Ausgabe 40 / IV. Quartal 2010

Bundesverband
MEDIATION
www.bmev.de

Spektrum der Mediation

Gerichtliche Mediation

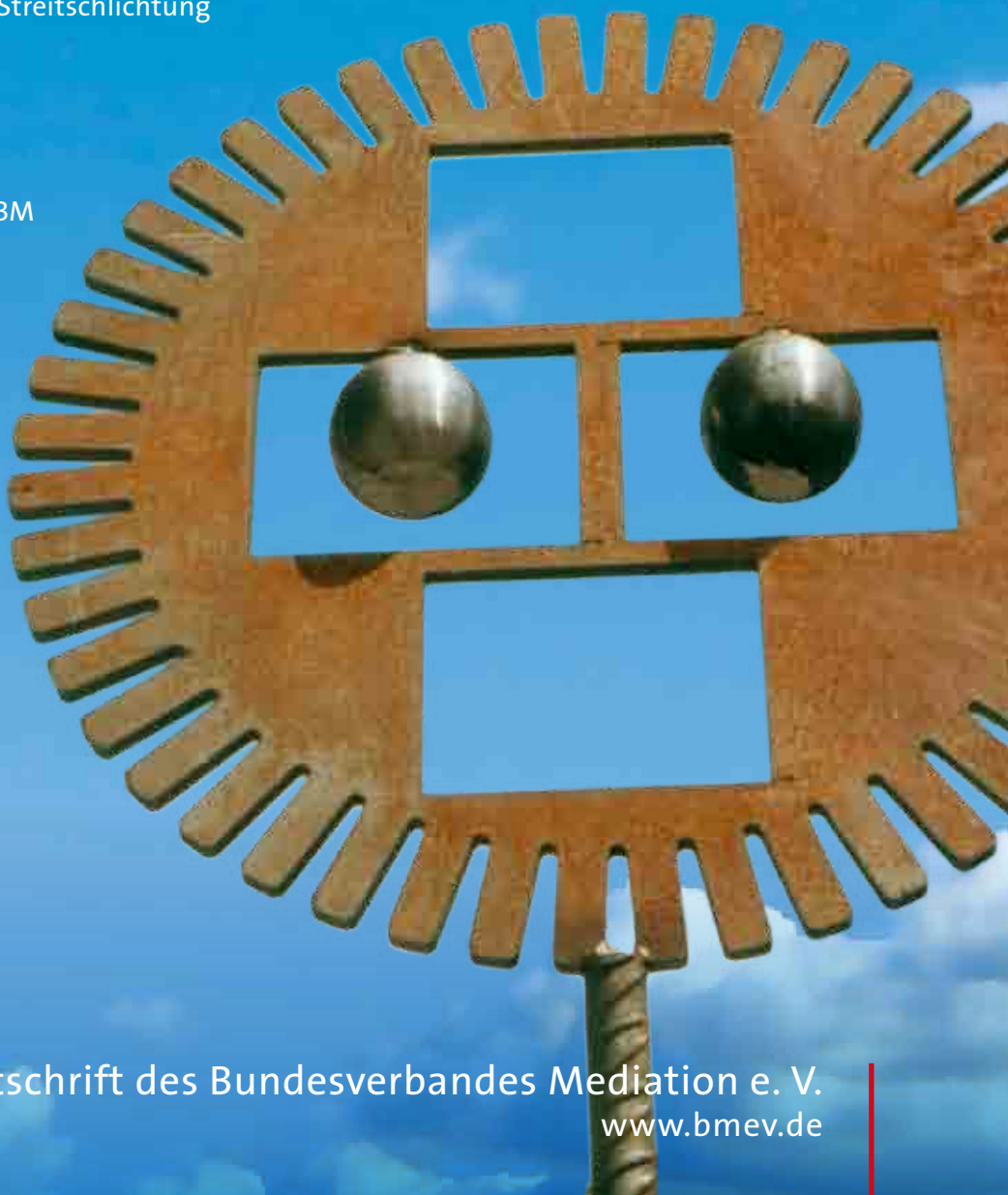
Qualitätssicherung & Weiterentwicklung
Mediation und Justiz – Bestandsaufnahme eines schwierigen Verhältnisses
Pro und Contra gerichtsinterner Mediation
Was wird aus der gerichtsinternen Mediation?
Stellungnahme zum Referentenentwurf

Berichte zum Thema
Strömungen bei der alternativen Streitschlichtung

Das Interview
Kosha Anja Joubert

Berichte aus dem BM
Inge Thomas-Worm verlässt den BM

Hinweise
Marketingkampagne 2011



Die Fachzeitschrift des Bundesverbandes Mediation e. V.
www.bmev.de

Danksagung an den Künstler

Friedrich Popp ist seit 1987 Geschäftsführer des Nürnberger Ausländerbeirates bzw. des heutigen Integrationsrats, Mediator BM und gleichzeitig Künstler. Er hat uns dankenswerter Weise Fotos von seinen Werken für diese Ausgabe zur Verfügung gestellt, die wir im Layout verwenden durften.

Seit 1975, als ihn ein Objekt des Metallbildhauers Jean Tinguely In Amsterdam ergriffen und inspiriert hat, lässt ihn diese Kunstrichtung nicht mehr los. Der Eindruck war so stark, dass Fridrich Popp neben seinem Studium (Germanistik, Politologie, Soziologie und Geschichte in Erlangen, ein Semester Spanisch in Barcelona) die wichtigsten Techniken der Metallbearbeitung erlernte – da traf es sich gut, dass sein Vater Dorfschmiedemeister war.

