Worte nach Möglichkeit zu vermeiden. Für den Mediator bedeutet sie, solche Worte in jedem Fall zu hinterfragen.

► **Auch solche Begriffe, die selbstverständlich erscheinen oder sich wie Füllworte anfühlen, können eine Bedeutung haben und sind zu hinterfragen.**

Als Mediator sollten Sie in jedem Fall zusätzliche Rückfragen einbauen, um sicher zu stellen, dass der Bedeutungsgehalt korrekt verstanden wurde.

Sie sollten sich auch bewusst sein, dass Sie im Grunde nicht die Aussage des Medianten paraphrasieren, sondern die Übersetzung des Dolmetschers. Diese ist in gewisser Weise auch schon eine Paraphrase, weil sie den Bedeutungsgehalt formuliert, den der Dolmetscher der Aussage zugeordnet hat. Das muss nicht zwingend der Bedeutung entsprechen, die der Mediant dem Gesagten zuschreiben wollte. Doppelte Vorsicht ist deshalb anzuraten. Es ist umso wichtiger, dass Sie beim Paraphrasieren eigene Formulierungen verwenden und Sie sollten stets bedenken, dass der Dolmetscher beim Rückübersetzen auch andere Formulierungen verwendet. Wenn er Ihre Paraphrase in die gleichen Worte übersetzt, die er zuvor verwendet hat, dann wird die Paraphrase wirkungslos.

Beispiel: Der Mediant sagt: „We are not just friends“. Der Dolmetscher übersetzt: „Wir sind nicht gerade Freunde“. Der Mediator paraphrasiert. Übersetzt der Dolmetscher jetzt: „Did I understand you correctly you are not just friends“ wird die Antwort „Yes“ lauten. Eine Klärung ist damit aber nicht verbunden.

Es empfiehlt sich also, klare Fragen zu stellen und den Kontext zu erfassen. Immer wieder zusammenzufassen und sich zu vergewissern, dass wirklich vom selben geredet wird.

Wenn Sie mit Simultandolmetschen arbeiten, empfiehlt es sich, die Übersetzung im Kopfhörer mit anzuhören.

Beispiel: Bei einer Mediation kam die Frage auf: „Worüber lohnt es sich am meisten zu streiten, über Fakten, Meinungen oder Emotionen?“ Es war auffällig, dass die Antworten an der Frage vorbeigingen. Im Kopfhörer konnte ich nachvollziehen, dass der Sinn der Frage in der Übersetzung nicht transportiert wurde. „lohnt sich“ wurde mit „important“ übersetzt. Ich habe dann die Frage selbst auf Englisch formuliert.

Es geschieht ganz unbewusst, dass wir im Gespräch Redewendungen, so genannte Idioms verwenden. Mir wurde das erst klar bei meinem ersten Auslandsjob, wo meine Assistentin jedes Mal in Schwierigkeiten geriet, wenn sie meine Ausführungen übersetzen sollte. Wenn man z.B. „Ich halt Dir die Daumen“ wörtlich übersetzt dann wird ein „I keep your thumbs“ daraus. Das macht in den Ohren eines Engländers keinen Sinn. Ein Engländer hält keine Daumen. Er kreuzt die Finger „I keep my fingers crossed“.

► **Idioms vermeiden.**

Bei Streitgesprächen kann ein Simultandolmetschen verwirrend sein. Sie hören die Übersetzung im Kopfhörer etwa einen halben Satz verzögert. Sie sehen die Mimik und Gestik nicht mehr synchron. Wie sich das anfühlt können Sie erfahren, wenn Sie einen Film betrachten, bei dem die Tonspur verschoben ist. Dann erkennen sie das Problem. Wenn es zu einem Streitgespräch kommt und schneller geredet wird, dann entsteht Verwirrung.

Beispiel: Simultan-Dolmetscher übersetzen ein Streitgespräch. Im Streit redet man schnell und unterbricht den anderen. Den Simultandolmetscher hört man etwa einen Satz verzögert. Bei dem hektischen Gespräch lässt es sich nicht mehr zuordnen, wer oder was jetzt gerade übersetzt wird.

Die Lösung dieses Problems besteht darin, Dolmetscher mit unterschiedlicher Stimmlage also einen Mann und eine Frau als Paar zu engagieren. Weiterhin werden die Simultandolmetscher aufgefordert, in einem anderen Rhythmus zu arbeiten. Statt sich wie üblich im 5 Minutentakt abzuwechseln, werden sie den Personen individuell zugeordnet. Dies erfordert erfahrene Dolmetscher. Vergewissern Sie sich wenn sie einen Dolmetscher engagieren, ob er dazu bereit und in der Lage ist.

Simultandolmetscher sitzen in einer Kabine. Es ist manchmal witzig, zu beobachten, wie sie die gleiche Gestik einsetzen wie der Sprecher, obwohl sie nicht gesehen werden. Als Sprecher sollte man darauf achten, dass die Mimik, die Gestik und Tonfall des Übersetzers ein Indiz für den Gehalt sind und dafür, dass er verstanden hat worum es geht. Das Gegenüber wiederum sollte beachten, dass der Tonfall und die Intonation im Kopfhörer die des Dolmetschers ist und nicht die der Sprechenden Partei.

► **Genaues Beobachten und Zuordnen ist angesagt.**

Rechtliche Herausforderungen

Wenn vom internationalen Recht die Rede ist, wird oft das Völkerrecht gemeint. Die Hoheitsmacht zur Rechtssetzung obliegt den Staaten. Da es keinen internationalen Staat gibt, fehlt somit auch eine Rechtssetzungsgewalt für ein den Staaten übergeordnetes Recht. Das bedeutet, dass internationales Recht stets in den Staaten als solches umzusetzen ist. Die wichtigste Rechtsquelle bildet das so genannte Völkerrecht.

Völkerrecht

Das Völkerrecht (Lehnübersetzung zu lat. *ius gentium*, „Recht der Völker“) ist eine überstaatliche Rechtsordnung, durch die die Beziehungen zwischen den Völkerrechtssubjekten (meist Staaten) auf der Grundlage der Gleichrangigkeit geregelt werden⁴⁹. Es ist in der Charta der Vereinten Nationen niedergelegt. Es geht um den Umgang der Staaten miteinander.

WIR, DIE VÖLKER DER VEREINTEN NATIONEN - FEST ENTSCHLOSSEN,
künftige Geschlechter vor der Geißel des Krieges zu bewahren, die zweimal zu unseren Lebzeiten unsagbares Leid über die Menschheit gebracht hat,
unseren Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Persönlichkeit, an die Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie von allen Nationen, ob groß oder klein, erneut zu bekräftigen,
Bedingungen zu schaffen, unter denen Gerechtigkeit und die Achtung vor den Verpflichtungen aus Verträgen und anderen Quellen des Völkerrechts gewahrt werden können, den sozialen Fortschritt und einen besseren Lebensstandard in größerer Freiheit zu fördern,
UND FÜR DIESE ZWECKE
Duldsamkeit zu üben und als gute Nachbarn in Frieden miteinander zu leben,
unsere Kräfte zu vereinen, um den Weltfrieden und die internationale Sicherheit zu wahren, Grundsätze anzunehmen und Verfahren einzuführen, die gewährleisten, daß Waffengewalt nur noch im gemeinsamen Interesse angewendet wird, und internationale Einrichtungen in Anspruch zu nehmen, um den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt aller Völker zu fördern -
HABEN BESCHLOSSEN, IN UNSEREM BEMÜHEN UM DIE ERREICHUNG DIESER ZIELE ZUSAMMENZUWIRKEN.

⁴⁹ <http://de.wikipedia.org/wiki/Völkerrecht>

Das Völkerrecht regelt den Umgang *der Staaten* miteinander. Davon unberührt bleibt die Frage, wie Privatleute oder Geschäftsleute miteinander umzugehen haben, wenn mehrere Rechtssysteme betroffen sind. Diese Fragen regelt das so genannte internationale Privatrecht.

Internationales Privatrecht

Stellen Sie sich vor, eine Auseinandersetzung eines Deutschen und eines Franzosen über ein Geschäft, das in Bulgarien abgeschlossen wurde, werden von einem Italienischen Mediator und einem Estnischen Co-Mediator in Österreich verhandelt. Hier tauchen 2 Fragen auf:

- Nach welchem Recht richtet sich jetzt die Mediation?
- An welchem Recht ist der abschließende Mediationsvertrag zu messen?

Diese Frage ist insofern relevant, als jeder Staat, der hier angesprochen wird über ein anderes Recht verfügt.

Wie das internationale Recht ist das internationale Privatrecht kein Überstaatliches Recht. Es muss demnach von jedem Staat in eigene Gesetze durch Ratifizierung überführt werden. Innerhalb der EU gibt es eine Besonderheit.

Die Europäische Union

Die Europäische Union (EU) ist ein aus den folgenden 27 europäischen Staaten bestehender Staatenverbund.

-  Belgien (BE)
-  Italien (IT)
-  Rumänien (RO)
-  Bulgarien (BG)
-  Lettland (LV)
-  Schweden (SE)
-  Dänemark (DK)
-  Litauen (LT)
-  Slowakei (SK)
-  Deutschland (DE)
-  Luxemburg (LU)
-  Slowenien (SI)
-  Estland (EE)
-  Malta (MT)
-  Spanien (ES)
-  Finnland (FI)
-  Niederlande (NL)
-  Tschechien (CZ)
-  Frankreich (FR)
-  Österreich (AT)
-  Ungarn (HU)

 Griechenland (GR)

 Polen (PL)

 Vereinigtes Königreich (GB)

 Irland (IE)

 Portugal (PT)

 Zypern (CY)

Hier leben derzeit ca. 500 Millionen Einwohner. Sie haben als Unionsbürger das in Art 18 des EG Vertrages verbrieftete Recht, in jeden Mitgliedsstaat einzureisen und sich dort aufzuhalten. Dieses Recht auf Freizügigkeit beinhaltet auch das Recht auf wirtschaftliche Betätigung in jedem dieser Staaten. Die europäische Integration basiert auf dem Vertrag über die Europäische Union (EU-Vertrag) und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag). In diesen Verträgen haben sich die teilnehmenden Staaten verpflichtet, das Supranationale Recht anzuerkennen und gleichförmig in nationales Recht zu überführen. Eine eigene, unmittelbar auf die Staaten durchschlagende Rechtsetzungsgewalt steht der EU nicht zu.

Mit dem Ziel der Schaffung eines europaweiten Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts hat sie jedoch eine Richtlinienkompetenz, die einer Rahmengesetzgebungskompetenz gleichzusetzen wäre. Das bedeutet, dass die EU Richtlinien erlässt, die in den Staaten umzusetzen sind. Die Umsetzung kann von der EU erzwungen werden.

Für den internationalen Rechtsverkehr und die Mediation sind folgende Richtlinien einschlägig:

- Freizügigkeitsrichtlinie
- Dienstleistungsrichtlinie
- Mediationsrichtlinie

Die Justiz innerhalb der EU

Innerhalb der EU gibt es zwar einen Europäischen Gerichtshof. Die Hauptaufgabe des Gerichtshofs der Europäischen Union (also des gesamten Gerichtssystems) ist nach Art. 19 EU-Vertrag die "Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge". Jedes Rechtssubjekt, also die Mitgliedstaaten, Organe der Europäischen Union und natürliche und juristische Personen können durch Klage feststellen lassen, dass ein innerstaatlicher Rechtsakt dem EU Recht widerspricht. Eine Nichtigkeitsklage (auch *Anfechtungsklage*) nach den Art. 263 und 264 AEU-Vertrag führt zur Aufhebung des Rechtsaktes. Für zivilrechtliche Auseinandersetzungen bedeutet dies, dass der EU Bürger beispielsweise die EU Gerichtsbarkeit nicht zur direkten Entscheidung über internationale Streitigkeiten anrufen kann. Dafür bleiben die nationalen Gerichte zuständig. Die EU-Gerichtsbarkeit kann aber angerufen werden, wenn behördliche, einschließlich gerichtliche Entscheidungen EU-rechtswidrig sind.

Zuständigkeit

In dem zuvor geschilderten Fall, wo es um die Auseinandersetzung eines Deutschen und eines Franzosen über ein Geschäft, das in Bulgarien abgeschlossen wurde gestritten wird, wäre somit ein nationales Gericht zuständig. Welches kann das sein?

Die EuGVVO ist ein staatsvertragliche Übereinkommen, das mittlerweile für alle Staaten der Europäischen Union gilt und neben der gerichtlichen Zuständigkeit auch die Anerkennung und Vollstreckung zivilrechtlicher und handelsrechtlicher Entscheidungen regelt. Daraus ergibt sich die gerichtliche Zuständigkeit zum Beispiel nicht aus der Staatsangehörigkeit einer Person, sondern aus deren Wohnsitz. Nach Art. 2 Abs. 1 EuGGVO kann jede Person, die ihren Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsstaat hat, an ihrem allgemeinen Gerichtsstand verklagt werden. Es gibt weitere spezialgesetzliche Vorschriften, welche die örtliche Zuständigkeit der Gerichte regeln.

Neben der Frage, nach welchem Recht das Rechtsgeschäft an und für sich zu bewerten ist, entsteht die Frage, nach welchem Recht der Prozess selbst zu bewerten ist. Bei einem Gerichtsverfahren ist es stets das Recht des Staates, dem das Gericht angehört.

Die Mediation innerhalb der EU

Es wurde bereits ausgeführt, dass die Sicht auf Mediation in Europa ganz unterschiedlich ist. Den gemeinsamen Rahmen bietet die EU Direktive. Sie ist in nationales Recht umzusetzen. Als eine weitere EU-weit abgestimmte Standardisierung fungiert der Code of Conduct for Mediators. Der Code ist solange unverbindlich, bis sich ein Mediator direkt oder mittelbar durch seinen Verband diesem unterworfen hat.

Beispiel: Der Verband integrierte Mediation ist einer der Unterzeichner. Er verpflichtet seine Mitglieder auf den Code of Conduct, der im übrigen in die eigenen Standards eingearbeitet wurde⁵⁰.

Die internationalen Richtlinien erlauben noch immer einen gegeneinander abzugrenzenden Interpretationsrahmen. Es empfiehlt sich deshalb bei jeder Co- oder Teammediation sich mit den Kollegen abzustimmen über folgende Fragen:

- Selbstverständnis und Ziel der Mediation (Einigung, Erkenntnisgewinn, Konfliktbeilegung)
- Mediationsweise (facilitativ, transformativ, evaluativ, integriert)
- Verfahrensaufbau (Anzahl und Bedeutung der Phasen)
- Verhalten bei Co- und Teammediation
- Kosten und Honorare

Interkulturelle Mediation

Um es vorweg zu sagen: Wir Menschen sind der Kultur nicht gewachsen. Die Menschheit existiert seit ca. 50.000 Jahren. Die Zivilisation erst seit ca. 5.000 Jahren. Das menschliche Denken und Verhalten ist geprägt von der Zeit, als wir noch Jäger und Sammler waren. Da ging es um das Sicherstellen der Nahrung und um das Überleben. Man musste sich vor anderen Tieren und Gefahren schützen. Die primären Gefühle wie beispielsweise die Angst, erlauben es dem Körper, in kürzester Zeit auf Hochtouren zu kommen. Der Blutdruck wird erhöht, Adrenalin wird ausgeschüttet, der Körper zeigt sich fluchtbereit. Das war in der Zeit der Jäger und Sammler und vielleicht auch in der frühen Zivilisation durchaus angebracht. Ohne diese körperliche Alarmbereitschaft wäre es dem Menschen kaum möglich zu kämpfen oder zu flüchten. Wenn wir in einem Personalgespräch sind erleben wir auch Ängstlichkeit. Der Körper reagiert wie gewohnt und versetzt sich in Alarmbereitschaft. Allerdings muss niemand fliehen oder körperlich kämpfen. Die psychischen und körperlichen Reaktionen passen nicht zum kulturell geforderten Gebot. Schon die menschliche Einstellung zur Kultur schlechthin ist – bei genauem Hinsehen – des Überdenkens wert. Der Umgang mit anderen Kulturen und die zunehmende kulturelle Verflechtung geben einen weiteren Grund, sich mit Kultur auseinanderzusetzen. Hier wird nicht die Kultur an und für sich, sondern die kulturelle Unterschiedlichkeit thematisiert. Wir sollten uns bewusst darüber sein, dass das Eine nicht ohne das Andere vorstellbar ist.

Kulturelle Unterschiede machen sich in dem bemerkbar, was wir als fremd empfinden und wahrnehmen. Fremdheit ist der Gegensatz zur Vertrautheit. Fremd ist, was uns nicht vertraut ist. Was aber macht das Fremde so fremdartig und warum reagieren wir darauf?

Um dies zu verstehen, gehen wir zurück in die prägende Zeit, als der Mensch noch Jäger und Sammler war. Stellen Sie sich vor, als ein solcher Mensch begegnen Sie einem anderen, fremdartigen Tier. Wird es Sie fressen oder nicht? Sie können nicht mit dem Tier kommunizieren. Wenn Sie es fragen, ist es schon zu spät. Eine Unterscheidung in Freund und Feind ist notwendig. Denn wenn das Tier feindlich gesinnt ist, dann müssen Sie sich möglicherweise schützen und so schnell wie möglich weglaufen. Die in vorangegangenen Beiträgen be-

⁵⁰ <http://www.in-mediation.eu/standards>

reits beschriebene Begrenztheit unseres Bewusstseins⁵¹ macht es erforderlich, Muster zu finden, die es uns schnellstmöglich erlauben zu entscheiden, ob das Gegenüber Freund oder Feind ist. Die Suche nach Mustern ist die Suche nach Ähnlichkeiten. Es ist die Suche nach Vertrautem. Das was vertraut ist, dem kann ich trauen. Was fremd ist, dem muss ich misstrauen. Es ist also nahe liegend, wenn Fremdheit Misstrauen erzeugt. Das Beispiel mit dem vorzeitlichen Menschen belegt aber auch, wie sehr der Umgang mit Fremdheit auf das eigene Selbstverständnis zurückzuführen ist. Fühle ich mich stark und überlegen, kann ich dem fremden Wesen neugierig begegnen und mich vorsichtig annähern. Fühle ich mich schwach und unterlegen, werde ich mich zurückziehen und Ablehnung ausdrücken. Der Umgang mit Fremdheit hat also viele Dimensionen und löst unterschiedliche Aktionen und Reaktionen aus. Der Blick auf einen selbst ist für die Einschätzung des Umganges mit der Fremdheit ein wesentlicher Aspekt. Wie in jeder zwischenmenschlichen Kommunikation wird Beziehung durch die Sicht auf sich selbst (Ich-Botschaft) und die Sicht auf den Anderen (Du-Botschaft) ausgedrückt. Kultur verstehen bedeutet deshalb auch die eigene Kultur zu verstehen. Kultur ist relativ.

Verstehen bedingt Vertrautheit. Man könnte also sagen, dass das Verstehen der anderen Kultur zugleich ein Beitrag ist die Fremdheit zu überwinden. Verstehen setzt Aufklärung voraus. Klarheit ist deshalb das oberste Gebot, wenn es um die Klärung und die Vermeidung von Konflikten geht. Nicht umsonst gilt in der Mediation das Prinzip der Offenheit. Bei der Klarheit fangen die Probleme aber schon an. Klarheit ist nicht gleich Klarheit auch der Umgang mit ihr ist je nach Land und Herkunft ganz unterschiedlich zu bewerten.

Beispiel: Der Engländer sagt zum Deutschen nach einem langem Verhandlungstag „I liked our talk“. Der Deutsche versteht, alles ist auf Kurs. Der Engländer meint jedoch Ablehnung. Er will nur nicht unhöflich sein.

Kultur ist ein prägendes Element des Menschen. Sie definiert sein Selbstverständnis, sein Wertesystem, Denk- und Sichtweisen, sowie den Umgang mit sich selbst und das Miteinander. Sie ist ein Teil der mentalen Programmierung des Menschen. Sie ist in dem 3. Intelligenzzentrum anzusiedeln. Der Begriff Kultur kommt aus dem Lateinischen und leitet sich von *cultura* „Bearbeitung, Pflege, Ackerbau“ aber auch von *colere* „wohnen, pflegen, verehren, den Acker bestellen“ ab. Kultur ist im weitesten Sinne alles, was der Mensch selbst gestaltend hervorbringt, im Unterschied zu der von ihm nicht geschaffenen und nicht veränderten Natur. Der Begriff Kultur hat verschiedene Bedeutungen. Er ist wissenschaftlich nicht eindeutig definiert und selbst kulturell geprägt. Die Unterscheidung zwischen Kultur und Zivilisation wird beispielsweise im Englischen weniger ausgeprägt differenziert als im Deutschen. Hier gehen wir davon aus, dass sich der Begriff Kultur abgrenzt von dem der Nation und der Zivilisation. Kultur beschreibt deshalb eine ethnische Zuordnung, die sich durch Tradition, Sprache, nichtpropositionale Sprachlichkeit, Institutionen, Geltung, Identität, Zeit und Raum ausdrückt. Kultur im hiesigen Verständnis ist deshalb als ein Bündel an Normen, Werten und Verhaltensweisen anzusehen, durch das sich Menschen als Gruppe von anderen Gruppen von Menschen unterscheiden. Jede Gruppe findet ihre eigene Kultur als normal. Die Verhaltensweisen dieser Gruppe sind für die Gruppenmitglieder selbstverständlich. Insofern ist Kultur ein Ausdruck von erlebter Gemeinsamkeit. Zwischen den Kulturen ist sie ein Ausdruck der Abgrenzung und ein Mittel der Identifizierung. Nicht immer stimmt eine Kultur mit den nationalen Grenzen eines Staates überein, so wie auch mehrere Kulturen in einem Staat vorkommen können.

Interkulturelle Konflikte

Wo Streitigkeiten aufkommen, bei denen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen betroffen sind, spricht man von einem interkulturellen Konflikt. Hier ist jedoch Vorsicht geboten. Nicht jeder Konflikt, bei dem Kulturen beteiligt sind, ist ein interkultureller Konflikt.

Beispiel: Ein unbeliebter türkischer Mitarbeiter klagt darüber, dass er ein Mobbing-Opfer sei. Er führt die Ursache für das Mobbing darauf zurück, dass er Türke sei. Tatsächlich wird seine Herkunft zwar im Konflikt thematisiert. Der Konflikt resultiert aber dennoch aus einem Um-

⁵¹ Trossen, Mediation fachlich

stand, der systemisch bedingt ist und eher mit der betrieblichen Struktur als mit der Herkunft zu tun hat. Weil diese verdeckten Konfliktursachen meist für die Betroffenen nicht wahrnehmbar sind, wird der Konflikt fälschlicherweise als ein Kulturkonflikt bezeichnet. Ein Mediator ist gut beraten, sich von dieser Bezeichnung nicht beeindrucken zu lassen. Er sollte am Konflikt arbeiten, nicht an dem Konfliktsymptom.

Nur weil die Streitparteien mehreren Kulturen angehören, ist ein Streit zwischen ihnen noch lange kein interkultureller Konflikt. Oft handelt es sich nur um ein Missverständnis. Missverständnisse sind nahe liegend, wenn Kulturen ganz eigene Kommunikationsformen, Stile und Verhaltensweisen ausbilden. In der Konfliktarbeit spielt die Kultur deshalb in zweierlei Hinsicht eine Rolle. Einmal hinsichtlich des einander Verstehens, dann aber auch hinsichtlich des miteinander Umgehens.

Einander verstehen

Schon die Darstellung der Schwierigkeiten bei der Übersetzung hat gezeigt, dass es nicht genügt, eine Vokabel in eine andere Sprache zu transformieren. Der Übersetzer muss vielmehr auch den Bedeutungsgehalt der Vokabel, deren Konnotation übertragen. Die Kultur hat einen wesentlichen Anteil daran, Bedeutungen zuzuschreiben. Ausgehend vom Konstruktivismus gibt es keine allgemeine Wirklichkeit. Watzlawick hatte die Wirklichkeit in 2 Kategorien unterschieden. Die Wirklichkeit 1. Ordnung und die Wirklichkeit 2. Ordnung. Die Wirklichkeit der 1. Ordnung ist feststehend. Sie beschreibt alles, was messbar und definiert ist.

Beispiel: Ich habe 10.000 EUR auf meinem Bankkonto

Die Wirklichkeit der 2. Ordnung betrifft die Bedeutung, die den Fakten zugeschrieben wird. Sie bewertet die Fakten.

Beispiel: Ich bin reich

Die Bewertung ist relativ. Sie ist höchst individuell. Sie wird geprägt durch Erziehung, Erfahrung und Fähigkeiten. Die Wirklichkeit 2. Ordnung ist unverbindlich. Sie kann von Individuum zu Individuum abweichen und ist deshalb stets zu hinterfragen. Sie wird erst dann verbindlich und zu einer Wirklichkeit der ersten Ordnung, wenn sie zwischen den Parteien als gültig vereinbart wird. Es bedarf deshalb einer Abstimmung der Bedeutungswirklichkeiten.

Was bedeutet es, wenn sich ein Engländer vor einer Bushaltestelle am Ende der Schlange der Wartenden anstellt, während ein Deutscher versucht sich nach vorne zu drängeln? Aus der Sicht des Engländers wäre der deutsche undiszipliniert unhöflich und rüde. Aus der Sicht des deutschen wäre dieses Verhalten weder undiszipliniert, noch unhöflich. Niemand würde sich daran stören. Es sind gewohnte und eingespielte Verhaltensweisen, die in einer Kultur akzeptiert werden, in der anderen nicht.

Das Beispiel zeigt, dass Interpretationen andere Bedeutungen bekommen, wenn sie aus der Sicht einer anderen Kultur also einer anderen Bedeutungswirklichkeit heraus betrachtet werden. Man muss die kulturellen Besonderheiten kennen, um zu verstehen, was das Gesagte oder das Verhalten ausdrücken soll. Die Wissenschaft tut sich schwer damit, kulturelle Merkmale herauszubilden. Einen bedeutenden, oft zitierten aber auch kritisierten Zugang bietet Geert Hofstede an. Hofstede versucht, die „mentalen Programme“ zu beschreiben. Er versucht auf diese Weise kulturelle Denk-, Fühl- und Handlungsmuster erkennbar zu machen, um sie besser gegeneinander abgrenzen zu können.

Kulturdimensionen

Hofstede hat folgende Dimensionen herausgearbeitet, über die sich die Kultur eines Landes ausprägen soll:

- Wie wird in einer Kultur mit Macht, mit Ungleichheit umgegangen?
- Wird Individualismus oder Kollektivismus in einer Kultur bevorzugt?
- Ist die Kultur eher maskulin oder eher feminin geprägt?

- Wie wird mit Unsicherheit umgegangen?
- Gibt es eine kurzfristige oder eine langfristige Orientierung?

Eine andere Untersuchung erkennt zwei grundsätzlich zu unterscheidende Kulturtypen, die so genannten G- und F-Kulturen. Sie geht auf Professor David Pinto zurück und beschreibt den Unterschied zwischen westlichen (G-Kulturen) und östlichen (F-Kulturen) Kulturen.

