

rufgruppe, Abschluss an derselben Schule, Universität, usw. Das schafft in der Türkei eine starke Verbindung, selbst wenn es vormals keinen persönlichen Kontakt gab. Dieses ‚Wir-Gefühl‘ beschränkt sich nicht etwa auf die betreffende Person, sondern gilt für die gesamte Familie im weiteren Sinne und kann unter Umständen auch auf deren Freunde übertragen werden. Gleichzeitig werden über diese Zugehörigkeit auch Erwartung geweckt, die das Individuum dahinter zurücktreten lassen.

Schließlich ist es in der türkischen Gesellschaft unüblich, ein Problem offen anzusprechen oder Kritik zu äußern, soweit

17 Vgl. *Christian Rumpf*, Das Rechtsstaatsprinzip in der türkischen Rechtsordnung, Bonn 1992, S. 37.
18 „Derin su yavas akar“.

die Positionen gleichgeordnet sind. In einer hierarchisch dominierten Beziehung wird jedoch ein „Fehlverhalten“ einem nach- oder untergeordneten Arbeitnehmer vielfach sofort entgegengehalten. In entgegengesetzter Richtung findet dies nicht statt.

Für die türkische Bevölkerung ist die Umsetzung der von *Atatürk* eingeführten europäischen Gesetze zum Teil sehr schwierig. Der Jurist *Christian Rumpf* stellt fest, dass insbesondere in ländlichen Gebieten auf vertraute Durchsetzungs- und Konfliktlösungsmechanismen zurückgegriffen werde, die sich aus den traditionellen oder religiösen Regeln entwickelt hätten.¹⁷ Darin sieht *Rumpf* „die Befriedungsfunktion der türkischen Rechtsordnung als geschwächt“.

Der besondere Vorteil der Mediation in einem kulturell und politisch sehr gegensätzlichen Land wie der Türkei ist, dass diese auf die gesellschaftlichen Eigenheiten flexibel eingehen kann, ohne die Rechtsstaatlichkeit in Frage zu stellen.

Es bleibt zu hoffen, dass Mediation, entgegen aller Kritik und Widerstände zu einem festen Bestandteil in der türkischen Gesellschaft wird. Dies wird den Beteiligten noch erhebliche Geduld abverlangen, getreu dem türkischen Sprichwort „Tiefes Wasser fließt langsam“.¹⁸

Söhret Gök

Rechtsanwältin, Köln
goek@lawyal.de
www.lawyal.de

Ulla Gläßer/Alexa Negele/Kirsten Schroeter

Lehrmodul 11: Qualitätssicherung von Mediation

Wie kann sichergestellt werden, dass Mediatorinnen und Mediatoren qualitativ hochwertige Arbeit leisten? Ausgehend von einer Beleuchtung der Begriffe Qualität, Erfolg und Scheitern (A. und B.) stellt der vorliegende Beitrag aus der Kategorie „Wissenschaftliche Hintergründe“ normative und individuelle Instrumente zur Qualitätssicherung und -sicherung von Mediation vor (C.) und plädiert für eine fehlerfreundliche, aber systematisch selbstreflexive Haltung im Sinne einer professionellen Expertiseentwicklung (D.).



Ulla Gläßer

A. Mediationsqualität – eine Annäherung aus unterschiedlichen Perspektiven

Aus der Sicht von Konfliktbeteiligten ist die Frage nach der Qualität eines Mediators¹

von höchster Relevanz. Man möchte sich in vertrauenswürdige und erfahrene „Mediationshände“ begeben, die gewährleisten, dass der eigene Konflikt souverän, angemessen und erfolgreich mediiert wird. Erfolgreich meint dabei zumeist, dass es eine rasche, einvernehmliche und nachhaltige Lösung gibt, die den fraglichen Konflikt klärt und beendet. Auch kommen Konfliktbeteiligte (bewusst oder unbewusst) oft mit einer eigenen „Lieblingslösung“ im Gepäck in die Mediation und hoffen, dass die Mediatorin auf dem Weg zu genau dieser Lösung behilflich sein wird. Darüber hinaus sind noch viele weitere Qualitäts- oder Erfolgskriterien aus Sicht von Mediation zum Konfliktgegner zu erhalten oder keinen Gesichtsverlust zu erleiden.