Was dabei herausgekommen ist, sehen Sie auf den folgenden Seiten.
Seit 1993 stellt er seine Arbeiten auch aus.

Weitere Infos siehe: www.gelassen.eu und www.popp-objekte.de

Gut beraten...

Harald Pühl
Konflikt-Klärung in Teams und Organisationen

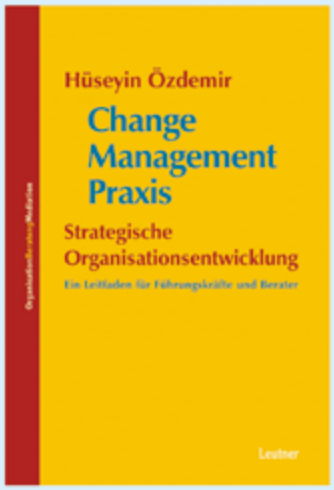
Konflikte werden gemeinhin als lästig, ja als überflüssig betrachtet. Viele Mitmenschen betonen ihr Harmoniebedürfnis und zeigen damit, wie schwer es ihnen fällt zu akzeptieren, dass Konflikte zum Leben dazugehören. Auch in Teams und Organisationen sind sie keine Unfälle, die sich verhindern lassen. Konflikte sind vielmehr ständiger Begleiter von Entwicklung und Veränderung.
Harald Pühl greift in diesem Buch auf seine über 30-jährige Beratererfahrung zurück und zeigt anhand zahlreicher Beispiele, welche Möglichkeiten die Konfliktklärung den direkt Beteiligten und ihrer Organisation bietet.
Er eröffnet neue Perspektiven, indem er die Mediation mit den Methoden der Supervision und Organisationsentwicklung kombiniert.
Für Führungskräfte und Personalverantwortliche eine unverzichtbare Orientierungshilfe, für Supervisoren, Mediatoren und Organisationsberater eine sinnvolle Erweiterung ihres Beraterrepertoires.
208 Seiten, ISBN 978-3-934391-49-9, Euro 24,00/sFr 39,00

LeutnerVerlag
Organisation
Beratung
Mediation

Zehntwerderweg 197,
13469 Berlin
Telefon: 030.402 095-43,
www.leutner-verlag.de

Hüseyin Özdemir
Change Management Praxis
Strategische Organisationsentwicklung -
Ein Leitfaden für Führungskräfte und Berater

Insbesondere in Zeiten der Krise stehen Führungskräfte und Berater vor großen Herausforderungen. Sie müssen ihre Organisationen den stark veränderten Anforderungen der Märkte anpassen. Organisationsentwicklung erweist sich dabei vorwiegend als Change Management. Vor dem Hintergrund vielfältiger nationaler und internationaler Beratungserfahrungen gibt der Autor einen spannenden Einblick in seine Praxis und bietet einen fundierten Überblick über die Arbeitsweisen und methoden, die erprobt und zurzeit in vielen Organisationen im In- und Ausland als strategische OE-Arbeit anerkannt sind. So ist ein Leitfaden für Führungskräfte und Berater entstanden, der zeigt wie Veränderungsprozesse einzuleiten und zu begleiten sind.
380 S., viele Grafiken, ISBN 978-3-934391-47-5, Euro 38,00/sFr 56,00



Inhalt

Gerichtliche Mediation

Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

4 Mediation und Justiz – Bestandsaufnahme eines schwierigen Verhältnisses T. Trenczek & M. Mattioli
13 Mediation und Justiz im internationalen Rechtsvergleich T. Trenczek & M. Mattioli
18 Was wird aus der gerichtsinternen Mediation? R. Greger
21 Referentenentwurf für ein Mediationsgesetz E. Carl
24 Der Referentenentwurf zu einem Mediationsgesetz J. Hohmann
26 Das Thüringer Güterichterverfahren A. Tautphäus
29 Mediation nach Klageerhebung in Nordrhein-Westfalen M. Mattioli
33 Wege der Kooperation A. Leyendecker
37 Das bayerische Güterichterprojekt R. Gemählich
40 Pro Gerichtsinterne Mediation U. Engelfried
42 Contra Gerichtsinterne Mediation A. Kaminski
44 Alles hat seine ›Zeit‹ – auch in der Mediation F. Popp

Berichte zum Thema

47 Strömungen bei der alternativen Streitschlichtung M. Daubney
51 Vom Gerichtssaal zur Mediation L. Anderson
52 Gerichtsnahe Mediation in den Niederlanden

Das Interview

54 Interview mit Kosha Anja Joubert

Berichte aus dem BM

56 Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit J. Hohmann & B. Keydel
59 Inge Thomas-Worm verlässt den BM

Bücher und mehr

60 Praxisbuch Mediation E. Weiler & G. Schlickum
61 Wirtschaftsmediation und Schiedsgerichtsbarkeit U. Sick
62 Konfliktbearbeitung mit Teams und Organisationen R. Ballreich & F. Glasl
64 Konflikt - Kooperation - Konsens C. Lenz, M. Salzer & F. Schwarzinger

