ONLINEKOMMENTAR
DER FREI ZUGÄNGLICHE
RECHTSKOMMENTAR

KOMMENTIERUNG ZU

Vorb. zu Art. 213 – 218 ZPO

Eine Kommentierung von Jonas Fischer
Herausgegeben von Lorenz Droese

Stand der Bearbeitung: 26.03.2023
PDF erstellt am: 06.10.2026
DOI: 10.17176/20230411-203403-0

ZITIERVORSCHLAG

Jonas Fischer, Vorbemerkung zu Art. 213 – 218 ZPO, in: Lorenz Droese (Hrsg.), Onlinekommentar zur Zivilprozessordnung

Kurzzitat: OK-Fischer, N. XXX zu Vorb. zu Art. 213 – 218 ZPO.

GLIEDERUNG

I. Mediation als Teil der alternativen Streitschlichtungsverfahren (ADR) 3
II. Historische Entwicklung der Mediation 4
III. Begrifflichkeiten 6
A. Definition 6
B. Abgrenzungsfragen 7
1. Schlichtung 7
2. Gerichtsnahe Mediation 8
3. Schiedsgerichtsbarkeit 9
IV. Rechtsgrundlagen, Anwendungsbereich und Verträge 10
A. Rechtsgrundlagen 10
B. Hauptanwendungsbereich der Mediation 10
C. Verträge in der Mediation 11
1. Rechtliche Einordnung 11
2. Mediationsabrede und Arbeitsbündnis 13
3. Mediationsvertrag und Mediationsvereinbarung 14
V. Grundsätze und Struktur des Mediationsverfahrens 15
A. Grundsätze des Mediationsverfahrens 15
B. Struktur des Mediationsverfahrens (Phasenmodell) 16
VI. Praktische Fragen 22
A. Professionalisierung und Qualifikationen in der Mediation 22
B. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte als Mediationspersonen 23
Literaturverzeichnis 23

I. MEDIATION ALS TEIL DER ALTERNATIVEN STREITSCHLICHTUNGSVERFAHREN (ADR)

1 Mediation ist ein Verfahren, welches sowohl explizit als auch implizit zur Lösung von Konflikten verwendet wird, wobei die «Konflikte» nicht zwingend eine juristische Frage i.e.S. beinhalten. Explizit ist ein Mediationsverfahren dann, wenn es sowohl von der Mediatorin bzw. dem Mediator als auch den beteiligten Parteien ausdrücklich so bezeichnet und verstanden wird und grundsätzlich nach dem Phasenmodell (s. unten Abschnitt V.B.) abläuft. Implizit wird Mediation dann verwendet, wenn Elemente aus der Mediationslehre zur Lösung eines Konflikts eingesetzt werden, der sich nicht im expliziten Setting eines Mediationsverfahrens abspielt. Zu denken ist z.B. an den impliziten Gebrauch von Techniken wie etwa dem *Paraphrasieren*, welche für Mediationsverfahren typisch sind. Die vermittelnde bzw. *mediierende* Person muss dabei nicht zwingend eine Mediatorin oder ein Mediator i.e.S. sein. So bedienen sich Vorgesetzte, Kollegen oder neutrale Vertrauens- und Ansprechpersonen oft sogar intuitiv methodischer Kniffe aus der Mediationslehre, ohne dass sie bzw. die Konfliktparteien sich in einem «Mediationsverfahren» wähnen.

2 Im rechtswissenschaftlichen Diskurs wird die Mediation gemeinhin dem Sachgebiet der **Alternative Dispute Resolution (ADR)** bzw. der alternativen Streitschlichtungsverfahren zugeordnet. Dort gilt sie nebst der Schiedsgerichtsbarkeit als das prominenteste[1] Verfahren innerhalb von ADR[2] und wird von einer unparteiischen und neutralen Drittperson durchgeführt, welche von allen Konfliktparteien gleichermassen anerkannt wird.[3] Im Unterschied zu anderen ADR-Methoden wie insb. der **Schiedsgerichtsbarkeit** (Arbitration) sind Mediatorinnen und Mediatoren aber nicht in die *Sachentscheidung* involviert.[4] Dazu gehört, dass letztere innerhalb des Mediationsverfahrens keine konkreten Lösungsvorschläge machen dürfen,[5] insb. auch nicht in Form eines Vergleichsvorschlages, wie dies etwa in Schlichtungsverfahren üblich ist.[6] Damit unterscheidet sich die Mediation wesentlich von anderen ADR-Verfahren wie der Schlichtung oder der Schiedsgerichtsbarkeit; und letztlich auch von der herkömmlichen richterlichen Rechtsprechung. Nebst den Grundformen der reinen Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit haben sich in der Praxis auch **hybride Formen** (MEDARB, ARBMED, MEDALOA usw.) entwickelt, welche die Wesenszüge mehrerer ADR-Methoden miteinander kombinieren.[7]

3 Eines der Hauptziele von Mediationsverfahren ist eine **Wiederherstellung** der Beziehung zwischen den zerstrittenen Konfliktparteien.[8] Dafür wird im Setting der Mediation ein Raum geschaffen, in

1. Schäfer, S. 1; Bennett, S. 4: «Another classic form of ADR is mediation, in which a neutral attempts to facilitate settlement of a dispute by listening to the parties and uncovering the strengths and weaknesses of their positions, so that they can more rationally discuss settlement».
2. Girsberger/Peter, Rz. 11; Grill, S. 38; Krainz/Rabl, S. 37 ff.; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 3; Engel, S. 2; Carniero/Novais/Andrade/Zelenikow/Neves, S. 2: «Another form of conflict resolution is mediation, in which the parties in dispute are guided by a 3rd neutral and independent entity who tries to guide the process to an outcome that may satisfy both parties. In this approach, like in negotiation, both parties decide about the outcome instead of it being imposed by the nonaligned one, but with its added assistance»; Zillessen, S. 19; ausführlich zum Verhältnis der Schiedsgerichtsbarkeit zur übergeordneten Kategorie der ADR-Verfahren: Tercier, S. 3 ff.
3. Besemer, S. 14; Kolodej, S. 178.
4. Grill, S. 38.
5. Girsberger/Peter, Rz. 11; Adler, S. 64: «Purists argue that in mediation (as opposed to adjudication) disputants are neither coerced to the bargaining table nor directed into specific agreements. The dispute, any agreement to end the dispute, must come from within. Neutrals may exert great control on the organization of communication and negotiation processes, but responsibility for outcomes rests with the parties».
6. Schüttel, S. 23.
7. Siehe dazu ausführlich: Fischer/Schneuwly, S. 493 ff.; sowie Girsberger/Peter, Rz. 11.
8. Besemer, S. 14.

welchem Betroffene auf dem Weg zu einer gemeinsamen Lösungsfindung zu Reflexion und Veränderung von Haltungen und Verhalten eingeladen werden.[9] Daraus folgt, dass genauso viele Lösungsmöglichkeiten existieren, wie von den Konfliktparteien in Betracht gezogen werden.[10] Voraussetzung für diese Vielfalt von Konfliktlösungsmöglichkeiten ist, dass die Parteien eigene Bedürfnisse, Ideen oder Ergebniswünsche zurückstellen, und bisweilen auch Unsicherheiten aushalten können.[11] Dass die Konfliktparteien sich auf das gegenseitige Analysieren und Vorwerfen vergangener Fehler stützen, sollte zwar nicht im Mittelpunkt stehen,[12] wenngleich vergangene Verletzungen, Unzufriedenheit oder Missverständnisse durchaus thematisiert und reflektiert werden.[13] Wichtig ist dabei, dass die Mediation keinesfalls in ein therapeutisches Setting abgleitet, sondern den Fokus der Parteien im Veränderungsprozess auf gemeinsame Lösungspotentiale lenkt.[14] Ein Spielraum für einvernehmliche Lösungen[15] öffnet sich nämlich erst dann, wenn sich alle beteiligten Parteien von festgefahrenen Erwartungen lösen, und ihre Perspektivenwechsel durchlaufen.[16] Zentral ist beim klassischen Mediationsverfahren, dass sowohl die Teilnahme am Prozess als auch der Abschluss einer Mediationsvereinbarung für die Konfliktparteien stets von Freiwilligkeit getragen ist.[17] Zusammenfassend besteht die Hauptaufgabe von Mediatorinnen und Mediatoren darin, den Parteien einen Raum zur Verfügung zu stellen und sie bei der Lösungsfindung zu begleiten, ohne dabei selber Vorschläge zu unterbreiten.

II. HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER MEDIATION

4 Aus historischer Perspektive verfügt die Mediation in vielen Ländern und Kulturen über eine lange Tradition.[18] So finden sich z.B. erste Ansätze mediativen Wirkens bereits ca. 3000 Jahre v. Chr. bei den Sumerern Südbabyloniens[19] sowie erste Spuren der Vermittlungslehre i.w.S. vor 6000 Jahren in China.[20] Als Wiege der modernen Mediationsbewegung sind allerdings die USA der 1960er Jahre zu nennen, welche während der spannungsgeladenen Zeit von Bürgerrechtsbewegung, Vietnamprotesten und den aufflammenden Studenten-Unruhen Turbulenzen erlebten.[21] Seither verbreitete sich die Mediation ausgehend von den USA gegen Ende der 1980er Jahren auch in Kanada[22] und in Europa.[23] Allerdings stellte sich nach den ersten Versuchen, die neue Methode in Deutschland – und in der Schweiz dürfte es sich ähnlich verhalten – heimisch zu machen, Ernüchterung ein: Es wurde klar,

9. Lauterbach, S. 84; Marriott, S. 234: «It is no more and no less than an attempt to reach a consensual settlement»; Pilartz, S. 30; Warwel, S. 25; ferner: Le Forestier, S. 44 m.w.H.; Hauser, S. 73 zur Zukunftsorientierung.
10. Warwel, S. 25.
11. Wermke, S. 49.
12. Rosner/Winheller, S. 25.
13. Wermke, S. 49.
14. Lauterbach, S. 83; ausführlich betr. Abgrenzung zur Psychotherapie: Fischer/Schneuwly, S. 227 ff.
15. Zbinden, S. 4.
16. Ihde, S. 53.
17. Girsberger/Peter, Rz. 11; Mähler/Mähler, S. 19; Marriott, S. 234: «The Process is a completely consensual one and in no sense binding»; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 1.
18. Fischer/Schneuwly, S. 213 ff. sowie Girsberger/Peter, Rz. 449; mit einem ausführlichen historischen Überblick; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 3; Daly/Higgins/Bolger: «Mediation has been employed as a conflict resolution tool for centuries on both national and international levels.»; Günter/Bruns, S. 87 f.; Herrmann/Scherg, S. 73 ff., zur Wirtschaftsmediation im Jemen; Kolodej, S. 177; Kummer, S. 18 ff.; Poschke, S. 197; Reutter, S. 7; Röthemeyer, S. 30 ff.; Schäfer, S. 13; Schuettel, S. 11 ff.; Tan, S. 7: «Traditional mediation practices have been documented in Albania, Burundi, China, Japan, the Philippines, the Republic of Korea and Singapore.»
19. Proksch, S. 197 f.
20. Proksch, S. 43; siehe dazu auch: Schäfer, S. 13; Schuettel, S. 12; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 3.
21. Besemer, S. 14; Girsberger/Peter, Rz. 446; Günter/Bruns, S. 87; Rosner/Winheller, S. 24; Röthemeyer, S. 31; Schäfer, S. 13; Tan, S. 8: «In countries such as Australia, New Zealand and the United States, mediation services and regulations were established in the early 20th century to address labor disputes. Labor disputes in the late 19th and 20th centuries were often costly, disruptive and even violent»; Schuettel, S. 12; Wöhrer, S. 25.

dass es nicht genügte, Mediatorinnen und Mediatoren auszubilden und das Angebot vor Ort zu bereichern,[24] da sich die kontinentaleuropäische Entwicklung von der ursprünglichen US-Bewegung wesentlich unterscheidet: In den USA ging die Professionalisierung der Mediation im Wesentlichen auf das **Harvard-Konzept**[25] zurück,[26] welches stark von der *Verhandlungslehre* geprägt ist und sich in der Publikation The Promise of Mediation (1994)[27] von R.A.B. Bush und J. Folger widerspiegelt.[28] Zudem wurden an den Universitäten in den USA und in Australien Mediation und ADR-Methodik seit den 1990er Jahren systematisch als fester Bestandteil in die juristische Grundausbildung integriert.[29] Im Kontrast dazu wurde die kontinentaleuropäische und insb. auch die schweizerische Mediationslehre methodologisch nicht primär aus dem Verhandlungsmodell abgeleitet.[30] Vielmehr erfuhr sie auch anderweitige Prägungen, wie etwa aus Ansätzen der systemischen Therapie und von einer bis in die 1920er Jahre nachvollziehbaren Debatte zum Thema Schlichten statt Richten,[31] welche ideologisch mit der Demokratisierung des Justizwesens sowie deren Entlastung verbunden war,[32] welche bis heute von Behörden als Argument propagiert wird.[33] In dieser Entwicklung lässt sich somit eine bewusste Reaktion und Abgrenzung zu den gesetzlich normierten, traditionellen Konfliktlösungsverfahren herauslesen.[34] Solche historischen Zusammenhänge sollten jedoch nicht mehr dazu verleiten, Mediation und ADR-Verfahren in ihrer gegenwärtigen Form als Gegenstück zu gerichtlichen Verfahren zu verstehen: Sie sind lediglich «alternativ» in dem Sinne als dass ein Konflikt unter Zuhilfenahme unterschiedlicher *Drittpersonen* gelöst werden kann: Ob dies ein staatliches Gericht oder eine Mediatorin, eine (staatliche) Schlichtungsstelle oder ein Schiedsrichter ist, hängt von den konkreten Gegebenheiten der Konfliktsituation ab.

5 In der Schweiz etablierte sich die Mediation Ende der 1980er Jahre zunächst in der Westschweiz[35] und fand in unterschiedlichen Sachgebieten Anwendung.[36] Zum Bekanntheitsgrad trugen auch unterschiedlichste Bemühungen bei; so organisierten 1991 Initiativgruppen ein internationales Kolloquium zur Mediation am Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung in Lausanne.[37] Bis die

22. Bernard, S. 1: «Les années 1980 voient plusieurs institutions et corporations professionnelles multiplier les possibilités de formation de base à la pratique de la médiation. En 1981, le Centre de services sociaux du Montréal métropolitain offre le premier service public et gratuit de médiation globale en matière de séparation, de divorce et de garde d'enfants. En 1984, par l'entremise du Centre de services sociaux de Québec, un service de médiation de même nature, mais réservé au volet de la garde d'enfants, est implanté dans la région de Québec.»; siehe dazu auch: Clark, S. 15.
23. Fankhauser-Lobsiger, S. 1; Frenkel/Stark, S. 1: «The past twenty or thirty years have seen an explosive growth in the use of mediation in the United States.»; Girsberger/Peter, Rz. 446; Hager, S. 53; Hellriegel, S. 85 f.; Hopt/Steffek, S. 5 ff.; zum Überblick über den Kodifizierungsprozess in Europa siehe: Mundschütz, S. 87 ff.; Reutter, S. 7; Risse, S. 1620; Schäfer, S. 13; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 1.
24. Lünse, S. 38.
25. Von Westphalen, S. 946 ff.; Tröndle, S. 118.
26. Kolodej, S. 177; Köstler, S. 13; Röthemeyer, S. 32.
27. Bush/Folger, m.w.H.
28. Tröndle, S. 118 f.
29. Eckardt, S. 184.
30. Tröndle, S. 119 f.
31. Böttger/Hupfeld, S. 155 ff., mit weiterführenden Anmerkungen; ferner Kummer, S. 17 ff.
32. Röthemeyer, S. 32.
33. Krepper, S. 259.
34. Rosner/Winheller, S. 24.
35. Fankhauser-Lobsiger, S. 1; Girsberger, S. 646; Girsberger/Peter, Rz. 447; Schulthess-Komm.-Liatowitsch/Mordasini, Art. 213 ZPO N. 1 ff; Risse, S. 1620; Wirz, S. 92. Hingegen folgte z.B. in Österreich eine erste fundierte Auseinandersetzung mit Mediation ein paar Jahre später in 1993, anhand des Modellversuchs Familienmediation, welcher auf positive Resonanz stiess und bis heute fortgeführt wird: Proksch, S. 46; Wöhrer, S. 26, m.w.H.
36. Zur Mediation im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis siehe: Ehrli, S. 47 ff.; Meyer, S. 220 ff.; Lehmann, S. 169 ff.; zur Mediation im Verwaltungsbereich siehe die ausführlichen Beiträge von: Notter; Pfisterer; und in Bereichen wie Ehe- und Familienrecht: Rumo-Jungo.
37. Poschke, S. 199; Proksch, S. 39.

