

Collaborative Law & Practice Aussergerichtliche Konfliktlösung im Team¹

Katja Ziehe, Rechtsanwältin und Mediatorin
Ziehe & Reetz Rechtsanwältinnen, Kitznacht

Inhaltsübersicht

- | | |
|--|-----------------------------------|
| I. Einleitung | VI. Das CLP-Team |
| II. Methoden der Konfliktlösung | VII. Die CLP-Fachperson |
| III. Ursprung des Collaborative Law & Practice (CLP) | VIII. Ablauf eines CLP-Verfahrens |
| IV. Das «höhere» Ziel | IX. Mehrwert des CLP |
| V. Die Grundsätze des CLP | X. Anwendungsbereiche des CLP |
| | XI. Kulinarische Schlussbemerkung |

I. Einleitung

Konflikte sind so vielfältig wie die Menschen selbst und genauso schillernd zeigt sich die Palette von Konfliktlösungsmethoden, die Konfliktparteien heute zur Verfügung stehen. Bei den verschiedenen Methoden variiert das Mass an Entscheidungs- und Verhandlungsautonomie, das bei den Konfliktparteien verbleibt, respektive der Umfang der Kontrolle, die den beteiligten Fachpersonen freiwillig übergeben wird (oder diesen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zusteht). Wer also eine eigenbestimmte und eigenverantwortliche Lösung sucht, wird seine Entscheidungsautonomie so wenig wie möglich aus der Hand geben und z.B. eher in aussergerichtlichen Modellen verhandeln. Je weniger Verhandlungsbereitschaft oder Verhandlungsfähigkeit vorhanden ist, umso eher wird die Kontrolle über das Verhandlungsergebnis Dritten überlassen.

Die Wahl des passenden Modells hängt – zumindest in der Regel – vom Willen sowie von den persönlichen, wirtschaftlichen und emotionalen Ressourcen

¹ Das von der Autorin anlässlich der DACH-Tagung am 20. September 2014 gehaltenes Referat wird durch diesen Beitrag ergänzt und vertieft.

cen der Konfliktparteien ab. Welche Methode gewählt wird, richtet sich also nach den im Konflikt befindlichen Personen und den damit zusammenhängenden Sachverhalten und nicht umgekehrt. Eine unpassende Methode wird ihren Nutzen und ihre Effizienz nicht wirklich entfalten können. Im Gegenteil kann sie unter Umständen sogar zu einer Verhärtung des Konfliktes führen. Die Klientenschaft bei der Wahl der für sie besten Methode zu unterstützen, ist daher eine sehr wichtige Aufgabe des Anwalts², die eine gewisse Kenntnis der verschiedenen Modelle voraussetzt.

II. Methoden der Konfliktlösung

„Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem einen Nagel.“ Dieses Zitat des österreichischen Psychotherapeuten und Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick wird häufig verwendet im Zusammenhang mit aussergerichtlichen Konfliktlösungsmodellen, wie die Mediation oder das Collaborative Law & Practice (nachfolgend: CLP³). Einerseits sollen Konfliktparteien dazu bewegt werden, einfach mal etwas anderes auszuprobieren, anstatt das bisherige immer alte Kommunikationsmuster und Konfliktverhalten anzuwenden. Andererseits sollen auch Konfliktlösungsfachpersonen dazu angeregt werden, sich einen ganzen Werkzeugkasten von Konfliktlösungstools zuzulegen, um – je nach anstehendem Konflikt und den daran beteiligten Personen – das am besten passende Modell anzuwenden. Und hiervon gibt es einige.

Der vielzitierte «**Küchentisch**» symbolisiert dabei die vermutlich häufigste Methode der Streitbeilegung: die Parteien finden die Lösung im Dialog. Bei der **Mediation** strukturiert eine neutrale (oder besser allparteiliche) dritte Person die Kommunikation der Parteien und fungiert als massgebender, sozusagen neutralisierender Resonanzkörper zwischen den Streitenden. Dabei

- 2 Die männliche und weibliche Form wird im Text abwechselnd verwendet. Es ist immer auch das andere Geschlecht gemeint.
- 3 Es gibt keinen weltweit einheitlichen Namen für dieses Konfliktlösungsverfahren. In Europa hat sich die Abkürzung CP (für Collaborative Practice) durchgesetzt. Eine wörtliche Übersetzung ins Deutsche ist nicht möglich. Die Abkürzung CLP (für collaborative law & practice) wird hauptsächlich in der deutschsprachigen Schweiz verwendet. In Deutschland wird CP mit «Cooperative Praxis» übersetzt, in Österreich wurde eine sinngemässe Übersetzung des Begriffs versucht: kooperatives Anwaltungsverfahren.

ermittelt der Mediator die Bedürfnisse, Wünsche und Interessen beider Parteien und vertritt sie der jeweils anderen zuhörenden Partei so, dass sie von dieser verstanden werden und bei der Lösung Berücksichtigung finden. Auch im ebenfalls strikt aussergerichtlichen **CLP-Verfahren** wird interessensbasiert verhandelt. Hier werden die Parteien bei den Verhandlungssitzungen von parteilichen Anwältinnen begleitet und dabei unterstützt, eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lösung ihres Konfliktes zu finden. Rechtsanwältinnen können selbstverständlich auch in **konventionellen Vergleichsgesprächen** gute Ergebnisse erzielen, wobei sie hierbei die Möglichkeit, den Streit vor Gericht auszutragen, in der Hand behalten und für das Ergebnis Verantwortung übernehmen. Eine ebenfalls anerkannte und wirkungsvolle Konfliktlösungsmethode ist das **Schiedsverfahren** sowie selbstverständlich auch das **gerichtliche Verfahren**. In den beiden letztgenannten Verfahren geben die Parteien ihre Verhandlungs- und Entscheidungautonomie gegenüber den zuerst genannten Verfahren am meisten aus der Hand. Im Gerichtsverfahren wird der Entscheid komplett einem Dritten überlassen.⁴

Die genannten Konfliktlösungsmodelle in dieser Reihenfolge den Eskalationsstufen von Glasl⁵ zuzuordnen, wird den Methoden nicht gerecht. So kann auch in eskalierten Fällen eine Mediation viel bewirken und umgekehrt muss ein Konflikt nicht unbedingt ein selbstzerstörendes Mass angenommen haben (Stufe 9 nach Glasl), um das Gerichtsverfahren als (einzig) geeignetes Modell zu empfehlen. Auch z. B. entscheidungsunwillige oder in einzelnen Punkten gar entscheidungsunfähige Parteien können sich durchaus friedlich über alle anderen zu regelnden Punkte geeinigt haben und be nötigen zuletzt dann doch noch einen Richter, der mit einem Urteil den fi-

