



## Die Bühne bauen

Am Beginn eines Mediationsprozesses steht eine Arbeitsvereinbarung. Dieses Arbeitsbündnis definiert einerseits den Auftrag an die MediatorInnen und stellt andererseits Regeln auf für den Umgang der Konfliktparteien miteinander und mit Außenstehenden, soweit es die Themen und den Fortgang der Mediation betrifft, und listet Themen auf, die voraussichtlich Gegenstand der Mediation sein sollen. Dabei kommt es mehr auf Sprache, Form und Inhalt an als darauf, welchen Namen das Ganze trägt, deren viele in Gebrauch sind: Vereinbarung zur Mediation, Arbeitsvereinbarung, Eingangsvereinbarung, Mediationskontrakt usw.

In Falldokumentationen und in Mediationsupervisionen wird deutlich, dass dem Abbruch einer Mediation überzufällig häufig keine schriftliche Arbeitsvereinbarung vorausgegangen ist, welche mit den Klienten zusammen und individuell für die am Mediationsprozess beteiligten Personen entwickelt wurde, und in der z.B. die Regeln der Verhandlung mit den Partnern individuell abgestimmt und von allen Beteiligten schriftlich bejaht und bestätigt worden waren.

Lis Ripke schrieb in einem schon 1999 erschienenen Artikel zum Thema: „Meine persönliche Meinung ist, dass die Mediation ohne Fixpunkte im Verfahrensbereich – und hier siede ich die Mediationsvereinbarung an – nicht erfolgreich sein kann... Ein Vertrag bietet Orientierungshilfe und Sicherheit für alle Beteiligten. Die Konfliktvermittlung bedarf formaler Regeln bezüglich der Rollenbestimmung der MediatorInnen und der Fixierung von Kommunikationsregeln und Rücksichtnahmepflichten unter den Beteiligten.“

Nach fünf Jahren weiterer Erfahrung hat dieser Satz von Lis Ripke mehr denn je Gültigkeit. Ich habe in dieser Zeit nicht nur selbst unterschiedlichste Mediationen durchgeführt, als Supervisorin an einigen BAFM-Instituten und Hochschulen vielfältige Einsicht in die Praxis der Mediation im deutschsprachigen

Raum gewinnen können, gut 150 schriftliche Dokumentationen von KollegInnen unterschiedlichster Quellenberufe gelesen, sondern vor allem das Thema „Eingangs- oder Arbeitsvereinbarung in der Mediation“ in einem ständigen Austausch mit den an den 11 BAFM-Instituten lehrenden KollegInnen fortgeschrieben und weiterentwickelt. Vertrag und vertragen haben bekanntlich einen gewissen Zusammenhang. Ich plädiere auch darum an dieser Stelle für eine umfassende, sorgfältige Eingangs- oder Arbeitsvereinbarung, um dem Vertragen durch einen schriftlich fixierten und unterzeichneten Mediationsvertrag am Anfang der Mediationsarbeit eine besondere Bedeutung zu geben.

Dabei springt oft die Rechts- und Organisationslastigkeit vieler, – sonst durchaus sehr sorgfältig abgefasster, – Eingangsvereinbarungen ins Auge. Aspekte, welche die mit dem Mediationsprozess verbundenen menschlichen und ethischen Ziele betreffen, kommen häufig zu kurz, oder auch gar nicht schriftlich fixiert vor. Dabei sind gerade diese Erwartungen oder Hoffnungen, die unsere Klienten Mediation als trennungsbegleitendes Verfahren wählen lassen. Ein ethischer Rahmen, der wie ein roter Faden inhaltlich durch den ganzen Mediationsprozess erkennbar bleibt, ist oft das, was Menschen in einer Zeit des Umbruchs und vielfältiger Verunsicherung Sicherheit gibt.

