

# War das wirklich Mediation? Spielt das überhaupt eine Rolle?



**Peter Krepper**

Mediator SDM/SAV & Dr. iur. Rechtsanwalt

Zum Tag der Mediation 2019 mit IfM & MFS

## Humanistische Glaubenssätze (Auswahl):

*Der Mensch ist im Grunde gut (sozialbezogen, kooperativ).  
Er ist befähigt (Vernunft) und bestrebt (mittels Tugend & Wissen), sein Leben selbst zu bestimmen (Autonomie) und ihm Sinn und Ziel zu geben (in persönlicher Entfaltung inkl. Verbesserung der Lebensumstände für sich und für andere).*

## Einige Vorgaben daraus an die Mediation:

- ▶ **Freiwilligkeit** für Mediand\*innen und ...
- ▶ **Empathie** der Mediator\*innen (sind grundlegend)
- ▶ Mediator\*innen selbst **werten und urteilen nicht**
- ▶ sie geben **keine Beratung & Lösungsvorschläge** (Eigen-Befähigung & -Verantwortung Kund\*in)
- ▶ Mediation verhilft so zu **win-win-Lösungen** und wirkt nachhaltig (pädagogische Zielsetzung!?)
- ▶ Das Verfahren ist deshalb **besser**, rascher und günstiger als ... (namentlich Gerichtsverfahren)



## Meine Thesen dazu:

*In der Schweiz finden nicht mehr Mediationen statt, weil es aus Kunden-Sicht attraktivere Möglichkeiten zum Lösen-Lassen von Konflikten gibt; seine Idealisierung als autonomes Individuum schreckt dieses von Mediation ab.*

*Die humanistischen Vorgaben an die Mediation verkennen alltagspraktische Voraussetzungen und Bedürfnisse von Konfliktparteien und damit die Möglichkeiten der Mediator\*innen in Sachen des konkret erhaltenen Auftrags.*

*Mein Menschenbild bestimmt meine berufliche Identität und mein Angebot, das sich an Menschen in evt. gesuchter, nicht abgeschlossener Aufklärung richtet. Meine Kund\*innen brauchen und schätzen es auch, geführt zu werden (umso mehr, so der Auftrag nur «Konflikt-Ende» lautet).*

*und darob prüfe ich*

*welche pragmatischen Anpassungen der ideellen Vorgaben an die Mediation optional sinnvoll oder gar nötig sind*

*so, dass mehr Mediationen möglich werden, ohne dieses Verfahren zu einem Allheilmittel zu verwässern*

*beispielhaft ...*



... am Themenkreis

Freiwilligkeit ...

## Persönlicher Gedankengang in Stichworten:

- ▶ *Hat der homo sapiens einen freien Willen?*
  - Sündenfall Genesis, römisches Recht, christliche Kirchen
  - Renaissance, Aufklärung, Mündigkeit!? Individualismus
  - Das Ich: vom Buddhismus über Neuropsychologie zu?
  - *Zwischenfazit: Ohne souveränes Subjekt kein freier Wille*
  
- ▶ *Was ist seine Ausgangslage im Konflikt?*
  - Zwei oder mehr Egos/Willen setzen sich nicht mehr durch
  - Blockade, Ohnmacht, Tunnelblick, Emotion vor ratio
  - Reaktionen: Angriff, Flucht, Verdrängen, Delegieren
  - *Zwischenfazit: Entwürdigung will vermieden werden*
  
- ▶ *Allmacht, Ohnmacht – Selbst- & Mitverantwortung:*
  - Idealbild: Wir lösen unser Problem miteinander selbst
  - Realität: Survival of the fittest – Missverständnisse ...
  - Krücken: Staatliches Macht-Monopol & demokratische Mitbestimmung / Richterspruch / Vermittlungen div. Art
  - *Zwischenfazit: Die Ich-AG scheidet klagend – was nun?*

*(Fallbeispiel «Die zwei Chefärzte» ...)*



... am Themenkreis

Empathie ...