Hinweise

65 KundInnenbroschüre: Mediation kann mehr
65 Marketingkampagne 2011 – Wer macht mit?

© Kai Mol - Fotolia.com

Liebe Leserinnen liebe Leser

Die Justiz ist in Sachen Mediation auf dem Vormarsch. Ist das Grund genug, um für Unruhe unter den freien MediatorInnen zu sorgen? Und was passiert dort eigentlich genau? Sollten das nicht lediglich Modellversuche sein, deren Erfahrungen ausgewertet werden, um dann am besten wieder sang- und klanglos abzutauchen? Stattdessen wird die Konkurrenzangst der freien MediatorInnen geschürt? Oder mindestens der Wettbewerb verzerrt. Wir geben in dieser Ausgabe den Stand der Diskussion zur Kenntnis, angefangen mit einer ausführlichen kritischen Bestandsaufnahme des Verhältnisses von Justiz und Mediation von Thomas Trenczek und Maria Mattioli, dicht gefolgt von einem Abriss zu Mediation und Justiz im internationalen Rechtsvergleich von denselben AutorInnen.
In den einzelnen Bundesländern stellt sich die gerichtliche Mediation sehr unterschiedlich dar. Exemplarisch haben wir Berichte aus Thüringen (Tautphäus), Bayern (Gemählich), Rheinland-Pfalz (Leyendecker) und Nordrhein Westfalen (Mattioli) abgedruckt.
Die Diskussion ist eröffnet mit dem Pro Beitrag von Richter Engelfried und dem Contra Beitrag von Richterin a. D. Kaminski. Im Übrigen ist auch der Beitrag von Daubney, Australien, eine ausgesprochene Contra Position.
Herr Greger aus München weist mit seinem Beitrag in die Zukunft mit der Frage: Soll das Modell in den Regelbetrieb übernommen werden? Er zeigt verschiedene Szenarien auf, wie ein Miteinander von gerichtlicher und außergerichtlicher Mediation gelingen kann.
Der Referentenentwurf zur Umsetzung der EU Richtlinie in ein nationales Mediationsgesetz mit den noch kritischen Passagen wird von Herrn Carl (BMJ) dargestellt. Jutta Hohmann als Vorsitzende des BM und Mitglied der ExpertInnenrunde hat dazu eine offizielle Stellungnahme abgegeben.

Wir wünschen uns eine breite Beteiligung unserer Mitglieder an der Diskussion und der Entwicklung auf Länderebene, um z. B. einen Fuß in die Tür zu bekommen wie im Fall der Berliner Mediationszentrale.

Ihre Redaktion
Erwin Ruhnau

Thomas Trenczek und Maria Mattioli*

Mediation und Justiz

Bestandsaufnahme eines schwierigen Verhältnisses

Während die außergerichtliche Mediation in Deutschland noch relativ selten genutzt wird, wird die gerichtsinterne Vermittlung durch Richter und Richterinnen wie selbstverständlich zügig ausgebaut. Dabei lassen Politik und Justiz keine Gelegenheit aus zu betonen, dass der Fokus der Bemühungen auf der außergerichtlichen Mediation liege. Die Praxis sieht freilich anders aus. Der folgende Beitrag liefert eine Bestandsaufnahme zum Verhältnis richterlicher und nicht-richterlicher Mediation, auch um konkrete Anregungen für den laufenden Gesetzgebungsprozess zur Umsetzung der EU-Mediationsrichtlinie zu geben.

I.
Projekte zur richterlichen Mediation

1. Chancen

Die gerichtsinterne Vermittlung durch Richter und Richterinnen wird derzeit bundesweit in einer Vielzahl von Projekten ausgebaut und etabliert. Nahezu überall wird von einer hohen Zufriedenheit aller Beteiligten (Parteien, Parteivertreter, Prozessrichter, RichtermediatorInnen) mit dieser (gerichtlichen) Konfliktbeilegungsmethode berichtet: So hat die Begleitforschung ergeben, dass Mediation sich auf die Beziehung zur gegnerischen Konfliktpartei in den meisten Fällen positiv auswirke und die allermeisten Parteien bei einem neuen Konflikt wieder auf Mediation zurückgreifen würden. Die an anderen Gerichten und auch in Teilen der Anwaltschaft noch verbreitete Skepsis gegenüber dieser Konfliktbeilegungsmethode ist also unberechtigt und vergibt wertvolle Chancen auf eine kosten- und zeiteffiziente einvernehmliche und nachhaltige Konfliktlösung. Das Bundesverfassungsgericht weist zu Recht darauf hin: »Eine zunächst streitige Problemlage durch eine einvernehmliche Lösung zu bewältigen, ist auch in einem Rechtsstaat grundsätzlich vorzugswürdig gegenüber der richterlichen Streitentscheidung.«

* *Die Verfasserin Mattioli arbeitet als RAin und Mediatorin (Master of Mediation)/Lehrbeauftragte nahe Düsseldorf; der Verfasser Trenczek als Professor für Recht und Konfliktmanagement sowie als eingetragener Mediator (BMJ, Wien; S.C. Qld.) und Lehrtrainer (BMWA) in Jena und Hannover.*

[1] *Im Unterschied zur offiziellen Bezeichnung einiger Pilotprojekte zur Richtermediation als »gerichtsnahe Mediation« wird in diesem Beitrag entsprechend der Begriffsbestimmungen in § 1 Referentenentwuf zum MediationsG v. 4.8.2010 folgende Begrifflichkeit verwendet:*

- Gerichtsinterne bzw. gerichtliche Mediation: richterliche Mediation nach Klageerhebung
- Gerichtsnahe Mediation: nicht-richterliche Mediation nach Klageerhebung
- Außergerichtliche Mediation: nicht-richterliche Mediation vor Klageerhebung.