Dem oben zitierten Satz von Lis Ripke könnte nach derzeitiger Erfahrung aus psychodynamischer und systemisch-dynamischer Sicht, unter anderem hinzugefügt werden,

- dass eine mit den Klienten ausgehandelte Vereinbarung den Mediationsprozess – besser als jede noch so gute Erklärung, Aufklärung oder Information – erfahrbar und transparent werden lässt,
- dass Transparenz eine entscheidende Grundlage zu Vertrauensbildung darstellt,

- und dass eine erste, ein neues Vertrauen bestätigende Handlung eine gemeinsame Unterschrift darstellen kann, die darüber hinaus eine besonders verbindliche Wirkung, ähnlich der Kraft eines kleinen Rituals, haben könnte.

Der ethische Rahmen sowie die persönliche Zielsetzung der Beteiligten könnte dem Arbeitsbündnis als eine Art Präambel oder Vorwort in eigener Sprache der Klienten vorangestellt werden und beispielsweise lauten: „Wir haben den Weg der Mediation gewählt, um für die Zeit unserer Trennung und für den Fall einer Ehescheidung selbstverantwortete, faire und einvernehmliche Regelungen unserer Konfliktpunkte zu erarbeiten. Wir haben diesen Weg vor allem gewählt, weil wir uns unserer fortdauernden gemeinsamen Elternverantwortung für unsere Kinder Heidrun und Georges bewusst sind, und weil wir viele gemeinsame Ehejahre würdigen möchten.“

Danach folgen die eigentlichen Regelungen und Vereinbarungen

- zu den Verhandlungsthemen;
- zum Ablauf der Mediation;
- zum Kommunikationsstil aller Beteiligten;
- zur Vertraulichkeit;
- zur Inanspruchnahme von Experten für z.B. psychologische, juristische, oder steuerrechtliche Fragen;
- zur prozeduralen Fairness;
- zur Offenlegung aller für die Mediation relevanten Daten;
- zu Vermögenswerten und Konten;
- zu Kosten, Zeiten und Terminen;
- zum Abschluss der Mediation, sofern derartige Vereinbarungen zu diesem Zeitpunkt angemessen sind.

An dieser Stelle ein besonderer Hinweis: Bei einem Treffen der BAFM-Institute im März 2003 haben wir eine Vereinbarung getroffen, dass der verbindliche Hinweis auf Experten, welche die Mediation fachlich flankieren, ausgewogener als bisher schriftlich in die Arbeitsvereinbarung eingehen sollte. Das bedeutet, zu Rechtsberatung verbindlich zu raten, wenn die Themen der Mediation Rechtsnähe haben und zur Einbindung psychologischer Experten und/oder ErziehungsberaterInnen verbindlich zu raten, wenn z.B. Sorgerechts- und Umgangsregelungen verhandelt werden, oder wenn besondere psychodynamische Konflikte eines Familien-

systems oder eines Familienmitglieds auftreten.

Das Procedere schriftlicher Vereinbarungen ist im deutschsprachigen Raum vielgestaltig und bunt. Z.B. gibt es in manchen Institutionen, Praxen oder Kanzleien knappe oder ausführlichere Standard-Verträge die zu unterzeichnen Klienten gebeten werden; es gibt Muster oder Entwürfe von Arbeitsvereinbarungen/Mediationskontrakten, welche mit den Klienten überarbeitet werden können; es gibt Bausteine, welche von den MediatorInnen nach der ersten Sitzung für die speziellen Anliegen und die je besondere Situation der Klienten individuell ausformuliert werden und den Klienten mit der Bitte um Unterzeichnung und Rücksendung zugeschickt werden, wenn sie mit diesen Arbeitsgrundlagen einverstanden sind.

Eine weitere Möglichkeit, welche Autonomie und inhaltliche Verantwortung der Klienten besonders betont, folgt einer Grundidee Florence Kaslows, einer der ersten US-Trainerinnen in Deutschland Ende der achtziger Jahre: Vorformulierte und schriftlich verfü-