Mediation als Konzept in der ZPO eingeführt wurde, musste allerdings viel Widerstand überwunden werden: Abgesehen von vereinzelten Bestimmungen zum Ausstand und zum Zeugnisverweigerungsrecht von Mediatorinnen und Mediatoren sowie der Sistierung des Verfahrens zur Durchführung einer Mediation sah die Expertenkommission im Vorentwurf zur ZPO keine Regelung der Mediation vor.[38] Als sich die Schweiz schliesslich eine einheitliche, bundesrechtliche ZPO gab, fanden sich darin auch Normen zur Mediation. So wurde unter den besonderen Verfahren der 2. Titel die Mediation (Art. 213–218 ZPO) eingeführt. Ziel war allerdings nicht, die Mediation abschliessend zu regeln, sondern nur, ihr Verhältnis zum gerichtlichen Verfahren zu klären.[39] Die Herangehensweise als nicht-abschliessende Regelung erweist sich aufgrund der Vielfalt von Mediationsschulen und im Hinblick auf die vielen hybriden Formen von ADR (MEDARB, ARBMED, MEDALOA) durchaus als sinnvoll, weil sich aus praktischer Perspektive eine hohe Flexibilität in der konkreten Gestaltung und Strukturierung aussergerichtlicher Konfliktlösungsverfahren ergibt, die im Ergebnis den Parteien zu Gute kommt, insbesondere, da diese in der klassischen Mediation selbst und ausschliesslich für die Formulierung einer Lösung verantwortlich sind.

III. BEGRIFFLICHKEITEN

A. Definition

6 Einheitliche Definitionen von Mediation und der damit zusammenhängenden mediationsspezifischen Begriffe haben sich bisher nicht etabliert. Festzustellen ist, dass sowohl die Definitionen[40] als auch die Vielfalt der beruflichen Hintergründe von Mediatorinnen und Mediatoren[41] bzw. deren Interpretation von Mediation[42] eine grosse Vielfalt widerspiegeln. Dass letztere auch Auslegungs- und Verständnisschwierigkeiten generieren kann,[43] liegt auf der Hand. Der eigentliche Begriff Mediation hat sowohl griechische als auch lateinische Wurzeln;[44] das griechische Wort medos steht für neutral, unparteiisch, vermittelnd – die lateinische Wendung media pars bezeichnet die Mitte.[45] Das lateinische Wort mediatio sodann wird mit Vermittlung übersetzt.[46] Dieser Fokus auf die Vermittlung deckt sich mit dem gerne und oft verwendeten Bild der Mediationsperson, welche zwischen den Konfliktparteien in der Mitte steht und sie – beiden gleichermassen zugewandt – dabei unterstützt, die konfliktgenerierenden Differenzen zu überbrücken.[47]

7 Sowohl in der Lehre als auch im praktischen Berufsalltag sprechen Mediatorinnen und Mediatoren von der Profession der Lösungsbeschaffung, einer Art von Handlungskonzept, bzw. der «Mediation» als Dienstleistung, als Haltung oder als Methode zugunsten der Klientschaft:[48] Mediationspersonen verstehen sich als neutrale, allparteiliche und unabhängige Drittpartei, welche sich streitenden Parteien als vermittelndes Element zur Verfügung stellen und sich dabei innerhalb des methodischen

38. BSK-Gelzer/Ruggle, Vorb. zu Art. 213–218 ZPO N. 7.
39. Botschaft ZPO, S. 7335.
40. Siehe für einen Überblick den Beitrag von Lederer, S. 187 ff.
41. Ausführlich zur Frage, was Mediation eigentlich ist: Kreuser, S. 18 ff.; Ade/Alexander, Rz. 21; Proksch, S. 39; sowie eine interessante Selbst- und Fremdbeschreibung der Mediation bei: Heck/Letzel, S. 103 ff.
42. Daly/Higgins/Bolger: «There are many definitions of ‹mediation› contained within guidelines for mediators, codes of conduct and academic literature»; Fankhauser-Lobsiger, S. 4; Hinnen, S. 153.
43. Wandrey, S. 62.
44. Ahmeti, S. 144, m.w.H.; ausführlich zu den historischen Wurzeln: von Sinner, S. 197 ff.
45. Klappenbach, S. 33; Proksch, S. 44; Röthemeyer, S. 30.
46. Besemer, S. 14; Girsberger/Peter, Rz. 449; Gornig, S. 243; Kummer, S. 18; Rosner/Winheller, S. 25; Schuettel, S. 23; Proksch, S. 2; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 1; Wermke, S. 45; Zillessen, S. 8.
47. Gornig, S. 243; Schmitt, S. 43; Von Sinner, S. 202, welche den Begriff mediatrix erwähnt.
48. Kreuser, S. 18; Lederer, S. 191; zur Genese und Definition der Mediation ausführlich: Rosner/Winheller, S. 25 ff.; siehe dazu insb. auch die philosophischen und wissenschaftstheoretischen Überlegungen von: Schmitt, S. 43 ff.; Schulz/Kiefer, S. 71.

ADR-Spektrums auf die Mediation beschränken. Nachdem der Mediationsbegriff in den 1980er Jahren zunächst sehr breit verwendet wurde,[49] folgte eine Gegenbewegung, die eine Begriffsdifferenzierung der Mediation, wie etwa jene von Glasl, anstrebte und klar differenzierte, welche Mediationsmethode für welche Art von Konfliktsituation geeignet ist.[50] Inzwischen sind die Definitionen des Begriffs «Mediation» so zahlreich, und in ihren unterschiedlichen Schattierungen trotzdem so ähnlich, dass eine Aufzählung an dieser Stelle nicht opportun erscheint. Eine ganz grundlegende Definition bietet etwa Keydel an, wenn sie bei der Umschreibung von Mediation von den zwei grundlegendsten Voraussetzungen für eine Mediation ausgeht: Einem vorhandenen Konflikt und der Bereitschaft der betroffenen Konfliktparteien, diesen auch lösen zu wollen.[51] Allerdings lassen sich gerade mit der Mediation eng verbundene Begriffe wie Neutralität und Allparteilichkeit mit dem mediationsspezifischen Vokabular nicht eindeutig definieren und geben weiterhin Anlass zu Diskussionen und Interpretationen, wie etwa Heck und Letzel in ihrem Beitrag ausführlich feststellen und aufarbeiten.[52] Tatsächlich ist es im Berufsalltag so, dass gerade die betroffenen Konfliktparteien ein eigenes Verständnis von Begriffen wie «Neutralität», «Unabhängigkeit» oder «Freiwilligkeit» mitbringen und praktizierende Mediatorinnen und Mediatoren nicht davon ausgehen können, dass sich dieser mit dem jeweils in ihrer Vorstellung «korrekten» Verständnis deckt. Aus diesem Grund klären viele Mediationspersonen bereits auf der Ebene ihres Webauftrittes, spätestens aber anlässlich der ersten gemeinsamen Sitzung die Parteien darüber auf, was sie unter «Mediation» verstehen, und welche Implikationen ihr Verständnis für den weiteren Verlauf des Mediationsverfahrens, und insb. auf für den Prozess wichtige Begriffe wie «Neutralität», «Allparteilichkeit», «Unabhängigkeit», «Freiwilligkeit» oder «Vertraulichkeit» für die Beteiligten haben wird.

8 Wie beim hier vorliegenden Text halten sich Fischer und Schneuwly an die Definition von Mediation aus dem Leitbild des **Centre for Effective Dispute Resolution** *(CEDR)* in London: «Mediation is a flexible process conducted confidentially in which a trained neutral mediator actively assists parties in working towards a negotiated agreement of a dispute of difference, with the parties in ultimate control of the decision to settle and the terms of resolution.»[53] Diese in der Praxis gängige Definition ermöglicht Mediatorinnen und Mediatoren aus allen möglichen beruflichen Hintergründen, einen ausreichenden Spielraum für Klienten- und fallspezifische Bedürfnisse und Voraussetzungen in ihrem Verfahren auszunutzen, ohne sich dabei von den allgemein anerkannten Grundsätzen der einschlägigen Dachverbandsorganisationen zu entfernen. Für angehende Mediatorinnen und Mediatoren lohnt sich vorgängig eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Regelwerk einer Vereinigung, bevor eine Mitgliedschaft bzw. Akkreditierung angestrebt wird. So kann eine Definition von Mediation gefunden werden, welche sowohl mit den etablierten Grundsätzen der Dachorganisation, als auch den eigenen Vorstellungen und spezifischen Bedürfnissen (wie etwa einem spezifischen Fachbereich) übereinstimmt. Es kann jedoch auch bei bereits langjährig praktizierenden Mediationspersonen vorkommen, dass sich das Mediationsverständnis im Laufe der Zeit verändert, was ggf. Anpassungen in Bezug auf die Definition von Mediation verlangt.

B. Abgrenzungsfragen

1. Schlichtung

9 Systematisch sind sowohl die Mediation als auch die **Schlichtung** bzw. das Schlichtungsverfahren[54] unter dem Überbegriff «ADR» einzuordnen. In einem Schlichtungsverfahren legen die

49. Glasl, S. 11.
50. Glasl, S. 12.
51. Keydel, S. 95.
52. Heck/Letzel, S. 103 ff.

Konfliktparteien einer oder mehreren neutralen Schlichtungspersonen ihre Positionen und Argumente dar.[55] Danach unterbreitet die Schlichtungsperson in der Regel einen **Schlichtungsvorschlag**, welcher jedoch für die Parteien **nicht bindend** ist,[56] womit das Ergebnis der Schlichtung letztlich offen bleibt.[57] Wird der Vorschlag von beiden Parteien angenommen, gilt der Konflikt als geschlichtet, wird er von mindestens einer Partei abgelehnt werden, ist der Schlichtungsversuch gescheitert.[58]

10 Ein Vorteil des Schlichtungsverfahrens ist, dass eine neutrale Drittperson den Parteien zeitnah einen **Lösungsvorschlag** unterbreitet, welcher aufgrund der Autorität als Schlichterin bzw. Schlichters besonders glaubwürdig wirkt.[59] Zwar schwingt ein solcher Wunsch nach Lösungsvorschlägen auch in Mediationsverfahren mit: Mangels Entscheidungskompetenz[60] der Mediationsperson resp. aufgrund der Eigenverantwortlichkeit der Parteien[61] kann ihm jedoch nicht entsprochen werden. Umso wichtiger ist es deshalb, Parteien im Vorfeld einer Mediation ausdrücklich und ggf. mehrfach auf diesen wichtigen Unterschied hinzuweisen: Mediatorinnen und Mediatoren machen grundsätzlich keine Lösungsvorschläge. Sollten die Parteien also zum Schluss kommen, dass sie in ihrer Situation jedoch einen konkreten Vorschlag einer neutralen Drittperson suchen, muss auf ein anderes ADR-Verfahren wie eben Schlichtung zurückgegriffen werden. Fachpersonen in Konfliktlösungsfragen sollten sich deshalb mit den verschiedenen Formen von ADR sowie den Abgrenzungsfragen auszukennen, um das jeweils für den Fall geeignetste Verfahren identifizieren und anwenden zu können. Als Beispiel ist die Schlichtung in Abgrenzung zur Mediation besser für Situationen geeignet, in denen es um eher nüchterne und weniger emotionale Themen geht. Dies trifft etwa auf Konflikte zu, welche sich auf Sach- oder Rechtsfragen reduzieren lassen und bei denen nicht zwingend eine Beziehungsklärung im Vordergrund steht.[62] Anlässlich von Schlichtungsverhandlungen werden wie bei konventionellen Gerichtsverfahren[63] konkrete Sachverhalte aus der Vergangenheit behandelt,[64] während sich die Mediation durch eine ausgeprägte Zukunftsorientierung[65] und eine Mitberücksichtigung der Beziehungsebene[66] zwischen den Konfliktparteien auszeichnet.

2. Gerichtsnahe Mediation

11 Nach der schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) kann eine **Mediation an Stelle eines Schlichtungsverfahrens** eingesetzt werden (**Art. 213 ZPO**),[67] ohne ein obligatorisches Schlichtungsverfahren gänzlich zu ersetzen:[68]

---

54. Fischer/Schneuwly, S. 399 ff.
53. https://www.cedr.com/whatismediation/, zuletzt besucht am 4.1.2023.
55. Rosner/Winheller, S. 27.
56. Rosner/Winheller, S. 27.
57. Girsberger/Peter, Rz. 14; Korbion, S. 99.
58. Rosner/Winheller, S. 28.
59. Rosner/Winheller, S. 28.
60. Erk, S. 150; Girsberger/Peter, Rz. 11; Schüttel, S. 23; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 2; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 3; Wermke, S. 45.
61. Ihde, S. 49; Rafi, S. 512; Schäfer, S. 21; Prestin, S. 20; Zbinden, S. 3.
62. Rosner/Winheller, S. 28.
63. Trenczek, S. 37, zur fehlenden Zukunftsorientierung von Gerichtsverfahren.
64. Morawe, S. 9; Schäfer, S. 44, in Bezug auf die Rolle der Vergangenheit in der Mediation; Rosner/Winheller, S. 29; zur Würdigung der Vergangenheit bei den Konfliktparteien in der Mediation siehe ausserdem: Wandrey, S. 62.
65. Besemer, S. 70; Hauser, S. 73; Kolodej, S. 177; Le Forestier, S. 49 f.; Menkel-Meadow, S. 1872: *«In ADR we can look to the future, as well as the past, and involve many more parties than the traditional adversarial system allows.»;* Pfändler, S. 55; Wermke, S. 49.
66. Girsberger/Peter, Rz. 14; Irle, S. 11; Mähler/Mähler, S. 32; Müller, S. 82; Patera, S. 5; Pfändler, S. 55.
67. Botschaft ZPO, S. 7336; SHK-Roberto/Hauser, Art. 213 ZPO N. 5; Schulthess-Komm.-Liatowitsch/Mordasini, Art. 213 ZPO N. 33; KuKo-Gloor/Umbricht Lukas, Art. 213 ZPO N. 1 ff.; CR-Bohnet, Art. 213 ZPO N. 6.

12 Dabei bedarf es einer formgerechten Einleitung eines Schlichtungsverfahrens sowie eines Antrags auf Durchführung einer Mediation bei der Schlichtungsbehörde. Wird das Schlichtungsverfahren als Folge der Mediation durch Einigung (Vergleich, Klageanerkennung oder Klagerückzug) erledigt abgeschrieben (Art. 208 Abs. 1); sind die Wirkungen jene eines «rechtskräftigen Entscheids» (Art. 208 Abs. 2 ZPO); scheitert die Mediation, so wird die Klagebewilligung von der Schlichtungsbehörde ausgestellt (Art. 213 Abs. 3 ZPO).[69] Eine Mediation kann auch im Rahmen eines Gerichtsverfahrens angeordnet – oder eher empfohlen – werden. Die Entscheidung dazu liegt im Ermessen und der Eigeninitiative der zuständigen Richterin oder des Richters.[70] Im Modell einer gerichtsnahen Mediation wird dabei vom Beizug externer Mediationspersonen ausgegangen,[71] wobei der Faktor Zeit häufig als Argument für diese Art von Mediation angeführt wird, ist doch ein Termin für eine Mediation normalerweise kurzfristiger verfügbar als ein Termin für eine klassische mündliche Verhandlung.[72] Ebenso wichtig wie der Faktor Zeit ist das Argument der Kostenreduktion.[73] Entscheidend ist vor allem, dass eine Mediation, welche im Zusammenhang mit einem Zivilprozess stattfindet, stets **vom gerichtlichen Verfahren unabhängig** (Art. 216 Abs. 1 ZPO) bleibt.[74] Auch wenn der gesetzgeberische Auftrag an die Gerichte bestehen bleibt, Konflikte zwischen Streitenden mittels eines Urteilsspruchs zu beenden, sieht Staubli in der Mediation für das Gericht ein zusätzliches Konfliktlösungsinstrument.[75] Dabei muss der konkrete Fall wie üblich gesondert auf seine Mediationstauglichkeit hin überprüft werden,[76] bevor eine solche eingeleitet wird.