Der durch den Konflikt entstandene Druck und die mit dem Verfahren verbundenen Hoffnungen der Par-

teien richten sich auf die Mediatorin, die wiederum eigene Kriterien für qualitativ hochwertiges Arbeiten hat, welche nicht immer vollständig mit denen der Konfliktbeteiligten übereinstimmen. Aus der Mediatoren-Perspektive stellen zum einen methodische Aspekte wie das konsequente Umsetzen mediativer Prinzipien und das adäquate Eingehen auf die konkrete Entwicklung des Konfliktgeschehens – also das Arbeiten nach den „Regeln der (Mediations-)Kunst“ – wichtige Qualitätsdimensionen dar. Zum anderen können übergeordnete Ziele, z.B. die nachhaltige Versöhnung der Parteien oder das Erreichen eines Machtausgleichs, eine Rolle spielen.² In jedem Fall wird auch die Zufriedenheit der Beteiligten für Mediatoren relevant sein, weil die viel beschworene „Mundpropaganda“ in der Regel dazu führt, dass sich herumspricht, ob jemand „gute“ oder „schlechte“ Arbeit macht, und dementsprechend mehr oder weniger Folgeaufträge aus einem Fall resultieren.

Nicht zuletzt haben auch Akteure, die nicht unmittelbar an einer Mediation betei-



Alexa Negele



Kirsten Schroeter

* Zur Gesamtkonzeption dieser zunächst vom Forum für Verhandlung und Mediation, nun vom Institut für Konfliktmanagement an der Europa-Universität Viadrina herausgegebenen Fortsetzungsreihe siehe ZKM 2005, S. 30 ff.

1 Im folgenden Text werden männliche und weibliche Schreibweise in loser Folge abwechselnd verwendet.

2 *Breidenbach/Gläßer*, KON:SENS 1999, 207 ff.

ligt sind, eine spezifische Perspektive auf die Qualität des Verfahrens. Für Konfliktbetroffene, die nicht selbst in die Mediation einbezogen sind (z.B. Kinder oder Teammitglieder), wird das eigene Leben und/oder Arbeiten durch im Mediationsverfahren getroffene Vereinbarungen oftmals wesentlich berührt. Mediationsausbilder wiederum fragen sich, ob ihre Absolventinnen in der Lage sind, eine fachlichen Standards genügende Tätigkeit zu gewährleisten.³ Aus der Perspektive von Fachverbänden gilt es zu definieren, welche Maßnahmen Professionalität und gute Praxis etablieren bzw. unterstützen. Und für den Gesetzgeber ist die Frage nach normativen Rahmenbedingungen von Mediation relevant – gerade angesichts der interdisziplinären Hintergründe von Mediatorinnen, deren Herkunftsbereife unterschiedliche berufsrechtliche Regelungen mit sich bringen.

Um über die Qualität von Mediation nachdenken zu können, bedarf es also zunächst der Verständigung über die relevanten Perspektiven und Ziele. Erst dann lässt sich Erfolg und Scheitern feststellen sowie „geringe“ von „hoher“ Qualität unterscheiden.

B. Erfolg, Scheitern und Qualität in der Mediation – Dimensionen und Maßstäbe

Im Folgenden soll der kritische Blick auf die Extrempole der Qualitätsbewertung einer Mediation – ihren Erfolg oder ihr Scheitern – deutlich machen, wie schwierig es ist, einzelfallübergreifende Kriterien zu entwickeln. Auf dieser Basis stellen wir eine (erweiterbare) Übersicht über mögliche Qualitätsdimensionen einer Mediation sowie entsprechende Indikatoren vor.

Systematische Untersuchungen über Gelingensbedingungen und Erfolgsdimensionen von Mediation gibt es bislang – zumindest im deutschsprachigen Raum – nur wenige.⁴ In der Praxis wird als quantifizierbarer Maßstab für den Erfolg einer Mediation sehr häufig das Erreichen einer (schriftlichen) Vereinbarung herangezogen – entsprechende Zahlen werden als Erfolgsquote bezeichnet.⁵ Die Vereinbarungsquote ist jedoch aus der Perspektive von Mediatorinnen und Konfliktbeteiligten nur eine Facette von Erfolg, denn mindestens ebenso entscheidend ist die Frage, ob eine Vereinbarung dauerhaft hält und tatsächlich das bereinigt, was bereinigt werden sollte. Vielfach werden Mediationen trotz Ausbleibens einer Vereinbarung durchaus als erfolgreich erlebt, z.B. weil zu-

mindest eine zwischenmenschliche Klärung ermöglicht wurde, die keiner der Beteiligten erhofft hatte, oder weil die Beteiligten sich gemeinsam auf ein anderes, für den konkreten Fall geeigneter erscheinendes Konfliktbearbeitungsverfahren einigen konnten.

