

1. Allgemeines

Ulrich Wanderer

1.1. Einleitung

Wir leben in einer Gesellschaft, in der Konflikte auf der Tagesordnung stehen – im privaten Bereich ebenso wie zwischen Nachbarn, zwischen völlig unbekanntem Straßenverkehrsteilnehmern oder zwischen Staaten. Konflikte entstehen zwischen Menschen gleichen oder unterschiedlichen Alters, identer oder unterschiedlicher Herkunft und Hautfarbe und sind oft inneren oder auch äußeren Umständen oder auch nur schlichten Zufällen und Irrtümern geschuldet. Die Aufgabe der Mediation ist es, sowohl im jeweiligen Einzelfall als auch im großen gesellschaftlichen Zusammenhang dafür zu sorgen, dass Konflikte deeskaliert werden und das kreative Potential der vormaligen Konfliktgegner positiv im Sinne des Konsenses genutzt wird.

Als Mediator im Sinne der kreativen Konsensfindung gemeinsam mit den Medianten (wie die Parteien der Mediation genannt werden) den Weg gehen zu dürfen, ist eine ehrenvolle und befriedigende Aufgabe, die seit mehreren Jahrzehnten beschritten wird. Allein die Möglichkeit einer selbstverantwortlichen Streitbeilegung bietet der Gesellschaft neue Sichtweisen auf gegenwärtige und auch zukünftige Problemstellungen. Hierin liegt die Verantwortung der Mediation in der Gesellschaft, sowohl innerstaatlich, europäisch und global.

1.1.1. Was ist Mediation, was nicht?

Mediation ist eine auf **Freiwilligkeit** der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, **neutraler** Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die **Kommunikation** zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbstverantwortete Lösung ihres Konflikts zu ermöglichen. Mediation in Zivilrechtssachen ist Mediation zur Lösung von Konflikten, für deren Entscheidung an sich die ordentlichen Zivilgerichte zuständig sind. In diesen, der Legistik geschuldeten trockenen Worten beschreibt das **Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG)**¹ die Mediation.²

1 § 1 Abs 1 und 2 ZivMediatG.

2 Ergänzend dazu auch die Definition der RL (EG) 2008/52 ABl L 2008/136, 3 (Mediationsrichtlinie) in Art 3 lit a: „*Mediation*‘ ein strukturiertes Verfahren unabhängig von seiner Bezeichnung, in dem zwei oder mehr Streitparteien mit Hilfe eines Mediators auf freiwilliger Basis selbst versuchen, eine Vereinbarung über die Beilegung ihrer Streitigkeiten zu erzielen. Dieses Verfahren kann von den Parteien eingeleitet oder von einem Gericht vorgeschlagen oder angeordnet werden oder nach dem Recht eines Mitgliedstaats vorgeschrieben sein. Es schließt die Mediation durch einen Richter ein, der nicht für ein Gerichtsverfahren in der betreffenden Streitsache zuständig ist. Nicht eingeschlossen sind Bemühungen zur Streitbeilegung des angerufenen Gerichts oder Richters während des Gerichtsverfahrens über die betreffende Streitsache.“

2.8. Zusammenfassung

Emotionen, Enttäuschungen und Zukunftssorgen prägen häufig die Arbeit mit scheidungswilligen Medianden. Neben einem hohen Maß an Empathie ist im Sinne der Nachhaltigkeit der Mediation auch die rein juristische Korrektheit der abschließenden Vereinbarung unabdingbar. Daher ist es einerseits wichtig, gewisse rechtliche Mindestkenntnisse in die Arbeit mit trennungs- oder scheidungswilligen Medianden einfließen zu lassen, andererseits hilft eine abschließende Überprüfung des fertigen Vergleichs durch außenstehende Juristen, den Medianden nach abgeschlossener Mediation Sicherheit zu geben, dass ihre Lösung auch vor Gericht Bestand hat.