F-Kulturen

F-Kulturen als Kulturen, sie sich durch eine feinmaschige Struktur von Verhaltensregeln auszeichnen. Bei den F-Kulturen (nicht-westliche Kulturen) gibt es hingegen für sehr viele Situationen genau beschriebene Verhaltensregeln, die in einer speziellen Situation angewendet werden müssen. In den F-Kulturen hat das Individuum viel weniger Freiraum, seine eigenen Verhaltensregeln zu entwickeln. Die Kulturmerkmale der F-Kulturen lassen sich wie folgt zusammenstellen:

- **Kommunikation:** Implizite Kommunikation; Stärkere Beachtung der Absicht als des Inhalts; Standardsituationen; Bildsprache; Relational: Schwerpunkt auf der Form; Fast alles ist persönlich; Sozial wünschenswerte Antworten; Indirekte Kommunikation; Viel nonverbale Kommunikation; Zwischenperson; Kleinerer interpersoneller Freiraum
- **Konflikte:** Vermeiden von offenen Konfrontationen; Ehre wichtiger als Fakten; Konflikten wird aus dem Weg gegangen; Emotionen werden gezeigt; Aggressivität manchmal erlaubt (Rache); Streit funktional; Ausgleichsorientiert
- **Zentrale Werte:** Vermeiden von: Gesichtsverlust; Scham; Schande. Anstreben von: Ehre/Respekt; Wertschätzung (von außen)

G-Kulturen

Die G-Kulturen sind dagegen Kulturen, in denen eine grobmaschige Struktur von Verhaltensregeln vorherrschend ist. In den G-Kulturen (westliche Kulturen) darf oder kann man sagen, dass man die allgemeinen Regeln selbst in Verhaltensregeln für spezielle Situationen umsetzen muss.

- **Kommunikation:** Explizite Kommunikation; Stärkere Beachtung des Inhalts als der Absicht; Improvisation; Konkret; Inhaltlich: Schwerpunkt auf dem Inhalt; Trennung persönlich/geschäftlich; lediglich Nachrichtenaustausch; Uniformität der Antworten; ehrliche Antworten; Direkte Kommunikation; Wenig Gestik; Auge in Auge; Größerer interpersoneller Freiraum
- **Konflikte:** Direkte Konfrontation; Fakten wichtiger als Ansehen; Rasche Beendigung von Konflikten; Emotionen werden unterdrückt; Aggressivität ist unkultiviert (Vermeidung); Streit störend; Lösungsorientiert
- **Zentrale Werte:** Vermeiden von: Schuld Anstreben von: Persönlichem Glück; Selbstachtung; Integrität

Zu erwähnen ist auch die Forschung von Edward T. Hall⁵². Hall galt als Begründer der Interkulturellen Kommunikation. Er differenziert die Kommunikationsunterschiede zwischen Kulturen mit hohem und niedrigem Kontext. Mit diesen Begriffen werden Konzepte zur Informationsgewinnung bzw. Informationsverarbeitung beschrieben. So genannte high-context Kulturen weisen einen hohen Vernetzungsgrad aus. In solchen Kulturen ist es weniger üblich, die Dinge direkt beim Namen zu nennen. Ihre Bekanntheit wird implizit vorausgesetzt. Das Erwähnen zahlreicher Details kann als negativ empfunden werden. Mimik, Gestik, Anspielungen und die Umstände der Begegnung werden zu wichtigen Informationsträgern. Länder mit high context Kulturen sind z.B. Südeuropa (Spanien, Frankreich), vielen asiatischen (China, Japan) und afrikanischen Ländern sowie in Lateinamerika. Der Kommunikationsstil wird von Zurückhaltung und Schweigen geprägt.

⁵² Vgl. Hall E., Understanding Cultural Differences...

Länder mit low context Kulturen sind USA, Kanada, skandinavische Länder, Deutschland, die Beneluxländer und Großbritannien. In low-context Kulturen ist es üblich, Informationen bereits als bekannt vorauszusetzen oder anzunehmen, dass sie ohne sprachlichen Ausdruck erkennbar sind. Der Kommunikationsstil ist direkt, personenorientiert und zeichnet sich aus durch Gesprächigkeit und Selbstdarstellung.

Hall hat weiterhin das Raumverständnis als kulturabhängig erkannt. Das Raumverständnis unterscheidet die intime, die persönliche und die öffentliche Distanzzone die in jeder Kultur anders ist. Ein Araber z.B. sucht räumliche Nähe zu dem männlichen Gesprächspartner. Er muss ihn im wahrsten Sinne des Wortes riechen können. Ein Deutscher würde diese Nähe als aufdringlich bezeichnen und einen Eingriff in die Intimsphäre erkennen. Schließlich hat Hall Kulturen unterschieden, bei denen ein eher monochromes oder polichromes Zeitkonzept anzutreffen ist. Im einen Fall wird Zeit linear (also monochrom) aufgefasst. Hier spielt Pünktlichkeit eine große Rolle. Andere Kulturen sind im Gegensatz dazu eher daran gewöhnt mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen. Unpünktlichkeit ist dort an der Tagesordnung.

Derartige Schemata sind, wenn überhaupt, nur bedingt hilfreich. Sie zu kennen mag bei Verhandlungen hilfreich sein, um Verständnis für ein als befremdlich oder gar beleidigend empfundenen Verhalten zu wecken. In der Mediation bedarf es dieser Brücken aber wenigstens nicht für den Mediator. Hier hilft das Bild von Jack Himmelstein, der die Mediation als einen Prozess beschreibt, der die unterstellten vorhandenen guten Absichten herausarbeitet. Diese Haltung wird von einem Mediator erwartet.

► **Der Mediator geht davon aus dass gute Absichten stets vorhanden sind. Er muss sie nur herausarbeiten.**

Die in der Mediation oft vorzufindenden Versuche einer Kategorisierung von Menschen anhand von Eneagrammen oder die Einteilung in Konflikttypen begegnet großen Bedenken. Erstens lässt sich der Mensch nicht in funktionale Einheiten einteilen und mit mathematischen Formeln berechnen. Zweitens bedarf es für die Arbeit mit Konflikten einer differenzierten Betrachtung. In einer guten Mediationsausbildung lernt der Mediator eine differenzierte Wahrnehmung, indem er das Wahrgenommene in drei Schritte unterteilt (so genannter Dreierschritt der Wahrnehmung). Er weiß die Wahrnehmung zu differenzieren in das objektiv Wahrnehmbare (Fakten), die Interpretation (Meinungen) und die daraus resultierenden Emotionen. Er hindert eigene Interpretationen, indem er den Fakten möglichst viele Hypothesen unterlegt. Auf diese Weise erkennt er die Bedeutungsvielfalt und Interpretationsbreite und verhindert vorschnelle Meinungsbildung.

► **Wahrnehmung erfolgt im Dreierschritt**

Die Mediation hält also bereits eine Menge an Tools und Konzepten vor, die im interkulturellen Konflikt hervorragende Dienste leisten. Was nutzt es dem Mediator, wenn er kulturelle Kategorien und Stereotypen kennt? Wenn ein Mensch beispielweise aus England kommt oder sich als Engländer bezeichnet, heißt das noch lange nicht, dass er ein typischer Engländer ist und diese Kultur verinnerlicht hat. Hinzu kommt, dass sich Kulturen stets verändern und beeinflussen, sie sind keine abgegrenzten Territorien, sie können nicht eindeutig beschrieben werden⁵³. Im Zuge der Globalisierung beispielsweise erlangt der Umgang mit Pünktlichkeit eine andere kulturunabhängige Bedeutung. Jeder Geschäftsmann, der einen engen Terminkalender hat, wird nur ein bestimmtes Zeitkontingent zur Verfügung stellen können. Kommt der Gast zu spät, dann mag das als höflich oder unhöflich gesehen werden. In jedem Fall steht ihm nicht die Zeit zur Verfügung, die er benötigt, um den Geschäftsabschluss herbeizuführen. Es ist also nicht mehr die Kultur, sondern in erster Linie der Terminkalender oder das dahinter stehende Interesse, das die Verhaltensweisen vorgibt.

Jeder Mensch besitzt eine eigene Kultur. Sie hängt von seiner Sozialisation und den dazugehörenden Werten ab. Sie unterliegt ständigen Veränderungen und wird beeinflusst von der Interdependenz zu den anderen Menschen, zu Gruppen und zur Gesellschaft. Kultur wird

⁵³ S. 50

so gesehen auch mit dem Schichtaufbau einer Zwiebel umschrieben.

Interkulturelle Kommunikation

Um eine kulturübergreifende Kommunikation zu bewerkstelligen, bedarf es einer Kenntnis der kulturellen Unterschiede. Eine diese Hintergründe berücksichtigende Kommunikation wird als interkulturelle Kommunikation bezeichnet. Prof. C.J.M. *Beniers* definiert die interkulturelle Kommunikation wie folgt⁵⁴:

Interkulturelle Kommunikation ist ein symbolischer, transaktioneller und informationsthaltender Prozess, in dem das Ausmaß an Unterschieden zwischen den Beteiligten manches Mal so groß ist, dass dadurch Missverständnisse und unterschiedliche Erwartungen entstehen über das, was die Beteiligten als angemessenes Verhalten betrachten.

Um Missverständnisse in der interkulturellen Kommunikation aufzudecken oder zu vermeiden, hat Michael Clyne vier Kommunikationsebenen unterschieden, die in unterschiedlichen Kulturkreisen deutlich voneinander abweichen:

- Grad der Verbalität: Dominieren eher non-verbale gegenüber verbalen Äußerungen? Welche Rolle spielen Emotionen und scheinbar unwesentliche Betonungen?
- Grad der Formalität: Welche Rolle spielen Höflichkeitsfloskeln, Begrüßungsrituale?
- Rhythmus des Diskurses: Wie werden Gesprächseinheiten akzentuiert?
- Linearität des Diskurses: Ist die Kommunikation durch Abweichungen vom Thema (Exkurse) geprägt oder wird deutlich auf ein konkretes Ziel hin argumentiert?

Das die Axiome *Watzlawicks* fortschreibende, von *Hoffman* entwickelte TOPOI-Modell, schließt organisatorische Fragen ein und soll als Referenzrahmen tauglich sein, um Missverständnisse in der interkulturellen Kommunikation aufzuklären. Das TOPOI Modell unterscheidet folgende Ebenen der Kommunikation:

- **Taal** (Sprache): Bedeutung der verbalen und non-verbalen Sprache
- **Ordering** (Ordnung): Sichtweise und Logik
- **Personen**: Identität und Beziehung
- **Organisatie** (Organisation): Regeln und Machtverhältnisse
- **Inzet** (Einsatz): Motive und Beweggründe

Die Idee des TOPOI-Modells ist es, eine Hilfestellung zu geben, um den Blick zu erweitern, mit dem man eine Situation, in der interkulturelle Kommunikation vorkommt, betrachten kann. Für jedes der fünf Elemente wurden die nachfolgenden Fragestellungen und Interventionsvorschläge formuliert, um herauszufinden, in welchen Bereichen die Kommunikation misslingt.

Taal - Bedeutung der verbalen und non-verbalen Sprache

Analyse:

- In wessen Sprache spricht man? (Machtposition der eigenen Sprache!)
- Was ist die Bedeutung von dem was jede Person sagt?
- Was bedeutet die Körpersprache/non-verbale Sprache?
- Was sind die Interpretationen der Wörter und des Verhaltens?
- Was ist der Einfluss der Umgebung der Person auf was die Person sagt, tut und auf was sie von der anderen Person versteht?

Intervention:

- Die Wörter und die non-verbale Sprache (u.a. die Körpersprache) mit allen Sinnen wahrnehmen.

⁵⁴ <http://www.marketing-marktplatz.de/Grundlagen/Interkulturelle.shtml>

- Bedeutungen untersuchen oder nachfragen. - Bedeutungen erklären. - Feedback geben, nach Feedback fragen. - Untersuchen was der Einfluss ist von der Umgebung der Personen auf ihre Interpretationen.

Ordering - Sichtweise und Logik

Analyse:

- Was ist die Sichtweise und Logik der Person?
- Was ist der Einfallswinkel, das Interesse, die Loyalität der Personen?
- Was ist der Referenzrahmen der Personen: Werte und Normen?
- Was ist das Gemeinsame? Was sind die Unterschiede?
- Was ist der Einfluss der Umgebung auf die Sichtweisen und Logik der Personen?

Intervention:

- Nach der Sichtweise/ Logik des anderen fragen.
- Aktiv zuhören (= anerkennen=) - ‚Präsent‘ sein: einleben und empfinden.
- Bedeutungen untersuchen/ nachfragen.
- Die eigene Sichtweise/ Logik erklären.
- Das Gemeinsame voran stellen.
- Unterschiede deutlich machen und zulassen.
- Untersuchen, was der Einfluss der Umgebung auf die Sichtweisen und Logik der Personen ist.

Personen - Identität und Beziehung

Analyse:

- Wer (in welcher Rolle) ist man selbst?
- Wer (in welcher Rolle) ist jeder für den anderen?
- Wie sind in der Beziehung die gegenseitigen Erwartungen?
- Wie sieht jeder die Beziehung zueinander?
- Was ist der Einfluss der Umgebung darauf wie jeder den anderen sieht und auf die gemeinsame Beziehung?

Intervention:

- Untersuchen von welchen Rollen (als wer) und Erwartungen heraus der andere spricht.
- Aktiv zuhören (= anerkennen)
- Präsent sein: einleben und empfinden.
- Sich selbst fragen und erklären von welchen Rollen/Erwartungen man spricht.
- Untersuchen wie jede Person die gemeinsame Beziehung sieht.
- Untersuchen was der Einfluss von der Umgebung darauf ist, wie jede Person sich selbst und die andere sieht.

Organisation - Regeln und Machtverhältnisse

Analyse:

- Was ist der Einfluss von ‚der eigenen Organisation‘: Machtposition, Ort des Gespräches, Funktion, Verantwortlichkeiten, verfügbare Zeit, die Tagesordnung und das Ziel, Regeln, Vereinbarungen, Prozeduren...?
- Was ist der Einfluss ‚der Organisation‘ des anderen: Machtverhältnisse, Zeitorientierung, Bekanntheit mit der Organisation, Prozeduren, Regeln...?

- Was ist der Einfluss ‚der Organisation‘ in der Umgebung auf die Kommunikation: Machtverhältnisse, Rechtsposition, Prozeduren, verfügbare Einrichtungen und Mittel, Umgangsformen (Organisationskultur), Gesetze und Regeln.

Intervention:

- Auf die Machtverhältnisse achten.
- Die eigene ‚Organisation‘ erklären.
- Die eigene ‚Organisation‘ anders regeln.
- Die ‚Organisation‘ des anderen (seine Deutungen) untersuchen (= anerkennen).

- Den Einfluss der Regeln und der Machtverhältnisse in der weiteren Umgebung auf die Kommunikation untersuchen.

Inzet - Motive und Beweggründe

Analyse:

- Was sind die Motive der Personen: Beweggründe, Bedürfnisse, Ängste und Wünsche?
- Wofür gibt jede Person ihr Bestes?
- Was sieht jede Person von den verborgenen Motiven? - Was sieht jede Person von der anderen wofür sie ihr Bestes gibt?
- Was bedeutet in der Umgebung jeder Person ‚sein Bestes geben‘ und welchen Einfluss hat das auf die Kommunikation?
- Wie lässt jede Person sehen, dass sie sieht, dass die andere ihr Bestes gibt?
- Fühlt jede Person sich gesehen/ anerkannt mit ihren Motiven und Beweggründen?
- Fühlt jede Person sich gesehen/ anerkannt in der Art wie sie ihr Bestes gibt
- Sieht jede Person den Unterschied zwischen Absicht und Effekt bei dem was sie als ihr Bestes gibt?

Intervention:

- Untersuchen (aner kennend fragen) was die verborgenen Motive des anderen sind.
- Untersuchen wofür der andere sein Bestes gibt.
- Einleben und einfühl en in das wofür der andere sein Bestes gibt.
- Merken lassen, ‚sagen‘ (anerkennen), dass man den Einsatz des anderen sieht.
- Untersuchen was der andere als Anerkennung fühlt.
- Fragen wo und von wem der andere Anerkennung bekommt.
- Untersuchen was der Einfluss der Umgebung ist auf das was ‚sein Bestes geben‘ bedeutet.
- Erklären wofür man selbst sein Bestes gibt.
- Schauen (lassen) welche Effekte Sein-Bestes-Geben von den Personen auf andere hat.
- Arbeiten (lassen) mit den Effekten der Kommunikation.

In der Literatur finden sich verschiedene Hinweise, wie eine solche interkulturelle Kommunikation zu gestalten ist. Es gibt eine Unzahl an Trainingsangeboten unter anderem solche, bei denen die kulturellen Merkmale einzelner Nationen gegenübergestellt werden. Im Grunde kommen alle diese Informationen in einem Punkt zusammen: Die interkulturelle Kommunikation erfordert ein sich Einlassen auf die jeweils andere *und* die eigene Kultur. Sie erfordert das Erkennen von Merkmalen, die man bei einer binnenkulturellen Kommunikation als selbstverständlich und eindeutig voraussetzt. Bei der interkulturellen Kommunikation gibt es diese Eindeutigkeit nicht. Die Grundregel einer interkulturellen Kommunikation lautet deshalb:

- ▶ **Äußerungsformen beziehen sich auf Verhalten, verbale, paraverbale und nonverbale Kommunikation. Interpretationen sind erst möglich, wenn Sie über ein hinreichendes Wissen über die eigene und die andere Kultur verfügen;**

Eine erfolgreiche interkulturelle Begegnung setzt voraus, dass die Betroffenen an ihrer eigenen Werthaltung festhalten. Ist dies nicht der Fall, fühlen sie sich entfremdet, und es fehlt ihnen an einem Gefühl für Identität. Dieses Identitätsgefühl aber vermittelt ihnen ein Gefühl von Sicherheit, mit dem man anderen Kulturen offen gegenüber treten kann⁵⁵.

Hilfreiche Anleitungen und Tipps sind deshalb:

- ▶ **Stereotypen vermeiden**
- ▶ **Beobachtungen ansprechen**
- ▶ **Das Gehörte zusammenfassen**
- ▶ **Auf Kulturunterschiede und mögliche Fehlinterpretationen ansprechen**

Im Grunde und bezogen auf das hier vertretene Verständnis von Mediation ist das nichts anderes als in einer binnenkulturellen Kommunikation auch. Der Unterschied ist lediglich, dass eine erweiterte Empathie ein tieferes Verständnis von Phänomenen erfordert, die in einer binnenkulturellen Kommunikation nicht immer zu hinterfragen sind.

Der europäische Kommunikationsstil

Europa in der heutigen Form setzt sich aus Ländern zusammen, die nicht nur geografisch, sondern auch klimatisch ganz unterschiedlichen Bedingungen unterliegen. Es lässt sich eine Abweichung vom introvertierten Nordmenschen zum Extrovertierten Südmenschen feststellen.

Beispiel: Die beeindruckende Erfahrung, die Trossen mit Mentalitäten und kommunikativem Verhalten machen konnte, war die erlebte Diskrepanz in einem Seminar in Riga und einem Seminar nur einen Tag später in Sarajewo. In Riga war es gar nicht so einfach, überhaupt ein Konfliktszenario in einem Seminar aufzubauen. In Sarajewo, einen Tag später fiel auf, dass die Teilnehmer sich alle anbrüllten, sie wiederholten ständig alles und erzählten viel über sich. Das dauerte ungefähr eine Stunde. Danach erst war es möglich, das Seminar geordnet durchzuführen. Später war zu erfahren, dass dies eine Art Ritual sei.

Auch wenn manche Autoren behaupten, die Kommunikation in Europa sei überwiegend dem "Low-Context" Kommunikationsstil zuzuordnen, gibt es keine übereinstimmende und verbindliche Zusammenstellung. Man kann somit davon ausgehen, dass es auch in Europa low und high context Kulturen gibt.

Interkulturelle Konflikte

Bei der Mediation geht es um mehr als nur um Kommunikation. Hier wird die Kommunikation als ein Instrument der Konfliktarbeit eingesetzt. Sie verfolgt mithin einen bestimmten Zweck und ist alles andere als willkürlich. Daraus ergibt sich die Fragestellung, ob und inwieweit der Umgang mit Konflikten kulturellen Einflüssen unterliegt. Dass es kulturell bedingte Unterschiede im Umgang mit Konflikten gibt, folgt bereits den Kategorisierungsversuchen von Hofstede und Pinto. Eine sehr aufschlussreiche Untersuchung von Daniela Molz**bichler**⁵⁶ belegt, dass kulturelle Unterschiede in nahezu jedem Konflikt auftreten und dementsprechend für Konflikte prinzipiell verantwortlich sind. Sie endet überraschender Weise mit der Analyse, dass nahezu jeder so genannte kulturelle Konflikt de facto keiner ist⁵⁷. Was also ist ein interkultureller Konflikt? Ting-Toomey definiert interkulturelle Konflikte wie folgt⁵⁸:

⁵⁵ Hofstede, G., Lokales Denken, globales Handeln, S. 330. Liebe, F., Interkulturelle Mediation, S. 9. Siehe auch Kapitel 3.2.2.

⁵⁶ KULTUREN IN KONFLIKT? Anleitungen für einen konstruktiven Umgang mit interkulturellen Konflikten und transkulturelle Lösungsstrategien DISSERTATION zur Erlangung des DoktorInnengrades an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg

⁵⁷ S. 27

⁵⁸ Ting-Toomey, Stella: Intercultural Conflict Management: a mindful approach, 2001. Online: <http://www.personal.anderson.ucla.edu/richard.goodman/c4web/Mindful> Was bedeutet Interkulturelles Konfliktmanagement?

“Interkulturelle Konflikte werden als vermeintliche oder tatsächliche Unverträglichkeit von Werten, Normen, Prozesse oder Ziele zwischen einem Minimum von zwei kulturellen Parteien über den Inhalt, die Identität, relationalen und verfahrensrechtliche Fragen definiert”

Unterschiedliches oder gar gegensätzliches Fühlen, Denken und Handeln ist nicht nur bei binnenkulturellen Auseinandersetzungen ein Konfliktpotenzial. Wie oft erkennt schon der Mediator in Familienangelegenheiten, dass schon die unterschiedlichen Geschlechterkulturen Anlass zu Missverständnissen geben. Sie lösen Fehlinterpretationen aus und rufen darauf basierende Fehlreaktionen hervor. Ein transformativ arbeitender Mediator hilft den Parteien die unterschiedlichen Sichten und Bewertungen zu erkennen. Die Erkenntnis führt zu einer Entlastung bei den Parteien. Sie hilft ihnen, die Sicht auf ihre Beziehung zu korrigieren. Nicht selten gelingt es, dass die Parteien ihre Trennungsentscheidung überdenken und sich wider vereinigen. Viele Trennungen, so belegt die Erfahrung, gehen auf Kommunikationsdefizite und Missverständnisse zurück. Sie wären bei einer optimierten Kommunikation durchaus vermeidbar gewesen. Im Unterschied zu interkulturellen Konfliktszenarien, besteht bei den Eheleuten meist und wenigstens ein übereinstimmendes Verständnis für das Miteinander. Wenigstens verstehen sie die zum Anlass für Wert- oder Geringschätzung führenden Zusammenhänge. Sie haben eine gemeinsame Vorstellung über die Art und Weise der Konfliktbewältigung. Bei interkulturellen Konflikten können Sie davon ausgehen, dass nicht einmal diese grundlegenden Übereinstimmungen vorhanden sind. Umso größer sind die Irritationen. Ein Mensch, beispielsweise, der sich in einer anderen Kultur aufhält, ist durchaus in der Lage, die Rituale und Verhaltensweisen zu adaptieren. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass damit auch die hinter den Verhaltensmustern verborgenen grundlegenden Werte erkannt werden. Es gibt eine Diskrepanz zwischen der äußeren und der inneren Welt. Bei Migranten und Flüchtlingen konnte nachgewiesen werden, dass dieses Dilemma auf Dauer zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen führen kann⁵⁹.

Die auf kulturelle Abweichungen zurückzuführenden Irritationen bilden zweifellos ein erhöhtes Konfliktpotenzial. Menschen neigen dazu, in schwierigen, undurchsichtigen Situationen Stereotype und Vorurteile zu bilden. Die Fähigkeit zur Reflexion verringert sich in dem Umfang, in dem der Grad der Verunsicherung zunimmt. Es kommt zu Abgrenzungen. Den Abgrenzungen folgen zwangsläufige Abwertungen. Die eigenen Werte werden zum Maßstab erhoben. Sie werden in dem kollektiven Bewusstsein einer kulturellen oder nationalen Zugehörigkeit verstärkt und auf diese bezogen. Der Streit wird entpersonalisiert und als kulturell etabliert. Man beobachtet, dass die Hemmung und der Respekt in einem typischen, interkulturellen Kommunikationsverlauf abnehmen, je schwieriger sich die Kommunikation gestaltet. Je offenkundiger die Missverständnisse werden, desto geringer wird die Scham, undifferenziert über die Anderen zu sprechen⁶⁰.

Haumersen und *Liebe* weisen darauf hin, dass diese Stereotypisierung nicht immer zufällig ist. In manchen Fällen wird sie auch bewusst und als ein strategisches Moment (bewusste Fehlinterpretation etc.) eingesetzt⁶¹: Im interkulturellen Kontext stoßen wir deshalb einerseits auf Konflikte, die sich aus der Differenz der unterschiedlichen Kommunikationsstile ergeben sowie Konflikte aus kulturgebundenen Fehlinformationen und Konflikte die sich aus der Interpretation dieser Fehlinterpretationen ergeben. Daneben und andererseits ergeben sich Konflikte, die sich aus der behaupteten Divergenz der Stile, aus bewussten Fehlinterpretationen und Konflikte die sich aus der Fehlinterpretation entwickeln.

Für die Behandlung solcher Konflikte genügt es sicher nicht, den Blick auf das Rechtsproblem oder die im Streit befindliche Sachfrage zu beschränken. Derartige Abstraktionen relativieren sich über das Konstrukt des dahinter stehenden Menschen welches wiederum durch

⁵⁹ Hofstede, G., *Lokales Denken...*, S. 290

⁶⁰ S. 28

⁶¹ Haumersen, Petra; Liebe, Frank: *Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung an die Bedeutung von kulturellen Unterschieden* (Werkstattpapier), in: Breidenstein, Lothar; Kiesel, Doron; Walther, Jörg (Hg.): *Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit*, Frankfurt am Main: Haag und Herchen, 1998, S. 135 – 156, S. 148.

das Konstrukt von Kultur geprägt oder wenigstens beeinflusst ist. Für die korrekte Bearbeitung des Konfliktes kommt es darauf an, den Konflikt wie zuvor bereits beschrieben in seine Bestandteile zu zerlegen, um gezielt an seinen Ursachen arbeiten zu können. Konflikte haben die dumme Eigenart, dass sie ihre Symptome dort zeigen, wo sie nicht verursacht worden sind. Dieses Axiom ist besonders bei interkulturellen Konflikten zu beachten.

