

Karl-Jürgen Seez

MASTERARBEIT

im weiterbildenden Masterstudiengang  
Mediation  
der FernUniversität in Hagen

Die Mediation und die Perspektive der Bahá'í-Beratung  
Ein Vergleich

Abgabedatum: 04.04.2023

Der Himmel göttlicher Weisheit wird von zwei Leuchten erhellt:

Beratung und Erbarmen.

Haltet Rat miteinander in allen Angelegenheiten; denn Beratung ist die Lampe der Führung, die den Weg weist, und die Quelle des Verstehens.

Bahá'u'lláh

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	S. 1
Abbildungsverzeichnis	S. 2
Abkürzungsverzeichnis	S. 3
VORWORT	S. 4
A. EINLEITUNG	S. 5
B. DIE MEDIATION ALS VERFAHREN	S. 6
I.    Wieso Mediation? - eine historische Betrachtung	S. 6
II.   Die Mediation als strukturiertes Verfahren	S. 9
III.  Die Grundlagen des Mediationsverfahrens,	S. 15
IV.   Der Begriff der Gerechtigkeit im Mediationsverfahren	S. 17
V.    Die Beteiligten beim Mediationsprozess in ihren Funktionen	S. 19
VI.   Die Haltung der Beteiligten beim Mediationsverfahren	S. 21
VII.  Die Wirkmechanismen bei der Mediation	S. 28
VIII. Was eine gute Mediation auszeichnet	S. 33
IX.   Der Aufwand für ein Mediationsverfahren	S. 36
C. DIE BAHÁ'Í – BERATUNG ALS VERFAHREN	S. 38
I.    Wieso Beratung als Kernelement bei einer Religion?	S. 38
II.   Bahá'í - Beratungsvarianten - Beratung am Beispiel der Sitzung eines Geistigen Rates	S. 43
III.  Die Grundprinzipien der Bahá'í-Beratung	S. 48
IV.   Die Beteiligten beim Bahá'í- Beratungsprozess und ihre Haltung	S. 52
V.    Das Konzept der Seele - individuelle Unterschiede als Herausforderung und Chance	S. 56
VI.   Die Bahá'í - Beratung unter dem Aspekt von Gerechtigkeit und Barmherzigkeit	S. 59
VII.  Umgang mit Störungen und Stolpersteinen beim Beratungsprozess	S. 61
VIII. Was eine gute Qualität beim Bahá'í - Beratungsprozess auszeichnet	S. 64
IX.   Der zeitliche und infrastrukturelle Aufwand für eine Bahá'í-Beratung	S. 65
D. DIE ZWEI VERFAHREN IM VERGLEICH – GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE	S. 66
E. ÜBERLEGUNGEN ZU MÖGLICHEN SYNERGIEN ZWISCHEN BEIDEN VERFAHREN	S.68
F. SCHLUSSWORT	S.70
Literaturverzeichnis	S. 71

## **Abbildungsverzeichnis**

### ***Abbildung 1: Übersicht über die ADR-Verfahren (S. 8):***

Tiefenbacher, Ute: Mediation im interkulturellen Management, Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. Pol. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg 2004, Abb. 25, S. 115.

### ***Abbildung 2: Grundlagen der Mediation ( S. 11)***

Selbsterstellt.

### ***Abbildung 3: Phasen beim Mediationsverfahren (S. 12)***

Selbsterstellt.

### ***Abbildung 4: Schematischer Ablauf einer Bahá'í-Beratung (S. 47)***

Kolstoe, John: Bahá'í-Beratung - ein universales Licht der Führung, nach der englischen Vorlage „Bahá'í Consultation Workbook - a Universal Lamp of Guidance“, 1. Auflage, Mazloun Media Druck und Verlag, 2021, S. 23.

### ***Abbildung 5: Entscheidungsfindungsoptionen bei der Bahá'í-Beratung (S. 51)***

Abbildung: Kolstoe, John: Bahá'í-Beratung – ein universelles Licht der Führung, Mazloun Media, Druck und Verlag, 2021, S. 34.

### ***Abbildung 6: Drei-Stufen-Modell einer Auseinandersetzung (S. 66)***

Selbsterstellt.

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ADR	Alternative Dispute Resolution (alternative Streitbeilegung)
BATNA	Best Alternative to a negotiated agreement (bestmögliche Nichteinigungs-Alternative)
Bzw.	Beziehungsweise
Ca.	Circa (ungefähr)
E. t. c.	Et cetera (und so weiter)
Ggf.	Gegebenenfalls
Kap.	Kapitel
NGR	Nationaler Geistiger Rat (der Bahá'í)
S.	Seite
Sog.	Sogenannte
TOA	Täter-Opfer-Ausgleich
UHG	Universales Haus der Gerechtigkeit (der Bahá'í)
V. Chr.	Vor Christus
Z. B.	Zum Beispiel

## VORWORT

Für das Schreiben dieser Arbeit mussten mich meine sechs Kinder und meine Ehefrau Eva-Maria für etliche Zeit entbehren. Ich bedanke mich für ihr Verständnis und die Unterstützung. Dank schulde ich auch denen, welche die Arbeit kritisch durchgelesen und mir viele wertvolle Verbesserungsansätze geben konnten, insbesondere Pascal Barkhausen, Armin Bodenmiller, Dieter Bruckmann, Thomas Floeth, Klaus Harter, Jasmin und Joachim Klein, Dagmar Koeniger, Uwe Kolks, Bernhard Koppold, Roja Pelzer, Gisbert Schaal, Johannes Seez, Sophia Seez und Werner Knubben. Des Weiteren bedanke ich mich bei Lis Ripke, welche mir bei meinen ersten Schritten in die Welt der Mediation hilfreich beiseite gestanden ist. Ebenso bei all denjenigen, welche mir das Hineinwachsen in den Bereich des Mediativen ermöglicht und mich dabei unterstützt haben, insbesondere bei Birgit Hülsdünker, Eva Kaletsch, Jan Oberdieck, Ilse Osterfeld, Anke Stein-Remmert, Cornelia S. Thomsen und Andrea Wegner-Katzenstein. Auch bei Erik Blumenthal und Adolf Kärcher, welche mir auf meinem Lebensweg viele wertvolle Erfahrungen in Bezug auf die Bahá'í-Beratung weitergegeben haben.

Da die Grundprinzipien der Bahá'í-Beratung und ihrer Begründung dezidiert auf den Schriften der zwei Offenbarer der Bahá'í-Religion (d. h. Bahá'u'lláh und des Báb), und deren autorisierten Auslegern (also 'Abdu'l-Bahá und Shoghi Effendi) fußen war es nach meinem Verständnis unerlässlich, dass ich zur Wahrung der Authentizität der Aussagen in den Kapiteln, welche sich mit der Bahá'í-Beratung beschäftigen, vermehrt Originalzitate aus den heiligen Schriften dieser Religion wiedergegeben habe.

In der vorliegenden Arbeit hat sich der Verfasser um größtmögliche Objektivität bemüht, konnte jedoch aufgrund seiner Zugehörigkeit zur Bahá'í-Religion auch subjektive Aspekte aus der Innensicht mit einfließen lassen.

Bei der Abfassung der Texte in den einzelnen Kapiteln wurde aus Gründen der Vereinfachung beim Schreiben nur das männliche Geschlecht verwendet; dies ist keineswegs diskriminierend in Bezug auf männliche, weibliche oder diverse Leser zu verstehen und gemeint.

## A. EINLEITUNG

Mit welchen Charakteristika werden wohl künftige Generationen unsere derzeitige Zivilisation bezüglich der historischen Einordnung am ehesten in Verbindung bringen? Man wird schnell neben der Kurzlebigkeit von Perspektiven und Idealen auf das Problem der schlechten Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen durch häufig insuffiziente oder sogar gänzlich fehlende Kommunikation stoßen. Wenn wir gemeinsam eine fruchtbringende Zukunft gestalten wollen, ist es für jeden einzelnen von uns Menschen unumgänglich, sich diesbezüglich neu zu orientieren. Auf unserem Planeten bleibt uns in einer Epoche zahlreicher technologischer Neuerungen verschiedener Art (z. B. im Sektor Wehrtechnik) im Grunde für ein friedliches Überleben auch gar nichts anderes übrig, als unsere Art der Kommunikation zu optimieren. Dies allein schon wegen der schiereren Menge von Individuen, der mannigfaltigen Optionen, sich über neue Medien virtuell oder durch Reisen physisch zu begegnen, aber auch wegen der ganz besonderen und spezifischen Risiken, Herausforderungen und Chancen in unserer Zeit. In diesem Kontext bewährt sich die Mediation tagtäglich in unserer Gesellschaft als höchst effektives<sup>1</sup> und nachhaltiges Verfahren für die Lösung von Konflikten in unzähligen Anwendungsbereichen. Ein vergleichbares Verfahren ist die „Beratung“, wie sie in den Lehren der Bahá'í - Religion, der jüngsten in der Reihe der Offenbarungsreligionen, eingeführt wird. Sie nimmt dort eine besondere Rolle ein: Die Menschen sollen sich in möglichst allen Dingen beraten, denn „erst wenn eine Angelegenheit vollständig erörtert ist, kann sich der richtige Weg zeigen. Der zündende Funke der Wahrheit erscheint erst nach dem Zusammenprall verschiedener Meinungen“<sup>2</sup>. Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit soll zunächst eine vergleichende Betrachtung der Mediation mit der Herangehensweise in der Bahá'í - Beratung vorgenommen und deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden. Abschließend erfolgt dann eine Betrachtung, ob und inwieweit sich diese beiden Kommunikations- und Problemlösungsverfahren sinnvoll ergänzen können.

## **B. DIE MEDIATION ALS VERFAHREN**

### **B I. Wieso Mediation? - eine historische Betrachtung**

Konfliktbeilegungsansätze durch Verhandlung und Vermittlung unter Zuhilfenahme eines Dritten waren gewiss bereits seit dem Beginn der menschlichen Kulturentwicklung bei den steinzeitlichen Jägern und Sammlern bekannt. Im Falle des Auftretens von Konflikten in der Gemeinschaft wurden Versammlungen abgehalten, je nach Schwere in größerem oder kleinerem Kreis, wobei ältere Stammesmitglieder männlichen oder weiblichen Geschlechts zwischen den Streitenden vermittelten<sup>1</sup>

Ein weiteres Beispiel liefert die Zeit der Athener Antike. Als Solon, ein Dichter und Politiker im Amtsjahr 594 bis 593 v. Chr. zum „Archon“ (Versöhner und Vermittler) bestimmt wurde, gelang es ihm, dass der Rechtsfrieden gewahrt blieb<sup>2</sup> und die Grundlage für ein friedliches Zusammenleben der verschiedenen und damals untereinander zerstrittenen Klassen der Athener Gesellschaft geschaffen wurde.

Der Begriff „Mediation“ im Zusammenhang mit einer Konfliktvermittlung taucht erstmalig in der neueren Geschichte Europas im Mittelalter auf. Zu dieser Zeit wurden Auseinandersetzungen üblicherweise durch Gerichtsentscheidungen beigelegt. Gleichzeitig etablierte sich in derartigen Fällen zunehmend die Unterstützung durch so genannte „Mediatores“ in der mittelalterlichen Gesellschaftsordnung.<sup>3</sup> Die bedeutendste und am besten dokumentierte Konfliktvermittlung seit Beginn der Neuzeit durch das Mediatoren-Tandem Fabio Chigi und Alvisse Contarini führte letztlich zum Westfälischen Frieden<sup>4</sup>, mit dem der Dreißigjährige Krieg, durch dessen direkte und indirekte Folgen in etlichen Regionen Europas ca. 50 bis 70 Prozent Verluste bei der Bevölkerung aufgetreten waren,<sup>5</sup> beendet wurde. Es handelte sich um eine Sonderform der Mediation, die man heute als „Shuttle-“ oder „Pendel-Mediation“ und in englischsprachigen Ländern als „caucus-Mediation“ bezeichnet.

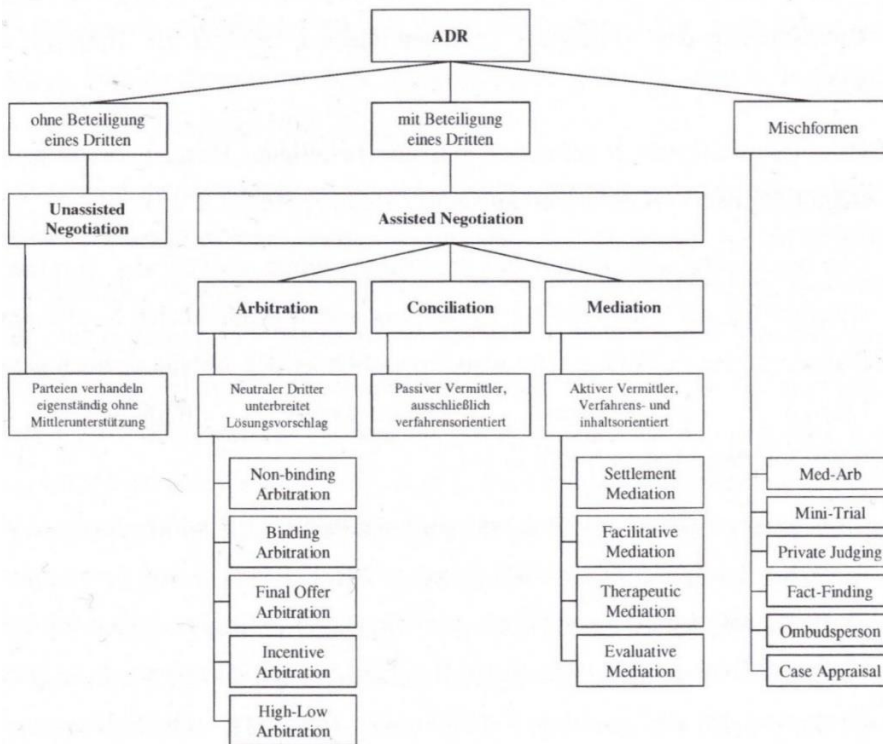
Im 20. Jahrhundert wurde in den USA das „Alternative Dispute Resolution Program“ das heute in Nordamerika und Europa verbreitete euro-amerikanische Mediationsmodell<sup>6</sup> entwickelt. Die Besonderheit der Mediation liegt generell darin, dass bei ihr nicht der Mediator als hinzugezogener Dritter Lösungsansätze einbringt, oder gar entscheidet. Er beschränkt sich lediglich darauf, die Parteien bei der eigenverantwortlichen Suche nach Lösungen für ihren Konflikt zu unterstützen. Es handelt sich dabei um ein Verfahren auf freiwilliger Basis.<sup>7</sup>

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde Mediation hauptsächlich zur konsensuellen Beilegung von Arbeitskonflikten eingesetzt. Mit einer Neubestimmung der Geschlechterrollen führte in den 70er Jahren die zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz der Scheidung zu einer völligen Überlastung der Familiengerichte. Dadurch stieg die Nachfrage nach Mediation insbesondere im Bereich der Trennungs- und Scheidungskonflikte massiv an.<sup>8</sup> Ab 1973 gingen in den USA mehrere Bundesstaaten dazu über, Sorgerechtsstreitigkeiten routinemäßig sofort für ein Mediationsverfahren an „Conciliation Courts“<sup>9</sup> weiterzuleiten. In den Folgejahren konnte über diese staatlichen Einrichtungen bei weit über 50 Prozent der Familienstreitfälle außergerichtlich mit Hilfe eines Mediationsverfahrens eine tragfähige Lösung gefunden werden. Daher wurde im Jahr 1980 in Kalifornien ein Gesetz in Kraft gesetzt, nach dem bei sämtlichen Sorgerechts- und Besuchsrechtsangelegenheiten vor einem Gerichtsverfahren zunächst ein Lösungsversuch durch Vermittlung unternommen werden muss.<sup>10</sup> Parallel dazu nahm auch die Nachfrage für Mediation in anderen Feldern (z. B. bei Nachbarschaftskonflikten, im Wirtschafts-, Verwaltungs-, Arbeitsrechts-, Schul-, Umwelt-, Verwaltungsbereich etc.) deutlich zu.

Auch in Deutschland kam die Verbreitung von Mediationsverfahren als Möglichkeit für die außergerichtliche Konfliktlösung ab den 1970er-Jahren in Schwung.<sup>11</sup>

Die verschiedenen Varianten der außergerichtlichen Streitlösung, welche dazu dienen, Konflikte und Streitigkeiten unkonventionell zu lösen,<sup>12</sup> werden im englischen Sprachraum unter dem Begriff "Alternative Dispute Resolution" (ADR) zusammengefasst, was auf Deutsch mit "alternative

Streitbeilegung" übersetzt werden kann. Im folgenden Schaubild sind diese Verfahren systematisch zusammengefasst:



**Abbildung 1: Übersicht über die ADR-Verfahren**

Es gibt Verfahren ohne (im Schema linksseitig aufgeführt) und mit Beteiligung eines Dritten (mittig aufgeführt) und auch Mischformen (rechtsseitig stehend).

ADR-Verfahren sind deshalb besonders vorteilhaft und eine wirkliche Alternative zum gerichtlichen Verfahren, weil sie in der Regel deutlich weniger Zeit benötigen, nicht an bestimmte Termine gebunden, kostengünstiger und weniger formell sind. Zudem bieten sie den Konfliktparteien mehr oder weniger die Möglichkeit, selbst bei der Suche nach einer Lösung des Konflikts mitzuwirken und eine individuell den Interessen der Parteien angepasste Lösung zu finden.

## **B II. Die Mediation als strukturiertes Verfahren**

Die Mediation ist ein strukturiertes und kooperatives Verfahren zur Lösung von Streitigkeiten und Konflikten auf freiwilliger und vertraulicher Basis. Dabei hilft ein neutraler Dritter, der sogenannte Mediator, den Streitparteien, miteinander zu kommunizieren und zu verhandeln, so dass diese gemeinsam zu einer für beide Seiten annehmbaren Lösung kommen können.

In der Bundesrepublik Deutschland werden die Rahmenbedingungen für dieses Verfahren seit 2012 durch eine gesetzliche Regelung (das so genannte Mediationsgesetz) definiert, welches in Form eines normierten Aufgaben- und Pflichtkanons den Mediator im Rahmen einer „zunehmenden Verrechtlichung“ deutlich in seinem Wirken einschränkt.<sup>1</sup>

Die klassische Mediation läuft organisatorisch in Stadien ab. Deren Zahl wird von verschiedenen Fachautoren im Fachbereich und Mediatoren recht unterschiedlich definiert.<sup>2</sup> Der Autor dieser Arbeit bevorzugt - nach dem Vorschlag von Joseph Duss-von Werdt<sup>3</sup> - eine Untergliederung des Verfahrens in fünf Phasen (siehe entsprechende Abbildung 4). Nach deren Abschluss soll evaluierend überprüft werden, ob und inwieweit das gemeinsam von den Medianten Beschlossene in die Realität umgesetzt wird, bzw. werden kann. Duss-von Werth bezeichnet das als den „sechsten Schritt“<sup>4</sup>.

Beim klassischen Setting (siehe Beispiel nachfolgend bei einer Familienmediation in physischer Präsenz mit zwei Medianten) tritt zu Beginn eine der Parteien an den Mediator heran, benennt kurz das Thema und die Umstände der Auseinandersetzung und bittet um die Durchführung eines Mediationsverfahrens. Der Mediator wird in der Folge auf Grund seiner beruflichen Erfahrung einschätzen, ob die Angelegenheit überhaupt für diese spezielle Art der ADR geeignet ist. Falls ja, und wenn auch die andere, oder die anderen am Konflikt beteiligten Parteien willens sind, an einer Mediation teilzunehmen, werden in gegenseitiger Absprache die Rahmenbedingungen (Zeit und Raum) für ein erstes Treffen des Mediators mit den Parteien vereinbart. Bei diesem kann dann auch schon die erste Phase des Mediationsverfahrens durchlaufen werden.

## **Die Phasen im Einzelnen:**

### ***Phase I: Einführung in die Mediation als Verfahren***

Dieser erste Schritt nimmt deshalb bei einem Mediationsverfahren eine ganz besondere Stellung ein, weil sich genau hier entscheidet, ob es überhaupt zu einer Mediation kommen wird. Duss-von Werth betont, dass der Mediator für diese Phase deshalb einen zeitlich angemessenen Raum einplanen sollte, weil er sich so im Mediationsverlauf bei der eventuell später eintretenden Gefahr des Entgleisens oder des Abbruchs auf die hier getroffenen Vereinbarungen und deren Einhaltung beziehen kann.<sup>5</sup> Auch wenn die Medianden zur Eile drängen, sollte er sich davor hüten, einem solchen Wunsch nachzukommen.

Nach der Begrüßung und einer eigenen Vorstellung kann der Mediator den Parteien gegenüber kurz den konkreten Konflikt ansprechen und diese nach ihren Erwartungen in Bezug auf die Mediation befragen. Er sollte dann jedoch betonen, dass es bei diesem ersten Treffen noch nicht um die konkrete Auseinandersetzung geht, sondern darum, dass die Medianden darüber informiert werden, wie eine Mediation abläuft, welchen Nutzen sie für die Parteien hat und welche Ziele ein solches Verfahren verfolgt.

Zur Veranschaulichung kann dann das Beispiel einer Erbaueinandersetzung um eine wertvolle Kommode in der Erbmasse den Medianden vorgetragen werden, welche von beiden Kindern der Erblasserin beansprucht wird. Im Falle, dass man in der Angelegenheit ein Zivilgericht aufsucht, wird - unter anderem wegen mannigfaltiger Fristen - bis zu einem Abschluss viel Zeit verstreichen und die Gesamtkosten werden so hoch sein, dass am Ende der unter den Parteien zu verteilende Erlös aus dem Verfahren voraussichtlich eher gering ausfallen wird. Falls jedoch der Weg einer Mediation beschritten wird, kann zum Beispiel klar werden, dass die Tochter am immateriellen Erinnerungs- und der Sohn am materiellen Wert der Kommode interessiert ist. Unter Berücksichtigung dieser neuen Einsicht kann beispielsweise dann von den Parteien ein Lösungskonzept in dem Sinne entwickelt werden, dass die Tochter die Kommode erhält und ihren Bruder finanziell angemessen abfindet. Durch diesen Abschluss des Verfahrens gehen beide Parteien als Gewinner hervor und das gewonnene bessere gegenseitige Verständnis der Parteien wird künftig innerfamiliäre Kontakte erheblich erleichtern. Ein

Gerichtsverfahren hingegen führt oft zu einem Ergebnis, welches von beiden Parteien als unbefriedigend wahrgenommen werden kann und sie eventuell in gegenseitiger Aversion belässt, wodurch ihr Verhältnis einen nachhaltigen Schaden erleiden kann.

Der Mediator befragt dann die Parteien zu allgemeinen Vorkenntnissen über das Thema Mediation. Selbst dann, wenn solche Kenntnisse vorliegen, empfiehlt es sich, zu Beginn des Verfahrens über seine Struktur und die Grundlagen aufzuklären, welche im Kapitel B III im Einzelnen dargelegt werden.



*Abbildung 2: Grundlagen der Mediation*

In Bezug auf die Verpflichtung, dass Informationen aus der Mediation nicht weitergegeben werden dürfen, ist der Mediator durch das Mediationsgesetz gebunden. Es empfiehlt sich jedoch, dass auch die Parteien und auch eventuell in das Verfahren eingebundene Sachverständige eine entsprechende Schweigepflichterklärung unterzeichnen.

Dann klärt der Mediator über den Ablauf des Verfahrens auf. Jede von den zu durchlaufenden Phasen sollte in Bezug auf ihre individuelle Zielsetzung dabei gründlich erläutert werden.

### **Phasen beim Mediationsverfahren**

- **Phase 1 – Einführung in die Mediation als Verfahren**
- **Phase 2 – Sammlung von Themen auf der Basis von Sichtweisen**
- **Phase 3 – Erhellung und Durchleuchtung des Konflikts**
- **Phase 4 – Ideensuche und Grobauswahl**
- **Phase 5 – Formulierung von konkreten Lösungen**

*Abbildung 4: Phasen beim Mediationsverfahren*

Zudem sollte der Mediator darauf hinweisen, dass sich die Medianden gegenseitig aussprechen lassen sollen, dass jedoch dem Mediator als Leiter des Verfahrens das Recht vorbehalten ist, falls nötig und angezeigt, eine Partei zu unterbrechen.