- 4 Selbstverständlich sind auch in gerichtlichen Verfahren gerichtliche Vergleiche möglich. Die Entscheidungsaunomie der Parteien ist hierbei jedoch häufig durch den richterlichen Druck erheblich eingeschränkt. Ein Ausbildungsrichter der Autorin bezeichnete die Grundlagen für gerichtliche Vergleiche einmal plakativ wie folgt: «Hunger, Durst und Müdigkeit – die Chance für einen gerichtlichen Vergleich steigt proportional zu diesen Faktoren.» Scherzhaft ergänzte er noch, dass der Drang zum Toiletengang ebenfalls eine Rolle spielen könne, dass er diesen Faktor aber nicht – zumindest nicht bewusst – anwende.
- 5 Stufe 1: Verhärtung, Stufe 2: Debatte und Polemik, Stufe 3: Taten statt Worte! Stufe 4: Sorge um Image und Koalition, Stufe 5: Geschwertsverlust, Stufe 6: Drohsstrategien, Stufe 7: Begrenzte Vernichtungsschläge, Stufe 8: Zersplitterung, Stufe 9: Gemeinsam in den Abgrund, vgl. Glasl, Friedrich, Konfliktmanagement, 8. Auflage 2004, S. 233 ff.

nalen Knoten ihres bereits weitgehend aufgedröselten Konfliktvollkrahns durchhaut.

Das Assessment der Parteien und des Konfliktes hinsichtlich des am besten geeigneten Weges der Konfliktlösung ist eine wichtige Aufgabe des Anwalts, der gemäss Ständerrecht sogar verpflichtet ist, die Klientenschaft ausdrücklich auf die Möglichkeit aussergerichtliche Konfliktlösungen hinzuweisen. Die Autorin versteht sich als Konfliktlösungsfachperson und fühlt sich als erstes als solche angesprochen, auch wenn die Klientenschaft zu ihr kommt, weil sie «eine Anwältin braucht». Die erste und wichtigste Aufgabe ist es nicht, den Sachverhalt juristisch zu analysieren (dieses «Programm» läuft bei Juristinnen und Juristen in der Regel ohnehin automatisch ab), sondern die Person vor sich und die hinter dem juristisch relevanten Sachverhalt stehende Geschichte zu analysieren, der Klientenschaft sodann den gesamten Fächer an möglichen Methoden aufzublätern und zu erläutern, welche der Methoden – aus Sicht des Konfliktlösungsprofis – für diese Klientenschaft und diese Gegenpartei und diesen Lebenssachverhalt am besten passen.⁶ Dies kann unter Umständen auch dazu führen, dass die Anwältin den Klienten an einen Kollegen weiterverweist, wenn sie selbst die für diesen Konfliktfall und die daran beteiligten Personen optimale Methode nicht beherrscht oder nicht praktiziert.

Um die Klientin also zunächst umfassend methodisch zu beraten, sollte der Anwalt über ein breites Wissen über die verschiedenen Konfliktlösungsmodelle verfügen. Nachfolgend wird das in den deutschsprachenden Ländern Europas noch sehr junge CLP-Verfahren vorgestellt.

⁶ In der Kanzlei der Autorin füllen neue Klienten/Klientinnen vor dem Erstgespräch einen zweiseitigen Fragebogen mit Skalierungsfragen aus (z. B. Wie geht es Ihnen im Moment? 1=sehr schlecht, 10=sehr gut; Wie viel Vertrauen haben Sie noch in die andere Konfliktpartei? 1=gar keines, 10=vollkommenes; Wie haben Sie in der Vergangenheit Konflikte gelöst? 1=gar nicht, sehr schlecht, 10=sehr gut; Wie stellen Sie sich Ihre Rolle und die Rolle Ihrer Anwältin/Ihres Anwalts in den Verhandlungen vor? 1=meine Anwältin soll alles für mich verhandeln, 10=ich will alles selbst verhandeln usw.). Das Ausfüllen ist natürlich freiwillig, wird aber meist gemacht. Der Fragebogen gibt der Anwältin ein recht gutes Bild von der momentanen emotionalen Situation der Parteien und der Kinder sowie von möglichen Störfaktoren für aussergerichtliche Verhandlungen.

III. Ursprung des Collaborative Law & Practice (CLP)

CLP wurde als Konfliktlösungsmodell für Familienrechtfälle entwickelt und wird hauptsächlich in diesem Rechtsgebiet angewendet. Die «Geburts»-des Verfahrens durch seinen «Vater» Stuart Webb, einem Familienrechtsanwalt in Minnesota, USA, fand am 1. Januar 1990 statt, in einer Zeit, als der Film «Der Rosenkrieg» in die Kinos kam. Stuart Webb, ausgebrannt und desillusioniert von 18 Jahren anwaltlicher Erfahrungen in derartigen Rosenkriegen, war im Jahr 1989 kurz davor, seine Karriere als Rechtsanwalt an den vielzitierten Nagel zu hängen. Während einer besonders destruktiven Kampfscheidung kam ihm die Idee einer unkonventionellen (weil strikt aussergerichtlichen) Konfliktlösung, und er ermannte sich per 1.1.1990 zum ersten (und einzigen) Collaborative Lawyer. Da CLP – anders als die Mediation – nicht alleine praktiziert werden kann, sondern eine genuine Teamarbeit darstellt, sprach er gezielt Anwaltskolleginnen und -kollegen an und gewann sie für seine Idee. Ende 1990 gab es schon neun Collaborative Lawyer⁷ und inzwischen praktizieren weltweit Tausende von CLP-Fachpersonen, die Stuart Webbs Ideen auf das Rechtssystem, in dem sie praktizieren, angepasst haben und Familien dabei unterstützen, die Transformation zur Nachscheidungs-familie unter grösstmöglicher Erhaltung persönlicher und finanzieller Ressourcen durchzuführen.