Berichte von Beteiligten über die Einzelheiten von gescheiterten Mediationen sind noch seltener als Erfolgsbetrachtungen. Den raren Reflexionen ist allerdings zu entnehmen, dass der Abbruch bzw. das Nicht-Zustandekommen von Vereinbarungen als einzige Messgröße für das Scheitern einer Mediation zu eindimensional erscheint. Denn ebenso wie Erfolg als komplex und einzelfallabhängig erlebt wird, gibt es auch nicht nur *ein* einzelnes Kriterium als Indikator für das Scheitern einer Mediation. Dies kommt exemplarisch in dem Artikel mit der Überschrift „Das Scheitern ist ein Schlag in den Magen“ zum Ausdruck, in dem der Schweizer Verkehrsminister *Leuenberger* seine Enttäuschung über den frühzeitigen Abbruch einer Mediation zur Frage des Fluglärms in Zürich äußert, über Gründe dafür nachdenkt und beschreibt, wie alle weiteren Vorgehensweisen dennoch von Elementen der Mediation profitieren werden: „Jetzt kehren wir wieder auf den Weg des Rechts zurück. [...] Wir werden aber nicht mehr genau gleich vorgehen. [...] Wir werden den Gedanken der Mediation, also möglichst alle in die Lösung des Problems einzubeziehen, sicher weiterverfolgen.“⁶ Diese Aussage macht deutlich, dass trotz des Abbruchs aus dem bis dahin durchlaufenen Mediationsprozess für die Beteiligten durchaus Gewinn zu ziehen ist. Ähnliches kann im Justizsektor festgestellt werden, wo nicht selten Streitigkeiten nach einer abgebrochenen gerichtlichen Mediation in der nachfolgenden mündlichen Verhandlung durch Vergleich beigelegt werden.

Das Fehlen von allgemeingültigen Definitionen von Erfolg und Scheitern erhöht die ohnehin schon vorhandene Schwierigkeit, sich auf ein bereichs- und stilübergreifendes Konzept von Mediationsqualität zu verständigen. Die Abstraktheit des Qualitätsbegriffs hilft dabei nicht weiter. Qualität (lat. *qualitas*) steht im Wortsinne für „*Beschaffenheit, Güte, Wert*“. In der Diskussion über Qualitätsentwicklung und -sicherung von Dienstleistungen und Prozessen ist die nach internationalen Normen vorgenommene Definition (DIN EN ISO 9000:2000) einschlägig, die Qualität als „*Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale Anforderungen erfüllt*“ beschreibt.⁷ Der

Qualitätsbegriff als solcher enthält, auch wenn im Alltagsverständnis teilweise anders gebraucht, im Grunde also überhaupt keine Bewertung: Ein Produkt oder ein Prozess kann eine mindere, gute oder herausragende Qualität haben.

Weiterführend für die Arbeit an der Qualität von Mediationsverfahren ist allerdings die für Prozesse oder Dienstleistungen etablierte Unterscheidung zwischen Ergebnis, Prozess und Struktur als drei verschiedenen Dimensionen von Qualität.⁸ *Ergebnisvariablen* beziehen sich dabei auf den impliziten wie expliziten Ausgang der Mediation. Unter *Prozess* werden sämtliche Elemente der konkreten Ausgestaltung des Mediationsverfahrens gefasst – hierzu zählt auch die Haltung der Mediatorin. Als *Struktur* verstehen wir die (gesellschaftlichen, juristischen, politischen etc.) Rahmenbedingungen des Verfahrens. Mögliche Indikatoren für jede dieser Ebenen sind in der nachstehenden *Abbildung* aufgeführt. Ziel der Darstellung ist es, die Unterschiedlichkeit der Ebenen mit ihren einzelnen Facetten zu verdeutlichen; die Liste ist dabei keineswegs als vollständig oder abgeschlossen anzusehen.

3 S.a. *Baker et al.*, 1995; online verfügbar unter <http://www.convenor.com/madison/method.pdf>.

4 Für den Täter-Opfer-Ausgleich z.B. *Wandrey*, *Praxis der Rechtspsychologie*, 2000, S. 61 ff. Für die Familienmediation exemplarisch *Bastine/Weinmann-Lutz* in *Stempel* (Hrsg.), *Mediation für die Praxis*, 1998, S. 57 ff. Für die Schulmediation *Behn et al.*, *Mediation an Schulen: Eine bundesweite Evaluation*, 2006.

5 Dies gilt insbes. für den Bereich der Gerichtlichen Mediation.

6 Interview am 17.4.2004 durch den Tages-Anzeiger, online verfügbar unter <http://www.uvek.admin.ch/dokumentation/interviews/00199/index.html?lang=de>.