2.9. Beispiel/Muster

2.9.1. Muster Trennungsvertrag

Trennungsvertrag

Die Ehepartner/eingetragenen Partner

Frau/Herr _____ und Herr/Frau _____

kommen wie folgt überein:

Aufhebung der Wohngemeinschaft

Aufgrund der bestehenden Zerrüttung unserer Ehe/eingetragenen Partnerschaft beschließen wir einvernehmlich, die Wohngemeinschaft ab _____ aufzuheben.

Neue Adresse Frau/Herr _____

Neue Adresse Herr/Frau _____

Alternativ

Aufgrund der unheilbaren Zerrüttung unserer Ehe/eingetragenen Partnerschaft einigen wir uns hiermit einvernehmlich, die Wohngemeinschaft aufzuheben.

Alternativ

Um den bestehenden Spannungen in unserer Ehe/eingetragenen Partnerschaft den Nährboden zu entziehen, einigen wir uns darauf, dass Frau _____/Herr _____ bis auf Weiteres die Ehwohnung verlässt und an der Adresse _____ seinen Wohnsitz nimmt.

Diese vorübergehende Trennung zielt auf eine Wiederherstellung der (ehelichen) Gemeinschaft ab und ist daher nur bis _____ angesetzt.

4.3.3.1. Konflikte zwischen Miteigentümern

Teilen sich mehrere Miteigentümer die grundbücherlichen Anteile eines Gebäudes, kann es im Einzelfall zu erheblichen Konflikten innerhalb der Miteigentümergeinschaft kommen. Schon alleine aufgrund der Tatsache, dass mit dem schlichten Miteigentum **kein ausschließliches Nutzungsrecht an einer Wohnung** verbunden ist, kann es bei der tatsächlichen Eigennutzung und besonders bei Abschluss von Mietverträgen zu Streitsituationen kommen. So müssen Mietverträge bei schlichtem Miteigentum grundsätzlich zwischen allen Miteigentümern und dem Mieter abgeschlossen werden. Schließt ein einzelner Miteigentümer mit einem Mietinteressenten allein einen Mietvertrag mit ungewöhnlichen Inhalten ab, so ist grundsätzlich von einer Rechtsgültigkeit des Mietvertrags auszugehen, wobei im Innenverhältnis zwischen den Miteigentümern Schadenersatzforderungen denkbar sind.

Soll die **Hausverwaltung abgesetzt** und durch eine neue ausgetauscht werden, können im Rahmen einer größeren Miteigentumsanlage die Interessen und Anliegen der Miteigentümer einander widersprechen. Hier im Sinne einer langfristigen Nachbarschaft eine Lösung zu finden, kann Aufgabe einer Mediation sein. Zwar sind aus rein juristischer Sicht „nur“ die notwendige einfache Mehrheit zu finden und die entsprechenden Fristen zu wahren, doch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Miteigentümer weiterhin als Nachbarn in der Wohngemeinschaft verbunden bleiben.

Ebenso können wesentliche Entscheidungen, wie der **Verkauf von Liegenschaftsanteilen**, die Frage einer **Renovierung** oder die **Parifizierung** von Wohnungen, zum Streitpunkt zwischen den Eigentümern werden. Hier ist es in der Regel hilfreich, sowohl die Motive der Miteigentümer als auch ihre Erwartungshaltungen hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen zu erfragen und auf dieser Basis ein nachhaltiges Ergebnis zu finden.

4.3.4. Konflikte zwischen Mietern

Wenngleich durch die zunehmende Präsenz der Mediation in den Medien auch die unmittelbaren Anfragen durch Konfliktparteien hinsichtlich kreativer Konfliktlösungen in vergleichbaren Fällen zunehmen, so sind jene Fälle, die von Hausverwaltungen an die Mediatoren herangetragen werden, doch in der Überzahl.

Die folgenden Seiten⁹⁰ beschäftigen sich mit der Praxis der Nachbarschaftsmediation auf Basis einer Zusammenarbeit mit einer großen Wohnbaugenossenschaft bzw der Gemeinde Wien, wobei sicherlich auch bei anderen größeren Hausverwaltungen die Themenstellungen vergleichbar sind.

