

Thema: Co-Mediation

1 Einleitung und Motivation

In dieser Ausarbeitung möchte ich den Schwerpunkt auf die Co-Mediation (im Folgenden CM) setzen, weil sich mir diese Thematik im Kontext von Gruppenkonflikten und im Hinblick auf die Zusammenarbeit nicht-anwaltlicher Mediatoren mit anwaltlichen Mediatoren, als vertiefungswürdig erscheint.

2 Definition und Einordnung

Generell ist CM definiert durch den Einsatz von mehr als einem Mediator, in der Regel zwei Mediatoren, in einem Mediationsverfahren, mit dem Ziel das Verfahren effizienter zu gestalten. Ein weiterer wichtiger Effekt der CM liegt darin, „dass sich jede Konfliktpartei in einem/einer der MediatorInnen repräsentiert sehen kann.“¹

CM wird auch als das mediativste Element der Mediation angesehen. Letztlich wird durch professionell durchgeführte CM auch der transformative Aspekt des Verfahrens erreicht, weil die Konfliktparteien, neben der inhaltlichen Arbeit am Konflikt auch konsequent vorgelebt bekommen, wie zwei Partner effektiv und zielführend konstruktiv (auch im Konflikt, der zwischen Co-Mediatoren (im Folgenden auch Co's) im Verfahren durchaus vorkommen kann) miteinander kommunizieren.

3 Arten der Co-Mediation und Anwendungsfelder

Folgende Ausprägungen sind in der CM grundsätzlich möglich und sollten situations- und verfahrensspezifisch gewählt werden:

- Gleichberechtigte oder ungleichberechtigte Co's
- Gleichartige oder bewusst verschiedene Co's

Co's können und sollten sich in persönlicher oder fachlicher Hinsicht ergänzen.

Nachfolgend werden einige typische Einsatzgebiete der CM aufgeführt.

Häufig wird CM in der Familienmediation eingesetzt, wenn es a) um die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter geht und b) um die Kombination von rechtlichen mit familientherapeutischen oder psychologischen Aspekten.²

Ein anderer Gesichtspunkt ist der Ausgleich von Kultur- oder Sprachunterschieden, wenn jeder vertretene Kulturbereich oder muttersprachliche Bereich der Medianden durch einen diesem entstammenden Mediator vertreten ist.

Auch bei Generationskonflikten bietet sich eine CM an, in der je ein Mediator aus einer der im Konflikt vertretenen Generationen kommt.

Die Kombination aus einem verfahrenserfahrenen (ausgebildeten) Mediator und einer in der Öffentlichkeit anerkannten Persönlichkeit ohne Erfahrung als Mediator ist insbesondere im Umfeld in der Öffentlichkeit stark wahrgenommener Konflikte ein häufiger Ausgangspunkt.

Ein weiterer Ansatz für CM ist, dass je ein Mediator von jeweils einer Partei berufen wird. Insbesondere innerhalb der Wirtschaftsmediation kann die Akzeptanz der Mediation dadurch erhöht werden, wenn beide Parteien die Möglichkeit haben, jeweils einen Mediator auszuwählen.³

¹ Politeia, ABC der Mediation

² In Österreich wird die CM finanziell speziell durch den Familienlastenausgleichsfonds gefördert. vgl. Psychotherapieforum Kufstein-Kitzbühel: Mediation, ohne Datum

³ Siehe auch meine Anmerkungen unter 6.5 zur Konkurrenzsituation.

In der Lösung unternehmensinterner Konflikte kann eine Zusammenarbeit eines internen mit einem externen Mediator eher hilfreich sein.

Bei lang andauernden sehr arbeitsintensiven Verfahren kann der Einsatz von mehr als einem Mediator dem Kapazitätsausgleich und Backup dienen.

Eine hohe Eskalationsstufe des Konfliktes kann ebenfalls als Merkmal für den Bedarf an CM zu Grunde gelegt werden.⁴

Auch bei Mediation mit großen Gruppen z.B. bei Umweltmediation ist CM sinnvoll, dort aber eher unter dem Aspekt der Fähigkeit, ein Verfahren in der Großgruppe zu zweit besser moderieren zu können.