[2] *Im Interesse der Lesbarkeit wurde auf die geschlechtsgerechte Doppelnennung aller Personen- und Berufsbezeichnungen verzichtet und stattdessen eine neutral zu verstehende Form verwendet.*

[3] *Vgl. etwa Zenk, K./Strobl, R./Hupfeld, J./Böttger, A.: Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen – Abschlussbericht der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung, Hannover 2006, S. 116 ff, 165 ff; Spindler, G.: Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen – Abschlussbericht der juristisch-ökonomischen Begleitforschung, Göttingen 2006; Greger, R.: Außergerichtliche Streitbeilegung in Bayern – Abschlussbericht, Erlangen-Nürnberg 2004.*

[4] *Zum Ganzen: Trenczek, T.: Mediation in Niedersachsen weiter ausbauen!, Stellungnahme v. 28.2.2007 im Nds. Landtag – LT-Drs. 15/3008; vgl. auch ders.: Obligatorische Streitschlichtung in Niedersachsen, ZKM 2009, S. 183 ff.*

[5] *BVerfG 14.02.2007 - 1 BvR 1351/01, Rz. 35*

Daher ist die ausdrückliche Intention dieser Pilotprojekte, **zum Bekanntwerden der Mediation als moderne Konfliktbeilegungsmethode** beizutragen, ausdrücklich anzuerkennen. Am hohen Engagement der in den Projektgerichten tätigen »Richtermediatoren« besteht ohnehin kein Zweifel. Darüber hinaus ist zu hoffen, dass in Mediationsgrundlagen und -methoden fortgebildete Richter neben der Einbeziehung mediatorischer Verhandlungskompetenz in ihre reguläre Rechtsprechungstätigkeit auch außerhalb der Pilotprojekte in Zukunft wohl eher geneigt sein werden, für Mediation zu werben (z. B. in den wichtigen »Kantinengesprächen«) bzw. bei den Parteien eine Mediation anzuregen. Jedenfalls könnten sie entsprechend dem gesetzlichen Leitbild des § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO leichter als professionelle »Fallmanager« agieren und nach Prüfung der Mediationseignung die Streitsache an die gerichtsnahe Mediation durch nichtrichterliche MediatorInnen verweisen. Offenbar wird die Mediationseignung von Konflikten innerhalb der Pilotprojekte in einer Vielzahl von Fällen bejaht. Demgegenüber verwundert es umso mehr, dass außerhalb dieser Projekte mediations- und damit nach § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO verweisungsgeeignete Streitsachen nicht aufzutauchen scheinen.

2. Risiken, Mängel und Fallgruben

Dieses augenscheinliche Ungleichgewicht in der Praxis ist umso bemerkenswerter, wenn man unter Zugrundelegung der Begleitforschung die stellenweise euphorische Bilanz der gerichtsinternen Pilotprojekte differenzierter bewertet und hierzu die systemimmanenten Risiken richterlicher Mediation näher betrachtet:[6]

a) Richterliches Rollenverständnis

Nach Art. 19 Abs. 4 S. 1 GG steht jedem der Rechtsweg zu einem Gericht offen, wenn er durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt wird. Damit verknüpft und aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitet ist der sog. **Justizgewährleistungsanspruch** des Bürgers, zur umfassenden Wahrung seiner Rechte die staatlichen Gerichte in Anspruch nehmen zu können und von diesen eine Entscheidung in der Sache treffen zu lassen (vgl. Art. 6 Abs. 1 EMRK). Von vielen Richter-MediatorInnen wird unterschätzt, dass sie von den Parteien auch im gerichtlichen Vermittlungsverfahren zunächst einmal als RichterInnen angesehen werden und deshalb häufig von ihnen alsbald eine rechtliche Einschätzung erwartet wird, die – vor allem, wenn diese frühzeitig erfolgt – hinderlich für die Entwicklung eigener Lösungsideen durch die Parteien und damit kontraproduktiv für ein Gelingen der Mediation sein

kann. Die Versuchung, zu frühzeitig einen solchen »Blick auf das Recht« zu werfen, ist aber umso größer, je enger der Zeitrahmen für die Durchführung der Mediation ist. Viele RichterInnen neigen aufgrund ihrer beruflichen Sozialisation dazu, sich im Interesse einer effektiven Arbeit schnell Lösungsmöglichkeiten zuzuwenden. In einer Mediation geht es aber darum, umfassend die Interessen und Bedürfnisse jeder Seite zu erarbeiten, bevor Lösungsmöglichkeiten entwickelt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass relevante Interessen bei einer Lösung nicht gesehen wurden und deshalb keine nachhaltige Lösung gelingt.

Der Richter profitiert auf der einen Seite von der ihm zugewiesenen Autorität als »Entscheider«, auf der anderen Seite kann gerade die Rolle des Richtermediators bei diesen und in der Perspektive der Konfliktparteien zu Konflikten führen mit der möglichen Folge, dass der autonomen Entscheidung und der Eigenverantwortung als Grundprinzipien der Mediation im gerichtlichen Zusammenhang ein anderer Stellenwert beigemessen wird. So verwundert es nicht, dass etwa der langjährige Mediator und jetzige Richter am Supreme Court of Queensland, Australien Martin Daubney (vgl. auch dessen Beitrag in diesem Heft) stellvertretend für den größten Teil der australischen Richterschaft sich entschieden gegen die richterliche Mediationstätigkeit ausspricht, indem er die grundlegenden und seiner Ansicht nach unüberwindbaren Rollenunterschiede zwischen Richter und Mediator herausstellt.[7] Als MediatorInnen tätige JuristInnen berichten in Supervisionen und Fallreflexionen regelmäßig, dass es aus ihrer Sicht aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Sozialisation am schwierigsten ist, die rechtliche Perspektive nicht in den Vordergrund zu rücken, keine Lösungsvorschläge zu machen und insgesamt eine mediative Grundhaltung zu entwickeln, die sich von der richterlichen Neutralität wesentlich unterscheidet. Indem der Mediator in seiner Person deutlich macht, dass beide Sichtweisen nebeneinander plausibel sind, hilft er den Parteien, dass ihnen ein »Perspektivenwechsel« gelingt, d. h. dass ihnen nicht nur die eigenen sondern auch die Bedürfnisse der anderen Seite in den Blick kommen. Ein Richter muss sich diese von seinem bisherigen professionellen Vorgehen als Entscheider stark abweichende Haltung erst erarbeiten.