IV. Das «höhere» Ziel

Mediatorinnen und CLP-Fachpersonen haben im Prinzip dieselben Vorstellungen davon, wie ein Konflikt bestmöglich gelöst wird. Beide Fachpersonen wollen ihre Klienten dabei unterstützen, eine eigenverantwortliche Lösung zu finden, die an einem «höheren» Ziel orientiert ist, zu dem sich die Betroffenen zunächst bekennen sollen. Ist beispielsweise eine Scheidungsvereinbarung zu verhandeln, kann es Ziel sein, dass die Kinder die Scheidung seelisch möglichst unbeschadet überstehen sollen. In einem gesellschaftsrechtlichen oder auch baurechtlichen Konflikt kann die weitere Erhaltung von Geschäftsbeziehungen oder der Wunsch nach einer möglichst raschen Lösung das Ziel sein.

⁷ Webb, Stuart G., Ousky, Ronald D., *The Collaborative Way to Divorce*. New York, 2007.

Diese höheren Ziele⁸ sind sowohl in der Mediation als auch im CLP hilfreich, wenn – um auf das Beispiel der Trennung/Scheidung zurückzukommen – einer der Parteien (oder beide) in die emotionale «Ur-Suppe» von Verletzung und Trauer über das Ende ihres Lebensplanes Ehe abrauchen und nicht mehr in der Lage sind, vernünftige Entscheidungen zu treffen.⁹ Die betroffene Person kann mit einer Erinnerung an das von ihr selbst definierte «höhere Ziel» aus einer destruktiven Geisteshaltung herausgeholt und geistig-emotional an den Verhandlungstisch zurückgeführt werden. In einer Mediation ist dies Aufgabe der Mediatorin, eine solche Situation zu erkennen und rechtzeitig einzugreifen (z.B. durch Time-out, Einzelsitzung, Unterbrechung oder Abbruch der Sitzung), im CLP ist es das Team, das dies erkennt und auffängt.

V. Die Grundsätze des CLP

Das CLP-Verfahren ist ein strukturiertes, durch **vertragliche Bindung** aller Beteiligten (Parteien und Fachpersonen) geordnetes, **aussergerichtliches** Konfliktlösungsverfahren, das sich durch die **Unmittelbarkeit** der Verhandlungen (über die Konfliktpunkte wird nur am «Vierertisch» verhandelt, d.h. nur mit der anderen Partei und dem anderen Anwalt am Tisch) und durch die vertraglich vereinbarten Gebote der **Transparenz** und **Fairness** auszeichnet.

Ohne CLP-Vertrag wird kein CLP-Verfahren durchgeführt und ein CLP-Anwalt wird ein CLP-Verfahren ausschliesslich mit einer ebenfalls im CLP ausgebildeten Anwältin durchführen.

Im CLP-Vertrag werden die Grundsätze und Grundregeln für das Verhandeln im CLP festgelegt und es wird vereinbart, alle für die Lösung der anstehenden Fragen notwendigen und wesentlichen Dokumente und Informationen offenzulegen, Fehler oder Versehen der anderen Seite nicht auszunutzen und das Verfahren nicht zu missbrauchen. Es werden – wie auch in der Mediation – bestimmte Regeln vereinbart, die für die Parteien einen «safe room» herstellen sollen, einen Raum, in dem sie sich ausreichend sicher fühlen, um

⁸ «inner-world goals», oder «mission statements» in: Tesler Pauline H./Thomson Peggy, Collaborative Divorce, New York, 2006, Seite 123 ff.

⁹ Pauline Tesler beschreibt dies als eine Phase, in der nur noch das «Reptiliengehirn» des Menschen funktioniert und nur doch drei Optionen möglich sind: Flucht, Angriff oder Torstellen. Tesler/Thomson, Seite 13 ff.; wie der Sprachgebrauch direkt auf das Gehirn wirkt in: Tesler Pauline, Collaborative Law, Chicago, 2001, Seite 57.

sich auf die Verhandlungen konzentrieren zu können. So verpflichten sich Parteien und CLP-Anwältinnen dazu, für die Dauer des CLP-Verfahrens keine gerichtlichen Schritte einzuleiten (und selbstverständlich auch nicht mit der Einleitung solcher Schritte zu drohen).

Ungewohnt für die konventionelle Anwältin ist der Gedanke, dass im CLP die Kontakt- und Gesprächsaufnahme (und die Entwicklung eines Rapports mit der anderen Partei) des CLP-Anwalts mit der anderen Partei in den Verhandlungsgesprächen ein wesentlicher und gewünschter Faktor ist¹⁰, der die Verhandlungen unterstützen kann, weil sich die andere Partei durch den «gegnerischen Anwalt» verstanden fühlt. Die eigene Klientin muss darauf jedoch sorgfältig vorbereitet werden, damit sie sich nicht «verlassen» fühlt, sondern den Vorteil einer angstreifen Verhandlungsumsphäre erkennt.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die sog. Disqualifikationsklausel. Nach der Wahl des CLP-Verfahrens steht die Anwältin dem Klienten ausschliesslich für dieses aussergerichtliche Modell zur Verfügung. Scheitert das CLP-Verfahren, ist die Anwältin von einer weiteren Vertretung ihres Klienten ausgeschlossen¹¹, der Klient muss sich eine neue Rechtsvertretung suchen und wieder von vorne anfangen.

Auf den ersten Blick scheint die **Disqualifikationsklausel** ein Nachteil dieses Verfahrens zu sein und wird von potentiellen CLP-Klienten auch oft mit stürnrunzelndem Bedenken aufgenommen. Auf dem zweiten Blick offenbart sich die Stärke dieser Regel. Die CLP-Anwältin haben den klaren Auftrag, fest auf dem Vergleichspferd zu sitzen und nicht mit einem Fuss («just in case») auf dem Rücken des Gerichtspferdes zu balancieren. Dieser klare Auftrag führt zu einer sehr klaren Verhandlungsführung, denn die Art des Verhandeln steht von vornherein fest, muss nicht erst verhandelt werden

¹⁰ Jeder spricht mit jedem = «Six-Way»-Kommunikation (sechs Kommunikationswege, da jede Person am Verhandlungstisch drei Gesprächspartner hat und die Kommunikation jeweils in beide Richtungen fliesst).

