



## **Berufsethische Leitlinien für Mediatorinnen und Mediatoren FSM**

vom 1. Januar 2022

---

### **I. Einleitung**

- Art. 1 Zielsetzung
- Art. 2 Geltungsbereich

### **II. Mediator/-innen FSM**

- Art. 3 Haltung und Kompetenz
- Art. 4 Unabhängigkeit
- Art. 5 Allparteilichkeit und Neutralität

### **III. Prinzipien der Mediation**

- Art. 6 Vertraulichkeit – Offenheit
- Art. 7 Freiwilligkeit – Ergebnisoffenheit
- Art. 8 Selbstverantwortung – Autonomie

### **IV. Verfahren der Mediation**

- Art. 9 Rahmenbedingungen
- Art. 10 Mediationsvertrag
- Art. 11 Abschluss des Verfahrens

### **V. Übrige Bestimmungen**

- Art. 12 Inkraftsetzung



## I. Einleitung

---

### Art. 1 Zielsetzung

1 Mediation eignet sich zur einvernehmlichen Bearbeitung von Konflikten in nahezu allen Bereichen des Lebens, sei es in der Gesellschaft und im privaten Bereich, in der Wirtschaft und in der Arbeitswelt sowie auch in der Politik und im öffentlichen Bereich.

2 Die berufsethischen Leitlinien (BEL)

- umschreiben professionelles Verhalten von Mediator/-innen im Rahmen einer Mediation;
- bieten Orientierung im Prozess der Konfliktbearbeitung;
- stärken das Vertrauen in die Mediation in der Öffentlichkeit.

3 Die BEL stehen in Bezug zu folgenden Regelungen:

- Reglement für Ausbildungen/Qualifikationen im Bereich der Mediation (AR) vom 22. Oktober 2019, vom Vorstand in Kraft gesetzt per 1. Januar 2020;
- Richtlinien für Ausbildungen/Qualifikationen im Bereich der Mediation (ARL) vom 22. Oktober 2019, vom Vorstand in Kraft gesetzt per 1. Januar 2020.

### Art. 2 Geltungsbereich

1 Die berufsethischen Leitlinien gelten für die Durchführung von als Mediation angebotenen Verfahren (Art. 4 AR) sowie auch für die Vermittlung bzw. Begleitung in Verständigungsprozessen im Sinne der Mediation und durch Anwendung mediativer Methoden (Art. 3 AR).

2 Die Orientierung an den Leitlinien dient der Glaubwürdigkeit bei Tätigkeiten im Bereich von Vermittlung und Mediation (inkl. Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Websites, Publikationen, Medienkontakte).

3 Von der FSM anerkannte Mediator/-innen orientieren sich an den Leitlinien. Die Berechtigung zur Führung des FSM-Titels kann entzogen werden, wenn gesetzliche Bestimmungen oder die Leitlinien in schwerwiegender Weise verletzt worden sind.

## II. Mediator/-innen FSM

---

### Art. 3 Haltung und Kompetenz

1 Mediator/-innen stärken das Vertrauen in die Mediation primär durch ihre Haltung und ihre Kompetenz. Sie orientieren sich an den Prinzipien der Mediation (Ziff. III) und sie halten sich an das Verfahren der Mediation (Ziff. IV).



- 2 Mediator/-innen zeichnen sich insbesondere aus durch ihre
- fundierte Ausbildung, Selbstreflexion und laufende Weiterbildung;
  - nicht wertende, wertschätzende und respektvolle Haltung;
  - Unabhängigkeit, Allparteilichkeit und Neutralität.

3 Mediator/-innen analysieren Ausgangslage und Kontext des Auftrages und wägen ab, ob sie über die Voraussetzungen für eine kompetente Durchführung der Mediation verfügen. Bei Bedarf befinden sie über geeignete Massnahmen (Art. 9 Abs. 2).

#### **Art. 4 Unabhängigkeit**

1 Mediator/-innen übernehmen eine Mediation nur, wenn sie unabhängig sind und die Mediation in einer unvoreingenommenen Haltung gegenüber allen am Konflikt Beteiligten durchführen können.

2 Mediator/-innen übernehmen vor, während oder nach einer Mediation keine anderen Mandate für die am Konflikt Beteiligten, wenn dadurch ihre Unabhängigkeit gefährdet werden könnte. Die Übernahme weiterer, auch andersartiger Mandate setzt Transparenz und ausdrückliches Einverständnis aller Beteiligten voraus. Ausgeschlossen bleibt die Rechtsvertretung nur einer Seite in der gleichen Angelegenheit.

#### **Art. 5 Allparteilichkeit und Neutralität**

1 Mediator/-innen sind allen Parteien gleichermassen zugewandt. Sie sorgen dafür, dass die Anliegen aller Beteiligten und weiterer Betroffener (insbesondere unabhängig von Sympathie, Alter, Geschlecht, Zugehörigkeit, Weltanschauung und Verhalten) während der Mediation zum Ausdruck und Tragen kommen.

2 Mediator/-innen verhalten sich neutral hinsichtlich der Themen und Inhalte. Sie unterlassen eine entsprechende Einflussnahme. Ein Wechsel von der Mediation in ein anderes ADR-Verfahren (Alternative Dispute Resolution, wie z.B. Schlichtung, hybride Verfahren) setzt Transparenz und ausdrückliches Einverständnis aller Beteiligten voraus. Mediator/-innen legen Umstände offen, die zu Zweifel an ihrer Neutralität oder zum Anschein von Interessenkonflikten Anlass geben können.