[6] Vgl. auch Bercher, A./Engel, M.: Richtungsentscheidungen für die Mediation in Deutschland, JZ 2010, S. 226 ff:

[7] »Directions in ADR – Reflections from the Bench«, Rede vor der Queensland Law Society, Brisbane auf der »Contemporary Issues in ADR Conference« v. 30.10.2008.

Hinzu kommt, dass viele RichterInnen mit zunehmender Berufserfahrung bei der Bearbeitung ihrer Fälle leicht eine Tendenz entwickeln, die von ihnen zu bearbeitenden Fälle möglichst zügig abzuschließen und endgültig zu »erledigen«. Nur so sehen sie sich in der Lage, die hohe Zahl der ihnen zugewiesenen Fälle überhaupt bewältigen zu können. Auch spielen die »Erledigungszahlen« des einzelnen Richters in dienstlichen Beurteilungen eine gewichtige Rolle. Der weiter steigende Arbeitsdruck in der Justiz engt die Bearbeitungszeit der RichterInnen für die einzelne Streitsache so ein, dass die Entwicklung einer »Erledigungs-Mentalität« gefördert wird. Diese »déformation professionelle« wird von vielen Richter-MediatorInnen unterschätzt, wie der Verweis auf den Erfolg »kurzer« Mediationsverfahren zeigt.

b) Gerichtlicher Kontext: Korsett zulasten der mediationsspezifischen Flexibilität

So sind in den Pilotprojekten für die einzelnen Mediationsverfahren i. d. R. begrenzte Zeitbudgets vorgesehen (z. B. 2 ½ Std. beim LG Göttingen[8]). Die richterliche Mediation soll durch die erwarteten Erledigungszahlen der Entlastung der Justiz dienen. Aufgrund der vorgegebenen Zeitbudgets und damit kurzen – als Erfolg gepriesenen – Verfahrensdauer muss aber in Kauf genommen werden, dass die im Rahmen einer Mediation intendierte umfassende Konfliktklärung unter Einbeziehung weiterer Streitthemen und tiefer liegender Ursachen in der Regel nicht erfolgen kann. Eine nachhaltige win-win-Lösung ist bei der gerichtsinternen Mediation eher die Ausnahme.[9] Ein solches Ergebnis ist nach Ansicht der Begleitforschung eher im Rahmen einer außergerichtlichen Mediation zu erzielen.

Hinzu kommt, dass die Richter-Mediation nicht selten unter einem großen Erfolgsdruck steht, da seitens der Justiz(verwaltung) eine hohe Erfolgsquote erwartet wird. Erledigungsmentalität (s. o.) und Erfolgsdruck sind auch deshalb problematisch, weil derartige zeitliche Begrenzungen, die nicht von den Parteien in eigener Verantwortung festgelegt werden, dem Gedanken einer regelgerecht durchgeführten Mediation widersprechen.[10] Die Erledigungs-Mentalität steht einer tiefgehenden Konfliktbearbeitung im Rahmen einer Mediation entgegen: Mediation braucht Zeit!

Auch die Richter-MediatorInnen vom Kammergericht Berlin bekunden fast einmütig, dass sie unter einem enormen äußeren **Zeit- und Erfolgsdruck** ständen und nicht selten Vergleiche zwischen den Konfliktparteien geschlossen würden, für deren Zustandekommen eher sie selbst als die Parteien die treibende Kraft gewesen seien.[11] Je enger also die äußeren strukturellen Vorgaben oder Erwartungen an die richterliche Mediation ausgestaltet sind, desto näher wird die konkrete Vermittlungstätigkeit der bisherigen richterlichen Vergleichstätigkeit kommen.

Belegt wird diese Einschätzung u. a. auch durch eine empirische Untersuchung zur richterlichen Mediationstätigkeit an zwei Landgerichten im Rahmen zweier inzwischen abgeschlossener Pilotprojekte.[12] Diese qualitative Studie ist zu folgenden Ergebnissen gekommen:

- Es wurden tendenziell nicht alle Phasen einer Mediation durchlaufen.
- Die Richter-MediatorInnen konzentrierten sich überwiegend auf die Sach- und Verfahrensebene, während die Beziehungsebene bzw. die emotionale Ebene tendenziell unberücksichtigt blieb.
- Sie verstanden ihre Tätigkeit mehr dahingehend, überhaupt eine Einigung zu erzielen. Teilweise wurde erheblicher Einigungsdruck auf die Parteien ausgeübt.
- Das Recht spielte in der richterlichen Mediation tendenziell eine große Rolle.
- Teilweise wurden Machtelemente so eingesetzt, dass die Verhandlungsführung an das direktive Vorgehen in einer Gerichtsverhandlung erinnerte.
- Den Interessen wurde tendenziell eher wenig Aufmerksamkeit gewidmet.
- Auf die Gefühle wurde tendenziell eher wenig eingegangen.
- Es wurde nur ein Teil der zur Verfügung stehenden kommunikativen Mediationstechniken eingesetzt.

c) Qualität der Einigung

Es muss die Frage erlaubt sein, wie die vielbeachteten Einigungsquoten von teilweise über 80% zu werten sind, d. h. was als »Erfolg« definiert wird, und ob außergerichtliche Mediation durch ein flexibleres Verhandlungsumfeld mögli-

[8] http://www.landgericht-goettingen.niedersachsen.de/master/C36626787_N6717668_L20_D0_I4814288.html.