► **Besonders bei interkulturellen Konflikten bedarf es der Abgrenzung zu bloßen Missverständnissen.**

Die Erkenntnis, dass Kulturkonflikte oft instrumentalisiert werden oder sich als Folge anderer Konflikte herstellen und stellvertretend für diese benannt werden, zwingt gerade bei interkulturellen Konflikten zu einer sehr ausführlichen Konfliktanalyse.

Konfliktanalyse bei interkulturellen Konflikten

Häufig tragen nicht die kulturellen Unterschiede per se zu Kommunikationsschwierigkeiten und Missverständnissen bei, sondern es kann sich dabei auch um soziale Gefälle, Macht- und Statusfragen, Generationenkonflikte, unbearbeitete psychische Probleme, ethnische oder rassistische Vorurteile (möglicherweise kulturbedingt) etc. handeln. Um diese Abgrenzungen vornehmen zu können, bedarf es der Konfliktanalyse.

Eine Analyse ist eine systematische Untersuchung, bei der das untersuchte Objekt oder Subjekt in seine Bestandteile zerlegt wird und diese anschließend geordnet, untersucht und ausgewertet werden. Dabei dürfen die Vernetzung der einzelnen Elemente und deren Integration nicht außer Acht gelassen werden⁶². Die Konfliktanalyse dient dazu, den Konflikt in seinen einzelnen Facetten zu erkennen, mehrere sich überlagernde Konflikte gegeneinander abzugrenzen und eine gezielte Behandlung zu ermöglichen. Für die Konfliktanalyse gelten auch im interkulturellen Bereich zunächst die Ausführungen über die Konfliktvariablen. Um der Eigenart interkultureller Konflikte gerecht zu werden, bedarf es jedoch einer weiteren Spezifikation.

Glasl beschreibt den Konflikt in 9 unterschiedlichen Eskalationsstufen. Er führt aus, dass sich die Sinneswahrnehmungen während des Konfliktverlaufs ändern. Die erste Hauptphase ist sachbezogen und kooperativ gekennzeichnet. Mit der zweiten Hauptphase begeben sich die Parteien in subjektive Sphären, die Perzeptionen sind beziehungsgerichtet. Die dritte Hauptphase, gewaltbezogen und destruktiv, ist auf Vernichtung ausgerichtet⁶³. Interessanter Weise gibt es keine Hinweise darauf, dass dieses Eskalationsmodell kulturellen Einflüssen unterliegt, was aber anzunehmen ist. Wo *Glasl* den Konflikt in seiner Eskalationsdynamik beschreibt, sieht *Trossen* eine Addition von Konflikten. Mit jeder Überschreitung einer Hauptschwelle kommt ein neuer Konflikt hinzu. So kommt zu dem Sachkonflikt ein Beziehungskonflikt und zu diesem dann bei weiterer Eskalation ein Wertekonflikt. Die Konsequenz ergibt eine differenzierte Herangehensweise, die es erlaubt die aufeinander aufbauenden Konflikte gezielt und isoliert anzugehen. In jedem Fall erfordert die Arbeit am Konflikt eine mehrdimensionale Sicht, die den Menschen als Ganzheit betrachtet, indem sie den Menschen jetzt nicht nur vom Problem, sondern auch von seinem kulturellen Ursprung differenziert. Nur so ist es möglich, die Gesamtheit der Einflüsse auf das Konfliktgeschehen zu werten und auf das Individuum zu beziehen. Diese Arbeitshypothese entspricht den Intentionen der Konflikttheorien, die ebenfalls darauf abzielen, den Konflikt in seiner Mehrdimensionalität zu erfassen.

Für Konfliktanalyse im interkulturellen Bereich sind folgende Variablen herauszuarbeiten:

- Die Ebene und Erscheinungsform, Konflikt ist strukturinduziert oder verhaltensinduziert (Konfliktdimension)
- Die Eskalation, Grad der emotionalen Beteiligung der Parteien und des Grades der Bewusstheit (Konflikttiefe)
- Die Reichweite des Konflikts, die Darstellung der Konfliktarena, Konflikt ist latent / tabuisiert oder manifest / offen (Konfliktkomplexität)

⁶² <http://de.wikipedia.org/wiki/Analyse>

⁶³ Konfliktmanagement

- Feststellung des Grades der Kommunikationsstörung / Aufspüren von Missverständnissen

Bei der Arbeit mit Konflikten wäre die Konfliktdiagnose der nächste Arbeitsschritt. Eine Diagnose (Griechisch: *διάγνωσις*, *diagnosis* 'Unterscheidung, Entscheidung', aus *διά-*, *diá-*, „durch-“ und *γνώσις*, *gnósis*, 'Erkenntnis, Urteil') ist in den Ärzte- und Psychotherapieberufen sowie in den Gesundheitsfachberufen oder der Psychologie die genaue Zuordnung von Befunden – diagnostischen Zeichen oder Symptomen – zu einem Krankheitsbegriff oder einer Symptomatik im Sinne eines Syndroms. In der Mediation entspricht die Konfliktdiagnose der Arbeitshypothese, während die Konfliktdiagnose als die Verifikation der Arbeitshypothese gleichzusetzen ist. Für die Diagnose sind folgende Fragen zu klären⁶⁴:

- Welche Streitfragen/Konfliktgegenstände werden von den Parteien genannt?
- Handelt es sich dabei um dieselben Streitgegenstände?
- Kennen die Parteien ihre Konfliktgegenstände gegenseitig?
- Hängen diese Streitpunkte zusammen? Kann man sie bündeln?
- Welche Konfliktgegenstände stehen im Zentrum, welche sind peripher?
- Auf welchen Issues liegt die Fixierung?
- Worauf beziehen sich die Konfliktgegenstände? Stehen dabei beispielsweise Organisatorisches (Objektebene) oder etwa persönliche Wertvorstellungen (Subjektebene) im Mittelpunkt?

Die Konfliktdiagnose bildet keinen separaten Arbeitsschritt in der Mediation. Sie wird in die Mediation integriert.

Miteinander Umgehen

Es ist nicht leicht, eine Verbindung zwischen den Kulturerfassungsmodellen und den Konflikttheorien herzustellen. Es ist auch fraglich, ob dies für eine Mediation erforderlich ist. Wenn die Mediation im Verständnis der integrierten Mediation schwerpunktmäßig zumindest auch als ein Erkenntnisprozess verstanden wird, dann wird deutlich, dass die Mediation in ihrer Mechanik Erkenntnisschritte beschreibt, die universell und weltweit gültig sind, ebenso wie die Bedürfnisse der Menschen. Lediglich die Ausgestaltung und der Umgang mit den Erkenntnissen und Bedürfnissen variiert. Hier wiederum gibt es kulturelle Abweichungen. Sie wirken sich auf die Art und Weise aus, wie der Erkenntnisprozess durchlaufen wird.

In autoritär geprägten Kulturen wird der direktive Einfluss und die Bindung an Justiz größer sein als in Kulturen, in denen die Bürger eher daran gewöhnt sind, sich eigenständig zu organisieren und weniger darauf angewiesen sind, eine Erlaubnis einzuholen für das, was sie zu tun beabsichtigen. In Deutschland und Österreich fällt es deshalb schwerer die Mediation vom Gericht abzulösen als in anderen Ländern. In Japan gestaltet sich die Mediation eher wie ein Tribunal. Mediation wird als ein autonomes Verfahren der Bürger betrachtet. Was aber Autonomie bedeutet, ist wiederum von Kultur zu Kultur unterschiedlich, ebenso wie das Menschenbild variiert.

Betrachten wir die Mediation als einen Erkenntnisprozess, der durch strategische Entscheidungen gesteuert und durch die Phasenlogik definiert wird, finden wir ein Verständnis, das universell gültig ist.

Das von Roger Fisher, William Ury und Bruce Patton entwickelte Harvard-Konzept wird als eine der Grundlagen der Mediation betrachtet. Es beschreibt Konflikte (und Verhandeln) als etwas ganz Normales und lehrt uns, nicht den Konflikt als das Problem zu sehen, sondern die Frage, wie damit umgegangen wird⁶⁵. Das Modell wird im Bezug auf interkulturelle Konflikte kritisiert und als unzureichend empfunden. Kritiker behaupten, eine Mediation zwischen Menschen, die beispielsweise aus high- und low-context-Kulturen, aus affektiven und neutralen Kulturen, von selbstbestimmten und von außergeleiteten Kulturen geprägt sind, oder die unterschiedliche Werte im Bereich der Unsicherheitsvermeidung etc. aufweisen, mache wenig Sinn, da es an einer grundlegenden gemeinsamen Basis fehle. Somit würde stets

⁶⁴ S. 99

⁶⁵ S. 113

die Partei, die aus einer „westlichen“ Kultur stammt, mehr Berücksichtigung finden. Heute wissen wir, dass sich die Mediation weltweit verbreitet hat. Konflikte gibt es überall. Eine Wahrnehmung von Konflikten im Menschen findet überall statt. Das Interesse, Konflikte zu lösen ebenfalls. Die Eigenart von Konflikten, Symptome aufzuzeigen, die nicht unbedingt die Konfliktursache darstellen ist ebenfalls ein menschliches und nicht national einzugrenzen. Der Umgang mit Konfrontation und Kooperation ist ebenfalls ein menschliches Phänomen und strategischen Grundsätzen unterworfen, die ebenfalls universell gültig sind. Die Tatsache, dass sich mehr Lösungen finden, wenn man den Lösungsrahmen auf Interessen statt auf Positionen bezieht ist ebenfalls allgemeingültig und kein national geprägtes Phänomen. Wird die Mediation im Verständnis der integrierten Mediation als Konzept verstanden und nicht als das direktiv geregelte Verfahren zur Konfliktlösung, findet man eine international uneingeschränkt verwertbare Anleitung zur Lösung von Konflikten.

Es gibt ganz unterschiedliche Ansätze, wie mit interkulturellen Konflikten umzugehen ist. *Hauss* beispielsweise hat folgende Grundvoraussetzungen für die Bearbeitung internationaler Konflikte herausgestellt⁶⁶:

- Es ist im Interesse aller Beteiligten, eine möglichst gemeinsame befriedigende Lösung zu finden.
- Es sollte stets nach neuen, kreativen und friedvollen Lösungen für die Problembeiwältigung gesucht werden. Dies gilt vor allem für die mächtigere Partei, da diese meist mehr Ressourcen oder Streitkräfte aufweist.
- Der Focus sollte bei "general goals" und nicht bei "specific demands" liegen.
- In einem Konflikt sollte man jede teilnehmende Person mit Respekt und Würde behandeln.
- Eine "Dritte Partei" sollte den Konfliktbeteiligten bei der Suche nach neuen Optionen und Lösungsansätzen helfen.
- Der Konflikt soll als Teil einer langen Beziehung gesehen werden: "...that can improve or deteriorate over time, depending on the choices they make."

Diese Auflistung hat sicherlich Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Sie lässt aber Fragen offen und ist als Anleitung für interkulturell tätige Mediatoren viel zu allgemein gefasst. *Trossen* erweitert diese Grundvoraussetzungen für die Mediation wie folgt:

- Eine Konfrontation ist die Konsequenz aus einer gescheiterten oder nicht möglichen Kooperation, so wie die Kooperation sich als Konsequenz aus einer nicht sinnhaften Konfrontation ergibt.
- Innerhalb einer Konfrontation ist die Kooperation nur möglich, wenn sie in einem abgeschotteten Rahmen etabliert wird. Deshalb gelingt die Mediation im Rahmen eines freiwilligen, eigenständigen Verfahren
- Es fällt dem Menschen schwer Widersprüche zu ertragen (kognitive Dissonanz). Die Mediation stellt deshalb in Phase 2 die Widersprüche als unlösbar gegenüber und erwartet von den Parteien, dies so zu erkennen.
- Mit der Erkenntnis, dass der Widerspruch logisch nicht in der Form einer entweder oder Entscheidung gelöst werden kann, öffnet sich der Weg in ein dialektisches denken, das die Mediation im Übergang von Phase 2,3 und 4 zur Verfügung stellt.
- Eine in der Rolle des Dritten auftretende Person, die nicht als neutral angesehen wird, kann keine Vermittlung durchführen.
- Parteien die nicht auf Augenhöhe verhandeln, können keine gleichwertige Regel vereinbaren.

Auch wenn diese Grundsätze als Theorie der Mediation eine universelle Geltung beanspruchen können, ist zu berücksichtigen, dass jede Kultur spezifische Mechanismen entwickelt hat, wie mit einem Konflikt konstruktiv umgegangen wird. Der Erkenntnisprozess an und für sich verändert sich dadurch nicht, wenigstens nicht im Kern. Das ist ein Axiom, welches bei der Umsetzung der mit der Mediation beschriebenen Erkenntnisschritte zu beachten ist.

⁶⁶ Hauss, Charles: international conflict resolution, international relations for 21st century, London: Biddles, 2001, S. 39. / S. 94

Das bedeutet: Die Logik ist die Selbe. Lediglich die Umsetzung und die Vermittlung dieser Logik variiert kulturabhängig.

Die Praxis neigt dazu, den Begriff interkulturell universell und unscharf stets dann zu verwenden, sobald mehrere Kulturen betroffen sind. Die Fachterminologie hingegen unterscheidet verschiedene Modelle der kulturellen Kohäsion. Es gibt die Interkultur, die Multikultur und die Transkultur. Die begriffliche Unterscheidung wirkt sich auf kulturübergreifende Konfliktlösungen aus (siehe unten) und auch auf die konzeptuelle Handhabung der Mediation. Die begriffliche Unterscheidung geht auf Wolfgang Welsch zurück:

- **Multikultur-Konzepte** gelten als ethnisch fundiert und nach außen abgegrenzt. Die jeweiligen Kulturen sind wie Inseln voneinander getrennt. Die Sichtweise legt eine Hierarchisierung der Kulturen nahe. Konflikte zwischen Kulturen können lediglich entschärft, aber nicht aufgehoben werden. Toleranz steht im Vordergrund, nicht die Akzeptanz⁶⁷.
- **Interkultur-Konzepte** gehen ebenfalls von in sich geschlossenen und abgegrenzten Kulturen aus. Allerdings ergeben sich auf Grund eines kulturellen Austausches Überschneidungen. Veränderungen sind möglich. Einflüsse der anderen Kulturen können als eine Bereicherung erkannt werden. Die Überlegenheit der eigenen Kultur wird weniger in den Vordergrund gestellt.
- **Transkultur-Konzepte** suchen die Verflechtung und Durchmischung von Kulturen. Hier steht die Gemeinsamkeit im Vordergrund, das Verstehen und die Interaktion.

Auf den ersten Blick sollte man meinen, das transkulturelle Konzept sei das naheliegende Konzept für die Mediation. Dieser Gedanke würde aber die Mediation als neutrales und über den Prozessen stehenden Erkenntnisprozess ignorieren. Die Mediation kommt mit allen Konzepten zurecht. Voraussetzung ist lediglich die Transparenz.

► **Kulturkonzepte sind transparent zu machen**

Bei allen Konzepten steht der Prozess des Verstehens im Vordergrund. Methodisch helfen dabei die Ansätze der Human Needs Theories, die Transcendmethode und der kommunikationspsychologische Ansatz von Schulz von Thun.

- Die human needs theories gehen auf Maslows Bedürfnispyramide aufbauend davon aus, dass es insgesamt acht grundlegende Bedürfnisse für ein gewaltfreies individuelles Verhalten gibt: „primary needs for consistency of response, stimulation, security, recognition, derivative needs for justice, meaning, rationality, and control“. Nachdem Maslows bedürfnispyramide in der Psychologie weiterentwickelt wurde. Lassen sich die Bedürfnisse aller Menschen zusammenfassen in: Sicherheit, soziale Kontakte, ...
- Die Transcendmethode erlaubt eine Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln. Sie exponiert die Grundprinzipien der Empathie, der Kreativität und der Gewaltfreiheit. Sie bedarf einer Ergänzung um die ebenfalls weltweit gültigen Variablen der Kommunikation erweitert werden, die Carl Rogers und gekehrt hat. Es sind neben der bereits genannten Empathie die Akzeptanz und die Authentizität.
- Schließlich sollte das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun zu einer allgemeinen Wissensgrundlage bei der Bewältigung interkultureller Konflikte herangezogen werden. Schulz von Thun stellt dort die vier psychischen Seiten einer Nachricht (Sachinhalt, Selbstoffenbarung, Beziehung und Appell) heraus.

In der Mediation bilden kulturelle und persönliche Wertvorstellungen der Beteiligten das Fundament für die Aufstellung kulturell übergreifender Regelungen und bestimmen das Mediationsverfahren. Beteiligte sind auch die Mediatoren. Empathie beispielsweise drückt sich durch Körpersprache aus. Wie kann ich dann Empathie zeigen, wenn ich die Körpersprache nicht verstehe? Wie kann ich authentisch sein, wenn ich in einem Wertesystem verhaftet bin, das die andere Partei als verletzend betrachtet. Bei einer interkulturellen Mediation ist es deshalb gefährlich, die Mediation mechanisch abzuspulen. Wenn die stereotype Anwendung

stupider Reglementierungen dazu führt dass der Mediator eine Araber-Frau beispielsweise dazu befragt, ob sie freiwillig an der Mediation teilnehme oder dem Araber Mann verbietet, sich auf ein Sofa zu platzieren⁶⁸.

Besonders, wenn mehrere Mediatoren im Team oder als Co-Mediatoren zusammenarbeiten, sollten sie sich darüber abstimmen, was sie jeweils überhaupt unter Mediation verstehen und wie diese abzulaufen hat.

► **Mediatoren interkulturell: Einigung herbeiführen, was das genau ist**

Vor allem sollten sich Mediatoren auch über die Art und Weise der Kommunikation verständigen und besonders darüber, was für sie kulturell geprägte Umstände sind und wie sie damit umgehen.

Bei der Vorbereitung dieser Broschüre habe ich mit vielen Experten diskutiert, was ein CBM-Mediator wissen muss um für CBM gewappnet zu sein. Bedarf es eines spezifischen Wissens in interkultureller Kommunikation? Muss er sich über die kulturellen Hintergründe informieren, bevor er sich auf eine Mediation einlässt? Die passende Antwort lautet: es kommt darauf an.

Wenn er ein versierter und erfahrener Mediator ist, dann weiß er welche verbalen, paraverbalen und nonverbalen Einflüsse die Kultur auf die Kommunikation und die Verhandlung haben kann. Er muss aber nicht wissen, wie sie sich im Einzelfall ausprägen. Ein solches Wissen kann sogar schädlich sein. Es führt zu Schubladen wie sie z.B. in der Völkertafel⁶⁹ zusammengestellt werden. Dann sind Spanier plötzlich hochmütig, klug und weise, männlich und eitel. Franzosen sind leichtsinnig, vorsichtig, kindisch. Italiener sind hinterhältig, scharfsinnig und opportunistisch. Deutsche sind offenherzig, humorlos, pünktlich und fleißig. Engländer haben einen trockenen Humor, usw. Schon diese Aufstellung macht deutlich, wie subjektiv und relativ derartige Einschätzungen sind. Seien sie vorsichtig, die Menschen in solche Raster einzuteilen. Ihre Wahrnehmung könnte beeinträchtigt sein. Sie könnten dazu neigen, die Äußerungen der Partei nach diesen Kriterien zu interpretieren. Damit tun sie der Partei unrecht. Was richten sie an, wenn die Partei kein typischer Deutscher, Spanier oder Franzose ist?

► **Der Mediator schaut auf das Individuum nicht auf Klischees.**

Hier unterscheidet sich die Mediation von allen übrigen Verhandlungen. Keine Frage dort muss man kulturelle Besonderheiten kennen. Die Aufgabe des Mediators ist aber eine andere. Er selbst soll ja gar nicht verhandeln. Er soll sich sogar im Idealfall von den Sachfragen völlig fern halten. Er soll nicht beraten und nicht lenken. Er soll dazu beitragen, dass die Parteien das Problem erkennen. Er soll helfen aufzuklären. Es somit durchaus ausreichend und sinnvoll, kulturelle Ausprägungen innerhalb einer Mediation zu erarbeiten. Keinesfalls sind sie vom Mediator zu bewerten. Die erforderlichen Tools stellt die Mediation zur Verfügung.

Beispiel: In einer Mediation mit einem Bulgaren fällt dem Mediator auf, dass der Bulgare zwar ständig nickt. Seine Äußerungen aber gar nicht zustimmend wirken. Er verbalisiert die beobachtete Körpersprache und paraphrasiert das Gesagte. Die kulturelle Besonderheit, dass Bulgaren nicken, wenn sie „nein“ meinen tritt zu Tage.

Bei der Diskussion um die Frage, welche Fähigkeiten und Kenntnisse er benötigt um diese Fähigkeit zu entfalten ergab die Umfrage im EuroNetMed Projekt ein interessantes Ergebnis. Erfahrene Mediatoren sagen: Am Besten sei es, der Mediator sei naiv und neugierig wie ein Kind. Damit ist gemeint dass er sensibel ist für alles, was er wahrnimmt und die Bedeutung hinter *allem* hinterfragt auch wenn es noch so selbstverständlich und klar erscheint. Auf diese Weise deckt er kulturelle Besonderheiten aus dem laufenden Prozess heraus auf. Er muss nur seine Techniken anzuwenden wissen.

Beispiel: Ein junges Ehepaar, ein Deutscher und eine Chinesin, sind seit 4 Jahren verheiratet. Er arbeitet als Vertriebsleiter bei der Vertriebs AG und ist beruflich viel unterwegs. Sie arbeitet

⁶⁸ <http://www.in-mediation.eu/sofa>

⁶⁹ [http://de.wikipedia.org/wiki/Völkertafel_\(Steiermark\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Völkertafel_(Steiermark))

als Stewardess bei der Flug AG. Sie spricht gut deutsch, weil sie schon seit 17 Jahren in Deutschland wohnt. Der Ehemann war letzte Woche in Thailand. Er ist in einen Nachtclub gegangen und hatte dort bezahlte Dienste (Table Dance) in Anspruch genommen. Er hatte dies anschließend seiner Ehefrau gebeichtet. Sie war nicht nur erzürnt, sie hat deswegen die Scheidung verlangt. Thomas ist sich seiner Schuld nicht wirklich bewusst, aber er kämpft jetzt um seine Beziehung. Er entschuldigt sich die ganze Zeit bei seiner Frau, aber das ist wirkungslos. In der Mediation versucht der Mediator zu verstehen, warum die Scheidung aus der Sicht der Frau die einzig mögliche Konsequenz darstellen soll. Er bohrt und hakt nach. Es ist eine nicht ganz leichte „Geburt“ aber schließlich stellt sich heraus, dass der Fehltritt des Mannes bei der Frau zu einer Entehrung geführt hatte. Es geht also nicht um Schuld, sondern um Scham. Jetzt war klar, warum die Entschuldigungen des Mannes nicht fruchten konnten.

Gerade in Anbetracht der Tatsache, dass es für Kultur keine klaren Grenzen existieren, mag die Frage „Was ist Kultur?“ in der Mediation besser zu handhaben sein, wenn sie lautet „Was können wir tun, damit Kultur als Chance und nicht als Problem gesehen wird?“⁷⁰ *Haumersen* und *Liebe* meinen, dass die interkulturelle Kompetenz des/der MediatorIn nicht gleichzusetzen ist mit dem Wissen, das er über die jeweils beteiligte Kultur besitzt, sondern wie viel Verantwortung der Mediator für den gemeinsamen Kommunikationsprozess übernimmt. Das heißt es müssen Verfahren und Regeln festgelegt werden, die für alle beteiligten Kulturen gelten können⁷¹.

Mediation als Erkenntnisprozess

Trotz aller Unterschiedlichkeiten und kulturbedingter Abweichungen ist die Logik hinter der Mediation konstant. Trotzdem können Sie damit rechnen, dass der Mediator aus einer Kultur mit einem polychromen Zeitverständnis nicht unbedingt die strikt lineare Abfolge der Phasen verfolgt wie ein Mediator aus einer Kultur mit einem monochromen Zeitverständnis. Ein Mediator aus einer high context culture wird sich weniger klar und zurückhaltender verständig als ein Mediator aus einer low context culture. Ein Mediator aus der asiatischen Welt wird das Harvard Konzept nicht explizit umsetzen, weil es bereits ein Bestandteil der dortigen Philosophie ist. In dem Verständnis der Integrierten Mediation, welches die Mediation zumindest auch als einen Erkenntnisprozess versteht, finden wir eine Methodik, wie mit diesen Unterschieden umzugehen ist. In diesem Verständnis steht die Logik hinter der Mediation im Fokus. Die Mediation beschreibt seine Bedingungen und seine Ausgestaltung. Sie selbst ist neutral und wertfrei. Zweifellos ist die Mediation ein peace making Konzept. In dem Moment jedoch, wo sie ethisch begründet wird und als Konzept zur Verbesserung der Streitkultur angepriesen wird, unterliegt sie einer Bewertung. Wo die Mediation nicht als der nüchterne und wertfreie Erkenntnisprozess beschrieben wird, geriert sie sich selbst zu einem kulturell bewerteten Aspekt und somit zu einem Streitgegenstand, der selbst zur Abgrenzung zwischen Kulturen herangezogen werden kann. Dies ist eine Gefahr im internationalen Umgang mit Mediation. Statt die Vielfalt der Mediation in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und kulturellen Eigenarten zu erkennen, haben Kollegen schon erwähnt, die Ausgestaltung der Mediation im Land XY sei besser und tiefgreifender als im Land YZ. In diesem Denken lässt sich eine Verbesserung der Streitkultur ganz sicher nicht widerfinden.

- **Im internationalen Kontext sollte die Mediation (wie integrierte Mediation verstanden und) auf den Erkenntnisprozess reduziert werden**

Selbstreflexion und Wertefreiheit

Um Konflikte zwischen Kulturen zu bearbeiten, sie zu lösen, müssen wir sie zuerst begreifen. Gerade dieses Begreifen fällt schwer, da wir selbst „mental programmiert“ sind und uns gleichzeitig in unterschiedlichen Kulturen bewegen. Somit erfordert das Durchschauen eines interkulturellen Konfliktes ein hohes Maß an Selbstreflexion aller Konfliktbeteiligten. Diese Selbstreflexion kann vertieft und erlernt werden und ist integraler Bestandteil der (inter-) kulturellen Kompetenz.

