

# Sport & Mediation

Deutsche Sporthochschule Köln  
Gastvortrag am 22.05.2007

Diana Hampe, Bochum  
Rechtsanwältin und Mediatorin

# Was ist Mediation?

- Professionelles Verfahren
- zur außergerichtlichen und interessenorientierten Lösung von Konflikten
- mit Hilfe eines speziell ausgebildeten neutralen bzw. allparteilichen Dritten, des Mediators

# Das Orangenbeispiel

- A und B streiten sich um eine Orange.
- Jeder beansprucht die Orange für sich allein, keiner möchte teilen.
- Position: „Ich will die Orange.“
- Interesse von A: „Ich möchte ein Glas Orangensaft.“
- Interesse von B: „Ich benötige die Orangenschalen zum Kuchenbacken.“



# Prinzipien der Mediation

1. Freiwilligkeit
2. Eigenverantwortlichkeit
3. Offenheit und Informiertheit der Beteiligten
4. Vertraulichkeit
5. Neutralität / Allparteilichkeit des Mediators
6. Ergebnisoffenheit

# Freiwilligkeit

(Verfahrens-)Autonomie bezüglich des „Ob“

- Parteien entscheiden sich aus freiem Willen zur Durchführung des Mediationsverfahrens
- Beteiligte sind „Herren des Verfahrens“:  
Alle Beteiligten – auch der Mediator – können das Verfahren jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen

# Eigenverantwortlichkeit

(Verfahrens-)Autonomie bezüglich des „Wie“

- Parteien können/sollen als „Experten ihres Konflikts“ grundsätzlich nur selbst über den Konfliktgegenstand verhandeln
- Parteien nehmen ihre jeweiligen Interessen selbst und eigenverantwortlich wahr
- Parteien entwickeln selbst für sie maßgeschneiderte Lösungen
- Mediator gibt keine Lösungen vor

# Offenheit und Informiertheit der Beteiligten

- Kenntnis aller für die Lösung des Konflikts relevanten Tatsachen und Umstände
- (uneingeschränkte) Offenheit
- Parteien sollen alle wesentlichen Informationen wahrheitsgemäß und vollständig mitteilen

# Vertraulichkeit

- Vertrauliche Behandlung aller im Rahmen des Mediationsverfahrens gewonnenen Informationen und Erkenntnisse
- Grundsatz der Vertraulichkeit gilt auch über die Beendigung des Mediationsverfahrens hinaus
- Verpflichtung des (Anwalts-)Mediators, in einer späteren gerichtlichen Auseinandersetzung weder als Zeuge noch als Vertreter einer der Parteien aufzutreten

# Neutralität / Allparteilichkeit des Mediators

- Neutralität:  
Mediator ist unparteiisch
  - in Bezug auf die beteiligten Personen
  - in Bezug auf den Konfliktgegenstand
- Allparteilichkeit
  - Mediator ist der Sichtweise und den Interessen jeder Partei gleichermaßen verpflichtet
  - sorgt für angemessenen Kräfte- und Machtausgleich zwischen den Parteien

# Ergebnisoffenheit

- Mediationsverfahren orientieren sich nicht an vorgegebenen Lösungen
- Mediationsverfahren sind offen für kreative und flexible Lösungen

# Abgrenzung zu anderen Modellen der Konfliktlösung

- Verhandlungen
- (Sport-)Schiedsgerichtsbarkeit
- Staatliche Gerichtsbarkeit

# Phasen der Mediation

1. Einleitungsphase
2. Informations- und Themensammlung
3. Interessenklärung
4. Kreative Ideensuche
5. Bewertung und Auswahl von Optionen
6. Mediationsvereinbarung und Umsetzung

# Einleitungsphase

- Eine Partei / ein Dritter initiiert das Verfahren
- Mediator schafft offene und vertrauensfördernde Gesprächsatmosphäre
- Mediator erklärt den Parteien
  - Prinzipien, Ablauf und Ziele des Verfahrens
  - Rollen und Aufgaben der Beteiligten
- Parteien legen Verfahrensregeln fest, einigen sich über Finanzierung
- Vertrag über Durchführung der Mediation