[9] Vgl. Zenk u. a., (Fn. 3) 2006, S. 116, 165.

[10] Vgl. Monßen, H.-G.: Anwaltmediation und Richtermediation – ein ungleicher Wettbewerb, ZKM 2006, S. 83 ff, 84.

[11] Institut für Konfliktmanagement an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder): Dokumentation des 1. Berliner Symposiums zur Gerichtlichen Mediation am Kammergericht Berlin »Richter und Anwälte im Dialog« v. 27.3.2007, Arbeitsgruppe 6 (»Was heißt Erfolg in der Gerichtsmediation?«), S. 7: http://master-mediation.euv-frankfurt-o.de/downloads/Kurzdokumentation_Berliner_Symposium_zur_Gerichtlichen_Mediation_2007.pdf.

[12] Warwel, D.: Gerichtsnahe Mediation – Empirische Untersuchung der Verhaltens- und Vorgehensweisen von Richtermediatoren in gerichtsnahen Mediationsverfahren (Diss.), Berlin 2007.

cherweise eine andere Qualität der Einigung herbeiführen kann. Die Verfasser haben die Erfahrung gemacht, dass es abhängig etwa vom Eskalationsgrad des Konflikts – der ja gerade bei einer Klageerhebung zumeist sehr hoch ist – erst einiger Zeit bedarf, bis zwischen allen Beteiligten Vertrauen aufgebaut ist und sich die Konfliktparteien hinsichtlich ihrer eigentlichen Interessen und Anliegen öffnen – das Wesensmerkmal von Mediation und Grundvoraussetzung für eine selbstbestimmte und dauerhafte Befriedung des Streitverhältnisses. Dieser Aspekt hat bisher in der Evaluation reiner Erledigungszahlen keinen Eingang gefunden und wurde auch in der Fachöffentlichkeit zu wenig diskutiert.

d) Qualifikation der VermittlerInnen

Der berechtigte Anspruch der Parteien auf die Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen Angebots des Zugangs zum Recht bedingt, dass die Alternativangebote, die die Justiz den Parteien bereitstellt und häufig auch nahelegt, einen vergleichbar hohen **Qualitätsstandard** haben müssen. Dies gilt umso mehr als die Mediation durch Richter, also durch die mit einem »Amtsbonus« versehenen Vertreter der dritten Gewalt, angeboten wird. Ein solches Angebot hat naturgemäß ein wesentlich höheres »Gütesiegel«, als freie Anbieter dies durch eine gute Mediationspraxis und/oder Werbungsmaßnahmen erreichen können. Ein solcher Vertrauensvorschuss (um nicht zu sagen informelles »Gütesiegel«) müsste freilich durch eine entsprechende Qualifikation untermauert sein. In der Realität erfüllen jedoch die Richter-MediatorInnen nur in wenigen Einzelfällen die Anforderungen, die die Fachverbände BAFM, BM und BMWA als Mindestqualifikation erwarten.

Aus Kostengründen sind allerdings die Landesjustizverwaltungen nicht bereit, einen entsprechend hohen Ausbildungsstandard für ihre Richter-MediatorInnen zu finanzieren oder auch nur mitzufinanzieren, so dass nur einige besonders engagierte RichterInnen die Ausbildung auf eigene Kosten absolviert haben. Die von zahlreichen Landesjustizverwaltungen angebotenen Kurz-Ausbildungen sind in Qualität, Breite und Tiefe der Ausbildung völlig unterschiedlich. Daraus ergibt sich für die gegenwärtige Praxis die bedenkliche Folge, dass ein auch nur halbwegs einheitliches Angebot von Mediation

durch Richter-MediatorInnen als Alternative zu der grundgesetzlich verbürgten Justizgewährung sich nicht entwickelt hat und wegen der Zuständigkeit der Länder auch nicht zustande kommen kann. Durch eine Kurzausbildung können den RichterInnen zwar das Verfahrensmodell, mitunter auch gewisse Techniken und Methoden der Mediation, insbesondere auch Kommunikations-, Gespräch- und Fragetechniken vermittelt werden, nicht aber die Entwicklung der spezifischen MediatorInnen-Haltung.

e) Mediation und Recht

Viele der o. g. Risiken und Fallgruben betreffen nicht nur die Justiz und die Richter, sondern den **Umgang mit dem Recht**[14] als solchen und sollten deshalb auch von allen (anderen) Juristinnen und Juristen, insbesondere den Rechtsanwälten bedacht werden. Mediation und andere konsensorientierte Verfahren wurden ja gerade als Alternative zur rechtsorientierten und rechtsförmigen Streitregelung wiederentdeckt und entwickelt. Sie zeichnen sich durch ihre interdisziplinäre Basis und Ausrichtung aus und sind im positiven Sinne eklektizistisch. In der Mediation geht es um einen »äquilibristischen Tanz zwischen den Welten«[15], für den transdisziplinäre Erkenntnisse und Handlungskompetenzen konstitutiv sind. Rein rechts- und vergleichsorientiert arbeitende VermittlerInnen, Anwalts- und RichtermediatorInnen stoßen deshalb recht schnell an die Grenzen ihrer Vorgehensweise. Mittlerweile hat sich deshalb die Überzeugung durchgesetzt, dass eine fachgerechte Mediation gerade keine Rechtsberatung oder eine auf Rechtspositionen ausgerichtete Verhandlung beinhaltet.[16] Die gelegentlich zu hörende Behauptung, Rechtsberatung gehöre zum »Kern der mediativen Aufgabe« mag auf die traditionell kompromiss- und vergleichsorientierte Tätigkeit von RechtsanwältInnen und RichterInnen zutreffen, hat allerdings ein (methodisch) schlichtes Vermittlungsmodell (settlement, evaluative mediation) im Blick, welches der justiziellen Verfahrenslogik verhaftet bleibt und sich deshalb gerade von einer Mediation unterscheidet.[17] Es geht

