

## Mediation

# Neue Grundlagen der Streitschlichtung

Durch das Mediationsgesetz wird diese außergerichtliche Konfliktbeilegung in Deutschland auf eine rechtssichere Grundlage gestellt. Zudem werden Standards in der Aus- und Fortbildung von Mediatoren gesetzt. Dies alles trägt zur nachhaltigen Qualitätssicherung bei.

## Jakob Harich

**A**m 26. Juli 2012 trat das „Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung“ (kurz: Mediationsgesetz) in Kraft. Damit folgte Deutschland mit der gesetzlichen Regelung zur Mediation einer Reihe von europäischen Nachbarländern, wie etwa der Schweiz (seit 2011) oder Österreich (seit 2004).

Damit wurden die wesentlichen Grundlagen der Mediation geregelt und ein wesentlicher Beitrag für die Verbesserung der Streitkultur in Deutschland geleistet.

Die außergerichtliche Mediation und der „freie Mediator“

werden durch die Eckpfeiler der gesetzlichen Regelung zudem definiert und gestärkt.

Das Mediationsgesetz (MediationsG) besteht aus neun Paragraphen, ist also überschaubar. Dennoch enthält es die wesentlichen Eckpunkte, die für die Durchführung einer Mediation notwendig sind.

Im Gesetz werden die Möglichkeiten der Mediation (oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung) in der Zivilprozessordnung und in den anderen einschlägigen Prozessordnungen für Familiensachen, Arbeits- Sozial- Verwaltungs- und Finanzgerichtssachen gesetzlich verankert.

### **Mehr Transparenz**

Durch die Definitionen in § 1 MediationsG werden wesentliche Prinzipien festgehalten, die eine Mediation ausmachen. Sie wird als vertrauliches und strukturiertes Verfahren definiert, in dem die Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig

und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.

Der Schutz der Vertraulichkeit ist eine unabdingbare Voraussetzung für das Gelingen einer Mediation. Dabei geht es sowohl um die Vertraulichkeit zwischen Mediator und den Parteien als auch um die Vertraulichkeit in Form der Verschwiegenheitspflicht nach außen, die in § 4 MediationsG gesondert geregelt ist.

In Verbindung mit § 383 Absatz 1 Nr. 6 Zivilprozessordnung (ZPO) hat der Streitschlichter nun auch ein Zeugnisverweigerungsrecht aufgrund seiner Tätigkeit als Mediator und unabhängig von seinem ausgeübten Beruf.

Eine strukturierte Vorgehensweise ist für den Erfolg der Mediation entscheidend. Dabei geht es um das planvolle Vorgehen des Mediators. Dieser trägt die Verantwortung dafür, dass die notwendigen Schritte im Mediationsverfahren eingehalten werden. Weit verbreitet ist ein Pha-



*Jakob Harich war über 25 Jahre in leitender Stellung im Kreditbereich genossenschaftlicher Banken tätig. Er ist selbständiger Rechtsanwalt, zertifizierter Wirtschaftsmediator DGMW und eingetragener Mediator in Österreich.*

*E-Mail: jakob.harich@t-online.de*

senmodell, das sich in fünf Hauptphasen und eine zusätzlich mögliche Vorbereitungsphase gliedert (siehe Hinweis auf Seite 74).

Um die Vielfalt der unterschiedlichen Vorgehensweisen zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber bewusst auf die nähere Definition einer Struktur verzichtet.

Die Freiwilligkeit des Verfahrens (§ 2 Absatz 2 MediationsG) scheint auf den ersten Blick eine Schwäche zu sein, ist aber die wesentliche Stärke der Mediation. Das Mediationsverfahren kann nach § 2 Absatz 5 MediationsG jederzeit von den Parteien oder vom Mediator beendet werden. Dadurch verbinden die Parteien im Mediationsverfahren die Absicht und ihren Willen, tatsächlich eine einvernehmliche Beilegung des Konflikts anzustreben. Die Kooperationsbereitschaft jedes Einzelnen wird dadurch gefordert und ist entscheidend für die angestrebte, einvernehmliche Lösung.

Die Eigenverantwortlichkeit der Parteien ist Ausdruck der Selbstbestimmung, im Gegensatz zu der Delegation der Verantwortung einer Entscheidung (etwa in einem Gerichtsverfahren). Die Parteien nehmen am Mediationsverfahren persönlich teil und bringen sich und ihre Interessen dabei ein, auch wenn sie von Beratern oder Anwälten begleitet werden. Die damit verbundene Selbstbestimmung ist Ausdruck einer immer stärker zu beobachtenden gesellschaftlichen Entwicklung.

Mediation passt in den Zeitgeist, weil immer mehr Menschen nicht länger bereit sind, sich fremdbestimmen zu lassen. Dies gilt auch für die Lösung ihrer Konflikte.



### **Mehr Klarheit**

Das Gesetz definiert den Begriff des Mediators und enthält Regelungen über seine Rechte, Aufgaben und Pflichten: „Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führt.“ (§1 Absatz 2 MediationsG).