## Persönlicher Gedankengang in Stichworten:

▶ Prekär-bedürftiges Da-Sein des homo sapiens:

- Sozialer Uterus – Konkurrenz & Kooperation. Dependenz
- Wer bin ich? Wohin gehe ich? Was soll das alles? Identität
- Arbeitsteilige Gesellschaft, Dichtestress, Desorientierung
- *Zwischenfazit: Mitgefühl gibt's nur durch Selbsterfahrung*

*(Fallbeispiel «Die Architekten-AG» ...)*

▶ Chancen & Risiken für Mediator\*innen damit:

- Ein Vertrauen der Kund\*innen muss erarbeitet werden
- Gratwanderung zwischen Geschäftsbeziehung & Mensch
- Keine hidden agendas wie z. B. Entwickeln & Verbessern (Edukation) der Parteien / Selbsterlösung v. Mediator\*in
- *Mein Zwischenfazit: Konkreten Auftrag strikt beachten!*

▶ Herausforderungen der Konflikt-Parteien damit:

- Eigene Abhängigkeit erkennen, vermindern, annehmen
- Erwartungsgemässer Umgang mit Menschen & Konflikt
- Perspektiven-Wechsel braucht Vertrauen, Zeit, Hoffnung
- *Mein Zwischenfazit: Einvernehmliches Lösen als Wunder!*



... am Themenkreis

## Beratung & Lösungsvorschläge ...

**Meine Erfahrung als Mediator (Praxis-Beispiele):**

### **Mediand\*innen wünschen respektive benötigen**

▶ bei Trennung oder Scheidung:

- Vorlagen zur Bedarfsrechnung der Gerichte
- Mechanismen für a. o. Kosten (Bsp. Kinderkonto)
- Erprobte Strukturen für künftige Elterngespräche
- Vermögens- und erbrechtliche Grundlagen für sich

▶ bei Erbteilung & U-Nachfolge:

- Berechnungen gesetzliche & Pflichtteils-Ansprüche
- Ausgleichs- Tatbestände und -Ansprüche, Praxis dazu
- Umgang mit Immobilien, insbes. Verkehrswertschätzungen
- Erörterung zu Management-buy-in, -buy-out, Partizipation

▶ bei Stockwerk-Eigentümer-Gemeinschaften:

- Abgrenzungen der Eigentums-Formen (Mit, Gesamt, Sonder)
- Auslegeordnung Reglements-Vorgaben z.B. zu Stimm-Quoren
- Praxis-Kenntnisse zu Baulichem, Immissionen, Gutachten etc.

▶ bei Arbeitsplatz-Konflikten:

- Klare Anweisung, dass, wann, wo, bei und mit wem M. während ihrer Arbeitszeit und auf Kosten der Arbeitgeberin stattfindet
- Terminierung, Struktur & Organisation von meetings
- Coaching-Sequenzen mit Personen und ganzen Teams



# Zwischenfrage: Was ist Mediation?

## Definition gemäss SDM:

**Mediation** ist ein **Verfahren der Konfliktbearbeitung**, bei dem ein unparteilicher Dritter (Mediator) die Beteiligten darin unterstützt, ihren **Streit einvernehmlich zu lösen**.\*

(eigene Fettdruck-Hervorhebungen)

**Mediation ist** (meines Erachtens also)

... weder Therapie noch Klärungshilfe

... nicht Coaching, Erziehung, Konfliktprävention

... harte Arbeit für alle (!) an einem konkreten Konflikt

(Fortsetzung SDM-Definition *indes auch noch*:)

**\*In vertraulichen Verhandlungen entscheiden die Parteien selbst, ... wie sie *in Zukunft miteinander umgehen wollen*.**

## **Mein Auftrag** als **Mediator**

... lautet (nur für) gegenwärtig: Helfen Sie uns da raus!

... erfüllt keine l'art pour l'art, sondern nur Kooperation

... endet inhaltlich begrenzt, zeitlich bald, ohne Garantie

## **Was motiviert uns bloss zu solcher Arbeit!?**



... am Themenkreis

*Mediator\*innen werten & urteilen nicht ...*

*(Fallbeispiel «Heiratsschwindel & häusliche Gewalt»)*

## Titel-Fragen War das wirklich Mediation & spielt das überhaupt eine Rolle?

*Das Fallbeispiel «Heiratsschwindler & häusliche Gewalt»  
war **keine Mediation**, obwohl*

- ▶ alle Parteien mit dem «vermittelten» Ergebnis sehr zufrieden waren (win-win-win-Lösung)
- ▶ die Situation nachhaltig gelöst worden ist und evt. sogar mehrere Parteien dabei viel gelernt haben
- ▶ es auch kein anderes bestimmtes Verfahren war ...