¹¹ Einzige Ausnahme in der Schweiz ist die Aufnahme eines neuen CLP-Verfahrens mit einem anderen CLP-Anwalt auf der anderen Seite. Teilweise wird ausdrücklich vereinbart, dass die CLP-Anwältinnen die Klienten zur Scheidungsanbahnung begleiten, um einerseits dem Gericht bei Bedarf die unter Umständen sehr kreativen juristischen Konstrukte zu erläutern und andererseits die Parteien, die z.T. über Wochen und Monate mit viel Mühe und Energie eine bis ins Detail genau ausgewogene Scheidungsvereinbarung erarbeitet haben, vor Bezirksrichterinnen zu schützen, die auch noch etwas mitentscheiden wollen.

und wechselt auch nicht plötzlich während der Verhandlungen. Zeitlich und energetisch aufwändiges Taktieren fällt weg. Der Fokus kann vollständig und ohne Reibungsverluste auf das Wesentliche gerichtet bleiben – auf die Lösung des Konfliktes.¹²

VI. Das CLP-Team

Die Mehrheit der in der Schweiz seit 2005 durchgeführten CLP-Fälle wurde und wird nur mit CLP-Anwältinnen und ihren Parteien durchgeführt. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit CLP-Coaches, CLP-Kinderspezialisten und CLP-Finanzexpertinnen hat erst in den letzten Jahren allmählich begonnen und findet, nach Wissen der Autorin, bisher auch nur in Familien-sachen (Trennung/Scheidung) Anwendung.

CLP-Fälle werden ausschliesslich mit anderen CLP-Anwältinnen sowie CLP-Coaches sowie CLP-Kinderspezialisten und/oder CLP-Finanzspezialisten durchgeführt, die in der Regel in der eigenen Praxisgruppe organisiert sind, d. h. alle involvierten Fachpersonen kennen sich bereits, haben dieselbe Ausbildung genossen, arbeiten nach denselben Regeln und haben ein hohes professionelles Vertrauen ineinander. Solange beide CLP-Anwälte im CLP-Verfahren sind, dürfen beide Parteien darauf vertrauen, dass die im CLP-Vertrag vereinbarten Grundsätze der Fairness, Offenheit und Transparenz eingehalten werden. Versucht eine Partei, zu teilende Gut haben vor der anderen Partei zu verstecken oder entscheidungsrelevante Informationen vorzuenthalten, so wird die jeweilige CLP-Anwältin, auf ihre Klientenschaft einwirken, die Informationen, Dokumente etc. im CLP-Verfahren offenzulegen. Weigert sich die Klientenschaft, den vereinbarten Grundsätzen der Transparenz zu entsprechen, wird ihre CLP-Anwältin das CLP-Mandat beenden, womit das Verfahren gescheitert ist und jede Partei sich einen neuen Anwalt, eine neue Anwältin suchen muss.¹³ Der CLP-Vertrag in der Schweiz steht bei Ver-

¹² Dass dies auch einer umfassenden Edukation der Klientenschaft bedarf, steht ausser Frage. CLP-Anwältinnen müssen daher beim Screening (= Prüfung der Eignung der eigenen Klientenschaft für aussergerichtliches Verhandeln) und bei der Aufklärung der eigenen Klientenschaft sehr sorgfältig sein. Zum Thema Screening und Aufklärung: Reetz, Carola, *Collaborative Practice: Risiken und Nebenwirkungen, in: Konflikt-Kooperation-Konsens*, Berlin, 2. Auflage, 2012.

¹³ Die Ausnahme in FN 11 betrifft die «Fortführung» des Falles als CLP-Verfahren, also aussergerichtliches Verfahren.

letzung dieser Disqualifikationsklausel durch eine CLP-Anwältin eine Konventionalstrafe von Fr. 10000.– zuzüglich allfällige Schadenersatzansprüche der anderen Partei vor.¹⁴

Transparenz ist einer der wichtigsten Aspekte im CLP, da diese die Vertrauensbasis für die Verhandlungen bildet. Um dem Gebot der Transparenz zu genügen, ohne z. B. allfällige anderweitige Verschwiegenheitspflichten zu verletzen, werden in der Praxis teilweise sehr kreative Lösungen gefunden. So durfte in einem Fall in einen Aktionsbindungsvertrag, gegen dessen Herausgabe sich die Geschäftspartner des Ehemannes strikt wehren, im allseitigen Einvernehmen ein neutraler CLP-Finanzexperte Einsicht nehmen. Aufgrund des grossen professionellen Vertrauens im CLP-Team genügen die mündlichen Rückmeldungen des CLP-Finanzexperten der anderen Partei und der anderen Anwältin und es wurde auf Basis unter anderem dieser Information die gütterrechtliche Auseinandersetzung vorgenommen. Man kann sich vorstellen, wie viele Verhandlungsrunden von Parteien und ihren Anwälten durch den Einsatz des neutralen CLP-Finanzexperten im geschilderten Fall eingespart wurden.¹⁵

In familienrechtlichen Fällen widmen Mediatoren und CLP-Fachpersonen den von einer Trennung/Scheidung betroffenen Kindern besondere Aufmerksamkeit. Sie sind am verletzlichsten und dem Geschehen in der Regel ohne Einflussmöglichkeiten ausgeliefert. Sie verlieren das Gefühl der Geborgenheit und Sicherheit, verlieren ihr «Nest». Sie fühlen sich oft schuldig und versuchen instinktiv, die Familie «zusammenzuhalten» und dem Elternteil, dessen Verletzung sie spüren, nicht noch mehr weh zu tun, was häufig in einen Loyalitätskonflikt des Kindes mündet. Es erzählt jedem Elternteil, was es glaubt, dass dieser hören möchte. So kann es dazu kommen, dass in einer Viersitzung Vater und Mutter feststellen, dass sie völlig gegensätzliche oder zumindest miteinander nur sehr schwer vereinbare Informationen über die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kinder haben. In dieser Situation bietet sich der Einbezug einer CLP-Kinderspezialistin an, die in geeigneter Weise mit dem Kind spricht, die Momentaufnahme der derzeitigen emotionalen sowie entwicklungspsychologischen Situation des Kindes den Eltern

¹⁴ Nach dem Wissen der Autorin ist ein solcher Fall seit Gründung des ersten CLP-Fachpersonen-Pools im Jahr 2005 in der Schweiz bisher nicht vorgekommen.