3. Schiedsgerichtsbarkeit

13 Im Unterschied zur Mediation, bei welcher die Entscheidungskompetenz stets bei den Konfliktparteien selbst liegt, übertragen die Parteien bei der ADR-Methode «**Schiedsgerichtsbarkeit**» sowohl diese Entscheidungskompetenz als auch die Autorität zur entsprechenden Prozessgestaltung an eine einzige oder auch mehrere, durch sie einvernehmlich bestimmte neutrale Drittpersonen.[77] Die Kompetenz der Schiedsgerichte wird dabei vom Staat erteilt, [78] womit sie als von privaten oder öffentlichen Rechtssubjekten eingesetzte **Privatgerichte** für Zivilstreitigkeiten fungieren, indem sie von den Parteien aufgrund einer privat vereinbarten Willenserklärung angerufen werden.[79]

14 Als Schiedsgericht gilt somit ein «Spruchkörper, der durch die Parteien anstelle der normalerweise zuständigen staatlichen Gerichte zur verbindlichen Streitentscheidung eingesetzt wurde».[80] Wie bei der Mediation findet sich weder in der ZPO noch im IPRG eine **gesetzliche Definition** der Schiedsgerichtsbarkeit; das Verfahren und die Schiedsfähigkeit werden allerdings ausführlich unter Art. 353 ff. ZPO und Art. 176 ff. IPRG behandelt.[81] Grundsätzlich wird zwischen institutioneller Schiedsgerichtsbarkeit und Ad-hoc-Schiedsgerichtsbarkeit unterschieden.[82] Der verbindliche

68. BSK-Ruggle, Art. 213 ZPO N. 2.
69. BSK-Ruggle, Art. 213 ZPO N. 2.
70. Staubli, S. 122.
71. Schmiedel/Wendenburg, S. 115.
72. Glässer, S. 127.
73. Glässer, S. 127.
74. Baumgartner/Dolge/Markus/Spühler, § 62 Rz. 97; zum Verhältnis zum gerichtlichen Verfahren siehe: BSK-Ruggle, Art. 216 ZPO N. 1 ff.; KuKo-Gloor/Umbricht Lukas, Art. 216 ZPO N. 1 ff.; CR-Bohnet, Art. 216 ZPO N. 1 ff.
75. Staubli, S. 122.
76. Staubli, S. 123, mit einem Katalog nützlicher Indikationskriterien.
77. Rosner/Winheller, S. 30.
78. BSK-Girsberger/Habegger/Mraz/Peter/Weber-Stecher, Vorb. zu Art. 353–399 ZPO N. 9.
79. KuKo-Dasser, Vorb. zu Art. 353–399 ZPO N. 3.
80. BGer 4P.114/2006 vom 7.9.2006 E. 4.1; BGE 125 I 389, E. 4a; KuKo-Dasser, Vorb. zu Art. 353–399 ZPO N. 3.
81. Siehe dazu: Wildhaber/Johnson Wilcke, S. 161.

Charakter der Konfliktlösung unterscheidet die Schiedsgerichtsbarkeit von Mediations- und Schlichtungsverfahren.[83]

IV. RECHTSGRUNDLAGEN, ANWENDUNGSBEREICH UND VERTRÄGE

A. Rechtsgrundlagen

15 Die Mediation ist als Methode erst in wenigen schweizerischen Bundesgesetzen zu finden. Als primärer Einsatzbereich gilt der **Zivilprozess** (Art. 213 ff. ZPO), das **Verwaltungsverfahren vor Bundesbehörden** (Art. 33 VwVG) sowie der **Jugendstrafprozess** (Art. 17 JStPO); wobei auf eine Aufnahme der Mediation in die schweizerische StPO bisher verzichtet wurde.[84] Als Alternative zum herkömmlichen Schlichtungsverfahren oder als ergänzendes Instrument während des Gerichtsprozesses wird die Mediation hauptsächlich im Zivilprozess eingesetzt. Sie eignet sich ferner insbesondere für Kinderbelange in familienrechtlichen Verfahren (Art. 297 Abs. 2 ZPO) und wird dort auch oft genutzt.[85]

16 In Bezug auf die Verweigerung von Aussagen durch die Mediationsperson regelt die ZPO explizit, dass Mediatorinnen und Mediatoren im Hinblick auf Mitwirkungspflichten im gerichtlichen Beweisverfahren (Art. 166 Abs. 1 lit. d ZPO), ein beschränktes Verweigerungsrecht haben. Diese Regelung innerhalb der ZPO gilt allerdings einzig und alleine im Umgang mit Gerichtsbehörden und regelt damit nur das Verhältnis der Mediation zum gerichtlichen Verfahren.[86] Was die inhaltliche bzw. methodische Ausgestaltung der Mediation als Verfahren betrifft, so sind für Mediatorinnen und Mediatoren diesbezüglich die Regeln einschlägiger Dachverbände wie etwa dem Schweizerischen Dachverband für Mediation (SDM-FSM), der Schweizerischen Kammer für Wirtschaftsmediation (SKWM) oder des Schweizerischen Anwaltsverbands (SAV) massgebend.

B. Hauptanwendungsbereich der Mediation

17 Wenngleich Mediation sich in fast allen Bereichen zwischenmenschlicher Konfliktkonstellationen einsetzen lässt, haben sich im Verlauf der Zeit einige Schwerpunkte gebildet, bei denen sich die ADR-Methode der Mediation besonders stark etabliert hat. Als **Hauptanwendungsbereiche** der Mediation lassen sich in der Schweiz einerseits **familienrechtliche** und andererseits **arbeitsrechtliche Angelegenheiten**[87] bezeichnen, was sich im Übrigen auch in den entsprechenden Gesetzesbestimmungen verschiedener europäischen Staaten[88] widerspiegelt. Diese Fokussierung auf bestimmte Anwendungsbereiche wurde u.a. dadurch sichtbar, dass sich spezifische Weiterbildungsangebote für Mediatorinnen und Mediatoren herausgebildet haben, die zu einer zunehmenden Spezialisierung der Mediationspersonen in einem Fachgebiet geführt hat[89] und die Weiterbildungsinstitute das Angebot der Studiengänge den Bedürfnissen der Praxis entsprechend anpassen. Diese Entwicklung hin zur Spezialisierung lässt sich auch in den USA verfolgen;[90] im

82. Ausführlich zu dieser Abgrenzung: Fischer/Schneuwly, S. 427 ff.
83. PC-Göksu, Vorb. zu Art. 353–399 ZPO N. 9; CR-Schweizer, Art. 353 ZPO N. 6.
84. KuKo-Gloor/Umbricht Lukas, Vorb. zu Art. 213–218 ZPO N. 3.
85. KuKo-Gloor/Umbricht Lukas, Vorb. zu Art. 213–218 ZPO N. 7; Schulthess-Komm.-Liatowitsch/Mordasini, Art. 213 ZPO N. 7 ff.
86. KuKo-Gloor/Umbricht Lukas, Vorb. zu Art. 213–218 ZPO N. 7.
87. Girsberger/Peter, Rz. 447; Proksch, S. 33; Schüttel, S. 24.
88. Mundschütz, S. 87 ff.
89. Kolodej, S. 178.
90. Geronemus/Shaw, S. 893: «Boutique employment mediation firms have been formed in response to market demand.»; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 3.

Gegensatz zur Schweiz stehen in den USA z.B. nicht primär familien- und arbeitsrechtliche Konflikte, sondern eher Konflikte aus der Wirtschaftsmediation[91] im Vordergrund.

18 Es kommt immer wieder vor, dass eine Konfliktsituation in einem Bereich stattfindet, bei denen gewisse Fachkenntnisse ggf. hilfreich sein können. Obschon die Frage, ob Mediatorinnen und Mediatoren solche **Fachkenntnisse** im konkreten Anwendungsbereich mitbringen *sollten* durchaus diskutiert wird,[92] gibt es darauf keine eindeutige Antwort.[93] Grundsätzlich geht es nämlich bei der Mediation nicht um die Klärung strittiger Fachfragen, sondern um die Lösung des dahinterliegenden Konfliktverhältnisses zwischen den Menschen. Gewiss kann das Vorhandensein von Sachkompetenz der Mediationsperson im jeweiligen Anwendungsbereich zielführend sein,[94] denn ansonsten riskiert letztere allfällige Fallstricke oder Hintergründe nicht auf Anhieb zu erkennen[95] und damit die professionelle Durchführung des Mediationsverfahrens zu gefährden. Zudem fragen Konfliktparteien in der Praxis auch häufig nach, ob die Mediationsperson auf dem einschlägigen Gebiet über Erfahrung bzw. eine gewisse Expertise verfügt. Dies ist auch verständlich, wollen die Konfliktparteien damit doch sicherstellen, dass es sich bei der konkreten Mediatorin oder der Mediator um eine geeignete und kompetente Fachperson handelt, auf dessen Fähigkeiten sie sich im Mediationsprozess verlassen müssen. Auf der anderen Seite besteht dabei aber auch stets das Risiko, dass Fachmediatorinnen und Fachmediatoren ihr spezifisches Wissen zu einseitig einsetzen, in eine Expertenrolle abdriften, bestimmte Tendenzen verfolgen und schliesslich aufgrund ihrer fundierten Kenntnisse im jeweiligen Fachgebiet nicht mehr als allparteilich auftreten können.[96] Dasselbe gilt in Bezug auf die Rolle des Rechts in der Mediation: Wenngleich es bei fast allen Konflikten eine rechtliche Komponente gibt, welche Grundlage für Diskussionen bilden könnte, muss die juristische Einordnung des Streitgegenstandes im Mediationsverfahren gerade nicht zwangsläufig Grundlage der Konfliktlösung bilden: Die Mediation dient im Gegensatz zum klassischen Gerichtsverfahren gerade nicht der rechtlichen Abwägung und Entscheidung in der Sache, sondern der konkreten Auseinandersetzung von Konfliktparteien mit den Interessen und Bedürfnissen, welche ihren Forderungen zugrunde liegen. Die juristische Ebene kann aber eingangs zur Orientierung[97] durchaus nützlich sein, da sich damit eine Priorisierung auf eine spezifisch sachbezogene Lösung durch die Beteiligten herausbilden kann.[98] Aufgabe der Mediatorin oder des Mediators ist ausschliesslich die Bearbeitung des Konflikts mit den Parteien, nicht die fachliche Beurteilung oder Reflexion des Konfliktgegenstandes. Letztlich liegt die Entscheidung, ob nun eine vertiefte Fachkompetenz der Mediationsperson im Vordergrund steht, allein bei den beteiligten Konfliktparteien, welche ihre persönlichen und fallspezifischen Anforderungen abwägen müssen, bevor sie sich entscheiden.

C. Verträge in der Mediation

1. Rechtliche Einordnung

19 Verträge können im Mediationsverfahren auf mehreren Etappen eine Rolle spielen, da verschiedene **vertragliche Vereinbarungen** abgeschlossen werden können. Wichtig festzustellen ist, dass die

91. Dekker, S. 557 ff., mit einer guten Einführung.
92. Erzigkeit, S. 572.
93. Hilmer, S. 67.
94. Hamacher/Erzigkeit/Sage, S. 71.
95. Hilmer, S. 67.
96. Hilmer, S. 67.
97. Schuettel, S. 24.

Schweiz keine ausdrücklichen Bestimmungen über vertragliche Vereinbarungen im Mediationsverfahren kennt,[99] und dass sich auch **keine einheitliche Terminologie** dazu entwickelte.[100] Lenz und Sommer setzen Hauptakzente auf die Mediationsvereinbarung, die zu Beginn der Mediation abgeschlossen wird, und auf die Mediationsabschlussvereinbarung, welche das allfällige Ergebnis der Mediation festhält.[101] Rein rechtlich ergibt sich aus dem Grundsatz der Privatautonomie, dass jedes Rechtssubjekt die Möglichkeit hat, seine Rechtsverhältnisse selbst zu gestalten, was eine Vielfalt möglicher Vertragsvereinbarungen in der Mediation ermöglicht.[102] Die konkrete Ausgestaltung der vertraglichen Verhältnisse hängen demnach von den Bedürfnissen und Wünschen der Konfliktparteien, aber auch von den allenfalls vorhandenen Vertragsvorlagen der Mediationsperson ab.

20 Rechtlich ist das **Mediationsverhältnis zwischen Klientschaft und Mediationsperson** als **einfacher Auftrag** gem. **Art. 394 ff. OR** zu qualifizieren.[103] Zum Verhältnis zwischen Konfliktparteien und Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterin[104] besteht eine Analogie.[105] Wie im Auftragsrecht üblich schuldet die Mediationsperson keinen Erfolg, womit die Erfüllungswirkung des konkreten Auftrages mit einer ordentlichen Beendigung des Mediationsverfahrens eintritt, und zwar unabhängig davon, ob die Konfliktparteien eine Einigung erzielen konnten. Aus dem Freiwilligkeitsgrundsatz ergibt sich damit implizit weiter, dass der Auftrag auch bei abgebrochenen Mediationen erfüllt ist, können Mediatorinnen und Mediatoren ihre Klientschaft verständlicherweise nicht zur geordneten Beendigung des Verfahrens drängen. Dieser Grundsatz ergibt sich nicht nur auf juristischer Ebene aus Auftragsrecht, sondern auch aus dem methodischen Kernelement der Mediation, welches die Verantwortung zur Erarbeitung einer materiellen Konfliktlösung allein in die Hände der Konfliktparteien legt,[106] da sie ihre Entscheidungen grundsätzlich ohne Fremdeinwirkung treffen müssen.[107] Die Honorarvereinbarung wird in der Regel im Vorfeld[108] mit den Konfliktparteien ausgehandelt,[109] wenngleich der Begriff des Aushandelns in diesem Zusammenhang nicht unproblematisch ist.[110] Damit ist nicht gemeint, dass in der Praxis mit potentiellen Klienten über die Höhe des Honorars i.e.S. verhandelt bzw. debattiert wird. Die einzelnen Bedingungen des Mediationshonorars orientieren sich primär am Stamm- oder Quellberuf der Mediationsperson, zumal Mediationsverfahren ganz grundsätzlich entgeltlich sind.[111] Die Konfliktparteien verfügen in Bezug auf die Honorarfrage dementsprechend über keinen eigentlichen Gestaltungsspielraum, es sei

98. Buschmann, S. 4; Carniero/Novais/Andrade/Zelenikow/Neves, S. 2: «This should be done by maintaining the parties focussed on the subject of the dispute and by facilitating all the interaction and communication between them. The mediators are hence essential as their skills and aptitudes may represent the success or failure of the dispute resolution process.»
99. Daran würde wohl aber auch ein Erlass über Mediation nichts ändern, enthält doch das deutsche Mediationsgesetz auch keine ausdrücklichen Bestimmungen über vertragliche Vereinbarungen im Mediationsverfahren: Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 37. Im Gegensatz zu Vorurteilen sind Stereotypen nicht zwingend positiv oder negativ konnotiert: Thiele, S. 36, m.w.H.; Zaal, S. 4; siehe auch: Hillard, S. 23: «Definitions of stereotypes vary, and researchers disagree on the essential qualities of stereotypes.»; Ossenberg, S. 5.
100. Girsberger/Peter, Rz. 736.
101. Lenz/Sommer, S. 176 ff., m.w.H.; auch Henschel hat die Bedeutung von Verträgen in der Mediation untersucht: Henschel, S. 41 ff.
102. Cornelius, S. 94.
103. Fischer, S. 306.
104. Stacher, S. 32 ff., 46.
105. Fischer, S. 306.
106. Ausführlich dazu: Götz, S. 282; sowie: Horn, S. 195; Pfändler, S. 51; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 5.
107. Erk, S. 148; Morawe, S. 6; Proksch, S. 2.
108. Besemer, S. 105; Kobel/Rüedi, S. 446.
109. Götz, S. 283.
110. Busmann/von Ins, S. 247.
111. Fischer, S. 306.

denn, die Mediationsperson einigt sich mit der Klientschaft auf Basis eines zur Verfügung stehenden Budgets auf einen pauschalen Betrag mit genau festgelegten Rahmenbedingungen. Umgekehrt können Mediatorinnen und Mediatoren freiwillig spezielle Tarife vorsehen, wenn dies aus ihrer Perspektive in konkreten Fall als opportun erscheint. So würde beispielsweise eine anwaltlich ausgebildete Mediationsperson in einem Wirtschaftsmediations-Fall gewiss ein unterschiedliches Honorar veranschlagen als dies bei einem Mediator mit sozialem Hintergrund der Fall sein würde, bei dem ein familienrechtlicher Konflikt zu lösen ist. Bei den hybriden ADR-Formen wie MEDARB oder MEDALOA spielen zusätzlich die marktüblichen Honorare von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern eine Rolle. Wie beim Anwaltsberuf hat sowohl die Region als auch das Fachgebiet einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe des Honorars.