Auch unter dem Trainingsaspekt⁵ ergeben sich Einsatzfelder für CM. Ein unerfahrener oder in der Ausbildung befindlicher Mediator begleitet ein Mediationsverfahren, das durch einen erfahrenen Mediator durchgeführt wird.⁶ Auch der Aspekt, dass Profis von Profis lernen ist nicht zu vernachlässigen.⁷

Die CM kann unabhängig vom Einsatzfeld unter dem Aspekt der Aufgabenverteilung sinnvoll sein, z.B.

- ein Mediator führt, ein Mediator visualisiert,
- je ein Mediator konzentriert sich in der Wahrnehmung auf je eine Partei,
- ein Mediator pro Partei beim Paraphrasieren oder Doppeln,
- ein Mediator paraphrasiert, ein Mediator fragt,
- ein Mediator führt, ein Mediator beobachtet bzw. assistiert⁸,
- ein Mediator konzentriert sich auf die Diskussionsleitung (z.B. faire Beachtung der Wortmeldungen), ein Mediator konzentriert sich auf die Wiedergabe der Informationen, die aus den Statements der Parteien abzuleiten sind,
- die Mediatoren verteilen unter sich die Aufgabe der Wahrnehmung der unterschiedlichen Kommunikationskanäle,
- die Co's übernehmen vorher definierte Rollen (z.B. good guy, bad guy).

Auch bei einem Mediationsverfahren, das sehr stark auf das Element des Caucus setzt, kann CM hilfreich, erlaubt es dieses Verfahren doch, je einen Caucus mit je einem Mediator parallel durchzuführen.

In der Literatur habe ich bisher keine expliziten Aussagen dazu gefunden, wann die CM auch mit mehr als zwei Mediatoren sinnvoll eingesetzt werden kann. Ein interessantes Modell könnte ein Mediatorenteam aus einem neutralen Mediator und zwei in der Mediation erfahrenen anwaltlichen Mediatoren sein, die jeweils von einer der Parteien berufen worden sind.

4 Auswahl des Co-Mediators

Der Auswahl des Co's sollte ausreichender Augenmerk gewidmet werden. Die Auswahl kann unter unterschiedlichen Aspekten erfolgen. Nachfolgend werden Eigenschaften, welche die Auswahl eines Co's bestimmen können⁹, unter diesen Aspekten gruppiert¹⁰.

⁴ Keydel, B., Knapp, P. 2003, S: 57

⁵ Dieser Weg wird häufiger im angloamerikanischen Kulturraum verwendet.

⁶ Eine Gefahr dieser Vorgehensweise ist die für die Parteien offensichtlich werdende Situation der „unbalance of power“ vgl. auch Soares, 2003

⁷ Keydel, B., Knapp, P. 2003, S. 58

⁸ Zum unterstützenden Charakter vgl. meine Ausführungen in 5.4 zum 2nd Chair Modell

⁹ Einige Aspekte sind natürlich nicht nur im Hinblick auf die Auswahl des Co's zu sehen, sondern können als generellen Auswahlkriterien für einen Mediator verstanden werden.

- a) persönliche Präferenzen:
- persönliche Nähe bzw. bestehende enge Zusammenarbeit,
 - angenehme Ausstrahlung (auch in Hinblick auf die Medianden),
 - Sympathie,
 - intuitives Verständnis,
 - gute Zusammenarbeit in der Vergangenheit,
 - erkennt ggf. vorgegebene Hackordnung an.
- b) eigenschaftsorientierte Gründe:
- Offenheit für andere Wahrnehmungen,
 - Fähigkeit zu formulieren,
 - Souveränität,
 - hohe Wahrnehmungsfähigkeit (besonders auf Kanälen, auf denen selbst eine Schwäche vorliegt),
 - strahlt Ruhe und Gelassenheit aus,
 - bringt Dynamik mit sich,
 - vertritt das andere Geschlecht, die andere Kultur, Religion, Sprache etc. ,
 - positiv denkend,
 - kooperativ und teamorientiert,
 - empathisch,
 - kritisch/selbstkritisch,
 - ist in der Lage, das Mediatorenteam auch aus einer dritten Perspektive zu betrachten,
 - kommunikations- und ausdrucksstark,
 - kann auf der nonverbalen Ebene kommunizieren,
 - dominiert nicht,
 - ist zuverlässig,
 - hat Humor,
 - hat anderes Konfliktmuster.
- c) fachliche Aspekte:
- bringt Fachwissen zum Mediationsthema ein, das selbst nicht vorliegt,
 - hat Erfahrung mit Mediation, ist verfahrenssicher,
 - kennt die Medianden,
 - kennt die rechtlichen Rahmenbedingungen,
 - hat psychologische/juristische Ausbildung,
 - hat bezüglich der Verfahrensweise die gleiche Ausbildung.