**Frage:** *Was zeichnet **Mediation konkret** noch aus?*

**Gretchen-Frage:** *Würde ich **Mafia-Paten** mediieren?*

(Ja, Mediator\*innen dürfen, sie müssen Fragen stellen!)





## These: Mediative Grundhaltung ≠ Mediation...

*Mediator\*innen* wünschen sich **«mehr Mediation!»** und sie **streben deshalb in unserer Gesellschaft allgemein «mediative Grundhaltungen» an** - z. B.:

Freiwilligkeit	Win-win-Bereitschaft	Klarheit & Vertraulichkeit	Optimismus & Hoffnung
Allparteilichkeit	Offenheit & Neugier	Respekt, Wertschätzung, Empathie	Transparenz
Selbstreflexion	Geduld & Ausdauer	Pragmatismus & Gelassenheit	Mut & Methodensicherheit
Dienstleistungswille & Auftragsstreue		Ambiguitätstoleranz	UND (Ihnen am Wichtigsten?)

(Eine Abfrage «mediative Grundhaltung» am 9.4.19 via Google ergibt 8'430 Ergebnisse in 0.31 Sek ... sie beziehen sich zumeist auf HR Leadership & Führungsstil, mediative Beratung in Schulen, die Wirtschaft)

Literatur *im Kontext Mediation* dazu gibts nur wenig ... weshalb ist das so?

**Mediative Grundhaltungen helfen der Mediation** zweifellos; mit ihnen werden aber **auch noch andere Ziele** verfolgt (!):

z.B. **Effizienzsteigerung in der Wirtschaft** – ein Konfliktbezug ist dort erlässlich, die Autonomie der Betroffenen gleicht der & **dient zur (Selbst-) Ausbeutung via mediative Grundhaltung.**

«Die Depression ist das Geländer des führungslosen Menschen, sie ist ... das Gegenstück zur Entfaltung seiner Energie ... [so] ist der Depressive das genaue Negativ zu den Normen unserer Sozialisation»

(A. Ehrensperger, a.a.O., Seite 306)



## These: Mediative Grundhaltung ≠ Empathie!?

**Empathie ist nicht dasselbe wie Menschenliebe oder Mitgefühl – sondern eine ggf. humanistisch motiviert empirisch-analytische Arbeits- & Betrachtungs-Weise:**

... einfühlen (statt mitfühlen\*) und (um zu) **nachvollziehen**

«Echtes Mitgefühl ist nicht so sehr eine Reaktion auf Gefühlsebene, sondern ein **stetes, vernunftgeleitetes Engagement**»

(Dalai-Lama, a.a.O., 37, eigene Hervorh.)

... in der Mediation wichtig und zugleich gefährlich:

«Empathie verfestigt und bestätigt schnell getroffene Vorurteile... Unkontrolliert und ungesteuert ... tendiert [sie] dazu, Konflikte zu verschärfen, anstatt sie zu entschärfen ... Perspektivenwechsel heißt noch nicht, dass es zu einem Wechsel empathischer Parteinahme kommt.»

(Fritz Breithaupt, a.a.O., 115 f., 165, mit Beispielen von Konflikten, die erst durch Unterbinden von Parteiname und Empathie, die zusammenhängen, beigelegt werden konnten; sowie zur Manipulation durch Empathie usw.).

... weder mir als M noch den Parteien *stets gleich* möglich:

**Mediation** wirkt mit **Erkenntnissen, wie Menschen im Konflikt «funktionieren»**. Je nachdem sind **besondere Umstände** wie bei **Elder-, Familien-, Umwelt-, Nachbarschafts-, Erben-Mediation** zu berücksichtigen.