2. Mediationsabrede und Arbeitsbündnis

21 Das erste Vertragsverhältnis konstituiert die Rechtsbeziehung zwischen den Konfliktparteien selbst: Als **Mediationsabrede** wird gemeinhin die Entscheidung zwischen den Parteien bezeichnet, eine Mediation durchzuführen bzw. aufzunehmen,[112] und ebendiese Entscheidung ggf. in einer gegenseitigen schriftlichen Vereinbarung festzuhalten. In der Literatur finden sich aber auch andere Bezeichnungen für dieses zwischenparteiliche Rechtsverhältnis, wobei die Rechtsnatur dieser Beziehung zwischen den Parteien noch nicht abschliessend geklärt ist: So vertreten Eiholzer,[113] aber auch Fankhauser-Lobsiger[114] die Ansicht, das Rechtsverhältnis sei als ausserhalb der gesetzlichen Typenordnung stehende Abrede sui generis und deshalb als Innominatkontrakt zu behandeln.

22 Ob die abgeschlossene Mediationsabrede als Konfliktlösungs*versuch* zwischen den Parteien eine rechtliche Verbindlichkeit zu entfalten vermag, und somit einen Klagehinderungsgrund bildet.[115] Das Hauptargument dafür ist, dass der Mediationsprozess aufgrund des Freiwilligkeitsgrundsatzes[116] einseitig und jederzeit von einer oder beiden Konfliktparteien abgebrochen werden müssen darf,[117] was als Voraussetzung etwa von Gerichten in Deutschland in der Vergangenheit auch so gestützt wurde.[118] Dieser Ansicht wird entgegengehalten, dass eine Mediationsabrede auf Grundlage des pacta-sunt-servanda-Grundsatzes nicht übergangen werden darf und trotz des im Grunde jederzeit möglichen Abbruchs zumindest gewisse Mindestschritte eines Mediationsverfahrens eingeleitet und durchlaufen werden müssen.[119] Wie diese Mindestschritte allerdings konkret auszusehen hätten, ist unklar. In der Praxis würden als Beispiele für «wesentliche Gründe», ein Mediationsverfahren abzubrechen etwa die Situation zu nennen, dass die Mediationsperson selbst eine Einigung der Parteien als aussichtslos einstuft, wenn eine oder beide Konfliktparteien wiederholt gegen vorgängig vereinbarten Prinzipien verstossen oder wenn die Neutralität bzw. Allparteilichkeit der Mediatorin oder des Mediators nicht mehr gegeben ist.[120] Zudem ist festzuhalten, dass ein Beharren auf einem Mediationsverfahren auch derjenigen Partei nichts bringt, welche das Verfahren lieber nicht abbrechen würde: Ist nämlich nicht einmal ein minimaler Konsens über die Durchführung einer Mediation vorhanden, sind die Erfolgsaussichten einer freiwilligen Konfliktlösung sehr überschaubar.

112. Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 38.
113. Eiholzer, Rz. 350.
114. Fankhauser-Lobsiger, S. 5.
115. Girsberger/Peter, Rz. 740 ff. und insbes. 744; Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 38.
116. Warwel, S. 24.
117. Erk, S. 150; Landry, S. 263: «If the participants reach an impasse during mediation, they are free to end the process and resort to either another ADR method or trial.»; Pfändler, S. 51; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 5.
118. Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 38 f., mit Hinweisen auf die Rechtsprechung des Oberlandesgerichts Frankfurt (OLG Frankfurt, Beschluss vom 12.5.2009 – 14 Sch 4/09 –, in: NJW-RR 2010, S. 788 ff.) sowie des Landesgerichts Heilbronn (LG Heilbronn, Urteil vom 10.9.2010 – 4 O 259/09 –, in: ZKM 2011, S. 29).
119. Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 39; Warwel, S. 24.
120. Hinrichs, S. 189; Warwel, S. 24.

Zudem existieren auch so hoffnungslos festgefahrene Konflikte, dass sich sowohl die Konfliktparteien als auch die Mediatorin oder der Mediator entscheiden, die begonnene Mediation abzubrechen.[121]

23 Sobald die Beteiligten ihre Ziele im Mediationsverfahren klar definiert haben und die Mediationsabrede zwischen den Konfliktparteien zustande gekommen ist, kann die Mediationsperson den Verfahrensablauf im Detail erklären und versuchen, die Prinzipien für die gemeinsame Arbeit zu erläutern,[122] welche in Form eines sogenannten **Arbeitsbündnisses** festgehalten werden können[123] (aber nicht müssen). Das Arbeitsbündnis beinhaltet die wesentlichen Grundregeln des Mediationsverfahrens in Bezug auf Freiwilligkeit, Offenheit, Informiertheit und Offenlegung, Eigenverantwortlichkeit, Neutralität, Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheit,[124] Schweigepflicht sowie zum Zeugnisverweigerungsrecht.[125] Je nach dem kann dieses in schriftlicher oder mündlicher Form festgehalten, oder z.B. auch grafisch auf einem Flipchart geschlossen werden.[126] Gegenüber mündlichen und grafischen Abreden hat eine schriftliche Vereinbarung den entscheidenden Vorteil, dass die Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsbündnis stets nachvollziehbar und sichtbar bleiben[127] und auch jeder Konfliktpartei ein konkretes Exemplar ausgehändigt werden kann. Wird ein solches Arbeitsbündnis geschlossen, so sollte auch das Vorgehen bei einem allfälligen Abbruch oder einer Kündigung des Mediationsverfahrens im Arbeitsbündnis festgehalten werden:[128] Gerade wenn die Mediationsperson zu Beginn eines Mediationsprozesses Signale wahrnimmt, welche für eine spätere Eskalation sprechen, lohnt sich die ausdrückliche Thematisierung dieses Abbruch-Szenarios bereits in einem frühen Stadium. Einzelne Punkte können danach auch während des Mediationsprozesses im Einverständnis aller Parteien ergänzt werden, nicht selten tauchen nämlich gewissen Themen erst später im Verfahren auf.

3. Mediationsvertrag und Mediationsvereinbarung

24 Gemäss herrschender Lehre wird die Übereinkunft zwischen Mediationsperson und den Konfliktparteien als **Mediationsvertrag** bezeichnet[129] und bezeichnet eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen zwei oder mehr Personen oder Gruppen mit einer oder mehreren Mediationspersonen.[130] Die deutsche Literatur verwendet für dasselbe Rechtsverhältnis demgegenüber den Begriff des **Mediatorvertrags**.[131] Die Vereinbarung über das Ergebnis des Mediationsverfahrens wird im Gegensatz dazu häufig als **Mediationsvereinbarung** bezeichnet. Es liegt im freien Ermessen der Parteien zu entscheiden, mit welchem Ergebnis sie die Mediation abschliessen,[132] womit jede von den Beteiligten erarbeitete Einigung am Ende eines Mediationsprozesses als Ausdruck des Parteiwillens verstanden werden,[133] welche durchaus Komponenten einer kreativen Leistung beinhalten kann.[134]

---

121. Fillié-Utz, S. 229, mit einem praktischen Beispiel für einen Mediationsabbruch. Manchmal hilft diesbezüglich auch das schiere Verstreichen von Zeit bzw. die individuelle psychische Arbeit der Beteiligten oder der verständnisvolle und besonnene Blick Dritter, um die Blockade dereinst zu lösen: Fischer-Homberger/Zanolli, S. 26.
122. Morawe, S. 24.
123. Morawe, S. 24; Warwel, S. 24.
124. Deutschmann/Lenz, S. 99.
125. Bisel, S. 16; Gornig, S. 243; Warwel, S. 24.
126. Berger/Ukowitz, S. 107; Morawe, S. 24.
127. Berger/Ukowitz, S. 109.
128. Berger/Ukowitz, S. 110.
129. Girsberger/Peter, Rz. 449; Deutschmann/Lenz, S. 99, mit dem Hinweis auf Österreich, wo zwischen eingetragenen und nicht-eingetragenen Mediatorinnen und Mediatoren differenziert wird.
130. Girsberger/Peter, Rz. 737.
131. Masser/Engewald/Scharpf/Ziekow, S. 38.
132. Horn, S. 196; Irle, S. 11.
133. Grill, S. 40; Horn, S. 194; Sensburg, S. 25; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 5.
134. Reitz, S. 122; Greiter, S. 287 ff.

25 Wurde im Rahmen des Arbeitsbündnisses der Abschluss einer **rechtsverbindlichen Vereinbarung** in Aussicht gestellt, so liegt es in der Verantwortung der Mediatorin oder des Mediators, die nötigen formellen Erfordernisse einzuhalten.[135] Aus Perspektive der Parteien sollte deshalb auch zentral sein, dass sie bei der Wahl der Mediationsperson auch an diesbezügliche Kompetenzen denken. Im Falle, dass Mediationspersonen ohne juristischen Hintergrund mandatiert werden, ist empfehlenswert, die Mediationsvereinbarung zusätzlich von einer Juristin oder einem Juristen anfertigen oder zumindest überprüfen zu lassen,[136] um sicher zu gehen, dass das Dokument auch aus rechtlicher Sicht standhält. Auch die Inanspruchnahme allgemeiner anwaltlicher Beratungen bedeutet allerdings nicht, dass die beteiligten Konfliktparteien nicht mehr aktiv am Mediationsverfahren teilnehmen, [137] da es einzig darum geht, den Sachverhalt einer Juristin bzw. einem Juristen zu schildern und sich die Rechtslage darstellen zu lassen,[138] da eine allgemeine juristische Einschätzung nicht zum Tätigkeitsfeld der Mediationsperson gehört. Eine aktive Teilnahme aller Beteiligten gewährleistet dabei, dass die Interessen der Konfliktparteien im Vordergrund stehen[139] und sich keine Konfliktpartei dadurch einen Vorteil verschafft.

V. GRUNDSÄTZE UND STRUKTUR DES MEDIATIONSVERFAHRENS

26 Im Zuge der modernen Mediationsbewegung entstanden zahlreiche eigene Regeln und Maximen der Mediationslehre, aber auch die Konzeptualisierung einschlägiger Aus- und Weiterbildungen[140] sowie die Etablierung von Forschungsinstituten.[141] Die zunehmende Professionalisierung von Mediation hat dementsprechend auch zu einem Katalog allgemeiner Grundprinzipien geführt, welcher sich inzwischen mehr oder weniger weltweit durchgesetzt und in der Literatur etabliert hat. Diese Grundprinzipien verfügen dabei allerdings nicht über einen zwingenden Charakter,[142] sondern werden als Orientierungslinie und Leitfaden für die mediative Tätigkeit verstanden.

A. Grundsätze des Mediationsverfahrens

27 Die Möglichkeit, mit Konfliktparteien eine gütliche Einigung zu erzielen, zielt darauf ab, dass diesen eine maximale Gestaltungsfreiheit ihres Lösungsfindungsprozesses gewährt wird.[143] Dieser Grundsatz wird in Praxis und Lehre unter dem Begriff der **Parteiautonomie** zusammengefasst und meint, dass die Beteiligten die Lösungsfindung vor allem ohne direkte Einflussnahme der Mediatorin oder des Mediators selbständig bewältigen.[144] Die daraus von der Mediationsperson geforderte Zurückhaltung bei der Formulierung von Lösungsvorschlägen ist deshalb nicht nur für die Charakterisierung der Rolle als Mediatorin oder Mediator massgebend, sondern schafft vielmehr überhaupt erst einen Raum, in welchem die Konfliktparteien an einer eigenen Lösung arbeiten können. Mit der Maxime der Parteiautonomie eng verknüpft ist im Mediationsverfahren auch das Prinzip der **Eigenverantwortung**, wonach die Beteiligten für die Lösung ihres Konflikts auch die gesamte

135. Berger/Ukowitz, S. 111.
136. Berger/Ukowitz, S. 111.
137. Günther/Hilber, § 15 N. 68; Itten, S. 169, zur Bedeutung des Ergebnisses beim Mediationsprozess; ferner auch: Glenewinkel/Kraft, S. 501 ff.; und Wambach-Schulz, S. 415 ff.
138. Gornig, S. 243.
139. Günther/Hilber, § 15 N. 68.
140. Van der Vleugel, S. 81: «Multiple associations have been set up in various countries to develop mediation. (...). Various mediation centres ensure professional education, seminars and conferences, ensuring continuous training and guaranteeing professionalism of mediators.»
141. Röthemeyer, S. 32.
142. Ade/Alexander, Rz. 37.
143. Grill, S. 39; Lehmann, S. 181; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 2.
144. Erk, S. 148; Pfändler, S. 51.