[13] *Vgl. Creutz, DRiZ 2007, S. 11; Trenczek, T.: Gute Mediatoren – Zur Fachlichkeit von Konfliktvermittlern,ZKM 2008, S. 16 ff.*

[14] *Vgl. Trenczek, T.: Recht in der Mediation, perspektive mediation 2/2006; S. 93 ff; ders.: Streitregelung in der Zivilgesellschaft – Zeitschrift für Rechtssoziologie, Bd. 26, Dez. 2005, S. 3 ff.*

[15] *Watzke, E.: Äquilibristischer Tanz zwischen den Welten, Bonn 1987.*

[16] *Vgl. § 2 Abs. 3 Ziff. 4 RDG sowie die Begründung zum Referententwurf des dt. Mediationsgesetzes v. 4.8.2010, S. 12.*

[17] *Aus den Untersuchungen von Wasilewski (Streitschlichtung durch Rechtsanwälte, Köln 1990, S. 36 u. 72) ist bekannt, dass zwar die meisten Rechtsanwälte außergerichtliche Verhandlungen von Streitsachen führen und so etwa 70% der Streitfälle durch außergerichtliche Einigung beigelegt werden. Wenn allerdings auf beiden Parteiseiten Anwälte tätig werden, sind dies nur noch etwa 25%.*

in der Mediation vielmehr um die Klärung der hinter den Rechtspositionen stehenden Interessen. Nicht rechtliche Fragen, sondern ökonomische, soziale und persönliche Interessen und Bedürfnisse stehen im Vordergrund, ganz gleich, ob es sich um eine Familienmediation, eine sog. Wirtschaftsmediation oder um strafrechtlich relevante Konflikte handelt.

Dennoch ist nicht abzustreiten, dass der Einstieg in einen Mediationsfall häufig rechtlicher Art ist und dass die Einleitung eines Mediationsverfahrens den Lauf gewisser Ausschlussfristen gerade nicht hemmt (z. B. die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage), genauso wie in vielen Abschlussvereinbarungen (auch) die Regelung rechtlicher Verhältnisse anzutreffen ist. Insoweit ist die Abschlussvereinbarung selbstverständlich nur wirksam, wenn sie zwingendem Recht (auch Formvorschriften) entspricht. Aber auch das dispositive Recht kann (muss aber nicht) von den Parteien als ein wesentlicher Orientierungspunkt für mögliche Konfliktlösungen bzz. Nichteinigungsalternativen erörtert werden. Vorhandene Rechtskenntnisse dürfen jedoch nicht zu einer auf Rechtspositionen orientierten Verfahrensführung verleiten und damit den Blick auf die Interessen und Bedürfnisse der MediandInnen verstellen. MediatorInnen – auch wenn sie in Rechtsfragen geschult und als Richter oder Rechtsanwalt tätig sein sollten – sind bei einer über die bloße allgemeine Rechtsauskunft hinausreichenden Rechtsberatung stets in Gefahr, ihre **Allparteilichkeit** zu verlieren.

Selbstverständlich können JuristInnen transdisziplinäre Kompetenzen erwerben. Dies ist nicht nur möglich, sondern für eine, fachlichen Standards entsprechende Mediation unabdingbar. Es ist aber absurd, wenn in Diskussionen und Stellungnahmen ungeniert von einem offenbar als »natürlich« angesehenen Qualifizierungsvorsprung und Mediator-Eignung juristischer Vermittler ausgegangen wird. Was Juristen mitunter als Vorkenntnisse im Hinblick auf das Recht einzubringen haben, haben sie im Hinblick auf andere Mediationskompetenzen ggf. nachzuholen. Um beim »äquilibristischen Tanz zwischen den Welten« die Balance nicht zu verlieren sind transdisziplinäre Erkenntnisse und Handlungskompetenzen unabdingbar.

Mit Blick auf die Praxis muss man bedauerlicherweise feststellen, dass auf dem Markt der Mediationsanbieter zwischen RechtsanwaltsmediatorInnen und nichtjuristischen Berufsgruppen ein mitunter heftiger Verdrängungswettbewerb zulasten nicht-anwaltlicher MediatorInnen mit nicht immer fairen Methoden (z. B. Werbung von Mediation und Rechtsberatung in einer Hand) stattfindet und die anfangs noch beidseitig beschworene interdisziplinäre Kooperation abnimmt. Es wäre ein Fehler, die Dominanz der justizinternen Mediation nun durch die Monopolisierung der Mediation durch Rechtsanwälte begegnen zu wollen. Das täte der Mediation sicher nicht gut – weder im Hinblick auf eine insgesamt gesteigerte Akzeptanz bei den potentiellen Nutzern noch im Hinblick auf die notwendige Qualitätssicherung.

3. Zwischenfazit

Zusammenfassend kann man wohl feststellen, dass es sich bei der Vermittlung im Gericht eher um ein erweitertes Vergleichsverfahren mit mediativen Elementen (in diesem Sinne eine vielleicht »integrierte Mediation«) handelt und nicht um eine auf eine umfassende Konflikt- und Interessenklärung abzielende Mediation, die im angelsächsischen Raum als »interest based mediation« von den Schlichtungsansätzen der »settlement mediation« abgegrenzt wird.[18] Man darf und kann in diesem Kontext wohl nicht mehr erwarten, noch schmälert es die positiven Resultate der gerichtsinternen Ausgleichsbemühungen, denn mit einer im Gericht ausgehandelten Kompromisslösung

scheinen die Parteien allemal zufriedener zu sein als mit einer streitigen Entscheidung.