In der Praxis hat es sich häufig bewährt, die Prinzipien und die Phasen auf Tafeln während des gesamten Mediationsprozesses für die Medianden gut sichtbar aufzuhängen.

Nach diesen Ausführungen sollte der Mediator alle Parteien befragen, ob sie mit dem Verfahren in der dargelegten Form einverstanden sind, ob alles gut verstanden wurde und eventuell aufkommende Fragen beantworten. Zudem sollte er sie über die ungefähr zu erwartende zeitliche Dauer des Verfahrens aufklären, über dessen Kosten informieren und - falls gewünscht - eine gemeinsame Mediationsvereinbarung abfassen.

#### ***Phase zwei: Sammlung von Themen auf der Basis von Sichtweisen***

Hier wird alles, über was die Medianden beim Verfahren sprechen wollen, durch den Mediator in neutralen Überbegriffen („Themen“)

zusammengefasst; eventuell von Medianden vorgetragene gegenseitige Anschuldigungen oder Behauptungen (sog. „Positionen“) werden vor der Niederschrift vom Mediator in neutrale Begriffe umformuliert.

Schon bei der Abstimmung der Reihenfolge der Themen können sich die Medianden im Verhandeln üben.

### ***Phase 3: Erhellung und Durchleuchtung des Konflikts***

Diese Phase erfordert eine Menge Geduld, Disziplin, Bereitschaft zum Hören und Verstehen und führt bei den Medianden häufig zu heftigen Gefühlsausbrüchen. Sie fordert den Mediator deshalb in Bezug auf seine Kommunikationskompetenz und seine Fähigkeit, sich als „Herr des Verfahrens“ zu erweisen in ganz besonderem Maße heraus. Es wird hier im Verhältnis der Medianden untereinander insbesondere „das Versteckte“ und beziehungsweise „unter den Teppich Gekehrte“<sup>6</sup> behandelt. Er wird das Gespräch moderieren, indem er aktives Zuhören und offene Fragen (siehe auch Kapitel B VII, S. 29) einsetzt, um den Parteien zu helfen, ihre Ansichten zu äußern. Außerdem wird er versuchen, durch beharrliches Nachfragen oder sonstige Techniken über die Emotionen, welche bei einzelnen Parteien mit einem oder mehreren Themen verknüpft sind, die ihnen unterliegenden Bedürfnisse oder Ziele herauszuarbeiten. So wird Thema um Thema behandelt, wobei sich der Mediator zuerst einer Partei und dann der nächsten zuwendet. Die Partei, die gerade an der Reihe ist, kann ihre Sichtweise in einem sicheren Umfeld ohne Unterbrechung artikulieren. Diese Partei sollte sich dabei zunächst auf sich selbst konzentrieren. Dabei kann sie der Mediator durch kurze bewertungsfreie Wiedergabe von Gesagtem (sog. Loopen, Näheres auch hier in Kapitel B VII) unterstützen. Die andere Partei muss dem Geschehen passiv beiwohnen und darf nicht kommentieren.<sup>7</sup> Es ist sinnvoll, sie explizit darauf hinzuweisen, dass auch sie im Anschluss in gleicher Weise zu Wort kommen wird. „Es geht hier um Subjektives als Maßstab“<sup>8</sup> und um eine durch den Mediator unterstützte Erarbeitung gewisser kommunikativer Fähigkeiten auf der Seite der Medianden, um die die unterhalb der Oberfläche befindlichen Aspekte des Konflikts (vgl. Eisbergmodell)<sup>9</sup>. Zudem besteht ein Ziel des Mediationsprozesses darin, dass die Parteien lernen, ihre gegenseitigen Unterschiede und Gegensätzlichkeiten kognitiv wahrzunehmen, also zu verstehen, was der andere sagt, dies emotional

auszuhalten und das Unterscheidende letztlich anzunehmen. „Darin liegt ja auch das Entscheidende der Mediation für die Partner, dass man zum Eigenen nicht gegen, sondern nur mit dem anderen kommen kann“<sup>10</sup>. Nur unter dieser Bedingung wird das Erarbeiten von Lösungen am Ende des Mediationsverfahrens glücken.

Diese Phase wird auch als das „Herzstück der Mediation“<sup>11</sup> deshalb bezeichnet, weil es in ihr zu einem Wechsel von „verfestigten Positionen zu einer flexibleren Haltung“ in Form eines „Shifts“<sup>12</sup> durch die Offenbarung von versteckt gehaltenen Bedürfnissen, Interessen und Ängsten kommen sollte. Dies bezeichnet Duss- von Werth als „springenden Knackpunkt“<sup>13</sup> in der Mediation. Daher lässt es sich auch als „zukunfts ausgerichtetes Kommunikationstraining“<sup>14</sup> für die Medianten betrachten. Positionen sind in der Regel starr und oft für andere in Bezug auf die zu Grunde liegenden Ziele und Bedürfnisse nicht recht begreifbar. Wenn hingegen ein Mediant die Beweggründe für eine Position der anderen Partei kennt und versteht<sup>15</sup>, wächst das Verständnis für den anderen und es sollte dadurch zu einem gegenseitigen „Perspektivwechsel“ bei den Parteien kommen. Wenn in dieser Phase kein Perspektivwechsel gelingt, werden die Parteien aller Wahrscheinlichkeit nach in den Folgephasen weiter beharrlich auf ihren Positionen bestehen und es werden keine tragfähigen Lösungen gefunden. Deshalb sollte dieser Phase im Mediationsprozess genügend Zeit eingeräumt werden.

#### ***Phase 4: Ideensuche und Grobauswahl***

Es gibt verschiedene Methoden, um Lösungsansätze von Medianten zu sammeln. Als sehr nützliches Verfahren hat sich in der Praxis das Brainstorming herauskristallisiert: Jeder Mediant darf die spontan in ihm aufkommenden Ideen äußern, welche vom Mediator für alle sichtbar auf eine Liste übertragen werden. In diesem ersten Schritt ist es nicht erlaubt, dass ein anderer die Ideen kommentiert. In einem zweiten Schritt werden diese durch die Medianten in gegenseitiger Absprache auf Tauglichkeit untersucht, eventuell verworfen, modifiziert oder zusammengefasst und je nach Gewichtung oder Dringlichkeit in eine Reihenfolge gebracht. Eine Lösung ist dann stimmig, „wenn beide Parteien sich darin finden und ja dazu sagen können“<sup>16</sup>. Dabei ist es egal, ob ein Außenstehender diese als objektiv richtig

bezeichnen würde. Das Finden von Lösungen obliegt ausschließlich den Medianden, der Mediator sollte nicht der Versuchung erliegen, eigene Vorschläge einzubringen.<sup>17</sup>

#### ***Phase 5: Formulierung von konkreten Lösungen***

Das in der Phase 4 Besprochene wird nun vom Mediator – aus Gründen der Verbindlichkeit am besten schriftlich – in Form eines möglichst klar formulierten Abschlussprotokolls zusammengefasst. In diesem wird auch die Planung der Umsetzung der Ergebnisse konkret beschrieben, d. h. wann wer was tun soll.<sup>18</sup> Es kann auch vereinbart werden, sich zum Beispiel nach dem Ablauf von einigen Monaten erneut zu treffen, um abzuklären, ob alles Beschlossene umgesetzt werden konnte und wie der aktuelle Stand der Kommunikation zwischen den Parteien ist.

Im Fall, dass sich rechtlich bindende Konsequenzen aus dem Abschlussprotokoll ergeben, sollte der Mediator die Parteien darum bitten, die Ergebnisse im Protokoll durch einen Rechtsanwalt juristisch überprüfen zu lassen.

### **B III. Die Grundlagen des Mediationsverfahrens**

Es ergibt Sinn, an dieser Stelle die Grundprinzipien der Mediation im Einzelnen erläuternd darzulegen, d. h. die Bereitschaft, die Offenheit (Ergebnis/Verfahren), die Freiwilligkeit, die Eigenverantwortlichkeit, die Fairness beim Finden von Lösungen, die Informiertheit, die Allparteilichkeit und die Vertraulichkeit.

#### ***Bereitschaft***

Die Parteien sollten innerlich dazu bereit sein, am Mediationsverfahren teilzunehmen und sich in ihm auch mit Überzeugung einzubringen.

***Offenheit (Ergebnis/Verfahren)***

Der Mediator ist sowohl in Bezug auf den Verlauf des Verfahrens als auch auf dessen Ergebnis offen.

***Freiwilligkeit***

Es darf kein äußerer Druck auf einen Mediaten für die Teilnahme ausgeübt werden. Die Parteien entscheiden eigenverantwortlich, was sie an Themen und inwieweit sie persönliche Informationen, ihre Gedanken und Gefühle in das Verfahren einbringen. Eine mögliche Ausnahme bildet hier die Situation, dass ein Arbeitgeber einen Angestellten zur Teilnahme an einem Mediationsverfahren während dessen Arbeitszeit verpflichtet. Ein weiteres Beispiel ist die Anordnung der Teilnahme an einen jugendlichen Straftäter im Rahmen eines Täter-Opfer-Ausgleichs (TOA) durch eine richterliche Verfügung. Jederzeit kann das Verfahren von einem Teilnehmer abgebrochen werden. Auch der Mediator kann ein Verfahren dann abbrechen, wenn er keine Möglichkeit für eine sinnvolle Fortführung sieht.

***Eigenverantwortlichkeit***

Der Mediator ist ein neutraler Dritter, der das Verfahren und die Beteiligten unterstützt, die Regeln festsetzt und deren Einhaltung gewährleistet. Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Ergebnisse des Verfahrens obliegt in vollem Umfang der Eigenverantwortung der Mediaten, welche so kreative, individuelle und flexible Lösungen für den Konflikt finden können.

***Fairness beim Finden von Lösungen***

Fairness am Ende des Verfahrens bedeutet, dass die Parteien in der Lage sein sollten, Lösungen zu erarbeiten, welche nach Möglichkeit alle Mediaten zufriedenstellen.

***Informiertheit***

Im Rahmen des Verfahrens sollte Informiertheit bei allen Parteien bestehen. Im Fall einer Informationsasymmetrie bei den Mediaten muss der Mediator aus Gründen seiner Allparteilichkeit dafür Sorge tragen, dass dies nach Möglichkeit durch eine entsprechende Informationsbereitstellung oder ggf. durch die Hinzuziehung von Sachverständigen ausgeglichen wird.

### *Allparteilichkeit und Neutralität*

Die Mediation ist ein demokratischer und respektvoller Prozess, bei dem niemand benachteiligt werden darf. Es ist wichtig, dass der Mediator sicherstellt, dass alle Parteien gleichermaßen die Gelegenheit haben, ihre Ansichten ungestört darzulegen und dass sie dabei nicht unterbrochen werden. Der Mediator darf für niemanden Partei ergreifen oder einen bestimmten Medianden bevorzugen. Er muss während des gesamten Prozesses auch thematisch neutral bleiben und allen Medianden gleichermaßen offen, ehrlich bemüht und vorurteilsfrei Achtung und Aufmerksamkeit schenken. Nur so wird der Mediator das Vertrauen aller Parteien erlangen. Erst dadurch ist eine offene Kommunikation möglich die wiederum der 'Schlüssel' zu einer für alle Parteien zufriedenstellenden Lösung ist. Bezüglich der zu behandelnden Themen sollte sich der Mediator als neutraler Dritter erweisen.

### *Vertraulichkeit*

Alles, was im Mediationsverfahren gesagt wird, ist vertraulich und darf ohne die Zustimmung der Beteiligten nicht weitergegeben werden. Dazu ist der Mediator in der BRD durch das Mediationsgesetz verpflichtet. Es ergibt Sinn, auch alle anderen Beteiligten (die Medianden und auch eventuell beim Verfahren hinzugezogene Sachverständige) zu Beginn des Verfahrens eine Schweigepflichterklärung unterzeichnen zu lassen.

## **B IV. Der Begriff der Gerechtigkeit im Mediationsverfahren**

Die Gerechtigkeit ist ein zentraler Begriff beim Mediationsverfahren. Sie ist jedoch weiter gefasst als im traditionellen Rechtsverständnis, sie variiert und ist stark von Kultur, Herkunft, sozialer Schicht und individueller Persönlichkeit der Betroffenen abhängig. Als oberstes Ziel der Rechtsordnung hat in der Geschichte beispielsweise auch die Erhaltung der sozialen Ordnung, Gottgefälligkeit, soziale Gerechtigkeit oder der Gedanke der Durchsetzung des Stärksten (might makes right) gegolten.

Die Parteien gelangen nicht zu einem von beiden Seiten als gerecht empfundenen Ergebnis, indem sie abstrakte Gerechtigkeitssätze wie etwa den Grundsatz objektiver Äquivalenz oder die Maxime der Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit anwenden. Vielmehr nähern sie sich einem „billigen Ergebnis“<sup>1</sup> an, indem sie sich „suchend und versuchend“<sup>2</sup> und dabei nicht rational berechnend, am Einzelfall entlang tasten und dadurch den Einigungsbereich „gefühlsmäßig“<sup>3</sup> erfassen. Deshalb wird die Einigung der Parteien häufig das Resultat eines komplexen Entscheidungsprozesses sein. In diesen fließen recht unterschiedliche Faktoren ein, welche im Einzelnen von den Teilnehmenden nur unbewusst gefühlsmäßig erfasst und verarbeitet werden und eben nicht das Ergebnis rational exakt begründeter Überlegungen sind.<sup>4</sup> In dieser Hinsicht gilt als zentraler materieller Maßstab, an dem das Einigungsergebnis zu messen ist, das Primat der gegenseitigen Interessen.<sup>5</sup>

Gerechtigkeit in der Mediation bedeutet nicht zwangsweise, dass beide Parteien genau das bekommen, was sie wollen und auch nicht, dass sie das Gleiche erhalten. In diesem Zusammenhang sei an den im Kapitel B II unter der Phase I aufgeführten Mediationsfall der ererbten Kommode erinnert. Vielmehr geht es darum, dass der Mediator die Medianden dabei unterstützt, eine für beide Seiten annehmbare Lösung zu finden, welche tragfähig ist, die Würde aller Beteiligten achtet, ihre Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt und keine Partei benachteiligt.

Darüber hinaus bietet die Mediation eine systemische Alternative zum traditionellen Rechtssystem. Dieses ist im Vergleich zur Mediation oft kostspieliger, zeitaufwändiger und mit recht unflexibel gestalteten strikt einzuhaltenden Fristen verbunden. Somit kann der Einsatz von Mediation die soziale Gerechtigkeit fördern, indem einzelne Personen und Gruppen bei Streitigkeiten schneller, kostengünstiger und individueller zu Lösungen kommen können, als das vor Gericht möglich gewesen wäre. Dies gilt auch und insbesondere für benachteiligte Gruppen oder für Menschen am Rande der Gesellschaft, die möglicherweise keinen Zugang zu denselben Ressourcen haben wie mächtigere oder wohlhabendere Parteien, welche sich einen im Rechtsgebiet erfahreneren Anwalt 'leisten' können.

## **B V. Die Beteiligten beim Mediationsprozess in ihren Funktionen**

### **Der Mediator**

Nach Trenczek<sup>1</sup> kommen dem Mediator funktional gesehen drei Aufgaben zu:

- **Die Verfahrenskontrolle**, d. h. das Starten, Steuern und Führen der Parteien durch das Verfahren, also die Strukturierung.
- **Die Gesprächsmoderation** durch die Neugestaltung und das Steuern der Kommunikationsverläufe und der Kommunikationskultur durch aktives Zuhören und sonstige Techniken der Fragekunst.
- **Die Klärungshilfe** durch unterstützende Problemdefinition. Dabei sollen die Interessen und Bedürfnisse der Medianden und die Art ihrer Wahrnehmung erkennbar werden und zudem die Alternativen bei einer Nichteinigung (BATNA) klar kommuniziert werden.

Er hat als neutraler Dritter die Aufgabe, die Kommunikation und Verhandlung zwischen den am Streit beteiligten Parteien zu erleichtern. Er trägt die Verantwortung für das Funktionieren der Mediation und ist deshalb der „Herr des Verfahrens“. Er sollte mit der Mediationstheorie vertraut sein, Mediationstechniken beherrschen und über Erfahrung im Umgang mit den Arten von Problemen verfügen, welche in der Regel bei einer Mediation auftreten. Zudem sollte er selbst gute Kommunikationsfähigkeiten besitzen und sich in der Lage sehen, mit den Medianden durch geduldiges, flexibles und anpassungsfähiges Vorgehen eine tragfähige Vertrauensbasis aufzubauen. Von seiner Ausbildung her sollte er kommunikativ geschult und in Bezug auf seine Persönlichkeit die Fähigkeit zur Selbstreflexion besitzen. Dies kann ihm dabei helfen, dass er nicht der Versuchung erliegt, seine eigene Sichtweise für objektiv und einzig richtig zu halten und den Parteien aufzudrängen. Er kann helfen, dass kommunikative Barrieren überwunden werden, hält den Fokus auf die Zukunft und das Verbindende gerichtet und hilft den Konfliktparteien, sich während des Verfahrensverlaufs nicht auf Vergangenes und Positionen zu konzentrieren. Er hat keinen „erzieherischen Auftrag“<sup>1</sup>, seine Rolle besteht vielmehr darin, einen sicheren und neutralen Raum zu schaffen, in dem die Parteien ihren Streit diskutieren können.

Darüber hinaus obliegt ihm die Aufgabe, die Parteien zu ermutigen und ihnen mit Hilfe unterschiedlicher Techniken dabei zu helfen, ihre Ziele und Interessen zu klären, Gemeinsamkeiten zu identifizieren und auf kreative Lösungen hinzuarbeiten. Es ist ihm untersagt, Entscheidungen im Namen der Parteien zu treffen.

Der Titel „Mediator“ ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht geschützt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit eines Mediators sind jedoch durch das Mediationsgesetz festgelegt. „Er hat den Parteien alle Umstände offenzulegen, die seine Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen können“. Beim „Vorliegen solcher Umstände“ darf er nur dann „als Mediator tätig werden, wenn“ alle „Parteien dem ausdrücklich zustimmen“.<sup>2</sup> Er darf dann nicht aktiv werden, wenn er in der Vergangenheit „in derselben Sache“ für eine von den Parteien „tätig gewesen ist“. Zudem ist es ihm auch untersagt, in derselben Sache „während oder nach der Mediation für eine Partei“ tätig zu sein.<sup>3</sup> Dies gilt in gleichem Maße auch für die mit dem Mediator in derselben Berufsausübungs- oder Bürogemeinschaft Arbeitenden. Ausnahmsweise darf im Einzelfall nur dann vom Vorgenannten abgewichen werden, wenn explizit alle am Verfahren beteiligten Parteien damit einverstanden sind.<sup>4</sup> Der Mediator ist verpflichtet, auf Verlangen der Parteien über seinen fachlichen Hintergrund und seine Erfahrungen im Bereich Mediation zu informieren.<sup>5</sup> Er und die von ihm in das Mediationsverfahren eingebundenen Personen sind zur Verschwiegenheit in Bezug auf alles, was ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden ist, verpflichtet.<sup>6</sup> Ein zertifizierter Mediator,<sup>7</sup> den das Gesetz explizit aufführt, ist zudem zum regelmäßigen Besuch von Fortbildungen verpflichtet.

## **Die Parteien**

In der Mediation spielen die Parteien (d. h. die Medianden) eine aktive Rolle bei der Lösung ihres Konflikts, denn beim Mediationsprozess sind – mit der Unterstützung des Mediators – allein sie dafür verantwortlich, dass eine für alle Seiten vorteilhafte und faire Lösung gefunden wird. Sie sollten ihre Sichtweisen und Bedenken in offener, respektvoller, wertschätzender und ehrlicher Art äußern, bereit für die Erforschung neuer Ideen und Perspektiven sein, Verantwortung für ihren Beitrag zum Konflikt übernehmen, auf die Perspektive der anderen Konfliktpartei eingehen, gemeinsam auf eine

nachhaltige Lösung hinarbeiten und dann in der Lage sein, diese umzusetzen. Um eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen zu lassen, sollten sie durch eine vertraglich verankerte Schweigepflichterklärung zur strikt vertraulichen Behandlung der Vorgänge beim Mediationsprozess verpflichtet werden.

### **Eventuell im Mediationsverlauf hinzugezogene Sachverständige**

Diese nehmen zwar nicht am Mediationsverfahren teil, können jedoch in dessen Verlauf eine unklare Sachlage erhellen und sollten ebenso eine entsprechende Verschwiegenheitsvereinbarung unterzeichnen.

## **B VI. Die Haltung der Beteiligten beim Mediationsverfahren**

### **1. Was bedeutet Haltung bei einem Mediator?**

Als Haltung ist hier wohl am ehesten die „Gesinnung“ zu verstehen, welche vom österreichischen Philosophen Rudolf Eisler als „Sinnesweise, Willenshabitus, dauernde Willensrichtung, die Motivation des Handelns in ethischer Hinsicht, die gefühlsbetonten Vorstellungen, aus denen der Wille entspringt“<sup>1</sup> definiert wurde, oder aber eine verinnerlichte Selbstverpflichtung, einem Ideal, bzw. einem verinnerlichten Ziel, nahezukommen. Als Ziel ist hier das Bild des fähigen Mediators zu verstehen, dessen Eigenschaften im Folgenden beschrieben werden.

### **2. Das Spezifische an der Haltung des Mediators**

Das klassische Mediationsmodell gibt dem Mediator eine hilfreiche und sinnvolle Orientierung, sollte ihn jedoch nicht in ein Korsett zwingen, denn Mediation ist nicht nur ein Verfahrensmodell, sondern setzt eine spezifische Haltung voraus.<sup>2</sup>

„Der Mediator sollte den Medianden dienen, bescheiden und respektvoll in deren Welt eintreten, sein eigenes Harmoniebedürfnis beherrschen und zu Beginn des Verfahrens auch Negatives bei den Medianden stehen lassen und sich selbstdiszipliniert zur Verfügung stellen können in der Annahme, dass

die Betroffenen in der Lage sind, eigenverantwortlich - gute, das heißt faire - und als von beiden gerecht empfundene Lösungen zu erarbeiten.“<sup>3</sup>

Es ist nicht so wichtig, welche besondere Technik ein Mediator einsetzt, sondern ob durch diese seine spezifische Mediatorenhaltung zum Ausdruck kommt, in welcher „sich ein entsprechendes Menschenbild und Wertemuster, das Bemühen um Allparteilichkeit und Fairness, die systemisch-konstruktivistische Weltsicht und das Vertrauen in die Selbstverantwortung der Konfliktparteien, (kulturelle und weltanschauliche) Offenheit und Achtsamkeit, Zugewandtheit und Empathie authentisch widerspiegeln.“<sup>4</sup>

Als grundlegende Anforderung an die Haltung des Mediators ist die Einhaltung der Prinzipien von Neutralität und Allparteilichkeit unerlässlich, wobei sich die Neutralität auf den Inhaltsaspekt des Konflikts und die Allparteilichkeit des Mediators auf die Stellung zu den Konfliktbeteiligten bezieht.<sup>5</sup> In der Praxis sind beide nicht immer trennscharf auseinanderzuhalten.<sup>6</sup> Allparteilichkeit und Neutralität sind grundsätzlich „kein Zustand, sondern ein Ziel, eine Selbstverpflichtung, die immer wieder im Prozess hergestellt werden muss.“<sup>7</sup> Eigenschaften, welche die Prinzipien der Neutralität und Allparteilichkeit zu verwirklichen helfen, sind z. B. Kongruenz, Akzeptanz und Empathie.<sup>8</sup> Carl Rogers definiert Empathie wie folgt: „Die Welt des Klienten zu spüren, als ob es die eigene wäre, ohne jemals die Qualität des ‚als ob‘ zu verlieren.“<sup>9</sup> Aller Erfahrung nach kommt der Mediator nur über den Umweg der Empathie zur Akzeptanz.<sup>10</sup>

An ethischen Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Mediator steht für Liz Ripke die Demut an erster Stelle.<sup>11</sup> Durch die gezeigte Demut und die allparteilich akzeptierende Haltung des Mediators werden die Medianden ermutigt, können Selbstvertrauen und Sicherheit gewinnen und zuerst sich und dann die andere Partei eventuell besser verstehen. Demut, also die Einsicht in die Notwendigkeit und die im Willen zum Hinnehmen der Gegebenheiten begründete Ergebenheit, „sollte vom Mediator auch im Hinblick auf die Methode gelebt werden, wohl wissend um deren Grenzen. Der Auftrag gilt nur für den Rahmen der Mediation, nicht darüber hinaus.“<sup>12</sup> Die eigenen Wünsche zugunsten der Medianden bescheiden zurückzunehmen bedeutet für den Mediator eine große Herausforderung und fordert von ihm ein hohes Maß an Demut. Er muss sich ebenso mit Selbstdisziplin auf die

Informationen beschränken, welche im Kernbereich der (bei einer Zweiermediation bestehenden) Triade von den Medianden enthüllt werden, denn beim Mediationsgeschehen geht es um die subjektiv erlebte Wirklichkeit der Medianden und nicht um das außerhalb Liegende. Wenn dies nicht beherzigt wird kann die subjektive Wahrnehmung des einen in Anwesenheit des störenden anderen Konfliktbeteiligten nicht voll zum Vorschein kommen.<sup>13</sup>

Angehende Mediatoren verfügen in der Regel über Experten-Kenntnisse und Erfahrungen aus ihrem Ursprungsberuf (häufig im Bereich des Rechts, im Sozialsektor oder aus der Psychologie). Auch hier erfordert die Mediatorenhaltung ein hohes Maß an Selbstdisziplin. Der Mediator ist nur und ausschließlich in seiner Funktion unterwegs und darf zum Beispiel keine juristische Beratung oder Therapie der Seele ausüben. In solchen Fällen empfiehlt es sich, bei Bedarf die Medianden auf die Möglichkeit der Konsultation eines Fachmanns (hier zum Beispiel eines in einem bestimmten Rechtsgebiet versierten Juristen oder eines Psychotherapeuten) hinzuweisen.

