

Das Arbeitsbündnis der Mediation

[Wissensmanagement](#) » Sie befinden sich auf einer Archivseite.

Das Arbeitsbündnis determiniert die Beziehung zwischen dem Mediator und den Medianden. Beachten Sie bitte auch:

[Verfahren Phase eins](#) [Arbeitsbündnis](#) [Mediationsvertrag](#) [Mediationsdurchführungsvereinbarung](#) [Beziehungen](#)

Es geht um ein **Bündnis der Zusammenarbeit**. Das Arbeitsbündnis ist ein Element bzw. das Ergebnis von [Phase eins](#). Deshalb wird die Phase eins auch als Arbeitsbündnis bezeichnet. Alternativ wird der Begriff *Initialisierung* verwendet. Worum geht es genau?

Inhalt des Beitrages

- [Was ist ein Arbeitsbündnis?](#)
- [Zwischen Arbeitsbeziehung und Rechtsbeziehung](#)
- [Wie wird ein Arbeitsbündnis hergestellt?](#)
- [Bedeutung für die Mediation](#)
- [Was tun wenn ...](#)

Wir schaffen das

denn wir arbeiten zusammen an dem Problem

[Gesamtinhalt Themenportale](#) [nächstes Thema](#)

Nicht ohne Grund sprechen Psychologen von einem [Verfahrensritual](#), wenn sie die [Phase eins](#) der Mediation beschreiben. Das Ritual hilft dabei, ein Arbeitsbündnis herzustellen.

Was ist ein Arbeitsbündnis?

Das Wort Arbeitsbündnis setzt sich aus zwei Worten zusammen: Arbeit und Bündnis. Ein Bündnis ist der Zusammenschluss aus gemeinsamen Interessen. Die Arbeit meint das Finden einer Lösung. **Der Begriff ist eher psychologisch als juristisch zu verstehen.** Er stellt die Beziehung zwischen dem Mediator und den Medianden in den Vordergrund und trägt dazu bei, dass die Konfliktparteien Vertrauen in den Mediationsprozess und den Mediator aufbauen können. Um ein starkes Arbeitsbündnis in der Mediation herzustellen, muss der Mediator eine unparteiische und neutrale Haltung einnehmen und die Konfliktparteien unterstützen, ihre Bedürfnisse und Interessen zu kommunizieren. Wichtig ist auch, dass der Mediator den Konfliktparteien klare Erwartungen an den Mediationsprozess vermittelt und den Prozess transparent gestaltet. Die Konfliktparteien sollten verstehen, dass sie selbst die Kontrolle über den Mediationsprozess haben und dass der Mediator sie bei der Suche nach einer Lösung des Konflikts unterstützt. Die Beziehung zu den Parteien wird durch ein ausbalanciertes Verhältnis von Nähe und Distanz geprägt, das den Aufbau einer unterstützenden Beziehung einerseits und die Aufrechterhaltung einer professionellen Distanz andererseits sicherstellt.

Zwischen Arbeitsbeziehung und Rechtsbeziehung

Die Arbeitsbeziehung ist von der Rechtsbeziehung zu unterscheiden, auch wenn es Überschneidungen und Übereinstimmungen gibt. Wenn von einem Bündnis die Rede ist, liegt es nahe, dass die Verfahrensbedingungen zu vereinbaren sind und nicht vorgegeben werden können. Mit der Vereinbarung der Verfahrensbedingungen wird zum Ausdruck gebracht, dass die Parteien ebenso wie der Mediator die Abwicklung der Mediation auf gleicher Augenhöhe verhandeln. Psychologen beschreiben ein [Verfahrensritual](#), in dem dieser Verhandlungsprozess über die Verfahrensbedingungen und Ziele deutlich herausgestellt wird. Juristisch mündet das Arbeitsbündnis in die [Mediationsdurchführungsvereinbarung](#).

[Arbeitsbündnis in Phase 1](#)

Juristisch gesehen impliziert eine Vereinbarung die [Freiwilligkeit](#) zur Teilnahme am Verfahren, wenn die Vereinbarung (wie in der [Mediationsdurchführungsvereinbarung](#)) als eine vertragliche Vereinbarung geschlossen wird. Eine unter Willensmängeln geschlossene Vereinbarung wäre anfechtbar, wenn nicht unwirksam.

Psychologisch gesehen hat das Arbeitsbündnis einen Raum für Gemeinsamkeiten hergestellt und die Grundlage für einen Prozess der auf Vereinbarungen aufbaut und mit Hilfe vieler weiterer Vereinbarungen zur Vereinbarung führt.

[Vereinbarungen](#)

Methaphorisch betrachtet passt das Arbeitsbündnis zum Bild der [Bootsfahrt](#), wo mehrere Personen in einem kleinen Schiffchen den Ozean überqueren wollen. Auch sie müssen genau festlegen, wer was zu tun hat, damit das Boot nicht kentert, sobald Sturm aufkommt.

Wie wird ein Arbeitsbündnis hergestellt?

Es geht um die Klärung, wie die Zusammenarbeit zwischen dem Mediator und den Konfliktparteien abläuft. Dabei ist es außerordentlich wichtig, dass die Parteien den Mediator korrekt einschätzen. Die Beziehung steht im Vordergrund. Deshalb genügt es nicht, die [Mediationsregeln](#) herunterzuleiern oder in Bezug zu nehmen. Vertrauen entsteht aus Erwartungen und der Interaktion. Eine mögliche Vorgehensweise ist, die den Phasenablauf der [1.Phase](#) Schritt für Schritt und so interaktiv wie möglich durchzuführen. Jeder Punkt stellt eine Vereinbarung dar, die mit der Mediationsdurchführungsvereinbarung lediglich zusammengefasst wird.

[Ablaufschema der 1.Phase](#)

Bedeutung für die Mediation

Das Wesen der Mediation verwirklicht sich durch das Auftreten und die Interaktion des Mediators. Es geht nicht nur um rechtliche Fragen. Das Zusammenspiel ist entscheidend. Immerhin sollen die Parteien selbst die Lösung finden.

Was tun wenn ...

- [Der Mediator führt das Verfahrensritual nicht durch](#)
- [Der Mediator hat die Zielvereinbarung übergangen](#)
- [Der Weg ist nicht abgestimmt](#)
- [Mediator schließt keine Mediationsdurchführungsvereinbarung ab](#)
- [Mediator stellt kein Arbeitsbündnis her](#)
- Weitere Empfehlungen im [Fehlerverzeichnis](#) oder im [Ratgeber](#)

[Weiter \(Archiv\)](#)

Hinweise und Fußnoten

Bearbeitungshinweis: [Textvollendung](#) erforderlich.

Archiv: [Ein Beitrag zum Facharchiv](#)

Prüfvermerk: -

Weitere Beiträge zu dem Thema mit gleichen Schlagworten