Der Mediator muss also persönlich unabhängig von den Parteien sein. Hier ist vor allem im innerbetrieblichen Konfliktmanagement darauf zu achten, dass der als Mediator eingesetzte Mitarbeiter bei der Ausübung seiner Aufgabe (beispielsweise durch eine Betriebsvereinbarung) geschützt wird, etwa vergleichbar mit einem Datenschutzbeauftragten.

Die Neutralität eines Mediators kann auch dadurch infrage gestellt werden, dass die Kosten der Mediation lediglich eine Partei oder eine Rechtsschutzversicherung übernimmt. Der Mediator hat den Parteien alle Umstände offenzulegen, die seine

Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen könnten. Dies ist in den beiden genannten Beispielen geboten. Er kann nur als Mediator tätig werden, wenn die Parteien dem ausdrücklich zustimmen (§ 3 Absatz 1 MediationsG).

Das Gesetz enthält in § 3 weitere Offenbarungs- und Informationspflichten sowie Tätigkeitsbeschränkungen für eventuelle Interessenskollisionen, bei denen die Neutralität des Mediators gefährdet ist und infrage gestellt werden kann. Diese Vorschriften sollen die Parteien davor schützen, dass andere als sachgerechte und interessenbasierte Erwägungen das Ergebnis des Mediationsverfahrens bestimmen.

Neben dem Begriff der Neutralität hat sich auch der Grundgedanke der Allparteilichkeit in der Mediation entwickelt. Allparteilichkeit bedeutet nicht nur, dass der Mediator sich neutral verhält, sondern dass er allen Parteien gleichermaßen verpflichtet ist (§ 2 Absatz 3 MediationsG),

*Mediation kann Brücken bauen*

## Sechs Schritte zur Konfliktlösung

1. Prüfung des konkreten Konflikts auf Mediations-eignung; Vorstellen der Methode der Mediation; Erläuterung des Verfahrens und des Mediationsvertrages
2. Eröffnung des Verfahrens; Mediationsvertrag vereinbaren; Verfahrensregeln festlegen
3. Themensammlung der Konfliktfelder und deren Strukturierung
4. Bearbeitung der Konfliktfelder und Klärung der Interessen (Konflikterhellung)
5. Lösungsoptionen erarbeiten und strukturieren
6. Gemeinsame Lösung vereinbaren und festhalten (Abschlussvereinbarung)

## Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestags zu § 6 MediationsG

- I. Einführung und Grundlagen der Mediation (Gewichtung 18 Stunden; 15 Prozent)
- II. Ablauf und Rahmenbedingungen der Mediation (Gewichtung 30 Stunden; 25 Prozent)
- III. Verhandlungstechniken und -kompetenzen (Gewichtung 12 Stunden; 10 Prozent)
- IV. Gesprächsführung, Kommunikationstechniken (Gewichtung 18 Stunden; 15 Prozent)
- V. Konfliktkompetenz (Gewichtung: 12 Stunden, 10 Prozent)
- VI. Recht der Mediation (Gewichtung 6 Stunden; 5 Prozent)
- VII. Recht in der Mediation, Ermöglichung einer rechtlich informierten Entscheidung bei rechtlich relevanten Sachverhalten (Gewichtung 12 Stunden, 10 Prozent)
- VIII. Persönliche Kompetenz, Haltung und Rollenverständnis (Gewichtung 12 Stunden; 10 Prozent)
- IX. Praxis und Supervision und Intervention in der Ausbildung
- X. Praktische Erfahrungen und Nachweis von Fällen

ohne dabei die Rolle eines Interessenvertreters einzunehmen.

Man könnte Allparteilichkeit auch als interessenneutrale Engagiertheit zur Lösungsfindung definieren. Es wird weiter klargestellt, dass der Mediator keine Entscheidungsbefugnis in der Sache hat, sondern lediglich als Prozessverantwortlicher durch das Verfahren führt. Damit wird ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal in Abgrenzung etwa zu Schlichtungs- oder Schiedsverfahren festgeschrieben.

### Einheitlicher Standard zur Qualitätssicherung

Zentrale Bestimmungen sind die §§ 5 und 6 MediationsG, die Aus- und Fortbildung des Mediators einschließlich der Zertifizierung regeln. Als neue Berufsbezeichnung wird der Begriff des „Zertifizierten Mediators“ eingeführt. Die Voraussetzungen der Zertifizierung werden zukünftig in einer Rechtsverordnung geregelt, zu der das Gesetz die Verordnungsermächtigung enthält.

Derzeit befinden sich die Verbände und Interessengruppen der Mediation in einem Entscheidungsfindungsprozess über Inhalt und Ausgestaltung dieser Verordnung. Der Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages hat in seiner Beschlussempfehlung zum Mediationsgesetz die Grundzüge der Regelung bereits detailliert aufgelistet. Es wird in

Deutschland keine staatliche Stelle geben – wie etwa das Justizministerium in Österreich –, die die Einhaltung der Qualitätsstandards bescheinigen wird. Vielmehr ist vorgesehen, dass diese Aufgabe bei den maßgeblichen Mediatoren- und Berufsverbänden verbleibt und eine privat-rechtlich organisierte Stelle diese Aufgabe übernimmt.