7 Ausführlicher dazu *Zink/Leimenstoll* in *Zimolong/Konrad* (Hrsg.), *Ingenieurspsychologie*, 2006, S. 565 ff.

8 Siehe dazu ebenda.

Abb.: Qualitätsdimensionen von Mediation und mögliche Indikatoren

Qualitätsdimension	Mögliche Indikatoren
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> – Zustandekommen einer Mediationsvereinbarung – Inhaltliche Gestaltung der Vereinbarung (z.B. inwiefern werden sämtliche Konfliktthemen hier aufgenommen? Schafft die Vereinbarung einen „Mehrwert“ für die Beteiligten?) – Nachhaltigkeit der vereinbarten Lösung – Ergebniszufriedenheit der Beteiligten – Ergebniszufriedenheit des Mediators – Ergebniszufriedenheit weiterer Betroffener – Veränderung der Konfliktsicht und/oder des Konfliktverhaltens der Parteien – Stärkung der Kommunikations- und Konfliktkompetenz der Beteiligten ...
Prozess	<ul style="list-style-type: none"> – Systematisches Durchlaufen der Mediationsphasen – Verfahrensgestaltung durch den Mediator – Wertschätzung und Verständnis-sicherung durch die Mediatorin – Allparteilichkeit und Neutralität des Mediators – Flexibles Eingehen auf das Konfliktgeschehen durch den Mediator – Empathisches Eingehen auf die Konfliktbeteiligten durch die Mediatorin – Autonomie und Freiwilligkeit der Beteiligten ...
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> – (Gesellschaftliche) Anerkennung des Verfahrens Mediation – Zugangsmöglichkeit zur Mediation für Konfliktbeteiligte – Direkte und indirekte Kosten – Qualifikation der Mediatorin – Fachliche Standards für die Mediation / Zertifizierung – Kontrolle der Einhaltung von fachlichen Standards – Rechtliche Rahmenbedingungen der Mediation ...

Jeder einzelne Indikator verweist auf verschiedene Möglichkeiten qualitätssichernder Handlungen. Wünschenswert im Sinne der Professionalisierung wäre eine erfahrungs- und forschungs-basierte Verständigung innerhalb der Fachöffentlichkeit darüber, welche dieser möglichen

9 Moffitt, The four ways to assure mediator quality (and why none of them work), 2008, online abrufbar unter: http://works.bepress.com/michael_moffitt/1.

10 Siehe hier insbes. das Zivilrechts-Mediations-Gesetz mit seinen Ausführungsrichtlinien.

11 Siehe hierzu die in allen Bundesstaaten der USA existierenden vielfältigen rechtlichen Regelungen zur Mediation sowie die Vereinheitlichungsinitiative durch den „Uniform Mediation Act (UMA)“ der National Conference of Commissioners on Uniform State Laws von August 2001, online verfügbar unter <http://www.pon.harvard.edu/guests/uma/UMAFinal.pdf>.

Maßstäbe für die Qualität von Mediationen mit welcher Gewichtung als relevant betrachtet werden sollen. Insbesondere bis zum Erreichen einer solchen Verständigung ist es notwendig, dass in Evaluationen von Mediationen die angelegten Qualitätsdimensionen und -kriterien transparent und präzise benannt werden.

C. Ebenen und Ansätze der Qualitätssicherung

Mediation ist erst im Begriff, sich als Profession zu etablieren; das macht Qualitätssicherung zu einer besonderen Herausforderung. Moffitt⁹ zeigt, dass Professionen üblicherweise durch vier verschiedene Mechanismen Qualität sichern, jeweils unterschieden danach, ob sie durch den Staat oder private Personen/Institutionen ergriffen werden und ob sie den Zugang zu oder den Verbleib in der Profession regulieren. Im Folgenden betrachten wir sowohl normative als auch individuelle Ansätze und stellen dafür jeweils praxisrelevante Instrumente zur Qualitätsentwicklung und -sicherung vor.

I. Normative Ansätze

Wenn Qualitätssicherung durch normative Regelung von Mediationstätigkeit erreicht werden soll, sind zahlreiche Grundsatzentscheidungen zu treffen: Auf welcher Ebene soll die Normierung ansetzen? Was soll im Einzelnen geregelt werden? Und wer soll bzw. kann die gewünschten Regelungen erlassen?

1. Mögliche Ansatzpunkte für Normierung

Qualitätssichernde Normierung kann sich auf unterschiedliche Ansatzpunkte beziehen.

So trägt die verbindliche Festlegung einer *Verfahrensdefinition* von Mediation zu einer eindeutigeren Abgrenzung zwischen unterschiedlichen Verfahrensarten bei, was wiederum die Orientierung der „Verbraucher“ und damit auch die Qualität von Verfahrensentscheidungen erhöht.