Wenn die Basis auf Grund der Auswahlaspekte gegeben ist, sind generell ergänzende Eigenschaften des Co's besonders hilfreich.

Gegenseitiges Vertrauen ist aber unabhängig aller genannten Kriterien eine Grundvoraussetzung.

5 Vorgehen in der Co-Mediation

5.1 Die Co-Mediation im Phasenmodell

Zu Beginn des Verfahrens (**Phase I**) steht bezüglich der CM die Klärung mit den Parteien, ob eine CM erwünscht ist bzw. akzeptiert wird und die Sicherstellung der Akzeptanz beider Mediatoren. Die CM sollte in diesem Zusammenhang auch begründet werden, sei es aus der Argumentation der verteilten Kompetenzen, der Geschlechterrollen oder auch des

¹⁰ Eigene Mitschrift aus dem Workshop Co-Mediation des BM-Kongresses 2004, Frankfurt/Oder ergänzt um zusätzliche Gedanken.

Ausbildungsaspektes. In diesem Zusammenhang ist auch die Kostenfrage zu klären. Nicht immer sind die Parteien bereit, die Kosten eines zweiten Mediators zu tragen. Solange die CM eher den Zwecken der Mediatoren dient, sei es zu Ausbildungs- oder selbst veranlassten Unterstützungszwecken, ist es zudem angebracht, die Parteien nicht mit den zusätzlichen Kosten zu belasten.¹¹

Innerhalb der **Phase II** kann es für die Medianden gut und hilfreich sein, wenn deutlich wird, dass sich auch die Mediatoren nicht immer einig sind, solange diese ein kooperatives Konfliktverhalten vorleben.

Schwieriger ist ein offensichtlicher Konflikt zwischen den Co's innerhalb der **Phase III**, wenn die Mediatoren über eine unterschiedliche Wahrnehmung unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen erkennen und auf ungeeignete Weise kommunizieren.

In der **Phase IV** kann insbesondere der unterschiedliche Background in bezug auf das Einbringen von Lösungsvorschlägen sehr hilfreich sein.

In der **Phase V** schließlich kann, bei einem Team, in dem einer der Mediatoren die Anwaltszulassung hat, die rechtliche Würdigung und Ausgestaltung der Mediationsvereinbarung direkt innerhalb des Verfahrens erfolgen.

Sollte im Anschluss an das Verfahren noch eine Begleitung bei der Umsetzung stattfinden (**Phase VI**), bietet sich eine Aufgabenteilung der Co's an. Jeder der Co's kann eine Partei weiter betreuen und in einem regelmäßigen Abgleich sicherstellen, dass die Ergebnisse des Verfahrens auch im Sinne der Lösung umgesetzt werden.

Zwischen den Phasen sollten kurze Abstimmungsrunden, in denen die Wahrnehmungen zu den Medianden aber auch zum Mediationspartner abgeglichen werden, dazu dienen, sich gegenseitig zu synchronisieren.

5.2 Vor- und Nachbereitung der Co-Mediation

Wichtig bei jeder CM ist die ausreichende Vorbereitung, speziell unter dem Gesichtspunkt der Klärung der Rollen- und Aufgabenverteilung. Dabei darf aber die vorher definierte Vorgehensweise nie zum Korsett während des Verfahrens werden. Mediationsverfahren lassen sich nicht im Detail vorplanen und manches Mal muss auch innerhalb des Verfahrens von der vorher definierten Rollenverteilung abgewichen werden.