Verantwortung tragen.[145] Die wenig invasive Rolle der Mediationsperson ermöglicht den Parteien demnach nicht nur einen Raum zur Lösungsfindung, sondern überträgt ihnen mit der ausschliesslichen Kompetenz auch die Pflicht, diese im vorgesehenen Rahmen des Mediationsverfahrens zu erreichen. Übereinstimmend wird weiter die **Vertraulichkeit** als fundamentaler Grundsatz des Mediationsverfahrens betrachtet,[146] wenngleich dazu auch hier die unterschiedlichsten Ausformulierungen existieren.[147] Zu diesen drei von der Lehre übereinstimmend als unabdingbar vorausgesetzten Bedingungen des Mediationsverfahrens kommen je nach Autorenschaft zusätzlich formulierte Grundsätze wie derjenige der **Offenheit** dazu:[148] Mit dem Kriterium der «Offenheit» ist die konstruktive Auseinandersetzung der Parteien gemeint, welche das Dulden gegenseitiger Konfrontation mit relevanten Tatsachen als auch mit persönlichen Standpunkten umfasst.[149] Konkret sollte es den Beteiligten also möglich sein, in der Mediation auch unangenehme Themen anzusprechen und zu offenbaren, welche u.U. ihre Position schwächen könnten,[150] ohne dabei aber einen juristischen Nachteil befürchten zu müssen.[151] Ein vertraulicher, und in diesem Sinne «offener» Rahmen erlaubt es den Parteien über ihren bisherigen Erfahrungshorizont hinauszuwachsen und eigene kreative Lösungen zu finden.[152]

28 Unter dem Grundsatz der **Freiwilligkeit** ist zu verstehen, dass die Beteiligten aus freien Stücken, d.h. ohne Zwang an einer Mediation teilnehmen[153] und auf keine Art und Weise unter Druck gesetzt werden dürfen, einen Ausweg aus dem Konflikt zu finden.[154] Unbesehen des *methodischen* Grundsatzes der Freiwilligkeit gibt es jedoch Situationen, in denen Parteien zu einer Mediation angehalten sind, was als sog. **Pflichtmediation** bezeichnet wird[155] und vom Bundesgericht gestützt wurde.[156] Die einschlägige **rechtliche Grundlage** für die **Pflichtmediation** ergibt sich aus **Art. 307 Abs. 3 ZGB**,[157] welcher sog. geeignete Massnahmen zum Schutz des Kindswohls vorsieht. Wenngleich in der Botschaft zur ZPO die Freiwilligkeit der Mediation als ihr Kernelement bezeichnet wird, welche den Parteien höchstens empfohlen werden könne,[158] unterscheidet sich die Pflichtmediation von der freiwilligen v.a. in Bezug auf den Anwendungsbereich: Angeordnete Mediationen kommen spezifisch bei Familienfragen zum Tragen kommt haben die Interessen und Rechte der Kinder im Fokus, auch wenn sich im Einzelfall ein Elternteil dagegen wehren sollte.[159]

B. Struktur des Mediationsverfahrens (Phasenmodell)

29 Das Mediationsverfahren wird in der Praxis auf Basis unterschiedlicher Modelle durchgeführt,[160] einen strikt vorgegebenen Ablauf gibt es damit nicht:[161] Von dreistufigen Verfahren bis hin zu einer

145. Prestin, S. 20; Zbinden, S. 3.
146. Canyameres/Salberg, S. 41; Deutschmann/Lenz, S. 98 ff.; Erk, S. 150; Fankhauser-Lobsiger, S. 63; Gabriel, S. 154 ff.; Grill, S. 39; Horn, S. 195; Morawe, S. 67; Normann/Löbel, S. 233; Proksch, S. 17; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 3.
147. Steinacher, S. 15.
148. Siehe dazu ausführlich: Fischer/Schneuwly, S. 262.
149. Fankhauser-Lobsiger, S. 63; Heigl, S. 31, m.w.H. zur konstruktiven Konfliktbewältigung; siehe dazu ferner Koch, S. 324.
150. Berger/Ukowitz, S. 110.
151. Gornig, S. 243; Grill, S. 39; Oldenbruch, S. 1; Wermke, S. 48.
152. Gabriel, S. 154: «The confidentiality of mediation processes as well as the trust established and the willingness or pressure to find a solution ideally stimulates conflict parties to think and discuss outside the box, meaning outside of current political, economic, social and cultural structures».
153. Landry, S. 263: «If the participants reach an impasse during mediation, they are free to end the process and resort to either another ADR method or trial»; Mähler/Mähler, S. 19.
154. Pfändler, S. 51.
155. Staub, S. 121 ff., mit vertiefenden Ausführungen dazu; auch: Merz, S. 31.
156. Siehe dazu ausführlich: BGer 5A_457/2009 vom 9.12.2009.
157. Pauluhn, S. 117.
158. Botschaft ZPO, S. 7337; Pauluhn, S. 117.
159. Pauluhn, S. 117.

Mediation in 12 Stufen werden in der Literatur die verschiedensten Varianten vorgestellt.[162] Je nach Anwendungsbereich haben sich gewisse Gepflogenheiten durchgesetzt: So werden etwa bei der Familienmediation mehrere, zeitlich auseinanderliegende Sitzungen durchlaufen, während im Bereich der Wirtschaftsmediation eher Blockverfahren üblich sind.[163] Was gemäss h.L. als kleinster gemeinsamer Nenner gelten kann, ist der Beschrieb des Mediationsablaufs nach einem strukturierten **Phasenmodell**,[164] welches unabhängig von den Varianten im Grundsatz gleich aufgebaut ist.[165] Die einzelnen Phasen sind dabei jedoch nicht als starrer Verlaufsplan zu verstehen, sondern als Basisstruktur, welche unter Umständen – nach Absprache mit den Parteien[166] – auch flexibel angepasst werden muss:[167]

30 Das Phasenmodell dient der **Orientierung** und der **Vermeidung grober Ablauffehler**,[168] welche gerade in hocheskalierten Konfliktsituationen passieren können. Durch die vorgegebene Struktur wird die Auflösung von Blockaden zwischen den Teilnehmenden möglich.[169] Zudem eignet sich das Phasenmodell dazu, die kooperative Haltung der Parteien zu fördern und den prozessualen Ablauf besser steuerbar machen.[170] Beim Übergang von einer Phase in die nächste kann es sinnvoll sein, die bisherigen Ergebnisse kurz zusammenzufassen und zu würdigen.[171]

Phase 0: Vorphase

31 Die **Vorphase** ist für die Mediation von zentraler Bedeutung und bildet den Erstkontakt zwischen Mediator und potentieller Klientschaft.[172] Die Erstanfrage ist deshalb streng genommen noch kein Auftragsverhältnis, sondern vielmehr als eine **invitatio ad offerendum** zu qualifizieren.[173] Aus rechtlicher Perspektive ist für die Mediationsperson damit entscheidend, zu welchem Zeitpunkt das eigentliche Auftragsverhältnis entsteht bzw. wann sie sich zunächst lediglich in einer Anbahnungsphase zum eigentlichen Auftrag befindet.[174] Klärungsbedürftig ist primär, *wer* die Auftraggeber sind und *wie* der Auftrag lautet.[175] Das solide Aufgleisen dieser Vorphase hat einen wesentlichen Einfluss auf den weiteren Verlauf der Mediation und deren Erfolgsaussichten,[176] da gerade zu Beginn zahlreiche Stolpersteine existieren, an denen ein Mediationsprozess scheitern kann: [177] Ein klassisches Beispiel dafür ist der Direkteinstieg in die Konfliktdiskussion, ohne vorgängig für sichere Rahmenbedingungen gesorgt zu haben.[178] Versucht eine Partei den Prozess dahingehend zu beeinflussen, sollte die Mediationsperson die Anliegen einer Konfliktpartei auf die darauf folgende Phase vertagen,[179] um ihre Allparteilichkeit schon *vor* einem allfälligen Auftragsverhältnis zu begründen und zu festigen.[180] Damit ist nicht gesagt, dass man einer aufgebrachten Konfliktpartei

160. Klappenbach, S. 34.
162. Ihde, S. 26.
163. Klappenbach, S. 34.
164. Berres, S. 253; Girsberger/Peter, Rz. 486; Günter/Bruns, S. 87; Horn, S. 194; Horstmeier, S. 56 ff.; Klappenbach, S. 34 ff.; Lies, S. 261 ff.; Marugg, S. 14 ff.; Morawe, S. 13 ff.; Normann/Löbel, S. 234; Pfändler, S. 51; Proksch, S. 7; Warwel, S. 23; Wegner-Kirchhoff/Kellner, S. 3; Wermke, S. 46 ff.; Wetzstein, S. 124 ff.; Zbinden, S. 4; Zuber, S. 40 ff.
165. Hattemer, S. 50; Rabe/Wode, S. 109; Zbinden, S. 4.
166. Marugg, S. 14.
167. Holler, S. 184; Klappenbach, S. 34, Köstler, S. 78; Pfändler, S. 53; Recker, S. 33; Reitz, S. 122.
168. Köstler, S. 78; Proksch, S. 7.
169. Kaienburg, S. 287.
170. Warwel, S. 23.
171. Wermke, S. 46.
172. Besemer, S. 84; Cornelius, S. 201; Morawe, S. 13; Wermke, S. 51.
173. Hinrichs, S. 17.
174. Hinrichs, S. 17.
175. Pühl, S. 84.
176. Mayer, S. 90; eingehend zur Vorbereitung in der Wirtschaftsmediation: Falk, S. 55 ff.
177. Kühr/Löchtefeld, S. 23.
178. Proksch, S. 7.

nicht empathisch zuhören und grundsätzliche Bedürfnisse ignorieren sollte; vielmehr geht es darum letztere für die Rolle der Allparteilichkeit zu sensibilisieren und unter Berufung auf ebendiese Eigenschaft darauf zu bestehen, die eigentliche Aufarbeitung des Konflikts nur in Anwesenheit aller Beteiligten durchzuführen.

32 Die Risiken und Gefahren innerhalb der Vorphase können vor allem dann vorliegen, wenn es sich um eine Mediation im Auftrag von Dritten handelt,[181] also wenn z.B. ein Teamleiter die Mediationsperson damit beauftragt, einen Konflikt zwischen zwei oder mehreren Mitarbeitenden zu schlichten. In der Regel sollte der Auftrag für eine Mediation (mit Ausnahme der oben erwähnten Pflichtmediationen) basierend auf dem Freiwilligkeitsgrundsatz des Verfahrens zwingend von den Parteien selbst kommen, da diese am Ende die Expertinnen und Experten ihres Konflikts darstellen.[182] Gleichzeitig darf eine Person mit Führungsaufgaben im Rahmen ihrer leitenden Position durchaus entscheiden, dass Konfliktverhältnisse mithilfe einer externen, neutralen Person bearbeitet werden. Der Anwendungsbereich der Wirtschaftsmediation bildet insofern eine Ausnahme von der Regel.[183]

Phase 1: Mediationsbeginn und Orientierung

33 Normalerweise finde das erste gemeinsame Gespräch zwischen den Beteiligten und der Mediationsperson bereits in der Vorphase oder dann unmittelbar zu Beginn der ersten Phase statt. Anlässlich der **ersten Phase** oder **Phase 1** werden die Konfliktparteien gebeten, ihr Anliegen kurz und übersichtlich darzulegen,[184] sodass die Mediationsperson Gelegenheit hat, einen entsprechenden Vertrag für den konkreten Fall auszuarbeiten,[185] welcher der Vorbereitung der Mediation[186] im sicheren Rahmen dient.[187] Es ist entscheidend, die Parteien über den Ablauf und Prinzipien des Mediationsverfahrens aufzuklären[188] und die Aufgaben der Mediationsperson zu umreissen,[189] womit eine angenehme Atmosphäre der Transparenz entsteht,[190] was u.a. durch entsprechende Begrüssungsrituale gesteuert werden kann.[191] Am Ende der ersten Phase sollten alle formellen Rahmenbedingungen der Mediationsauftrages soweit geklärt sein, dass die wichtigsten Elemente in schriftlicher Vertragsform festgehalten werden können. Das gilt auch dann, wenn kein expliziter schriftlicher Vertrag geschlossen wird: Zentral ist, dass allen Beteiligten die ausgehandelten Rahmenbedingungen klar sind. Rechtlich begründet sowohl die schriftliche als auch die mündliche Abmachung eine geltende privatrechtliche Vereinbarung, je nach Konstellation zwischen zwei oder mehreren Parteien oder Gruppen bzw. je nach dem mit einer oder mehreren Mediationspersonen.[192]

---

179. Cornelius, S. 201; zur diesbezüglichen Bedeutung von Einzelgesprächen: Morawe, S. 14; sowie Becker, S. 254, mit einem praktischen Beispiel.
180. Cornelius, S. 201; Morawe, S. 13; Rabe/Wode, S. 110; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 91.
181. Fischer/Schneuwly, S. 285 ff.
182. Götz, S. 281; Horn, S. 195; Pfändler, S. 51; Vogel-Etienne/Lautenbach-Koch, S. 5.
183. Fischer, S. 79 ff., zur Frage der Eignung von Wirtschaftsmediation.
184. Dendorfer/Lack, S. 83: «Like all mediations, the process involves an initial joint meeting between the disputants and the mediator. Parties will use this initial phase to air their views and to educate the neutral about the case.»
185. Bernard, S. 39: «La clarification et l'évaluation du litige déterminent s'il y a matière à médiation et si les parties sont susceptibles d'adhérer au processus. On présente alors aux parties une information minimale, mais complète, sur le processus et les exigences de la médiation. En bref, il s'agit de: Vérifier l'existence de matière à médiation, vérifier la capacité et la volonté des parties au regard de la médiation, fixer le cadre de la médiation (contrat).»; Horn, S. 195; Wermke, S. 51.
186. Besemer, S. 88; Girsberger/Peter, Rz. 489.
187. Schäfer, S. 29.
188. Horn, S. 195.
189. Girsberger/Peter, Rz. 489.
190. Wermke, S. 51.
191. Fischer/Schneuwly, S. 290.
192. Girsberger/Peter, Rz. 737.

Phase 2: Sachverhalt klären und Themen bestimmen

34 Bei der **zweiten Phase** oder **Phase 2** geht es für die Mediationsperson darum, sich einen Überblick über den Sachverhalt zu verschaffen und darauf basierend eine Themensammlung zu erarbeiten.[193] Inhaltlich sind die Themen mit den involvierten Parteien möglichst einvernehmlich zu bestimmen.[194] Wenngleich die Parteien ihre Sichtweisen des Konfliktgeschehens schildern,[195] geht es für die Mediatorin oder den Mediator nicht um eine detaillierte Beschreibung des Konflikts, sondern vielmehr darum, zu erfahren, was gegenwärtig passiert[196] und wo allenfalls angesetzt werden kann, um bereits deeskalierend zu wirken.

35 Mediatorinnen und Mediatoren hören aktiv zu, **paraphrasieren** das Gehörte und stellen je nachdem Fragen zur Situation und zu den erfassten Themen.[197] Das von den Parteien Vorgebrachte wird in dieser Phase folglich mit eigenen Worten zusammengefasst,[198] sodass die betroffene Person das eben gesagte von der Mediationsperson gespiegelt erhält und so ggf. einen neuen Zugang zur eigenen Aussage finden kann. Beim Paraphrasieren soll indes nicht bloss das Gesagte wiederholt werden. Die Technik des Paraphrasierens dient insbesondere auch dazu, aufzuzeigen, inwiefern das von den Parteien Vorgebrachte von der Mediationsperson verstanden wurde.[199] Das gibt ihnen Gelegenheit, allenfalls Ergänzungen einzubringen, Widersprüche abzulösen oder bereits zu diesem Zeitpunkt einen Perspektivenwechsel zu erfahren. Paraphrasieren als Technik ermöglicht demnach, das Gespräch zu steuern, Unklarheiten zu beseitigen und alle Teilnehmenden einzubeziehen,[200] sowie allfällige oder unterschwellige Aggressionen in den Formulierungen zu entschärfen.[201] Es ist deshalb wichtig, sich abzeichnende Themenwechsel resp. neu entstehende Konflikte zu antizipieren: Dies ist besonders zum Ende von Sitzungen besonders häufig zu beobachten. Deshalb ist es für die Mediationsperson umso wichtiger, stets den Überblick und die Hoheit über die Gesprächsmoderation zu behalten.

36 Auch können komplexe Themenabfolgen die Parteien eingangs überfordern und zu kleinen Reibereien führen, weshalb es sinnvoll sein kann, mit einfacheren bzw. weniger kontroversen Themen zu beginnen[202] und eine thematische **Priorisierung** vorzunehmen,[203] ohne damit allenfalls brennende Themen vollständig zu ignorieren. Wird das Verfahren strikt nach dem strengst möglichen Massstab in Bezug auf die Mediationslehre durgeführt, müssen alle Informationen zur Themensammlung mit einschlägigen Urkunden, Zahlen und Verträgen belegt werden.[204] Dies kann zu erheblichen Verzögerungen führen, weil allenfalls die eine oder andere Konfliktpartei eine solche Akteneinsicht als übergriffig empfindet und deshalb auch verweigert. Auch kann es für die juristischen Laien unter den Mediatorinnen und Mediatoren allenfalls heikel sein, gewisse Dokumente bei sich aufzubewahren. Wenngleich vereinzelt gefordert wird, dass ein derartiges Verweigerungsverhalten professionell zu überwinden sei und durch gezieltes Nachfragen und Aufklären die Perspektiven der Parteien abgeglichen werden sollen,[205] muss an dieser Stelle auch deutlich vergegenwärtigt werden: Mediatorinnen und Mediatoren verfügen über keinerlei juristische Berechtigung oder

193. Fischer/Schneuwly, S. 292 ff.
194. Morawe, S. 26.
195. Reitz, S. 123.
196. Morawe, S. 26, m.w.H.
197. Schäfer, S. 29.
198. Schlee, Kap. 5.1.
199. Frank-Esslinger, S. 61.
200. Frank-Esslinger, S. 61.
201. Schäfer, S. 29.
202. Morawe, S. 29.
203. Hilmer, S. 65.
204. Morawe, S. 29.
205. Morawe, S. 30.