## These: Mediation ≠ Mediation!?

### Mediation nutzt dazu *verschiedene Techniken*

... wie z. B. **Fragetechniken & andere Interventionen**, die andere Verfahren auch nutzen (wie z. B. Coaching, Supervision)  
... im Weiteren aber u. U. auch **direktives Anleiten & Führen**  
... **Shuttle- oder Pendel-Gesprächsführung** (vs. Eskalationen)  
... **Einzel-Vorgespräche** (z.B. bei einer Vielzahl von Parteien)  
... **Prozess-** und ggf. auch **inhaltliches (?) Beraten**

### M unterscheidet sich *je nach Herkunftsberuf & Feldkompetenzen*: z.B. *gerichtsnahe, faszilitativ, transformativ ...*

Zumindest indirekt befassen sich **andere Profis** neben den Mediator\*innen mit Konflikten, so als **Psychologin, Therapeut, Ingenieur, Pfarrerin, Sozialarbeiter, Friedensforscherin, Politiker**; soweit sie nicht beauftragt sind, einen konkreten Konflikt zu lösen, und soweit sie zudem nicht die Methoden der Mediation und dessen Verfahrensablauf nutzen ... sollen sie **ihre Arbeit auch nicht als Mediation bezeichnen**. Auch **anwaltliches Verhandeln** (einseitig), **gerichtliche Vergleichsgespräche** (Machtträger), Coaching, PE, TE & OE usw. (keine Konfliktarbeit) sind **keine Mediation**, auch wenn diese Arbeitsweisen mediative Werkzeuge und eine mediative Grundhaltung berücksichtigen.

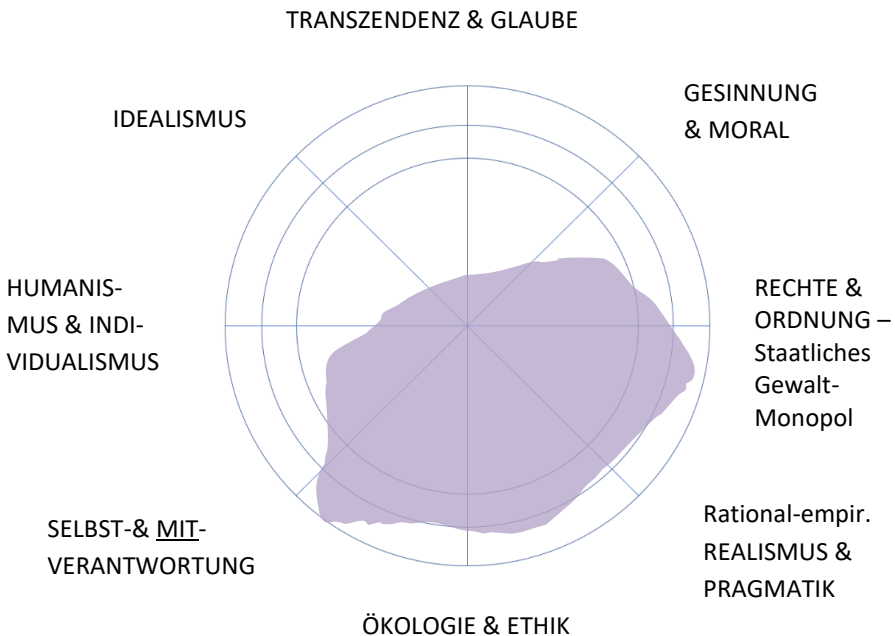
- Ist **Mediation** demnach also ein **eigenständiger Beruf**?
- Brauchen wir einen und wie zu konzipieren wäre ggf. ein geschützter Titel **eidgenössisch diplomierte\*r Mediator\*in**?
- Oder sind das vorab eigennützige Marketing-Bemühungen?