Der Mediator sollte sich stets der Gefahr bewusst sein, dass er leicht seiner Kongruenz verlustig gehen kann und sich deshalb immer genügend Zeit zum Reflektieren seiner Rolle einräumen.<sup>14</sup> Er wird zudem davon profitieren, wenn er es sich zur Gewohnheit macht, während und zum Abschluss eines Mediationsverfahrens bei den Parteien und regelmäßig in Form von Supervision bei Berufskollegen Feedback einzuholen. Ein großes Ego ist für die Rolle des Mediators eher hinderlich und kann ihn „betriebsblind“ und beratungsresistent machen.<sup>15</sup>

### **3. Die Auswirkung der Haltung des Mediators auf das Mediationsverfahren**

Obwohl sich etliche Mediatoren dessen nicht immer bewusst sind, hat ihre Haltung deutlichen Einfluss sowohl auf den Konfliktbearbeitungsprozess als auch auf die Medianden.<sup>16</sup>

Der Mediator ist weder Richter noch Schlichter noch Berater oder Erzieher, sondern Vermittler. Ohne eine die Selbstbestimmung der Parteien respektierende Grundhaltung kann seine Vermittlungstätigkeit nicht gelingen.<sup>17</sup>

Aktives Zuhören (insbesondere das kurze, bewertungsfreie „Loopen“ / Wiedergeben der verstandenen Information) „erlaubt den Parteien ihre Sichtweise in einem relativ sicheren Umfeld möglichst ohne Unterbrechung zu artikulieren und ggf. Gefühle und Gedanken zu ventilieren. Ermutigt werden die Parteien hierzu insbesondere auch auf Grund der sensiblen und wertschätzenden Haltung des Mediators. Ohnehin ist Wertschätzung in jeder Phase der Mediation eine „wirkmächtige Intervention“<sup>18</sup>.

Die Haltung des Mediators bestimmt unter anderem auch darüber, ob die Parteien dazu bereit sind, von der risikoärmeren Fremd- in die mit Verantwortung besetzte Selbstbestimmung (zum Beispiel beim Finden von Lösungsoptionen) überzugehen.<sup>19</sup>

#### **4. Wie sollte der Mediator mit der Infragestellung seiner Haltung durch Medianden umgehen?**

Falls der Mediator den Eindruck gewinnt, dass ein Mediand Zweifel an seiner Allparteilichkeit hat, sollte er die Initiative ergreifen. Er sollte das Thema offen ansprechen und diesen darum bitten, dass er ihn darauf hinweist, wenn er den Eindruck gewinnt, dass er vom Pfad der Gleichbehandlung abweicht.<sup>20</sup> Er kann den Medianden, welcher Zweifel an seiner Allparteilichkeit hegt aber explizit auch darum bitten, ihm mitzuteilen, wie er sich seiner Meinung nach als Mediator in der konkreten Situation hätte verhalten sollen, um den Eindruck der Parteilichkeit erst gar nicht aufkommen zu lassen.

Der Mediator sollte sich nicht scheuen, bei Bedarf auch seine eigene Lebenssituation kurz anzusprechen, aber dann betonen, dass es beim laufenden Verfahren nicht um ihn selbst und seine eigene Lebenslage, sondern um die spezifische Situation der Medianden geht, deren unterschiedliche Auffassungen und Lebenssituation er zu verstehen suche, um sie bei der Einleitung von Veränderungen zu unterstützen.<sup>21</sup>

#### **5. Persönlichkeit und Haltung beim Mediator**

Das Mediationsverfahren verlangt vom Mediator ein Höchstmaß von Aufmerksamkeit und geistiger Präsenz und kann für ihn auch belastend sein. „Wenn er uneingeschränkt beim Verfahren seine Klienten unterstützt, darf er keine Scheu haben, seine Person als Spielball, Reflexionsfläche oder Grenze

zur Verfügung zu stellen und eine Kraft ausstrahlen, welche die Klienten beruhigt, trägt und sie sich entfalten lässt.“<sup>22</sup>

Er darf nicht oberflächlich sein, sondern muss echte, nicht gespielte, Authentizität besitzen.<sup>23</sup> Deshalb ist die wohl wichtigste Eigenschaft für die Arbeit als Mediator, „eine gut integrierte Persönlichkeit zu sein, d. h. den Medianden eine Authentizität erfahrbar zu machen, die ihnen bei der Lösung ihrer Probleme hilfreich ist“<sup>24</sup>. Dem kommt deshalb bei der Arbeit mit Konfliktsituationen ganz besondere Bedeutung zu, weil Konflikte von den Betroffenen als schwächend, desolat und unangenehm empfunden werden und nicht als Zeichen und Chance für eine Veränderung, welche sie befreien und weiterbringen kann. Dieser Aspekt muss den Parteien in der Regel bei der Mediation erst durch Be- und Erarbeitung ins Bewusstsein gebracht werden.<sup>25</sup> Wenn der Mediator sich hier unsicher oder aus welchen Gründen immer (z. B. durch eine Krankheit) geschwächt fühlt, besteht die Gefahr, dass er in den Konflikt mit hineingezogen wird und dadurch die Prinzipien der Neutralität und Allparteilichkeit verletzt werden.“<sup>26</sup> In solchen Fällen ist es sicher ratsam, dass der Mediator Hilfe von außen (z. B. in Form einer Supervision) holt, oder aber seine Tätigkeit im Bereich der Mediation - falls möglich - bis zur Rekonvaleszenz vorübergehend aussetzt.

## **6. Ist die mediative Haltung naturbedingt oder kann sie erworben werden?**

Viele Mediatoren besitzen eine (zur Mediation passende) Ausstrahlung, verfügen über innere Ruhe und Gelassenheit. Auf Grund ihrer positiven Grundhaltung kann ein gutes Gesprächsklima entstehen und sie können dafür sorgen, dass sich die Parteien ihnen anvertrauen.<sup>27</sup> Stephen Goldberg vertritt die Ansicht, dass eine solche Mediatorenhaltung nicht gelehrt und vermittelt werden, sondern nur von innen kommen könne.<sup>28</sup>

Trenczek hält dem entgegen, dass es in der Tat irgendwo einige „Naturtalente“ geben mag, welche eine hohe personale und soziale Kompetenz und entsprechende Kommunikationstendenzen mitbringen. Häufig hielten sich jedoch Berater und Vermittler deshalb für gute Mediatoren, weil Mediation das sei, was sie schon immer getan hätten; deshalb sei für sie eine spezielle Ausbildung zum Mediator entbehrlich.<sup>29</sup>

Nach Trenczek „kann die spezifische Mediatorenhaltung nicht hergestellt werden“, sondern bildet sich bei einem Individuum im Rahmen eines länger dauernden persönlichen Entwicklungsprozesses durch die Veränderung eingefahrener Kommunikationsmuster dann heraus, wenn sie seiner persönlichen Grundhaltung nicht widerstrebt. Möglich ist das nicht im Rahmen eines Wochenendseminars. Erforderlich ist dafür eine gründliche Aus- und Fortbildung, bei welcher durch Training, Feedback, kontinuierliche Reflexion und Supervision die Entwicklung der erforderlichen Veränderungen in der eigenen Grundhaltung und im Verhalten langsam erfolgen kann.<sup>30</sup>

Das erforderliche „Handwerkszeug“, die Grundtechniken der Mediatoren („nonverbale Kommunikation, aktives Zuhören, lösungsorientiertes und zirkuläres Fragen, Paraphrasieren, Loopen, Spiegeln, Reframing, Doppeln usw.“) wird im Rahmen einer Mediatorenausbildung vermittelt.<sup>31</sup> „Die Mediatorenkompetenz erschöpft sich aber nicht in der Kenntnis des Verfahrensmodells und spezifischer Kommunikationstechniken. Kompetenz zeigt sich dabei in der Sicherheit im Umgang mit unbekanntem (unsicheren) Situationen in Konflikten, eine Steuerung des Ungewissen im Prozess.“<sup>32</sup>

Die Interventionstechniken darf man in der Praxis der Mediation nicht unreflektiert einsetzen, sondern man sollte sie im Hinterkopf haben, um sie bedarfsgerecht, wie auch gezielt und intuitiv, anwenden zu können. Vorrangig ist nicht die Technik, sondern die bei ihrem Einsatz zum Ausdruck kommende Haltung.<sup>33</sup>

Ein wesentliches Kriterium für den Mediator, um zu erkennen, ob eine Frage hilfreich und unterstützend war, ist die Geschwindigkeit, mit der eine Antwort erfolgt. Wenn diese „wie aus der Pistole geschossen“ kommt, ist es wahrscheinlich, dass wir lediglich ein bereits vorgefertigtes Statement abgefragt haben. Fällt hingegen dem Befragten die Antwort schwer und muss er erst überlegen, liegt es nahe, dass er deshalb ein neues Denkmuster entwickeln muss, weil er in dieser Weise in der letzten Zeit noch nicht gedacht hat und es entsteht etwas Neues und Kreatives in seinem Denken: Dann können wir üblicherweise mit unserer Frage zufrieden sein.<sup>34</sup>

Der Mediator kann auch dadurch ein besseres Verständnis der Zusammenhänge gewinnen, dass er sich im Anschluss an Aussagen der Konfliktbeteiligten selbst die Frage stellt, was der Partei in dieser Situation / in diesem Moment wichtig ist, warum sie das explizit dem Mediator mitgeteilt hat und an wen die Frage eigentlich adressiert war.<sup>35</sup>

## **7. Haltung verlangt Klarheit und Transparenz**

Das Thema der Haltung des Mediators steht in engem Zusammenhang mit Authentizität, Klarheit und Transparenz. So sollte zum Beispiel der Mediator schon am Beginn einer innerbetrieblichen Personalmediation, deren Kosten vom Arbeitgeber getragen werden und daher in betriebseigenen Räumlichkeiten während der Arbeitszeit der Beschäftigten stattfinden soll, den betriebsinternen Parteien gegenüber klar und offen kommunizieren, dass er sich trotz der Kostenübernahme durch das Unternehmen allparteilich verhalten und Informationen über das bei der Mediation Gesprochene nicht an die Unternehmensführung weitergeben werde. Dennoch muss der Arbeitgeber bei einem solchen Verfahren über die Fortschritte in allgemeiner Weise informiert werden. Diese Informationen sollten jedoch - bevor sie vom Mediator an den Auftraggeber weitergegeben werden - von den Medianden gegengelesen und dann von ihnen freigegeben werden.

Wenn sich die Erfahrungswelt und das Verhalten der Medianden mit den Werten und dem Verhalten des Mediators decken, ist Akzeptanz und positive Zuwendung leicht herzustellen. Schwierig wird es, wenn die Medianden sehr unterschiedlich zu den Werten des Mediators agieren.<sup>36</sup>

Es können auch Fallkonstellationen auftreten, bei welchen Umstände vorliegen, die für den individuellen Mediator die Durchführung einer Mediation ausschließen. Auch hier sollte sich der Mediator klar und transparent positionieren und sich eindeutig für oder gegen die Durchführung dieses speziellen Mediationsverfahrens durch ihn aussprechen.

## **Über die Haltung der Medianden**

Die Einstellung der Medianden gegenüber der Mediation spielt eine wichtige Rolle für den Erfolg des Verfahrens. Um von einer Mediation profitieren zu können, ist es wichtig, dass die Konfliktparteien bereit sind, an einer

einvernehmlichen Lösung zu arbeiten und offen für die Perspektive des anderen zu sein. Dies eventuell auch im Bewusstsein, dass sie dafür von einer früheren Position / Forderung abrücken und Kompromissbereitschaft zeigen müssen.

Von grundlegender Bedeutung ist es deshalb, ob die Parteien - aus welchen Gründen auch immer - überhaupt an einer (familiären, partnerschaftlichen, wirtschaftlichen usw.) Beziehung interessiert sind oder nicht. Hierzu müssen die Medianden bereits im Rahmen der Auftragsklärung unumwunden befragt werden und der Mediator sollte sich im weiteren Verfahren darauf einstellen.<sup>37</sup>

Es ist auch wichtig, dass die Konfliktparteien realistische Erwartungen an das Verfahren haben und verstehen, dass bei der Mediation keine "Sieger-Verlierer"-Entscheidungen getroffen werden, sondern dass die Medianden dabei selber die Lösungen entwickeln sollen, welche für alle Parteien - wenigstens halbwegs - akzeptabel sind.

Es ist wichtig, dass die Konfliktparteien gleich in der ersten Phase gründlich über das Verfahren und die Rolle des Mediators durch ihn informiert werden, sodass bestmögliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mediation bestehen.

## **B VII. Die Wirkmechanismen bei der Mediation**

Das Mediationsverfahren wird maßgeblich einerseits durch die Haltung (siehe Kap. B VI) und andererseits auch durch die angewandten Techniken des Mediators bestimmt, mit welchen er die Kommunikation und Konfliktdynamik zwischen den Parteien beeinflusst.<sup>1</sup>

Nahezu alle nachfolgend kurz vorgestellten Interventionstypen werden dem sog. „Systemischen Ansatz“<sup>2</sup> der Beratung und Gesprächsführung zugeordnet. Auch das sog. „Harvard-Prinzip“<sup>3</sup> bietet eine Reihe von sehr hilfreichen Überlegungen, deren Berücksichtigung beim Erzielen von

besseren Verhandlungserfolgen sehr nützlich sein kann. Zu beachten ist zudem, dass zwischen verbalen, nonverbalen und strukturellen (Verfahrensstrukturierung und -choreographie im engeren Sinne) Interventionen zu unterscheiden ist.<sup>4</sup>

„Alle Mediatoren betreiben systematische Verständnissicherung (1.) und stellen Fragen (2.). Die meisten Mediatoren arbeiten die Interessen der Konfliktbeteiligten heraus (3.), bedienen sich – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – Mitteln der Visualisierung (4.), gehen bewusst mit Schweigen und Pausen (5.) um und verwenden Feedback-Techniken (6.).“<sup>5</sup>

### **Im Einzelnen:**

**1. Der sog. „Dreischritt der Verständnissicherung“** (engl.: „loop of understanding“) wird von nahezu allen Mediatoren sehr häufig während des gesamten Verlaufs des Verfahrens eingesetzt.<sup>6</sup> Zu Beginn **hört** der Mediator dem Medianten **aufmerksam zu**, dann gibt er das Gesagte in einer eigenen verknappten Zusammenfassung wieder (**Reformulierung**) und **bittet** dann den Sender **um** eine Art von „**Verständnisquittung**“, fragt ihn also, ob er das von ihm Geäußerte korrekt wiedergegeben hat. Bei Bedarf wird er so lange nochmals reformulieren oder den Sender um eine eigene Reformulierung bitten, bis dieser bestätigt, dass die Sinneinheit richtig erfasst wurde.<sup>7</sup> Dieses Verfahren hört sich auf den ersten Blick banal und einfach an, ist es jedoch in der Praxis überhaupt nicht und erfordert ein hohes Maß an Konzentration und Einfühlungsvermögen sowie große sprachliche Flexibilität bei der Wahl der Formulierungen.<sup>8</sup>

**2. Durch Fragen** kann der Mediator die Aufmerksamkeit des Befragten auf bestimmte Felder und in bestimmte Richtungen lenken. Da es sich hier um eine relativ starke Intervention handelt, sollte die Wahl der Fragen mit Bedacht und mit Blick auf das nächste Phasen-, bzw. Etappenziel vorgenommen werden.<sup>9</sup> Mit **offenen Fragen** (Fragen, welche zu längeren Ausführungen einladen) lassen sich sehr gut Gesprächssequenzen einführen und **geschlossene** (Fragen, die nur eine kurze Antwort erfordern) führen zu einer Präzisierung und stellen Eindeutigkeit her. **Alternativfragen oder rhetorische Fragen** führen oft in eine nicht relevante oder nicht produktive

Richtung und sollten deshalb nur sparsam eingesetzt werden.<sup>10</sup> **Zirkuläre Fragen** sind deshalb besonders wertvoll, weil sie den Befragten auffordern, „sich in die Perspektive einer dritten Person zu versetzen und aus dieser Warte heraus zu antworten“<sup>11</sup> und ebenso **Umkehrfragen**, weil sie den Befragten dazu auffordern, sich in das Gegenteil einer im Grunde erwünschten Situation hineinzusetzen;<sup>12</sup> beides äußerst nützliche Frageformen, um den gewünschten Perspektivwechsel herbeizuführen. **Szenariofragen** sprechen das erwünschte oder das unerwünschteste Szenario an; aus der Reaktion werden oft Motivationen und Interessen des Betroffenen deutlicher.<sup>13</sup> **Skalenfragen** helfen dabei, die Komplexität eines Zusammenhangs auf eine einzige Zahl zu reduzieren. Wenn zum Beispiel die einzelnen Medianden zu verschiedenen Zeiten des Verfahrens separat darum gebeten werden, ihre Zuversicht bezüglich der Erzielung einer Übereinkunft beim Mediationsverfahren auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = unwahrscheinlich, 10 = sehr zuversichtlich) anzugeben, gibt dies einen exzellenten Überblick bezüglich der momentanen Einschätzung, aber im Verlauf auch der Veränderung der Motivation und fördert die Ehrlichkeit und Authentizität der Parteien.<sup>14</sup>

**3. Die konsequente Fokussierung auf die Interessen der Parteien.** Als „Interesse“ wird im Mediationsverfahren „das, was für die Konfliktparteien wirklich wichtig ist“ definiert. Durch sie werden abstrakte Grundbedürfnisse (wie Sicherheit, Zuwendung, Anerkennung, Selbstverwirklichung) erkennbar, welche zuvor hinter festgefahrenen Positionen verborgen waren. Es ist die Aufgabe des Mediators, durch Reformulierung, Fragen und Hypothesenbildung möglichst differenziert die Interessen in der Mediation lösungsoffen, positiv, aber greifbar zu formulieren; den Parteien gelingt dies in der Regel nicht. Wenn der Mediator dabei erfolgreich ist, wird die entsprechende Partei sehr häufig eine sog. „emotionale Resonanz“ zeigen, also körpersprachlich signalisieren, dass ihr der Punkt wichtig ist und sie sich verstanden fühlt.<sup>15</sup> Fragen in der Art von „Wozu ist Ihnen das wichtig?“, oder „Was bedeutet das für Sie?“ sind in diesem Kontext sehr hilfreich.

**4. Visualisierung<sup>16</sup>** verschafft Transparenz, z. B. durch Flipcharts, Tafeln, Moderationskarten oder EDV-gestützte Verfahren. So müssen einzelne

Punkte nicht im Kopf behalten werden, was sowohl den Mediator als auch die Parteien entlastet.

**5. Schweigen oder Pausen** können als Interventionsinstrument in allen Mediationsphasen wirkungsvoll und nützlich sein. Einerseits bilden sie ein Gegengewicht zu durch Aktivität dominierten Momenten im Mediationsverlauf, andererseits können sie allen Beteiligten dabei helfen, zu sich selbst zu finden, sich auf das Wesentliche zu besinnen, eventuell neue Sichtweisen zuzulassen und neue Ideen zu entwickeln.<sup>17</sup>

**6. Feedback** zwischen den Parteien und dem Mediator über das aktuelle Geschehen und die Kommunikation in der Mediation bringt eine neue Metakommunikationsebene sowie Momente der Distanz zum Verfahren und kann durchaus die Qualität der Mediation befördern.<sup>18</sup> Wichtig ist jedoch, dass dabei das Verhalten, welches zum Feedback geführt hat, konkret benannt wird, die Anmerkung als „Ich-Botschaft“ geäußert wird, ggf. ein konkreter Wunsch oder Vorschlag vorgebracht wird und dass das Feedback von einer respektvollen und wertschätzenden Grundhaltung getragen wird.