Autoritätsposition, um bei Parteien irgendwelche (ggf. sogar vertrauliche) Akten einzufordern. Sie sind weder Amtsträger noch Parteienvertreter i.S. eines anwaltschaftlichen Verhältnisses und tun deshalb gut daran, diesen Umstand den Klientinnen gegenüber sowohl klar zu kommunizieren als auch die Grenze der eigenen Tätigkeit strikt zu respektieren. Die allfällig stattfindende, gegenseitige «Akteneinsicht» muss zwingend auf der Freiwilligkeit aller beteiligten Konfliktparteien basieren und in ihrem Bestreben begründet sein, durch das Zur-Verfügung-Stellen von Dokumenten zur Klärung ggf. offener Fragen beizutragen, welche sich nicht anderweitig herstellen lässt. Auf jeden Fall darf bei den Parteien nicht der Eindruck entstehen, dass der Erfolg des Mediationsverfahrens mit der Entscheidung steht oder fällt, irgendwelche Unterlagen «einreichen» zu *müssen*; und zwar selbst dann, wenn die Verweigerung einer Partei im Einzelfall darauf hinausläuft, dass eine Frage deshalb nicht abschliessend geklärt werden kann.

Phase 3: Konfliktbearbeitung

37 Die **Interessenklärung** in der **dritten Phase** oder **Phase 3** stellt bei Mediationsprozessen vielleicht die schwierigste, aber gleichzeitig auch die wichtigste Phase dar.[206] Denn erst wenn die zentralen Interessen der Konfliktparteien überwiegend geklärt sind, öffnen sich kreative Optionen für eine einvernehmliche Lösung zwischen den Beteiligten.[207] Dabei sind einige wichtige Kernthemen zu beachten, wie etwa der Umgang mit **Macht** und **Hierarchien**.[208] Denn wo Entscheidungen durch Macht getroffen werden, spielen die Interessen der anderen Partei allenfalls eine untergeordnete Rolle.[209] Mediationspersonen sollten deshalb stets im Hinterkopf behalten, wie die Verhältnisse zwischen den Konfliktparteien genau aussehen und ob allenfalls zusätzliche, implizite oder schwer sichtbare Abhängigkeiten bestehen, welche die Freiwilligkeit oder Offenheit des Mediationsverfahrens gefährden könnten.

38 Auch andere systeminhärente Konfliktkonstellationen lassen sich nicht immer zielführend befrieden.[210] Wichtig ist in dieser Phase, das gegenseitige Verständnis zu fördern,[211] indem die Beweggründe, Interessen und Bedürfnisse herausgearbeitet werden, welche zum Konflikt geführt haben, um ein Verständnis für die Sichtweise des Gegenübers zu entwickeln.[212] Diesbezüglich ist allerdings mit Bedacht zu agieren: Denn im Falle eines Konflikts kann es durchaus legitim sein, dass eine Partei für die Ansichten der Gegenpartei kein Verständnis entgegenbringt. Insofern wäre es kontraproduktiv, wenn die Mediationsperson versuchen würde, das Verständnis für die Position der Gegenpartei zu erzwingen.[213] Entgegen landläufig verbreiteter Ansichten ist das Mediationsverfahren nicht grundsätzlich dazu gedacht, dass die Konfliktparteien sich wieder annähern, vertragen oder einen Kompromiss finden. Wie andere Streitschlichtungsverfahren kann es durchaus auch ein Ziel sein, sich strukturiert zu trennen bzw. allfällige unüberbrückbare Differenzen mittels Begleitung durch eine neutrale, allparteiliche Drittperson feststellen zu dürfen und daraus persönliche Konsequenzen zu ziehen, ohne jedoch dem immensen Zerstörungspotential von Konflikten zu erliegen: So kann es z.B. bereits zu einer wesentlichen Beruhigung der Situation beitragen, wenn Parteien zum Schluss kommen, dass sie kein Verständnis für den jeweils anderen haben, gleichzeitig jedoch beschliessen, sich inskünftig in Ruhe zu lassen und darauf zu verzichten, den Konflikt weiterzuführen.

39 Schliesslich sind auch die Pausen zwischen den Sitzungen wichtig.[214] Dass die aktive Nichtbeschäftigung mit dem der Konfliktsituation einen wesentlichen Beitrag zur Lösung beisteuern

206. Hilmer, S. 65.
207. Hilmer, S. 65.
208. Siehe dazu ausführlich: Fischer/Schneuwly, S. 296.
209. Seidenstücker, S. 62.
210. Hinnen, S. 154.
211. Siehe dazu ausführlich: Fischer/Schneuwly, S. 298.

kann, mag auf den ersten Blick zwar erstaunen, wenngleich die Relevanz einer solchen Ruhephase sich etwa mit Einsichten aus der Kreativitätsforschung[215] belegen lässt. Oftmals setzt in den Pausen zwischen den Mediationssitzungen auch eine Phase der Reflexion ein, welche bestenfalls in einem Perspektivenwechsel der Beteiligten mündet und die Grundlage ggf. weiterführender Gespräche bilden kann. Dieses heikle Balancieren zwischen terminlichen Anforderungen und gründlicher Konfliktbearbeitung verlangt von jeder Mediationsperson ein besonderes Fingerspitzengefühl.[216] Die Pausen dürfen deshalb auch nicht zu lange sein.

Phase 4: Erarbeiten von Lösungsoptionen

40 Nachdem die Interessen hinter den Positionen freigelegt worden sind[217] geht es in der **vierten Phase** oder **Phase 4** darum, dass die Konfliktparteien gemeinsam nun möglichst konkrete **Lösungsoptionen** aushandeln.[218] Diese Phase wird von Beteiligten nicht selten als positiver und zielstrebiger empfunden als die vorangehende Interessenklärung[219] und ermöglicht manchmal sogar erst dann einen konstruktiven Perspektivenwechsel, welcher den Wendepunkt im Mediationsverfahren darstellt.[220] Dass die Konfliktparteien für die Sichtweise bzw. Perspektive der Gegenpartei offen sind und ggf. trotz Schwierigkeiten[221] sogar aufeinander zugehen können,[222] bedarf einer umsichtigen Begleitung, da einvernehmliche Konfliktlösungen erst auf Basis gegenseitigen Verständnisses entstehen können.[223] Liegen hinreichend viele unterschiedliche Lösungsvarianten zur Begutachtung vor, so wird anschliessend die eine oder andere Option ausgewählt.[224] Dazu bewerten resp. priorisieren die Konfliktparteien die erarbeiteten Optionen und verhandeln gemeinsam über die beste Auswahl.[225] Diese Verhandlungsphase unterstützt die Mediatorin bzw. der Mediator sorgfältig und ohne den Parteien eigene Vorschläge und Lösungsoptionen aufzudrängen.

Phase 5: Ende der Mediation

41 Die **fünfte Phase** oder **Phase 5** schliesst gemeinhin das Mediationsverfahren ab. Wenn der Prozess bis zu diesem Punkt zufriedenstellend verlaufen ist, so können nun ausgewählte Lösungsoptionen und Umsetzungsvarianten der beteiligten Parteien festgeschrieben werden.[226] Eine allfällig erarbeitete **Schlussvereinbarung** wird schriftlich und in der Sprache der Konfliktbeteiligten verfasst,[227] wobei diese mit Teilen von Protokollen aus vergangenen Sitzungen oder zusätzlichen Verträgen ergänzt und abgesichert werden können, damit es den Parteien möglich ist, diese Ergebnisse auch kontrolliert umzusetzen.[228]

42 Ist die Vereinbarung inhaltlich überarbeitet und bereinigt, so kann sie allen Beteiligten zur Unterzeichnung vorgelegt werden. Dabei kommt es vor, dass Mediatorinnen und Mediatoren in ihrer

214. Eingehend zur Bedeutung von Pausen: Fischer/Schneuwly, S. 299.
212. Bisel, S. 45.
213. Siehe dazu ausführlich: Fischer/Schneuwly, S. 298.
215. Siehe dazu eingehend: Rauschenbach, S. 391 ff.
216. Hilmer, S. 65.
217. Ihde, S. 40.
218. Pfändler, S. 53.
219. Hilmer, S. 66.
220. Haab Zehrê/Sotoudeh, S. 172; Wüstehube, S. 18; ferner auch Meiffert, S. 86.
221. Wüstehube, S. 18.
222. Marugg, S. 14, zur Abgrenzung zwischen Mediation und Verhandlung; Wüstehube, S. 18.
223. Salewski, S. 240.
224. Ihde, S. 42.
225. Ihde, S. 42.
226. Hilmer, S. 66.
227. Ihde, S. 44.
228. Ihde, S. 44.

Funktion als Prozessverantwortliche mitunterzeichnen.[229] Am Schluss erhalten alle Beteiligten ein Exemplar, die Mediationsperson erhält zur Sicherheit eine Kopie zu ihren Akten.[230] Zusätzlich besteht in der Schweiz die Möglichkeit, die anlässlich des Mediationsverfahrens erarbeitete Trennungs- oder Scheidungsvereinbarung anschliessend gegen die Entrichtung der einschlägigen Gebühr bei der zuständigen Gerichtsinstanz **gerichtlich genehmigen** zu lassen.

VI. PRAKTISCHE FRAGEN

A. Professionalisierung und Qualifikationen in der Mediation

43 In der Schweiz existieren grundsätzlich keine gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf berufsspezifische **Qualifikationen** und **Anforderungen** für Mediatorinnen und Mediatoren. Allerdings bildet die Bewilligung einer unentgeltlichen Mediation gem. **Art. 218 Abs. 2 und 3 ZPO** eine Ausnahme von diesem Grundsatz, da die Entschädigung der Mediationsperson durch den Kanton entrichtet wird, welcher i.d.R. auch gewisse Anforderungen an die Ausbildung sowie die einschlägige Qualifikationen der Mediationsperson stellt.[231] Mangels klarer Rahmenbedingungen bietet ein Teil der Mediatorinnen und Mediatoren ihre Dienstleistung an, ohne diesbezügliche Aus- bzw. Weiterbildungen absolviert zu haben. Beworben wird dabei ihr kommunikatives Talent oder ihre besondere Fähigkeit, mit Menschen umzugehen. Wieder andere sehen Mediation als blossen Bestandteil ihres Grundberufes,[232] und sehen sich z.B. als Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwälte oder Psychologin bzw. Psychologen usw. bereits hinreichend fachlich qualifiziert.[233] Personen verschiedenster Berufe entscheiden sich für eine Mediationsausbildung und haben dafür die unterschiedlichsten Motive.[234] Die beruflichen Hintergründe der Mediationspersonen sind für den Mediationsprozess prägend.[235]

44 Der Ausdruck Mediatorin bzw. Mediator ist an sich keine geschützte Berufsbezeichnung,[236] und kann theoretisch von jeder Person geführt werden;[237] d.h. für die Berufsausübung werden also keine gesetzlich definierten Ausbildungen oder Qualifikationen vorausgesetzt.[238] Bei der Wahl einer zu betrauenden Mediationsperson achten Klientinnen und Klienten aber erfahrungsgemäss besonders auf deren Ausbildung, Akkreditierung und Berufserfahrung.[239] Wer eine Mediationstätigkeit professionell ausüben möchte, sollte sich in einem ersten Schritt sicherlich um eine solide fachliche Qualifikation bemühen und dementsprechend eine darauf spezialisierte Weiterbildung absolvieren,[240] bei der sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse erworben und verbessert werden, etwa in Bezug auf die technisch orientierte Haltungs- und Interventionskompetenz.[241]

---

229. Ihde, S. 44.
230. Art. 347 ZPO; Ihde, S. 44.
231. Girsberger/Peter, Rz. 213 f.; siehe auch: Rajk/Lenz, S. 91 ff., mit einem vergleichenden Überblick über die Qualitätssicherung von Mediatorinnen und Mediatoren in Österreich, Deutschland und der Schweiz.
232. Krepper, S. 258.
233. Proksch, S. 40; Dendorfer/Lack, S. 74: «Arbitrators often consider themselves to be the promoters of a settlement with their goal being to achieve an economically sensible and interest-based result.»; ähnlicher Ansicht auch: Krainz/Rabl, S. 37; ausführlich dazu: Deym-Soden/Walker, S. 4 ff.; sowie Domont, S. 12 ff.
234. Stamer/Pfeiffer, S. 5, mit einem Beispiel zu eigenen Perspektiven.
235. Menkel-Meadow, S. 1888: «In fact, mediators vary their techniques based on their own disciplinary backgrounds, the contexts in which they work, and the urgency of the problems with which they are dealing.»
236. Schulthess-Komm.-Liatowitsch/Mordasini, Art. 213 ZPO N. 1550.
237. Prestin, S. 16.
238. Fischer, S. 309.
239. Grill, S. 48.
240. Proksch, S. 39; Stamer/Pfeiffer, S. 5 ff., mit einem kritischen Beitrag; ferner: Parkinson, S. 15 ff.; sowie Rajk/Lenz, S. 91 ff., mit einem Überblick zu den unterschiedlichen Qualitätssicherungen in Österreich, Deutschland und der Schweiz.
241. Reutter, S. 18; Zillessen, S. 244.

B. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte als Mediationspersonen

45 In der Praxis stellt sich oft die Frage, wie die Mediationstätigkeit von **Rechtsanwältinnen** oder **Rechtsanwälte** zu qualifizieren ist, zumal die Beliebtheit der Mediation viele Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in den Mediationsberuf gezogen hat:[242] In der Tat verfügen inzwischen zahlreiche anwaltlich tätige Juristinnen und Juristen in der Schweiz über eine Zusatzausbildung in Mediation. Die Lehre ist sich jedoch uneins, ob es sich bei der Mediation um eine anwaltliche Tätigkeit handelt. Diese Frage wird in der Literatur denn auch kontrovers diskutiert.[243] Dass die zunehmende Beliebtheit von Mediation in der juristischen Szene Effekte hat, lässt sich gem. Ross dahingehend beobachten, als dass dieser eine Verschiebung der Interessen von rein emotionalen Bedürfnissen der Parteien hin zur Beantwortung rechtlicher Fragen konstatiert.[244] Dies spiegelt sich etwa auch darin wieder, dass die Klientschaft mit dem Beizug einer anwaltlich ausgebildeten Mediationsperson auch die Erwartung verknüpft, von deren Rechtskenntnissen profitieren zu können.[245] Erfahrungsgemäss versprechen sich Klientinnen und Klienten eine gewisse Sicherheit in Bezug auf den Ausgang des Mediationsverfahrens, wenn ihre Wahl der Mediationsperson auf eine Juristin oder einen Juristen fällt, ob diese nun anwaltlich tätig seien oder nicht. Gerade weil Laien diese Unterscheidung nicht klar ist, scheint es für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte besonders wichtig, ihre Klientschaft über die methodischen Besonderheiten des Mediationsverfahrens vorgängig aufzuklären und insb. die Abgrenzung zur rein parteienorientierten anwaltlichen Tätigkeit aufzuzeigen: Dies vor allem, um Missverständnissen vorzubeugen und Klarheit in Bezug auf die Rollen und inhaltlichen Grenzen des Mandats zu schaffen. Sie sind damit auch gehalten, diese Überlegungen zunächst für sich selbst hinreichend zu klären und dann der Klientschaft entsprechend zu kommunizieren.

Dieser Beitrag basiert auf der Monographie Fischer Jonas/Schneuwly Anne Mirjam, ADR – Alternative Dispute Resolution, 2021 erschienen bei den Verlagen Dike und Nomos.

LITERATURVERZEICHNIS

Ade Juliane/Alexander Nadja, Mediation und Recht. Eine praxisnahe Darstellung der Mediation und ihrer rechtlichen Grundlagen, 3. Aufl., Frankfurt a.M. 2017.