## Antworten (endlich – vorläufig – subjektiv)!

Mediation *ohne Motiv & Wertung gibt's nicht:*

**Selbstcheck** «Mein Menschenbild & ich als Mediator»:



*Für weitere Erläuterungen und Anleitungen vgl. [www.k-2.ch](http://www.k-2.ch).*

**Mediator\*innen** stehen *nie ausserhalb eines bestimmten Bezugs- (Wert-) System, das sie auch selbst bindet (& urteilen lässt, immer).*



## Mein «humanistisches» Bekenntnis:

*Der homo sapiens ist nur teilweise aufgeklärt und selbstbestimmt, zumeist oder doch oft weder vernünftig noch kooperativ gestimmt und wenig souverän, wo Haltung, Geistesstärke und Augenmass nötig wären: im eigenen Streit.*

*[Hunger, Armut, Umweltzerstörung – vgl. K. Lorenz, a. a. O: Aggression als evol.-biolog. Mittel zum Art-Erhalt – aber auch 500 Tötungen Menschen/J bis 50% Scheidungsraten, Züchtigungen Kinder (11%+46%) Schweiz 2019]*

*Ich anerkenne und akzeptiere, dass ich es nicht im Griff habe, dass Du immer wieder austickst, dass wir alle jederzeit total spinnen können und mitunter schlicht unzurechnungsfähig sind ...*

*und ich verstehe, dass wir Konflikte am besten so auflösen:*

**«Vergebung** ist die finale Form der Liebe»

*(Reinhold Niebuhr, 1892-1971, amerik. Theologe, Philosoph, Politologe)*

*(Noch sind die meisten von uns aber noch nicht so weit entwickelt. Mediation braucht es somit vorderhand noch weiter. Glück gehabt!)*

**Realiter** benötigen wir gerade im Konflikt **eine starke Hand auf den Weg in sein konstruktives Bearbeiten, Anleitung und Führung –**

*ohne dadurch bereits bessere Menschen zu werden (Auftrag?!)  
(in der Regel bleiben wir auch danach ähnlich Ich-verhaftet)...*

**Frage: Wie kann homo conflagens besser geholfen werden?**



## M.E. sind reale Grundlagen (und anzupassen):

### (je nach Auftrag – die Mediand\*innen entscheiden:)

- ▶ **Ergebnis-Offenheit** ist wichtiger als «Freiwilligkeit»

Im Konflikt benötigen Menschen eine direkte Hilfestellung zur Aufnahme seiner eigenverantwortlichen Bearbeitung (**sanfter Zwang zur Teilnahme an der Mediation**). Sie folgen dieser Direktive zumeist und engagieren sich dann auch im Verfahren. Vgl. obligatorische Schlichtung ZPO; das richterliche Versenden-Können in die M; Weisungsrecht in Arbeitsplatz-M. Wirksam sind auch präventiv vereinbarte Mediationsklauseln in Verträgen, AGB, Statuten und Reglementen usw.

- ▶ **Ergebnis bald & kontrollierbar** statt «besser»

Im Konflikt zählt keine Schönheits-Performance. **Ob für die Parteien besser ist**, als via Rechtsschutzversicherung, Anwält\*in und Gericht **ihre Anliegen mit der Mediation durchzusetzen, wissen wir nicht im Voraus** – dies ist eine Frage auch von Weltanschauung, Neigung und Fähigkeiten intellektueller Natur von Parteien und Mediator\*in. In der Mediation sicher ist, dass ich selbst entscheide (keine fremden Richter) und insofern das Ergebnis kontrolliere, das ich zudem in der Regel schneller erhalte als via Gericht.

- ▶ **Konflikt beendet!** ist wichtiger als «win-win»

Das Teilen der Orange in Schale & Saft ist eine Metapher. Im Konflikt interessiert die Parteien schon, dass seine **Lösung fair** ist; es ist ihnen auch gleichgültig, wenn auch die Gegenpartei bekommt, was sie braucht. **Häufig** läuft das **in der Praxis** indes auf einen **Kompromiss** hinaus (do ut des). Ein effektives win-win (vermehrte Ressourcen) liegt wenn, dann vorab in der Erfahrung der Parteien, dass dies (einvernehmlich) doch noch möglich geworden ist.



...und sind in der Mediation sinnvoll & zulässig:

## Beratung:

... betreffend das **M-Verfahren** (idR **unerlässlich**);

... inhaltlich abhängig von den **Feldkompetenzen der M\*innen** und dem **übereinstimmenden Auftrag aller Parteien**.