Neben dem Finden einer Lösung gehören die Erweiterung der Perspektive bei den Medianden und nach Möglichkeit auch der Wechsel ihrer Perspektive zu den Zielen der klassischen Mediation. Der Einsatz nachfolgender Interventionstechniken dient diesem Ziel:

**a.** Beim sog. „**Reframing**“<sup>19</sup> wird eine Aussage oder Situationsbeschreibung durch den Mediator umgedeutet und in einen positiveren Verständniszusammenhang gebracht. Dadurch verändert sich beim Medianden der Blickwinkel und er erkennt positive Aspekte, welche ihn zu neuen Lösungsoptionen ermutigen; die Krise wird so zur Entwicklungschance.<sup>20</sup>

**b.** Die **Provokation** als Methode kann bei humorvollem Einsatz im Rahmen der Mediation verhärtete innere Zustände wie Selbstmitleid oder Täter-Opfer-Zuschreibungen aufweichen. Zugespitzte Übertreibungen oder Karikierungen bringen oft den Betroffenen dazu, seine Situation differenzierter zu betrachten und mehr Selbstverantwortung zu entwickeln.<sup>21</sup>

c. Auch eine **Neugruppierung der im Verfahren betroffenen Personen** mit der Bitte um einen physischen „Stuhlwechsel“<sup>22</sup> im Raum, verbunden mit der Bitte, sich so „in die Schuhe des anderen zu stellen“, sich in dessen innere Verfassung hineinzusetzen und aus dessen Werte Gefühlsempfindungen, Wünsche und Bedürfnisse zu formulieren, steigert die Empathie und die Bereitschaft, sich auf einen Perspektivwechsel einzulassen. Eine solche Neupositionierung kann selbst im Rahmen einer Mediation über das Internet durch stellvertretende Magnetfiguren gelingen, welche auf einem Whiteboard bewegt werden.

d. Auch die „**Verwendung von Metaphern**“<sup>23</sup> oder die **Technik des „Storytelling“**<sup>24</sup> durch den Mediator kann einen Perspektivwechsel induzieren. Die Konfliktsituation wird so in einen anderen Kontext transferiert, abstrahiert, vom Subjektiven der Person gelöst und so durch diese besser emotional und verstandesgemäß handhabbar. Eventuell dabei auftauchende Erkenntnisse können dann in den Erlebniskontext des Betroffenen zurücktransferiert werden.<sup>25</sup>

Da einige Interventionsmethoden bei den Parteien eventuell heftige Emotionen hervorrufen können, empfiehlt es sich, dass der Mediator unter sorgfältiger persönlicher Abwägung gewisse Methoden nur dann anwendet, wenn er über ausreichend entsprechende Erfahrung und Hintergrundwissen verfügt.<sup>26</sup>

Zielführend ist eine Interventionsform dann, wenn sie - getragen durch eine spürbare Grundhaltung von Respekt und Wertschätzung - dazu führt, dass die Parteien „die einzelnen Interventionen und den Mediationsverlauf insgesamt subjektiv als Bewegung in eine sinnvolle Richtung erleben.“<sup>27</sup>

### **Zum Führen von Einzelgesprächen mit jeweils einem Medianden:**

Gespräche, welche außerhalb des „Mediationsplenums“ stattfinden, sind nach den Bestimmungen des Mediationsgesetzes zwar erlaubt<sup>28</sup>, bedürfen jedoch der ausdrücklichen Zustimmung aller am Mediationsverfahren beteiligten Parteien.<sup>29</sup> „In der deutschen Mediationspraxis, insbesondere im Bereich der Familienmediation, war die Durchführung von getrennten Treffen mit den Konfliktparteien lange Zeit aus einer Reihe von Gründen (Mangel an Transparenz, Möglichkeit der Manipulation, Gefahr, aus Versehen

vertrauliche Informationen preiszugeben, geringere Verhandlungsdynamik) umstritten.“<sup>30</sup> In der Mediationsliteratur und auch von Seiten verschiedener erfahrener Mediatoren lassen sich zum Thema recht unterschiedliche Auffassungen beobachten. Liz Ripke rät aus unterschiedlichen Gründen davon ab.<sup>31</sup> Trenzcek berichtet darüber, dass sich bei etlichen Mediatoren zwischenzeitlich das Führen von Vor- und Einzelgesprächen als gängige Praxis etabliert habe,<sup>32</sup> was allerdings vom Mediator die strikte Einhaltung der professionellen Standards zum Erhalt der Glaubwürdigkeit und der Zuverlässigkeit in Bezug auf die Medianden voraussetzt. Eine besondere Herausforderung ist hier sicherlich die Einhaltung der Parteienvertraulichkeit. Deshalb sollte der Mediator nicht der eventuell geäußerten Bitte von Seiten einer Partei nachkommen und das im Einzelgespräch exklusiv gegenüber dem Mediator Geoffenbarte im Mediationsplenum vorbringen. Dies sollte er tunlichst der betreffenden Partei selbst überlassen.<sup>33</sup> Einzelgespräche haben jedoch auch deshalb Vorteile, weil eventuell eine Partei dabei gesichtswahrend an die Gesprächsregeln erinnert und ihr eine angemessene Kommunikation nahegelegt werden kann. Unter Umständen wird es vielleicht einer Partei leichter fallen, einen emotional belastenden Umstand vor der Offenbarung im Plenum in einem ersten Schritt dem Mediator mitzuteilen. Zudem kann eine Partei im Rahmen eines Einzelgesprächs dabei unterstützt werden, notwendige Entscheidungen zu treffen (Empowerment) oder eine neue Sichtweise zu entwickeln. Es kann ein „Reality Testing“<sup>34</sup> erfolgen und auch auf Nichteinigungsalternativen (BATNA: „Best Alternative to a negotiated agreement“)<sup>35</sup> hingewiesen werden.

## **B VIII. Was eine gute Mediation auszeichnet**

Als gelungen wird man eine Mediation dann bezeichnen, wenn es geglückt ist, alle Medianden produktiv in das Verfahren einzubeziehen und für alle die Möglichkeit bestand, sich zu äußern und die jeweiligen Perspektiven

darzustellen. Ferner dann, wenn die Beteiligten offen und ehrlich über ihre Gefühle, Bedenken und Interessen sprechen konnten. Zudem beim Vorliegen einer einvernehmlichen und schlüssigen Lösung, welche von den Medianden erarbeitet wurde, für diese zufriedenstellend ist und in Form einer tragfähigen Vereinbarung zusammengefasst wurde, welche in der Zukunft umgesetzt werden kann. Außerdem, wenn die Mediation dazu beigetragen hat, dass die Beziehung zwischen den Beteiligten optimiert werden konnte und dass sie in Zukunft besser miteinander kommunizieren und kooperieren können.

### ***Soweit der „Idealzustand“.***

Das Thema der Evaluierung der Gesamtergebnisqualität einer Mediation, objektiver lässt sich die quantitative und qualitative Suche nach Qualitätsfaktoren nicht beschreiben, ist deshalb komplex und lässt sich nur sehr schwer bearbeiten. Dies ist so, weil die verschiedenen Themen und Arten von Mediationsverfahren und die beruflichen Hintergründe der Mediatoren variieren, was einerseits die Herausbildung eines fest umrissenen Berufsbildes massiv erschwert<sup>1</sup> und es andererseits nahezu unmöglich macht, objektive Parameter für eine Evaluierung herauszukristallisieren.

Bei der Beurteilung der Qualität von Dienstleistungen zieht man schematisiert die Prozess-, die Struktur- und die Ergebnisqualität heran. In der Folge werden Qualitätsziele exakt definiert und der individuelle Grad der Zielerreichung wird dann in der Dienstleistungsbranche als Maßstab für den Erfolg einer Leistung genommen. Die „Ergebnisqualität“ auf die Mediation angewendet kann „idealtypisch gesehen von mindestens drei unterschiedlichen Seiten betrachtet werden: Den Experten, den Nutzern oder von Dritten.“<sup>2</sup> Als Experten für Mediation kann man diejenigen betrachten, welche sie lehren und / oder praktizieren. In der Regel sind sie in Mediationsverbänden organisiert, welche Qualitätsstandards entwickeln und veröffentlichen.<sup>3</sup> Der Blick aus der Sicht der Nutzer ist zuweilen aus folgendem Grund schwierig einzuordnen: „Wenn Medianden mit einer Mediation unzufrieden sind, ist es ihnen kein Trost zu wissen, dass diese gemäß den Standards von Mediationsverbänden vorbildlich durchgeführt wurde.“<sup>4</sup> Der Blick aus der Perspektive eines „Dritten“ (z. B. einer privaten oder staatlichen Prüfstelle) ist derzeit noch am geringsten ausgeprägt.<sup>5</sup>

Neben der Einhaltung der Wesensmerkmale der Mediation,<sup>6</sup> welche in den deutschsprachigen Ländern mit leichten Abweichungen gesetzlich geregelt sind, geht es auch um die spezifisch als allparteilich bezeichnete Haltung der Mediatoren (siehe Kapitel B VI). Die Mediatoren müssen einerseits das Verfahren leiten, dabei jedoch die Interessen, Gefühle und Bedürfnisse der Parteien wertschätzend und angemessen berücksichtigen, dabei gut mit Emotionen umgehen und deren Autonomie beim Verfahren, insbesondere bei der Suche nach Lösungen, achten und sich dabei konsequent und diszipliniert zurückhalten.<sup>7</sup> So wie ein qualifizierter Bergführer sollte der Mediator sein Metier gut beherrschen und in Bezug auf das zu behandelnde Themenfeld nach Möglichkeit auch „trittfest“ sein. Spezielle Kenntnisse zum Thema der Auseinandersetzung (z. B. rechtliche im Fall einer Wirtschaftsmediation) können den Verfahrensverlauf einerseits befördern. Andererseits muss der Mediator dann aber darauf bedacht sein, selbstdiszipliniert auf den Vortrag eigener Lösungsvorschläge gegen Ende des Mediationsverfahrens zu verzichten.

Das Scheitern ist bei einem ergebnisoffenen Prozess, wie er bei einer Mediation abläuft, eine der möglichen Entwicklungen im Verfahren und kann auf ganz unterschiedliche Gründe zurückzuführen sein. Lediglich eine der möglichen Ursachen ist das beim Verfahren gezeigte Verhalten des Mediators.<sup>8</sup> Um diesbezüglich für sich selbst Transparenz zu gewinnen und von Mediationsfall zu Mediationsfall besser zu werden, ist es sehr nützlich, wenn er sich, wie im Kapitel B VII. beschrieben, am Ende des Verfahrens Feedback von den Medianden einholt, oder noch besser, dies mehrmals im Verfahrensverlauf tut, zum Beispiel am Ende jeder einzelnen Phase.

Um der eigenen „Betriebsblindheit“ zu entkommen, ist es zudem für einen Mediator äußerst nützlich, sich von Zeit zu Zeit mit unbefriedigend verlaufenen oder schwierigen Fällen in eine Supervision bei einer Kollegin oder einem Kollegen zu begeben. Zuweilen besteht der Wert einer Mediation auch - trotz ggf. unbefriedigendem Endergebnis - in einem Erkenntniszuwachs auf der Mediandenseite.

Grundsätzlich ist es sehr nützlich, wenn ein Mediator die Grundzüge einer fruchtbaren und tragfähigen Fehlerkultur in dem Sinne verinnerlicht, dass ein begangener Fehler letztlich immer auch für ihn die Möglichkeit bietet, aus

dessen Erkenntnis qualitativ im Tun besser zu werden. Ein lieber, aber leider zwischenzeitlich verstorbener Freund, Erik Blumenthal, individualpsychologischer Psychotherapeut, wurde nicht müde zu erwähnen, dass die Vergangenheit dafür da ist, um aus ihr zu lernen und sie danach zu vergessen.

## **B IX. Der Aufwand für das Mediationsverfahren**

Die aufwandsmäßigen Vorzüge eines Mediationsverfahrens lassen sich am besten im Vergleich mit einem durch das Gesetz starr geregelten Verfahren vor einem ordentlichen Gericht, oder bei Verwaltungs- oder Arbeitsgerichtsverfahren, darstellen.

Obwohl sich die im Kapitel B I erwähnte erste schriftlich dokumentierte Mediation, welche mit dem Westfälischen Frieden endete, historisch belegt über viele Jahre hinzog,<sup>1</sup> werden heute erfahrungsgemäß oft - am Beispiel einer Paar- oder Nachbarschaftsmediation - für ein Mediationsverfahren lediglich ca. vier bis fünf Stunden benötigt; somit liegt die zeitliche Beanspruchung deutlich unter der durch ein Gerichtsverfahren. Es gibt jedoch auch komplexe Streitsachen, welche trotz eines mediativen Ansatzes auch in unserer Epoche noch viel Zeit beanspruchen. Als Beispiel erwähne ich in diesem Zusammenhang die Aushandlung geopolitischer Konflikte. Man denke an die gescheiterten Minsker Abkommen oder, als etwas weniger ernsthaftes Thema, den sogenannten „Whiskey War“, welcher sich zwischen Kanada und Dänemark immerhin über eine Zeit von nahezu 50 Jahren hinzog.

Für ein Mediationsverfahren werden (im Gegensatz zum Gerichtsverfahren) keine besonderen Räumlichkeiten benötigt. Bei Bedarf kann das Verfahren sogar über das Internet erfolgen. So lassen sich sowohl Kosten als auch Zeit einsparen.

Bei einem Mediationsverfahren ist neben den Medianden in der Regel als zusätzliche Person nur der Mediator erforderlich. Es entstehen dadurch

üblicherweise keine Kosten für die Anwesenheit zusätzlicher Personen (z. B. eines Protokollanten). Die Ausbildung zum Mediator ist weniger aufwändig als z. B. die zum Rechtsanwalt. Dadurch liegt das Stundenhonorar für den hinzugezogenen Fachmann (Mediatoren- an Stelle von Rechtsanwalt-Stundensatz) niedriger. Zudem entsteht bei einem Streit von mehreren Parteien dieses Honorar nur einmal.

Der Aufwand für die zeitliche Festlegung von Sitzungen ist gering und im Vergleich mit dem Gerichtsverfahren gibt es keine festen Termine und Fristen. Die terminliche Absprache kann zwischen dem Mediator und den Medianden frei erfolgen. In der Regel erarbeiten und formulieren am Ende eines Mediationsverfahrens die Parteien mit der Unterstützung durch den Mediator eine gemeinsame Abschlussvereinbarung, welche den Bedürfnissen aller Medianden entgegenkommt und in der sie sich im Idealfall bestmöglich wiederfinden können.

Durch die Identifikation mit der das jeweilige subjektive Rechtsgefühl der Parteien befriedigenden und durch Kooperation zwischen ihnen entstandenen gemeinsamen Übereinkunft sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie nachfolgend in Form eines Rechtsverfahrens mit der Zusatzoption eines späteren Revisions- oder Berufungsverfahrens dagegen aufbegehren werden.

Zudem trägt das Mediationsverfahren dazu bei, dass die Konfliktparteien ihre Beziehung verbessern und künftige Konflikte besser und eventuell auch ohne die Hilfe von außenstehenden Dritten lösen können.

## C. DIE BAHÁ'Í - BERATUNG ALS VERFAHREN

### C I. Wieso Beratung als Kernelement einer Religion?

Die Bahá'í-Religion ist die jüngste der Weltreligionen, weltweit verbreitet<sup>1</sup> und wurde von ihrem Religionsstifter Bahá'u'lláh in der Mitte des 19. Jahrhunderts gestiftet.

Nach ihren Lehren ist die Erde als „nur ein Land und alle Menschen [als] seine Bürger“ zu betrachten.<sup>2</sup> Die Einhaltung des ‚Prinzips der Einheit‘, welches hier zugrunde liegt, setzt einen tiefgreifenden Wandel in den gegenseitigen Beziehungen aller Teile der Gesellschaft voraus. Die Angehörigen der unterschiedlichen Religionen, Ethnien und Nationen auf dieser Erde sollten sich nach diesem universalen Anspruch<sup>3</sup> als Mitglieder einer vielfältigen Menschheitsfamilie begegnen.<sup>4</sup>

Bahá'u'lláh bezeichnet die Stifter aller Religionen der Welt als ‚Manifestationen Gottes‘, durch welche sowohl der Charakter des Menschen als auch die Entwicklung der menschlichen Gemeinschaft als Ganzes gemäß den Nöten der jeweiligen Epoche gefördert werden. Abraham, Mose, Krishna, Buddha, Zarathustra, Christus, Muhammad – sie alle hatten die gleiche Mission<sup>5</sup>: Das „Licht der Liebe und Wahrheit in eine verdüsterte Welt zu bringen“<sup>6</sup>.

Dieser als „fortschreitende Gottesoffenbarung“ bezeichnete Prozess nimmt Bezug auf die sich verändernden Verhältnisse auf der Erde, die Verschiedenheit der geistigen Aufnahmekraft der Menschen und die Abnutzungserscheinungen, welche sich aus historischer Sicht bei allen Religionen beobachten lassen.<sup>7</sup>

Das Universale Haus der Gerechtigkeit betont in einem Schreiben an die religiösen Führer der Welt aus dem Jahr 2002: „Ohne Zweifel verdanken die Völker der Welt, welcher Rasse oder Religion sie auch angehören, ihre Erleuchtung derselben himmlischen Quelle. Sie sind einem einzigen Gott untertan.“<sup>8</sup> Bahá'u'lláh bezeichnet sich als den jüngsten in dieser Reihe der Boten Gottes. Er entwirft in Seinen Schriften eine Vision für den Aufbau einer gerechten und dauerhaft friedvollen Welt.<sup>9</sup>

Die Bahá'í-Religion ist als eine Zwillingsoffenbarung des einen Gottes entstanden, welche im Jahr 1844 mit der Erklärung des Vorläufers von Bahá'u'lláh (1817–1892), des Báb (1819–1850), begann. Dieses Jahr wird in den Bahá'í- Schriften als der Beginn eines neuen Zeitalters und damit auch einer neuen Zeitrechnung bezeichnet. Explizit testamentarisch festgelegt ging die Nachfolge von Bahá'u'lláh als Oberhaupt der Gemeinde auf Seinen ältesten Sohn 'Abdu'l-Bahá (1844–1921) über, welchem dann Sein ältester Enkel, Shoghi Effendi (1897–1957) folgte. Seit 1953 nimmt das Universale Haus der Gerechtigkeit, ein Gremium aus neun Personen,<sup>10</sup> welches alle fünf Jahre indirekt durch nationale Abgeordnete demokratisch neu gewählt wird,<sup>11</sup> die administrative Leitung dieser Religionsgemeinschaft wahr.

Der ständige Sitz des Universalen Hauses der Gerechtigkeit liegt neben dem Schrein des Báb in den Gartenterrassen der Bahá'í als Teil des Bahá'í-Weltzentrums am Berg Karmel in Haifa<sup>12</sup>, das neben den anderen Heiligen Stätten des Bahá'í-Glaubens in Haifa und Westgaliläa zum UNESCO-Weltkulturerbe erklärt wurde.<sup>13</sup>

Neben den umfangreichen Schriften Bahá'u'lláhs und des Báb, welche von den Anhängern dieser Religionsgemeinschaft als offenbartes Wort Gottes betrachtet werden, gelten in der Bahá'í Religion in Bezug auf ihre Lehre auch die Ausführungen von 'Abdu'l-Bahá, Shoghi Effendi und vom Universalen Haus der Gerechtigkeit als autoritative Grundlage.<sup>14</sup>

Nach Bahá'u'lláh ist es „das Ziel jeder Offenbarung, eine Wandlung und Änderung in der ganzen Wesensart der Menschheit zu bewirken, eine Wandlung, die sich äußerlich wie innerlich erweisen und das innere Leben wie die äußeren Verhältnisse gestalten soll.“<sup>15</sup>

Konflikte im Namen der Religion sind für die Bahá'í in Bezug auf ihre wahre Zweckbestimmung wesensfremd.<sup>16</sup> „Die Gelehrten der Religion wurden eingesetzt, damit sie den Völkern geistige Heilung bringen und zur Ursache der Einigkeit unter den Nationen werden. Wenn sie zur Ursache der Trennung werden, so wäre es besser, es gäbe keine. ... Wenn Religion nur die Ursache der Zwietracht sein sollte, so würde es besser keine geben.“<sup>17</sup>

Der Mensch soll seine edle Natur durch Bildung kultivieren und mithilfe seines freien Willens zur Besserung der Gesellschaft beitragen.<sup>18, 19, 20</sup> Da die Menschheit heute an der Schwelle zur kollektiven Reife steht, besteht das zentrale Anliegen und die Hauptaufgabe der Bahá'í, auf der Grundlage ihrer Schriften darin, die Förderung der Einheit der gesamten Menschheit in ihrer Vielfalt durch eine Neugestaltung der weltweiten Gesellschaft gemäß den Erfordernissen dieser Entwicklungsstufe voranzubringen.<sup>21</sup>

Eines der zentralen Prinzipien des Bahá'í-Glaubens ist, dass sich die Wissenschaft und die Religion gegenseitig ergänzen, dass „Religion ohne Wissenschaft in Aberglauben und Fanatismus“ ausartet, während „Wissenschaft ohne Religion zu Materialismus“ führt. Erst wenn beide im Einklang sind, kann die Weltzivilisation nachhaltig Fortschritt erlangen.<sup>22</sup>

Es ist die Aufgabe eines jeden Bahá'í, die Aspekte eines geistigen Lebens durch solidarisches Handeln auch in die Gesellschaft einzubringen. In der Bahá'í-Religion gibt es keine Priesterschaft. Heute ist jeder dazu in der Lage, selbständig die Wahrheit zu erforschen, sich um seine eigene geistige Entwicklung zu bemühen und in den Heiligen Schriften der Religionen zu lesen.

Die Belange der Gemeinden werden von Geistigen Räten geleitet, demokratisch gewählten Institutionen. Es wird eine offene Beratungskultur mit spezifischer Hervorhebung des Aspekts der Wertschätzung gepflegt.<sup>23, 24, 25, 26</sup>

In der Bahá'í-Religion wird dem Verfahren der „Beratung“ zwischen den Menschen auf allen Stufen der menschlichen Ordnung allergrößte Bedeutung beigemessen. „Der Himmel göttlicher Weisheit wird von zwei Leuchten

erhellt: Beratung und Erbarmen. Haltet Rat miteinander in allen Angelegenheiten; denn Beratung ist die Lampe der Führung, die den Weg weist, und die Quelle des Verstehens.“<sup>27</sup>

In der Menschheitsgeschichte gab es immer das Erfordernis der Beilegung von Konflikten. Die primitivste Art ist das Aufeinanderprallen von Kräften: Brutale Gewalt gegen brutale Gewalt. In der nächsthöheren Ordnung kommt es zum gegenseitigen Aufeinanderprallen von Überzeugungen und Eigeninteressen, wobei so getroffene Entscheidungen sich häufig weit über die unmittelbaren Beteiligten hinaus auswirken.<sup>28</sup>

Das Bahá'í-Beratungssystem hingegen erlaubt das geregelte Aufeinanderprallen von Ideen. Dadurch eröffnet sich eine neuartige Möglichkeit, durch welche sich das Genie des Menschen frei von Eigeninteressen und Korruption, ungehindert entfalten kann.<sup>29</sup>

In den Bahá'í – Schriften wird die Notwendigkeit des Aufbaus einer stabilen Verwaltungsordnung für die Religion betont, deren Fundament<sup>30</sup> folgende **sieben Komponenten** dienen, welche sich gegenseitig ergänzen:

1. *Das Prinzip der Einheit in Vielfalt*;<sup>31</sup> es gibt kein wichtiges Problem auf dieser Erde, welches ohne Einheit dauerhaft oder sinnvoll gelöst werden kann<sup>32</sup>,
2. *Gottes unveränderliche Bestimmung für die Menschheit in dieser Zeit*,<sup>33</sup>
3. Gewisse *Grundprinzipien, Gesetze und Verordnungen*,<sup>34</sup>
4. *Nicht Einzelpersonen, sondern Geistige Räte sind die Grundelemente der Verwaltung*,<sup>35</sup>
5. *Der nationale Fonds*<sup>36</sup> (es ist ausschließlich und nur den Mitgliedern der Bahá'í-Glaubensgemeinschaft erlaubt, etwas für den Bahá'í-Fonds zu spenden),
6. *Das örtliche Bahá'í-Gemeinschaftsleben*<sup>37</sup> und
7. *Die Beratung*.

Letzteres deshalb, weil sie einerseits die Entwicklung und die Reifung der anderen sechs Komponenten fördert, aber andererseits auch durch diese gefördert wird.<sup>38</sup>

Unsere Zivilisation verlässt langsam die Adoleszenz<sup>39</sup> und erreicht die Schwelle einer kollektiven Reife. In einer solchen Epoche, in welcher sich die Zivilisation so rapide und kontinuierlich weiterentwickelt,<sup>40</sup> entstehen recht spezifische neue Bedürfnisse, welchen idealtypisch das Instrument der Bahá'í-Beratung entspricht.

Ob es um die Kommunikation zwischen den Menschen, die Optionen sich frei fortzubewegen, sich wirtschaftlich auszutauschen, um Bildung, um die Wissenschaft oder um ein sonstiges Feld der Aktivität von Menschen in unserer Zeit geht: Die Begegnungen zwischen den Individuen auf dieser Erde werden häufiger und unumgänglicher und die Welt wächst zusehend zusammen.<sup>41</sup> Dieser Prozess hat seit dem Anfang der 'industriellen Revolution' in der Mitte des 19. Jahrhunderts (und genau in diesen Zeitraum fällt die Gründung der Bahá'í-Religion) weltweit deutlich an Fahrt aufgenommen, aber bislang nur sehr rudimentär zur erforderlichen Einheit der Menschheit geführt.

Es ist beeindruckend, dass bei einer so komplexen Gemengelage mit all ihren konkreten (z. B. militärischen und Umwelt-) Bedrohungen in unserer Weltzivilisation immer noch viel zu häufig unangemessen und nach den Regeln der Steinzeit kommuniziert wird. Die Standardregeln der Steinzeit waren, wenn es hart auf hart ging, die der Gewalt (des Rechts des Stärkeren).<sup>42</sup> Es mag Ausnahmen gegeben haben, aber auch wenn es keine schriftlichen Überlieferungen gibt, lassen z. B. die archäologischen Funde<sup>43</sup> kaum andere Schlüsse zu.