¹⁵ Mehr über die Aufgaben des CLP-Finanzexperten im CLP in: Steiner, Ursula/Reetz, Matthias, *Neutrale Professionelle im CLP-Team*, in: *Perspektive Mediation*, Heft 1/2014.

vermittelt und ihnen die Grundlage für die anstehenden, das Kind betreffenden Entscheidungen bietet.¹⁶

VII. Die CLP-Fachperson

Jeder CLP-Anwalt ist speziell im CLP ausgebildet und darüber hinaus auch in Mediation oder in einer vergleichbaren Ausbildung in lösungs- und interessenbasiertem Verhandeln geschult.¹⁷ Das Verhandeln erfolgt dabei mit Verhandlungstechniken, die z.B. in der Mediationsausbildung vermittelt werden: aktives Zuhören, offene Fragen, Interessen ermitteln, Optionen sammeln, Realitätsprüfung etc. Im Unterschied zur Mediation bringen im CLP alle beteiligten Fachpersonen ihre fachliche Kreativität mit ein, behalten dabei jedoch immer die Autonomie und Selbstverantwortlichkeit der Parteien (der eigenen und der anderen Partei) im Auge. Die Kommunikation innerhalb des CLP ist sehr anspruchsvoll und wird mit der wachsenden Zahl der involvierten Fachpersonen auch immer komplexer. Sie verlangt von den CLP-Fachpersonen ein hohes Mass an Selbstreflexion und Selbstbeobachtung und Überwachung des eigenen Sprachgebrauchs. Der Paradigmenwechsel, den eine CLP-Fachperson machen muss, um CLP praktizieren zu können¹⁸, ist anspruchsvoll und - zumindest gilt dies für die CLP-Anwältinnen – schwieriger als der Paradigmenwechsel vom Anwalt zum Mediator, denn die Funktion der CLP-Anwältin liegt näher an der «ursprünglichen», lange praktizierten Funktion als parteiliche Anwältin, als die Funktion des Mediators. Gerade diese Nähe verführt jedoch sehr viel schneller dazu, in die gewohnten Verhaltensmuster zu verfallen. Auch bei der Mediation be-

¹⁶ In: Steiner, Ursula/Reetz, Mathias, Neutrale Professionelle im CLP-Team, in: Perspektive Mediation, Heft 1/2014 führt die CLP-Kinderspezialistin Ursula Steiner die Arbeit des CLP-Kinderspezialisten genauer aus.

¹⁷ International gesehen ist eine abgeschlossene Mediationsausbildung häufig Voraussetzung für das Praktizieren von CLP (oder CP). Der schweizerische Dachverband für Collaborative Law & Practice lässt in seinem aktuell gültigen Anerkennungsreglement auch andere Weiterbildungen zu, solange in diesen interessen- und lösungsbasiertere Kommunikations- und Verhandlungstechniken vermittelt werden, wie z.B. bestimmte Coachingsbildungen.

¹⁸ Meistrich, Shireen/Plant, Duane, Der Paradigmenwechsel im CLP. Ein endloser Prozess, in: Perspektive Mediation, Heft 1/2014; die Autorin und der Autor haben jahrelange Erfahrung als Collaborative Coach bzw. Collaborative Lawyer und sehen sich doch immer wieder von der eigenen Persönlichkeit und von dem Resultat ihrer Sozialisierung als Fachperson herausgefordert.

darf es ohne Frage einer permanenten Selbstbeobachtung, um nicht «aus der Rolle» zu fallen, jedoch ist die Rolle der Mediatorin durch die vorgegebene Neutralität und Allparteilichkeit deutlich klarer abgrenzbar zum «normalen» Anwaltsverhalten als die des CLP-Anwalts, der zwar immer noch Anwalt der eigenen Partei ist, darüber hinaus aber einen «systemischen Gesamtauftrag» hat (bei Trennung/Scheidung hat die CLP-Anwältin mit dem Auge auf die Interessen aller beteiligten Familienmitglieder auf eine Lösung hinzuarbeiten).

Im CLP sind die Art der Kommunikation und die Wortwahl besonders wichtig. Aus dem Gegenanwalt wird «der andere Anwalt», aus der Gegenseite wird «Herr X.» aus dem «Problem» wird der «Diskussionspunkt» oder «die Herausforderung». Eine unbedachte (konventionell-anwaltliche) Äusserung einer CLP-Anwältin kann bei der anderen Partei unvermittelt eine Kommunikationssperre auslösen und weitere Verhandlungen unmöglich machen. Das CLP-Team wird sich daher untereinander in Bezug auf die Kommunikation in den Vierersitzungen Rückmeldungen geben, damit die Verhandlungen nach Störungen, die menschlich sind und daher immer wieder vorkommen, nicht dauerhaft ins Stocken geraten.¹⁹

Aus dem eben Gesagten lässt sich bereits erahnen, dass die Zusammenarbeit zwischen Klientin und Anwalt sowie zwischen Anwalt und Anwältin eine andere ist, als in einem konventionell geführten Fall. Für die Zusammenarbeit mit dem Klienten ist ein höheres Mass an Empathie der Anwältin erforderlich und in der Zusammenarbeit mit dem Anwaltskollegen ein vergleichsweise hohes Mass an Offenheit und Kritikfähigkeit. Die emotionalen und persönlichen Investitionen lohnen sich jedoch, ist doch eine konstruktive Konfliktlösung für Anwältinnen, die sonst eher mit den destruktiven Aspekten des Lebens zu tun haben, äusserst befriedigend.

Im CLP sind die Anwältinnen für das Verfahren zuständig, die Parteien für den Inhalt. Das bedeutet, dass der CLP-Anwalt die Kontrolle über das Ergebnis an seinen Klienten zurückgeben muss. Aus eigener Erfahrung weiss die Autorin, wie schwierig gerade dieser Aspekt für konventionell sozialisierte Anwältinnen ist. Häufig bemerken CLP-Anwälte nicht, dass sie dabei sind, die Verantwortung und Kontrolle über das Verhandlungsergebnis wieder an sich zu nehmen (und die Klientin gibt diese Kontrolle häufig auch sehr gerne

¹⁹ Schaez, Patrick, Kommunikation im CLP, in: Perspektive Mediation Heft 1/2014.

ab, denn das ist einfacher, als für eine eigene selbstverantwortliche Lösung geradzustehen). Im CLP tätig zu sein, ist eine grosse persönliche Herausforderung für die Fachperson, wie für die Klientenschaft.

Selbstverständlich birgt auch das CLP-Verfahren Risiken, auf die der CLP-Anwalt seine Klientin hinweisen muss. Wie die Mediation kann auch das CLP-Verfahren von einer Partei missbraucht werden, z.B. zum Zeitgewinn, zur Informationsbeschaffung oder auch dem Verstecken von Informationen, Bankguthaben oder ähnlichem. Im CLP-Verfahren ist der CLP-Anwalt jedoch sehr viel näher an seinem Klienten als die Mediatorin an ihren Medanden. Eine mögliche Manipulation oder Missbrauch kann dadurch möglicherweise schneller entdeckt werden, als dies einem Mediator möglich wäre.²⁰ Die CLP-Anwältin, die ja für das Verfahren verantwortlich ist, hat dann die Aufgabe, auf die eigene Klientenschaft im Sinne der vertraglich vereinbarten Grundsätze hinzuwirken und gegebenenfalls den CLP-Vertrag zu kündigen und das Verfahren somit zu beenden.