Die Co's sollten sich vor dem Verfahren auch auf Erfolgskriterien der CM festlegen, z.B. inhaltlicher Art, die Zielsetzung der jeweiligen Sitzung oder einfach nur der Aspekt der guten Zusammenarbeit.

Wenn bisher keine Erfahrungen in der Zusammenarbeit bestehen, ist ein durch bewusstes aktives Zuhören gestütztes gemeinsames Gespräch über ein inhaltliches Thema aber auch die Diskussion eines eigenen Konfliktes während der Vorbereitungsphase. So lernen beide, sich aufeinander einzustellen. Hilfreich ist eine kurze „Loop-Runde“ auch vor Beginn des Verfahrens, um zum aktuellen Zeitpunkt auf eine „Wellenlänge“ zu kommen.

Wichtig ist jeweils nach einer Sitzung die Nachbereitung, weil dadurch die Basis geschaffen wird, in der nächsten Sitzung mit dem gleichen Co-Mediator aber auch im nächsten Verfahren ggf. sogar mit einem neuen Co-Mediator, auf der Basis der Erfahrung der durchgeführten CM Änderungen des eigenen Verhaltens zu erreichen.

5.3 Verhalten während des Mediationsverfahrens

Innerhalb des Mediationsverfahrens sollten die Co's offen sein für andere Wahrnehmungen des Partners und Interventionen des Partners. Auf keinen Fall sollte ein Konflikt zwischen den

¹¹ vgl. dazu auch die in 5.4 beschriebene gegenteilige Auffassung von Rashkis.

Co's vor den Parteien ungelöst bleiben, dagegen ist ein konstruktives Vorgehen bei der Konfliktlösung im Sinne des transformativen Stils sinnvoll.

Sollte eine kontroverse Auffassung über die Wahrnehmung der Themen und Bedürfnisse zwischen den Co's herrschen, ist es gut, diese so früh wie möglich herauszuarbeiten.

Konflikte zwischen den Co's können dabei sowohl nonverbal oder auch verbal ausgehandelt werden. Wenn einer der Co's das Gefühl hat, es liegt eine Situation vor, die einer tiefergehenden Analyse bedarf, sollte das Verfahren unterbrochen werden, um „of the records“ dieses Thema zwischen den Co's zu verhandeln.

Innerhalb des Verfahrens sollten die Co's vor den Parteien offen miteinander kommunizieren. Ungünstig ist ein verdeckter Informationsaustausch durch das Austauschen geschriebener Notizen, weil es für die Parteien nicht nachvollziehbar ist.

Auf keinen Fall sollte ein Partner den Anderen bloßstellen, in dem er ihn unterbricht, oder eine gerade getroffene Entscheidung des Anderen revidiert. Er kann aber den anderen um Erlaubnis für eine Intervention bitten und dann mit dessen Zustimmung den Verfahrenfortgang anders gestalten

In einer Mediation mit Co's, kann der eine Mediator sich darauf konzentrieren, nonverbal mit einer Partei zu kommunizieren, während der andere Mediator mit der anderen Partei verbal kommuniziert.

5.4 Spezielle Verfahren der Co-Mediation

Nachfolgend werden beispielhaft fünf typische Verfahrenstechniken vorgestellt, deren Einsatz innerhalb einer Co-Mediation Vorteile bringt oder sogar nur in einer Co-Mediation durchführbar ist.

a) Einzelgespräche

Speziell in Verfahren der CM bietet sich die intensive, parallele Nutzung von Einzelgesprächen an. Zum Einen erlaubt diese Möglichkeiten der Deeskalation, die bei nacheinander durchgeführten Einzelgesprächen auf Grund der ggf. zu Unruhe und Aufschaukeln der Stimmung führenden Wartezeit nicht so gegeben sind. Zum Anderen bietet sie Chancen, Aspekte einzubringen, die in einem offenen Verfahren ohne Einzelgespräche aus Angst vor dem Verlust von Verhandlungspositionen oft gar nicht deutlich werden.¹²

Auch der durch die parallele Durchführung gewonnene Zeitvorteil ist ein nicht zu vernachlässigender Aspekt.