Um circa 5.000 v. Chr.<sup>44</sup> kamen beispielhaft auf dem Gebiet des heutigen Ortes Talheim bei Heilbronn (Baden-Württemberg) 34 Menschen durch Gewalteinwirkung (mit Hilfe von Hiebwerkzeugen der Linearbandkeramischen Kultur und Pfeilschüssen) durch ein Massaker am helllichten Tag zu Tode.<sup>45</sup> Die meisten Schädel wiesen schwere Knochenverletzungen Hinterkopf auf, weshalb vermutet wird, dass die

Gruppe von einer feindlichen Gruppe aus dem Hinterhalt überfallen und die Getöteten anschließend verscharrt wurden.

Steven Pinker beschäftigt sich sehr eingehend und gründlich mit dem Aspekt der Ausübung roher Gewalt in früheren Zivilisationsepochen, nachzulesen in seinem Standardwerk 'Gewalt - Eine neue Geschichte der Menschheit'.<sup>46</sup>

Die Gestaltung einer neuen Weltzivilisation erfordert eine andere Art von Haltung beim Einzelnen und bessere kommunikative Ansätze für die Begegnung der Individuen untereinander und desgleichen auch bei den von ihnen legitimierten Vertretern im öffentlichen Bereich des Gemeinwesens. Für die Schaffung einer funktionstüchtigen organischen Einheit des ganzen Gemeinwesens auf dieser Erde ist es unerlässlich, dass eine Weltlegislative, eine Weltexekutive, gestützt auf ein internationales Polizeiwesen, ein Weltschiedsgerichtshof und das Netzwerk eines alles verbindenden Verkehrssystems, befreit von allen nationalen Hindernissen und Beschränkungen, etabliert wird. Zudem sollte neben der jeweiligen Muttersprache eine Welthilfssprache an allen Schulen dieser Erde unterrichtet werden, welche die Kommunikation zwischen allen Menschen auf dieser Erde erheblich erleichtern wird.<sup>47</sup>

Dies alles ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass die Menschen dazu befähigt werden, in geeigneter Weise miteinander kommunizieren zu können. Aus diesem Grund ist für die Bahá'í die Beratung einerseits ein Geschenk, andererseits aber auch ein verpflichtendes Gebot.<sup>48</sup>

## **C II. Varianten der Bahá'í-Beratung und Beratung am Beispiel der Sitzung eines Geistigen Rates**

Bahá'u'lláh betont: „Die Absicht dessen, was von der Feder des Höchsten offenbart wurde, ist, dass Beratung unter den Freunden voll zur Anwendung kommen werde, da sie eine Ursache der Erkenntnis und des Erwachens und eine Quelle des Guten und des Wohlergehens ist und immer sein wird.“<sup>1</sup>

Erstmals wurde in der Religion explizit die Beratungspflicht anlässlich des Aufbaus der ersten Verwaltungsorgane durch ein Schreiben von Shoghi Effendi an Örtliche Geistige Räte vom 05. März 1922 konkretisiert, der in seiner Funktion als Hüter der neuen Glaubensgemeinschaft genaue Anweisungen zur Art der Beratungskultur festlegte. Die Bahá'í-Verwaltungsstruktur setzt sich aus Geistigen Räten zusammen, welche jeweils aus neun Personen bestehen. Jeder Gläubige wählt individuell und geheim, es gibt keine Nominierung, keine Kandidaten, keinen „Wahlkampf“ und es dürfen keine Absprachen zwischen einzelnen Gläubigen in Bezug auf die Wahl erfolgen. Örtliche Geistige Räte werden direkt von den Gläubigen gewählt, Nationale Geistige Räte von Wahlmännern und die Nationalen Geistigen Räte aller Staaten kommen im Fünfjahresabstand in Haifa für die Wahl des Universalen Hauses der Gerechtigkeit (s. o.) zusammen.

In den Bahá'í-Schriften steht sehr viel über den Zweck, die Grundsätze, den Ursprung, die Art und die Bedeutung der Beratung. Über die Einzelheiten findet man nur wenig Details,<sup>2</sup> weil die Beratung häufig den gegebenen individuellen Umständen angepasst werden muss. Dieses spezifische Beratungskonzept wird von allen Bahá'í in ihrer großen kulturellen Vielfalt und Unterschiedlichkeit überall auf diesem Globus praktiziert und genießt nicht zuletzt auf Grund der Freiheit, sie flexibel an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Beratungsumgebung anpassen zu können<sup>2</sup>, eine große Akzeptanz.

Neben der Beratung in Geistigen Räten sollte die Bahá'í-Beratungstechnik jedoch auch in zahlreichen anderen Bereichen (wie z. B. innerhalb von Familien, bei der Kommunikation von Ehepaaren, bei Fragen der Erziehung von Kindern<sup>4</sup> und bei Familienkonferenzen, bei Zusammenkünften der Gemeinde im Rahmen des 19-Tage-Festes, bei Bahá'í-Tagungen und Ausschüssen ebenso wie bei Bahá'í-Kongressen, bei der persönlichen Lebensplanung, der Planung von sozialen Aktivitäten, bei Konflikten, bei wirtschaftlichen Auseinandersetzungen und vielen anderen Anlässen) Anwendung finden.<sup>3</sup> Von besonderem Vorteil für Kinder in Bahá'í-Familien ist die Möglichkeit, dass sie die Technik der Bahá'í-Beratung im Rahmen von „Familienkonferenzen“<sup>5</sup> kennenlernen und sich so in ihr als Vorbereitung für ihr späteres Leben einüben können.

## **Der Ablauf einer Bahá'í-Beratung am Beispiel der Sitzung eines Geistigen Rates:**

Die Einladung für die Sitzung sollte klare Angaben zum Zeitpunkt und zum Ort der Sitzung, ihren geplanten zeitlichen Umfang, sowie eine transparente Agenda bezüglich der zu besprechenden Themen enthalten. Diese muss rechtzeitig allen Mitgliedern des jeweiligen Geistigen Rates zugehen. Bei komplexeren Themen sollten ergänzende Informationen zum Thema beigefügt werden, so dass es nach Möglichkeit zwischen den Mitgliedern des Rates keine Informationsasymmetrie gibt. Die bei den Sitzungen behandelten Inhalte sind streng vertraulich. Außerhalb der Kernberatung können auch hinzugezogene Fachleute oder ein zu einem gewissen Thema anfragender weiterer Bahá'í anwesend sein. Jedoch nur und ausschließlich die Mitglieder des Rates sind abstimmungsberechtigt.

Manche Teilnehmer einer Beratung mögen beim Eintreffen gedanklich noch mit etwas anderem beschäftigt sein, zum Beispiel mit ihrer Arbeit, ihrer Familie, einer Beschäftigung, welcher sie kurz zuvor nachgegangen sind, einem geplanten Vorhaben nach der Ratssitzung oder mit anderen Dingen.<sup>6</sup> Grundsätzliche Bedingung für eine erfolgreiche Bahá'í-Beratung ist nicht zuletzt aus diesem Grund, dass zu ihrem Beginn durch das Vortragen von Gebeten und Texten aus den Heiligen Schriften eine geeignete geistige Grundatmosphäre geschaffen wird, was jedoch nicht lediglich als eine Art von Zeremonie missverstanden werden sollte.<sup>7</sup> Das Ziel ist, dass jeder von den am Beratungsprozess Beteiligten auf diesem Wege zu seinem höheren Selbst gelangt (siehe Kapitel V). Dafür wiederum ist erforderlich, dass die Beratenden eine geeignete geistige Haltung (siehe Kapitel IV) einnehmen. So tritt jeder über die geistige Schwelle in eine individuelle Beziehung zu Gott und dadurch entsteht ein geistiger Raum mit einer neuen gemeinsamen Entität mit den Anderen, welche nicht als Summe der einzelnen Teile betrachtet werden kann, sondern dieser (zum Beispiel in Bezug auf die spirituelle Bindung und die Entscheidungsfindung) deutlich überlegen ist. Dies gilt allgemein für Bahá'í-Beratungen, aber in ganz besonderem Maße für Zusammenkünfte im Rahmen von Sitzungen eines Geistigen Rates.

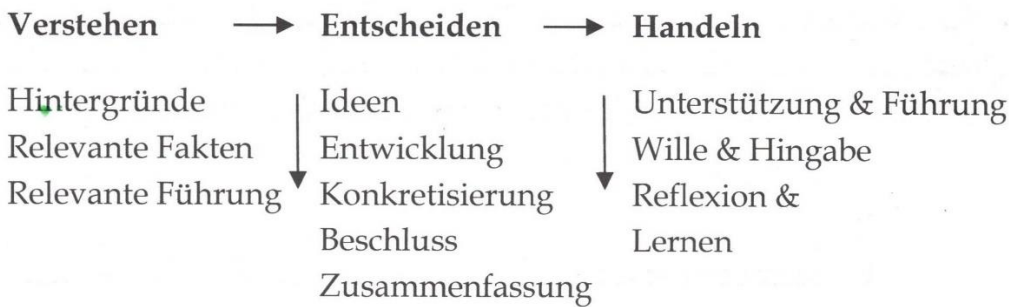
‘Abdu’l-Bahá merkte dazu folgendes an: „Sie müssen, wenn sie zusammenkommen, ihr Angesicht dem Königreich der Höhe zuwenden und

Hilfe erbitten aus dem Reiche der Herrlichkeit.“<sup>8</sup>

Es handelt sich hier um das Eingeständnis, dass wir nicht in der Lage sind, die notwendige Arbeit ohne geistige Hilfe zu leisten und Unterstützung dort erbitten müssen, wo wir sie erlangen können. Das Mittel hierfür ist das ernsthafte Gebet.<sup>9</sup>

Nach der wie oben beschrieben geistigen gemeinsamen Ausrichtung der Anwesenden durch Gebete sollte jedes Thema mit angemessener Gründlichkeit (siehe auch Kap. III) im Rat behandelt werden. Die beratenden Personen werden unterschiedliche Qualitäten in die Beratung einbringen. Der eine Teilnehmer mag gut im Generieren von Ideen sein, ein anderer hat das Talent, sie weiterzuentwickeln und ein weiterer kann diese vielleicht gut und klar zusammenfassen und formulieren. In der Regel haben nur wenige alle Fertigkeiten, welche benötigt werden und können alles gleich gut. Jeder sieht die Dinge aus der ihm eigenen Perspektive. Die Beiträge der verschiedenen Teilnehmer am Beratungsprozess können sich so gegenseitig ergänzen und wenn man diese Unterschiede wahrnimmt, sie versteht und richtig anwendet ergibt sich ein vollständigeres Bild als bei der Betrachtung durch nur eine einzige Person.<sup>10</sup> Einer der Anwesenden mag viel, ein anderer wenig zum Prozess beitragen, aber grundsätzlich sind die Beiträge aller wertvoll und wichtig. Alle Mitglieder sollen sich im Rahmen des Beratungsprozesses frei und offen äußern. Erst wenn alle Fakten bekannt sind, sollte beraten werden, denn ohne die Untersuchung der Hintergründe und das notwendige Verständnis der Umstände ist es kaum möglich, später einen weisen Beschluss zu fassen. Es folgt eine Sammlung von Anfangsideen, deren Verfeinerung und Konkretisierung und schließlich die Abstimmung der Teilnehmenden. Der Beschluss muss klar, realisierbar und konkret sein. Dann geht es darum, gegebenenfalls festzulegen, wer für die Umsetzung zuständig sein soll.

Nachfolgend sind in der Abbildung die verschiedenen Komponenten des Beratungsprozesses schematisch dargestellt:



**Abbildung 4: Schematischer Ablauf einer Bahá'í-Beratung**

Im Fall, dass im Rahmen der Beratung des Rates kein eindeutiges gemeinsames Meinungsbild zu einem bestimmten Thema gefunden wird, kann es nützlich sein, die Heiligen Schriften zu konsultieren oder ein Gebet zu sprechen.

Das Prinzip der Einheit ist das zentralste Postulat in der Bahá'í-Religion. Deshalb ist es am besten, wenn zwischen allen Mitgliedern der beratenden Gruppe, in diesem Fall im Geistigen Rat, eine von allen geteilte gemeinsame Lösung entwickelt werden kann. Falls es bleibend unterschiedliche Auffassungen im Rat gibt, sollte abgestimmt werden, wobei nur die positiven Stimmen gezählt werden; es gibt keine Gegenstimmen oder Enthaltungen.<sup>11</sup>

„Wenn nach der Beratung ein Beschluss einstimmig gefasst wird, ist dies schön und gut; sollten aber, was der Herr verhüten möge, voneinander abweichende Meinungen bestehen bleiben, muss die Stimmenmehrheit gelten.“<sup>12</sup>

Falls bei einem Thema auch nach eingehender Beratung immer noch Unklarheiten oder Differenzen bestehen, wodurch der Prozess einer gemeinsamen Meinungsbildung im Rat nicht abgeschlossen werden konnte, kann die Entscheidung auch auf eine nachfolgende Ratssitzung vertagt werden.

Ab dem Zeitpunkt jedoch, ab dem ein Beschluss in einem Geistigen Rat gefasst worden ist, muss dieser von allen uneingeschränkt mitgetragen werden und gilt für alle Gläubige der jeweiligen Gemeinde. Bei Entscheidungen eines geistigen Rates sind die Beschlüsse für alle Gläubigen verbindlich. Dies gilt nicht für außerhalb eines Geistigen Rates bei einer

Beratung getroffene Entscheidungen.

In den Bahá'í-Schriften nicht spezifisch beschrieben kann ein Bahá'í auch eine Art von „Beratung“ zu einem bestimmten Thema mit sich selbst durchführen. Er kann das Thema intellektuell durcharbeiten und versuchen, Anregungen in den Heiligen Schriften zu finden.

Hilfreich ist es auch, wenn er es in der Form eines Dialoges mit einem imaginären Freund bearbeitet. Dies kann auch schriftlich in Form der Abfassung eines Briefes erfolgen.<sup>13</sup>

Sehr nützlich ist es ebenso, um Distanz zum Thema zu gewinnen, sich gedanklich auf eine Meta-Ebene zu begeben und für sich schriftlich die Vor- und Nachteile, das heißt, was dafür und was dagegenspricht, zur geistigen Klärung in einer Art von Bilanz gegenüberzustellen.

Wenn ein bestmögliches klares und umfassendes Bild über die Angelegenheit gewonnen werden konnte, empfiehlt es sich, vorerst nicht mehr über das Thema nachzudenken, was gewiss nicht immer ganz einfach, aber äußerst effektiv ist. Am Folgetag - nach einer reinigenden Schlafphase - wird häufig die Angelegenheit klarer vor den Augen stehen und viel leichter entschieden werden können. Man kann sicher sein, dass über kurz oder lang eine Antwort kommen wird.<sup>14</sup>

### **C III. Die Grundprinzipien der Bahá'í-Beratung**

Das Verhalten der Teilnehmer bei einer Bahá'í-Beratung wird durch die Art ihrer Beteiligung am Beratungsprozess und durch ihre individuelle Haltung bestimmt. Das zuerst Genannte soll in diesem Kapitel besprochen werden. Im nachfolgenden Kapitel C IV wird es dann um die Funktion und die Haltung der am Beratungsprozess Teilnehmenden gehen. Die Formulierung von Beratungsregeln setzt einen wichtigen Rahmen für die kommunikative Interaktion.

Nach der im vorigen Kapitel beschriebenen anfänglichen textbasierten gedanklichen Ausrichtung, welche die Teilnehmer auf eine losgelöste nicht stofflich basierte Meta-Ebene der geistigen Einheit transferiert, gilt es, bei der Beratung gewisse **Regeln** einzuhalten:

- Vertraulichkeit: Was im Kreis der Beratenden gesagt wird, unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Zudem darf auch nicht nach draußen dringen, wer für welches Thema gestimmt hat.
- Nach den Bahá'í-Schriften ist es nicht nur ein Recht, sondern auch eine moralische Pflicht, sich als Mitglied eines Geistigen Rates bei der Sitzung am Austausch zu beteiligen.
- Die sich Beratenden „müssen in aller Freiheit ihre eigenen Gedanken ausdrücken; es ist in keiner Weise erlaubt, dass einer die Gedanken des anderen herabsetzt.“<sup>1</sup> Es muss deshalb in der Gruppe eine Atmosphäre allgemeiner Wertschätzung gegenüber den Beiträgen, Gefühlen und Meinungen derjenigen vorherrschen, welche etwas zur Beratung beitragen, wobei individuelle Unterschiede akzeptiert werden müssen.
- Die Anwesenden sollen „mit höchster Hingabe, Höflichkeit, Würde, Sorgfalt und Mäßigung ihre Ansichten“ vortragen.<sup>2</sup>
- Wenn ein Teilnehmer der Beratungsrunde eine Idee oder einen Gedanken vorträgt, dann wird das Gesagte gewissermaßen Eigentum der Gruppe. Der Betreffende muss sich deshalb emotional von seinem eigenen Beitrag lösen und darf nicht die Autorenschaft im Sinne eines geistigen Eigentums beanspruchen. Die sich Beratenden „dürfen nicht auf ihrer eigenen Meinung bestehen; denn Starrsinn und Beharren auf der eigenen Ansicht führen schließlich zu Zank und Streit; die Wahrheit aber bleibt verborgen.“<sup>3</sup>
- Unter sich Beratenden darf kein Fraktionsdenken entstehen.
- Die Äußerungen bei der Beratung sollen beim Thema bleiben und nicht abschweifen. Die Anwesenden „sollten es unterlassen, sich über nebensächliche, nicht zur Sache gehörende Dinge zu unterhalten.“<sup>4</sup>
- Die bei der Beratung Beteiligten „müssen in jeder Angelegenheit die Wahrheit erforschen...“<sup>5</sup> Das Gespräch soll möglichst alle Aspekte einer Sache im Sinne eines umfassenden Denkens berücksichtigen. Alle möglicherweise betroffenen Teile der Schöpfung sollen dabei bedacht

werden und zu ihrem Recht kommen und die Aspekte sollen sich zum Ganzen im Sinne der Einheit fügen.

- Bei der Beratung sollen sich alle auf die Zukunft fokussieren, um Lösungen für anstehende Aufgaben zu finden und sich nicht auf die Vergangenheit konzentrieren.

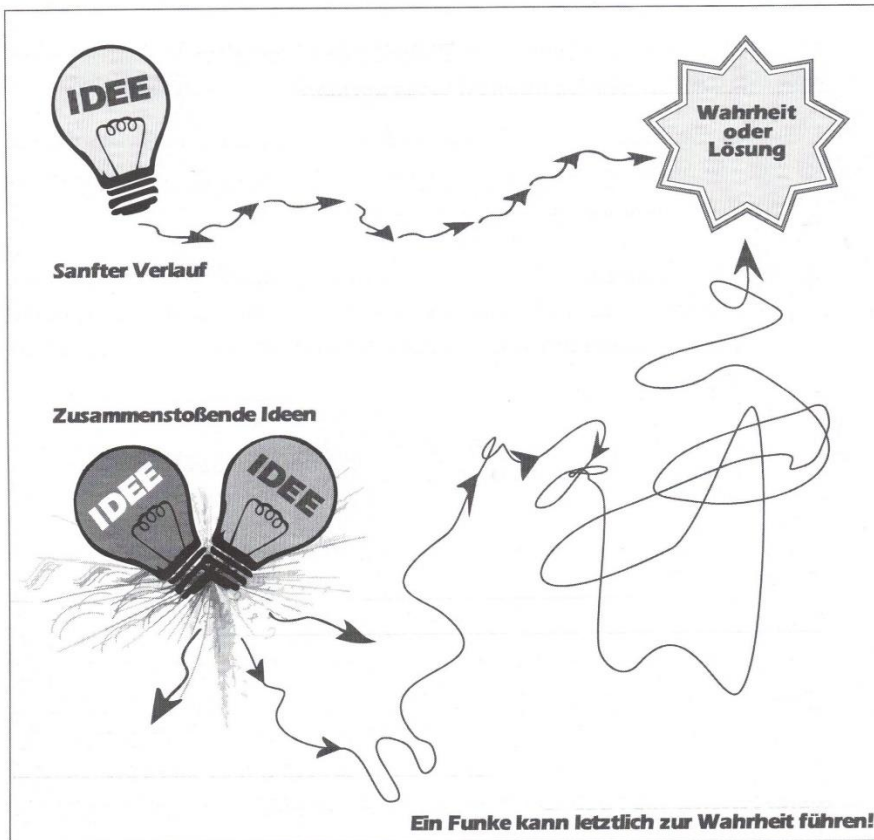
„Kurz gesagt, was immer in Harmonie, Liebe und reiner Absicht getan wird, bewirkt Licht; wenn aber die geringste Spur von Entfremdung herrscht, wird das in schwarzes Dunkel führen...“<sup>6</sup>

„Beratung verleiht tiefere Kenntnis und verwandelt Vermutung in Gewissheit. Sie ist ein strahlendes Licht, welches in einer dunklen Welt den Weg weist und Führung gibt. Für alles gibt es und wird es immer eine Stufe der Vollendung und Reife geben. Die Gabe der Einsicht zeigt ihre Reife in der Beratung.“<sup>7</sup>

Die Mitglieder eines Geistigen Rates sind Gott gegenüber verantwortlich, nicht denen, welche sie gewählt haben.

Anhand der nachstehend aufgeführten Abbildung können nach Kolstoe bei einer Bahá'í- Beratung **zwei mögliche Varianten der Wahrheitsfindung**<sup>8</sup> auftreten:

- Bei der einen - der sanften - Option trägt ein Teilnehmer eine Idee vor, weitere fügen ergänzende Aspekte hinzu, wodurch die Gruppe letztendlich *ohne heftigen Zusammenprall* zur besten Lösung gelangt.
- *Im zweiten Fall prallen Ideen aufeinander*; der Verlauf ist hier komplexer, bis am Ende durch das Zusammenwirken der Beratungsteilnehmer die Wahrheit, bzw. eine tragfähige Lösung gefunden werden kann.



**Abbildung 5: Entscheidungsfindungsoptionen bei der Bahá'í-Beratung**

„Regelt alle Dinge, ob groß oder klein, durch Beratung. Tut keinen wichtigen Schritt in euren eigenen persönlichen Angelegenheiten ohne vorherige Beratung. Kümmert euch umeinander. Fördert gegenseitig eure Vorhaben und Pläne.“<sup>9</sup>

**Die Fähigkeit sich zu beraten**, wird in der Bahá'í-Religion deshalb als **menschliche Grundkompetenz** angesehen, weil „sie eine Ursache der Erkenntnis und des Erwachens und eine Quelle des Guten und des Wohlergehens ist und immer sein wird.“<sup>10</sup>

Das Erlernen einer guten Beratung beginnt damit, dass der Mensch ihren Wert erkennt und daraus der Wunsch entsteht, die eigene Beratungskompetenz durch weiteres Üben zu verbessern.

Sicherheit und Qualität in einer Technik<sup>11</sup> gewinnt man durch häufiges Tun. Das ist so beim Klavierspielen, wo die ersten Bemühungen zu Beginn mehr oder weniger kläglich erscheinen mögen. Das beharrliche Üben jedoch führt früher oder später dann doch zu einer Verbesserung. Der eine wird dann

eventuell ein einfaches Lied spielen, ein anderer mag es zur Virtuosität bringen. Ähnlich verhält es sich auch mit den Fähigkeiten bei der Kunst des Beratens. Jeder Bahá'í sollte „bestrebt sein, in der schwierigen, aber höchst lohnenden Kunst der Bahá'í-Beratung Geschicklichkeit zu entwickeln, ein Vorgang, der große Selbstdisziplin von den Mitgliedern und vollständiges Vertrauen auf die Macht Bahá'u'lláhs erfordert.“<sup>12</sup> Dieser Vorgang lässt sich sehr schön mit Hilfe einer Lernkurve darstellen.

## **C IV. Die Beteiligten beim Bahá'í-Beratungsprozess und ihre Haltung**

Auch dieser Aspekt soll anhand eines Beispiels der Beratung in einem Geistigen Rat erläutert werden. Bei der ersten Sitzung eines neu gewählten Geistigen Rates werden die Positionen des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden, des Sekretärs und des Schatzmeisters unter den anwesenden Mitgliedern demokratisch gewählt - ohne, dass davor beraten wird.