VIII. Ablauf eines CLP-Verfahrens

In den **Vierersitzungen** (= Sitzung von Parteien mit ihren CLP-Anwältinnen) und **nur dort** finden die Verhandlungen über die zu regelnden Punkte statt. Vierersitzungen werden flankiert von Vor- und Nachbesprechungen zwischen CLP-Anwalt und Klientin sowie zwischen den CLP-Anwältinnen untereinander. In Familienfällen finden zusätzlich Gespräche zwischen CLP-Anwältinnen und CLP-Coach(es) und allenfalls den neutralen CLP-Experten (Kinderspezialist, Finanzexpertin) statt.

In der nachfolgenden modellhaften Darstellung des Ablaufs eines CLP-Verfahrens ist der Einbezug der zusätzlichen CLP-Fachpersonen nicht berücksichtigt.²¹

²⁰ Ausführungen zu den Risiken und Grenzen des CLP von Reetz, Carola: *Collaborative Practice: Risiken und Nebenwirkungen*, in: *Konflikt-Kooperation-Konsens*, Berlin, 2. Auflage, 2012.

²¹ Wie die interdisziplinäre CLP-Arbeit in einem Trennungs-/Scheidungsfall unter Einbezug von Coaches ablaufen kann, schildern Spiegel, Miriam Victory/Haeter, Erna in ihrem Beitrag «Vom Mehrwert einer interdisziplinären Teamarbeit» in: *Perspektive Mediation*, Heft 1/2014.

1. Erstgespräch CLP-Anwältin mit Klient: Assessment des Falles und der beteiligten Personen auf CLP-Geignetheit
2. Kontakt zwischen CLP-Anwältin, Termin und Agenda und Ort der ersten Vierersitzung, «hot buttons»²²
3. Vorbesprechung CLP-Anwältin mit Klient
4. Erste Vierersitzung: «Gründung» des Arbeitsteam, Unterzeichnung CLP-Vereinbarung, Unterzeichnung CLP-Auftrag-/Vollmacht, Sammlung der zu regelnden Fragen, Sammlung der vorliegenden/der noch zu beschaffenden Unterlagen, Einbezug zusätzlicher CLP-Fachpersonen nötig? Allenfalls vorläufige Regelung sehr dringlicher Fragen, Agenda nächste Vierersitzung und Termine
5. Nachbesprechung (Debriefing) mit Klient
6. Nachbesprechung CLP-Anwalt mit CLP-Anwältin: was ist gut gelaufen, was nicht? Was können wir beim nächsten Mal besser machen?
7. Zweite Vierersitzung (nach Vorbesprechung mit Klientin und anderem Anwalt): Verhandeln der zu regelnden Fragen gemäss Agenda, Agenda für nächste Sitzung bestimmen
8. Nachbesprechungen mit Klient und mit anderer Anwältin
9. Dritte Vierersitzung (nach Vorbesprechung mit Klient und anderer Anwältin): «Gerüstarbeiten» für eine abschliessende Vereinbarung
10. Nachbesprechungen
11. Vierte Vierersitzung: Vereinbarung wird unterzeichnet, bei Trennung/Scheidung ggf. Abschiedsritual²³

Bevor in einer Vierersitzung überhaupt über die zu regelnden Fragen diskutiert wird, ist im CLP-Verfahren bereits eine ganze Menge passiert: die CLP-Anwältinnen haben den Fall und die jeweils eigene Klientenschaft auf CLP-Eignung geprüft²⁴ und mit ihr den CLP-Vertrag und den CLP-Auftrag

²² Besondere emotionale Empfindlichkeiten/Verletzlichkeiten der Klienten.

²³ Nancy Cameron, ein Collaborative Lawyer aus Vancouver, Kanada, berichtet in der Collaborative Practice Basisausbildung im 2008 in der Schweiz, dass eine Klientin von ihr als Abschiedsritual und als Symbol für die Trennung, die beiden Parteien auch ein neues Leben ermöglichte, bei der letzten Sitzung Blumen aus einem Topf in zwei Töpfe umtopfte. Andere Paare gehen zusammen essen.

²⁴ Reetz, Carola, Wo wollen wir denn hin, in: *Perspektive Mediation*, Heft 1/2014, zum Thema Screening der Klientenschaft sowie der hierfür geeigneten Konfliktlösungsmethoden.

und -Vollmacht besprochen²⁵, die Klientenschaft hat sich allenfalls bereits mit ihrem/seinem CLP-Coach getroffen²⁶ und auf die erste Vierersitzung bzw. auf die anstehenden Verhandlungsgespräche vorbereitet, die CLP-Anwälte haben sich gegenseitig auf mögliche «hot spots»²⁷ hingewiesen sowie allenfalls rasch zu entscheidende Regelungen (in Familienfällen z. B. hinsichtlich Obhut Kinder, kurz bevorstehender Ferientreise, dringend notwendige Unterhaltszahlung; in Baurechtsfällen z. B. dringende bauliche Sicherungsmassnahmen) angesprochen und eine Agenda für die erste Vierersitzung erarbeitet.

Das vorrangliche Ziel der ersten Vierersitzung ist es (selbstverständlich neben der vorläufigen Regelung sehr dringender Fragen), das Arbeitsteam aus den Parteien und ihren Anwälten zu bilden, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen (meist treffen die Anwältinnen erstmals mit der anderen Partei zusammen) und mit der Besprechung und Unterzeichnung des CLP-Vertrags und der CLP-Aufträge/-Vollmacht den Rahmen für das CLP-Verfahren zu schaffen.²⁸ Die Klientin ist sich mit der Unterzeichnung dieser beiden Dokumente vollumfänglich bewusst, dass sie den Anwalt zu einer strikt aussergerichtlichen Vertretung beauftragt hat und dass sie sich zur vollständigen Offenheit und Transparenz hinsichtlich aller entscheidungsrelevanten Fakten verpflichtet hat. Die eigene Anwältin hat dabei auch ausdrücklich den Auftrag, auch die Interessen und Bedürfnisse der anderen Partei zu berücksichtigen.