90 Bis Kapitel 4.11.

5.3.5. Unterschied zu anderen Verfahren

5.3.5.1. Zivilgericht

Im Unterschied zur Mediation wird das zivilgerichtliche Verfahren durch strenge Verfahrensregeln gelenkt. **Fristenlauf**, Antragsform etc sind der Disposition der Parteien entzogen und durch diverse Verfahrensgesetze (ZPO, StPO, AußStrG etc) vorgegeben. Die **Entscheidungsfindung** wird von den Parteien an das **Gericht** delegiert, ebenso wie auch regelmäßig die eigene **Vertretung an Anwälte abgegeben** wird.

5.3.5.2. Datenschutzbehörde

Das Verfahren vor der Datenschutzbehörde folgt ebenfalls einem streng geregelten Rechtskorsett. **DSG, AVG und VStG** regeln das Verfahren vor der Datenschutzbehörde und **lassen individuell-kreativen Alternativlösungen** dabei grundsätzlich **wenig Spielraum**. **Im Vorfeld eines Verfahrens** vor der Datenschutzbehörde besteht allerdings die Möglichkeit, im Rahmen einer **Mediation** unter Wahrung der Rechte der Betroffenen sowie der Interessen des Verantwortlichen eine Lösung im Sinne aller Beteiligten zu erarbeiten. Dies ist insb dann erstrebenswert, wenn den Parteien auch andere, nicht primär datenschutzrechtliche Aspekte ein Anliegen sind, wie das betriebsinterne Klima, persönliche Punkte oder der Ruf des Unternehmens.

5.4. Fallkonstellationen

Grundsätzlich kann man zwischen gerichtlichen Klagen und der Beschwerde bei der Datenschutzbehörde unterscheiden.

5.4.1. Schadenersatzrechtliche Klage gegen Unternehmen

Das DSG und die DSGVO sehen eine Stärkung der Betroffenenrechte im Bereich des **immateriellen Schadenersatzes** vor. Wurde in der Vergangenheit nur dann immaterieller Schadenersatz zuerkannt, wenn sensible Daten öffentlich zugänglich gemacht wurden und dabei schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen des Betroffenen verletzt wurden, so sind solch schwerwiegende (gleich einer Bloßstellung¹⁰⁰) Eingriffe ins Persönlichkeitsrecht nun nicht mehr erforderlich für einen Schadenersatzanspruch.

Gem Art 82 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.¹⁰¹

100 *Kerschbaumer-Gugu*, Schadenersatz bei Datenschutzverletzungen. Die Haftung für Datenschutzverletzungen nach Art 82 DSGVO, § 29 DSG und ABGB (2019) 77.

101 Siehe dazu zB die Klage eines Anwalts gegen die österreichische Post: <https://www.vn.at/vn/2019/07/10/anwalt-fuehrt-als-klaeger-klage-gegen-post-ag.vn> (abgerufen am 9.4.2021).

6.7. Anforderungen an die technische Ausstattung

Ein wichtiger Aspekt der Mediation unter Zuhilfenahme von Onlinemedien ist die dabei **verwendete Ausrüstung**. Hier kommt zwar die technische Entwicklung der Mediation dahingehend entgegen, dass die Netzgeschwindigkeit und die **Geschwindigkeit der Computerprozessoren** ständig steigen, doch sollte dennoch beachtet werden, dass die **Qualität des Internets**, der **Webcam**, des **Mikrofons** und der **Lautsprecher** eine **verzögerungsfreie und auch bild- und klangtechnisch einwandfreie Unterhaltung** ermöglicht. Es reicht nicht, wenn nur beim Mediator diese technischen Gegebenheiten garantiert sind, vielmehr müssen **auch die Medianden** mit hinreichend guter Netzgeschwindigkeit sowie Video- und Audio-peripherie ausgestattet sein, um eine Mediation ohne technische Pannen und Verzögerungen sicherzustellen.