⁷⁰ S. 17

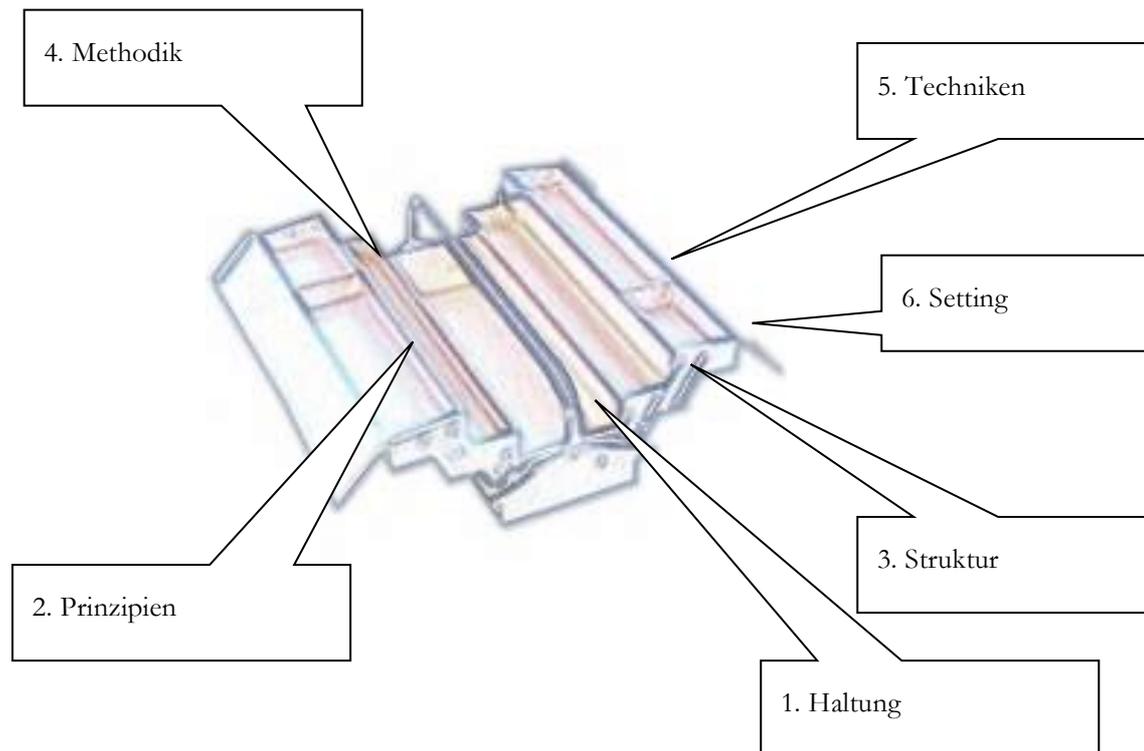
⁷¹ S. 38

Verwendung im Verfahren

Herausforderungen der internationalen und interkulturellen Problemstellungen wirken sich auf die Mediation aus. Scheinbare kulturelle Unverträglichkeiten sind Fakten, die es zu akzeptieren gilt. Eine Mediation ist deshalb noch lange nicht unmöglich. Ein Mediator, der mit internationalen oder interkulturellen Problemfällen zu tun hat muss mit allen, zuvor beschriebenen Herausforderungen zurecht kommen. Nur wenn der Mediator die Probleme kennt und erkennt, kann er sich darauf einstellen.

Um die CBM in ihrem Ablauf systematisch beschreiben und abgrenzen zu können, stellen wir zunächst die Elemente der Mediation in einem Werkzeugkoffer zusammen. Der Werkzeugkoffer beinhaltet alle Tools (Methoden, Techniken, Einstellungen und Voraussetzungen), die der Mediator benötigt, um eine Mediation erfolgreich durchführen zu können.

Werkzeugkoffer



- Haltung: Empathie, Akzeptanz, Authentizität, Neutralität
- Prinzipien: Freiwilligkeit, Eigenverantwortlichkeit, Allparteilichkeit, Offenheit, Informiertheit, Vertraulichkeit, (Autonomie)
- Struktur: Phasenlogik, Strategie (Migration und Kooperation), Keine Sachbeteiligung des Dritten
- Methodik: Verstehen, Vermitteln (wechselseitiges Verstehen), (autonomes) Verhandeln
- Techniken:
 - Gesprächstechniken: Aktives Zuhören, Erklären, Fokussieren, Fragen (Direkte Fragen, Echofragen, hypothetische Fragen, offene Fragen, reflexive Fragen, strategische Fragen, zirkuläre Fragen), gewaltfreie Kommunikation, Ich-Botschaften herauslesen, Loopen, Normalisieren, Paraphrasieren, Partialisieren, Umwidmen, Überhören, Übersetzen, Verbalisieren, Wiederholen, Zusammenfassen, Verhandlungstechniken, Anchoring, Einzelgespräche, Kommunikationsregeln vereinbaren, Metakommunikation, Moderation, Reduktion auf verhandelbare Fakten, Rollentausch, Setting, Transparenz herstellen, Trennung Sache und Person, Vereinbarung von Kommunikationsregeln, Zielvereinbarung

Kreativ- und Assoziationstechniken: Ausweitung des Verhandlungs- und Lösungsraums, Brainstorming (Brainwriting bzw. –walking), Mind-Mapping, Visualisierung, Wortbilder,

Konflikttechniken: Window 1/ Window 2, Doppeln, Fragetechniken, Imaginationen (Leerer Stuhl, undurchdringliche Wand), Normalisieren, Paradoxe Intervention, Perspektivenwechsel, Positiv Umformulieren, Reframing, Spiegeln, Selbstbild – Fremdbild – Konfrontation, Visualisierung, Wortbilder / Metaphern,

Tabu-Techniken (Bitte nicht verwenden): Argumentieren, Falsche Ich-Botschaften, Verbotene Fragen

- **Setting:** geschützter Gesprächsraum, runder Tisch, Pausen, Kaffee, Taschentücher,

Zusätzlich werden fünf stets wiederkehrende Bereiche bei interkulturellen Konflikten hervorgehoben: interkulturelle Kommunikation, Vorurteile und Stereotype, interkulturelles Missverständnis, Kulturschock und interkulturelle Kompetenz⁷². Die Erweiterung des Werkzeugkoffers ist deshalb:

- **Haltung:** Bewusstsein über eigene kulturelle Abhängigkeiten und (Be)wertungen, Kohäsionen
- **Techniken:** TOPOI, Übersetzungen, schriftliche Kommunikation, Verwendung technischer Hilfsmittel.
- **Setting:** Raumdistanz, (Entkräften von) Ritualen

Der Werkzeugkoffer ist natürlich nicht vollständig. Auch nicht bei einer binnenkulturellen oder inländischen Mediation. Mediation ist interdisziplinär und deshalb empfänglich für individuelle Kompetenzen des Mediators. Deutlich wird jedoch, dass die interkulturelle Mediation mit den gleichen Tools und Methoden auskommt wie die innerkulturelle Mediation. Die Anforderungen an den Mediator und seine Arbeitsqualität und Präzision sind jedoch wesentlich höher anzusetzen. Der wichtigste Unterschied zur innerkulturellen Mediation ist deshalb die Kompetenz des Mediators, seine Sensibilität und das Wissen, worauf zu achten ist.

Auswirkung auf das Verfahren

Trotzdem hat die Unterscheidung zwischen internationaler und interkultureller Mediation Auswirkungen auf das Verfahren. Eine grobe Zuordnung der Problemfelder in den Mediationsprozess ergibt für die internationale und die interkulturelle Mediation folgende Übersichten, wobei im Folgenden von dem 5 Phasenmodell ausgegangen wird:

International

Allgemein: Sprachprobleme

Vorbereitung: Organisation

Verfahren: Shuttle, Online Mediation, Wahl der passenden Mediationsweise, Kombinationsmöglichkeiten

Phase 1: welches Recht ist anwendbar (für das Mediationsverfahren)

Phase 5: welches Recht ist anwendbar (für die zu treffende Vereinbarung)

Interkulturell

Allgemein: Kommunikationsprobleme, Missverständnisse

Phase 3: Bedeutungswirklichkeiten

Phase 4: Kohäsionen

CBM - Schritt für Schritt

Um die einzelnen Schritte und Möglichkeiten nachzuweisen, soll hier beschrieben werden wie sich das Verfahren im internationalen und interkulturellen Kontext verändert.

Vorphase

Hier stoßen wir überwiegend auf organisatorische Probleme.

Wir gehen davon aus dass bei der Auftragsvergabe bzw. der Anfrage einer Mediation bereits erste Informationen über den Konflikt genannt werden. Nichtsdestotrotz müssen Sie den Parteien gegebenenfalls schon jetzt die Frage beantworten, ob eine Mediation überhaupt das einschlägige Verfahren ist. Die Parteien werden sich oder Sie als Mediator gegebenenfalls auch ihren Berater fragen:

Wann ist Mediation in einem konkreten Fall angebracht?

Im Allgemeinen können bei der Einschätzung der Frage, ob die Mediation für die Beilegung eines grenzüberschreitenden Streitfalles angebracht ist, die auf die inländischen Fälle anwendbaren Kriterien herangezogen werden.

In der Regel genügt die Feststellung, dass ein irgendwie gearteter Konflikt zugrunde liegt, um die Mediation als ein statthaftes Verfahren vorzuschlagen. Als Faustregel mag gelten:

- ▶ **Mediation ist in allen Fällen angebracht, denen ein Konflikt zugrunde liegt und bei dem die Parteien eine Lösung suchen, um den Konflikt bestmöglich beilegen zu können.**

Feinheiten zur Abgrenzung zu anderen Verfahren der triadischen Verfahren, wie z.B. der Moderation können grundsätzlich zurückgestellt werden, da sich das Verfahren noch in seinem Verlauf im Hinblick auf eine Moderation, eine Schlichtung, eine facilitative, evaluative oder transformative Mediation anzupassen vermag. Lediglich die Schiedsgerichtsbarkeit und das Gerichtsverfahren müssen ausgeschlossen sein.

In negativer Abgrenzung ist eine Mediation dann nicht angebracht, wenn die Parteien *nicht* bereit sind, nach einer Lösung zu *suchen* oder wenn mindestens eine Partei auf eine Konfliktlösung ausschließlich mittels Durchsetzung ihrer eigenen Position besteht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Einschätzung der Parteien im Laufe ihrer Konfliktbewältigung – etwa auf Grund der Erfahrungen im Gerichtsverfahren – zur Frage der Vorgehensweise ändern kann.

Welche Art von Mediation ist angemessen?

Im internationalen Kontext und besonders dann, wenn schon bei der Auftragsvergabe Entscheidungen über die Dauer die Häufigkeit von Terminen und Sitzungen zu befinden sind, braucht der CBM Mediator weitere Informationen über den Konflikt. Eine transformative Mediation in Familiensachen wird durchschnittlich mit 10 Sitzungen kalkuliert. Ein Wertekonflikt kann noch mehr Zeitaufwand erfordern. Die Entscheidung darüber, welche Art von Mediation (facilitative, evaluative, transformative oder integrierte Mediation) angemessen ist, obliegt spätestens dem Mediator im Zusammenwirken mit den Parteien. Die Frage kann aber auch im Vorfeld bei den Rechtsanwälten oder anderen Fachleuten aufkommen, wenn sie ihre Mandanten im Hinblick auf die Anwendbarkeit der Mediation und die Auswahl eines Mediators zu beraten haben. Folgende Kriterien mögen ihnen dabei behilflich sein:

- Wenn es das Ziel der Parteien ist, eine am Recht orientierte und innerhalb der rechtlichen Vorgaben (den dadurch vorgegebenen Positionen) liegende, schnelle Lösung zu finden, ohne sich vertiefend auf die Hintergründe und Motive des Streites einlassen zu wollen und wenn sie den Streit nach Maßgabe der branchenüblichen Praxis⁷³ lösen möchten, dann ist die **evaluative Mediation** nahe liegend. Sie wird

⁷³ Leonard L Riskin, "Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed" (1996) 1:7 Harv. Neg. L.R. 7 at 13.

meist von Juristen angeboten und im Bereich der Gerichtsmediation anzutreffen.

- Wenn die Parteien eine Unterstützung durch einen Mediator bevorzugen, der ihre gegenseitige Kommunikation erleichtert, die Problemerkennung fördert, den Fokus auf die Interessen der Parteien und auf die Suche nach einer kreativen Problemlösung richtet, um die Erzielung *eigener* Problemlösungen zu ermöglichen, so werden die Parteien die **facilitative Mediation** bevorzugen.
- Brauchen die Parteien eine Umgestaltung ihrer Beziehungen mit „Akzeptanz“⁷⁴ und „Anerkennung“ der Bedürfnisse, Interessen, Werte und Standpunkte der Gegenpartei, so werden sie die **transformative Mediation** wählen.
- Kann eine Mediation nicht formal ausgerufen werden oder sind verschiedene unabhängig voneinander geführte oder zu kombinierende Verfahren charakteristisch für das Streitgeschehen, dann ist die **integrierte Mediation** ein passendes Verfahrensangebot.

► **Die Auswahl der Mediationsart hängt von dem zu erreichenden Ziel der Parteien ab**

Weiterführende und nähere Informationen über die verschiedenen Arten der Streitbeilegung, die bei der Auswahl des für den konkreten Fall am besten geeigneten Verfahrens finden Sie im Kapitel „Das richtige Verfahren“⁷⁵.

Konfliktanalyse

Deshalb ist es wichtig, zu wissen, in welche Dimension der Konflikt einzuteilen ist. Hier ist es sinnvoll, die organisatorischen Eckdaten abzufragen:

- Wie sehen die Parteien den Konflikt?
- Wie viele Termine sind möglich?
- Wo kann der Termin abgehalten werden?
- Welches sind die finanziellen Rahmenbedingungen?

Für Ihre Planung müssen Sie noch wissen:

- Erreichbarkeit (E-Mail / Skype / Telefon und Anrufzeiten)
- Verfügbarkeit / Möglichkeiten eines Treffens und Eckdaten der Terminierung
- zusätzlich zu sonst: Staatsangehörigkeit, Wohnsitz, ... Volkszugehörigkeit
- Sprache, Dolmetscher erforderlich?
- Nationale Vorbehalte (wegen Auswahl des Mediators) Co-Mediator, usw

Für Ihre eigene Vorbereitung müssen Sie sich noch informieren / klar werden über:

- Nähe / Distanz zu den Fragestellungen und Kulturen (eigene Neutralität)
- Mögliche, hypothetische kulturelle Einflüsse, auf die besonders zu achten ist
- Konfliktanalyse und Grad von Missverständnissen
- Sicht auf Rechtsfragen und juristische Durchsetzbarkeit

Jetzt haben sie einen ersten groben Eindruck, der erste Entscheidungen zur Organisation der Mediation ermöglicht. Sie können mit Vorbehalten entscheiden über:

- Caucus, Shuttle-, Onlinemediation
- Auswahl der Sprache, Übersetzer / Dolmetscher, Mediator / Co- und oder Teammediator
- Ort, Zeit und voraussichtliche Kosten

⁷⁴ The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition, Robert A. Baruch Bush and Joseph P. Folger, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1994

⁷⁵ Das "richtige" Verfahren, Seite 19

Phase 1

Die Phase eins hat verschiedene Bedeutungen.

- Juristisch: Vertrag über Mediation. Bei einem internationalem Bezug ist es ratsam das anzuwendende Recht für das Verfahren, das Ergebnis und die Vollziehung zu Änderung zu vereinbaren.
- Psychologisch: Metaebene herstellen. Diese Ebene muss konfliktfrei sein. Sie reguliert, wie mit dem Konfliktgespräch umzugehen ist.
- Interkulturell: Rahmen herstellen für Kommunikation, Rituale ansprechbar machen.

Es hat einen guten Grund warum in Phase 1 nur das „grobe Ziel“ zu vereinbaren ist. Das grobe Ziel bedeutet „Wir wollen uns in der Angelegenheit XY einigen“. Mit dieser Einigung wird eine Metaebene hergestellt. Eine weitergehende Zielvereinbarung wäre schädlich, weil sonst der Konflikt auf die Metaebene verlagert wird⁷⁶.

Beispiel: Mutter und Sohn befinden sich in einer Familienmediation. Es geht um die Nutzung des Hauses, das dem Sohn seinerzeit übertragen wurde und in dem die Mutter ein Wohnrecht behalten hat. Daneben geht es um Nebenkostenabrechnungen, die sich im Laufe der Zeit zu einem beträchtlichen Betrag angehäuft hatten. Über die Jahre hat sich ein recht hoch eskalierter Beziehungskonflikt entwickelt. Die Mediation wurde den Parteien von beiden Anwälten empfohlen.

In der Mediation streiten die Parteien ganz zu Beginn über die Frage der Kostenteilung. Witziger Weise besteht die Mutter darauf die gesamten Kosten der Mediation zu tragen, während der Sohn darauf besteht, die Hälfte als seinen Anteil der Kosten selbst zu tragen. Der Mediator knüpft die Frage der Kostenteilung an die Bedingung der Freiwilligkeit. Er meint, solange die Parteien darüber nicht einig sind, sind sie nicht freiwillig in der Mediation. Der Streit eskalierte an dieser Position. Die Mediation musste abgebrochen werden. Der Grund warum die Mediation gescheitert war ist leicht nachzuvollziehen. Die Parteien bekamen mit der Frage der Kostenverteilung die Gelegenheit, ihren Beziehungskonflikt auszuleben. Mit dem Versuch die Parteien über diese Frage zu einer Einigung zu bewegen, hat der Mediator schon in Phase 1 mit der Konfliktarbeit begonnen. Er hat den Konflikt somit auf die Metaebene genommen und damit die Mediation zum Scheitern gebracht.

Die Zielausrichtung beschränkt sich auf die Frage ob sich die Parteien einigen wollen oder nicht. Im internationalen Kontext lohnt es sich, darüber einig zu werden, was Einigung bedeutet, insbesondere wie verbindlich eine Einigung ist und wie sie in der jeweiligen Kultur zustande kommt und gelebt wird.

Im internationalen Kontext sollte sich der Mediator zunächst vergewissern, dass die Parteien mit der Wahl des Mediators und der Wahl des Ortes wirklich konform gehen. Einzelheiten dazu finden Sie im Kapitel „Praktische Hinweise zur Vorbereitung der Mediation“⁷⁷. Nicht zu vergessen ist die Verständigung über das anzuwendende Recht⁷⁸. Auch sollte eine Abstimmung über evtl. Sprachprobleme erfolgen. Das gilt auch dann, wenn Sie den Eindruck haben, die ausländische Partei spricht fließend die in der Mediation angewandte Sprache. Es empfiehlt sich auch, auf mögliche Missverständnisse hinzuweisen, auch wenn alles ganz klar und eindeutig erscheint. Besonders die Rituale, das Verhalten, die Sitzordnung (Raumdistanz) sollte aktiv angesprochen werden. Die Parteien sollten die Sensibilität für solche non verbalen Details spüren. Sinnvoll ist es auch, die Besonderheiten der high – und low-context Kulturen anzusprechen. Wenn Sie mit einem Co-Mediator arbeiten, können Sie offen mit ihm darüber verhandeln, wer welche Aufmerksamkeiten beachtet.

Beispiel. Schon bei Paar Mediationen vereinbare ich offen vor den Ohren der Mediatoren, dass die Co-Mediatorin dafür verantwortlich ist, bestimmte Phänomene der Männerwelt in die Frauenwelt zu übersetzen. Bei internationalen Mediationen, bei denen mein Co-Mediator aus der Kultur der einen Partei stammt, vereinbare ich mit ihm, dass es seine Aufgabe sei, da-

⁷⁶ Beispiel hierfür siehe <http://www.in-meditation.eu/apropos-freiwilligkeit>

⁷⁷ Praktische Hinweise zur Vorbereitung auf eine CBM, Seite 82 – Wo ist die Mediation durchzuführen?, Seite 85

⁷⁸ Recht, Seite 46 und Auf den Mediationsvertrag und die Mediationsvereinbarung anwendbares Recht, Seite 92

rauf zu achten und hinzuweisen, wenn es kulturelle Besonderheiten gibt. Wir stellen aber auch klar, dass dies trotzdem nicht immer erkennbar ist und 'dass wir auf die Mithilfe der Parteien angewiesen sind.

Gleiches gilt im Hinblick auf Rituale und Verhalten. Ein genereller Hinweis auf mögliche Kulturunterschiede und Erläuterungen, dass diese für sich gesehen zu Missverständnissen führen können, sollte aktiv eingebracht werden. Der Mediator sollte sich vergewissern, dass dies auch so gesehen und – losgelöst vom zu behandelnden Konflikt - verstanden wird. Er sollte eine Bereitschaft wecken, auf solche Missverständnisse zu achten und sich die Erlaubnis einholen, die Kommunikation auf all ihren Ebenen (also die verbale, non- und paraverbale Kommunikation) aktiv anzusprechen und zu hinterfragen. Es ist wichtig, dass der Mediator einen Rahmen (Kanal, Ebene) herstellt, auf den sich die Parteien einlassen können. Er sollte auch Rituale für die in der Mediation statt findende Kommunikation vereinbaren. Derartige Rituale (Regeln) betreffen folgende Fragen:

- Wie darf ich (Mediator) non-verbale Kommunikation verbalisieren, ohne dass sich jemand dadurch beeinträchtigt fühlt?
- Wie melden die Parteien (evtl. Handzeichen), wenn sie sich unwohl, beleidigt oder nicht ausreichend beachtet fühlen? Sind sie zu einer solchen Meldung in der Lage? Was muss geschehen, damit sie dazu in der Lage sind?

Herausfordernd wird es, wenn Sie es mit einem Medianden zu tun bekommen, der aus lauter Höflichkeit oder scheu zu einer derart offenen Kommunikation nicht ohne weiteres in der Lage ist, aber dennoch Zustimmung zu Ihren Fragen erklärt. Es empfiehlt sich deshalb, auch im weiteren Verlauf der Mediation genau zu beobachten, ob und inwieweit die Kommunikation offen und klar genug geführt werden kann, um das Ziel einer Konfliktklärung zu ermöglichen.

Oft geben Mediatoren den Medianden Regeln vor. Sie erklären ihnen, dass die Mediation ein faires Verhalten, Ehrlichkeit und Offenheit voraussetzen. Die Vorgabe solcher Regeln ist besonders ungeschickt bei einer interkulturellen Mediation. Besser ist es, eventuelle Regeln über die Kommunikation abzufragen. Sie werden staunen, welcher Erkenntnisgewinn damit verbunden sein kann.

Beispiel: In einer Mediation in Lettland fragte der Mediator die Parteien, ob sie dächten, es seien Regeln erforderlich um die Kommunikation zu einem Erfolg zu führen. Er erläuterte noch, dass es doch die Parteien seien, die sich kennten und deshalb könnten sie aus der Erfahrung mit der bisherigen Kommunikation sicherlich beschreiben, was zu beachten sei, damit die Kommunikation möglichst störungsfrei verlaufen könne. Die Mediandin sagte daraufhin: „Die Dinge auf den Punkt bringen“. Der Mediator hat jetzt gelernt, dass der Mediand ein Vielredner ist. Er hat auch gelernt, dass die Mediandin dies für sich schon erkannt hatte.

Das Erfragen von Regeln erlaubt es, indirekt zu erfahren, wie die Parteien bisher ihre Kommunikation eingeschätzt und bewertet haben. Im interkulturellen Kontext ist besonders sensibel darauf zu achten, ob Kritik an Höflichkeit geübt wird. Gegebenenfalls sollte der Mediator sogar fragen, ob in der bisherigen Kommunikation der Eindruck entstanden sei, dass die eine oder andere Seite sich unhöflich verhalten habe. Wird diese Frage bejaht, kann der Mediator über die kulturbedingte Sicht und das kulturbedingte Verständnis von Höflichkeit informieren und darüber eine Umgangsform herleiten, die für die Mediation gültig sein soll. Gleichzeitig sensibilisiert er die Parteien für die im interkulturellen Kontext naheliegenden Missverständnisse. Gegebenenfalls sollten diese Gespräche als vorbereitende vertrauliche Einzelgespräche geführt werden. Die Gefahr eines Gesichtsverlustes wird so reduziert.

Phase 2

Die Phase zwei hat verschiedene Bedeutungen.

- Juristisch: Erfassung des Sachverhaltes, der Ansprüche und Positionen
- Psychologisch: Neutralisierung der Positionen in Themen, Konfrontation mit dem Widerspruch, Akzeptanz der gegensätzlichen Positionen als solche, Dampf ablassen
- Interkulturell: Ist es möglich Dampf abzulassen? Umschreibungen erkennen.

Es gibt verschiedene Methoden die Phase zwei abzuwickeln. In interkulturellen Fällen empfiehlt es sich, die Methode den Parteien zur Wahl zu stellen. Bevorzugt wird die Anwendung der Sachverhaltsmethode. Abhängig von der Zahl der involvierten Personen und zumindest in einem Konflikt mit nur zwei Mediatoren erlaubt sie den Parteien zu schildern, was ihnen auf dem Herzen liegt. Anders als bei der Themensammlung müssen die Parteien nicht abstrahieren. Sie schildern wie sie den Streit erleben und wahrgenommen haben. Hier sollte der Mediator genau auf das achten, was sie auslassen (nicht schildern).

Ein wichtiger Schritt bei interkulturellen Mediationen in der Mediation sollte darin bestehen, sich zu vergewissern, dass die Parteien nicht etwa einem Missverständnis oder Übersetzungsfehler unterworfen sind. Der Mediator sollte also alle Vertragsdokumente und deren Übersetzung in Augenschein nehmen und sich vergewissern, dass alles korrekt übersetzt und verstanden wurde. Wenn es sich nur um ein Missverständnis handelt, was durch sprachliche und Übersetzungsfehler schon hervorgerufen werden kann, dann handelt es sich nicht um einen Konflikt und die Mediation wäre gegebenenfalls als eine Moderation fortzusetzen.

Phase 3

Die Phase drei hat verschiedene Bedeutungen.

- Psychologisch: Zugang zu assoziativem Denken, Erarbeitung der Interessen und Bedürfnisse, Windows 1 und Windows 2
- Interkulturell: Ist es möglich Interessen und Bedürfnisse zu benennen? Rituale

In der Phase drei findet die eigentliche Vermittlungsarbeit statt. Sie unterscheidet sich, je nachdem ob sie transformativ am Konflikt arbeiten oder facilitativ auf der Sachebene. Es empfiehlt sich, diesen Unterscheid mit den Parteien abzustimmen.

Hier zeigt es sich, welche Interventionsmöglichkeiten der Mediator kennt und einsetzen kann. Es ist besonders bei interkulturellen Mediationen wichtig, dass der Mediator ALLES hinterfragt. So wie ein kleines Kind, das selbst Dinge hinterfragt, die den Erwachsenen als selbstverständlich erscheinen. Wenn Sie mit einer solchen Haltung und Unschuld die Mediation durchführen können, sind Sie für interkulturelle Mediationen gut gewappnet. Paraphrasen und Verbalisierungen sind hier wichtiger als je.

Phase 4

Die Phase vier hat verschiedene Bedeutungen.

- Psychologisch: Kreativität, Bewertung
- Juristisch: Überprüfung der offenen Rechtsfragen, Beweiserhebung
- Interkulturell: Werteabgleich, Kulturmodell

Wenn es sich bei der Suche nach Lösungen herausstellt, dass die Angebote an Wertevorstellungen scheitern, dann ist ein Werteverständnis herbeizuführen. In der Phase drei wurden die unterschiedlichen Interessen lediglich gegenüber gestellt. Jetzt geht es darum, die Wertesysteme abzugleichen. Im Interkulturellen Bereich und dann, wenn kulturabhängige Wertevorstellungen einander gegenüber stehen, ist zu klären, wie diese Werte aufgelöst werden oder nicht. Jetzt sollte der Mediator die unterschiedlichen Modelle wie Interkultur, Multikultur und Transkultur im Blick haben und sich mit den Parteien darauf verständigen, wie weit sie den Annäherungsprozess führen wollen und können.