Bei mehreren nacheinander durchzuführenden parallelen Einzelgesprächen kann ein Wechsel der Mediatoren zwischen den Parteien sinnvoll sein, um

- auf einen gleichen Informationsstand zu kommen,
- auch in den Einzelgesprächen, den unterschiedlichen Background der Co's einbringen zu können,
- eine zu hohe Identifikation zwischen Partei und Mediator zu vermeiden,
- die Gefahr einer Parteinahme durch den Mediator zu unterbinden.

Voraussetzung ist dann aber eine regelmäßige Abstimmung der Co's zwischen den Runden.

b) Aktiver Stilwechsel

Der Wechsel des Mediationsstils innerhalb eines Verfahrens, z.B. vom facilitativen zum evaluativen oder transformativen zum evaluativen Stil, führt, solange er von einem Mediator durchgeführt wird, leicht zu einer gewissen Unruhe der Parteien. Dieser Wechsel kann

¹² vgl. meine KE2 zum Thema Caucus

dagegen in einer CM, in der jeweils ein Mediator konsequent einen Stil verfolgt,¹³ äußerst beruhigend wirken, bringt er doch für die Parteien eine gewisse Konsequenz der Verfahrensführung ein und erlaubt es den Medianden, sich besser auf den Stilwechsel einzustellen. Auch der Wechsel im Stil zwischen einem eher empathisch verständnisvollen Verhalten zu einem mehr herausfordernden Verhalten ist bei einer klaren Rollenverteilung für die Parteien eher nachvollziehbar.

c) Reflecting Team

In dieser Verfahrenstechnik erörtern die Mediatoren vor den Parteien den Konflikt aus Ihrer Sicht.

Durch den Abstand, als Beobachter zu erleben, wie gewisse Diskussionen bzw. Inhalte in einem Dialog (zwischen „Profis“) aufgearbeitet werden – Mediator und Co-Mediator tauschen sich aus über Erfahrungen und Wahrnehmungen innerhalb der Mediation aus -, findet für die Medianden eine bewusstere Wahrnehmung der aktuellen Situation statt.

Diese Technik darf nicht zu einem Schauspiel der Mediation selbst werden, weil die Gefahr besteht, durch ein vorgespeltes Rollenspiel Interpretationen der Medianden vorzunehmen.

Auf der anderen Seite kann die Reflektion (nicht das Schauspiel) von Verhalten helfen, dass die Medianden sich selbst aus einem anderen Blickwinkel erleben und somit gespiegelt bekommen, wie ihr Verhalten innerhalb (und ggf. auch außerhalb) des Verfahrens wirkt.

d) Gemischtes Doppel

Das gemischte Doppel¹⁴ ist letztendlich eine Mischung der Vorgehensweisen Einzelgespräch und Reflecting Team. Diese Verfahrenstechnik bietet sich insbesondere innerhalb einer Scheidungsmediation an.

Es sprechen nach einer gemeinsamen kurzen Begrüßungssequenz zunächst jeweils der männliche Mediator und männliche Mediand sowie die weibliche Mediatorin und weibliche Mediandin in einem Einzelgespräch über den Konflikt aus deren jeweiliger Sicht.

Anschließend berichtet das Mediatorenpaar wertfrei sich gegenseitig im Beisein der aber ohne Blickkontakt zu den Medianden, was sie im Einzelgespräch über den Konflikt erfahren haben. (Reflecting Team - Geschichtenspiegel)

Anschließend dürfen die Medianden zu der jeweiligen Darstellung aus ihrem Einzelgespräch Stellung nehmen und das Gesagte korrigieren bzw. ergänzen. (Spiegelkorrektur)

Anschließend bekommen die Medianden Gelegenheit, das soeben Wahrgenommene zu diskutieren, wobei sich in dieser Phase die Mediatoren weitestgehend zurückhalten und sich auf das Beobachten beschränken. Dabei steht insbesondere das Verhalten der Medianden im Vordergrund, bietet es doch ausreichend Erkenntnisse, das nachfolgende Vorgehen daraus zu bestimmen.