Neben den genannten technischen Anforderungen an die Computerausstattung sei auch noch der **Hintergrund** genannt. Wenngleich zahlreiche Videokonferenztools die Möglichkeit anbieten, einen „personalisierten Hintergrund“ hinter das Bild des Nutzers zu legen, sollte aus Gründen der Verschwiegenheit und des Vertrauens der Blick auf einen **ruhigen und realen Hintergrund** frei sein. So kann auch die Unterstellung vermieden werden, eine der Mediation fremde Person könnte sich im Zimmer aufhalten.

6.8. Wichtige Regeln bei der Onlinemediation

Wie bereits erwähnt, gelten für eine Onlinemediation grundsätzlich die gleichen Regeln wie bei einer herkömmlichen Präsenzmediation. Besonderes Augenmerk sollte jedoch auf eine ausreichende **Datenschutzinformation** zwischen Mediator und Medianden gelegt werden, schließlich bezieht der Mediator die Medianden als Gastgeber in die Videokonferenz ein und hat daher **gesteigerte Sorgfaltspflichten hinsichtlich der Verarbeitung der personenbezogenen Daten** der Medianden durch den Anbieter des Konferenztools.

Ein **verstärkter Hinweis auf die Gesprächsregeln** hilft bei der weiteren Diskussion. Er kann dadurch verstärkt werden, dass es bei manchen Videokonferenztools dem Moderator vorbehalten bleibt, das Mikrofon der Teilnehmer zu de-oder aktivieren. Einer der wohl wichtigsten Punkte im Rahmen der Vorbesprechung ist der Hinweis auf die nach wie vor **herrschende Vertraulichkeit** der Mediationsgespräche. Fatal für das Vertrauen wäre es zB, wenn sich nachträglich herausstellen würde, dass eine nicht direkt an der Mediation beteiligte Person abseits des Blickwinkels der Kamera anwesend war. Es ist daher wichtig, den Medianden im Sinne der Mediation vor Augen zu führen, dass sich beide Parteien nur bei regelkonformen Verhalten an die schlussendlich vereinbarte Lösung halten.

7.2.4. Strukturen (Aufbauorganisation)

7.2.4.1. Übersicht

Für die Mediation im öffentlichen Bereich gibt es kein Patentrezept, jedes Verfahren braucht eine **maßgeschneiderte Gestaltung**. Die grundlegende Überlegung für den Aufbau der Verfahrensstruktur war, die aktive Einbindung der Beteiligten und Betroffenen mit einer professionellen und umfassenden Expertenarbeit zu kombinieren. Das Mediationsverfahren ermöglichte dabei eine flexible Steuerung des Arbeitsprozesses, auf neue Argumente und Interessenlagen aus dem Umfeld konnte unmittelbar reagiert werden. Hier die Balance zwischen **Stabilität und Sicherheit** einerseits und notwendiger **Flexibilität und Offenheit** andererseits zu finden, ist entscheidend.

Folgende Elemente charakterisierten den organisatorischen Aufbau:

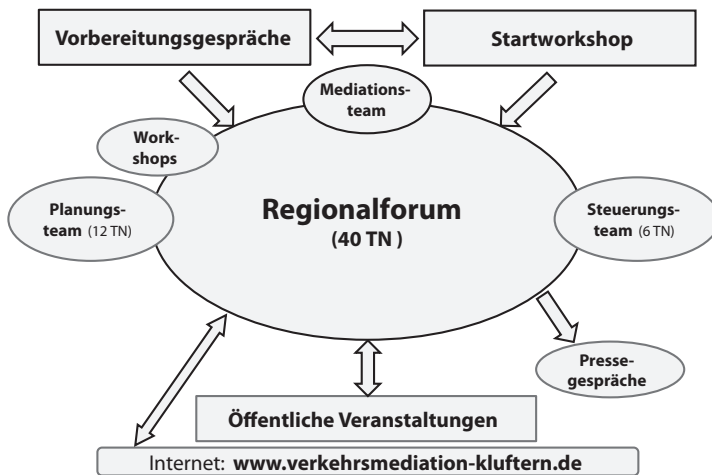


Abb 3: Aufbauorganisation (Grafik: hütter & partner)