# Informations- und Themensammlung

- Informationssammlung:
  - Was wollen die Parteien?
  - Jede Partei stellt ihre Sichtweise des Konflikts dar
- Mediator gibt die Darstellung jeder Partei wieder
- Themensammlung:
  - Parteien sammeln die zu besprechenden Themen,
  - ordnen die Themen nach Wichtigkeit und
  - legen eine Reihenfolge für deren Besprechung fest

# Interessenklärung

- Warum wollen die Parteien etwas?
- Herausarbeitung der jeweiligen Interessen, die hinter den vertretenen Positionen stehen, durch den Mediator
- Hintergründe des Handelns der Parteien
  - verborgene Emotionen
  - Motive
  - bisherige Erfahrungen

# Kreative Ideensuche

- Sammlung und Entwicklung von Lösungsansätzen und Optionen zunächst ohne Bewertung
- „Brainstorming“
- „Brainwriting“
- „Mindmapping“

# Bewertung und Auswahl von Optionen

- Parteien bewerten gemeinsam die erarbeiteten Optionen
- Parteien überprüfen sie auf Realisierbarkeit
- Parteien einigen sich auf eine oder mehrere Optionen

# Mediationsvereinbarung und Umsetzung

## Mediationsvereinbarung zwischen den Parteien

- erarbeitete Lösung wird schriftlich und für Parteien verbindlich fixiert
- Festlegung von Verhaltensregeln für die Zukunft
- ggf. „vorläufige Lösung“, über die nach einer Erprobungsphase erneut verhandelt werden kann

# Vorteile der Mediation

- Tragfähige und nachhaltige / zukunftsorientierte Ergebnisse
- Im Vergleich zu Gerichts- oder Schiedsverfahren
  - kostengünstiger
  - flexibler und schneller, da überall und sofort durchführbar
- Aufgrund der Vertraulichkeit kein Image-Verlust, keine Image-Schäden
- Aufrechterhaltung bestehender Beziehungen im zwischenmenschlichen oder geschäftlichen Bereich
- Entwicklung neuer Gemeinsamkeiten

# Anwendungsgebiete der Mediation

- Familienmediation
- Mediation im öffentlichen Recht
- Mediation in der Schule
- Wirtschaftsmediation
- Interkulturelle Mediation
- Sportmediation

# Typische Sportkonflikte I

## Zwischenmenschliche Konflikte

- zwischen einzelnen Spielern
- zwischen einzelnen Spielern und dem Trainer
- zwischen Spielergruppen
- zwischen der ganzen Mannschaft und dem Trainer
- zwischen Spielern, Trainern, Schiedsrichtern, Vereinsvertretern und anderen Funktionsträgern / Vereinsführungskräften, Eltern

# Typische Sportkonflikte II

## Interkulturelle Konflikte

- Konflikte aufgrund unterschiedlicher
  - kultureller
  - religiöser
  - bildungsbezogener Herkunft
- Konflikte mit rassistischem und / oder antisemitischem Hintergrund

# Typische Sportkonflikte III

- zwischen Vereinen, Verbänden, Sponsoren und Medien
- zwischen verschiedenen Interessensgruppen bei
  - Planung, Bau, Betrieb und (gemeinschaftlicher) Nutzung von Sportstätten
  - (Groß-)Veranstaltungen
  - Verteilung von Geldern

Gedacht heißt nicht immer gesagt,  
gesagt heißt nicht immer richtig gehört,  
gehört heißt nicht immer richtig verstanden,  
verstanden heißt nicht immer einverstanden,  
einverstanden heißt nicht immer angewendet,  
angewendet heißt noch lange nicht beibehalten.

Konrad Lorenz (1903-1989),  
Verhaltensforscher und Nobelpreisträger für  
Physiologie oder Medizin

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!