Dies birgt die **reale Gefahr**, Teil des Problems zu werden:

«Mit einer passenden Frage konzentriere ich mich auf den Prozess; wer sich mit der «richtigen Antwort» beschäftigt, bleibt am Inhalt und Problem hängen»  
(Sonja Radatz, a.a.O., 112)

und **der ungewollten** effektiven oder aus Sicht einer Partei so empfundenen **Parteinahme**:

*(Fallbeispiel «Telefon-Mediation»)*

## Lösungsvorschläge:

... Sie **werden** von vielen Parteien nachgerade **erwartet**;

... hängen wiederum von den **Feldkompetenzen** der M\*innen ab und dem **übereinstimmenden Auftrag** aller Parteien.

Sie bergen die **reale Gefahr** der ungewollt den Parteien **nicht** gemässen, nicht **mitgetragenen**, gar **einseitigen Lösung**:

*(Fallbeispiel «Millionen-Scheidung»)*



## Introspektion zum Nutzen von Mediation:

### NOCH MEHR FRAGEN:

*Weshalb arbeite ich selbst beruflich an Konflikten?*

*Wie lautet mein humanistisches Credo?*

### Einige Literaturhinweise (alphabetisch) zur Anregung:

- ▶ FRITZ BREITHAUPT, Die dunklen Seiten der Empathie, 3. A. Berlin 2017
- ▶ ALAIN EHRENSPERGER, Das erschöpfte Selbst – Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt am Main 2008
- ▶ DALAI LAMA, Meine spirituelle Autobiografie, Zürich 2009
- ▶ KONRAD LORENZ, Das sogenannte Böse – Zur Naturgeschichte der Aggression, München 1983
- ▶ ESTHER PEREL, Die Macht der Affäre – Warum wir betrügen und was wir daraus lernen können, HarperCollins 2019
- ▶ JAMES PETER, Die Bedeutung unterschiedlicher Mediationsstile, ZKM 2/2005 48 ff.
- ▶ SONJA RADATZ, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 10.A. 2018, Wolkersdorf Österreich
- ▶ HANS ROSLING, FACTFULNESS, Ten reasons we're wrong about the world – and why things are better than you think, UK 2018
- ▶ WOLF SINGER/MATTHIEU RICARD, Jenseits des Selbst – Dialoge zwischen einem Hirnforscher und einem buddhistischen Mönch, Berlin 2017

*Was ist mein besonderes Können & mein Angebot?*

*Welche Feldkompetenzen kann ich zudem beziehen?*

**Mehr Mediation Im Zentrum steht die Beziehung der Mediatorin / des Mediators zu seinen Konflikt-Parteien.**





## Mehr Empirie zur statt nur mehr Mediation:

### *Was läuft in «verwandten Branchen & Szenen»?*

Friedensrichter\*innen Kanton Zürich: rund 66% Erledigungen  
Ombudsstellen Kanton, Städte, Banken, Versicherungen usw.  
Gleichstellungsbehörden vgl. Christina Nydegger, Gleichstellungs-  
prozesse in der Schweiz, Dissertation Zürich/St. Gallen 2019  
Schlichtungsbehörden Mietgericht; tripartite GAV-Kommission

Und Mediation? Empirische Erforschung, Studien, Literatur?  
Schätzung Konfliktfälle in der CH: pro Mediator\*in 10/Jahr...  
Mediation bleibt eine Nebenerwerbs-Tätigkeit! Folgerungen?

\*\*\*\*\*

### *Wie sieht meine Performance als Mediator aus?*

Intake-Erfahrung: Etwa 1 von 3 Anfragen führt zum Auftrag\*  
Anfragen erfolgen idR via persönliche Empfehlung Kundschaft  
Meine Feldkompetenz Anwalt ist wesentliches Wahl-Kriterium

„Erfolgs-Zahlen“: 6 von 7 Mediationen führen zu einer Lösung  
Direktives und beratend-lösungsorientiertes Vorgehen zentral  
Zufriedene Kundschaft wichtigster Multiplikator für Aufträge

deshalb \*Aufnahmeprüfung ggü. Mediand\*innen grundlegend  
Erwerbsdruck für mehr Mediations-Aufträge kontraproduktiv  
& proaktiv eigene Qualitätskontrolle unerlässlich (vgl. S. 18 f.)