Die normative Erwähnung und Absicherung der zentralen *Verfahrensprinzipien* – z.B. Freiwilligkeit oder Selbstverantwortung der Konfliktparteien – betont die Wichtigkeit dieser Prinzipien für die Mediation und befördert ihre konsequente Umsetzung im Einzelfall.

Einzelne Charakteristika bzw. Umstände von Mediationsverfahren wie die Ge-

währleistung der Vertraulichkeit oder der Umgang mit laufenden Fristen bedürfen zusätzlich einer detaillierten Regelung von *Verfahrensrechten*.

Die bereits erwähnten unterschiedlichen *berufrechtlichen Regime*, die je nach Herkunftsberuf einer Mediatorin für ihre Mediationstätigkeit relevant sind, sollten mit Blick auf die Spezifika von Mediation kritisch überprüft und im Wege der Spezialgesetzgebung synchronisiert werden. Hier ist insbesondere angesichts der bestehenden Unklarheiten im neuen Rechtsdienstleistungsgesetz und der noch existierenden Hürden für interdisziplinäre Kooperationen zwischen Mediatoren einiges nachzubessern, damit inhaltlich und methodisch befruchtende Möglichkeiten der Zusammenarbeit gefördert statt erschwert werden.

Die zentrale Qualitätsanforderung, dass ein Mediator die *Mediationsmethodik* grundsätzlich beherrscht und *lege artis* anwendet, kann über abstrakte Anforderungskataloge nur postuliert werden. Letztlich entscheidet in der Fallpraxis oft die Haltung einer Mediatorin darüber, wie sie sich in einer (schwierigen) Situation verhält. Aber auch eine in den Mediationsprinzipien verankerte *professionelle Haltung* lässt sich nicht qua Normierung herstellen. Reale Methodenkompetenz, eine mediative Haltung und die tatsächliche Anwendung der adäquaten Methoden im Einzelfall ist eher über das Erfordernis einer ausreichend umfangreichen und fundierten Ausbildung sowie weiterführender Qualitätssicherungsmaßnahmen wie Fortbildung und Supervision sicherzustellen. Hierbei sollte die folgende Daumenregel gelten: Je kürzer die Grundausbildung zum Mediator, desto mehr praxisbegleitende Supervision ist verpflichtend zu fordern.

2. Regelungsinitiativen

In Deutschland existieren, anders als beispielsweise in Österreich¹⁰ oder in den USA,¹¹ bislang noch keine allgemein verbindlichen rechtlichen Regelungen der Tätigkeit von Mediatoren. Allerdings werden die soeben aufgeführten inhaltlichen Möglichkeiten der Normierung auf verschiedenen Regelungsebenen in unterschiedlicher Art und Weise aufgegriffen.

Die diversen EU-Initiativen im Mediationsbereich haben den Weg der Förderung von Qualität durch weitgehende Selbstregulierung eingeschlagen. So wird bereits im *Grünbuch der EU-Kommission* die Forderung nach Qualitätsmindestnormen ins-

besondere im Bereich der Verfahrensgrundsätze aufgestellt, deren Etablierung jedoch weitgehend in den Bereich von Verhaltenskodizes verlagert.

Diese Präferenz für Selbstregulierungsmaßnahmen und marktgestützte Lösungen, die darauf abzielt, die Flexibilität des Mediationsverfahrens und die Privatautonomie der Parteien zu wahren, findet sich auch in der Mitte 2008 in Kraft getretenen *EU-Richtlinie zu Mediation in Zivil- und Handelssachen*.¹² Artikel 4 der Richtlinie regelt die Sicherstellung von Qualität der Mediation: „Die Mitgliedstaaten fördern mit allen ihnen geeignet erscheinenden Mitteln die Entwicklung und Einhaltung von freiwilligen Verhaltenskodizes durch Mediatoren und Organisationen, die Mediationsdienste erbringen, sowie andere wirksame Verfahren zur Qualitätskontrolle für die Erbringung von Mediationsdiensten.“

Ein exemplarischer Verhaltenskodex wurde 2004 von der EU-Kommission mit dem *European Code of Conduct for Mediators* vorgelegt, in dem neben Fragen der Kompetenz und Unabhängigkeit von Mediatoren auch diverse Verfahrens- und Vergütungsaspekte angesprochen werden.¹³ In den Vorbemerkungen wird die intendierte Funktionsweise des Kodex erläutert: „Der Verhaltenskodex für Mediatoren stellt eine Reihe von Prinzipien auf, denen sich die einzelnen Mediatoren freiwillig und in eigener Verantwortung unterwerfen können. [...] Auch Institutionen, die Mediationsdienste anbieten, können sich an den Kodex binden, indem sie von den Mediatoren, die unter der Schirmherrschaft ihrer Organisation handeln, verlangen, den Kodex zu achten. [...] Die Kommission führt keinerlei Nachprüfungen durch, ob der Kodex tatsächlich eingehalten wird und übernimmt keinerlei Verantwortung in dieser Hinsicht, ebenso wenig wie für die Dienste, die diese Mediatoren oder Institutionen anbieten.“