²⁵ Die in der Schweiz gebräuchlichen Vorlagen für CLP-Vertrag sowie CLP-Auftrag/-Vollmacht können auf den Webseiten des clp Schweiz www.svl.ch sowie auf den Webseiten der CLP-Fachpersonen-Pools www.cl-pool.ch und www.clp-nw.ch heruntergeladen werden. In Österreich sind Musterverträge z. B. auf www.collaborativelaw.eu/downloads zu finden. Für Deutschland finden sich Muster-Verbarungen z. B. auf www.cooperative-praxis-suedbaden.de. Ein einheitlicher (schweizerischer) Partizipationsvertrag, mit dem Coaches, Kinderspezialist:innen und/oder Finanzexperte dem Team angeschlossenen werden, ist derzeit beim clp Schweiz in Bearbeitung.

²⁶ Spiegel, Miriam Victory/Haueter, Erna, Vom Mehrwert einer interdisziplinären Teamarbeit, in: *Perspektive Mediation*, Heft 1/2014.

²⁷ Mit «hot spots» sind besondere Empfindlichkeiten bei der eigenen Klientenschaft gemeint, also Themen/Reaktionen/Bemerkungen, die zu emotionalen Störungen führen könnten. Besprochen wird dabei unter den Anwältinnen, wie mit Störungen umgegangen wird und beide vereinbaren, mit der eigenen Klientenschaft daran zu arbeiten, mit Achtsamkeit auf die Empfindlichkeiten der anderen Partei zu reagieren und diese zu berücksichtigen.

²⁸ «Container-building», die Schaffung des sicheren Raumes, in dem verhandelt werden kann.

IX. Mehrwert des CLP

Was ist denn nun die Besonderheit des CLP? Wann ist CLP sinnvoll? Ist dieses Konfliktlösungsmodell angesichts der bereits praktizierten Modelle überhaupt nötig?

In den verschiedenen Vorträgen über CLP, die die Autorin in den vergangenen neun Jahren hauptsächlich in der Schweiz gehalten hat, war der Haupteinwand der Anwälte hauptsächlich der, dass sie ja «schon immer so arbeiten» würden, und der Haupteinwand der Mediatoren, dass eine Mediatorin die Aufgabe des Teams viel kostengünstiger alleine übernehmen könne. Beide Einwände sind naheliegend, jedoch mit einem Fragezeichen zu versehen.

Selbst der erfahrenste Mediator dürfte in emotional und/oder rechtlich komplexen Fällen bereits einmal an seine Grenzen gestossen sein. Und wenn eine Anwältin ohne CLP-Vertrag nach den Grundsätzen des CLP arbeitet, wird sie zweifellos ihre Berufspflichten (z. B. das Anwaltsgeheimnis) verletzen. Zudem ist es einem konventionell sozialisierten Anwalt ohne CLP-Ausbildung und ohne den für diese Methode erforderlichen inneren Paradigmenwechsel ohnehin nicht möglich, in diesem komplexen Modell erfolgreich zu verhandeln. Es ist eben trotz aller vermeintlichen Nähe zur bisherigen Tätigkeit frei nach Neil Armstrong nicht nur ein «kleiner Schritt» für den Anwalt, sondern ein recht grosser Schritt, dessen Konsequenz sich der Anwalt früher oder später wird stellen müssen, denn das Arbeiten im CLP bedarf einer bestimmten inneren Haltung der Fachperson, die auf Dauer nicht gewechselt werden kann, wie ein Hut.

Die Besonderheiten des CLP liegen unter anderem in der Idee, dass die Konfliktparteien von einem speziell geschulten **Team von Fachpersonen** unterstützt werden. Das Fachpersonenteam besteht dabei mindestens aus zwei (partiellen) CLP-Anwälten. In Trennungs- und Scheidungsfällen kommen allenfalls ein oder zwei CLP-Coaches (in der Regel partiell), eventuell eine (neutrale) CLP-Kinderspezialistin sowie bei Bedarf ein (neutraler) CLP-Finanzexperte hinzu. In baurechtlichen Konflikten ist es denkbar, z. B. einen (neutralen) Architekten als Experten für die Beurteilung von Baumängeln heranzuziehen. Wird eine eptschaftsrechtliche Auseinandersetzung im CLP geführt, kann dies bedeuten, dass es mehr als zwei Parteien gibt, so dass mehr als zwei CLP-Anwältinnen involviert wären. Da im Ehebrecht durch das Aufeinandertreffen von Familienangehörigen potentiell ähnlich exponiert

ve emotionale Mischungen entstehen können, wie bei Trennung und Scheidung, kann auch in diesen Fällen der Einsatz eines interdisziplinären Teams bestehend aus Anwälten und Coaches sinnvoll sein.

Viele mögliche Fachpersonen – das klingt nach einem grossen finanziellen Aufwand für die Konfliktparteien. In der Erfahrung hat sich aber herausgestellt, dass jede zusätzliche Fachperson mindestens eine CLP-Vierersitzung²⁹ «einspart».

Aus dem geballten interdisziplinären Fundus von Sach- und Fachverstand der im Team mitarbeitenden Fachpersonen können die Parteien vollumfänglich profitieren. Anders als der inhaltlich abstimmende Mediator dürfen und sollen CL-Anwältinnen ihren Erfahrungsschatz und ihre ganze Kreativität für die «Vergrösserung des Kuchens» und für die Entwicklung von Lösungsoptionen einbringen. Dabei gibt es kein «Gerichts-Ass» im Ärmel der Anwältin. Es schwebt kein Damoklesschwert eines Gerichtsverfahrens über den Verhandlungen. Die Parteien können sich am Verhandlungsergebnis sicher fühlen. Sie haben die Kontrolle über das Verhandlungsergebnis sowie über die Zeitdauer und die Kosten. Emotionale und finanzielle Ressourcen werden so weit wie möglich geschont und persönliche und/oder geschäftliche Beziehungen leben nach dem Konflikt weiter.

X. Anwendungsbereiche des CLP

In fachlicher Hinsicht liegt der Ursprung des CLP im Familienrecht und das Verfahren wird überwiegend in diesem Bereich angewendet. Die Regeln des CLP sind jedoch in allen Rechtsgebieten denk- und anwendbar, in denen eine weitere Beziehung zwischen den Konfliktparteien erhalten werden soll oder wenn durch die strikte Aussergerichtlichkeit z. B. Geschäfts- oder Amtsgeheimnisse geschützt werden sollen.