### **III. Prinzipien der Mediation**

---

#### **Art. 6 Vertraulichkeit – Offenheit**

1 Die Verhandlungen und die im Mediationsverfahren offengelegten Informationen sind vertraulich. Die am Konflikt Beteiligten einigen sich über eine allfällige Information nach aussen, insbesondere auch gegenüber einem/einer Auftraggeber/-in, der/die nicht an der Mediation teilnimmt.



2 Soweit nichts anderes vereinbart ist, bewahren Mediator/-innen gegenüber Dritten Stillschweigen über die Identität der Beteiligten und über alle Inhalte der Mediation, die nicht ausdrücklich freigegeben sind. Sie stehen keiner der am Konflikt beteiligten Personen in einem allfälligen Gerichtsprozess oder Schiedsverfahren als Zeuge/-in zur Verfügung.

3 Mediator/-innen ermutigen die Beteiligten zu einem transparenten, offenen Umgang mit Informationen und Fakten, die für die Klärung des Konfliktes bedeutsam sind.

#### **Art. 7 Freiwilligkeit – Ergebnisoffenheit**

1 Mediation ist in ihrem Wesen freiwillig und ergebnisoffen. Sie kann sowohl von den am Konflikt Beteiligten wie auch von den Mediator/-innen jederzeit beendet werden.

2 Vertragliche Klauseln, gesetzliche Vorgaben und Anordnungen von Behörden und von Vorgesetzten im Falle von Mediationen in Organisationen und Unternehmen können die Freiwilligkeit einschränken bezüglich der Initiierung der Mediation und/oder Wahl der Mediationspersonen, jedoch nicht hinsichtlich einer Einigung in der Sache.

#### **Art. 8 Selbstverantwortung – Autonomie**

1 In einer Mediation übernehmen am Konflikt Beteiligte Mitverantwortung. Sie treffen Entscheidungen selbstverantwortlich in Kenntnis der damit verbundenen Konsequenzen. Dabei unterstützen Mediator/-innen die Beteiligten auf dem Weg der konstruktiven Konfliktbearbeitung, bei der kreativen Suche nach zukunftsorientierten Lösungsmöglichkeiten sowie hinsichtlich Fairness des Verfahrens und der Ergebnisse.

2 Ist die Selbstverantwortung und Autonomie der Beteiligten gefährdet, insbesondere durch einseitige Schwächen, eingeschränkte Urteilsfähigkeit, Manipulation, Machtmissbrauch, Androhung oder Ausübung von Gewalt treffen Mediator/-innen geeignete Massnahmen.

### **IV. Verfahren der Mediation**

---

#### **Art. 9 Rahmenbedingungen**

1 Ein Mediationsverfahren setzt Informiertheit und das Einverständnis aller Beteiligten voraus.

2 Mediator/-innen prüfen mit den Beteiligten, ob Mediation der geeignete Weg für die Bearbeitung des konkreten Konflikts ist und weisen auf Risiken und Grenzen hin. Wo angezeigt empfehlen sie die Wahl von auf die Bedürfnisse ausgerichteten Massnahmen und Verfahren. Mit Zustimmung aller Beteiligten können Rechtsvertreter/-innen an Mediationen teilnehmen oder gemeinsam bestimmte Sachverständige einbezogen werden.

3 Mediator/-innen informieren die Beteiligten über die zu erwartenden Kosten. Am Ende des Mandates oder auf Verlangen legen sie detailliert offen, wie sich die Kosten zusammensetzen. Sie



bemessen diese im Verhältnis zu Art, Bedeutung und dem zu erwartenden Umfang des Mandates sowie unter Berücksichtigung ihrer Kompetenzen in der Mediation.

### **Art. 10 Mediationsvertrag**

Ein Mediationsvertrag enthält in der Regel die für die Zusammenarbeit wesentlichen Elemente, namentlich: Personen, die an der Mediation beteiligt sind, und deren Rollen; Klärung des Verhältnisses von rechtlichen Verfahren zur Mediation; Prinzip der freiwilligen, selbstbestimmten, eigenverantwortlichen Teilnahme und Entscheidung der Medianden; Grundlagen der Kostenberechnung; Hinweis auf die vorliegenden berufsethischen Leitlinien sowie Information betreffend die Ombudsstelle der FSM.

### **Art. 11 Abschluss des Verfahrens**

1 Ein Mediationsverfahren ist abgeschlossen, wenn

- sich die Mediand/-innen betreffend ihren Konflikt geeinigt haben;
- die Mediand/-innen erkennbar zu keiner Einigung gelangen;
- der/die Mediator/-in die Mediation beendet.

2 Erzielte Einigungen werden in der Regel schriftlich in einer «Mediationsvereinbarung» festgehalten. Ist Information nach aussen erforderlich oder zweckmässig, wird sie gemeinsam geregelt (Art. 6 Abs.1).

3 Mediator/-innen stellen sicher, dass die am Konflikt Beteiligten mit ausreichender sachlicher und rechtlicher Information entscheiden. Sie können den Beteiligten empfehlen, die «Mediationsvereinbarung» vor der Unterzeichnung durch aussenstehende Fachpersonen auf kritische Auswirkungen und wenn nötig hinsichtlich gesetzlicher Konformität überprüfen zu lassen.

## **V. Übrige Bestimmungen**

---

### **Art. 12 Inkraftsetzung**

Der Vorstand hat diese berufsethischen Leitlinien mit Beschluss vom 22. Dezember 2021 erlassen und per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.

Institute, die von der FSM anerkannte Ausbildungen anbieten, sind gehalten, spätestens die im 2022 startenden Lehrgänge gemäss BEL, AR und ARL durchzuführen.