Eines der wichtigsten Elemente innerhalb des gemischten Doppels, auf das i.d.R. häufig zurückgegriffen wird, ist das Reflecting Team, bei dem konsequent die Mediatoren das soeben erlebte (im Blickkontakt aufeinander gerichtet, ohne eine Intervention der Medianden zuzulassen) diskutieren.

¹³ Cohen berichtet von guten Erfahrungen in der stilbezogenen Rollenverteilung der Co-Mediatoren, wo zu Beginn (ca. 80% des Verfahrens) der erste Mediator einen facilitativen-transformativen Stil verfolgt und zum Abschluss des Verfahrens der zweite Mediator zu einem facilitativen-evaluativen Stil übergeht. Cohen nennt dieses Vorgehen „tag-team mediation“ vgl. Cohen, S. 2004 S. 76

¹⁴ Watzke, E. 2000

Anschließend können die Medianden wieder Gelegenheit bekommen, das soeben Erlebte zu diskutieren.

Diese Abfolge kann sich mehrfach wiederholen.

Neben üblichen Interventionstechniken kann ein Gemischtes Doppel an Ende zu einer Umkehrung des Reflecting Teams führen, in der die Medianden dem Mediatorenpaar ihre Lösung vorspielen.

e) 2nd Chair

Ein weiteres interessantes Verfahren ist das "2nd Chair" Modell¹⁵. In diesem Verfahren spielt der Co-Mediator eine mehr assistierende Rolle. Er nimmt nicht aktiv als Mediator am Verfahren teil.

Je nach Art des Verfahrens sitzt der Co-Mediator gegenüber dem Mediator oder abseits des Verfahrens.

Wesentliche Aufgabe des Co-Mediators ist die Beobachtung des Verfahrens und des Mediators und dabei darauf zu achten, dass wesentliche Aspekte inhaltlicher Art oder auf die Beziehung zwischen den Parteien bezogen, die dem Mediator entgehen, über Feedbackrunden in den Pausen in das Verfahren eingebracht werden.

Auch Wahrnehmungen bezüglich des Verhaltens des Mediators in der Führung des Verfahrens können so direkt eingebracht werden. Rashkis berichtet von sehr guten Erfahrungen in der Verfahrensgestaltung und Qualität des Verfahrens.

Die Mediatoren müssen sich in diesem Modell, in dem ein klarer Lead herrscht, weniger um ihre Synchronisierung kümmern. Ein weiterer sehr positiver Nebeneffekt ist die Möglichkeit, auf diese Weise weniger erfahrene Mediatoren an die Praxis heranzuführen.

Letztendlich haben wir innerhalb unserer Ausbildung dieses Modell regelmäßig durch unsere Beobachterrolle bereits trainiert.

Interessanterweise weist Rashkis auch darauf hin, dass es selbst bei einem eher passiven Co-Mediator sinnvoll ist, für den durch Diesen erbrachten zusätzlichen Service entsprechende (aber im Verhältnis niedrigere) Honorare zu verlangen.

5.5 Vertragliche Regelungen zur Co-Mediation

Vor Beginn des Mediationsverfahrens sollte zwischen den Co's geklärt sein, in welcher Form der Vertrag mit den Medianden geschlossen wird. Soll nur einer der Mediatoren den Mediationsvertrag schließen und den Anderen als Subunternehmer einbinden oder wird ein Vertrag zwischen vier Parteien geschlossen.

Im ersteren Fall benötigen die Co's untereinander eine Vereinbarung, die den Subunternehmer an die vertraglichen Pflichten des Vertragspartners zu den Medianden (Verschwiegenheit, Vertraulichkeit, Haftpflicht, etc.) bindet.

6 Bewertung der Co-Mediation

Durch den Einsatz von CM in Mediationsverfahren ergeben sich Vor- und Nachteile für die Parteien und die Mediatoren. Das Vorgehen birgt aber auch gewisse Risiken in sich. Im Folgenden soll darauf im Einzelnen eingegangen werden.