Bei den zukünftigen Beratungen dürfen in der Regel nur gewählte Mitglieder des Rates anwesend sein. Wenn Sachverständige für ein spezifisches Thema hinzugezogen werden, dürfen diese nicht bei dem der Beschlussfassung des Geistigen Rates vorausgehenden Beratungsteil präsent sein. Die Ratsmitglieder genießen in der Bahá'í-Gemeinde außerhalb der Ratssitzungen keinerlei hervorgehobene Stellung oder Privilegien.

### **Im Einzelnen:**

*Der Vorsitzende* sorgt bei der Sitzung - gemeinsam mit dem Sekretär - für ein angenehmes und ruhiges Beratungsumfeld und stellt so den Rahmen sicher, in welchem eine Beratung stattfinden kann. Er legt die Beratungsbedingungen fest und ist für deren Einhaltung bei der Sitzung verantwortlich. Sitzungstermine werden im Rat gemeinsam beschlossen. Er und der Sekretär stimmen gemeinsam die Themen für die Agenda ab; diese sollten klar und spezifisch formuliert sein. Bei der Beratung erteilt der Vorsitzende den

Teilnehmern das Recht zu sprechen und sollte darauf achten, dass jedes Mitglied frei die Möglichkeit hat zum Beratungsprozess beizutragen. So bleibt die Beratung bei den angesetzten Themen, ufer nicht aus und ist zielgerecht auf die Erzielung eines Ergebnisses ausgerichtet. Er schlägt bei Bedarf Kreativtechniken (z. B. Brainstorming) vor, sorgt dafür, dass eventuell bei Einzelnen vorhandene erschwerende Umstände (z. B. Schwerhörigkeit) bei der Beratung Berücksichtigung finden und dass ein zuvor gesteckter Zeitrahmen unter Einhaltung von Pausen eingehalten wird. Vor einer Abstimmung im Rat fasst er das Besprochene zusammen und organisiert die Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat - gleichwertig mit den anderen Beratungsteilnehmern - auch die Pflicht, seine eigene Meinung in die Beratung einzubringen. Auch er besitzt bei Entscheidungen des Rates ein einfaches Stimmrecht.<sup>1</sup>

**Der stellvertretende Vorsitzende** vertritt den Vorsitzenden in dessen Abwesenheit.

**Der Sekretär** protokolliert die Beschlüsse des Rates und sorgt für deren spätere Umsetzung. Oft ist es hilfreich, wenn er vor der Beratung eines neuen Punktes auf der Agenda kurz einige Hintergrundinformationen gibt. Er ist das Sprachrohr des Rates nach außen. Er kann im Namen des Rates sprechen und ihn spricht man an, wenn man den Rat erreichen will. Er sollte über ein großes Maß an Geduld und Beharrlichkeit verfügen und darauf bedacht sein, dass in der Gemeinde eine harmonische Atmosphäre der Einheit vorherrscht.<sup>2</sup>

**Der Schatzmeister** soll neben seiner offensichtlichen Verpflichtung dafür Sorge tragen, dass der Gemeinde die Rolle des Fonds für die Erreichung der Ziele bewusst wird; Spenden sollen ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen und dürfen keineswegs eingefordert werden; dies erfordert ein hohes Maß an Feingefühl.<sup>3</sup> Er hat zudem penibel darauf zu achten, dass nur Geldzuwendungen von den Gläubigen dieser Religionsgemeinschaft in die Bahá'í-Fonds gelangen können. Als Ausnahme hiervon werden vom Universalen Haus der Gerechtigkeit seit wenigen Jahren spezielle Sozialfonds (z. B. für Erdbebenopfer) zugelassen, deren spezifische Mittelverwendung durch Verwaltungsorgane der Bahá'í-Religion überwacht und gewährleistet wird. Der Schatzmeister spielt bei der Sitzung eines Geistigen Rates deshalb eine besondere Rolle, weil er bei der Beratung über

vorhandene Ressourcen informieren kann; ansonsten ist auch er, wie alle anderen Anwesenden nur ein einfacher stimmberechtigter Teilnehmer bei der Tagung dieses Verwaltungsorgans.

### **Über die spezifische Haltung bei der Bahá'í-Beratung**

Wenn eine Bahá'í-Beratung gelingen soll, ist es erforderlich, dass alle am Prozess Beteiligte eine besondere Haltung einnehmen, welche einerseits durch das Streben nach Einheit und andererseits durch Loslösung erreicht wird.

„Mit tiefster Demut sollten sie an ihre Aufgabe herangehen und bestrebt sein, durch ihre Aufgeschlossenheit, ihren hohen Sinn für Gerechtigkeit, ihr Pflichtbewusstsein, ihre Aufrichtigkeit, Bescheidenheit und völlige Hingabe an die Wohlfahrt und die Interessen der Freunde, an die Sache Gottes und die Menschheit nicht nur das Vertrauen, die wirksame Unterstützung und Achtung derer zu gewinnen, denen sie dienen, sondern auch ihre Wertschätzung und wirkliche Zuneigung. Zu allen Zeiten müssen sie den Geist der Abgeschlossenheit und den Geruch der Geheimniskrämerei vermeiden, müssen sich von anmaßendem Benehmen frei machen und jede Art von Vorurteil und Leidenschaft aus ihren Beratungen verbannen.“<sup>4</sup>

Auf die spirituellen Bedingungen wurde bereits in den zwei vorherigen Kapiteln eingegangen. Loslösung bedeutet, dass sich die Beratenden während der Sitzung geistig von sich selbst abstrahieren, von ihrem Alltagsleben mit all seinen Nöten und Freuden, von ihrem Status und von den durch sie in die Beratung eingebrachten Vorschlägen.

„Die Haupterfordernisse für jene, die miteinander beraten, sind Reinheit des Beweggrundes, strahlender Geist, Loslösung von allem außer Gott, Hingezogenheit zu Seinen göttlichen Düften, Bescheidenheit und Demut vor Seinen Geliebten, Geduld und Langmut in Schwierigkeiten, Dienstbarkeit an Seiner erhabenen Schwelle.“<sup>5</sup>

Insbesondere die Loslösung in Form des Opfern einer eigenen persönlichen Sichtweise kann für einen Bahá'í eine ganz besondere Erfahrung bzw. Herausforderung sein.<sup>6</sup>

„Loslösung ist der Sonne gleich; in jedem Herzen, in dem sie scheint, löscht sie das Feuer der Begierde und des Selbstes.“<sup>7</sup>

Die sich Beratenden müssen zudem bei Bedarf „über ihren Schatten springen“ können und selbst dann, wenn das im Rat Beschlossene ihrer Meinung nach nicht den Vorstellungen eines Ratsmitgliedes entspricht, es nach außen verteidigen und es weder innerhalb noch außerhalb des Rates kritisieren.

Es ist „nicht erlaubt, dass eines der verehrten Mitglieder innerhalb oder außerhalb der Sitzung gegen eine zuvor getroffene Entscheidung Einwände erhebt oder sie tadelt, selbst wenn die Entscheidung falsch wäre; denn solche Kritik würde verhindern, dass irgendeine Entscheidung in Kraft tritt.“<sup>8</sup>

„Dem Heiligsten Buche muss sich jeder zuwenden, und was darin nicht ausdrücklich verzeichnet ist, ist dem Universalen Haus der Gerechtigkeit vorzulegen. Was diese Körperschaft einstimmig oder mit Stimmenmehrheit beschließt, wahrlich, das ist die Wahrheit und Gottes eigener Wille.“<sup>9</sup>

Die Beschlüsse aller anderen Geistigen Räte können fehlerbehaftet sein. Es ist jedoch nur dann möglich, aus den Folgen fehlerhafter Entscheidungen zu lernen, wenn diese eingehalten, bzw. konsequent umgesetzt werden. Wesentlich ist dabei, dass die Beschlüsse in einem zirkulären Prozess von Entscheidung - Umsetzung - Reflexion / Beratung - Entscheidung immer wieder überprüft und gegebenenfalls geändert werden. Es gibt jedoch kein allgemein bindendes Verfahren für die Korrektur eines Fehlers bei einem Geistigen Rat; die Entscheidung über das Vorgehen obliegt dem einzelnen Verwaltungsgremium. Zudem scheint es schwierig, eine Entscheidung als eindeutig falsch zu kategorisieren, denn sie fällt ja auf der Basis des gegenwärtigen Wissensstandes, kann also „relativ“ richtig bzw. falsch sein.

„Wenn sie in einer Sache einig sind, so ist dies, seien sie auch im Irrtum, besser als uneinig zu sein und recht zu haben, denn diese Uneinigkeit wird die göttliche Grundlage zerstören. Wenn auch eine der Parteien recht haben mag, und sie sind uneinig, so wird dies die Ursache für tausendfaches Irren sein; wenn sie aber übereinstimmen und beide Parteien im Irrtum sind, so wird, wenn es in Einigkeit geschieht, die Wahrheit offenbar und das Falsche richtig werden.“<sup>10</sup>

## **C V. Das Konzept der Seele - individuelle Unterschiede als Herausforderung und Chance**

Nach den Bahá'í-Schriften besteht das Dasein des Menschen, sein wahres Selbst, aus unterschiedlichen Komponenten, welche häufig wechseln können, bestenfalls gut integriert sind, aber oft auch konfliktär und verwirrt auftreten, und sich in Bezug auf den Geist in animalische und geistige Aspekte aufgliedern lassen.

Die animalischen Aspekte beziehen sich auf unser körperliches Dasein, welches unsere fünf Sinne einschließt, die zur physischen Existenz gehören. Das Tier wird von seinen Sinnen beherrscht. Im Gegensatz dazu unterscheidet der Geist den Menschen vom Tier. Wir sind also nicht Sklave unserer Sinne, sondern in der Lage, diese zu beherrschen.<sup>1</sup>

‘Abdu’l-Bahá erklärt, dass der Mensch zwei Naturen aufweist: Eine „geistige oder höhere und eine materielle oder niedere Natur. In der einen nähert er sich Gott, wogegen er in der anderen nur für die Welt lebt. Von beiden Naturen finden sich im Menschen Zeichen. In seiner materiellen Art bringt er Lüge, Grausamkeit und Ungerechtigkeit zum Ausdruck, die alle seiner niederen Natur entspringen. Die Eigenschaften seiner göttlichen Natur erscheinen als Liebe, Erbarmen, Güte, Wahrheit und Gerechtigkeit, und sie sind, eine wie die andere, Ausdruck seines höheren Wesens. Alles gute Gebaren, jeder edle Zug gehört der geistigen Natur des Menschen an, wogegen alle seine Unzulänglichkeiten und bösen Taten aus seiner materiellen Wesensart heraus geboren werden. Überwiegt bei einem Menschen die göttliche Natur gegenüber der menschlichen, so haben wir einen Heiligen.“<sup>2</sup>

Um es mit dem geflügelten Wort aus dem „Faust“ von Goethe auszudrücken: "Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust", welche ab und an uneins sind und sich dann in uns streiten. Es obliegt dem Einzelnen zu entscheiden, wie er sein Denken und Handeln ausrichtet.

Im Verlauf seiner individuellen Reifung erwirbt der Mensch eine Vorstellung von seiner eigenen Person, ein Ich-Bild, welches in der Regel Elemente aus seiner materiellen und seiner geistigen Natur enthält. Dieses Ich-Bild umfasst

ganz unterschiedliche Rollen. Eine Infragestellung des Ich-Konzepts nimmt er als Bedrohung und als Angriff auf seine Integrität wahr, was viele Menschen sogar als schmerzhafter empfinden als den Einsatz von Folter. Deshalb setzen viele Menschen auch viel Energie für den Schutz ihres Ich-Bildes ein und einem großen Teil der Suizide liegt die Zerstörung des Ich-Bildes zugrunde.<sup>3</sup>

Das Verhalten eines Menschen variiert häufig in seinen verschiedenen Rollen. Wir wechseln unsere Rollen im Kontext mit den äußeren Umständen und wenn uns eine Rolle durch den Verlust eines lieben Menschen abhandenkommt, dann trauern wir deshalb, weil damit ein Teil unseres Selbstes verschwunden ist.<sup>4</sup>

Die pure Anwesenheit von anderen Menschen - zum Beispiel im Rahmen einer gemeinsamen Beratung - beeinflusst unser Verhalten. Im besten Fall kommt es zu einem Zusammenfließen der spirituellen Qualitäten der Anwesenden, im schlechtesten kommt es bei der Diskussion zu einem Aufeinanderprallen von Egos. Dies ist eine Herausforderung, der sich alle Beteiligten einer (auch Bahá'í-) Beratung stellen müssen. Um diese Aufgabe erfolgreich zu bewältigen, müssen vor der Aufnahme der Beratung die im Kapitel C 3 aufgeführten Grundbedingungen geschaffen worden und die sich Beratenden zu einer angemessenen Haltung (siehe Kapitel C 4) gelangt sein. Obwohl es bei einer Beratung häufig um Sachthemen geht, sind unweigerlich auch immer individuelle Bedürfnisse (wie z. B. Liebe, Sicherheit und Anerkennung) und Emotionen real präsent. Dies mag bei den Teilnehmern in unterschiedlichem Maße zutreffen, aber auch diese müssen ernstgenommen werden und Berücksichtigung finden.<sup>5</sup>

Jeder Mensch hat einen ihm eigenen Bezugsrahmen, eine gewisse Art, Dinge zu sehen, welcher sich auf Grund seiner subjektiven Erfahrungen in der Vergangenheit geformt hat. Selbst wenn zwei Menschen die gleichen Informationen erhalten, werden sie aus diesem Grund diesen unter Umständen ganz unterschiedliche Bedeutungen beimessen. So etwas tritt beispielsweise sehr häufig bei Ehepartnern aus unterschiedlichen Kulturräumen auf.<sup>6</sup> Da in der Bahá'í-Religion das Zusammenwachsen der Welt in Einheit als notwendiger Prozess erachtet wird, sind interkulturelle

Ehen und Mischehen sehr häufig und bringen deshalb diesbezüglich besondere Herausforderungen mit sich.

Zudem gibt es auch generell große Wesensunterschiede zwischen uns Menschen. Der wohl größte Unterschied liegt zwischen den schnellen und den langsamen. Der Ertere wird wie selbstverständlich schnell den Kern eines Themas mit allen seinen Facetten erfassen können, der zweite wird erst nach längerer Überlegung einen Teilaspekt annähernd verstehen. Dadurch wird eventuell der erste ungeduldig werden und der zweite sich unwohl fühlen und den ersten kritisieren, etc. etc..

Ebenso verhält es sich beim praktisch und überlegt Handelnden gegenüber dem Impulsiven und Ungestümen, dem Energiegeladenen gegenüber dem Phlegmatischen, dem Zielorientierten gegenüber dem konfus Denkenden, dem Erfolgreichen gegenüber einem, der es gerade so durchs Leben schafft, demjenigen, der Gelegenheiten wahrnimmt gegenüber dem, der sie regelmäßig ungenutzt verstreichen lässt.

In der Menschheit wie auch in der Bahá'í-Gemeinde gibt es alle diese Charaktere und die Herausforderung in der Beratung besteht darin, sie alle mit ihrer spezifischen Eigenart in den Beratungsprozess miteinzubeziehen und den jeweils anderen in einem neuen Licht wahrzunehmen und bei ihm das Gute zu erkennen.

„Möglicherweise ist die größte Prüfung, der Bahá'í je unterworfen werden, die durch ihre Mitgläubigen. Aber um des Meisters willen sollten sie immer bereit sein, gegenseitig ihre Fehler zu übersehen, sich für einmal ausgesprochene harte Worte zu entschuldigen, zu vergeben und zu vergessen.“<sup>7</sup> Zur Erläuterung: Als „Meister“ wird in den Bahá'í-Schriften 'Abdu'l-Bahá titulierte.

Wenn - was in unserer Weltzivilisation die Regel ist - so unterschiedliche Menschen zusammenkommen und friedlich miteinander leben sollen, stellt das unsere Akzeptanz auf die Probe und die Kommunikation vor schwierige Aufgaben. Für diese großen Herausforderungen ist die Bahá'í-Beratungstechnik eine überaus große Hilfe.

Der Mensch sollte nicht ohne Not bei den unangenehmen Dingen des Lebens verweilen, sondern seine Energie besser für anderes investieren. Anders zu handeln bedeutet, wertvolle Zeit und Energie zu vergeuden. Fehlende Einheit kommt in der Realität aus dem Bereich der niederen Natur; wenn ein Mensch sich an seiner geistigen Natur orientiert, kommt er seiner Bestimmung näher und die Schatten der niederen Natur werden sich von selbst auflösen. Man sollte zudem nicht bei Vergangenen verweilen, sondern immer wieder bereit sein Neues zu entdecken.

## **C VI. Die Bahá'í-Beratung unter dem Aspekt von Gerechtigkeit und Barmherzigkeit**

Bahá'u'lláh erläutert die Begriffe Gerechtigkeit und Barmherzigkeit wie folgt:

„Der Himmel göttlicher Weisheit wird von zwei Leuchten erhellt: Beratung und Barmherzigkeit ...“; dann folgt jedoch als Ergänzung: „... und das Königszelt der Weltordnung ist auf zwei Pfeilern errichtet: Lohn und Strafe.“<sup>1</sup>

Was auf den ersten Blick als Wortpaar („Barmherzigkeit“ gegen „Strafe“) paradox wirkt bedarf hier einer besonderen Erläuterung.

Wie bereits im Kapitel C III ausführlich dargelegt, soll das Individuum einer anderen Person gegenüber nach den Bahá'í-Grundsätzen ein Höchstmaß an Liebe, Barmherzigkeit, Freundlichkeit, Nachsicht und Entgegenkommen, also wie schon von Christus gefordert, eine Haltung der Duldsamkeit und der verstehenden Liebe entgegenbringen. Diese Maximen betreffen den einzelnen Gläubigen gegenüber seinen Mitmenschen und sind sinnvoll, da dadurch in einer Gemeinschaft von Menschen, egal welcher Herkunft, Harmonie herrscht.<sup>2</sup>

Anders verhält es sich jedoch dann, wenn eine Person zum Beispiel der gemeinsamen Sache / dem gemeinsamen Projekt oder einem anderen ganz offensichtlich und mit Vorsatz einen Schaden zufügt. Wenn so etwas für den

Betreffenden keine Konsequenzen nach sich zöge, würde das dem Rechtsempfinden bei den Gläubigen zuwiderlaufen. „Liebe als Zentralwort der personalen Ethik und Gerechtigkeit als Zentralwort der Ordnungswelt.“<sup>3</sup>

Es kann dem zu Folge eine Konstellation eintreten, bei welcher ein Gläubiger als Mitglied eines Geistigen Rates sich bei einer Ratssitzung in Bezug auf sein Votum bei der Ahndung des Vergehens eines anderen völlig anders verhält als dann, wenn er ihm außerhalb des Rates begegnet und ihm Barmherzigkeit und Duldsamkeit erweist.

Härte allein führt im Kontext mit der Gerechtigkeit nach ‘Abdu’l-Bahá jedoch nur zu moralischer Zerrüttung und charakterlicher Fehlentwicklung. Wahre Gerechtigkeit hingegen bedeutet Abwägen und Ausgleich.<sup>4</sup>

Von Seiten der öffentlichen Ordnung darf in gewissen Fällen keine Nachsicht entgegengebracht werden. „Dem Menschenschinder, dem Betrüger oder dem Dieb kann keine Güte entgegengebracht werden; denn Güte würde ihnen keinesfalls ihren Irrtum vor Augen führen, sie vielmehr in ihrem falschen Tun fortfahren lassen. Wie viel Güte ihr auch dem Lügner bezeigt, er wird weiterlügen; denn er glaubt, ihr hättet euch täuschen lassen, auch wenn ihr ihn nur zu gut durchschaut habt und aus Übermaß an Mitleid schweigt.“<sup>5</sup>

Die Gerechtigkeit hat deshalb als höchstes Ziel die Errichtung der Einheit unter den Menschen.<sup>6</sup> Genau aus diesem Grunde werden künftig die Geistigen Räte der Bahá’í den Namen „Häuser der Gerechtigkeit“ tragen.

Gerecht sollte sich ein Bahá’í auch auf der persönlichen Ebene verhalten, im Sinne der „goldenen Regel“ handeln und anderen gegenüber nur das wählen, was er auch für sich selbst wünschen würde.<sup>7</sup> Er sollte sich aber nicht anmaßen über andere zu urteilen und sie ggf. zu verurteilen, denn es steht dem individuellen Bahá’í nicht zu, Recht zu sprechen.

## **C VII. Umgang mit Störungen und Stolpersteinen beim Beratungsprozess**

Nicht jede Bahá'í- Beratung verläuft harmonisch und führt stringent zu einer Lösung. Beispielhaft kann es bei einem Teilnehmer einen inneren Terminkonflikt geben, weil er nach der Ratssitzung anderweitig verpflichtet und sich nicht sicher ist, ob die Sitzung für ihn rechtzeitig enden wird. Er wird dann eventuell versuchen, die Beratung abzukürzen, um möglichst schnell zu einem Ergebnis zu kommen und es bleibt nicht ausreichend Zeit für eine gründliche Behandlung des Themas. Es handelt sich hier um einen klaren Interessenkonflikt. Ebenso können Kummer, Trauer oder Ungewissheit, eine anstehende Scheidung, eine Lebenskrise oder ein zwischenmenschlicher Konflikt einen Teilnehmer bedrücken.

Ambivalente Gefühle treten im täglichen Leben sehr häufig auf und sind durchaus real. Unausgesprochen können sie die Beratungsatmosphäre erheblich belasten. Deshalb sollten sie im Rahmen einer Beratung offen erörtert werden und danach sollte man eine Lösung für sie finden.<sup>1</sup> Es gibt jedoch auch Umstände, für die es keine Lösung gibt und die einfach vom Individuum und von den anderen in der Gruppe ertragen werden müssen.

Bei einer Beratung können auch andere schwere Störungen auftauchen. Wenn ein Teilnehmer bei einer Beratung streitsüchtig auftritt, ist dies häufig ein Zeichen für Unreife. In früheren Zeitaltern war es oft - nach dem Prinzip des Rechtes des Stärkeren - sinnvoll, zu dominieren. Manchmal kann aber auch Neid, eine tiefe Kränkung oder Misstrauen ursächlich sein. In allen diesen Fällen sollte es einerseits vermieden werden zurückzuschlagen; ansonsten würde man Öl ins Feuer gießen. Andererseits darf so etwas aber auch nicht jede Aktivität blockieren.<sup>2</sup> Bei der Sitzung eines Geistigen Rates muss in solchen Fällen vom Vorsitzenden abgewogen werden, ob die Beratung ohne Beachtung dieser Besonderheit fortgeführt und ggf. das Thema später in einem Einzelgespräch aufgenommen werden kann. In jedem Fall muss das Ziel sein, wieder Harmonie in die Beratung einkehren zu lassen.

Es gibt Menschen, welche konfrontativ auftreten.<sup>3</sup> Häufig wird von ihnen eine gründliche Beratung abgelehnt und der Wunsch geäußert, schnell zu einem Entschluss zu kommen. Derartige Menschen wirken häufig unbelehrbar. Eventuell ist die Situation oder das Thema emotionsgeladen und manchmal liegt auch eine psychische Erkrankung vor. In solchen Situationen sollten die anderen dem Betroffenen liebevolle Geduld entgegenbringen; vielleicht lernt der Betroffene dann den Geist der Beratung besser verstehen. Bei einem tiefgreifenden psychischen Problem hilft eventuell ein persönliches Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt und / oder entsprechende professionelle Hilfe.<sup>3</sup>

Schwieriger ist es beim Vorliegen von Unaufrichtigkeit. ‘Abdu’l-Bahá merkt zum Thema Folgendes an: „Wahrhaftigkeit ist die Grundlage aller menschlichen Tugenden. Ohne Wahrhaftigkeit sind Fortschritt und Erfolg für jede Seele in allen Welten Gottes ausgeschlossen.“<sup>4</sup> In einem solchen Fall ist es oft angeraten, zunächst zuzuwarten, denn Lügen haben in der Regel ‘kurze Beine’ und früher oder später wird ohnehin die Wahrheit ans Licht kommen.