Die Überprüfung der offenen Rechtsfragen erfolgt im Rahmen des WATNA/BATNA. WATNA bedeutet Worst Alternative to Negotiated Agreement. BATNA bedeutet: Best Alternative to Negotiated Agreement. Spätestens jetzt sind Juristen einzubeziehen.

Phase 5

Die Phase fünf hat verschiedene Bedeutungen.

- Psychologisch: Bindung und Verantwortung
- Juristisch: Zulässigkeit, Wirksamkeit, Verbindlichkeit
- Interkulturell: Werteabgleich, Kulturmodell

Die Vereinbarung muss den jeweiligen Rechtsvorschriften und dem internationalen recht entsprechen. Der Mediator soll darauf achten, dass die Vereinbarung auch schlüssig und durchführbar ist.

Praktische Hinweise zur Vorbereitung auf eine CBM

Die folgenden Hinweise sollen Fachleuten bei Entscheidungen zu den am häufigsten auftretenden Fragen (FAQ's) vor Beginn der Mediation in grenzüberschreitenden Fällen eine zusätzliche Unterstützung anbieten.

Wie wird sich ein anhängiger Rechtsstreit auf eventuelle Mediation auswirken?

Das Vorliegen eines anhängigen Gerichtsverfahrens kann sowohl den Mediationsprozess wie auch das Mediationsergebnis beeinflussen. Die Mediationsrichtlinie will in ihrem Artikel 1 *für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mediation und Gerichtsverfahren* Sorge tragen. Artikel 5 der Richtlinie sieht vor, dass „ein Gericht, das mit einer Klage befasst wird, gegebenenfalls und unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles die Parteien auffordern kann, die Mediation zur Streitbeilegung in Anspruch zu nehmen. Das Gericht kann die Parteien auch auffordern, an einer Informationsveranstaltung über die Nutzung der Mediation teilzunehmen, wenn solche Veranstaltungen durchgeführt werden und leicht zugänglich sind.“

ADR-Programm oder ADR-Regeln des die Sache verhandelnden Gerichts

Im Zusammenhang mit einem Gerichtsverfahren sollte man sich vergewissern, ob das Gericht, bei dem das Verfahren anhängig ist, ein eigenes ADR-Programm oder eine gerichtsnahe Mediation anbietet. Hierbei ist auf Folgendes zu achten:

- Wie wird die Mediation im Gerichtsverfahren ausgerufen? Gibt es eine Clearingstelle oder eine Anlaufstelle an die man sich wenden kann? Ist Mediation überhaupt im Gericht bekannt und akzeptiert?
- Wie und durch wen wird die Mediation angeboten? Beschränkt das Gericht das Mediationsangebot auf interne Richtermediatoren? Gibt es einen Unterschied ob die Mediation in eine interne oder externe Mediation verwiesen wird?
- Wie erfolgt der Umgang mit den Prinzipien der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit?
- Wie ist ein Fall an das Mediationsprogramm zu verweisen?
- Wer sind die Mediatoren, kann der Mediator von den Parteien gewählt werden?
- Wann und wo kann die Mediation durchgeführt werden, sind die Parteien frei in dieser Entscheidung?
- Welche Gebühren sind mit dem Verfahren verbunden, sind die Kosten der Mediation gegebenenfalls Teil der Prozesskosten?
- Bedarf die Vereinbarung einer Genehmigung des Gerichts?
- Wie kann die Vereinbarung vollstreckbar gemacht werden?

Bedingungen und Fristen für Mediation im Rahmen eines anhängigen Gerichtsverfahrens

Bei der Einleitung eines Mediationsverfahrens während eines gerichtsanhängigen Verfahrens ist folgendes zu beachten:

- Die prozessualen Fristen eines anhängigen Verfahrens bleiben in der Regel von einem eingeleiteten Mediationsverfahren unberührt, d.h. sie sollen eingehalten werden;
- Das Verfahren kann vom Gericht zum Ruhen gebracht oder für eine gewisse Zeit ausgesetzt werden (das ist im das Verfahren regelnden Recht des entsprechenden Staates zu überprüfen). In einigen Rechtssystemen können die Parteien wählen, ob das Verfahren zu vertagen oder auszusetzen ist, während in anderen Rechtssystemen nur das Gericht darüber entscheidet.

Informationspflicht

Nach Abschluss der Mediation kann es notwendig oder verbindlich sein (je nach den Vorschriften des anwendbaren Rechts), das Gericht über das Ergebnis der Mediation zu informieren – ob die Mediation zu einer Vereinbarung, Teilvereinbarung oder zu keiner Vereinbarung geführt hat. Das Ergebnis der Mediation wirkt sich auf die Fortsetzung des Gerichtsverfahrens aus. Es entscheidet, ob und wie das Verfahren fortzusetzen ist oder ob es einzustellen ist. Die Unterrichtung des Gerichts über das Ergebnis des Mediationsverfahrens obliegt in der Regel den Parteien und ihren Rechtsanwälten. Damit die Interessen der Parteien nach dem Mediationsverfahren geschützt werden, ist es wichtig, die Vorschriften des anwendbaren Prozessrechts zu beachten. In einigen Rechtssystemen kann das Gericht den Fall abschließen, wenn die Parteien in den Gerichtssaal innerhalb einer bestimmten Frist nach dem Mediationsverfahren nicht zurückkehren, in anderen Rechtssystemen sollen die Parteien auf jeden Fall das Mediationsergebnis dem Gericht vorlegen.

Auswirkung des anhängigen Rechtsstreites auf die Auswahl des Mediationsortes

Oft ist der Staat, in dem das Gerichtsverfahren durchgeführt wird, die erste Wahl für den Mediationsort. Einer Durchführung der Mediation in einem anderen Staat stehen jedoch keine Hindernisse entgegen. In jedem Fall ist es wichtig, das anwendbare Recht zu wählen oder in Betracht zu ziehen, welches Recht auf das Mediationsverfahren und seine Folgen anzuwenden ist.

- ▶ **Bei einem anhängigen Gerichtsverfahren sind die prozessualen Fristen und Anforderungen sowie die Voraussetzungen für die Vollstreckbarkeit der Vereinbarung zu berücksichtigen.**

Wie ist ein Mediator auszusuchen und auszuwählen?

Die Auswahl eines oder mehrerer für den Fall geeigneter Mediatoren ist eine Schlüsselvoraussetzung für den Erfolg der Mediation. Oft sind die Mediatoren in Berufsverbänden für Mediation vereint. Das ist aber nicht immer der Fall. Viele erfolgreiche Mediatoren sind *nicht* in Verbänden organisiert.

- ▶ **Informationen über Mediatoren finden sich in Verzeichnissen, die oft bei den Justizministerien, den Gerichten, den Handelskammern, Botschaften oder Mediationsverbänden geführt werden.**

Zu empfehlen sind freie, verbandsunabhängige Mediatorenlisten und übergreifende Netzwerke⁷⁹. Sie haben oft das größte und vielseitigste Mediatorenangebot⁸⁰. Zwar finden sich auf den Seiten der EU ebenfalls Hinweise auf die Auswahl von Mediatoren und Mediatorenverzeichnisse⁸¹. Diese haben allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Hilfreiche Kriterien bei der Auswahl eines Mediators können sein:

- Reputation des Mediators, ggf. Spezialisierung im Bereich der entsprechenden Streitigkeit;
- Ausgewiesene Kompetenz in allen Verfahren und Erscheinungsformen der Mediation;
- Rücksichtnahme auf die Nationalität (z.B. ob die Parteien einen Mediator bevorzugen, dessen Nationalität sich von der Nationalität der Parteien unterscheidet oder Co-Mediatoren – je einen mit der Staatsangehörigkeit einer jeden Partei);
- Rücksichtnahme auf den Ort – ob die Parteien bevorzugen, dass der Mediator nach dem Staat des gewöhnlichen Aufenthalts der einen oder der beiden Parteien reist oder die Parteien nach dem Ort der Ausübung der Tätigkeit durch den Mediator reisen;
- Wirtschaftlichkeit, Kosten und Honorare;
- Bindung an Mediationsstandards (wenigstens sollte der Code of Conduct anerkannt sein);
- Vernetzung und zusätzlich angebotene Dienstleistungen (Übersetzung, internationale Präsenz)

Wo ist die Mediation durchzuführen?

Bei Mediation in grenzüberschreitenden Fällen, und insbesondere wenn die Medianten ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder Niederlassung in unterschiedlichen Staaten haben, kann sich die Auswahl eines Mediationsortes, der für die beiden Parteien passend ist, als eine Herausforderung erweisen.

Grundvarianten für die Ortswahl

In der Regel gibt es folgende Grundvarianten:

- Durchführung der Mediation in dem Hoheitsgebiet der einen Partei;
- Durchführung von gemeinsamen Mediationstreffen in dem Hoheitsgebiet einer jeden Partei nacheinander;
- Durchführung persönlicher Mediationstreffen mit jeder Partei in ihrem eigenen Hoheitsgebiet (Shuttle Mediation);
- Durchführung der Mediation in einem Drittland – z.B. in dem Hoheitsgebiet des Mediators.

In jedem der obigen Fälle können die Mediationstreffen vor Ort mit einer Telekonferenz und weiteren Fernkommunikationsmitteln kombiniert werden.

⁷⁹ wie z.B. EuroNetMed

⁸⁰ Hinweise auf solche Listen z.B. bei <http://www.in-mediation.eu/service/mediatorenverzeichnis>

⁸¹ https://e-justice.europa.eu/content_find_a_mediator-117-de.do

Häufigste Erwägungen bei der Auswahl des Mediationsortes

Psychologische Erwägungen

Die Beweggründe der Medianden bei der Auswahl des Mediationsortes können außer auf wirtschaftlichen auch auf psychologischen Erwägungen basieren. Die Wahl kann durch Vertrauen und Unsicherheit geprägt sein und mit Machtausübung verbunden werden. Es empfiehlt sich, die Wahl des Mediationsortes zu thematisieren und die zugrunde liegenden Erwägungen zu besprechen. Dabei ist sicherzustellen, dass der gewählte Ort von den Parteien als neutral angesehen werden kann. Die Parteien müssen in der Lage sein, ihren Willen frei zu äußern und ihre Interessen durch gleichberechtigte Teilnahme am Entscheidungsprozess und gleiche Einflussnahme (auf gleicher Augenhöhe) wahrzunehmen. Entscheidend ist die Sicht der Parteien und die mit dem Ort in Verbindung gebrachten Assoziationen. So kann es vorkommen, dass eine Partei mit der Mediation nur unter der Voraussetzung einverstanden ist, dass die Gegenpartei die Einladung zur Durchführung des Mediationsverfahrens im Gebiet der einladenden Partei als Zeichen des guten Willens annimmt. Es gibt Kulturen, wo die Einladung durch den Klagsteller beispielsweise zum traditionellen Verhandlungsritual zählt⁸².

Beispiel: Nach persönlichen Treffen mit den beiden Medianden findet ein gemeinsames Treffen im Zimmer des städtischen Bürgermeisters statt (da die eine Streitpartei die Gemeinde ist). Die Mediation ist sehr konstruktiv und führt zu einer Vereinbarung innerhalb weniger als 3 Stunden.

Ein anderes Beispiel ist eine Geschäftsstreitigkeit, bei der der Gläubiger darauf besteht, dass der Mediator und die Gegenpartei für Mediation nach seiner Stadt reisen. Der Wunsch der eingeladenen Partei ist für die Durchführung einer vernünftigen Verhandlung maßgebend und wieder – Streitbeilegung in einem gemeinsamen Treffen (nach vielen Jahren vor Gericht).

► Bei der Auswahl des Mediationsortes sind die Bedürfnisse und Bedenken der Parteien zu berücksichtigen.

Findet die Mediation an einem Ort statt, der mit nur einem Medianden verbunden ist (oder in seinem eigenen Gebiet), tragen die Mediatoren eine höhere Verantwortung dafür, dass eine gleichgestellte Teilnahme der Parteien am Prozess und an der Beilegung sichergestellt wird.

Machtausübung der Parteien bei der Auswahl des Ortes

Manchmal haben die Parteien die Macht, auf die Durchführung der Mediation in ihrem eigenen Gebiet zu bestehen. Weil dieses Verhalten auf ein das Verfahren beeinflussendes Machtgefälle hinweisen mag, sollte der Mediator besonders auf Zeichen einer Druckausübung bei den Entscheidungen der Gastpartei achten. Ist der Mediator ernsthaft besorgt, dass die Mediation trotz seiner Anstrengungen nicht entsprechend den grundlegenden Prinzipien der Mediation stattfinden kann, ist dies zunächst zu thematisieren und gegebenenfalls der Abbruch der Mediation zu erwägen.

Kosten

Die Auswahl des Mediationsortes hängt unmittelbar von den damit verbundenen Kosten ab. Die Medianden und ihre Rechtsanwälte sollen versuchen, einen Kostenvoranschlag einzuholen, um entscheiden zu können, ob es für sie besser ist, wenn sie selbst oder wenn die Mediatoren reisen. Reist nur ei-

⁸² z.B. Irak (Kurdistan)

ne Partei nach dem Mediationsort (z.B. nach einem Ort im Hoheitsgebiet der Gegenpartei), können die bei dieser Reise anfallenden Kosten besprochen und in den Gesamtbetrag der Mediationskosten einbezogen und zwischen den Parteien entsprechend ihrer Kostenvereinbarung aufgeteilt werden. Um die Reisekosten auszugleichen, können die Parteien auch überlegen, die Mediationstreffen abwechselnd im Hoheitsgebiet jeder der Parteien stattfinden zu lassen.

Zeitraumen

In grenzüberschreitenden Mediationsfällen ist es meist notwendig, die Mediation auf eine zeitsparende Weise durchzuführen. Befindet sich der Mediationsort im Hoheitsgebiet einer der Parteien, so ist er so zu wählen, dass eine höchstmögliche Reisezeitersparnis für die Gegenpartei und die Mediatoren erzielt wird. Ist nur ein Treffen vorgesehen, sollte dieses möglichst in der Nähe vom Flughafen stattfinden. Ist der Aufenthalt länger, ist ein Hotel zu wählen, das in der Nähe des Mediationsortes liegt. Oft wird versucht, die Mediation am Stück etwa einen ganzen Tag oder mehrere Tage hintereinander durchzuführen.

Auch eine Shuttle Mediation (Pendelmediation) mag in Erwägung gezogen werden. Sie erlaubt es dem Mediator in das Hoheitsgebiet einer jeden Partei zu reisen. Die gemeinsamen Treffen sind jedoch ein Schlüsselbestandteil der Mediation und es ist hilfreich, mindestens ein gemeinsames Treffen durchzuführen, bei dem die beiden Medianden anwesend sind.

Die Nutzung einer Telekonferenzverbindung, E-mails und weiterer Fernkommunikationsmittel ist eine weitere Möglichkeit zur Zeiteinsparung. Wenn die Zeitersparnis für die Parteien vorrangig ist, lohnt es sich diese Kommunikationsformen in Betracht zu ziehen. Die elektronischen Mitteilungen haben sich als ein nützliches Werkzeug auch zur Abklärung und Fokussierung auf die Schwerpunkte zwischen den Mediationstreffen bewährt.

Beispiel: In einer Mediation für das Umgangsrecht eines 3-jährigen Kindes erheben während der gemeinsamen Treffen sowohl die Mutter, als auch der Vater viele Vorwürfe gegeneinander. Beide beschuldigen sich gegenseitig, während der Ehe untreu zu sein (zum Zeitpunkt der Mediation ist ein Scheidungsverfahren eingeleitet). Die Mutter wirft dem Vater vor, das Kind vom Kindergarten ohne ihre Zustimmung und Kenntnis abzuholen. Der Vater wirft der Mutter vor, sie ermögliche kein flexibles Umgangsrecht. Da in diesem Fall der Vater und die Mutter weitere Personen einbeziehen, die auf den Mediationsprozess einen Einfluss ausüben (die neue Lebenspartnerin des Ehemannes und die Mutter der Ehefrau) und weitere bisher unbekannt Tatsachen und Ereignisse bekanntgeben, erwies sich der eingeleitete Schriftwechsel per E-Mail zwischen dem Mediator und jeder Partei als sehr nutzbringend. Er war wirklich sehr produktiv, da dadurch die wichtigsten Schwerpunkte in den Fokus gerückt werden und dadurch Zeit erspart wird. Nach einem andauernden Briefwechsel per E-Mail zwischen jeder der Parteien und dem Mediator schließen die Parteien eine Rahmenvereinbarung, die sie in einem gemeinsamen Treffen bestätigen.

Einfluss durch Dritte

Bei der Auswahl des Mediationsortes mag auch berücksichtigt werden, dass die Medianden oft weitere, außenstehende Personen in den Entscheidungsprozess involvieren. Die Erfahrung zeigt, dass in vielen Familiensachen etwa Verwandte, Partner und Freunde zu Rate gezogen werden. In Handelssachen kann es erforderlich sein, die Rückmeldung oder Einschätzung eines Geschäftspartners einzuholen, wie z.B. eine Bank, die das strittige Geschäft durch einen Kredit finanziert. Der Mediator mag prüfen, wer gegebenenfalls

als Interessenbetroffener in die Mediation aktiv einzubeziehen ist und wer gegebenenfalls als externer Berater oder Ansprechpartner zur Verfügung stehen soll und Möglichkeiten in Erwägung ziehen, wie die Kommunikation mit solchen Persönlichkeiten zu berücksichtigen ist.

Anhängige Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahren

Wird die Mediation in einem anderen Staat durchgeführt als der, bei dem das Gerichtsverfahren anhängig ist, dann ist dafür zu sorgen, dass die abzuschließende Vereinbarung in einer solchen Form und mit einem solchen Inhalt erfolgt, dass sie von dem mit der Sache befassten Gericht genehmigt und für vollstreckbar erklärt werden kann.

Anwendbares Recht

Bei der Auswahl des Ortes der Mediation ist darauf zu achten, dass sich die Ortswahl auf die Vereinbarung und ihre Folgen auswirken kann. Wird eine Vereinbarung über das anzuwendende Recht nicht getroffen, ist die Mediation in der Regel nach Maßgabe der Verordnung Rom I⁸³ nach dem Recht des Staates des Mediationsverbandes durchzuführen, wie im Abschnitt „Anwendbares Recht“ nachfolgend beschrieben).

- ▶ **Bei der Auswahl des Ortes sind sowohl objektive Erwägungen (Zeit, Kosten u.a.) als auch die psychologischen Beweggründe der Medianden in Betracht zu ziehen**

Ungewöhnliche Plätze

Um den höheren Ansprüchen an Zeit- und Geldersparnis in grenzüberschreitenden Mediationssfällen Rechnung zu tragen, können flexiblere Formen und Mediationsorte zum Einsatz kommen. Scheuen Sie sich nicht die Mediation auch in Cafés oder Konferenzräumen an Bahnhöfen oder Flughäfen zu organisieren.

Beispiel: Professor Dwight Golann⁸⁴ beschreibt einen Fall, in dem die Mediation an einem ungewöhnlichen Platz stattfindet: Ein Spediteur hat einen Streit mit seinem Versicherer aufgrund der Verweigerung des letzteren, eine Schadenersatzleistung i.H.v. fast 1 Mrd. Euro für Schäden, die dem Spediteur durch ein enormes Auslaufen von Erdöl verursacht wurden zu zahlen. Die Mediation findet in einem Konferenzzentrum an einem Flughafen unter Teilnahme des geschäftsführenden Hauptdirektors des Versicherers und des Rechtsanwalts des Spediteurs statt. Das Angebot des Versicherers weicht von der Forderung des Spediteurs um mehr als 50 % ab. Die Parteien brauchten Monate, um ihre Positionen anzunähern. Der Wendepunkt tritt ein, wenn sich der Rechtsanwalt des Spediteurs an den Mediator mit der Bitte wendet, den geschäftsführenden Hauptdirektor zu einem Treffen unter vier Augen in der Bar des Hotels, wo die Mediation durchgeführt wird, einzuladen. Während der Mediator und die Rechtsanwälte im Konferenzraum warten und sich fragen was passiert, erzielen die beiden verhandelnden Parteien eine Vereinbarung.

Wer soll bei der CBM anwesend sein?

Medianden und Mediatoren

Um das Distanzproblem zu überwinden, kann die grenzüberschreitende Mediation in unterschiedlichen Formen stattfinden, die den Bedürfnissen der Parteien entsprechen.

⁸³ VERORDNUNG (EG) Nr. 593/2008 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)

⁸⁴ Mediation Advocacy: The Role of Lawyers in Mediation, Dwight Golann, prepared for the Lawyers in ADR an EC-funded project assigned to Italy's JAMS International ADR Center, 2010

Obwohl die gemeinsamen Treffen sehr hilfreich sind, ist die Shuttle Mediation, bei der der Mediator persönliche Treffen mit jeder Partei in ihrem Hoheitsgebiet durchführt eine zulässige Variante. Die Parteien können sich für ein gemeinsames Schlusstreffen zur Besprechung und zum Abschluss einer Vereinbarung versammeln.

Auch die Durchführung eines Mediationstreffens ist möglich, bei dem eine der Parteien persönlich anwesend ist und die andere Partei per Tele- oder Videokonferenzverbindung beteiligt ist. Es ist unbedingt darauf hinzuweisen, dass die Anwesenheit der Medianten von wesentlicher Bedeutung ist, da sie ihre Interessen, die in der Mediation zu erörtern sind und die Grundlage für eine Vereinbarung darstellen am besten kennen. Das gilt insbesondere für Streitigkeiten zwischen natürlichen Personen, z.B. Familienstreitigkeiten. In Handelssachen spielt der geschäftsführende Hauptdirektor oder ein anderer gesetzlicher Vertreter der Gesellschaft auch eine wichtige Rolle. In vielen Fällen können die Rechtsanwälte des Unternehmens gleichermaßen wie jeder andere „unternehmensinterne“ Vertreter zur Interessenwahrung beitragen.

- ▶ **Bei der CBM ist die Kombination unterschiedlicher Beteiligungsformen – persönlich und mittels Fernkommunikation - möglich**

Rechtsanwälte und andere Berater

Rechtsanwälte können wichtige Teilnehmer an der grenzüberschreitenden Mediation insbesondere dann sein, wenn die CBM komplizierte Rechtsfragen umfasst.

- ▶ **Eine Beratung mit einem Rechtsanwalt in der Mediation ist mindestens bezüglich des anwendbaren Rechts, der Folgen der Vereinbarung und ihrer Vollstreckbarkeit notwendig**

Die Rechtsanwälte können bei den Mediationstreffen persönlich oder mittels einer Telekonferenzverbindung anwesend sein oder die Medianten während der Treffen oder in den Pausen telefonisch beraten. Sie können die Parteien auch in der Zeit zwischen den Treffen beraten. Die Durchführung der Mediation unter ausschließlicher Teilnahme von Rechtsanwälten ist insbesondere dann möglich, wenn die Medianten juristische Personen sind.

Neutrale Sachverständige

Der Einsatz neutraler Sachverständiger stellt eine offene Variante in der Mediation dar, wenn die Parteien ein Gutachten bezüglich technischer Fragen, Rechnungslegungs-, Finanz- oder weiterer Fragen, die eine spezielle Ausbildung erfordern brauchen.

Übersetzer

Die Unterstützung durch Übersetzer in grenzüberschreitenden Mediationsfällen ist von großer Bedeutung. Als allgemeine Regel gilt, dass jeder Beteiligte an der Mediation in der Lage sein soll, seine Meinung in der ihm am besten passenden Sprache frei zu äußern. Die Anwesenheit von Übersetzern ist immer empfehlenswert, es sei denn alle Parteien erklären ausdrücklich, dass sie die gleiche Sprache fließend sprechen.

Ausführliche Hinweise für die Bewältigung der Herausforderungen, die mit der Sprache und der Nutzung von Übersetzung in der Mediation verbunden sind, werden im Abschnitt „Sprachliche Herausforderungen“ dargestellt.

Ungewöhnliche Teilnehmer – Dritte, die Einfluss auf den Verhandlungsprozess ausüben

Beispiel: Ein Bruder und eine Schwester, Silvio und Liana, kämpfen um den umfangreichen Geschäft ihres verstorbenen Onkels. Am ersten Mediationstag hat Silvio alle in Wut gebracht, indem er Angebote unterbreitet hat und nachdem sie dem Liana's Vertreter vom Mediator übermittelt wurden erklärt hat, dass er überlegt hat und einen Kompromiss nicht machen kann.

Liana's Rechtsanwalt ist der Meinung, dass eigentlich folgendes passiert: Nachdem der Mediator das Zimmer verlässt, ruft Silvio seiner Ehefrau an und diese sagt ihm, dass es dumm ist, jegliche Kompromisse zu machen. Nach Ablauf des ersten Tages, wenn alle genervt sind, schlägt Liana's Rechtsanwalt, dass der Mediator mit der Ehefrau vor der Aufnahme des Verfahrens am nächsten Tag spricht.

Früh am nächsten Morgen besucht der Mediator Silvio's Ehefrau in ihrem Büro. Er hört sie an, während sie mit Tränen in den Augen beschreibt, wie sie und ihr Ehemann von ihrer Schwägerin vom Familiengeschäft „isoliert“ wurden. Nachdem sich die Ehefrau beruhigt hat, betont der Mediator die große Bedeutung ihrer Teilnahme an der Mediation, die sich auf ihre Familie stark auswirken kann. Er lädt sie ein, mit ihm nach der Mediationsstelle zu gehen.

Wenn seine Ehefrau neben ihm steht und ihn berät, wird Silvio sehr entschlossen. Der Fall wird mit einer langfristigen Vereinbarung beigelegt, mit der das Ehepaar es Liana erlaubt, seinen Anteil innerhalb fünf Jahre zu erwerben und sich Liana bereit erklärt, die Zahlung mit Aktien der Gesellschaft abzusichern.

Mediationsvertrag

Jeder Mediation liegt ein Vertrag zwischen dem Mediator oder den Mediatoren und den Medianden zugrunde. Der Mediationsvertrag ist von der am Ende der Mediation zu treffenden Mediationsvereinbarung zu unterscheiden.

Allgemeine Charakteristik

Der Mediationsvertrag ist ein Dienstleistungsvertrag. Damit verpflichtet sich der Mediator, die Kommunikation zwischen den Streitparteien bei der Erzielung einer eigenen Vereinbarung zur Konfliktbeilegung zu unterstützen. Es geht darum, Verstehen zu vermitteln. Die Parteien sollen die erbrachten Dienstleistungen bezahlen (es sei denn die Vergütung wird von einem Dritten (z.B. vom Staat oder einer Nichtregierungsorganisation) gezahlt).

Hauptaufgaben des Mediationsvertrages sind: das Einverständnis der Parteien zur Teilnahme an der Mediation zu formulieren und den Parteien die für ihre Teilnahme am Mediationsverfahren notwendigen Schlüsselinformationen zu vermitteln.