6.1 Vorteile für die Parteien

- Die kognitiven Kompetenzen beider Mediatoren addieren sich nicht nur sondern, potenzieren sich und erweitern damit die Qualität der Gespräche und Lösungen.¹⁶

¹⁵ Rashkis, C. 2003

- Das erweiterte fachliche und soziale Kompetenzspektrum des Mediatorenteams eröffnet unterschiedliche Perspektiven auf die Problemstellung.
- Die Allparteilichkeit wird in allen Fällen verbessert, in denen das Mediatorenpaar dem Paar der Medianden bei Ihrer jeweiligen Unterschiedlichkeit gleicht, z.B. Mann/Frau, Jurist/im Fachthema erfahren, Ingenieur/Kaufmann bzw. bei Sprach-, Kultur- oder Religionsunterschieden.
- Die Rollenverteilung oder Ausgangssituation der Co's (Geschlecht, kultureller oder fachlicher Background, etc.) ermöglicht den Medianden eine höhere Identifikation mit den Mediatoren und öffnet damit zusätzliche Kommunikationsebenen.
- Vorteilhaft kann es auch sein, wenn einer der Mediatoren bewusst nicht aus dem Fachgebiet des Konfliktes kommt. „Der unverstellte Blick und die Offenheit der Fragestellungen des ‚Outsiders‘ ermöglichen Zugänge zu Problemen, die einen ‚Insider‘ mit all seinen Erfahrungen und Vorurteilen nicht zur Verfügung stehen.“¹⁷

6.2 Vorteile für die Mediatoren

- Für den Mediator ergibt sich ein sozialer Kompetenzgewinn, wenn vom Verhalten des Co-Mediators neue Erfahrungen ausgehen.¹⁸
- Der Mediator kann Feedback zum eigenen Vorgehen und Verhalten direkt von einem Verfahrensbeteiligten bekommen.
- Eigene Konzentrationsschwächen können aufgefangen oder ausgeglichen werden.
- Unter dem Blickwinkel des derzeit geltenden Rechtsberatungsgesetzes, kann CM mit einem Rechtsanwalt ein Ausweg für nicht-anwaltliche Mediatoren sein, auch wenn dieser Aspekt derzeit durchaus gegensätzlich diskutiert wird und mit Einführung des neuen Rechtsdienstleistungsgesetzes auch in den Hintergrund rücken könnte.¹⁹

6.3 Nachteile für die Parteien

- Je nach Vereinbarung entstehen für die Medianden höhere Kosten des Mediationsverfahrens.
- Eine ggf. schlechte Koordination zwischen den Co's führt zu einer erheblichen Ineffizienz des Verfahrens.
- Ein unterschiedliches Vorgehensmodell bzw. unterschiedliche Mediationsstile zwischen den Co's können zu Unsicherheit bei den Medianden führen, wenn diese nicht bewusst eingesetzt werden.
- Die mögliche Uneinigkeit zwischen den Mediatoren kann dazu führen, dass das Mediationsverfahren auf eine Meta-Ebene (unterschiedliche Sichtweisen der Mediatoren) abdriftet.
- Mangelnde Empathie zwischen den Mediatoren führt zu Stress für die Medianden und kann damit auch den Ausgang des Verfahrens stark belasten.

6.4 Nachteile für die Mediatoren

- Es besteht ein größerer Abstimmungsaufwand bei der Termingestaltung.
- Je nach Vereinbarung ergibt sich ggf. ein geringeres Honorar für den Einzelnen.
- Interventionen durch den Partner können aus Sicht des Mediators zu einem ungünstigen Zeitpunkt erfolgen.

¹⁶ vgl. Paul, C., Zurmühl, S. ohne Datum

¹⁷ Keydel, B., Knapp, P. 2003, S. 58

¹⁸ vgl. Paul, C., Zurmühl, S. ohne Datum

¹⁹ vgl. Zehle, K., dort insbesondere Kapitel 4.2.5

- Neben den Parteien muss der Mediator sich auch auf seinen Co-Mediator konzentrieren, was eine wesentlich höhere Belastung für den Mediator mit sich bringt.
- Das Einstellen auf die Haltung und Vorgehensweise des Co-Mediators kann zu einer inneren Konfliktsituation beim Mediator führen.