Bei einer schweren Uneinigkeit im Rahmen der Beratung sollte keiner die Partei für eine andere Person ergreifen, so natürlich es sich auch anfühlen mag, eine Person zu unterstützen und für sie zu kämpfen. Dies entspräche einer Art von Fraktionsbildung, welche dem Hervorkommen der Wahrheit beim Beratungsprozess abträglich wäre und deshalb dem Geist der Bahá’í Beratung fundamental widerspricht.<sup>5</sup>

„So keine Harmonie im Denken, keine vollkommene Einheit herrschen, wird jene Versammlung sich auflösen und jener Rat scheitern.“<sup>6</sup>

In so einem Fall sollte besser die Beratung über das betreffende Thema abgebrochen und auf einen späteren Zeitpunkt vertagt werden. Hilfreich ist es jedoch in der Regel nicht, das betreffende Thema zu verdrängen; es sollte vielmehr darüber nachgedacht werden, wie es zur Unstimmigkeit gekommen ist und welche Ursachen dieser zugrunde liegen könnten. Zuweilen mag es auch hilfreich sein, zu einem späteren Zeitpunkt eine dritte neutrale Person hinzuzuziehen,<sup>7</sup> mit deren Hilfe zum Beispiel ein Konflikt zwischen zwei Personen besser gelöst werden kann. Oft ist es auch sinnvoll, wenn die Betroffenen auf privater Ebene in der Sache kontaktiert werden.

Was geschieht, wenn das Mitglied eines Geistigen Rates der Auffassung ist, dass eine Entscheidung des Rates seiner Meinung nach mit Fehlern behaftet ist? Es mag für den einzelnen Gläubigen schwer zu ertragen sein: Auch Geistige Räte können möglicherweise falsche Entscheidungen treffen. Es soll diesem Rat jedoch in einem solchen Fall möglich sein - in Form eines sich gewissermaßen selbst korrigierenden Systems – aus den negativen Konsequenzen zu lernen, um das nächste Mal „richtig“ entscheiden zu können. Wenn eine Entscheidung des Rates von Mitgliedern nicht mitgetragen würde, käme es zu einer Störung der Einheit, was weit negativere Folgen hätte.

Wenn er es wünscht, kann sich der Gläubige jedoch an seinen örtlichen Geistigen Rat mit der Bitte um nochmalige Befassung mit der Angelegenheit wenden, muss sich jedoch auch dann an den vorliegenden Beschluss halten. Außerdem hat jeder Bahá'í die Möglichkeit, sich an den Nationalen Geistigen Rat zu wenden mit der Bitte, den Sachverhalt zu klären und darüber hinaus auch an das Universale Haus der Gerechtigkeit, welches die höchste Entscheidungsinstanz der Bahá'í – Religion ist und dessen Entscheidungen für die Bahá'í in Glaubensfragen (nicht jedoch in Bezug auf wissenschaftliche Themen oder bei persönlichen Angelegenheiten etc.) als unfehlbar gelten.

„Dem Heiligsten Buche muss sich jeder zuwenden, und was darin nicht ausdrücklich verzeichnet ist, ist dem Universalen Haus der Gerechtigkeit vorzulegen. Was diese Körperschaft einstimmig oder mit Stimmenmehrheit beschließt, wahrlich, das ist die Wahrheit und Gottes eigener Wille.“<sup>8</sup>

### **C VIII. Was eine gute Qualität beim Bahá'í- Beratungsprozess auszeichnet**

Eine Bahá'í- Beratung verfolgt mindestens folgende Ziele: Sie strebt einerseits die Erforschung der Wahrheit und andererseits das Erreichen eines Ergebnisses an.<sup>1</sup> Zudem soll die Beratung allein schon durch ihren Ablauf

dazu dienen, um die geistigen Tugenden und die kommunikativen Fähigkeiten ihrer Teilnehmer zu schulen. Die Absicht ist dabei, dass das Prinzip der Beratung unter den Bahai möglichst häufig angewandt wird, da diese „eine Ursache der Erkenntnis und des Erwachens und eine Quelle des Guten und des Wohlergehens ist und immer sein wird.“<sup>2</sup> Insofern sollte eine qualitative Evaluierung schwerpunktmäßig an diesen Punkten ansetzen.

***In diesem Zusammenhang stellen sich mehrere Fragen:***

- Konnte sich bei den an der Beratung Beteiligten durch das Sprechen von Gebeten eine geeignete Beratungshaltung entwickeln?
- Konnten sich die am Beratungsprozess beteiligten Personen von den Dingen dieser Welt und von ihrem täglichen Gedankengut lösen?
- Konnten sich diejenigen, welche in die Beratung Vorstellungen und Vorschläge eingebracht hatten, in der Folge von diesen (im Sinne der Abgabe der Urheberschaft des Gedankens an die Gruppe) lösen, um sich dann nur noch auf die Beratung zu konzentrieren?
- Haben sich bei den Beteiligten ursprünglich geäußerte Meinungen verändert? Herrschte bei der Beratung ein Gefühl der Gleichwertigkeit und Wertschätzung zwischen den Teilnehmern vor?
- Fanden alle Beteiligten im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten die Gelegenheit, sich in den Beratungsprozess einzubringen?
- Wurden die Beiträge aller Personen von allen anderen wertgeschätzt?
- Konnten sich alle dann, wenn ein anderer einen Gedanken vorgetragen hatte, diesem voll widmen, oder waren sie mit ihrer eigenen Gedankenwelt beschäftigt?
- Konnten vorgebrachte Ideen von der Gruppe essentiell verfeinert und konkretisiert werden?
- Verlief die Beratung zielorientiert oder häufig vom jeweiligen Thema abschweifend?
- Haben sich die Beratenden gegenseitig aussprechen lassen oder sich unterbrochen?
- Konnten die im Kapitel C 3 beschriebenen Grundprinzipien einer Beratung in angemessenem Umfang von den Teilnehmern umgesetzt werden?

- Konnte im Verlauf der Beratung ein Gemeinschaftsgefühl und Harmonie zwischen den sich Beratenden entstehen?
- Hat die Beratungsgruppe / der entsprechende Geistige Rat sich gründlich und tiefgehend mit der Thematik und deren Hintergrund beschäftigt und damit die Wahrheit in der Angelegenheit erforscht und ist sie / er am Ende dann zu einem tragfähigen Beschluss gekommen?
- War die Beratung vom Geist der Selbstzufriedenheit erfasst oder vom Wunsch des Erforschens der Wahrheit?

Hilfreich ist es, wenn der Sitzungsverlauf am Ende von allen Teilnehmern in einer Form von „Blitzlicht“, also einem Feedback-Verfahren, reflektiert wird. Alternativ kann auch - mit der Voraussetzung, dass alle in der Gruppe damit einverstanden sind - eine Beratung per Video aufgezeichnet werden und die Teilnehmer sehen sich die Aufzeichnung in der Gruppe nochmals gemeinsam an. Beides kann im Sinne einer Reflektion des eigenen Verhaltens für alle Teilnehmer sehr nützlich sein, bedarf jedoch zuvor, insbesondere im deutschsprachigen Raum, einer ganz besonderen datenrechtlichen Abwägung und Absicherung. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Gruppenteilnehmer beim gemeinsamen Anschauen des Videos darauf achten, nur das positive an den Beiträgen der anderen hervorzuheben und dass die Aufzeichnung danach gelöscht wird.

## **C IX. Der zeitliche und infrastrukturelle Aufwand für eine Bahá'í-Beratung**

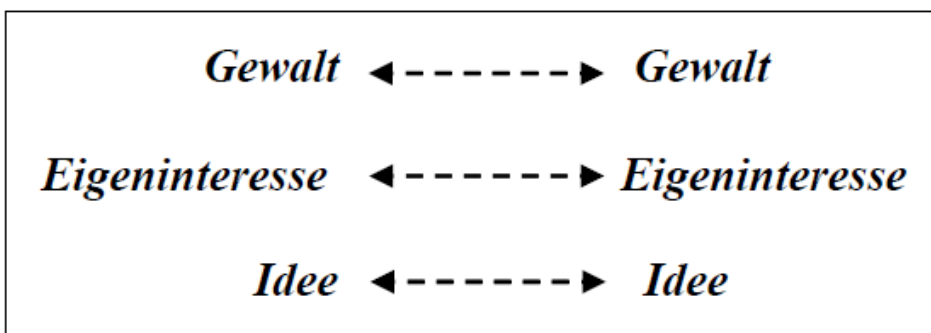
Die Bahá'í-Beratung in einem Geistigen Rat oder im Rahmen einer größeren Gruppe stellt in Bezug auf infrastrukturelle Anforderungen einen größeren Aufwand dar als eine Beratung in einem kleineren und persönlichen Rahmen. Es muss ein geeigneter Termin und ein störungsfreier Ort gefunden werden, es sind Einladungen an alle Rats-, bzw. Beratungsmitglieder mit der Agenda, ggf. inklusive eventueller Hintergrundinformationen, rechtzeitig zu versenden. Die ausgewählten Räumlichkeiten sollten ansprechend und einladend

sein und es sollten Getränke und Snacks für die Teilnehmenden bereitstehen und ggf. Rückzugsflächen für die Pausen der Sitzung. Es ist von großem Vorteil, wenn auch eine geeignete EDV- Infrastruktur bereitsteht; ebenso sollte geeignete Bahá'í-Literatur bereitliegen.

Eine informelle Beratung stellt hier weit geringere Anforderungen. So kann sie in der Regel kurzfristig anberaumt werden und im Rahmen eines persönlichen Kontakts in physischer Anwesenheit, telefonisch, über elektronische Medien mündlich mit oder ohne Bildübertragung erfolgen, oder alternativ auch auf dem Schriftweg.

#### **D. DIE ZWEI VERFAHREN IM VERGLEICH - GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE**

Grundsätzlich stammen die zwei Verfahren aus völlig unterschiedlichen Kulturräumen: Die Bahá'í-Beratung ist in den Prinzipien und Lehren der Bahá'í-Religion verwurzelt, die Mediation hat sich aus dem Umfeld der Rechtsprechung entwickelt.



*Abbildung 6: Drei-Stufen-Modell einer Auseinandersetzung*

Bei modellhaft-schematischer Betrachtung der evolutionären Einstufung von Auseinandersetzungen (siehe auch Kap. C 1, S. 41 und C V, S. 57) bewegt

sich aus systemischer Sicht die Mediation schwerpunktmäßig im mittleren Segment und die Bahá'í-Beratung<sup>1</sup> im unten aufgeführten. Die meisten Auseinandersetzungen in unserer Weltzivilisation sind jedoch leider immer noch schwerpunktmäßig in den oberen zwei Dimensionen gefangen.

Sowohl die Mediation als auch die Bahá'í-Beratung gehören zu den ADR-Verfahren, sind (im Vergleich zu einem Verfahren bei Gericht) sehr preiswert und haben in Bezug auf die Durchführung sehr überschaubare Anforderungen an die erforderliche Infrastruktur.

Die Mediation setzt durchgängig auf das Prinzip der Freiwilligkeit bei den daran Beteiligten. Dort, wo es um eine Beratungsaktivität im Bereich der Administration bei einem gewählten oder ernannten Bahá'í geht, ist die entsprechende Tätigkeit in der Bahá'í-Religion für den Betroffenen verpflichtend, außerhalb einer derartigen Funktion ist die Teilnahme an der entsprechenden Beratung freiwillig.

Beide Verfahren setzen auf gegenseitigen Respekt, Achtung und Akzeptanz gegenüber einer anderen Lebensanschauung. Das Menschenbild der Bahá'í-Religion fußt auf dem Ursprung des Menschen als Teil der Schöpfung, also auf einem Ansatz, welcher sowohl kollektivistische als auch individualistische Aspekte beinhaltet. In der Mediation hingegen ist das Menschenbild von einem individualistischen Ansatz geprägt.

Bei beiden Verfahren wird großer Wert auf konstruktive und kooperative Kommunikation gelegt und beide betonen den Gedanken des Gemeinschaftsgefühls. Bei der Bahá'í-Religion erstreckt sich dieses jedoch auf die Einheit und das Wohl der gesamten Menschheit, während sich dieses bei der klassischen (z. B. Paar-) Mediation ausschließlich auf die Medianden bezieht und nur in Ausnahmefällen (z. B. als „Familienwohl“<sup>2</sup>) auf Außenstehende (in diesem Fall eventuell vorhandene Kinder) ausgedehnt wird.

Bei der Bahá'í-Beratung gilt als Ziel das Erreichen eines Ergebnisses, während die Mediation grundsätzlich ergebnisoffen ist.

Die Bahá'í-Beratung setzt auf den Einsatz und die Einbringung von Beiträgen von Seiten aller am Beratungsverfahren Beteiligten, während bei der

Mediation der Mediator als unbeteiligter und neutraler Dritter lediglich das Verfahren begleitet und ordnet, sich jedoch nicht persönlich in dieses einbringt und sich auch nicht an der Findung von Lösungsoptionen beteiligt.

Die Mediation beschäftigt sich nahezu ausschließlich nur mit Fällen einer Auseinandersetzung, während die Bahá'í-Beratung auch bei unzähligen nicht konfliktären Einsatzbereichen (z. B. für die Planung einer Versammlung oder für einen Selbstklärungsprozess) eingesetzt werden kann.

Für die Durchführung einer Bahá'í-Beratung bedarf es keiner spezifischen Ausbildung, während eine Mediation durch einen gut geschulten speziellen Mediator durchgeführt werden sollte.

Die Mediation ist auf Grund ihres spezifischen Aufbaus und ihres Menschenbildes auf den Einsatz in westlichen Zivilisationen eingeschränkt, während die Bahá'í-Beratung regelmäßig weltweit und kulturübergreifend Verwendung findet.

Die klassische (z. B. Familien- oder Nachbarschafts-) Mediation verläuft nach einem festen Schema in bestimmten Phasen, bei der Bahá'í-Beratung gibt es kein festes Ablaufschema.

## **E. ÜBERLEGUNGEN ZU MÖGLICHEN SYNERGIEN ZWISCHEN BEIDEN VERFAHREN**

Wie bereits in einem früheren Kapitel betont, versteht sich die Bahá'í-Beratung bezüglich der Struktur als lernendes System. Es wäre deshalb durchaus sinnvoll, dass in ihrem Rahmen eine tiefere Erforschung zum Verständnis der Aspekte der Seele bei einzelnen an der Beratung Beteiligten erfolgt, um deren Motive und Bedürfnisse mit Hilfe der im Kapitel B VII aufgeführten Techniken besser verstehen zu können.

Andererseits könnte die Mediation von der Bahá'í-Beratung lernen, wie man spirituelle Perspektiven und Werte in die Konfliktlösung einbezieht.

Ebenso könnte sie gedanklich mehr Gemeinsinn im Sinne einer Ausdehnung des Gemeinschaftsgefühls auf die Schöpfung und dadurch eine Ausweitung der Allparteilichkeit zulassen, wodurch allerdings das Postulat der Neutralität eine gewisse Einschränkung erfahren würde.

So ist bislang zum Beispiel nach den mediativen Grundsätzen durchaus ein Mediationsverfahren zwischen Minenbesitzern in einem lateinamerikanischen Land möglich, bei der es den Medianden um eine möglichst produktive gemeinsame Ausbeutung von Bodenschätzen geht und bei welcher in der Abschlussvereinbarung die Rechte der Natur und eines indigenen Stammes, welcher wegen der mediativen Endvereinbarung zwangsumgesiedelt werden soll, keinerlei Berücksichtigung finden.

Ebenso ist grundsätzlich eine Abschlussvereinbarung am Ende einer Mediation zwischen einem Arbeitgeber und einem bei ihm Beschäftigten möglich, in welcher für einen weiteren Arbeitnehmer unvorteilhafte oder gar schädliche Inhalte enthalten sind.

Vereinzelt tauchen jedoch – wie im vorigen Kapitel erwähnt - auch in der Mediationsliteratur Gedanken auf, nach denen das 'Wohl' über den individualistischen Ansatz des 'Mediandenwohls' (welches seinen Ausdruck im Postulat der 'Allparteilichkeit' des Mediators findet) weiter gefasst werden solle. So schlägt zum Beispiel Josef Duss-von Werdt, wie oben erwähnt, die Einführung eines „Familienwohls“<sup>1</sup> vor, welches über das rein individuelle Wohl der Medianden bei einer Paarmediation hinausreicht und auch die Interessen der Kinder und / oder sonstiger Familienangehöriger miteinschließt.

## F. SCHLUSSWORT

Im ersten Teil dieser Arbeit wurde der Versuch einer übersichtlichen Darstellung des Mediationsverfahrens unternommen.

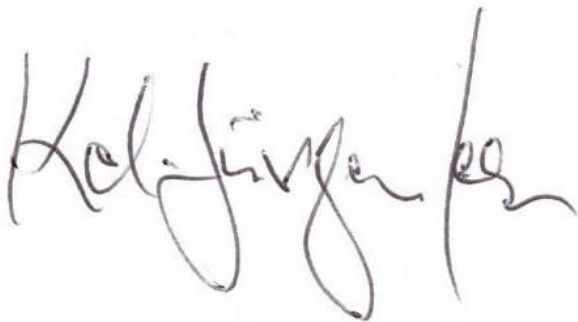
Im zweiten wurden die wichtigsten systemischen Aspekte der Bahá'í-Beratung dargelegt.

Nach den eher theoretischen Erörterungen zu den beiden Verfahren würde sich jetzt eigentlich ein Vergleich der praktischen Anwendungen anbieten, der sicher ausgesprochen spannend ausfallen könnte.

Leider geben die formalen Begrenzungen einer Masterarbeit nicht genügend Raum für ein solches lohnendes Unterfangen, welches deshalb einer nachfolgenden Veröffentlichung vorbehalten bleiben muss.

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Sigmaringen, 03.04.2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kolfinger', written in a cursive style.

# Literaturverzeichnis

## A Einleitung:

<sup>1</sup> Knapp, Peter: Marketing für Mediatoren – Der Mediator als Unternehmer in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, S. 426 ff..

<sup>2</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 44:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-44:1>.

## B I Wieso Mediation? Eine historische Betrachtung

<sup>1</sup> Wesel, U.: Geschichte des Rechts – von den Frühformen bis zur Gegenwart, Beck-Verlag München 2001, S. 251.

<sup>2</sup> Rapp, D. Mediation im Verwaltungsrecht – Möglichkeiten der Integration mediativer Elemente in das Widerspruchsverfahren, Dissertation in Tübingen, 2004, S. 12.

<sup>3</sup> Althoff, G.: Spielregeln der Politik im Mittelalter – Kommunikation in Frieden und Fehde, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1997, S. 8.

<sup>4</sup> Buschmann, A.: Kaiser und Reich – Verfassungsgeschichte des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation vom Beginn des 12. Jahrhunderts bis zum Jahr 1806 in Dokumenten, Teil II – vom Westfälischen Frieden 1648 bis zum Ende des Reichs 1806, Baden-Baden: Nomos, 1994, S. 11.

<sup>5</sup> Schmidt, Georg: Der Dreißigjährige Krieg. Beck, München 2010, S. 91f; und Schormann, Gerhard: Der Dreißigjährige Krieg. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 1985, S. 119 f..

<sup>6</sup> Proksch, R: Einführung – Mediation – Chance zur eigenständigen Konfliktregelung, in Knorr, C. (Hsg.): Mediation, Frankfurt am Main: ISS, 1999, S. 5.

<sup>7</sup> Fietkau, H. J./Weidner, H: Umweltverhandeln – Konzepte, Praxis und Analysen alternativer Konfliktregelungsverfahren – ein erweiterter Projektbericht, Berlin: Ed. Sigma, 1998, S. 16.

<sup>8</sup> Tiefenbacher, Ute: Mediation im interkulturellen Management, Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. Pol. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg 2004, S. 109.

<sup>9</sup> Besemer, C.: Mediation – Vermittlung in Konflikten, Königfeld: Stiftung Gewaltfreies Leben, 2002, S. 48.

<sup>10</sup> Proksch, R: Einführung – Mediation – Chance zur eigenständigen Konfliktregelung, in Knorr, C. (Hsg.): Mediation, Frankfurt am Main: ISS, 1999, S. 6.

<sup>11</sup> Proksch, R: Einführung – Mediation – Chance zur eigenständigen Konfliktregelung, in Knorr, C. (Hsg.): Mediation, Frankfurt am Main: ISS, 1999, S. 7.

<sup>12</sup> Tiefenbacher, Ute: Mediation im interkulturellen Management, Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. Pol. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg 2004, S. 112.

## **B II Die Mediation als strukturiertes Verfahren**

<sup>1</sup> Haft, F/Schlieffen, K. von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. vollständig neu bearbeitete Auflage, C.H. Beck-Verlag Nördlingen, 2016, S. IX.

<sup>2</sup> Haft, F/Schlieffen, K. von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. vollständig neu bearbeitete Auflage, C.H. Beck-Verlag Nördlingen, 2016, S. IX.

<sup>3</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 14 ff..

<sup>4</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 62 f..

<sup>5</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 15.

<sup>6</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 36.

<sup>7</sup> Trenczek, Thomas: Methoden, Verfahren, Techniken, Interventionen, Werkzeuge in: *Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3, Abs. 10, S. 294.*

<sup>8</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 37.

<sup>9</sup> Trenczek, Thomas: Ablauf und Phasen einer Mediation – Mediationsleitfaden in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (Hsg.): *Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.2, S. 297.*

<sup>10</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 40.

<sup>11</sup> Gläßer, U./Kirchhoff, L.: Lehrmodul 2: Interessenermittlung – Spannungsfeld zwischen Emotion und Präzision, ZKM 2005, S. 130 ff..

<sup>12</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 43.

<sup>13</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 43.

<sup>14</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 50.

<sup>15</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 44.

<sup>16</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 52.

<sup>17</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 54.

<sup>18</sup> Duss-von Werdt, J.: Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation, 2014, S. 58.

#### **B IV Der Begriff der Gerechtigkeit im Mediationsverfahren**

<sup>1</sup> Wendland, Matthias: Mediation und Zivilprozess – Dogmatische Grundlagen einer allgemeinen Konfliktbehandlungslehre, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen, 2017, S. 295.

<sup>1</sup> Radbruch, Gustav: Das Güteverfahren und das deutsche Rechtsgefühl, in: Kaufmann, Arthur (Hsg.), Gustav Radbruch Gesamtausgabe, Bd. 1: Rechtsphilosophie 1, 1987, S. 430, 437.

<sup>3</sup> Radbruch, Gustav: Das Güteverfahren und das deutsche Rechtsgefühl, in: Kaufmann, Arthur (Hsg.), Gustav Radbruch Gesamtausgabe, Bd. 1: Rechtsphilosophie 1, 1987, S. 430, 436.

<sup>4</sup> Wendland, Matthias: Mediation und Zivilprozess – Dogmatische Grundlagen einer allgemeinen Konfliktbehandlungslehre, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen, 2017, S. 295.

<sup>5</sup> Wendland, Matthias: Mediation und Zivilprozess – Dogmatische Grundlagen einer allgemeinen Konfliktbehandlungslehre, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen, 2017, S. 296.

#### **B V Die Beteiligten beim Mediationsprozess in ihren Funktionen**

<sup>1</sup> Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, S. 688.

<sup>2</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 3 Abs. 1.

<sup>3</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 3 Abs. 2.

<sup>4</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 3 Abs. 3.

<sup>4</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 3 Abs. 4.

<sup>5</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 3 Abs. 5.

<sup>6</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 4.

<sup>7</sup> Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 5.

## **B VI Die Haltung der Beteiligten beim Mediationsverfahren**

<sup>1</sup> Eisler, Rudolf: Wörterbuch der philosophischen Begriffe, Band 1, Ernst Siegfried Mittler Verlag, Berlin, 1904, S. 381.

<sup>2</sup> Trenczek, Thomas: Einführung in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 1.1.3.1, Rn. 22.

<sup>3</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 9.