**Mehr Mediation mit Feldkompetenz i. V.m. Konflikt-  
arbeit! Lassen Sie sich in Ihrem Berufsumfeld finden.**



## Tipps zur *Qualitätskontrolle*:

### *Vor und während der Mediation:*

- ▶ «**Aufnahmeprüfung**» für die Parteien selbst wichtig ab dem telefonischen Erstkontakt und stetig weiter:
    - Mediation = ! ... Hilfe für gemeinsame Lösung! Arbeit\* und Mühsal, in der Regel dafür mit Erfolg (min. Klärung)
    - übliche Voraussetzungen wie Zeit, Geld, Bereitschaft zum persönlichen Mitwirken vor Ort, Vertraulichkeit (M bedarf der *Selbstverantwortung* der K-Parteien!)\*
    - Beratung über Art und Weise des Einholens der GP – das Einholen machen Mediator\*innen nicht selbst!
  
  - ▶ Fortlaufende **Auftragsklärung** in der Mediation nötig:
    - Evt. Prozess-Beratung zur Frage BATNA-WATNA\* (vorab im Shuttle-Modus bzw. Einzelgespräche)
    - Sistierung oder Abbruch der Mediation\* bei hidden agenda einer Partei sowie bei wiederholt die Arbeit blockierendem Verhalten inkl. Missachten vereinbarter Arbeitsschritte (Verfahrensleitung ernst nehmen)
    - Intervention u/o Supervision auch jederzeit fallbezogen
- \* Qualität vor Quantität (Anzahl Mediations-Fälle)!**



## *OK nach der Mediation standardmässig:*

### ► *Fragen an die Parteien* (telefonisch oder mit Email):

- Konnten Sie mit der Mediation Ihre Interessen wahren und Zielsetzungen erreichen? Wie sieht es heute aus damit?
- Was fanden Sie gut an oder in der Mediation, hat Ihnen gefallen und genützt? Würden Sie wieder Mediation machen?
- Was hat Ihnen im Verlauf der Mediation vom Mediator oder vom Verfahren gefehlt, was hätten Sie sich gewünscht?
- Werden Sie das Verfahren Mediation weiterempfehlen?
- Weitere Bemerkungen...?

### ► *Selbstreflexionen Mediator\*in & Folgerungen:*

- Woher kam dieser Fall zu mir? Weshalb habe ich ihn erhalten? Ist (m)eine Rückmeldung dorthin wichtig & erfolgt?!
- Wie lange hat die Mediation gedauert? Was hat sie gekostet? Wer hat dafür bezahlt? Hätte es eine BATNA gegeben?
- Was ist mir darin gut gelungen? Weshalb wohl, und wie?
- Was sollte ich künftig anders machen, warum und konkret wie? Kann & will ich das auch? Bleibt mein Angebot gleich?

*Schlusswort: Im Glauben an das humanistische Menschenbild lauten die obersten Maximen: **Selbst- & Auftrags-Klärung!***





**Peter Krepper, Mediator SDM/SAV & Dr. iur. Rechtsanwalt**  
arbeitet selbständig in Praxismgemeinschaft in Zürich



Rückfragen: [pk@ksup.ch](mailto:pk@ksup.ch), Tel. 043 344 32 50 – **Angebote:**

**Mediation** (Praxiserfahrung seit 1999 in den Bereichen Wirtschaft, Innerbetriebliches, B2B, Partnerschaft & NPO, Erbgemeinschaft inkl. Unternehmens-Nachfolge, Bauen & Nachbarschaft; Familien & Paare)

**Systemische Supervision & Coaching** für Mediator\*innen und Rechtsanwält\*innen. Angebote und weitere Infos dazu unter [www.k-2.ch](http://www.k-2.ch)

**Workstätten** inkl. GFK, Aufstellungen, Klärungshilfe und lösungsfokussierte Gesprächsführung für Profis Inhaus und anderen Orts (Dozent UniZH, ZHdK, HKB, MKZ, div. Versicherungen, KMU & NPO)

Publikationen (auch diese Broschüre) unter [www.krepper.ch/mediation](http://www.krepper.ch/mediation)