7.2.4.2. Regionalforum

Der zentrale Ort der Aushandlungsprozesse und der Willensbildung war das Regionalforum. Die Mitglieder trafen sich in regelmäßigen Abständen und es wurden Sichtweisen deutlich gemacht und die Hintergründe diskutiert. Wichtig war auch die Schaffung einer von allen akzeptierten **Informations- und Datenbasis** und natürlich das Formulieren von Ideen, das Erkunden von Lösungsvorschlägen und die Diskussion der Vorteile und Nachteile. Auch neues Wissen und die Erfahrungen der Menschen vor Ort waren Themen. Wie in Kapitel 7.2.5. und 7.2.6. näher beschrieben, wurden im Regionalforum die zentralen Fragestellungen formuliert, die dann vom Planungsteam bearbeitet und wieder im Regionalforum präsentiert und auf ihre Konsensfähigkeit überprüft wurden.

Dem Unternehmen entstehen in diesem Fall mehrfach Kosten: Umsatz wird erst spät, manchmal sogar erst durch Klage eingebracht. Eine Nachbesserung wäre eventuell ganz einfach. Folgeaufträge gehen verloren. Innerbetrieblich wird der Schuldige gesucht und der Konflikt eskaliert. Warum nicht gleich klare Regeln fixieren?

Veränderung in hierarchischer Stellung

Bei Um-, Auf- oder Abstieg ist viel Information hilfreich, damit in die neue Rolle, Funktion, Hierarchiestufe hineingefunden und die Akzeptanz erhöht wird. Bei weiterer Zusammenarbeit im und mit dem früheren Team unterstützen begleitende Gespräche, um gemeinsam Regeln für den Umgang mit der neuen Situation zu erarbeiten.

Beispiel: Aufstieg/Beförderung einzelner Mitarbeiter

Eine Mediation in einer Steuerberatungskanzlei konnte innerhalb von drei Stunden dafür sorgen, dass fünf Mitarbeiterinnen, die seit Wochen nicht mehr kommunizierten, am gleichen Abend gemeinsam einen Geburtstag feierten. Konfliktursache war, dass eine Steuerberaterin „sich so unkollegial verhält ...“. Die Dame hatte erst im vergangenen Sommer ihre Prüfung zur Steuerberaterin absolviert und war somit innerhalb der Kanzlei „aufgestiegen“. Sie zog in ein eigenes Zimmer, übernahm neue Klienten, arbeitete sich in neue Inhalte ein und steckte aktuell in den Jahresabschlüssen. In der Früh war sie schon da, als die anderen – früheren – Kolleginnen kamen, am Abend blieb sie länger. Folglich wurde sie kaum gesehen. Wenn sie aus dem Zimmer kam, war sie kaum ansprechbar und vergab kurz „Aufträge“, dann zog sie sich wieder in ihr „neues Reich“ zurück. Als schon wieder schmutziges Geschirr am Montagmorgen in der Küche stand, eskalierte die schwelende Konfliktsituation zu einem heftigen Schrei-duell und einer der Partner holte nun rasch Unterstützung, hatte er doch beobachtet, dass sich das Klima in den letzten Monaten sukzessive verschlechtert hatte.

In der Mediationssitzung wurde festgestellt, dass die „neue“ Steuerberaterin ihren internen Aufstieg in der Kanzlei nur zum Teil genießen konnte. Sie war zwar nun ranghöher und hatte einen Gehaltssprung gemacht, fühlte sich aber öfter überfordert, konnte sich mit den „alten Kolleginnen“ nicht mehr inhaltlich austauschen, wollte sich vor den „neuen“ Kollegen aber nicht blamieren und versuchte, alles möglichst selbst zu lösen, ohne „schon wieder“ Fragen stellen zu müssen. Das führte dazu, dass die Partner annahmen, man könne ihr mehr und mehr Kunden übertragen, und sie unter ständiger Überforderung litt, dies aber nicht äußerte. Auch vermisste sie den zwischenmenschlichen Kontakt, zB die unbeschwerter Plaudereinheit beim gemeinsamen Mittagessen mit den „alten“ Kolleginnen.