Die Regelungen über den Mediationsvertrag sind in den verschiedenen Staaten abweichend. Es gibt jedoch mehr oder weniger verbindliche Vorgaben. Beispiele ergeben die ADR-Regeln der Internationalen Handelskammer (ICC)⁸⁵ 2001 und die Regeln des Niederländischen Mediationsinstituts⁸⁶. Verhaltensregeln ergeben sich aus dem Code of Conduct⁸⁷, der Europäischen Mediationsrichtlinie⁸⁸, den nationalen Gesetzen und den „Verhaltensregeln für Mediatoren“ der American Bar of Association⁸⁹. Mediationsmustervereinbarungen werden von Einrichtungen wie GEMME (der Europäischen Richtervereinigung für Mediation)⁹⁰ und dem Niederländischen Mediationsinstitut⁹¹ zur Verfügung gestellt. Eine Mediationsmuster-

⁸⁵ http://www.iccwbo.org/uploadedFiles/Court/Arbitration/other/adr_rules.pdf

⁸⁶ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_mediation_rules.php

⁸⁷ http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf

⁸⁸ § 17 des Präambels der Mediationsrichtlinie: „Die Mediatoren sollten auf den Europäischen Verhaltenskodex für Mediatoren hingewiesen werden, der im Internet auch der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden sollte“.

⁸⁹ http://www.abanet.org/dispute/documents/model_standards_conduct_april2007.pdf

⁹⁰ <http://www.gemme.eu/en/article/mediation-agreement>

⁹¹ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_model_mediation_agreement.php

vereinbarung können Sie auch auf der Internetseite des Bulgarischen Mediatorenverbands⁹² finden oder auf der Web-Seite der Integrierten Mediation⁹³.

Inhalt

Üblicherweise werden folgende Schwerpunkte im Mediationsvertrag geregelt:

- Ziel des Verfahrens (Einigung als angestrebtes Ergebnis).
- Rolle des Mediators und der Medianden, Verantwortlichkeiten.
- Die Parteien im Verfahren und ihr Einverständnis zur Teilnahme an der Mediation.
- Vergütung und Haftung.
- Mediationsverfahren:
 - Allgemeine Grundsätze: Neutralität und Unparteilichkeit des Mediators, freiwillige Teilnahme der Parteien (und Recht vom Verfahren zurückzutreten), Gleichberechtigung, Vertraulichkeit.
 - Phasen: gemeinsame und individuelle Treffen, Zeitrahmen, Pausen, Beendigung der Mediation, u.a. nach Ablauf der von den Parteien festgelegten Frist.
- Inanspruchnahme von Beratungen, Informiertheit.
- Datum und Unterschrift der Medianden und des/der Mediators/Mediatoren .

Der Mediationsvertrag wird in der Regel von den Rechtsanwälten nicht unterschrieben, mit Ausnahme der Fälle, wenn sie als Vertreter einer Partei beteiligt sind und die Partei bei der Mediation nicht anwesend ist. Um die Parteivertreter in die Vertraulichkeit einzubeziehen ist deren Vertragsunterzeichnung jedoch anzuraten.

Auf den Mediationsvertrag und die Mediationsvereinbarung anwendbares Recht

In grenzüberschreitenden Fällen ist es dringend anzuraten, das auf den Mediationsvertrag und die Mediationsvereinbarung anzuwendende Recht (lex contractus) für das Verfahren und die Rechtsfolgen festzulegen. Aus dem vereinbarten Recht lassen sich dann die Rechte und Pflichten der Medianden und des Mediators auch für die im Mediationsvertrag oder in der Mediationsvereinbarung nicht explizit geregelten Fragen ableiten (z.B. berufliche Haftung des Mediators, Auswirkung der Mediation auf Verjährungsfristen, Ausnahmen von der Vertraulichkeitspflicht, etc.). Ohne eine ausdrückliche Festlegung bestimmt das internationale Privatrecht das auf die Vertragsverhältnisse anzuwendende Recht. Es wird in der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht⁹⁴, auch als Rom-I-Verordnung bekannt, spezifiziert.

Die Notwendigkeit zur Bestimmung des auf die Verträge anzuwendenden Rechts entsteht immer dann, wenn das Verfahren oder die zu treffende Vereinbarung einen internationalen Bezug aufweisen. Ein internationaler Bezug ist gegeben, wenn eine oder mehrere Vertragsparteien ausländische Staatsangehörige oder einheimische Staatsangehörige sind, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben, wenn der Vertrag im Ausland abgeschlossen worden ist oder wenn die Pflichten der Parteien in einem ausländischen Staat zu erfüllen sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Internationalisierung einer Vereinbarung nicht „zwangsweise durchgesetzt“⁹⁵ werden kann. Das bedeutet, dass die Parteien in einem Vertrag kein

⁹² <http://www.pamb.info/>

⁹³ www.in-mediation.eu

⁹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008R0593:EN:NOT>

⁹⁵ The Law Applicable to International Agreement to mediate, Patricia Orejudo Prieto de los Mozos, January 2011, <http://ssrn.com/abstract=1762680>

ausländisches Recht wählen dürfen, wenn alle Elemente des Sachverhalts zum Zeitpunkt der Rechtswahl in einem anderen als demjenigen Staat belegen sind, dessen Recht gewählt wurde. Nach Art. 3.3 Rom I „berührt die Rechtswahl der Parteien nicht die Anwendung derjenigen Bestimmungen des Rechts dieses anderen Staates, von denen nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann.“

► **Die Bestimmung des auf Mediation mit internationalem Bezug anzuwendenden Rechts richtet sich nach Rom I**

Mediation zwischen Unternehmern

Wird ein internationaler Handelsstreit zwischen zwei Unternehmen, die ihren Sitz in Deutschland und in Bulgarien haben, an einen Mediator in Großbritannien verwiesen, sind folgende Varianten für das anzuwendende Recht möglich:

- Ist in dem Mediationsvertrag eine Rechtswahlklausel enthalten, unterliegt die Mediationsvereinbarung dem nach dieser Klausel bestimmten Recht (z.B. dem englischen und walisischen Recht oder einem anderen, von den Streitparteien gewählten Recht).
- Ist in dem Mediationsvertrag oder der Mediationsvereinbarung keine Rechtswahlklausel enthalten, unterliegt die Vereinbarung dem Recht des Staates, in dem der Dienstleister seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (Art. 4.1 Rom I).
- Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine offensichtlich engere Verbindung zu einem anderen Staat aufweist, so ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden. (Art 4.3 Rom I).

In jedem Fall, in dem die Streitparteien berufs- oder gewerbsmäßig handeln (also juristische oder natürliche Personen sind, die in Ausübung ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit handeln), kann der Mediationsvertrag oder die Mediationsvereinbarung nicht als ein Verbrauchervertrag behandelt werden.

Mediation zwischen Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in ein und demselben Staat haben

Wenn ein bulgarischer Staatsangehöriger und eine britische Staatsangehörige, die in London zusammenleben beschließen, sich zu trennen und eine Familienmediation in Anspruch zu nehmen und hierzu einen Mediator in den Niederlanden wählen, wird das anzuwendende Recht folgenderweise bestimmt, wenn keine ausdrückliche Rechtswahl besteht:

- Entspricht der Mediationsvertrag oder die Mediationsvereinbarung den Anforderungen eines Verbrauchervertrages nach Rom I, ist das Recht des Staates anzuwenden, in dem die Verbraucher ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben (Art 6.1 Rom I). Hier das englische und walisische Recht, da das Paar seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Großbritannien hat.

Nach Art. 6.1. Rom I kann der Mediationsvertrag oder die Mediationsvereinbarung als ein Verbrauchervertrag gelten, wenn folgende Voraussetzungen vollständig erfüllt sind:

- Wenn sie von einer natürlichen Person zu einem Zweck, der nicht ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden kann („Verbraucher“), mit einer anderen Person geschlossen wurde, die in Ausübung ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit handelt („Unternehmer“),
 - Wenn der Unternehmer „seine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit in dem Staat ausübt, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder eine solche Tätigkeit auf irgend einer Weise auf diesen Staat oder auf mehrere Staaten, einschließlich dieses Staates, ausrichtet und der Vertrag in den Bereich dieser Tätigkeit fällt“
-

- Wenn die Dienstleistungen ausschließlich in dem Staat erbracht werden, in dem die Streitparteien ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben (hier Großbritannien).

Die Streitparteien gelten auch dann als „Verbraucher“, wenn sie den Vertrag nicht in dem Staat ihres gewöhnlichen Aufenthalts abgeschlossen haben.

Werden die Anforderungen an einen Verbrauchervertrag von dem Mediationsvertrag erfüllt, so wird dem Verbraucher durch die Wahl eines anderen Rechts als das Recht des Staates, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, der Rechtsschutz nicht vorenthalten, der nach den verbindlichen Regelungen des Rechts des Staates seines gewöhnlichen Aufenthalts zu gewähren ist.

- Gilt der Mediationsvertrag oder die Mediationsvereinbarung nicht als Verbrauchervertrag, so findet die allgemeine Regelung des Art 4.1 b Rom I Anwendung, d.h. sie unterliegt dem Recht des Staates, in dem der Dienstleister seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (hier die Niederlande).

Mediation zwischen Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in verschiedenen Staaten haben

Zwei Eheleute, die griechische bzw. deutsche Staatsangehörigkeit haben und in Griechenland zusammengelebt haben, haben sich vor 2 Jahren getrennt. Derzeit lebt die Ehefrau, die deutsche Staatsangehörige ist, in Deutschland und der Ehemann, der griechischer Staatsangehöriger ist, lebt in Griechenland. Sie verweisen ihren Fall an ein Mediationsteam, das aus einem griechischen und einem deutschen Mediator besteht.

- Verbrauchervertrag

Wie bereits erwähnt, richtet sich das anzuwendende Recht nach dem gewöhnlichen Aufenthalt der Parteien, wenn die Mediationsvereinbarung als ein Verbrauchervertrag gilt.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Vertrag kein Verbrauchervertrag ist, wenn die Mediation ausschließlich in einem anderen als dem Staat stattfindet, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (Art 6.4 a).

Im Hinblick auf mögliche Komplikationen in Fällen, in denen die Verbraucher keinen gemeinsamen gewöhnlichen Aufenthalt haben, empfiehlt es sich, dass die Parteien das anzuwendende Recht unter den Rechtssystemen der Staaten wählen, in denen sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

- Nichtverbrauchervertrag

Kann der Mediationsvertrag oder die Mediationsvereinbarung nicht als Verbrauchervertrag behandelt werden (z.B. weil es erklärt wurde, dass der gewöhnliche Aufenthalt in Griechenland ist und die Mediation ausschließlich in Deutschland stattfindet), unterliegt er dem Recht des Staates, in dem der Dienstleister (also der Mediator) seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (Art 4.1 b) Rom I. Wenn beide Mediatoren ihren gewöhnlichen Aufenthalt in unterschiedlichen Staaten haben, gilt als *lex contractus* das Recht des Staates, zu dem er die engste Verbindung aufweist (Art. 4.4 Rom I).

Wird das gesamte Mediationsverfahren ausschließlich in einem Staat (z.B. Deutschland) durchgeführt, unterliegt es dem Recht dieses Staates (hier dem deutschen Recht).

Wird die Mediation aber per Video- oder Telekonferenzverbindung oder per Internet, oder im Falle einer indirekten („Shuttle“) Mediation mit den Eheleuten in den entsprechenden Staaten durchgeführt, fällt es sehr schwer das Recht zu bestimmen, das zu dem Sachverhalt die engste Verbindung aufweist. In solchen Fällen empfiehlt es sich, in den Mediationsvertrag eine Rechtswahlklausel einzubeziehen.

Rolle des Richters

Rahmen nach Maßgabe der Mediationsrichtlinie

Nach Maßgabe der Mediationsrichtlinie spielt der Richter folgende Rolle in der Mediation:

- **Art. 3 (a). Begriffsbestimmung.** Die Mediation kann von einem Gericht vorgeschlagen oder angeordnet werden. Das Verfahren schließt die Mediation durch einen Richter ein, der nicht für ein Gerichtsverfahren in der betreffenden Streitsache zuständig ist. Nicht eingeschlossen sind Bemühungen zur Streitbeilegung des angerufenen Gerichts oder Richters während des Gerichtsverfahrens über die betreffende Streitsache.
- **Art. 5. Inanspruchnahme der Mediation.** Ein Gericht, das mit einer Klage befasst wird, kann gegebenenfalls und unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles die Parteien auffordern, die Mediation zur Streitbeilegung in Anspruch zu nehmen. Das Gericht kann die Parteien auch auffordern, an einer Informationsveranstaltung über die Nutzung der Mediation teilzunehmen, wenn solche Veranstaltungen durchgeführt werden und leicht zugänglich sind.

Nach nationalem Recht sollte es den Gerichten jedoch möglich sein, Fristen für ein Mediationsverfahren zu setzen.

- **Art. 6 (2). Vollstreckbarkeit.** Der Inhalt der Vereinbarung kann von einem Gericht oder einer anderen zuständigen öffentlichen Stelle durch ein Urteil oder eine Entscheidung oder in einer öffentlichen Urkunde nach dem Recht des Mitgliedstaats, in dem der Antrag gestellt wurde, vollstreckbar gemacht werden.

Spezifische Funktionen des Richters bei der Verweisung

Grundlegende, die Mediation unterstützende Aufgaben des Richters sind (eingeordnet nach dem Aktivitätsgrad des Richters bei der Verweisung):

- Zunächst bedarf es der Entscheidung, inwieweit die Mediation für den Fall angebracht ist. Diese Entscheidung ist während des gesamten Prozesses zu erwägen, also bereits im schriftlichen Verfahren oder später im Gerichtssaal, wenn auch die Stellung der Parteien und Rechtsanwälte in Betracht gezogen werden kann;
- Wenn ein gerichtsnahes Mediationsprogramm in dem Gericht besteht, können die Richter dieses Programm oder die Mediation im allgemeinen vorstellen. In der Regel geschieht dies in der schriftlichen Kommunikation mit den Parteien entsprechend den Vorschriften des Prozessrechts ihres Staates in der ersten Gerichtsverhandlung oder in einer Folgeverhandlung;
- Es wurde in der Praxis nachgewiesen, dass die Richter durch die Herausstellung der Vorteile der Mediation eine höhere Chance haben, die Parteien zur Inanspruchnahme der Mediation zu motivieren. Die Parteien sind insbesondere dann geneigt, dem Rat der Richter zur Nutzung der Mediation Folge zu leisten, wenn sie sehen, dass der Richter von der Mediation überzeugt ist und diese als eine Möglichkeit für eine Win-Win-Lösung empfiehlt;

- Die Gespräche mit den Rechtsanwälten und deren Veranlassung zur Nutzung der Mediation sind sehr wichtig, da sie in der Regel für die Inanspruchnahme der Mediation wenigstens mitentscheiden. In den meisten Fällen folgen die Parteien deren Rat;
- Eine Informationsveranstaltung über die Mediation mit einem Mediator oder Justizangestellten ist möglich, wenn besondere Gerichtsregeln über die Verweisung vorliegen oder wenn diese Möglichkeit im anwendbaren Recht vorgesehen ist;
- Noch weitergehend ist die Möglichkeit, einen Mediationstermin festzulegen und die Parteien zu verpflichten, an mindestens einem Mediationstreffen teilzunehmen wenn dies vom anwendbaren Recht oder von den Gerichtsregeln zugelassen wird.
- Nach dem Abschluss der Mediation ist das Ergebnis in einer Gerichtsentscheidung oder Verfügung entsprechend dem einschlägigen Prozessrecht festzuhalten. In manchen Ländern hat der Richter die Vereinbarung zu genehmigen.
- Wird von den Parteien keine Vereinbarung oder eine Teilvereinbarung erzielt, wird das Gerichtsverfahren vom Richter fortgesetzt, indem die nicht gelösten Fragen verhandelt werden. Wenn die Parteien die Zustimmung des Gerichts für den Abschluss einer Vereinbarung nicht brauchen oder die Vereinbarung dem Gericht nicht vorlegen, wird das Gerichtsverfahren eingestellt.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Unterstützung der Mediation durch die Richter vor den Parteien – im Gerichtssaal und in den Gerichtsunterlagen – einer der stärksten Anreize für die Nutzung der Mediation durch die Parteien ist, weil dadurch ihr Vertrauen zum Verfahren gestärkt wird.

Mitwirkung seitens des Richters zur Erzielung einer Vereinbarung

Die Richter können den Parteien zur Erzielung einer Vereinbarung im Rahmen des Mediationsverfahrens nur in den Staaten mitwirken, in denen das Recht solche Befugnisse für sie vorsieht.

Die Mediationsrichtlinie sieht vor, dass der Richter eine Mediation dann durchführen kann, wenn er nicht für ein Gerichtsverfahren in der betreffenden Streitsache zuständig ist.

Auch in den Staaten, in denen die Richter keine Mediation im gesetzlich vorgeschriebenen Sinne durchführen können, haben sie andere Befugnisse, die es ihnen ermöglichen, die Parteien zur Erzielung einer Vereinbarung zu unterstützen und ggf. Schlichtungshandlungen vorzunehmen. Im Recht vieler EU-Staaten haben die Richter die allgemeine Befugnis, die Parteien (z.B. in der ersten Gerichtsverhandlung) aufzufordern, eine Vereinbarung zu erzielen. In dieser Regel sind selten spezifische Vorschriften über die von den Richtern zu verwendenden Methoden oder Verfahrensweisen enthalten. Daher unterstützen viele Richter europaweit mehr oder weniger aktiv die Parteien bei der Beilegung der Streitigkeiten durch geeignete Fragen, indem sie die konstruktive Besprechung zwischen den Parteien moderieren usw.

Eine andere Möglichkeit zur Unterstützung der Parteien bei der Herbeiführung einer Vereinbarung sind die Vereinbarungstreffen, die von jeder Partei,

in der Regel durch Übermittlung eines Vereinbarungsvorschlags veranlasst oder vom Gericht als einen vorläufigen Schritt vor Einleitung des Verfahrens angeordnet werden können. Die Vereinbarungstreffen finden in der Regel unter Mitwirkung von Richtern statt, die die Besprechung zwischen den Parteien facilitieren, sich mit den Parteien gemeinsam oder persönlich treffen und nach Anhörung aller Tatsachen, Interessen und Stellungen eine Vereinbarung vorschlagen. Die Vereinbarungstreffen sind für die USA typisch.

Schließlich gibt es noch die Möglichkeit, dass der erkennende Richter den Fall anmediert und so fließende Übergänge in eine externe Mediation oder eine gerichtsinterne Mediation schafft⁹⁶.

- ▶ **Der Richter wirkt zur Erzielung einer Vereinbarung mit, indem er die Parteien informiert und in die Mediation verweist oder sie unmittelbar unterstützt, je nach seiner gesetzlich vorgeschriebenen Rolle**

Rolle des Rechtsanwalts in der CBM

Der Rechtsanwalt agiert in der Mediation als Berater, der seinem Mandanten hilft, eine Lösung zu vereinbaren, die seinen Interessen am besten entspricht.

Er kann in unterschiedlicher Form mitwirken:

- Seinen Mandanten vor der Mediation oder zwischen den einzelnen Sitzungen beraten;
- An der Mediation zusammen mit ihm teilnehmen;
- An der Mediation anstelle seines Mandanten teilnehmen (selten, vor allem bei Geschäftsstreiten).

Im Unterschied zum Gerichtsverfahren, wo der Rechtsanwalt sich in der Rolle eines Vertreters sieht, ist er in der Mediation nur ein Berater. Die Partei vertritt sich selbst. Der Rechtsanwalt muss sich in der Mediation dementsprechend zurücknehmen können. Im Laufe des Mediationsverfahrens leistet der Rechtsanwalt insbesondere Mitwirkung, indem er:

- Seinen Mandanten über seine Rechte, Stärken und Schwächen seines Falls *informiert und berät*;
- Seinem Mandanten dabei hilft, sich eine *realistische Einschätzung der Sache* und der möglichen Lösungen auf der Grundlage des Sachverhalts, Rechts und der bewährten Normen und Verfahrensweisen zu machen;
- Seinen Mandanten bei der Beurteilung der *Möglichkeiten für eine Vereinbarung* berät.
- Der Rechtsanwalt unterstützt die Partei bei der Formulierung der erzielten Vereinbarung und stellt ihre Rechtmäßigkeit sicher.
- Bei einem anhängigen Verfahren legt *der Rechtsanwalt die Vereinbarung dem Gericht zur Genehmigung vor*.
- Ggf. kann der Rechtsanwalt bei der Zwangsvollstreckung der Vereinbarung mitwirken.

- ▶ **In der CBM ist es besonders wichtig, dass der Rechtsanwalt die Beachtung der einschlägigen Anforderungen an die Rechtmäßigkeit und Vollstreckbarkeit der Vereinbarung sicherstellt**

Die Rolle des Rechtsanwalts in der Mediation ist auch vor dem internationalem Hintergrund in hohem Maße übereinstimmend.

Der Unterschied der Rolle des Rechtsanwalts in der evaluativen, facilitativen und transformativen Mediation liegt vor allem im Maße und in der Art der notwendigen rechtlichen Mitwirkung.

Die Beratung durch die Rechtsanwälte ist für die Parteien bei der Arbeit an der Beilegung der Sachstreitigkeit unverzichtbar. Er wirkt mit bei der Abklärung des Sachverhalts, bei seiner realistischen Beurteilung auf der Grundlage des Rechts und der Rechtsprechung und bei der Bewertung der Lösungen. Die Rechtsanwälte können sowohl mit ihrer rechtlichen Qualifikation, als auch mit ihrer Erfahrung in Verhandlungen behilflich sein.

Die rechtliche Beratung ist eine wichtige Garantie für den Schutz der Rechte und Interessen der Parteien. Weil der Mediator selbst diese Beratungsleistung nicht zur Verfügung stellen kann, wird er die Parteien anhalten, sich rechtlich beraten zu lassen. von den Mediatoren selbst während des Verfahrens empfohlen.

Gerade aufgrund der unterschiedlichen Sichtweisen auf die Mediation ist es in der *grenzüberschreitenden Mediation* unverzichtbar, auch die Rolle die Rolle und Funktion der Rechtsanwälte zu besprechen. Die Grenzen der Mitwirkung werden durch die Ziele der Parteien vorgegeben. Die Klarheit über die Rollen unterstützt das Mediationsverfahren.

Rolle und Aufgaben des Mediators in der CBM

Aufgabenbereich der Mediatoren

Die Aufgaben und Zuständigkeiten des Mediators in der Mediation unterliegen keiner einheitlichen internationalen Regelung, da die Mediation ein flexibles Verfahren ist und in solchen Formen eingesetzt wird, die nicht nur in den verschiedenen Staaten aber auch bei den verschiedenen Mediatoren variieren. Allerdings sind die Prinzipien der Mediation weltweit beachtlich. Der „Europäische Verhaltenskodex für Mediatoren“⁹⁷ fasst sie zusammen.

- ▶ **In der grenzüberschreitenden Mediation ist die Vorstellung von der Rolle des Mediators schon vor ihrer Aufnahme abzuklären**

Die Eigenschaft Mediator

In grenzüberschreitenden Fällen kann sich die Frage nach der rechtlichen Befähigung des Mediators ergeben, wenn z.B. ein Mediator zur Mediation in einem anderen Staat eingeladen wird, als dem Staat, in dem er seine rechtliche Befähigung zum Mediator erworben hat. Ob der Mediator zur Ausübung dieser Tätigkeit befähigt ist, kann sich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er seine rechtliche Befähigung erworben hat bestimmen. Wenn der Mediator aber seine Befähigung in einem Staat erworben hat und zur Durchführung der Mediation in einem anderen Staat bestellt wird, kann die Frage danach, ob seine Befähigung auch in diesem anderen Staat gültig ist, gewisse Schwierigkeiten bereiten. Die Mediationsverbände, Handelskammern und Ministerien führen oft Listen der anerkannten Mediatoren deren Befähigung und Zuverlässigkeit nachgewiesen ist. Abgesehen davon ist zu beachten, dass Abweichungen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vorliegen können.

Zusätzliche Qualifikation der international tätigen Mediatoren

Die Mediatoren in grenzüberschreitenden Streitigkeiten sollen mit spezifischen Herausforderungen zurechtkommen, die oben ausführlich beschrieben sind. Für eine bessere Gestaltung und Verwaltung des Mediationsprozesses brauchen sie im allgemeinen zusätzliche Kompetenzen in den folgenden Bereichen.

Sprache

In der Regel wählen die Parteien einen Mediator, der dieselbe Sprache spricht. Wenn die Parteien unterschiedliche Sprachen sprechen, würden sie wahrscheinlich einen Mediator bevorzugen, der die beiden Sprachen beherrscht oder Co-Mediatoren, von denen jeder die Sprache einer der Parteien spricht. Gleichzeitig sollen die beiden Mediatoren eine gemeinsame Sprache sprechen. Jedenfalls ist die wichtigste Regel in einer mehrsprachigen Mediation, dass die Parteien die Möglichkeit haben sollen, sich frei zu äußern und die anderen völlig zu verste-

⁹⁷ http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_cc_code_conduct_en.pdf

hen. Das bedeutet, dass sie entweder eine gemeinsame Sprache (ausreichend fließend) sprechen sollen oder eine Übersetzung in Anspruch nehmen. Es ist hilfreich, wenn der Mediator die Sprachen aller Parteien versteht, dies ist aber für den Erfolg der Mediation keine maßgebliche Voraussetzung.

Damit alle Parteien an den Erörterungen in der Mediation gleichberechtigt teilnehmen können, ist es in vielen Fällen empfehlenswert, eine Übersetzung zu nutzen – z.B. wenn eine Partei die in der Mediation verwendeten Sprache nicht fließend spricht. Bei der Nutzung einer Übersetzung ist es wichtig, dass der Mediator sicherstellen kann, dass jeder Teilnehmer an der Mediation seine Gedanken frei äußern kann und die Sprechenden Teilnehmer von den anderen Teilnehmern gehört und verstanden werden. Hierfür werden alle Werkzeuge vom Werkzeugkoffer des Mediators zur Prüfung, zum Verständnis und zur Erleichterung der Kommunikation nützlich sein.

Internationale und/oder interkulturelle Beziehungen

Mediatoren in grenzüberschreitenden Fällen sollen Erfahrung in internationalen und in interkulturellen Beziehungen haben. In der Regel wird diese Erfahrung in ihrem hauptberuflichen Bereich gesammelt – z.B. Rechtsanwälte, Berater, Geschäftsführer, Therapeuten und andere Berufstätige, die mit Leuten in einem internationalen Umfeld arbeiten. Die Bedeutung dieser Erfahrung wird in den Kapiteln über die interkulturelle Mediation behandelt.

Rechtsfragen

Da die Mediatoren für Rechtsfragen nicht zuständig sind, fallen alle Komplikationen und Schwierigkeiten in Bezug auf Rechtsfragen in der CBM in den Verantwortungsbereich der Medianten und ihrer Rechtsanwälte. Da üblicherweise solche Fragen auftreten, ist die Teilnahme von Rechtsanwälten an den CBM-Verfahren mindestens für die Klärung dieser Fragen empfohlen.

Fernkommunikation

Bei einer Fernkommunikation sollen die Mediatoren die Schwächen und Stärken dieser Kommunikationsform beachten, um für ein ausgewogenes Verhältnis Fernkommunikation/Direktkommunikation in der Mediation sorgen zu können.