Inhaltlich geht die Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses von einer Mindeststundenzahl von 120 Stunden aus. Zurzeit diskutierte Inhalte und deren Gewichtung finden Sie im Hinweis auf dieser Seite.

Der genaue Termin für den Erlass der Rechtsverordnung ist noch nicht bekannt. Das Bundesjustizministerium hat jedoch erklärt, dass die Rechtsverordnung einen ausreichenden Zeitraum von mindestens einem Jahr zwischen Erlass und ihrem Inkrafttreten vorsehen wird. Damit soll allen Beteiligten ausreichend Zeit verbleiben, sich auf die Verordnung einzustellen.

Unabhängig von der bevorstehenden Regelung wenden eine Reihe von Verbänden seit vielen Jahren eigene Ausbildungs- und Fortbildungsrichtlinien zur Qualitätssicherung der von ihnen zertifizierten Mediatoren an. So hat zum Beispiel die Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft (DGMW) eine Mindeststundenzahl von 200 Stunden

## *Kriterien für die Auswahl eines geeigneten Mediators*

- **Persönliche Voraussetzungen**

*Alter, Geschlecht, Sprachkenntnisse, Empathiefähigkeit, Kommunikationsverhalten im Vorgespräch*

- **Sachkompetenz als Mediator**

*Ausbildung, Quellberuf, aktuelle berufliche Tätigkeit, Branchenkenntnisse, betriebswirtschaftliche/psychologische/juristische/technische Kenntnisse, Veröffentlichungen/Publikationen, eventuelle Vortrags- und Lehrtätigkeit*

- **Prozesskompetenz als Mediator**

*Fragen nach der theoretischen Ausbildung (Wann? Wo? In welchem zeitlichen Umfang? Mit welchen Schwerpunkten? Mit welchem Abschluss?)*

- **Zertifizierungen/Zulassungen**

*Qualitätsstandards eines Verbandes; Zertifizierung, gesetzliche Vorgaben (zukünftig in Deutschland „zertifizierter Mediator“ nach MediationsG)*

- **freiwillige Qualitäts- und Verhaltensregeln**

*beispielsweise „Europäischer Verhaltenskodex für Mediatoren“, Interdisziplinarität des Mediators, Netzwerk des Mediators*

- **praktische Erfahrungen und Referenzen**

- **sonstige Kriterien**

*Haftpflichtversicherung des Mediators, Transparenz des Angebots und der Vergütung*

theoretischer Ausbildung sowie den Nachweis von vier praktisch durchgeführten Mediationsfällen als Voraussetzung für die Erteilung des Zertifikats „Wirtschaftsmediator/in DGMW“ festgelegt.

Es ist noch nicht klar, ob die Rechtsverordnung zu einer Verschärfung oder Lockerung der bereits bestehenden Anforderungen an die Qualität der Ausbildung von Mediatoren führen wird. Auch im Hinblick auf die Kosten, die im Rahmen einer Rechtsschutzversicherung für die Parteien übernommen werden können, erhoffen sich die Mediatoren durch den einheitlichen Qualitätsstandard eine Verbesserung der Akzeptanz des Verfahrens.

### **Parteien wählen den Mediator aus**

Es bleibt auch in Zukunft dabei: Wer die Wahl hat, hat die Qual. Denn trotz der vorgesehenen einheitlichen Qualitätsstandards wird es nicht einfacher, einen geeigneten Mediator auszuwählen. So wurde die Notwendigkeit zum Nachweis einer Haftpflichtversicherung des Mediators für seine Tätigkeit nicht in das neue Gesetz aufgenommen (anders als in Österreich).

Aber nicht nur durch das Vorhandensein eines entsprechenden Versicherungsschutzes empfindet sich der professionell arbei-

tende Mediator. Es ist vielmehr ein ganzer Katalog von Kriterien zu bedenken, um die richtige Wahl zu treffen. Wesentlicher Faktor bleibt aber das Vertrauen, das sich zwischen Mediator und den Parteien aufbauen lässt. Die Chemie muss einfach stimmen. Der Hinweis auf dieser Seite zeigt Ihnen, worauf es bei der Wahl eines Mediators ankommt.

### **Ganzheitlich denken**

Durch das Mediationsgesetz erhält die Mediation als erprobtes und bewährtes Verfahren einen festen Platz in unserer Rechts- und Gesellschaftsordnung. Die

praktische Erfahrung wird zeigen, ob die gesetzliche Regelung tatsächlich die Verbreitung der Mediation unterstützt. Die Qualität der Dienstleistung Mediation und die konkreten Erfahrungen der Konfliktparteien werden die zukünftige Akzeptanz der Mediation entscheidend beeinflussen.

Banken, die das Thema Mediation aktiv aufgreifen und so ihre Kunden über eine nachhaltige und wirtschaftliche Möglichkeit der Konfliktbeilegung informieren, unterstreichen ihre Kompetenz im Sinne einer tatsächlich ganzheitlichen Beratung. BI