In persönlicher Hinsicht sind Fälle und Personen, die sich für eine Mediation eignen, grundsätzlich auch für CLP geeignet. Wenn aber eine Mediation möglich ist, wenn beide Parteien das erforderliche Mass an Selbstbehaup-

²⁹ Bei Konfliktlösung ausserhalb von Trennung/Scheidung ist es grundsätzlich möglich, dass mehr als zwei Parteien involviert sind, was entsprechend dazu führt, dass es Sechser- oder Achtersitzungen etc. gibt.

tung zum selbstbestimmten Verhandeln mitbringen, wenn die rechtliche Materie nicht zu komplex ist und den Bedürfnisse der Kinder in geeigneter Weise Rechnung getragen werden kann, wird jede CLP-Fachperson ihre Klugeschaft dahingehend beraten, ihren Konflikt in einer Mediation zu lösen. Hingegen wird CLP dann die geeignete Wahl sein, wenn eine oder beide Parteien das Bedürfnis nach ständiger Begleitung durch die eigene Anwältin hat, wenn eine Partei besonders unsicher in der Formulierung der eigenen Wünsche ist und überzeugt ist, dass die andere Partei sich viel besser äussern und durchsetzen kann, wenn komplexe rechtliche und finanzielle Fragen anstehen, wenn aber dennoch der ausdrückliche Wunsch nach einer fairen und aussergerichtlichen Lösungsfindung besteht und wenn – last but not least – die CLP-Anwältin nach einem sorgfältigen Screening des Klienten zum Schluss kommt, dass eine grundsätzliche Eignung für das CLP gegeben ist.

«Schlechte» Erfahrungen mit einer Mediation haben bereits zu so manchem – erfolgreichen – CLP-Fall geführt. Die Erfahrung der Autorin aus eigenen Mediationen und aus Erfahrungen als beratende Anwältin in Mediationen ist, dass in der Mediation stark unterschiedliche «Machtverhältnisse» kaum noch ausgeglichen werden können, ohne aus der neutralen, allparteilichen Rolle der Mediatorin zu fallen.³⁰

Sinnvoll ist CLP somit in Konfliktsituationen,

- in denen gerade persönliche oder geschäftliche Beziehungen (oder beides) erhalten werden sollen,
- in denen ein erhebliches Machtungleichgewicht zwischen den Parteien besteht (das eine Mediatorin nicht mehr auffangen könnte, ohne aus der neutralen Rolle zu fallen),
- in denen sensible Geschäftsgeheimnisse oder die Privatsphäre zu schützen sind,
- in denen sich komplexe juristische, fachliche und/oder finanzielle Fragen stellen,
- die erfahrungsgemäss zu sehr aufwändigen und langwierigen Gerichtsverfahren führen können.

³⁰ Eine eindrückliche Beschreibung dieser Problematik bei der «verflixten siebten Mediation» in: Reetz, Carola, Wo wollen wir denn hin?, in: Perspektivve Mediation, Heft 1/2014.

Für CLP geeignet sind z.B. Konflikte aus dem Familienrecht, Erbrecht, Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Baurecht, Vertragsrecht etc.

XI. Kulinarische Schlussbemerkung

CLP und Mediation sind sich in vielen Aspekten sehr ähnlich insbesondere in dem Bedürfnis, faire und eigenverantwortliche Lösungen zu finden. CLP als «Mediation ohne Mediator» zu bezeichnen, wie dies Martin Engel in seiner Dissertation «Collaborative Law» tut, wird jedoch weder der Mediation als wirksamen und bewährten Konfliktlösungsverfahren gerecht, noch dem vielversprechenden interdisziplinären neuen Verfahren des CLP. Simpler gesprochen handelt es sich um verschiedene Modelle, die für die passenden Fälle und Parteien jeweils die optimale Konfliktlösung darstellen. Keines der Verfahren ist besser oder schlechter als das andere, sie sind einfach anders. Ein US-amerikanischer Collaborative Practitioner beschrieb dies in einem Aufsatz, der in einer LinkedIn-Diskussionsgruppe zitiert wurde, sehr bildlich wie folgt: «Ich liebe Ossobuco und Tiramisu, aber es sollte nicht auf demselben Teller serviert werden.»

Literatur:

- Boos-Hersberger, Astrid/Tesler, Pauline H., Collaborative Law: ein neues ADR-Modell für Scheidungsanwälte, in: FamPrach Heft 3/2000
Cameron, Nancy J., Collaborative Practice: Deepening the Dialogue. Vancouver, 2006
Engel, Martin, Collaborative Law. München, 2010
Glasl, Friedrich, Konfliktmanagement. 8. Auflage 2004
Lenz, Cristina/Schwarzinger, Fritz (Herausgeber), Konflikt Kooperation Konsens. Über die Mediation hinaus. Das Modell der Cooperativen Praxis. Berlin, 2. Auflage, 2012
MacFarlane Julie, The New Lawyer. Vancouver, 2008
perspektive mediation, Schwerpunktheft «Collaborative Law & Practice» Heft 1, 2014
Schwarz, Karin, Mediation – Collaborative Law – Collaborative Practice bei Trennungs- und Scheidungskonflikten. Linz, 2010
Tesler, Pauline H., Collaborative Divorce. New York, 2006
Tesler, Pauline H., Collaborative Law. Chicago, 2001
Webb, Stuart G./Ousky, Ronald D., The Collaborative Way to Divorce. New York, 2007
Ziehe, Katja/Zirfass Rudolf, Collaborative Law CL – ein neues ADR-Verfahren für Trennung und Scheidung, in: FamPrach, Vierte Schweizer FamilienrechtStage, 2008

Autoreninformation:

Katia Ziehe, Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Familienrecht, Mediatorin SAV Professional Coach IMB, Collaborative Lawyer clp Schweiz. Seit 2002 als Rechtsanwältin und Mediatorin tätig, seit 2004 in eigener Praxis, seit 2008 zusätzlich im CLP tätig. Schwerpunkte: Familienrecht, Sozialversicherungsrecht, Mediation, CLP. Präsidentin des Vereins collaborative law & practice clp Schweiz (früher: Schweizerischer Verein für Collaborative Law, SVCL), Ausbilderin IACP/clp Schweiz für CLP-Fachpersonen, Team-Coaching, dipl. Kampfkunstlehrerin. ziehe@zieheundretz.ch, Ziehe & Retz Rechtsanwältinnen, Postfach, CH-8700 Küsnacht, www.zieheundretz.ch, Tel. +41 44 555 31 80