bare Bausteine eines möglichen Arbeitsbündnisses werden in den ersten beiden Mediationssitzungen mit den Klienten verhandelt, durchgesprochen, ergänzt, gestrichen und in die Sprachgewohnheiten der Klienten umformuliert. Als eine gemeinsame Absichts-, Willens- und Einverständniserklärung der beteiligten Klienten werden diese Ergebnisse als Brief an die MediatorInnen gefasst, in der 3. Mediationssitzung gemeinsam unterzeichnet und den MediatorInnen überreicht. Auf dem Briefkopf einer derartigen Vereinbarung zur Mediation erscheinen also nicht die Daten einer Institution, einer Kanzlei oder einer Praxis, sondern die Namen der Klienten. Unterschrieben wird dieses Arbeitsbündnis zunächst auch nur von den Klienten, es sei denn, diese bitten die MediatorInnen um eine Unterschrift als Zeuge oder Zeugin. Ein solches Vorgehen wird oft als erster gemeinsamer Erfolg erlebt, durch den Klienten Zu- und Vertrauen in die Mediationsarbeit gewinnen können.

Die BAFM-Institute lehren keinen Standardvertrag. Sie lehren, dass schriftliche

Eingangsvereinbarungen sinnvoll und notwendig sind, und dass diese nach Form, Inhalt und Sprache den Anliegen und den Aufträgen der Klienten wie auch den Aufgaben der Mediation gerecht werden und zum Arbeitsstil der MediatorInnen passen müssen. Wie in der gesamten Mediation gilt auch hier der Grundsatz: es gibt weder richtig, noch falsch, sondern nur stimmig. Und stimmig kommt dem, was die Klienten als gerecht empfinden meist am nächsten. Was ist schon gerecht? Ein Achtjähriger gab in einer Mediation folgende Antwort: „Wenn ich mich gut fühle und keine dicke Luft ist, dann weiß ich, dass es gerecht war.“

Muster unterschiedlicher Eingangsvereinbarungen finden sich in der Fachliteratur (z.B. Haynes, Bastine, Mecke, 2002; Dietz, Krabbe, Thomsen, 2002). Die BAFM wird weitere Modelle möglicher Mediationskontrakte/Arbeitsvereinbarungen unter [www.bafm-mediation.de](http://www.bafm-mediation.de) ins Netz stellen.

*Jutta Lack-Strecker  
Mediatorin BAFM*



Nachrichtenteil der  
**Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)**  
**Verfahrenspflegschaft für  
Kinder und Jugendliche e.V.**



## „Kindeswohl ist Kinderrecht! – Der Staat und seine Garantenstellung“

In der Zeit vom 6. bis 8.2.2004  
hat in Bad Boll eine Tagung stattgefunden.

Ein Statement der BAG

Das Ergebnis dieser Tagung ist, dass nach der derzeitigen Gesetzeslage und der momentanen kostenrechtlichen Situation Verfahrenspfleger nur schwerlich in die Position eines Garanten gehievt werden können. Denn für eine Haftbarmachung ist der Gesetzestext – gemeint ist hier vor allem der § 50 FGG – zu niedrigschwellig formuliert.

Zum einen sind an die Eigenschaft des Verfahrenspflegers keine qualifizierten Anforderungen gestellt. Denn auch Privatpersonen, Verwandte, die über keinerlei Ausbildung verfügen, können vom Gericht aus Kostenersparnisgründen zum/zur VerfahrenspflegerIn bestellt werden. Zum anderen gibt es keine anerkannten Standards für Verfah-

renspfleger, an denen die Tätigkeit dieser gemessen werden könnte.

Im Gegenteil: Die Standards, denen sich die Verfahrenspfleger der BAG Verfahrenspflegschaft verpflichtet haben, werden von der Rechtsprechung nicht anerkannt und völlig torpediert. „Wo keine Standards – da keine Haftung!“, wie es in dem Referat von Rudolf von Bracken so schön hieß.

Solange es Rechtsprechung gibt, die nicht müde wird im Rahmen von Kostenentscheidungen Aufgaben der VP festzulegen und dabei laufend betont,

- dass ein/eine VerfahrenspflegerIn nur den geäußerten Willen zu benennen habe,
- dass ein/eine VerfahrenspflegerIn nicht festzustellen habe, ob ein Wille manipuliert sei,
- dass ein/eine VerfahrenspflegerIn nicht mit Eltern und Dritten zu sprechen habe,
- dass ein/eine VerfahrenspflegerIn weder zu vermitteln noch zu ermitteln habe,