Es wurde bereits davon gesprochen, dass die Fernkommunikation viele Vorteile hat, sie erspart Zeit und Kosten und hilft zur Überwindung des Distanzproblems. Nähere Informationen über die Fähigkeiten, die bei einer Fernkommunikation einzusetzen sind, finden Sie im Abschnitt Online-Mediation.

Spezifische Eigenschaften des CBM-Verfahrens

Eröffnung

Eines der Schlüsselziele bei der Eröffnung einer grenzüberschreitenden Mediation ist die Abstimmung und Anpassung des geeigneten Mediationsmodells und, je nach den konkreten Bedürfnissen, die Festlegung klarer Regeln über die Mediation, so dass alle Beteiligten an der Mediation gleiche Erwartungen an den Prozess haben. Das ist besonders wichtig, weil Beteiligte mit unterschiedlichem Hintergrund unterschiedliche Erfahrung mit der Mediation und daher auch unterschiedliche Erwartungen haben können. Folgende Fragen sind zwischen dem Mediator, den Medianten und ihren Rechtsanwälten zu besprechen, wenn sie während der administrativen Vorbereitung für das Verfahren bereits nicht geregelt wurden:

- **Beziehung zu den Parteien** – Ziele, Rollen und Funktionen

- **Regeln über die Mediation** – anwendbares Recht, Inhalt der Mediationsvereinbarung, Legitimation und Pflichten des Mediators, der Medianden, der Rechtsanwälte;
- **Struktur der Mediation** – Abklärung der Ansichten bezüglich der Phasen, Anwendbarkeit der gemeinsamen Treffen, der individuellen Treffen, der Shuttle-Mediation, der Teiltreffen und untypischen Treffen (mit nur einem oder zwei Rechtsanwälten, mit Dritten, die die Mediation beeinflussen);
- **Zeitrahmen** – Zeitplan für die Mediationstreffen (z.B. ob die Parteien intensive Mediationstreffen an einigen aufeinander folgenden Tagen bevorzugen, um Zeit zu sparen oder ob sie mehr Zeit zwischen den Mediationstreffen brauchen), Fristen (z.B. bei einer bevorstehenden Gerichtsverhandlung);
- **Überwindung der Distanz** – die Art von Fernkommunikation, die für die Parteien geeignet ist (falls solche vorliegt) – Tele- und Videokonferenzverbindung, VOIP, elektronische Mitteilungen; Kombination mit persönlichen Treffen.

Am Ende der Eröffnung verfügen der Mediator und die Medianden über eine geschlossene Mediationsvereinbarung (wenn eine solche Vereinbarung nicht während der Vorphase der Mediation bereits abgeschlossen wurde), die die Schwerpunkte ihrer Vereinbarungen enthält, einschließlich ihrer mündlichen oder schriftlichen Zustimmung zu den vier obigen Punkten.

Treffen

- **Erstes gemeinsames Treffen:** In Ergänzung der Abklärung der strittigen und unstrittigen Fragen ist die Feststellung des tatsächlichen Einflusses der internationalen und interkulturellen Faktoren ein wichtiges Ziel des ersten gemeinsamen Treffens in der grenzüberschreitenden Mediation. Hierzu soll der Mediator auf konkrete, mit diesen Faktoren verbundene Wahrnehmungen und ihre Auswirkung auf den Streit achten.
 - **Individuelle Treffen:** Diese können auch in der grenzüberschreitenden Mediation zum Einsatz kommen. Es ist hilfreich, die Nutzung von individuellen Treffen online oder per Telefon zu überlegen. Der elektronische Schriftwechsel zwischen den Treffen kann ein geeignetes Mittel zur Abklärung sein. Der elektronische Schriftwechsel zwischen allen Beteiligten an der Mediation ist möglich, kann aber sehr riskant werden, da die Parteien dazu neigen, die Worte der Gegenpartei in den elektronischen Mitteilungen negativ zu deuten, was oft Missverständnisse verstärkt und den Konflikt sogar vertieft. Ob die Treffen als persönliche Treffen oder als gemeinsame Treffen stattfinden, hängt einerseits von der Art wie die Mediatoren mit der Mediation umgehen aber andererseits von den Bedürfnissen der Parteien ab. Die individuellen Treffen machen es den Parteien möglich, ihre strategischen Gedanken und Erwartungen zu entschleiern. Die gemeinsamen Treffen helfen den Parteien, den Standpunkt der Gegenpartei zu erkennen.
 - **Gemeinsame und individuelle Folgetreffen:** In der grenzüberschreitenden Mediation werden die Form und die Dauer dieser Treffen durch die zeitlichen Einschränkungen und den räumlichen Abstand beeinflusst.
- ▶ **Die spezifische Aufgabe des grenzüberschreitenden Mediationsverfahrens ist die Feststellung der tatsächlichen Auswirkung der internationalen und interkulturellen Faktoren**

Abschluss

Hinweise bei Abschluss ohne Vereinbarung

In den meisten Fällen wird die Mediation mit einer Vereinbarung abgeschlossen, die einige oder alle strittigen Fragen umfassen kann.

Die Mediation kann ohne Vereinbarung abgeschlossen werden, wenn eine Partei ihren Rücktritt vom Mediationsverfahren beschließt oder der Mediator aus stichhaltigen Gründen der Meinung ist, dass die Mediation zu keiner Streitbeilegung führen wird, sowie in anderen Fällen, die im anwendbaren Recht, den anwendbaren Mediationsregeln oder der Mediationsvereinbarung vorgesehen sind.

Bei einem Abschluss des Mediationsverfahrens ohne Vereinbarung empfiehlt es sich, dass der Mediator die Fragen zusammenfasst, zu denen die Parteien ähnliche Standpunkte haben oder einen Fortschritt im Mediationsverfahren erreicht haben und die Parteien veranlasst, sich bald wieder zu treffen.

In grenzüberschreitender Mediation werden vom Mediator oft Telefongespräche mit den Parteien durchgeführt. In vielen Fällen tragen diese Gespräche dazu bei, dass es zu einem Folgetreffen kommt.

Hinweise bei Abschluss mit Vereinbarung

Die Auffassungen hinsichtlich der Erstellung der Mediationsvereinbarung divergieren. Einige Mediatoren erstellen die Vereinbarung selbst, indem sie die Worte der Parteien aufzeichnen, paraphrasieren oder ihnen helfen, ihre Entscheidungen besser zu äußern. Die Parteien können diesen Vereinbarungsentwurf zu Hause überdenken und prüfen lassen, bevor sie die Vereinbarung unterzeichnen. Zu bedenken ist, dass diese aktive Rolle des Mediators bei der Erstellung der Vereinbarung einen Einfluss auf den Inhalt der Vereinbarung haben kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Mediator eigene Worte verwendet. Sie könnte auch das Gefühl der „Erzwingung“ einer Vereinbarung wecken, bevor die Parteien dazu wirklich bereit sind. Manchmal kann dies zu einer Nichtbeachtung oder zum Rücktritt von der Vereinbarung führen.

Ein von den Mediatoren oft verwendetes Vorgehen ist, die Parteien bei der Erstellung der Vereinbarung durch Erleichterung des Prozesses ihrer Formulierung ohne jeglichen Eingriff auf den Inhalt zu unterstützen. Der Mediator zeichnet die Vereinbarung rein technisch auf und verwendet dabei die Äußerungen der Parteien. Damit kurze und eindeutige Ausdrücke verwendet werden, die die Absprachen zwischen den Parteien unmittelbar widerspiegeln, kann der Mediator die Parteien bitten, ihre Worte zu erläutern.

Da in den meisten grenzüberschreitenden Mediationsfällen Rechtsanwälte entweder beteiligt sind oder zur Beratung während des Verfahrens zur Verfügung stehen, fällt in der Regel die Vorbereitung der Vereinbarung in deren Aufgabenbereich. Dann bekommen sie das Memorandum, also die Zusammenfassung der Punkte über die sich die Parteien verständigt haben, übermittelt, um es in eine juristisch haltbare Vereinbarung zu überführen. Es ist wichtig, das Memorandum so zu erstellen, dass es die Worte und Interessen der Parteien möglichst genau vermittelt. Auch in den Fällen, in den die Rechtsanwälte für die Erstellung der Vereinbarung zur Verfügung stehen, würden sie einen größeren Beitrag leisten, wenn sie am gemeinsamen Prozess der Erstellung der Vereinbarung teilnehmen. Wird die Vereinbarung durch die Rechtsanwälte erstellt, ist es wichtig, dass sie die Worte der Partei-

en nicht ändern und keine von den Parteien nicht besprochenen Fragen oder Aspekte hinzufügen. In Ergänzung dazu ist es erforderlich, den Vereinbarungsentwurf zwischen den Rechtsanwältinnen der beiden Parteien zu koordinieren.

Auch wenn die Rechtsanwältinnen an der Mediation persönlich teilnehmen oder die Parteien zwischen den Treffen beraten, ist es nicht zwingend, nicht einmal erforderlich, dass die Vereinbarung von ihnen erstellt wird. Die im Mediationsverfahren erzielte Vereinbarung „gehört“ den Parteien, da sie von ihnen erarbeitet wurde und spezifische, ihre Interessen widerspiegelnde Absichten enthält. Damit die Vereinbarung den wahren Absichten der Parteien möglichst nah kommt, sollten deren eigene Formulierungen beibehalten werden. Die Vereinbarungen sollen kurz, genau und eindeutig geschrieben werden.

Es ist jedenfalls von großer Bedeutung, den Parteien vor dem Abschluss der Vereinbarung die Möglichkeit für eine Beratung mit ihren Rechtsanwältinnen zu geben. Diese Beratung hat zum Ziel, einerseits, zu gewährleisten, dass die Parteien die Bestimmungen der Vereinbarung verstehen und andererseits die Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit der Vereinbarung sicherzustellen.

Der Mediator trägt keine Verantwortung, weder für die Sicherstellung eines Schutzes der Rechte und Interessen der Parteien, noch für die Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit der Vereinbarung. Die diesbezügliche Verantwortung wird von den Medianten (und den Rechtsanwältinnen) getragen. Ist der Mediator der Meinung, dass die Vereinbarung die Rechte oder Interessen eines Medianten stark beeinträchtigen oder gegen das Recht verstoßen, soll er Mediator die Parteien darauf hinweisen, damit sie sich diese Frage überlegen und überprüfen.

Vereinbarung

Form, Inhalt und rechtliche Folgen der Vereinbarung

Die Vereinbarung ist ein Vertrag, mit dem die Parteien einen Streit zwischen ihnen beilegen. In den verschiedenen Rechtssystemen kann das ein Nominatvertrag⁹⁸ oder Innominatvertrag⁹⁹ sein. In grenzüberschreitenden Fällen ist es sehr wichtig zu bestimmen, welches Recht auf die Vereinbarung anzuwenden ist, um ggf. Form-, Inhalts- und Vollstreckungserfordernisse beachten zu können. Das anzuwendende Recht ist nach Maßgabe der Rom-I-Verordnung zu bestimmen, die oben im Abschnitt „Anwendbares Recht“ erwähnt wurde. Auf jeden Fall empfiehlt sich die Einbeziehung einer Rechtswahlklausel in die Vereinbarung.

Die meisten Rechtsordnungen geben den Parteien große Freiheit bei der Entscheidung über die Form und den Inhalt der Vereinbarung. Wie bereits erwähnt, kann die Vereinbarung mündlich, schriftlich oder mit notariell beglaubigten Unterschriften erfolgen. Nach einigen Rechtsordnungen können die verbindlichen Inhalte der Vereinbarung vorgegeben werden, z.B.: Tag der Beginn der Mediation, Ort und Tag der Vereinbarung, Namen und Angaben zu

⁹⁸ Ein Nominatvertrag ist ein gesetzlich geregelter oder ein so genannter typischer Vertrag.

⁹⁹ Ein Innominatvertrag ist ein so genannter atypischer Vertrag oder ein Vertrag sui generis.

den Parteien, Absprachen zwischen den Parteien zur Streitbeilegung, Unterschriften der Parteien. In den meisten europäischen Staaten ist es üblich, dass die Vereinbarung nur von den Parteien unterschrieben wird. Es wird dem Mediator überlassen, ob er die Vereinbarung unterschreiben wird oder nicht. Die Unterschrift des Mediators ist nicht mehr als eine Bestätigung des Abschlusses der Vereinbarung. In den USA ist es eher üblich, dass die Vereinbarung auch vom Mediator unterschrieben wird.

Es empfiehlt sich, dass in der Vereinbarung genaue Bestimmungen bezüglich der Pflichten der Parteien und der von ihnen nach Abschluss der Mediation vorzunehmenden Handlungen enthalten sind. Auch die spezifischen Modalitäten der Vollstreckung wie Ort, Zeit und Fristen sind anzugeben, weil sich dadurch die Möglichkeit zur genauen und rechtzeitigen Vollstreckung erhöht.

Die Wirkung und rechtlichen Folgen der Vereinbarung werden von dem auf die Vereinbarung anzuwendenden Recht geregelt. Nach den meisten innerstaatlichen Rechtsvorschriften hat die Vereinbarung die Rechtswirkung eines Vertrags, der für die Parteien verbindlich ist, wenn er nicht gegen die Rechtsvorschriften und die guten Sitten verstößt (Ordre Public). Da die Vereinbarung ein Vertrag ist, unterliegt sie den Vertragsregelungen des darauf anzuwendenden Rechts.

- ▶ **Bei der Erstellung der Vereinbarung ist das anzuwendende Recht und seine Vorschriften über die Wirksamkeit und Vollstreckbarkeit zu beachten**

Vollstreckbarkeit der Vereinbarung

In den innerstaatlichen Rechtsvorschriften der EU-Mitgliedstaaten ist eine Vollstreckbarkeit der Mediationsvereinbarungen sicherzustellen. Dies jedenfalls erwartet die Mediationsrichtlinie der EU. Die Vollstreckbarkeit wird durch eine sogenannte Vollstreckungsklausel dokumentiert, die in vielen Ländern nur durch Notare oder Gerichte angebracht werden dürfen. Zur Sicherstellung der Vollstreckbarkeit der im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung, sind die nachstehenden verbindlichen EU-Regeln zu berücksichtigen.

Anwendbares Recht, Vorschriften und Verfahren bezüglich der Vollstreckbarkeit der Vereinbarung

Nach Art. 6 (1) der Mediationsrichtlinie sollen die Mitgliedstaaten sicher stellen, dass von den Parteien — oder von einer Partei mit ausdrücklicher Zustimmung der anderen — beantragt werden kann, dass der Inhalt einer im Mediationsverfahren erzielten schriftlichen Vereinbarung vollstreckbar gemacht wird. Der Inhalt einer solchen Vereinbarung ist somit vollstreckbar, wenn sie nicht mit dem Recht des Staates kollidiert, *in dem der Antrag gestellt wurde*, oder wenn das Recht dieses Mitgliedstaats die Vollstreckbarkeit des Inhalts nicht vorsieht oder wenn die in der Vereinbarung bezeichnete Verpflichtung ihrem Wesen nach nicht vollstreckungsfähig ist.

- ▶ **Der Inhalt der Vereinbarung soll den Vorschriften des Mitgliedstaates entsprechen, in dem die Vollstreckbarkeit beantragt wurde.**

Es soll darauf hingewiesen werden, dass für die Zwecke der Vollstreckbarkeit der Vereinbarung die Vorschriften und Verfahren nach dem Recht des Staates anzuwenden sind, in dem der Antrag gestellt wurde. Der Inhalt der Vereinbarung kann von einem Gericht oder einer anderen zuständigen öffentlichen Stelle durch ein Urteil oder eine Entscheidung oder in ei-

ner öffentlichen Urkunde nach dem Recht des Mitgliedstaats, in dem der Antrag gestellt wurde, vollstreckbar gemacht werden (Art. 6 (2)).

Anerkennung von Vereinbarungen, die von einem Mitgliedstaat vollstreckbar gemacht wurden, durch einen anderen Mitgliedstaat

Der Inhalt einer im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung, die in einem Mitgliedstaat vollstreckbar gemacht wurde, sollte gemäß dem anwendbaren Gemeinschaftsrecht oder nationalen Recht in den anderen Mitgliedstaaten anerkannt und für vollstreckbar erklärt werden. Dies könnte beispielsweise auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen¹⁰⁰ oder der Verordnung (EG) Nr. 2201/2003 des Rates vom 27. November 2003 über die Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Ehesachen und in Verfahren betreffend die elterliche Verantwortung¹⁰¹ erfolgen.

In der Verordnung (EG) Nr. 2201/2003 ist ausdrücklich vorgesehen, dass Vereinbarungen zwischen den Parteien in dem Mitgliedstaat, in dem sie geschlossen wurden, vollstreckbar sein müssen, wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat vollstreckbar sein sollen. In Fällen, in denen der Inhalt einer im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung über eine familienrechtliche Streitigkeit in dem Mitgliedstaat, in dem die Vereinbarung geschlossen und ihre Vollstreckbarkeit beantragt wurde, nicht vollstreckbar ist, sollte diese Richtlinie die Parteien daher nicht dazu veranlassen, das Recht dieses Mitgliedstaats zu umgehen, indem sie ihre Vereinbarung in einem anderen Mitgliedstaat vollstreckbar machen lassen.

Online-Mediation

Technologie und außergerichtliche Streitbeilegung

Der technologische Fortschritt wird die Online-Streitbeilegung /ODR/ zu einer lebensfähigeren Lösung sowohl für die Parteien, als auch für die neutralen Teilnehmer am Verhandlungsprozess (Mediatoren) machen. Die Technologie hat ein Niveau der weltweiten Anwendung erreicht und wird als ein Hilfsmittel für die schnellere, kostengünstigere und zugänglichere Streitbeilegung allgemein anerkannt. Dies ist in großem Maße den Verbesserungen der Technologie der Web-Verbindungen wie Skype, ICOM von Visimeet und FaceTime von Apple zu verdanken, die eine immer bessere Online-Videokommunikation ermöglichen. Die zunehmende Digitalisierung unseres Lebens wird sich auf die Art und Weise der Streitbeilegung auswirken¹⁰².

In der Strategie "Europa 2020", Leitinitiative "Digitale Agenda für Europa" wurde die EU-Strategie zur Verbesserung alternativer Streitbeilegung bekanntgegeben. Hier wird erwähnt, dass die Kommission ein EU-weites Online-Instrument für den elektronischen Geschäftsverkehr vorschlagen wird, um bei Verbrauchern und Händlern Vertrauen in den Online-Handel zu schaffen. Zu den vorrangigen Aufgaben gehören auch die Erarbeitung "eines einfachen, schnellen und für die Verbraucher zugänglichen Verfahrens zur Beilegung von außergerichtlichen Streitigkeiten und zum Schutz der Beziehungen zwischen Händlern und ihren Kunden."

Vor dem Hintergrund der festgestellten Probleme ist das Ziel der angebotenen Verordnung, ein EU-weites einheitliches System für Online-Beilegung von Streitigkeiten durchzusetzen, das die Beilegung von Streitigkeiten bei grenzüberschreitendem Online-Warenhandel oder Erbringung von Dienstleistungen zwischen Unternehmern und Verbrauchern erleichtern wird.

¹⁰⁰ OB L 12, 16.1.2001, Bl. 1. Verordnung, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 1791/2006 (OB L 363, 20.12.2006, Bl. 1)

¹⁰¹ OB L 338, 23.12.2003, Bl. 1. Verordnung, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr 2116/2004 (OB L 367, 14.12.2004, Bl. 1);

¹⁰² 2012: The Move to Online Dispute Resolution, judge Arthur M. Monty Ahalt (Ret.), Manager von VirtualCourthouse.com

Asynchrone Online-Mediation

Je nachdem, ob die Vermittlung bei der Beilegung von Streitigkeiten via Internet in Echtzeit erfolgt (die Medianden und der Mediator sind gleichzeitig online – sie können sich sehen und hören) oder ob die Medianden und der Mediator Mitteilungen und Nachrichten wechseln, ohne gleichzeitig online zu sein, lässt sich Online-Mediation im allgemeinen in zwei Hauptarten einteilen: die synchrone und die asynchrone Online Mediation.

Mediation mittels elektronischer Mitteilungen

In ihrem Artikel mit dem Titel „Online-Mediation und Dienstleistungen für außergerichtliche Streitbeilegung“ schreibt Paula Young¹⁰³, dass Internetseiten, welche die Vermittlung und weitere Online-Dienste für alternative Streitbeilegung böten, aufblühen. Im Allgemeinen, sagt sie, fallen sie in zwei Gruppen:

- das sog. „blind bidding“ (blindes Bieten) und die
- „Beilegung“ von Streitigkeiten, die auf einer Besprechung basiert.

Blind bidding-Seiten wie Cybersettle, CyberSolve, ClickNsettle u.a. können bei der Streitbeilegung eine Hilfe leisten, wenn die einzige Frage "wieviel?" ist. Diese Seiten sind nicht behilflich, wenn die Frage etwa lautet: "Wer ist verantwortlich?". Die Partei kann das Verfahren einleiten, indem sie sich mit der Internetseite verbindet, die sich wiederum mit der anderen Streitpartei verbindet. Dann beginnt das Sammeln von „blinden“ Angeboten der beiden Parteien auf einer passwortgeschützten Seite. Die Software schützt das Angebot einer jeden Partei vor Offenlegung gegenüber der anderen Partei. Einige Seiten ermöglichen nur drei Angebotsrunden. Andere Seiten bieten eine uneingeschränkte Zahl der Angebotsrunden. Der Streit wird dann beigelegt, wenn die „blinden Angebote“ innerhalb eines im voraus vereinbarten Betrags-Bereichs (z.B. \$ 5,000) oder eines bestimmten Prozentsatzes liegen. Der Streit wird automatisch mit dem durchschnittlichen Wert beigelegt. Seit 1988, als die Seite Cybersettle erschien, wurden mehr als 5000 Streite mit einem Wert der Forderungen von mehr als 20 Mio. USD zur Beilegung gemeldet.

Die Diskussionsmethode für die Streitbeilegung findet sich auf Internetseiten wie OnLine-Mediators. Diese Seiten sind bei komplizierten Streitigkeiten zwischen Parteien von Nutzen, die hunderte oder tausende Kilometer voneinander entfernt sind. Sie verhelfen auch dazu, Voreingenommenheiten (der Gegenpartei oder einer neutralen Partei) aufgrund der Rasse, des Alters, Geschlechts, etc. zu eliminieren. Andererseits sind sie nicht in der Lage, so wirksam wie die Face-to-Face-Vermittlung der Untersuchung der Interessen, Bedürfnisse, Beweggründe und Emotionen der Parteien zu dienen. Die volle Erkenntnis dieser Streitkomponenten ist oft für die Streitbeilegung maßgebend.

Einige Mediatoren fürchten, dass der Streitfall nicht beigelegt werden kann, wenn die Parteien in einem kontinuierlichen Verhandlungsprozess nicht „verschlossen“ sind. Um eine Streitbeilegung zu erzielen, warten diese "Muscle Mediators", wie sie genannt werden, bis eine der Parteien vor Erschöpfung oder sogar vor Hunger kapituliert. Es ist zutreffend, dass diese Praktik wirksam sein und in einigen Fällen eine Schlüsselrolle für die Erzielung einer Vereinbarung spielen kann. Allerdings ist fraglich, ob die Vereinbarung am Ende wirklich ein Konsens und nicht nur ein Kompromiss ist.

Erfahrene Mediatoren teilen mit, dass Parteien, die sich dafür entschieden haben, ein Mediationsverfahren zu versuchen und sich Zeit für die Untersuchung der Möglichkeiten zur Streitbeilegung nehmen, in der Regel bereit sind, nach der ersten Sitzung zurückzukehren um die Mediation fortzusetzen. Die Aufgabe des Mediators ist es dann aber, die Trägheit während der Pausen (der Zeit zwischen den einzelnen Treffen) zu überwinden. Dies ist durch einen Briefwechsel möglich.

¹⁰³ Paula M. Young is an associate professor at the Appalachian School of Law located in Virginia teaching negotiation, certified civil mediation, arbitration, and dispute resolution system design.

Die Nutzung von Internet in Ergänzung zur "Face-to-Face" Mediation wird auch von J. *Winslade* & G. *Monk* betrachtet¹⁰⁴. Sie schlagen die Nutzung von schriftlichen Mitteilungen der Parteien während des Mediationsverfahrens als eine die Vermittlung unterstützende Methode vor. Diese schriftlichen Mitteilungen können den von den Parteien erreichten Fortschritt unterstützen und die Schwankungen nach gefestigten Positionen zwischen den einzelnen Sitzungen im Mediationsverfahren verhindern.

Die Verfasser raten, folgende Elemente in die elektronischen Mitteilungen an die verhandelnden Parteien einzubeziehen:

- Anerkennung der Auswirkung des Konflikts auf einen jeden Menschen (z.B. emotional und finanziell), ohne die Schuld am Streit jemandem zuzuschreiben;
- Beschreibung des Standpunkts einer jeden Partei über den Streit, womit wieder gegeben wird, dass die Parteien aufmerksam angehört wurden;
- Anerkennung der besten Absicht jeder Partei und rücksichtsvolle Einladung an jede Person, sich an den Mediator bei der Anerkennung der besten Absicht der Gegenpartei anzuschließen;
- Überlegung der Fortschrittmöglichkeiten;
- Zusammenfassung der Ergebnisse, die von den Parteien während der Sitzung vorgeschlagen wurden, u.a. Resümee für die Entwicklung der Beziehungen;
- Die Parteien aufzufordern, über das Geschehene nachzudenken und insbesondere darüber, wie die Mediation bisher geholfen hat;
- Sich vorzustellen: "Und was, wenn ..." Fragen, deren Ziel ist, jede Partei dazu aufzufordern, die Risiken im Falle einer misslungenen Vereinbarung zu betrachten;
- Erinnerung an die Parteien, dass sie sich durch einen zuverlässigen Dritten (auch Rechtsanwälte) vor der nächsten Sitzung bezüglich der Annahmen "Was würde passieren, wenn ..." beraten lassen können
- Die Parteien sollen begrüßt werden, dass sie sich für die Mediation entschieden haben und zu ihrer Fortsetzung gefördert werden.

Im Laufe der Zeit können diese elektronischen Mitteilungen als Ausgangspunkt für eine offensichtliche Veränderung der Positionen und Wechselbeziehungen der Parteien dienen. Die Nutzung von Internet hilft den Parteien, den Streit schon im Anfangsstadium beizulegen. Die Online-Kommunikation kann bei schwierigen Verhandlungen sehr hilfreich sein. Die Teilnehmer am Verfahren sind nicht in der "Falle" ein und desselben Raums. Sie können kurze Pausen machen, etwas essen oder ihre Post in den Pausen lesen. Es wird auch auf weitere Vorteile hingewiesen, z.B. dass die Parteien bei dieser Kommunikationsweise ruhiger sind. Manchmal möchten sie nicht körperlich anwesend sein, wenn sie fallbezogene Fragen beantworten müssen. Die Internetverbindung vermittelt den Kontakt und entlastet dadurch das Unbehaglichkeitsgefühl der Streitparteien. Auch einige Online-Ärzte behaupten, dass die Parteien ihre Beschwerden freier mitteilen (z.B. wenn es um Entzündungen und Ansteckungen handelt) und dass dies wahrscheinlich nicht der Fall wäre, wenn der Patient und der Arzt in ein und demselben Zimmer wären.