6.5 Risiken der Co-Mediation aus Sicht aller Beteiligten

- Das sich Verlassen auf den jeweils anderen Mediator, kann zur Abflachung der Intensität der Verfahrensbegleitung durch Beide führen
- Sollte zwischen beiden Mediatoren eine gewisse Konkurrenzsituation bestehen, sei es in Hinblick auf den allgemeinen Markt oder auf mögliche Folgeaktivitäten für eine der Parteien in anderem Umfeld, kann das dazu führen, dass eine gewisse „Profilierungssucht“ für die Mediatoren besteht. Dieses kann sowohl für die Mediatoren als auch für die Medianden sehr störend wirken.
- Es können sich neue Allianzen bilden, zwischen je einem Mediator und einer Partei

7 Zusammenfassung und Bewertung für das eigene Vorgehen

Unabhängig davon, welches Modell der CM, sei es in Hinblick auf die Zusammensetzung des Teams oder auf die gewählte Vorgehensweise, gewählt wird, überwiegen die Vorteile einer CM. Durch CM erhöht sich die Qualität des Verfahrens und des Ergebnisses, i.d.R. sinkt auch der zeitliche Aufwand für die Medianden.

8 Verwendete Literatur

CEDR Solve, Co-Mediation, gefunden unter

http://www.cedrsolve.com/index.php?location=/services/mediation/co_mediation.htm, ohne Datum,

Cohen, Steven, Resolving Disputes with Tag Team Mediation, Los Angeles Lawyer, July-August 2004, S. 76
gefunden unter http://www.litigationbusters.com/tag_team_mediation.pdf

Lim Lan Yuan, Gloria Lim, 2003, Joint SISV-CMC Mediation Scheme – Experiment in Co-Mediation,
Paper presented on ASIA Pacific Mediation Forum, Singapur 2003, gefunden unter
<http://www.unisa.edu.au/cmrg/apmf/2003/lly&glim.pdf>

Keydel, Birgit, Knapp, Peter; Zwei plus zwei gleich fünf, ZKM-Zeitschrift für Konfliktmanagement 2/2003
S. 57-60

Metzger, Tilman, Co-Mediation, Handout des PPM 4 09/04

Paul, Christoph C., Zurmühl, Sabine, ohne Datum, Vier Schultern, vier Augen, zwei Herzen und Hirne,
Anmerkungen zur Co-Mediation, BAFM, Nachrichtenteil der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für
Familienmediation e.V., gefunden unter <http://www.bafm-mediation.de/Dokumentation/KPComed.html>

Politeia – Forum für Politische Mediation, ABC der Mediation, gefunden unter
<http://www.politeia.at/ABC.pdf>

Psychotherapieforum Kufstein-Kitzbühel, Mediation, gefunden unter
<http://www.psychotherapieforum.at/doc/mediation.htm>

Rashkis, Craig 2003, The 2nd Chair: A Mediation Model Maximizing Service, Mentorship and Ownership,
gefunden unter <http://www.mediate.com/articles/rashkisc.cfm>

Suares, Marinés 2003, Family Mediation: De-Construction of a Complexity, World Mediation Forum
gefunden unter <http://www.geocities.com/Athens/Academy/4799/forum/64comed.html>

Watzke, Ed Das Gemischte Doppel, in Äquilibristischer Tanz zwischen Welten, Godesberg 2000, S. 30 – 43

Zehle, Klaus-Olaf 2004, Rahmenbedingungen für die Tätigkeit eines freiberuflichen nicht-anwaltlichen
Mediators unter dem Hintergrund des European Code of Conduct of Mediators, des Entwurfs zum neuen
Rechtsdienstleistungsgesetz, der angekündigten Direktive der EU und der Einführung eines möglichen
Mediationsgesetzes. Studienarbeit Viadrina Universität