<sup>4</sup> Trenczek, Thomas: Aufgaben, Funktion und Kompetenz von Mediatoren in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.12.4, Rn. 18.

<sup>5</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 22.

<sup>6</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 23.

<sup>7</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 17.

<sup>8</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 5.

<sup>9</sup> Rogers, Carl: Kommentiertes Beratungsgespräch von Carl R. Rogers in Rogers, Carl/Schmid, Peter F.: Person -zentriert - Grundlagen von Theorie und Praxis, Edition Psychologie und Pädagogik, 2. erweiterte Auflage, Matthias Grünewald Verlag Mainz, 1995, S. 277.

<sup>10</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 38.

<sup>11</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 8.

- <sup>12</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 12.
- <sup>13</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 12.
- <sup>14</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 30.
- <sup>15</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 11.
- <sup>16</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 1.
- <sup>17</sup> Trenzcek, Thomas: Einführung in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 1.1.3.2.2, Rn. 29.
- <sup>18</sup> Trenzcek, Thomas: Verfahren, Techniken, Interventionen, Wekzeuge in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.2.2.1, Rn. 10.
- <sup>19</sup> Martens, E.: Sokratische Mäeutik und Mediation heute, ZKM,2001, 16 ff..
- <sup>20</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 18.
- <sup>21</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 20.
- <sup>22</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 24.
- <sup>23</sup> Rogers, C. R. in Rogers, C. R./Schmid, P. F.: Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis, Mainz, 1995, S. 276.
- <sup>24</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 25.
- <sup>25</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenzcek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 26.

- <sup>26</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 27.
- <sup>27</sup> Trenczek, Thomas: Aufgaben, Funktion und Kompetenz von Mediatoren in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.12.4, Rn. 19.
- <sup>28</sup> Goldberg, S.: The Secrets of successful mediators, Negotiation Journal, 2005, S. 365 ff..
- <sup>29</sup> Trenczek, Thomas: Aufgaben, Funktion und Kompetenz von Mediatoren in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.12.4, Rn. 19.
- <sup>30</sup> Trenczek, Thomas: Aufgaben, Funktion und Kompetenz von Mediatoren in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.12.4, Rn. 20.
- <sup>31</sup> Trenczek, Thomas: Ablauf, und Phasen einer Mediatio - Mediationsleitfaden in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.2.3, Rn. 21.
- <sup>32</sup> Pöppel, E.: „Gehorsam muss nicht blind sein“, Artikel in der Süddeutschen Zeitung vom 11.05.2011, 2.
- <sup>33</sup> Trenczek, Thomas: Ablauf, und Phasen einer Mediatio - Mediationsleitfaden in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.2.3, Rn. 21.
- <sup>34</sup> Kessen, Stefan: Die Kunst des Fragens in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.5.4, Rn. 42
- <sup>35</sup> Kessen, Stefan: Die Kunst des Fragens in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3.5.4, Rn. 41.
- <sup>36</sup> Ripke, Lis: Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 36.
- <sup>37</sup> Trenczek, Thomas: Einführung in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 1.1.3.1, Rn. 22.

## **B VII Die Wirkmechanismen bei der Mediation**

<sup>1</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 1.

<sup>2</sup> Von Schlieffen, K. (Hrsg.): Professionalisierung und Mediation, 2010, S. 7ff. in Von Schlippe/Schweitzer: Systemische Interventionen, 2. Aufl. 2010, S. 49 ff..

<sup>3</sup> Fisher, Roger / Ury, William / Patton, Bruce: Das Harvard Konzept - Die Unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse, übersetzt aus dem Englischen durch Jürgen Naubauer (Originalausgabe: „Getting to Yes. Negotiating Agreement without Giving in“, herausgegeben durch die Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company; Übersetzungsgrundlage war die Ausgabe aus dem Jahr 2011), 5. Auflage, veröffentlicht in der Deutschen Verlags-Anstalt München in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH München 2021.

<sup>4</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 23-25.

<sup>5</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 26.

<sup>6</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 27ff..

<sup>7</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 31.

<sup>8</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 33.

<sup>9</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 34.

<sup>10</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 38.

<sup>11</sup> Von Schlippe/Schweitzer, Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, 10. Aufl. 2007, S. 138ff..

<sup>12</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 41.

<sup>13</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 42.

<sup>14</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 44.

<sup>15</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 46.

<sup>16</sup> Gläßer, Ulla: Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 49.

- <sup>17</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 50.*
- <sup>18</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 51.*
- <sup>19</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 72.*
- <sup>20</sup> Gray in: Herrman (Hrsg.): *The Blackwell Handbook of Mediation. Bridging Theory, Research and Practice, 2006, S. 193ff..*
- <sup>21</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 73.*
- <sup>22</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 74.*
- <sup>23</sup> Siehe dazu eingehend: Spangenberg, Brigitte/Spangenberg, Ernst: *Sprachbilder und Metaphern in der Mediation, Wolfgang Metzner Verlag Frankfurt am Main, 2013.*
- <sup>24</sup> Siehe dazu Watzke, Ed: *„Wahrscheinlich hat diese Geschichte gar nichts mit Ihnen zu tun...“ – Geschichten, Metaphern, Sprüche und Aphorismen in der Mediation, 2. Unveränderte Auflage, Forum Verlag Godesberg 2008.*
- <sup>25</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 75.*
- <sup>26</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 81.*
- <sup>27</sup> Gläßer, Ulla: *Mediative Interventionen in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 15, Rn. 84.*
- <sup>28</sup> *Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 2, Abs. 3.*
- <sup>29</sup> *Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, § 2, Abs. 4.*
- <sup>30</sup> Trenczek, Thomas: *Methoden, Verfahren, Techniken, Interventionen, Werkzeuge in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3, Abs. 29, S. 29, S. 300.*
- <sup>31</sup> Ripke, Lis: *Haltung des Mediators – ein persönlicher Beitrag in Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 2.13, Rn. 15.*
- <sup>32</sup> Trenczek, Thomas: *Methoden, Verfahren, Techniken, Interventionen, Werkzeuge in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3, Abs. 29, S. 300.*

<sup>33</sup> Trenczek, Thomas: Methoden, Verfahren, Techniken, Interventionen, Werkzeuge in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3, Abs. 29, S. 300.

<sup>34</sup> Trenczek, Thomas: Methoden, Verfahren, Techniken, Interventionen, Werkzeuge in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kap. 3, Abs. 30, S. 300.

<sup>35</sup> „Best Alternative to a negotiated agreement“ in Fisher, R/Ury, W./Patton, B.: Getting to Yes, 3. Auflage London (UK) 2011 (1. Auflage 1981 von Fisher/Ury), S 101 ff.

### **B VIII. Was eine gute Mediation auszeichnet**

<sup>1</sup> Nidostadek, André: Mediation in Großbritannien in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 63, Rn. 18.

<sup>2</sup> Rafi, Anusheh: Mediation und Zertifizierung in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 52, Rn. 24.

<sup>3</sup> Rafi, Anusheh: Mediation und Zertifizierung in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 52, Rn. 25.

<sup>4</sup> Rafi, Anusheh: Mediation und Zertifizierung in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 52, Rn. 26.

<sup>5</sup> Rafi, Anusheh: Mediation und Zertifizierung in: Haft, Frietjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von/Bearbeiter: Handbuch Mediation, 3. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016, § 52, Rn. 27.

<sup>6</sup> Letzel, Walter H./Trenczek, Thomas: Gelingen und Scheitern von Mediation in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kapitel 3.20, Rn. 1.

<sup>7</sup> Letzel, Walter H./Trenczek, Thomas: Gelingen und Scheitern von Mediation in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kapitel 3.20, Rn. 2.

<sup>8</sup> Letzel, Walter H./Trenczek, Thomas: Gelingen und Scheitern von Mediation in: Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter (letzterer als Hsg.): Mediation und Konfliktmanagement – Handbuch, 2. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2017, Kapitel 3.20, Rn. 4.

## **B IX Der Aufwand für das Mediationsverfahren**

<sup>1</sup> Duss-von Werdt: Homo mediator – Geschichte und Menschenbild der Mediation, Klett Cotta Verlag Freiburg im Breisgau, 2005, S. 33 – 51.

## **C I. Wieso Beratung als Kernelement einer Religion?**

<sup>1</sup> Die Zahl variiert je nach Definition und Schätzung. Während die Weltgemeinde 2021 mehr als fünf Millionen Mitglieder angibt, geht die Religionsstatistik der Encyclopedia Britannica 2014 von 7,8 Millionen Anhängern aus.

<sup>2</sup> Bahá'u'lláh: Ährenlese. Eine Auswahl aus den Schriften Bahá'u'lláhs. 7. Auflage. Bahá'í-Verlag, Hofheim 2012, ISBN 978-3-87037-498-3. 117:1.

<sup>3</sup> Hutter, Manfred: Iranische Religionen. Zoroastrismus, Yezidentum, Bahaitum. De Gruyter, Berlin, Boston 2019, ISBN 978-3-11-064971-0. S. 165–167.

<sup>4</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A guide for the perplexed. Routledge-Verlag, 2021.

<sup>5</sup> Schaefer, Udo: Der Bahá'í in der modernen Welt: Strukturen eines neuen Glaubens, 2. erw. und verb. Auflage, Bahá'í- Verlag Hofheim-Langenhain, 1981, S. 170.

<sup>6</sup> Abdu'l-Bahá: Ansprachen in Paris, 6. Aufl., Oberkalbach, 1973, Kap. 52.

<sup>7</sup> Schaefer, Udo: Der Bahá'í in der modernen Welt: Strukturen eines neuen Glaubens, 2. erw. und verb. Auflage, Bahá'í- Verlag Hofheim-Langenhain, 1981, S. 348.

<sup>8</sup> Universales Haus der Gerechtigkeit, Botschaft vom 2002-04-00 An die religiösen Führer der Welt 16, Auflage 1.03-O (2021-06-12); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=u-hj-muhj20020400-de-16>.

<sup>9</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A guide for the perplexed. Bloomsbury, London 2013, ISBN 978-1-4411-8781-9. S. 44–66

<sup>10</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A guide for the perplexed. Bloomsbury, London 2013, ISBN 978-1-4411-8781-9. S. 1–6.

<sup>11</sup> Smith, Todd: The Universal House of Justice. In: Robert H. Stockman (Hrsg.). The World of the Bahá'í Faith. Routledge, London, New York 2022, ISBN 978-0-429-02777-2, S. 317–342. 322–325.

<sup>12</sup> Smith, Peter: A Concise Encyclopedia of the Bahá'í Faith. Oneworld Publications, Oxford, 2000, ISBN 978-1-85168-184-6, S. 45.

<sup>13</sup> WHC UNESCO: Examen des propositions d'inscription et des modifications des limites des biens naturels, mixtes et culturels inscrits sur la liste du Patrimoine Mondial - Bahá'í Holy Places in Haifa

and Western Galilee (ISRAEL). (<http://whc.unesco.org/en/decisions/1519>), abgerufen am 12. Oktober 2020 (englisch).

<sup>14</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A guide for the perplexed. Bloomsbury, London 2013, ISBN 978-1-4411-8781-9. 1–4, 44–68.

<sup>15</sup> Bahá'u'lláh: Das Buch der Gewissheit. 4. Auflage. Bahá'í-Verl., Hofheim 2000, ISBN 3-87037-340-7. 2:169.

<sup>16</sup> Smith, Peter: A Concise Encyclopedia of the Bahá'í Faith. Oneworld, Oxford 2002, ISBN 1-85168-184-1. S. 289–290.

<sup>17</sup> 'Abdu'l-Bahá, Ansprachen in Paris 39:17, Auflage 11.01-O (2022-10-01); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-pt-de-39:17>.

<sup>18</sup> Smith, Peter: A Concise Encyclopedia of the Bahá'í Faith. Oneworld, Oxford 2002, ISBN 1-85168-184-1. S. 186.

<sup>19</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A guide for the perplexed. Bloomsbury, London 2013, ISBN 978-1-4411-8781-9. S. 12.

<sup>20</sup> Hutter, Manfred: Iranische Religionen. Zoroastrismus, Yezidentum, Bahaitum. De Gruyter, Berlin, Boston 2019, ISBN 978-3-11-064971-0. S. 174.

<sup>21</sup> Smith, Peter: A Concise Encyclopedia of the Bahá'í Faith. Oneworld, Oxford 2002, ISBN 1-85168-184-1. S. 323–324.

<sup>22</sup> Phelps, Stephen: The Harmony of Science and Religion in: Robert H. Stockman (Hrsg.): The World of the Bahá'í Faith. London, New York 2022, ISBN 978-0-429-02777-2, S. 481–495.

<sup>23</sup> Stockman, Robert H.: Bahá'í Faith. A Guide for the Perplexed. Bloomsbury, London 2013, ISBN 978-1-4411-8781-9. 44–68, 191–199, 204.

<sup>24</sup> Buck Christopher: Baha'i faith. The basics. Taylor & Francis Group, Milton Park 2021, ISBN 0-429-66574-1. 176-171.

<sup>25</sup> Buck, Christopher: Bahá'í Faith. In: Michael D. Palmer und Stanley M. Burgess (Hrsg.). The Wiley-Blackwell Companion to Religion and Social Justice. Wiley-Blackwell, Chichester, 2012, ISBN 978-1-4443-5539-0 (Wiley-Blackwell companions to religion), S. 210–223.

<sup>26</sup> Smith, Peter: A Concise Encyclopedia of the Bahá'í Faith. Oneworld, Oxford 2002, ISBN 1-85168-184-1. 194, 196.

<sup>27</sup> Bahá'u'lláh, Botschaften aus 'Akká 11:15, Auflage 3.03-O (2021-12-15).

<sup>28</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 7.

- <sup>29</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 8.
- <sup>30</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 10 ff..
- <sup>31</sup> Shoghi Effendi: Directives from the Guardian, New Delhi, Bahá'í Publishing Trust, 1973, S. 48.
- <sup>32</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 12.
- <sup>33</sup> Shoghi Effendi: The World Order of Bahá'u'lláh, letters from Shoghi Effendi, Bahá'í Publishing Trust Willmette , 1944, S. 156.
- <sup>34</sup> Shoghi Effendi: God passes by, Bahá'í Publishing Trust Willmette , 1950, S. 281.
- <sup>35</sup> Bahá'í News, a publikation of the National Spiritual Assembly of the Bahá'ís of the United States, no. 80, Jan 1934, S. 6.
- <sup>36</sup> The Universal House of Justice: Life Blood of the Cause - a Compilation, Bahá'í Publishing Trust London, 1971, S. 9.
- <sup>37</sup> Centers of Bahá'í Learning – a compilation, Bahá'í Publishing Trust Willmett, 1980, No. 4.
- <sup>38</sup> The Universal House of Justice: Consultation – A Compilation, Bahá'í Publishing Trust Willmette, 1980, no. 32.
- <sup>39</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 190.
- <sup>40</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 191.
- <sup>41</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 192.
- <sup>42</sup> Lüning, Jens: „Grundlagen sesshaften Lebens“, in 'Spuren der Jahrtausende'. Katalog zur Ausstellung, Stuttgart 2002, ISBN 3-8062-1337-2, S. 217–218.
- <sup>43</sup> Voith, Helmuth: Archäologisches Landesmuseum Konstanz: „Tatort Talheim - 7000 Jahre später“. Kommissar Archäologe ermittelt. In: Schwäbische Zeitung vom 12. März 2009.
- <sup>44</sup> Wild, Eva Maria, Stadler Peter, Häusser Annemarie, Kutschera Walter, Steier Peter, Teschler-Nicola Maria, Wahl Joachim, Windl Helmut J, „Neolithic massacres: Local skirmish or General warfare in Europe?“ Proceedings of the 18th International Radiocarbon Conference. Radiocarbon 46/1, 2004, 377–385, hier S. 383. (online).

<sup>45</sup> Wahl, Joachim / König, Hans Günther: Anthropologisch-traumatische Untersuchung der menschlichen Skelettreste aus dem bandkeramischen Massengrab bei Talheim, Kreis Heilbronn. In: Fundberichte Baden-Württemberg 12, 1987.

<sup>46</sup> Einzelheiten in Pinker, Steven: Gewalt – eine neue Geschichte der Menschheit, deutsche Übersetzung veröffentlicht im S. Fischer-Verlag 2011; Original erschienen unter „The Better Angels or Our Nature. Why Violence has Declined“ im Verlag The Viking Press, New York, 2011.

<sup>47</sup> Bahá'í-World Centre, Haifa: Die Verkündigung Bahá'u'lláh an die Könige und Herrscher der Welt 1967, Bahá'í- Verlag GmbH Langenhain, 1967, S. 11.

<sup>48</sup> Kolstoe, John: Bahá'í- Beratung, ein universelles Licht der Führung, Mazloun Media, Druck Verlag Offenbach, 2021, S. 3.

## **C II Varianten der Bahá'í- Beratung und Beratung am Beispiel der Sitzung eines Geistigen Rates**

<sup>1</sup> Textzusammenstellung, Beratung 5:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13)  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-5:1>

<sup>2</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 56.

<sup>3</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 70 ff..

<sup>4</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 71 ff..

<sup>5</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 73.

<sup>6</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 22.

<sup>7</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 22.

<sup>8</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29),  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>9</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 22.

<sup>10</sup> Kolstoe, John: Bahá'í- Beratung – ein universales Licht der Führung, nach der englischen Vorlage „Bahá' Consultation Workbook – a Universal Lamp of Guidance“, 1. Auflage, Mazloun Media Druck und Verlag, 2021, S. 23 ff..

<sup>11</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 30.

<sup>12</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 44:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29), <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-44:1>.

<sup>13</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 138 – 139.

<sup>14</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 139.

### **C III Die Grundprinzipien der Bahá’i- Beratung**

<sup>1</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>2</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>3</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>4</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>5</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>6</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>7</sup> Universales Haus der Gerechtigkeit: Die Verheißung des Weltfriedens 4:10, Auflage 6.03-O (2021-06-12); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=uhj-pwp-de-4:10>.

<sup>8</sup> Kolstoe, John: Bahá’i- Beratung – ein universales Licht der Führung, nach der englischen Vorlage „Bahá’ Consultation Workbook – a Universal Lamp of Guidance“, 1. Auflage, Mazloun Media Druck und Verlag, 2021, S. 34.

<sup>9</sup> Textzusammenstellung, Beratung 19:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13), <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-19:1>.

<sup>10</sup> Bahá’u’lláh: Aus einem Sendschreiben – übersetzt aus dem Arabischen in: Beratung, eine Zusammenstellung aus den Bahá’i- Schriften, Bahá’i- Verlag Hofheim, 1978, Abs. 5.

<sup>11</sup> Kolstoe, John: Bahá’i- Beratung, ein universelles Licht der Führung, Mazloun Media, Druck Verlag Offenbach, 2021, S. 3.

<sup>12</sup> Das Universale Haus der Gerechtigkeit: Die Geistigen Räte - Häuser der Gerechtigkeit, eine Textzusammenstellung der Forschungsabteilung des Universalen Hauses der Gerechtigkeit, 1979, Bahá’i- Verlag Hofheim, Abs. 2.

### **C IV Die Beteiligten beim Bahá'í-Beratungsprozess und ihre Haltung**

<sup>1</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 53. ff..

<sup>2</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 54 ff..

<sup>3</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 55 ff..

<sup>4</sup> Textzusammenstellung, Beratung 24:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-24:1>.

<sup>5</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 43:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-43:1>.

<sup>6</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 64.

<sup>7</sup> Aus einer Ansprache vom 05.05.1912, veröffentlicht in: The promulgation of Universal Peace - Talks Delivered by Abdu’l-Bahá during His visit to the United States and Canada in 1912, Bahá'í Publishing Trust, Wilmette, par. 4, p. 128 (autorisierte Übersetzung).

<sup>8</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>9</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Wille und Testament 37, Auflage 3.02-O (2021-06-12);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-wt-de-37>.

<sup>10</sup> Textzusammenstellung, Beratung 12:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-12:1>.

### **C V Das Konzept der Seele - individuelle Unterschiede als**

#### **Herausforderung und Chance**

<sup>1</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 96 ff..

<sup>2</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Ansprachen in Paris 18:2, Auflage 11.01-O (2022-10-01);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-pt-de-18:2>.

<sup>3</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 99.

<sup>4</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 101.

<sup>5</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 103-104.

<sup>6</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 106-107.

<sup>7</sup> Shoghi Effendi, Zum wirklichen Leben 43:2, Auflage 4.03-O (2021-06-12);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=sho-ll-de-43:2>.

## **C VI Die Bahá'í-Beratung unter dem Aspekt von Gerechtigkeit und Barmherzigkeit**

<sup>1</sup> Bahá'u'lláh, Botschaften aus 'Akká 8:53, Auflage 3.03-O (2021-12-15);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=bah-tb-de-8:53>.

<sup>2</sup> Schaefer, Udo: Der Bahá'í in der modernen Welt: Strukturen eines neuen Glaubens, 2. erw. und verb. Auflage, Bahá'í-Verlag Hofheim-Langenhain, 1981, S. 371.

<sup>3</sup> Schaefer, Udo: Der Bahá'í in der modernen Welt: Strukturen eines neuen Glaubens, 2. erw. und verb. Auflage, Bahá'í-Verlag Hofheim-Langenhain, 1981, S. 327.

<sup>4</sup> Schaefer, Udo: Der Bahá'í in der modernen Welt: Strukturen eines neuen Glaubens, 2. erw. und verb. Auflage, Bahá'í-Verlag Hofheim-Langenhain, 1981, S. 286.

<sup>5</sup> 'Abdu'l-Bahá, Briefe und Botschaften 138:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-138:1>.

<sup>6</sup> Bahá'u'lláh: Kalimát-i-Firdawsíyyih, in: Botschaften aus 'Akká 6:25.

<sup>7</sup> Bahá'u'lláh: Worte des Paradieses in Esslemont, J. E.: Bahá'u'lláh und das neue Zeitalter, nach der 3. Revidierten englischen Ausgabe von 1970, Bahá'í-Verlag Hofheim-Langenhain, S. 157.

## **C VII Umgang mit Störungen und Stolpersteinen beim Beratungsprozess**

<sup>1</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 160.

<sup>2</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 168.

<sup>3</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 162-163.

<sup>4</sup> 'Abdu'l-Bahá: Tablets of 'Abdu'l-Bahá in Shoghi Effendi, Das Kommen Göttlicher Gerechtigkeit 40, Auflage 4.02-O (2021-06-12); <https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=sho-adj-de-40>.

<sup>5</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 180.

<sup>6</sup> 'Abdu'l-Bahá, Briefe und Botschaften 45:1, Auflage 4.01-O (2021-09-29);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-swa-de-45:1>.

<sup>7</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 181.

<sup>8</sup> ‘Abdu’l-Bahá, Wille und Testament 37, Auflage 3.02-O (2021-06-12);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=abd-wt-de-37>.

### **C VIII Was eine gute Qualität beim Bahá’í- Beratungsprozess**

#### **auszeichnet**

<sup>1</sup> Textzusammenstellung, Beratung 21:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-21:1>.

<sup>2</sup> Textzusammenstellung, Beratung 5:1, Auflage 2.01-O (2021-06-13);  
<https://bibliothek.bahai.de/pubReader.php?parLangUri=comp-con-de-5:1>.

### **D Die zwei Verfahren im Vergleich - Gemeinsamkeiten und Unterschiede**

<sup>1</sup> Kolstoe, John E.: Consultation – A Universal Lamp of Guidance, fourth Reprint 2001, George Ronald, Publisher, 1985, S. 7.

<sup>2</sup> Duss-von Werdt, Joseph: Kindeswohl als Teil des „Familienwohls in „Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation“, Skript unter Kursnummer 71070/2 (Stand 2014) © FernUniversität in Hagen; S. 71 ff..

### **E Überlegungen zu möglichen Synergien zwischen den beiden Verfahren**

<sup>1</sup> Duss-von Werdt, Joseph: Kindeswohl als Teil des „Familienwohls in „Mediation mit Paaren und Familien, Teil 2: Verlauf und Methoden der Scheidungsmediation“, Skript unter Kursnummer 71070/2 (Stand 2014) © FernUniversität in Hagen; S. 71ff..