Die vom Bundesjustizministerium zur Klärung der Modalitäten der Richtlinienumsetzung einberufene Expertenkommission diskutiert neben den in der Richtlinie vorgegebenen Regelungspunkten auch andere Themen, die in Deutschland im Wege eines *Mediationsgesetzes* geregelt werden könnten. Mit Blick auf die seit langem besonders strittige Frage der Etablierung von allgemein verbindlichen Ausbildungsstandards sollten hier im Gesetzgebungsprozess unbedingt die unterschiedlichen Ebenen von involvierten Inhalts-, aber auch Lobby-Interessen (selbst-)kritisch betrachtet und ausreichend transparent gemacht werden. In diesem Zusammenhang

lohnt sich eine Beschäftigung mit der kritischen Diskussion über die qualitätssichernde Wirkung des österreichischen Zivilrechts-Mediations-Gesetzes, das neben einigen Verfahrensaspekten insbesondere normiert, welche Ausbildung zur Führung des gesetzlich geschützten Titels „Eingetragener Mediator“ berechtigt.¹⁴

Die Frage, ob „Mediator/in“ in Deutschland eine (umfassend) gesetzlich geschützte und reglementierte Berufsbezeichnung werden soll, wird sehr kontrovers diskutiert.¹⁵ Gegenwärtig liegt die Normierung von Mediationstätigkeit noch primär in der Hand der einzelnen Mediationsverbände. Die meisten dieser Verbände haben umfangreiche *Verbandsrichtlinien und -standards* formuliert, in denen neben grundsätzlichen Zulassungs- und Anerkennungs Voraussetzungen mit Anforderungen an Aus- und Fortbildung sowie Supervision auch Verfahrensprinzipien und -regeln festgelegt werden.¹⁶

II. Individuelle Ansätze

Auf der individuellen Ebene wird das Fundament für Qualitätssicherung durch die Wahl der *Mediationsausbildung* gelegt. Die jahrelange Diskussion um Ausbildungsstandards¹⁷ und darauf basierende Zertifizierungen in und zwischen den Berufsverbänden legt Zeugnis ab von der Relevanz dieser Entscheidung, gerade angesichts des (noch) nicht gesetzlich geregelten Berufsbilds.

Die Grundausbildung zum Mediator findet ihre Fortsetzung in der (kontinuierlichen) Teilnahme an einschlägigen *Fortbildungen* und der *Lektüre von Fachveröffentlichungen*.

Für ausgebildete Mediatoren ist es ein zentraler Aspekt von Qualitätsbewusstsein, systematisch über die Qualität der eigenen Arbeit nachzudenken und sich darüber auszutauschen. Es existieren eine ganze Reihe individueller Ansätze, in denen fall- und problembezogen an der eigenen Kompetenzentwicklung gearbeitet wird. Die Reihenfolge der hier vorgestellten Möglichkeiten ergibt sich aus dem Grad des Aufwands und der Anzahl und Art der zu beteiligenden Personen – von Aktivitäten als Einzelperson über das Zusammenwirken mit Kolleginnen bis zur Nutzung spezifischer professioneller Dienstleistungen.

Die *Dokumentation* der eigenen Fälle (sei es als anekdotisches „Mediationstagebuch“ oder als strukturierte Sammlung) bietet die Basis für eine fallübergreifende Selbstreflexion und Expertiseentwicklung.

Darüber hinaus dienen Dokumentationen der eigenen Absicherung¹⁸ und können auch die Verlaufssteuerung des jeweiligen Falles fördern, was insbesondere bei längeren mediativen Prozessen von Vorteil ist.

Durch das systematische Einholen von *Feedback* seitens der Mediationsbeteiligten und – soweit vorhanden – auch seitens der Co-Mediatorin und/oder eines Hospitanten erhalten Mediatoren wesentliche Anregungen zur Selbstreflexion und weiterführenden Qualitätsentwicklung.