► **Die elektronischen Mitteilungen fokussieren die Kommunikation, geben den Parteien mehr Freiheit und Möglichkeit zur Mitteilung von unangenehmen Umständen**

Die durch Briefe vermittelte Kommunikation reduziert nicht nur die Spannung, überwindet Unterschiede und Vorurteile, sondern sie ist auch oft die einzig mögliche Kommunikationsweise. Wie bereits erwähnt, ist die heutige Welt dynamisch und global. Der Verkehr von Waren und Dienstleistungen im Internet nimmt mehr und mehr zu. Die Menschen verhandeln, tätigen Geschäfte, handeln, lernen sich kennen und heiraten sogar mittels Internet. Es ist daher notwendig, die Grundregeln für eine erfolgreiche schriftliche Kommunikation zu kennen.

¹⁰⁴ „Mediation: ein neuer Ansatz zur Konfliktlösung“ (Jossey-Bass, 2000)., Kapitel "Dokumentierter Fortschritt".

Grundregeln über Mediation mittels elektronischer Mitteilungen

Die Praxis kommt der Erarbeitung von Normen und Regeln gewissermaßen zuvor, es kann jedoch von der Einleitung solcher Normen und Regeln bereits gesprochen werden. Einige sind in der „Netiquette“ oder mit anderen Worten – der Internet-Etikette dargestellt. Der Begriff stammt aus dem Englischen und wurde von den Wörtern (net) und (etiquette) zusammengebildet. Die Netiquette umfasst Regeln für gutes Verhalten im Netz. Ihre Anwendung ist nicht streng auf die Absendung elektronischer Mitteilungen (e-mail) beschränkt, sondern auch auf die Durchführung von Diskussionen in unterschiedlichen Foren im virtuellen Raum.

Besonderheiten der elektronischen Mitteilung

Die elektronische Kommunikation unterscheidet sich von der Kommunikation auf Papier. Aufgrund der kurzen Antwortzeit ist der Stil der elektronischen Mitteilung umgangssprachlicher als der Stil der konventionellen Briefe, die auf speziellen Briefblättern geschrieben und per Post oder Fax gesendet werden. In einem auf Papier abgedruckten Dokument soll alles sehr klar und eindeutig sein, weil die Empfänger nicht immer die Möglichkeit haben, eine Erläuterung gleich zu verlangen. Bei einer elektronischen Mitteilung kann der Adressat seine Rückfragen unverzüglich stellen, er braucht nicht zu warten. Die elektronische Mitteilung ist also unkonventionell und flexibel, sie ermöglicht einen schnelleren Informationsaustausch und rechtzeitige Erläuterungen, wenn Unklarheiten oder Zweideutigkeiten im Text vorliegen.

- Adressat

Der Adressat der elektronischen Mitteilung wird in das Feld “To:” eingegeben. Es empfiehlt sich, nur eine Adresse einzugeben. Im Feld (cc) ist die Adresse des Empfängers einzugeben, der nur informiert werden soll. Generell wird empfohlen, keine Kopien der elektronischen Mitteilungen an „cc- Adressaten“ zu senden, es sei denn dies ist erforderlich. Die unbedachte Einbeziehung solcher cc-Adressaten überflutet nicht nur die Mailboxen der Benutzer. Sie hinterlässt auch oft den falschen Eindruck, dass die cc-Empfänger auf die erhaltenen Informationen reagieren sollen. Dieser Eindruck wiederum kann auch für den Hauptempfänger verwirrend sein. Er könnte sich z.B. fragen, warum er nicht als einziger Empfänger bevorzugt wird oder welche Funktionen er zu erfüllen hat, wenn andere Empfänger als ausführende Personen in Erscheinung treten. In der Mediation ist dieser Grundsatz zu relativieren. Hier steht die Transparenz im Vordergrund. Die Teilnehmer an einer Mediation sollen nicht das Gefühl bekommen, dass der ein oder anderen Seite eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird oder dass dort Informationen ausgetauscht werden, die der Gegenseite nicht zur Verfügung stehen.

► **Bei einer Onlinemediation empfiehlt es sich, Regeln aufzustellen, wer wann wie zu informieren ist oder ins cc zu kopieren ist.**

- Name des Empfängers

“Name” ist ein Feld, das bei vielen E-mails wahlfrei definierbar ist. Es wird der E-Mail-Adresse als Textkommentar beigefügt. Die Fachleute im Bereich Internet-Etiquette raten, einen persönlichen Namen zu definieren, wenn das System dies ermöglicht. Ein der E-mail beigefügter Name vermittelt genauere Identifikation. Wenn das System es erlaubt, ist die Verwendung von persönlichen Namen in den E-mail-Adressen der Empfänger zulässig. z.B.: Janine Kurnoff: janin@presentationcompany.com

- Thema oder subject

Nach den Regeln soll das Thema einer elektronischen Mitteilung immer geschrieben werden. Eine genaue und konkrete Eingabe in das entsprechende Feld ist erforderlich. Z.B.: Einladung zur Mediation und nicht nur Einladung, das ist sehr allgemein.

- Aufbau

Die elektronische Mitteilung soll klar abgesonderte Absätze aufweisen. Lange, aufeinander folgende Sätze machen den Text unklar. Besonders im Internationalen Verkehr ist zu bedenken, dass die deutschen Bandwurmsätze in anderen Sprachen nicht vorkommen. Darüber hinaus bereitet das Lesen elektronischer Mitteilungen auf dem

Bildschirm des Computers einige Schwierigkeiten, die die Anforderungen an den Aufbau der Informationen in der elektronischen Mitteilung zusätzlich erhöhen.

Bei einer Aufzählung der beigelegten Unterlagen (Anhänge, Attachments), werden diese in gesonderter Zeile geschrieben, wobei ihre Angabe und Nummerierung entsprechend ihrer Bedeutung erfolgen soll.

Es ist auch nicht außer Acht zu lassen, dass die Informationen in der elektronischen Mitteilung klar und zuverlässig sein sollen. Fehler in den Nummern von Kreditkarten, Bankkonten, Adressen usw. sind zu vermeiden. Es ist angebracht, diese Informationen in einer neuen Zeile in einem gesonderten Absatz zwecks Klarheit und besserer Übersicht zu schreiben.

- **Rechtschreibung und Punctuation**

Dass die elektronischen Mitteilungen schnell sind, bedeutet nicht, dass sie nachlässig und kurzerhand geschrieben werden und grobe Rechtschreibungs- und Interpunktionsfehler enthalten sollen. Elektronische Mitteilungen ohne Punkte und Kommas sind schwer lesbar. In einigen Fällen kann der Empfänger den Inhalt falsch oder ungenau verstehen, d.h. es kann zu Sinnunklarheiten kommen. Eine elektronische Mitteilung soll daher vor der Absendung unbedingt gelesen, redigiert und berichtigt werden. Darüber hinaus werden bei einem ausgezeichnet gestalteten Text die Kommunikationsbarrieren und unangenehme Kommentare über den Absender vermieden.

Wir alle sind uns der großen Bedeutung der Wörter bewusst. Wir wissen wie nützlich und erforderlich die Fähigkeit ist, zusammenzufassen, zu paraphrasieren und zu reformulieren. Wir wissen auch, dass eine richtig formulierte Frage der goldene Schlüssel für eine künftige Vereinbarung sein kann. Bei einem schriftlichen, per E-mail gesendeten Text geraten die Fehlerfreiheit und die schriftlichen Kommunikationsfähigkeiten stärker in den Fokus ¹⁰⁵. Nehmen Sie sich also die Zeit, die Bedeutung der verwendeten Wörter zu hinterfragen und gegebenenfalls klarzustellen.

Bereiche der Synchronisation bei schriftlicher Kommunikation

Wir kennen die große Bedeutung der Synchronisation als Kommunikationstechnik. Durch die Synchronisation werden Unterschiede überwunden und Vertrauen zum Gesprächspartner geschaffen.

Die Synchronisation (Angleichung) ist auch in der schriftlichen Rede möglich, sogar erforderlich.

Angleichung der Schriftart

- Art
- Größe
- Farbe
- Verwendete Symbole

Verbale Angleichung

- Anrede am Anfang der Mitteilung
- Verwendung der gleichen Wörter und Redewendungen
- Grußformel am Ende des Briefes

Synchrone Mediation

Chat-Mediation

Mediation kann oft über sog. „chat rooms“ durchgeführt werden. Das ist eine Variante der Mediation, bei der eine Online-Verbindung vorliegt, der Umgang jedoch schriftlich erfolgt. Bei dem Wechsel von Mitteilungen gelten die Kommunikationsregeln für elektronische Mit-

¹⁰⁵ Etiquette bei elektronischen Mitteilungen, Dr. Ivanka Mavrodieva, Sofioter St. Kliment Ohridski Universität, Lehrstuhl für Rhetorik

teilungen. Die Chat-Kommunikation ist jedoch weniger formell als die Kommunikation über Mitteilungen. Der Umgang im Chat ist viel dynamischer und erfordert eine höhere Konzentration.

Online-Mediation mit Video- und/oder Audioverbindung

Wie bereits bekannt ist, spielt die Beobachtung der Körpersprache eine wichtige Rolle für die erfolgreiche Kommunikation. Die Körpersprache macht 50-65% unserer Kommunikation aus. Bei Face-to-Face-Verhandlungen kann man die Körpersprache durch das periphere Sehen erfassen, wenn man dazu ausgebildet ist. Bei der Online-Kommunikation in Echtzeit soll man seine Aufmerksamkeit mehr auf die Bilder auf dem Bildschirm richten und die Zeichen absichtlich bemerken.

Bereiche der Angleichung/ Synchronisation bei Online-Mediation

Hier ist eine physiologische Angleichung – der Körperhaltung und -bewegung nach natürlich nicht möglich.

In diesem Fall hat der Mediator keine Möglichkeit zur **Makro-Angleichung** – auf seine räumliche Stellung (gegeneinander, nebeneinander) zu achten.

Ein breiterer Fokus ist erforderlich sowie Anwendung der sog. **Mikro-Angleichung**. Sie umfasst schwieriger wahrnehmbare physiologische Veränderungen. Eine ausgeprägte Beobachtungsfähigkeit ist erforderlich. Dadurch wird ein größeres gegenseitiges Verständnis ganz unbemerkbar erreicht.

Angleichung der Stimme

Wir sollen achten auf:

- Stärke der Stimme
- Redetempo
- Rhythmus /fließend, unterbrochen/
- Stimmhöhe
- Klang /klar, heiser/
- Ton /welche Emotionen werden mit dem Ton geäußert/
- Redewendungen /typische Redewendungen, einheimischer Dialekt/

Angleichung der Sprache und Denkweise

Unsere Denkweise zeigt und wird von der Weise geprägt, wie wir unsere Sinne nutzen, um die Realität wahrzunehmen und zu widerspiegeln. Wir sollen berücksichtigen:

- visuell – „Sehen Sie was ich sage“ und „Das sieht gut aus“
- audiell – „Hören Sie was ich sage“ und „Das klingt gut“
- kinästhetische Wahrnehmung – „Ich spüre, dass wir einander verstehen“

Angleichung der Überzeugungen und Werte

Universelle oder Makrowerte und Überzeugungen wie „Korrektheit“, „Ehrlichkeit“ und „Höflichkeit“ tragen zu einem leichteren Verständnis bei, das durch weitere Synchronisationsarten verstärkt werden kann.

Angleichung der Erfahrungen

Die Ähnlichkeit der gemeinsamen Erfahrungen oder Ziele unterstützt das gegenseitige Verständnis.

- „Wir beide haben viel Arbeit, also wollen wir uns daran machen“.
- „Wir beide haben Fischfang gerne“.

Der Mediator soll auch auf den Ton seiner Stimme achten. Es ist Rücksicht darauf zu nehmen, dass von Zeit zu Zeit Probleme mit der Verbindung auftreten können, die die Stimmen verzerren. Diese Situation lässt sich schwer unter Kontrolle bringen.

- ▶ **In der Online-Kommunikation sind die Angleichung und die Regeln über klare und verständliche Online-Kommunikation zu beachten**

Links and support

Wichtige Links und Hinweise auf internationale Netzwerke und Projekte in der Mediation finden Sie auf www.in-mediation.eu¹⁰⁶. Bei Fragen zum Handbuch oder zum Projekt und Fragen zur Cross Border Mediation wenden Sie sich bitte an den Projektkoordinator in Deutschland¹⁰⁷.

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	Am angegebenen Ort
ADR	Alternate Dispute Resolution
ENE	Early Natural Evaluation
EU	Europäische Union
EuGVVO	Verordnung über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen
FAQ's	Frequently Asked Questions
OLG	Oberlandesgericht
CBM	Cross Border Mediation
EuroNetMed.....	Das vorliegende Projekt
ROM I.....	VERORDNUNG (EG) Nr. 593/2008 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht
VoIP	Voice over IP

CBM Regeln

- ▶ *Leitsatz oder Regel*
- ▶ Bei der CBM gehört der Umgang mit den professionellen Unterschiedlichkeiten und Abweichungen zu den Regeln der Kunst.
- ▶ CBM bezeichnet eine Mediation, bei der internationale und / oder interkulturelle Problem- und Fragestellungen zu behandeln sind.....
- ▶ *Es ist im Einzelfall genau zu klären, was im jeweiligen Land und im jeweiligen Verständnis des Mediators unter dem Begriff der Mediation verstanden wird*.....
- ▶ Es empfiehlt sich, das 5-Phasenmodell als Ausgangspunkt für Mediation zu erkennen und mit den Medianden oder den Co- und Team-mediatoren abzustimmen.....
- ▶ *Besonders bei der Co-Mediation ist das Phasenmodell der Mediation im Einzelfall abstimmen*.....

¹⁰⁶ <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/international>, <http://www.in-mediation.eu/mediation/international>

¹⁰⁷ <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/euronetmed>

- ▶ Je geringer die Sachbeteiligung des Mediators ist, desto größer wird die Verantwortung der Parteien, sich kooperativ zu verhalten.
- ▶ In jeder Mediation ist eine Ausgangshypothese zu bilden. Bei Co- und Teammediationen ist sie unter den Mediatoren abzustimmen.
- ▶ Es ist stets zwischen Fakten, Meinungen und Emotionen zu unterscheiden.
- ▶ Die Klärung des Beziehungskonfliktes ermöglicht den Zugang auf den Sachkonflikt.
- ▶ Klärung des Wertekonfliktes erlaubt den Zugang zum Beziehungskonflikt, dessen Klärung wiederum den Zugang auf den Sachkonflikt ermöglicht.
- ▶ Empfinden, Fühlen und Denken sind (un-)trennbar miteinander verbunden. Deshalb sind alle Intelligenzzentren des Menschen getrennt voneinander anzusprechen.
- ▶ Es ist die Aufgabe des Mediators Sichtweisen zu erhellen, nicht (gezielt) zu verändern!.....
- ▶ Grundsätzlich kann gesagt werden, dass überall dort, wo Gefühle das Handeln bestimmen, es die Aufgabe des Mediators ist, dies den Medianten bewusst zu machen.
- ▶ Die Cross Borden Mediation berücksichtigt die Internationalität und die Interkulturalität als einen prägenden Umstand, der Auswirkungen auf die Gestaltung des Verfahrens nimmt.
- ▶ In der Konfliktanalyse beachtliche Variablen sind: die Konfliktdimension, die Konfliktintensität, die Konfliktkomplexität und die Konfliktfelder.
- ▶ Bei der CBM tritt die Verständigungsfähigkeit als weitere Variable der Konfliktanalyse hinzu.
- ▶ Der Mediator sollte die Bedeutung des Gerichtsverfahrens hinterfragen, da sie Einfluss auf die strategischen Entscheidungen der Parteien nimmt.
- ▶ Information einholen über die Gepflogenheiten der Justiz im Ausland.
- ▶ Es ist stets sicherzustellen, dass die Parteien das Prinzip der Freiwilligkeit korrekt verstanden haben.
- ▶ Wenn die Verfahren darauf abzielen sollen, Konflikte zu lösen, dann sollten die mit dem Verfahren abzurufenden Methoden zugleich geeignete Konfliktinterventionen darstellen.
- ▶ Der Konflikt ist das alles entscheidende Kriterium sowohl für die Auswahl wie auch für die Durchführung des Verfahrens zur Streitbeilegung.
- ▶ Handhabung des Caucus mit dem Co- und Teammediator abstimmen.
- ▶ Bei einer schriftlichen Kommunikation ist der Mediator gut beraten, wenn er die Grenzen und Möglichkeiten dieser Kommunikation aufdeckt und abstimmt.
- ▶ Bei Videokonferenzen ist der Mediator gut beraten, die Fragen des Sichtfeldes, der Anwesenheit Dritter und der Aufzeichnungen anzusprechen.
- ▶ Persönliche Treffen sollten stets den Vorzug haben.
- ▶ Achten sie auf die Lokalzeit. Am besten ist es, Telefontermine zu vereinbaren.
- ▶ Der Mediator sollte auch vor dem Hintergrund eines unterschiedlichen kulturellem Zeitverständnisses die Möglichkeiten und Herausforderungen der zeitlichen Planung offen legen und abstimmen, wie damit umzugehen ist.
- ▶ Der Mediator sollte ein eventuelles Verständigungsgefälle thematisieren und abstimmen, wie damit umzugehen ist.
- ▶ Der Mediator muss besonders auf sprachliche Missverständnisse achten. Er sollte die Gefahr solcher Missverständnisse thematisieren und mit den Parteien abstimmen, wie damit umzugehen ist.

- ▶ ALLES muss übersetzt werden!
- ▶ Im Umgang mit schriftlichen Dokumenten ist es ratsam, den Originaltext kontextsensitiv neben den übersetzten Text zu stellen.....
- ▶ Auch solche Begriffe, die selbstverständlich erscheinen oder sich wie Füllworte anfühlen, können eine Bedeutung haben und sind zu hinterfragen.
- ▶ Idioms vermeiden.
- ▶ Genaues Beobachten und Zuordnen ist angesagt.
- ▶ Der Mediator geht davon aus dass gute Absichten stets vorhanden sind. Er muss sie nur herausarbeiten.
- ▶ Wahrnehmung erfolgt im Dreierschritt.....
- ▶ Äußerungsformen beziehen sich auf Verhalten, verbale, paraverbale und nonverbale Kommunikation. Interpretationen sind erst möglich, wenn Sie über ein hinreichendes Wissen über die eigene und die andere Kultur verfügen;.....
- ▶ Stereotypen vermeiden.....
- ▶ Beobachtungen ansprechen.....
- ▶ Das Gehörte zusammenfassen
- ▶ Auf Kulturunterschiede und mögliche Fehlinterpretationen ansprechen.....
- ▶ Besonders bei interkulturellen Konflikten bedarf es der Abgrenzung zu bloßen Missverständnissen.
- ▶ Kulturkonzepte sind transparent zu machen.....
- ▶ Mediatoren interkulturell: Einigung herbeiführen, was das genau ist.....
- ▶ Der Mediator schaut auf das Individuum nicht auf Klischees.
- ▶ Im internationalen Kontext sollte die Mediation (wie integrierte Mediation verstanden und) auf den Erkenntnisprozess reduziert werden.....
- ▶ Mediation ist in allen Fällen angebracht, denen ein Konflikt zugrunde liegt und bei dem die Parteien eine Lösung *suchen*, um den Konflikt bestmöglich beilegen zu können.
- ▶ Die Auswahl der Mediationsart hängt von dem zu erreichenden Ziel der Parteien ab.....
- ▶ Bei einem anhängigen Gerichtsverfahren sind die prozessualen Fristen und Anforderungen sowie die Voraussetzungen für die Vollstreckbarkeit der Vereinbarung zu berücksichtigen.
- ▶ Informationen über Mediatoren finden sich in Verzeichnissen, die oft bei den Justizministerien, den Gerichten, den Handelskammern, Botschaften oder Mediationsverbänden geführt werden.....
- ▶ Bei der Auswahl des Mediationsortes sind die Bedürfnisse und Bedenken der Parteien zu berücksichtigen.
- ▶ Bei der Auswahl des Ortes sind sowohl objektive Erwägungen (Zeit, Kosten u.a.) als auch die psychologischen Beweggründe der Medianten in Betracht zu ziehen.....
- ▶ Bei der CBM ist die Kombination unterschiedlicher Beteiligungsformen – persönlich und mittels Fernkommunikation - möglich.....
- ▶ Eine Beratung mit einem Rechtsanwalt in der Mediation ist mindestens bezüglich des anwendbaren Rechts, der Folgen der Vereinbarung und ihrer Vollstreckbarkeit notwendig.....
- ▶ Die Bestimmung des auf Mediation mit internationalem Bezug anzuwendenden Rechts richtet sich nach Rom I.....

- ▶ Der Richter wirkt zur Erzielung einer Vereinbarung mit, indem er die Parteien informiert und in die Mediation verweist oder sie unmittelbar unterstützt, je nach seiner gesetzlich vorgeschriebenen Rolle.....
- ▶ In der CBM ist es besonders wichtig, dass der Rechtsanwalt die Beachtung der einschlägigen Anforderungen an die Rechtmäßigkeit und Vollstreckbarkeit der Vereinbarung sicherstellt
- ▶ In der grenzüberschreitenden Mediation ist die Vorstellung von der Rolle des Mediators schon vor ihrer Aufnahme abzuklären
- ▶ Die spezifische Aufgabe des grenzüberschreitenden Mediationsverfahrens ist die Feststellung der tatsächlichen Auswirkung der internationalen und interkulturellen Faktoren
- ▶ Bei der Erstellung der Vereinbarung ist das anzuwendende Recht und seine Vorschriften über die Wirksamkeit und Vollstreckbarkeit zu beachten
- ▶ Der Inhalt der Vereinbarung soll den Vorschriften des Mitgliedstaates entsprechen, in dem die Vollstreckbarkeit beantragt wurde.
- ▶ Die elektronischen Mitteilungen fokussieren die Kommunikation, geben den Parteien mehr Freiheit und Möglichkeit zur Mitteilung von unangenehmen Umständen
- ▶ Bei einer Onlinemediation empfiehlt es sich, Regeln aufzustellen, wer wann wie zu informieren ist oder ins cc zu kopieren ist.....
- ▶ In der Online-Kommunikation sind die Angleichung und die Regeln über klare und verständliche Online-Kommunikation zu beachten.....

Index

3-er Schritt.....	23	Konfliktfelder	29, 32
Adjudikation.....	16	Konfliktgegenstand.....	29
Amygdala.....	25	Konfliktintensität.....	28, 31
Axiom	60	Konfliktkomplexität.....	32
Beniers	53	Konflikttheorie	21
Beziehung.....	56	Konflikttheorien.....	21
Beziehungskonflikt	21, 58	Konfliktverlauf	28
Beziehungskonflikte.....	29	Konstruktivismus	50
blind bidding.....	89	Körper.....	26
Caucus.....	38, 40, 65	Korruption	34
chat rooms.....	92	Kultur	
Clearingstellen.....	38	high context culture.....	52
Denken	26	low context culture.....	52
Dimension		Kulturtypen	51
sachlich-intellektuell	22	Kurzmediation	43
sozio-emotional	22	lex contractus).....	77
wertmäßig-kulturell	22	Liebe.....	57, 62
Dimensionen.....	51	limbisches System.....	25
Diskurs.....	53	Loopen.....	23
Distanzzone	52	Maastrichter Vertrag eingeführte	9
Ebenen.....	23	Machtgleichgewicht.....	17
Eisbergmodell.....	22	Makro-Angleichung	92
Emotionen	23, 52	Mediation	
ENA-Verfahren.....	16	evaluative.....	38
ENE Verfahren.....	34	fazilitativ	38
Enneagrammtypologie	24	gerichtsinterne.....	38
Entscheidungstheorie	21	gerichtsnahe.....	37
Erfahrungen	27	integrierte	38, 39
Erkenntnisprozess.....	59	Shuttle.....	39
Eskalationsstufen	28, 58	transformative	39
Fakten	23, 52	Mediation.....	38
Fernkommunikation	84	gerichtsinterne.....	38
Formalität	53	Mediationsvereinbarung.....	76
Frage.....	27	Mediationsvertrag.....	76
Freizügigkeit.....	48	Mediationsweise.....	64
Freizügigkeitsrichtlinie.....	9	Mehrvergleich	17
Gefühle.....	25	Meinungen.....	52
sekundär.....	26	Memorandum	85
Gerichtsverfahren	31	Meso-soziale Konflikte.....	29
Glasl	58	Mikro-Angleichung	92
Haft	19	Mikro-soziale Konflikte	29
Hall.....	52	Missverständnis	50
Haumersen.....	57, 62	Molzbacher	56
Hauss.....	59	motionsebene.....	23
Himmelstein.....	52	Multikultur.....	68
Hoffman	53	Muscle Mediators	89
Hofstede	51	Nachbarschaftskonflikte	29
Human Needs Theories,.....	60	Netiquette.....	90
Hypothalamus.....	25	Nullsummenspiel.....	17
Hypothesen	52	Online Mediation,.....	64
Integrierte Mediation gelehrt.....	22	Onlinemediation.....	88
Intelligenzzentren.....	24, 26	asynchron.....	88
Interessen	23	synchron.....	88
Interkultur	68	Ordre Public	87
Kommunikation		Paraphrasieren	23
interkulturell	53	Partnerschaftskonflikte.....	29
Kommunikationsmodelle	16	Pendelmediation	39
Konflikt		Phase	
emotional	22	dyadisch.....	16
sozial.....	22	Phase	
Konflikt		monadisch.....	16
interkulturell	50	triadisch	16, 17
rational.....	22	Phasen.....	15
Konfliktanalyse.....	57	Phasenanzahl.....	15
Konfliktarena.....	29	Raumverständnis	52
Konfliktarten.....	29	Realitätskonstrukte	26
Konfliktdiagnose	58	Reframing.....	27
Konfliktdimensionen.....	22	Richtermediator.....	38
Konflikte		Rituale	66
makro-sozia	29	Sachebene.....	23
Konflikteskalation.....	28	Sachkonflikt.....	58

Schulz von Thun.....	60
Shuttle diplomacy.....	38
Shuttle Mediation.....	40, 73
sozio-emotionale Dimension.....	29
Spieltheorie.....	21
Stereotype.....	57
Systemtheorie.....	21
Termine.....	43
TOPOI.....	53
Transcendmethode.....	60
Transkultur.....	68
triadische Brückenfunktion.....	39
Trossen.....	58
Unionsbürger.....	48
Unionsbürgerschaft.....	9
Unterschrift	87
Verbalisieren.....	23
Verbalisierung.....	27
Verbalität.....	53
Verfahrensparadoxon.....	32
Verständigungsgefälle.....	43
Völkerrecht.....	47
Vorurteile.....	57
Wahrnehmung	
3-er Schritt.....	52
WATNA/BATNA.....	40
WATNA/BATNA.....	68
Watzlawick.....	53
Werkzeugkoffer.....	63
Wertekonflikt.....	58
wertmäßig-kulturelle Dimension.....	29
Zeitdruck.....	43
Zeitkonzept	
monochrom.....	52
polychrom.....	52
Zuständigkeit.....	9