Adler Peter S., Is ADR a Social Movement?, in: Negotiation Journal 3/1987, S. 59 ff.

Ahmeti Zef, Das kosovarische Mediationsgesetz zwischen Tradition und Gegenwart, in: Perspektive Mediation 3/2010, S. 144 ff.

Becker Urs, Von Mediation, Meditation und sozialer Phantasie, in: Perspektive Mediation 4/2017, S. 251 ff.

Bennett Steven C., Arbitration: Essential Concepts, New York 2002.

Berger Iris/Ukowitz Robert, Die Stellung der Mediation im Rechtssystem, in: Gerhard Falk/Peter Heintel/Ewald E. Krainz (Hrsg.), Handbuch Mediation und Konfliktmanagement, Wiesbaden 2005, S. 105 ff.

Bernard Luc, Médiation et Négociation en relation d'aide et en contexte d'autorité, Laval 2002.

242. Ross, S. 353: «However, as mediation has gained in popularity, lawyers have become increasingly involved as counsel and often as mediators.»
243. Götz, S. 281; zustimmend: Schuettel, S. 23; siehe zudem ausführlich: Wambach-Schulz, S. 415 ff.
244. Ross, S. 353: «As a consequence, the mediation process has become more adversarial – less interest-based and more rights-based – particularly with the practice of mediator evaluation and mediator proposals.»
245. Götz, S. 285.

Berres Anita, Konfliktlösung durch Wirtschaftsmediation, in: Herbert J. Joka (Hrsg.), Führungskräfte Handbuch, Berlin et al. 2013, S. 253 ff.

Besemer Christoph, Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten, 3. Aufl., Karlsruhe 2013.

Bisel Christoph, Hilft mir eine Mediation? Alles, was Sie wissen sollten, bevor Sie sich für eine Mediation entscheiden, Berlin 2019.

Böttger Andreas/Hupfeld Jörg, Mediation im Dienst der Justiz – Begleitforschung zum Modellprojekt «Schlichten statt richten», in: ZKM 2004, S. 155 ff.

Bohnet François, Kommentierungen zu Art. 213 und 216 ZPO, in: Bohnet François/Haldy Jacques/Jeandin Nicolas/Tappy Denis (Hrsg.), Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2. Aufl., Basel 2019 (zit. CR-Bohnet).

Buschmann Barbara, Tipps für den Umgang mit Baustreitigkeiten. Konfliktprävention und alternative Streitbeilegung, Berlin et al. 2015.

Bush Robert A. B./Folger Joseph P., The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition, San Francisco 1994.

Busmann Johanna/von Ins Peter, Kommunikation statt Konfrontation – wie anwaltliche Verhandlungen gelingen, in: Anwaltsrevue 2015, S. 245 ff.

Canyameres Manel/Salberg Anne Catherine, Historical Contribution to the Ethical and Methodological Principles of Mediation, in: Jacques Faget (Hrsg.), Mediation in Political Conflicts, Oxford et al. 2011.

Carneiro Davide/Novais Paulo/Andrade Francisco/Zeleznikow John/Neves José, Online Dispute Resolution: an Artificial Intelligence Perspective, in: Artificial Intelligence Review 41/2014, S. 211 ff.

Clark Bryan, Lawyers and Mediation, Heidelberg et al. 2012.

Cornelius Jasmin, Mediation und systemische Therapie. Überlegungen zu einer Adaptierung des Mediationsverfahrens auf die speziellen Bedürfnisse von Paaren, Frankfurt a.M. 2010.

Daly Brenda/Higgins Noelle/Bolger Sarah, International Peace Mediators and Codes of Conduct: An Analysis, in: Journal of Humanitarian Assistance 2010.

Dasser Felix, Vorbemerkung zu Art. 353–399 ZPO, in: Oberhammer Paul/Domej Tanja/Haas Ulrich (Hrsg.), Kurzkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Basel 2021 (zit. KuKo-Dasser).

Dekker Stephan, Wirtschaftsmediation. Kooperatives Konfliktmanagement als Erfolgskonzept, in: Zindel et al. (Hrsg.), Wirtschaftsrecht in Bewegung, Festgabe zum 65. Geburtstag von Peter Forstmoser, Zürich et al. 2008, S. 557 ff.

Dendorfer Renate/Lack Jeremy, The Interaction between Arbitration and Mediation: Vision v Reality, in: Dispute Resolution International, 1/2007, S. 73 ff.

Deutschmann Clara Maria/Lenz Cristina, Die Verschwiegenheit in der Mediation, in: Perspektive Mediation 2/2009, S. 98 ff.

Domont Philippe, Der Mediationsmarkt in der Schweiz, in: Perspektive Mediation 1/2012, S. 12 ff.

Eckardt Tobias, Mediation in Australien, in: ZfRV 39/1998, S. 177 ff.

Ehrli Nicola, Mediation im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis, in: Thomas Pfisterer (Hrsg.), Konsens und Mediation im Verwaltungsbereich, Zürich 2004, S. 47 ff.

Eiholzer Heiner, Die Streitbeilegungsabrede, Fribourg 1998.

Engel Martin, Collaborative Law. Mediation ohne Mediator, Tübingen 2010.

Erk Nadja, Streitbeilegungsmechanismen im Aktionärbindungsvertrag, in: REPRAX 4/2017, S. 146 ff.

Erzigkeit Ilse, Mediation in Planen und Bauen, in: Thomas Trenczek/Detlev Berning/Cristina Lenz/Hans-Dieter Will (Hrsg.), Mediation und Konfliktmanagement, 2. Aufl., Baden-Baden 2017, S. 571 ff.

Falk Gerhard, Vom «guten» Anfang in der Wirtschaftsmediation, in: Perspektive Mediation 2/2004, S. 56 ff.

Fankhauser-Lobsiger Lukas, Mediationsrecht. Rechtsverhältnisse, Vertraulichkeit, Neutralität, Freiwilligkeit, Haftung, Bern 2014.

Fillié-Utz Iris, Gedanken zu Gefühl und Verständnis in der Mediation, in: Perspektive Mediation 4/2017, S. 227.

Fischer Jonas, Die Durchsetzung einer Honorarforderung aus Mediation. Juristische und strategische Aspekte, in: AJP 2020, S. 305 ff.

Fischer Jonas/Schneuwly Anne Mirjam, Alternative Dispute Resolution: Verhandlung, Mediation, Schlichtung, Schiedsgerichtsbarkeit, Schiedsgutachten, Hybride ADR-Verfahren, Zürich et al. 2021.

Fischer Konrad, Wann ist Wirtschaftsmediation der bessere Weg?, in: SZW 2005, S. 79 ff.

Fischer-Homberger Esther/Zanolli Noa, Konflikt um Grenzen – Grenzen der Konfliktlösung/Mediation, in: Perspektive Mediation 1/2010, S. 23 ff.

Frank-Esslinger Sigrid, Mit Fragen führen. Die besten Techniken für Führungskräfte und Coaches, 2. Aufl., Freiburg i.Br. 2019.

Frenkel Douglas N./Stark James H., The Practice of Mediation: A Video-Integrated Text, New York 2018.

Gabriel Sidonia, The Technocrazy Trap. Innovation or Technocracy in International Mediation?, in: Perspektive Mediation, 3/2017, S. 153 ff.

Gelzer Philipp/Ruggle Peter, Vorbemerkung zu Art. 213–218 ZPO, in: Spühler Karl/Tenchio Luca/Infanger Dominik (Hrsg.), Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), 3. Aufl., Basel 2017 (zit. BSK-Gelzer/Ruggle).

Geronemus David/Shaw Margaret L., Mediation in the Public and Private Sectors: Similarities and Difference, in: Samuel Estreicher/David Sherwyn (Hrsg.), Alternative Dispute Resolution in the Employment Arena, New York et al. 2004, S. 893 ff.

Girsberger Daniel, Eine optimale Form der Streiterledigung für KMU? Neuere Tendenzen im Gesellschaftsrecht, in: Hans-Caspar von der Crone et al. (Hrsg.), Neuere Tendenzen im Gesellschaftsrecht, Festschrift für Peter Forstmoser zum 60. Geburtstag, Zürich 2003, S. 639 ff.

Girsberger Daniel/Habegger Philipp/Mràz Michael/Peter Flavio/Weber-Stecher Urs, Vorbemerkung zu Art. 353–399 ZPO, in: Spühler Karl/Tenchio Luca/Infanger Dominik (Hrsg.), Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), 3. Aufl., Basel 2017 (zit. BSK-Girsberger/Habegger/Mraz/Peter/Weber-Stecher).

Girsberger Daniel/Peter James T., Aussergerichtliche Konfliktlösung. Kommunikation – Konfliktmanagement – Verhandlung – Mediation – Schiedsgerichtsbarkeit, Zürich et al. 2019.

Glasl Friedrich, Konflikt-Diagnose in drei Schritten, in: Perspektive Mediation 1/2004, S. 11 ff.

Glässer Ulla, Lohnt sich gerichtliche Mediation? Von den Schwierigkeiten einer Kosten-Nutzen-Bilanz, in: Perspektive Mediation 3/2010, S. 126 ff.

Glenewinkel Werner/Kraft Volker, Zum Verhältnis von Mediation und Beratung. Zeigetheoretische Überlegungen in heuristischer Absicht, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 501 ff.

Gloor Urs/Umbricht Lukas Barbara, Vorbemerkung zu Art. 213–218 ZPO und Kommentierung zu Art. 213 ZPO, in: Oberhammer Paul/Domej Tanja/Haas Ulrich (Hrsg.), Kurzkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Basel 2021 (zit. KuKo-Gloor/Umbricht Lukas).

Göksu Tarkan, Vorbemerkung zu Art. 353–399 ZPO, in: Chabloz Isabelle/Dietschy-Martenet Patricia/Heinzmann Michel, Petit commentaire CPC (Code de procédure civile), Basel 2020 (zit. PC-Göksu).

Gornig Gilbert, Mediation im Verwaltungsverfahren und im Verwaltungsprozess, in: Joachim Hengstl/Ulrich Sick (Hrsg.), Recht gestern und heute, Festschrift zum 85. Geburtstag von Richard Haase, Wiesbaden 2006, S. 243 ff.

Götz Marc L., «Anwaltliche Mediation» – eine originär anwaltliche Tätigkeit?, in: AJP 2005, S. 282 ff.

Günter Michael/Bruns Georg, Psychoanalytische Sozialarbeit. Praxis, Grundlagen, Methoden, Stuttgart 2014.

Greiter Ivo, Die Suche nach kreativen Lösungen, in: Fritjof Haft/Katharina Gräfin von Schlieffen (Hrsg.), Handbuch Mediation. Verhandlungstechnik, Strategie, Einsatzgebiete, München 2002, S. 287 ff.

Grill Anne-Karin, Konfliktmanagement im internationalen Rechtsverkehr. Prozesse vermeiden – Prozesse vorbereiten – Prozesse führen, Bern 2017.

Günther Klaus/Hilber Marc, Mediation im Zivilrecht, insbesondere im Wirtschaftsrecht, in: Martin Henssler/Ludwig Koch (Hrsg.), Mediation in der Anwaltspraxis, 2. Aufl., Bonn 2004, §15 ff.

Haab Zehrê Katharina/Sotoudeh Shirin, Lernfeld interreligiöser Dialog, in: Perspektive Mediation 3/2019, S. 167 ff.

Hager Günter, Schutz der Vertraulichkeit bei der Mediation, in: Ingeborg Schwenzer/Günter Hager (Hrsg.), Festschrift für Peter Schlechtriem zum 70. Geburtstag, Tübingen 2003, S. 53 ff.

Hamacher Peter/Erzigkeit Ilse/Sage Sebastian, So funktioniert Mediation im Planen + Bauen. Mit Fallbeispielen und Checklisten, Wiesbaden 2011.

Hauser Christoph, Verhandlungsprobleme sind verschieden – Mediationen auch, in: Perspektive Mediation 2/2005, S. 73 ff.

Hattemer Stefanie B. K., Mediation bei Störungen des Arzt-Patient-Verhältnisses, Heidelberg et al. 2012.

Heck Justus/Letzel Walter H., Mediation in Selbst- und Fremdbeschreibung, in: Perspektive Mediation 2/2018, S. 103 ff.

Heigl Norbert J., Konflikte verstehen und steuern, Wiesbaden 2014.

Hellriegel Mathias, Mediation im Umweltrecht, Berlin 2002.

Henschel Marc, Die Bedeutung von Verträgen in der Mediation und die rechtliche Stellung des Mediators, in: Caroline Meller-Hannich/Sascha Weigel (Hrsg.), Mediation. Grundlagen, rechtlicher Rahmen und Anwendungsfelder, Baden-Baden 2020, S. 41 ff.

Herrmann Gabriele/Scherg Nina, Wirtschaftsmediation im Jemen, in: Perspektive Mediation 2/2006, S. 73 ff.

Hillard Amy L., Explicit and Implicit Stereotypes: Current Models and Measurement of Attitudes, in: Joel T. Nadler/Elora C. Voyles (Hrsg.), Stereotypes. The Incidence and Impacts of Bias, Santa Barbara 2020.

Hilmer Hendrik, Mediation im öffentlichen Bereich und Umweltmediation. Besonderheiten und Vorteile der alternativen Streitschlichtung, in: Ingo Recker/Petra von der Weien (Hrsg.), Mediation, Moderation und Coaching. Erfolgreiche Methoden und Strategien aus der Praxis für die Praxis, Baden-Baden 2019, S. 64 ff.

Hinnen Hannes, Ausbruch aus dem traditionellen Mediationsverständnis, in: Perspektive Mediation 4/2013, S. 152 ff.

Hinrichs Ulrike, Praxishandbuch Mediationsgesetz, Berlin et al. 2014.

Holler Ingrid, «Mit dir zu reden ist sinnlos! ... Oder?» Konflikte klären durch Mediation mit Schwerpunkt GFK, Paderborn 2010.

Hopt Klaus J./Steffek Felix, Mediation. Rechtstatsachen, Rechtsvergleich, Regelungen, Tübingen 2008.

Horn Claus-Henrik, Ratgeber für Erben. Recht bekommen bei der Abwicklung des Erbes, in der Erbengemeinschaft und beim Pflichtteil, 3. Aufl., München 2017.

Horstmeier Gerrit, Das neue Mediationsgesetz. Einführung in das neue Mediationsgesetz für Mediatoren und Medianden, München 2013.

Ihde Katja, Mediation, Freiburg i.B. 2012.

Irle Günter, Mediation – Moderation – Supervision. Ein Vergleich, in: Gruppendynamik 32/2001, S. 5 ff.

Itten Anatol, Mediation: Politikgestaltung im öffentlichen Raum, in: Perspektive Mediation 3/2016, S. 164 ff.

Kaienburg Nils, Compliance in High Profile-Fällen der WTO: Legal Case Management am Beispiel des Airbus-Boeing-Falls, Tübingen 2010.

Keydel Birgit, Das Besondere der Mediation – ihr Erfolgskonzept ..., in: Perspektive Mediation 2/2018, S. 95 ff.

Klappenbach Doris, Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden, 2. Aufl., Paderborn 2011.

Kobel Pierre/Rüedi Hubert, Zehn Fragen zu den Richtlinien SAV für die Mediation, in: Anwaltsrevue 2005, S. 445 ff.

Koch Ludwig, Vertragsgestaltungen in der Mediation, in: Martin Henssler/Ludwig Koch (Hrsg.), Mediation in der Anwaltspraxis, 2. Aufl., Bonn 2004.

Kolodej Christa, Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation, 2. Aufl., Wiesbaden 2019.

Korbion Claus-Jürgen, Baurechtsfälle und Schlichtung nach VOB, Freiburg et al. 2019.

Köstler Anja, Mediation, 2. Aufl., München 2019.

Krainz Ewald E./Rabl Tina, Gruppen- und Organisationsdynamik. Notwendige Themen für die Mediation, in: Perspektive Mediation 1/2018, S. 37 ff.