Als all dies mit hoher Emotion und unter Tränen ausgesprochen werden konnte, wurde verstanden, dass es nicht Hochmut, sondern permanente Überlastung war, die zu dieser Situation geführt hatte, und es wurde der Steuerberaterin sofort Unterstützung zugesagt. Aufgaben wurden neu verteilt und sie konnte gerade erst übernommene Kundenakte wieder abgeben, es wurde auch bereichsübergreifendes Arbeiten überlegt. Die „alten“ Kolleginnen sagten zu, sie zum gemeinsamen Mittagessen bewusst aus dem Zimmer abzuholen. Noch Wochen nach dem einmaligen Mediationsgespräch grüßt man morgens freundlich und tauscht sich zumindest kurz aus und der zweite, eingangs vereinbarte Mediationstermin musste nicht in Anspruch genommen werden.

Wichtig für den Mediator ist es, kulturell unterschiedliche Ausdrucksweisen besonders relevanter **Emotionen im Kontext des Disput**s (zB Wut, Angst, Scham, Verachtung, Freude oder auch Verlegenheit) sowie physiologische Reaktionen zu erkennen, deren Auslöser zu hinterfragen und gemeinsam mit den Medianden zu bewerten. Komplexere Emotionen, die durch moralische Aspekte gesteuert werden, sind oft nur dann klarer erkennbar, wenn der kulturelle Kontext in ihrer Interpretation berücksichtigt wird.

Beispiele

Ein Beispiel, das in diesem Zusammenhang gerne herangezogen wird, ist der Unterschied zwischen westlichen und (fern-)östlichen Kulturkreisen (zB USA und Japan). Während in westlichen Kulturen in der Regel die Stimmlage mit der Mimik einhergeht, ist es tendenziell schwieriger, bei zB aus Japan stammenden Personen die Emotionen aus dem Gesicht abzulesen. So findet der Mediator möglicherweise ein höfliches Lächeln vor, nimmt aber zunächst die Aufregung nicht wahr, die über die Stimme transportiert wird.

Auch der Unterschied emotionaler Ausdrucksformen von südländischen gegenüber nordischen Nationen ist nicht zu vernachlässigen. So kann zB eine in Lateinamerika als üblich wahrgenommene Lautstärke und emotionale Überschwänglichkeit im angestrebten Dialog mit einem Medianden aus Island oder Schweden zu defensiven Reaktionen oder Rückzug führen, falls die unterschiedliche Art und Weise, Emotionen auszudrücken, nicht mit dem Erleben der anderen Seite korrespondieren und sie überfordern. Auch in die entgegengesetzte Richtung kann es passieren, dass der Mediand aus Italien die Emotionen des deutschen Gegenübers nicht „lesen“ kann, da sie im Vergleich nicht offensichtlich genug erscheinen und zu Irritation führen. Auch hier liegt es am Mediator, mögliche Unaugewogenheit auszubalancieren, zu moderieren und Bewusstsein zu schaffen.

9.9. Zweisprachige Mediation

Mediation kann bereits an sich als **multilingual** verstanden werden, sofern man **die nonverbale Sprache** der Medianden einbezieht. Doch auch schon eine rein verbal zweisprachige Mediation, bei der die Medianden (oder zumindest ein Teil davon) eine andere Sprache als die Muttersprache des Mediators sprechen, stellt zweitweise eine deutliche Herausforderung dar.

Selbst die perfekte Beherrschung beider zur Anwendung kommender Sprachen bedeutet noch keine Garantie für die Vermeidung von **Irrtümern auf Basis kultureller Unterschiede**. Wie bereits angeführt, können verschiedene Rollenbilder oder Traditionen einen perfiden Nährboden für lange unentdeckte Missverständnisse bilden.