Die Arbeit zu zweit erlaubt es, in Verfahrenspausen, zwischen Mediationen und bei Bedarf auch ganz transparent während einer laufenden Mediationssitzung kollegiale Beratung im „Mini-Format“ durchzuführen.¹⁹ So bietet die *Co-Mediation* dauerhaft die Möglichkeit, nicht nur die eigene Perspektive zur Beurteilung und Gestaltung des aktuellen Mediationsgeschehens zur Verfügung zu haben, und stellt damit ein wesentliches Element der kontinuierlichen Qualitätssicherung und professionellen Weiterentwicklung dar.

Die *Intervision* oder *kollegiale Beratung* dient der Bearbeitung von beruflichen Herausforderungen in einem Kreis von Kolleginnen; sie ist durch die prinzipielle Umkehrbarkeit der Beratungsbeziehung, wechselseitige Hilfsbereitschaft und Gleichberechtigung der Beteiligten sowie durch ein gemeinsames methodisches Grundverständnis gekennzeichnet.²⁰

Eine besondere Rolle für die Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Mediation spielt die *Supervision* als Ort für die

¹² Siehe zur Richtlinie generell *Wagner/Thole*, ZKM 2008, S. 36 ff.

¹³ Die Originalversion ist abgedruckt in ZKM 2004, 148.

¹⁴ Siehe hierzu die Auseinandersetzung zwischen *Köper*, ZKM 2004, 161 ff. und *Allmayer-Beck*, ZKM 2005, 35 ff.

¹⁵ Aspekte dieser Kontroverse waren z.B. Gegenstand des 67. Deutschen Juristentages, der Ende Sept. 2008 in Erfurt tagte, siehe www.djt.de.

¹⁶ Siehe dazu exemplarisch die Ausbildungsrichtlinien der BAFM (<http://www.bafm-mediation.de/Ausbildung/Arichtl.html>) oder die Darstellung des ethischen Selbstverständnisses des Bundesverbandes Mediation (http://www.bmev.de/www/documents/bm_ethisches_grundverstaendnis.pdf).

¹⁷ Für die Ausbildung in Wirtschaftsmediation exemplarisch die länderübergreifende Untersuchung (A, D, USA) von *Patera/Gamm/Lechner/Schroeter/Negele*, Wirtschaftsmediation. Entwicklung von Qualitätsstandards für eine professionelle, methodisch fundierte Aus- und Weiterbildung, 2004.

¹⁸ Das österreichische Zivilrechts-Mediations-Gesetz sieht eine Dokumentationspflicht „aus Gründen der Beweissicherung“ vor. Aber auch für die Beantragung und Erneuerung der eigenen Zertifizierung kann dies relevant sein (z.B. für Ausbilder BM).

¹⁹ Ausführlich *Troja*, ZKM 2005, 161 ff.

²⁰ Ausführlich *Tietze*, Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, 2003.

umfassende Reflexion der eigenen Fallarbeit unter professioneller Anleitung durch einen Externen.²¹ Im Rahmen einer Einzel- oder Gruppen-Supervision können sowohl methodische Probleme als auch persönliche Fragestellungen bearbeitet werden, die durch den zugrunde liegenden Fall ausgelöst wurden.

*Bastine*²² weist auf die besondere Notwendigkeit hin, Mediation als relativ neues Verfahren wissenschaftlich zu begleiten und weiter zu entwickeln. Dies kann zum einen im Rahmen von *Forschungsprojekten* erfolgen. Zum anderen stellt die Wissenschaft auch Instrumentarien für den individuellen forschenden Blick auf die eigene Praxis bereit. Eine solche *Selbstevaluation* hat das Ziel, eigenes Handeln systematisch und kontinuierlich im Austausch mit anderen auszuwerten und zu verändern. Dabei ist es relevant, dass es nicht nur um das Aufdecken von Defiziten gehen kann –

21 *Belardi/Hofmann* in Petermann/Pietsch (Hrsg.), *Mediation als Kooperation*, 2000, S. 161 ff.

22 *Bastine*, ZKM 2000, 37 ff.

23 Ausführlicher dazu *Redlich/Rothman* in Lange/Kaeding/Lehmkuhl/Pfingsten-Wisner (Hrsg.), *Frischer Wind für Mediation*, S. 37 ff.

24 *Otto Stoessl*, österreichischer Schriftsteller und Essayist (1875–1936).

25 Hier möchten wir auf das Pilotprojekt „Qualitätsentwicklung von Supervision“ der Deutschen Gesellschaft für Supervision (2003–2006) verweisen, siehe dazu www.dgsv.de. Aus unserer Sicht wäre es sehr wünschenswert, dass die Mediationsverbände in vergleichbarer Weise aktiv würden.