Krepper Peter, Mediation: nein danke!?, in: Perspektive Mediation 4/2017, S. 258 ff.

Kreuser Karl, Mir doch egal, was Mediation ist, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 17 ff.

Kühr Ann-Kathrin/Löchtefeld Stefan, Iku-Interessenanalyse – Das ganze System begreifen, in: Perspektive Mediation 1/2004, S. 23 ff.

Kummer Juliane, Die Entwicklung des Mediationsgesetzes in Deutschland, in: Caroline Meller-Hannich/Sascha Weigel (Hrsg.), Mediation. Grundlagen, rechtlicher Rahmen und Anwendungsfelder, Baden-Baden 2020, S. 17 ff.

Landry Sherry, Med-Arb: Mediation with a Bite and an Effective ADR Model, in: Defense Counsel Journal 63/1996, S. 263 ff.

Lauterbach Matthias, Wie Wirtschaftsmediation zum State of the Art werden kann, in: Detlev Berning (Hrsg.), Mediation und Konfliktkultur. Wie Top-Manager Konflikte lösen, Wiesbaden 2017, S. 77 ff.

Le Forestier Tanja, Zukunft im Jetzt – mit wenigen Beteiligten von der Konfliktebene auf die Lösungsebene, in: Ingo Recker/Petra von der Weien (Hrsg.), Mediation, Moderation und Coaching. Erfolgreiche Methoden und Strategien aus der Praxis für die Praxis, Baden-Baden 2019, S. 44 ff.

Lederer Susanne, Wie fördern WIR die Verbreitung von Mediation?, in: Perspektive Mediation 3/2018, S. 187 ff.

Lehmann Lorenz, Mediation – ein gewöhnungsbedürftiges Verfahren. Praxiserfahrungen eines Parteivertreters am Beispiel Deponie Bärengraben Würenlingen, in: Umweltrecht in der Praxis URP 2005, S. 169 ff.

Lenz Cristina/Sommer Martin, Die MediatorIn als VertragsgestalterIn, in: Perspektive Mediation 4/2010, S. 176 ff.

Lies Jan, Praxis des PR-Managements: Strategien – Instrumente – Anwendung, Wiesbaden 2015.

Liatowitsch Peter/Mordasini Claudia, Kommentierung zu Art. 213 ZPO, in: Sutter-Somm Thomas/Hasenböhler Franz/Leuenberger Christoph (Hrsg.), Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 3. Aufl., Zürich 2016 (zit. Schulthess-Komm.-Liatowitsch/Mordasini).

Lünse Dieter, Konfliktvermittlung in Hamburg. Stadtteilgespräch Gewaltprävention, in: Perspektive Mediation 1/2012, S. 38 ff.

Mähler Gisela/Mähler Hans-Georg, Kriterien für Gerechtigkeit in der Mediation, in: Anne Dieter/Leo Montada/Annedore Schulze (Hrsg.), Gerechtigkeit in Konfliktmanagement und in der Mediation, Frankfurt et al. 2000, S. 9 ff.

Marriott Arthur, Corruption in arbitration and mediation compared, in: Arbitration 72/2006, S. 231 ff.

Masser Kai/Engewald Bettina/Scharpf Lucia/Ziekow Jan, Die Entwicklung der Mediation in Deutschland. Bestandesaufnahme nach fünf Jahren Mediationsgesetz, Baden-Baden 2018.

Meiffert Torsten, Verwandlung durch Begegnung – Metamorphose und Mediation, in: Perspektive Mediation 2/2019, S. 82 ff.

Menkel-Meadow Carrie, When Dispute Resolution Begets Disputes of Its Own: Conflicts among Dispute Professionals, in: 44 UCLA Law Review, S. 1871 ff.

Merz Barbara, Entwicklungen in Zivilprozessrecht und Schiedsgerichtsbarkeit. Zur Inkraftsetzung der Schweizerischen Zivilprozessordnung, in: SJZ 107/2011, S. 30 ff.

Meyer Valerie, Court-connected Alternative Dispute Resolution, Amerikanische Erfahrungen und Schweizer Perspektiven, Zürich 2005.

Morawe Doris, Mediation und Gesundheit. Ein Konfliktlösungsmodell für die psychotherapeutische Praxis, Berlin 2018.

Müller Elke, Gerechtigkeit in der Mediation, in: Perspektive Mediation 2/2005, S. 78 ff.

Mundschütz Katrin, Mediationsrechtliche Bestimmungen in Europa – ein kurzer Überblick, in: Perspektive Mediation 2/2005, S. 87 ff.

Normann Katrin/Löbel Anke, Was wann warum? Mediation und/oder Beratung, in: Perspektive Mediation 4/2017, S. 233 ff.

Notter Pandora, Mediation im Verwaltungsverfahren, Zürich et al. 2013.

Oldenbruch Hannah, Die Vertraulichkeit im Mediationsverfahren, Berlin 2006.

Parkinson Lisa, Ausbildung und Einschätzung der Kompetenzen von FamilienmediatiorInnen, in: Perspektive Mediation 1/2006, S. 15 ff.

Patera Mario, Neurobiologie und Mediation – Impulse für interessenbasierte Mediationsprozesse, in: ZKM 2009, S. 4 ff.

Pauluhn Max, Mediationspflicht im Zivilrecht – Zweckmässigkeit obligatorischer und richterlich angeordneter Mediation am Beispiel Italiens, in: Caroline Meller-Hannich/Sascha Weigel (Hrsg.), Mediation. Grundlagen, rechtlicher Rahmen und Anwendungsfelder, Baden-Baden 2020, S. 117 ff.

Pfändler Andrea Maria, Mediation beim Finanzintermediär – eine Alternative zum Gerichtsprozess? Management der Reputationsrisiken von Banken durch aussergerichtliche Verfahren der Streitschlichtung, Hamburg 2015.

Pfisterer Thomas, Konsens und Mediation im Verwaltungsbereich, Zürich 2004.

Pilartz Heinz, Mediation für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Gesundheitsthemen im Berufsalltag mal anders anpacken, Wiesbaden 2017.

Poschke Sabrina, Das neue Schweizer Scheidungsrecht. Ausgewählte Aspekte im Rechtsvergleich mit dem deutschen Scheidungsrecht, Berlin 2000.

Prestin Cornelia, Mediationsgesetz, Mediationsvereinbarung und rechtliche Vorgaben, in: Ingo Recker/Petra von der Weien (Hrsg.), Mediation, Moderation und Coaching. Erfolgreiche Methoden und Strategien aus der Praxis für die Praxis, Baden-Baden 2019, S. 10 ff.

Proksch Stephan, Mediation. Die Kunst der professionellen Konfliktlösung, Wiesbaden 2018.

Pühl Harald, Organisationsmediation beginnt mit der Pre-Mediation, in: Perspektive Mediation 2/2005, S. 82 ff.

Rafi Anusheh, Familienmediation, in: Thomas Trenczek/Detlev Berning/Cristina Lenz/Hans-Dieter Will (Hrsg.), Mediation und Konfliktmanagement, 2. Aufl., Baden-Baden 2017, S. 509 ff.

Rajk Alessandra/Lenz Cristina, Qualitätssicherung von MediatorInnen – ein Vergleich zwischen Österreich, Deutschland, Schweiz, in: Perspektive Mediation 2/2011, S. 91 ff.

Rauschenbach Anne-Katrin, Kreativitätsforschung. Ergebnisse einer empirischen Studie zum Einsatz von Kreativitätstechniken in der Lösungsphase der Mediation, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 391 ff.

Recker Ingo, Unternehmensinterne Mediation. Promotoren und Besonderheiten, in: Ingo Recker/Petra von der Weien (Hrsg.), Mediation, Moderation und Coaching. Erfolgreiche Methoden und Strategien aus der Praxis für die Praxis, Baden-Baden 2019.

Reitz Kristina, Ideen über Ideen. Mediation unter Berücksichtigung der angewandten Kreativitätsforschung, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 121 ff.

Reutter Wolfgang Paul, Die Achtsamkeit des Mediators. Einführung in eine achtsamkeitsbasierte Haltung in der Mediation, Baden-Baden 2017.

Risse Jörg, Wirtschaftsmediation, in: NJW 53/2000, S. 1614 ff.

Roberto Vito/Hauser Petra, Kommentierung zu Art. 213 ZPO, in: Baker McKenzie (Hrsg.), Stämpflis Handkommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), Bern 2010 (zit. SHK-Roberto/Hauser).

Rosner Siegfried/Winheller Andreas, Mediation und Verhandlungsführung. Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandelns – nicht nur in Konflikten, München et al. 2012.

Ross Donna, Med-Arb/Arb-Med: A More Efficient ADR Process or an Invitation to a Potential Ethical Disaster?, in: Arthur W. Rovine (Hrsg.), Contemporary Issues in International Arbitration and Mediation, Leiden et al. 2013, S. 352 ff.

Röthemeyer Peter, Mediation. Grundlagen, Recht Markt, Stuttgart 2015.

Ruggle Peter, Kommentierungen zu Art. 213 und 216 ZPO, in: Spühler Karl/Tenchio Luca/Infanger Dominik (Hrsg.), Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), 3. Aufl., Basel 2017 (zit. BSK-Ruggle).

Rumo-Jungo Alexandra, Alternative Streitbeilegungsmethoden in und ausserhalb von Gerichtsverfahren, in: FZR 2002 I (Sonderheft), S. 135 ff.

Salewski Wolfgang, Die Kunst des Verhandelns: Motive erkennen – erfolgreich kommunizieren, Weinheim 2008.

Schäfer Christa D., Einführung in die Mediation. Ein Leitfaden für die gelingende Konfliktbearbeitung, Wiesbaden 2017.

Schlee Jörg, Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe, 4. Aufl., Stuttgart 2019.

Schmitt Gerd, Mediation von der Mitte her denken – work(s) in progress, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 85 ff.

Schmiedel Liane/Wendenburg Felix, Rechtliche Grundlagen der zivilrechtlichen Mediation in Deutschland, Österreich und der Schweiz, in: Perspektive Mediation 3/2010, S. 113 ff.

Schulz Katharina/Kiefer Florian, Mediation als begleitete Orientierung in einer postmodernen Gesellschaft – eine bildungstheoretische Reformulierung, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 71 ff.

Schüttel Nadine, Streitbeilegung im Internet – Zukunft oder Irrweg?, Freiburg i.Br. 2014.

Schweizer Philippe, Kommentierung zu Art. 353 ZPO, in: Bohnet François/Haldy Jacques/Jeandin Nicolas/Tappy Denis (Hrsg.), Code de procédure civile, Commentaire Romand, 2. Aufl., Basel 2019 (zit. CR-Schweizer).

Seidenstücker Beate, Macht macht's unmöglich, in: Perspektive Mediation 2/2009, S. 60 ff.

Sensburg Patrick-Ernst, Quo vadis Wirtschaftsmediation. Wirtschaftsmediation im Jahre 2023 – eine rechtspolitische Prognose, in: Detlev Berning (Hrsg.), Mediation und Konfliktkultur. Wie Top-Manager Konflikte lösen, Wiesbaden 2017, S. 25 ff.

Stacher Marco, Der unzuständige Schiedsrichter, in: ZZZ 29/2013, S. 32 ff.

Stamer Malte/Pfeiffer Ingrid, Aussenwirkungen und Innensicht – zur Landschaft der Mediationsausbildung in Deutschland, in: Perspektive Mediation 1/2006, S. 5 ff.

Staub Liselotte, Pflichtmediation – Mythos oder Wirklichkeit?, in: ZVW 2006, S. 121 ff.

Staubli Andrea, Erfahrungen einer Richterin mit Mediation, in: Perspektive Mediation 3/2010, S. 122 ff.

Steinacher Werner, Mediation im Prozess der Kodifizierung, in: Perspektive Mediation 1/2005, S. 12 ff.

Tan Joyce A., WIPO Guide on Alternative Dispute Resolution (ADR) Options for Intellectual Property Offices and Courts, Genf 2018.

Tercier Pierre, ADR and Arbitration, in: Arnold Ingen-Housz (Hrsg.), ADR in Business. Practice and Issues across Countries and Cultures, New York 2011, S. 3 ff.

Thiele Martina, Medien und Stereotype. Konturen eines Forschungsfeldes, Bielefeld 2015.

Trenczek Thomas, Aussergerichtliches Konfliktmanagement (ADR) und Mediation – Verfahren, Prinzipien und Modelle, in: Thomas Trenczek/Detlev Berning/Cristina Lenz/Hans-Dieter Will (Hrsg.), Mediation und Konfliktmanagement, 2. Aufl., Baden-Baden 2017, S. 35 ff.

Tröndle Jakob, Konfliktauflösung durch Selbstveränderung. Mediation als Subjektivierung, Wiesbaden 2018.

Vogel-Etienne Ueli/Lautenbach-Koch Annegret, Mediation in a nutshell, Zürich et al. 2014.

van der Vleugel Fabienne, Mediation: A Tool for European Business People, in: NYSBA 5/2012, S. 81 ff.

von Deym-Soden Gräfin Benedikta, Spieglein Spieglein an der Wand ...: Über die Beschäftigung von MediatorInnen mit ihrer eigenen Kultur-Zugehörigkeit, in: Perspektive Mediation 1/2005, S. 332 ff.

von Sinner Alex, Über den antiken Ursprung der Bezeichnung Mediation, in: Perspektive Mediation 4/2006, S. 197 ff.

von Westphalen Friedrich, Das Harvard-Verhandlungskonzept für erfolgreiche Juristen, in: Monatsschrift für Deutsches Recht 1993, S. 946 ff.

Wambach-Schulz Marita K., Mediations-Beratungswirklichkeit für Anwält*innen. Eine antinomietheoretische Professionalisierungsperspektive, in: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.), Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017, S. 415 ff.

Wandrey Michael, Der Konfliktwürfel. Eine Orientierungshilfe zum Fallverstehen in der Mediation, in: Perspektive Mediation 2/2004, S. 62 ff.

Warwel Doreen, Gerichtsnahe Mediation. Empirische Untersuchung der Verhaltens- und Vorgehensweisen von Richtermediatoren in gerichtsnahen Mediationsverfahren, Münster 2007.

Wegner-Kirchhoff Sabine/Kellner Judith, Mediation mit Erben. Lösungsorientiertes Arbeiten mit Familien und kleinen Unternehmen, Wiesbaden 2019.

Wermke Christian, Praxishandbuch Mediation, 3. Aufl., Weil im Schönbuch 2016.

Wetzstein Irmgard, Mediativer Journalismus. Konstruktive Konfliktbearbeitung in der qualitätsjournalistischen Auslandberichterstattung, Wiesbaden 2011.

Wildhaber Isabelle S./Johnson Wilcke Alexandra, Die Schiedsfähigkeit von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten in der Binnenschiedsgerichtsbarkeit, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) 2010, S. 160 ff.

Wirz Pascal, Zum Sinn und Zweck von Mediationsklauseln in Verträgen, in: Zeitschrift für juristische Weiterbildung und Praxis, recht 2013, S. 92 ff.

Wöhrer Bianca, Die Vertraulichkeit in der Mediation und deren Durchsetzung im österreichischen Zivilprozess, Wien 2015.

Wüstehube Ljubjana, Konflikt-Perspektiv-Analyse (KPA). Ein mediationsanaloges Instrument zur konstruktiven Analyse und Bearbeitung von Konflikten, in: Perspektive Mediation 1/2004, S. 18 ff.

Zaal Alfred, Was sind Stereotype?, Norderstedt 2010.

Zbinden Andrea, Mediation und Verhandlung – eine Beziehung von gegenseitigem Nutzen, in: Jusletter vom 29.10.2018.

Zillessen Horst, Mediation. kooperatives Konfliktmanagement in der Umweltpolitik, Opladen et al. 1998.

Zuber Marina, Konfliktmanagement anhand von Mediation und Kommunikationsmodellen. Fallbeispiel von Mitarbeitern einer Kindertagesstätte, Masterarbeit Kaiserslautern 2019.