Die Wichtigkeit der Körpersprache in einem Praxisbuch für Mediatoren zu betonen, wäre vergleichbar mit einem Eulentransport in die griechische Hauptstadt. Dennoch kann die Unterschiedlichkeit der Körpersprache durchaus als Zweisprachigkeit verstanden werden. Allein die kleinen Unterschiede in der Begrü-

10.3.1.1. Einstieg

„Wenn Sie die Situation jetzt vergleichen mit der Situation nach der Mediation, worin bestünde der Unterschied?“

„Angenommen, wir hätten erfolgreich gearbeitet, was wäre dann anders?“

„Was möchten Sie in der Mediation unbedingt erreichen, so dass Sie sagen können, es hat sich gelohnt?“

„Angenommen, Sie würden sich auf die Mediation einlassen, was wäre das Beste/Schlimmste, das passieren könnte?“

10.3.1.2. Konfliktanalyse

„Wenn jemand kurz bei uns vorbeischaue und behaupten würde, dass von jedem Konflikt irgendjemand auch profitiert, wer könnte das (am ehesten) sein?“

„Woran werden andere merken, dass der Konflikt gelöst ist?“

„Wann treten die Differenzen nicht auf?“

„Wie haben Sie es erreicht, dass die Situation nicht schlimmer wurde? Welche dieser Ressourcen und Verhaltensweisen, die Ihnen dabei geholfen haben, könnten Ihnen auch in Zukunft am besten nützen?“

10.3.1.3. Themensammlung

„Über welche Themen sind Sie sich einig? Wo herrscht Uneinigkeit?“

„Was bedeutet es, wenn die strittigen Themen gelöst wären? Was ist dann erreicht worden? Was hätte sich dann verändert?“

„Angenommen, es würde Ihnen gelingen, Ihre Enttäuschung beiseitezustellen, welche Themen würden Sie dann gerne in der Mediation besprechen?“

„Was bedeutet es, wenn es nicht gelingt, ein Thema zu lösen? Was wäre das Gute daran, dass es offenbleibt?“

10.3.1.4. Interessen und Bedürfnisse

„Was muss in einer Lösung unbedingt enthalten sein, dass Sie dieser zustimmen können?“

„Stellen Sie sich vor, Sie hätten Ihre Differenzen beseitigt. Was sollte dennoch erhalten bleiben, weil es gut ist, so wie es ist?“

„Wenn Sie ganz allgemein über dieses Thema nachdenken, welche Rahmenbedingungen sind für Sie in diesem Zusammenhang von Bedeutung?“

„Was bedeutet es konkret für Sie, wenn Sie dies erreichen wollen? Was wäre danach anders?“

12.4.4. Checkliste: Datenschutzerklärung des Mediators

Es bestehen Angaben zu

- Namen und Kontaktdaten des Mediators
- den Zwecken der Datenverarbeitung
- den Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung
- den Empfängern
- der Speicherdauer

Der Datenschutzhinweis enthält

- einen Hinweis auf die Rechte des Betroffenen:
 - Auskunft
 - Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung
 - Widerspruch
 - Datenübertragbarkeit
 - Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde
- die Angabe, ob die Bereitstellung der Daten durch die betroffene Person
 - freiwillig oder
 - gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben oder
 - für den Vertragsabschluss erforderlich ist
- die Angaben bezüglich der Folgen der Nichtbereitstellung der Daten durch die betroffene Person

Sofern Datenerhebungen durch Mediatoren als Verantwortliche nicht bei der betroffenen Person direkt erfolgen (zB Übermittlung durch Dritte, Recherche in öffentlich verfügbaren Daten [Telefonbuch, Internetrecherche, Social-Media-Recherche, Kauf von Adresshändlern]), sind folgende Informationen zusätzlich bereitzustellen

- Angaben zu Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden
- Angaben zur Quelle, aus der die Daten stammen, und Auskunft darüber, ob diese öffentlich zugänglich ist

Je nach Einzelfall können durch den Mediator zusätzlich folgende Informationen bereitzustellen sein

- Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten (wenn einer bestellt wurde)
- Berechtigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten (wenn diese als Rechtsgrundlage verwendet werden)
- Angaben zur Absicht der Übermittlung in ein Drittland/an eine internationale Organisation. Wenn eine solche besteht (zB bei Einsatz von Newsletter-Diensten wie Mailchimp, Einbindung von Facebook-Plugins in die eigene Website)