26 Siehe *Patera*, ZKM 2001, 226 ff.

Stärken und positive Veränderungen sollen ebenso entdeckt und gewürdigt werden wie (noch) ungelöste Probleme.²³

D. Fazit

Erfolgsfaktoren sollten ebenso einer systematischen Analyse unterzogen werden wie Schwierigkeiten, Fehler und (scheinbare) Grenzen der Mediation. Gerade in der konstruktiven Verarbeitung von (vermeintlichen) Misserfolgen liegt ein besonderer Gewinn für Mediatorinnen und die Mediationsprofession, denn „[m]an muss verstehen, die Früchte seiner Niederlagen zu ernten.“²⁴

Unabhängig vom Vorhandensein normativer Qualitätssicherung plädieren wir deshalb für eine aktive, selbstverantwortliche, individuelle Qualitätssicherung durch Mediatoren. Dies kann durch die Mediationsverbände gefördert werden.²⁵ Erst durch die kontinuierliche Diskussion über Erfolg und Scheitern von Mediationen kann systematisches Wissen darüber entstehen, wann welche Interventionen in der Mediation wirksam sind, welche Kompetenzen Mediatoren womöglich noch brauchen und wo die Grenzen ihres Angebots liegen. Ehrliche Selbstreflexion – sei es allein, mit einer Co-Mediatorin, im Kollegenkreis oder in Begleitung einer Supervisorin – ist dafür die Grundlage.²⁶

Abschließend soll betont werden, dass eine verstärkte – auch (fach)öffentliche –

Reflexion von Scheitern oder in Mediationsverfahren unterlaufenen Fehlern die Mediation als sich entwickelnde professionelle Dienstleistung nicht diskreditieren, sondern vielmehr weiter etablieren helfen wird. Die zentrale Voraussetzung dafür, dass im Kontext einzelner Mediationsfälle sowohl individuell als auch übergreifend – im Sinne eines „lernenden Systems“ von professionell tätigen Mediatoren – aus Fehlern konstruktiv und qualitätssichernd gelernt werden kann, ist eine konsequent fehlerfreundliche Haltung aller Beteiligten.

Dr. Ulla Gläßer, LL.M.

Rechtsanwältin und Mediatorin, Berlin
Akademische Leitung Master-Studiengang
Mediation und Institut für Konfliktmanagement, Europa-Universität
Viadrina Frankfurt (Oder)
E-Mail: glaeser@evv-frankfurt-o.de

Alexa Negele

Dipl.-Psych. und Mediatorin, Wiss. Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Psychoanalyse des Instituts für Psychologie der Goethe Universität Frankfurt am Main
E-Mail: negele@psych.uni-frankfurt.de

Kirsten Schroeter

Dipl.-Psych. und Mediatorin (BM), Hamburg
Beratung, Fortbildung, Supervision und Evaluation
E-Mail: info@mediationsforschung.de

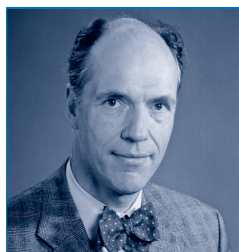
Christoph C. Paul/Jamie Walker

Den Kuchen vergrößern

– Von der Kindesentführung zur Verteilung des ehelichen Vermögens –

A. Einleitung

Das Angebot einer Mediation bei Fällen internationaler Kindesentführung gehört inzwischen zum Standardrepertoire, welches von den Gerichten, der Zentralen Behörde (Bundesamt für Justiz), dem Internationalen Sozialdienst und sonstigen Beteiligten empfohlen



Christoph C. Paul

wird. Seit vielen Jahren gibt es ein Netzwerk von Mediatorinnen und Mediatoren, die in derartigen Verfahren ihre professionelle Unterstützung anbieten.¹ Die Mediatorinnen und Mediatoren

arbeiten gem. der Breslauer Erklärung,² d.h. in dem deutsch-amerikanischen Fall, der hier beschrieben wird, kooperieren



Jamie Walker

eine amerikanischen Mediatorin mit pädagogischem Grundberuf und ein deutscher Mediator mit juristischem Grundberuf.

Den Eltern der von Entführung betroffenen Kinder geht es zunächst einmal um die grundsätzliche Frage, wo die Kinder zukünftig leben, also entweder bei dem zurückgelassenen Elternteil oder aber bei dem entführenden Elternteil. Gleichzeitig geht es natürlich auch um die Frage, wie die Kontakte zum jeweils anderen Elternteil,

1 Zu finden unter <http://www.bafm-mediation.de/international/deutsch/> in Kürze: www.mikk-ev.de.

2 Abrufbar unter <http://www.bafm-mediation.de/international/deutsch/>, FamRZ 2008, 753 f.