

Eingeleitet wird „das“ Verfahren mit der Auftragsklärung. Zwar haben die Klienten eine Vorstellung, aber welches Verfahren geeignet ist, ist die Kompetenz des Konfliktberaters. Deshalb muss der konkrete Auftrag allseits geklärt und ggf. ein Mediatorvertrag geschlossen werden. Beides bildet die Arbeitsgrundlage für die weitere Mediation. Der **Mediatorvertrag** ist Teil der **Vertragstrias der Mediation** (KK 06-Vg). Er begründet die Rechtsstellung des Mediators gegenüber den Medianten und beinhaltet Regelungen seines Dienstverhältnisses, die Nebenpflichten, etwaige Haftungsregelungen sowie den Vergütungsanspruch gegenüber den Medianten.

Zu den juristischen Einzelheiten siehe KK 05-R.

Bevor es zum Abschluss des Mediatorvertrages kommt, muss in aller Regel der Auftrag konkret geklärt werden: Ist tatsächlich eine Mediation sinnvoll und erwünscht? Unter welchen Bedingungen wollen wir ALLE zusammen arbeiten? Was muss gegeben sein, was ausgeschlossen? Das sind **Fragen der Auftragsklärung** und damit der Aufgabe, einen angemessenen Rahmen zu schaffen. Dazu gehört es, eine **gemeinsame Zielvereinbarung (Arbeitsbündnis)** zu schließen.

Arbeitsgrundlagen

1. Eignung zur Mediation

Der Konflikt muss angesichts der Medianten in einer Mediation zu bearbeiten sein. Zweifel bestehen bei „zu großen Machtgefällen“ oder der Konflikt zu weit eskaliert ist und eine Deeskalation nicht in Aussicht steht (ab ca. Stufe 7, siehe KK 22-Kd) oder die Beteiligten psychotischen Schüben unterliegen oder sonst Anlässe für therapeutische Maßnahmen bestehen. **Mediation ist keine Therapie** oder ein Ersatz dafür!

2. Kompetenz des Mediators

Der Dritte prüft im Rahmen der Auftragsklärung, ob seine Kompetenzen ausreichen, den Beteiligten bei der Konfliktklärung zur Seite zu stehen. Das betrifft zum einen seine **Fach- und Verfahrenskompetenz** als Vermittler, zum anderen seine (aktuelle) **Handlungskompetenz** als professioneller Prozessbegleiter. Dafür muss er abschätzen,

- ob „sein Terminkalender mit dem Mediationsbedarf der Beteiligten“ kompatibel ist,
- ob er die entsprechende Erfahrung (im Anwendungsfeld) mitbringt, weil etwa eine Trennungsmediation einer Familie andere Dynamiken aufweist als eine Wirtschaftsmediation.
- Leitfrage: Wie kann ich Sie hier in der Mediation unterstützen, damit Sie ihren Konflikt klären können?

3. Anwesenheit aller relevanten Personen

- Sind alle relevanten Konfliktbeteiligten anwesend?
- Was ist mit **beratenden Vierten**, z.B. Rechts- und Steuerberater_innen, aber auch Architekten oder sonstige Bedeutsame mit Fach- und Expertenwissen? Sind Gutachten von Experten wahrscheinlich, sollte vorab geklärt werden, wie das vonstatten gehen wird.
- Bedeutsam sind **Interessenrepräsentationen**: Verhandlungsvertreter, Gruppengröße, Demokratische Prinzipien etc.

4. Erläuterung des Mediationsverfahrens

Zur Auftragsklärung gehört in aller Regel auch eine **knappe Erläuterung des Mediationsverfahrens, Rolle und Aufgabe der Mediatorin und Klärung der Verantwortlichkeiten**.



5. Das Arbeitsbündnis

Die Beteiligten müssen sich über ihre Umgangs- und Arbeitsweise verständigen, es gibt keine – zu § 1042 Abs. 4 ZPO für das Schiedsgericht entsprechende – Regelung für die Mediation oder gar ein Bestimmungsrecht des Mediators: Gesprächsregeln, Individuelle Bedingungen für die Zusammenarbeit, Mediatorberechtigung zu Lösungsvorschlägen, Berechtigung für Einzelgespräche etc..

Derartige Verfahrensregeln sind teilweise im Mediatorvertrag inkludiert, zum Teil der iterativen Vertragsarbeit im Mediationsprozess anheimgestellt. **Besonderheiten** gelten im Kontext von Organisationen, wenn der Mediator nicht direkt von den Medianten beauftragt wird, dazu KK 10-Ph 4.

Das Arbeitsbündnis dient nicht nur der Klärung, wie gemeinsam vorgegangen werden soll, sondern auch, welche guten Gründe es dafür gibt, **welches gemeinsame Ziel gemeinsam verfolgt wird**: Unabhängig von den konkreten Themen des Konflikts, den einzelnen Streitherden etc. gilt es bereits hier, **wohlgeformte gemeinsame Ziele** zu finden.

Das Arbeitsbündnis zu schmieden, ist die erste Chance, gemeinsam mit gutem Willen zu scheitern. Zuweilen ist es nicht unproblematisch, sich z.B. über die Anwesenheit von Rechtsanwält*innen zu verständigen, zumal in hocheskalierten und emotional belasteten Konflikten. Auch Mediatoren haben unterschiedliche Auffassungen speziell zu dieser Frage. Ganz sicher hat der Mediator bereits hier die Möglichkeit, auch wenn noch gar nicht über die konkreten Konfliktthemen gesprochen wird, **spezifische Konfliktodynamiken, wiederkehrende Themen und Kommunikationsmuster zu identifizieren**.

Gelingt das Arbeitsbündnis, ist gemeinsam der erste Schritt getan! Das ist ein Grund, wenn schon nicht zu feiern, so doch zumindest zur deutlichen Markierung!

6. Zwei Leitfragen zum Schmieden des Arbeitsbündnisses

Zunächst werden die Konfliktparteien die ärgerlichen Punkte benennen, das was stört und aufhören soll oder endlich eintreten soll. Die Mediatorin sollte nicht auf diese Punkte eingehen, sondern daraus wohlgeformte gemeinsame Ziele formulieren, die dann angegangen werden können. Sie bilden den Leitstern für die gesamte Mediation.

1. **Frage: Was kann im Idealfall für Sie bei dieser Mediation herauskommen?**
2. **Frage: Was wäre für Sie damit erreicht...?**

Die erste Frage führt weg von negativen Gefühlen und Gedanken und bewirkt eine innere Öffnung. Mit der zweiten Frage wird das Ziel wohlgeformt, d.h. auch die andere Partei kann sich diesem Ziel grundsätzlich anschließen.

Mediatorvertrag

Der Mediatorvertrag begründet das **Dienstleistungsverhältnis** zwischen der Mediatorin und den Medianten. Zuweilen werden Vergütungs- und Leistungspflichten sowie Haftungsfragen mit Personen geschlossen, die nicht an der Mediation teilnehmen, v.a. in arbeitsrechtlichen Kontexten. Hier tritt der **Mediator mit der Organisation** (GF,PA) in ein vertragliches Dienstleistungsverhältnis. In diesen Fällen wird besonders deutlich, dass das Arbeitsbündnis und Mediatorvertrag zwei verschiedene Vertragsverhältnisse begründen.

Ausführlich dazu KK 05-Rg sowie KK 45-Va.