Die positiven Ergebnisse der Modellprojekte zur gerichtsinternen Mediation resultieren freilich im Wesentlichen aus einem Vergleich der internen Gerichtsmediation mit dem traditionellen gerichtlichen Streitverfahren. Allerdings fehlt es an der Klärung der viel interessanteren Frage, ob und welche Ergebnisse Mediation außerhalb der Gerichte erzielen kann. Der große Mangel der gerichtsinternen Mediation ist, dass die Parteien erst Klage erheben müssen, um in den Genuss der Mediation zu kommen.

II.
Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Rechtsgrundlage

Die bundesweit zunehmende Anzahl von jeweils über mehrere Jahre angelegten Pilotprojekten darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine saubere Rechtsgrundlage für Richtermediation

[18] Zu den verschiedenen Vermittlungsansätzen vgl. Trenczek, T.: Fachgerechte Mediation – Qualitätsstandards in der Konfliktvermittlung, Zeitschrift für Rechtspolitik 8/2008, S. 186 ff.

bisher fehlt – eine trotz allen Erprobungswillens für ein mittlerweile als Dauereinrichtung implementiertes Angebot rechtsstaatlich nicht mehr zu rechtfertigende Situation. Die erneute Diskussion würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen,[19] die grundlegenden Bedenken scheinen aber im Hinblick auf die nun in § 1 Abs. 1 Nr. 3 sowie Art. 2 (Änderung des § 15 GVG) RE des Mediationsgesetzes mit gefundene Regelung offenbar nicht ausreichend beachtet worden zu sein.

2. Wettbewerbsrecht

Im Rahmen aller bisherigen Pilotprojekte zur richterlichen Mediation sind die Mediationskosten durch die Gerichtskosten abgedeckt. Alle Versuche, die außergerichtliche Mediation (auch nach Klageerhebung) zu fördern, sind zum Scheitern verurteilt, solange die Wahl der richterlichen Mediation aus Sicht der Parteien einen entscheidenden Wettbewerbs- weil Kostenvorteil bringt. So gab es schon vor Jahren gerichtsnahe, aber außergerichtliche Initiativen (z. B. Mediationsbüro am AG/LG in Stuttgart und Hannover[20]), in denen sich Mediationsinteressierte meldeten, von einer Mediation aber absahen, da diese anders als die gerichtsinterne Mediation gesondert berechnet werde. Zum Teil gibt es geradezu groteske Entwicklungen: Am AG Hannover musste das von dem gemeinnützigen Verein fairmittelt e. V. über 8 Jahre getragene und von einer interdisziplinär zusammengesetzten Gruppe von (anwaltlichen und nichtjuristischen) MediatorInnen durch ehrenamtliches Engagement betriebene Mediationsbüro seine Arbeit zum Ende des Jahres 2009 einstellen, nachdem die »Gerichtsmediation« in Hannover nicht nur am LG, sondern auch am AG eingeführt wurde.

Ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage muss sich das justizielle Mediationsangebot jedoch im Rahmen des Wettbewerbsrechts, hier insbesondere des § 3 UWG, halten:[21]

Um eine unlautere und damit wettbewerbswidrige Preisunterbietung zu vermeiden, wäre eine angemessene Kostenregelung, die sich an den Vergütungssätzen privatwirtschaftlich tätiger MediatorInnen orientiert, vorzusehen. Aus wettbewerbsrechtlicher Sicht darf also die einseitige **staatliche Subvention von Richtermediation** kein Dauerzustand bleiben. Dies ist auch mit Rücksicht auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz geboten, da es nicht vom jeweiligen Gerichtsstandort abhängen darf, ob die Konfliktparteien von dem Kostenvorteil gerichtsinterner Richtermediation (keine zusätzlichen Gerichtskosten) profitieren können oder – wo diese nicht angeboten wird – nichtrichterliche Mediation nur zu den marktüblichen Vergütungssätzen in Anspruch nehmen können.

Das bestehende Angebot richterlicher Mediation ist nur dann nicht wegen »Ausnutzung öffentlicher Ressourcen zum Wettbewerb« unlauter und damit wettbewerbswidrig, wenn die Belange von privaten Anbietern außergerichtlicher Mediationsdienstleistungen so wenig wie möglich beeinträchtigt werden. Hierzu müssten die Gerichte bereits in den laufenden Pilotprojekten die Konfliktparteien auch auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme privater AnbieterInnen hinweisen, was aber i. d. R. nicht geschieht. Auch wenn dem Wettbewerbsrecht kein allgemeiner Subsidiaritätsgrundsatz zu entnehmen ist, so ist doch fraglich, ob überhaupt ein Bedarf für die Richtermediation besteht. Ihr erklärtes **Hauptziel einer Entlastung der Justiz** wird doch erst dann in größerem Umfang erreicht, wenn RichterInnen für die Mediationstätigkeit von ihren Aufgaben als Prozessrichter nicht mehr freigestellt werden müssen, sondern von dem vorhandenen rechtlichen Instrumentarium in § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO in größerem Umfang Gebrauch gemacht wird und die mediationsgeeigneten Fälle vermehrt in die außergerichtliche Mediation (zurück-) verwiesen werden.

Anderenfalls könnte ein flächendeckendes, niedrigschwelliges gerichtsinternes Mediationsangebot langfristig sogar einen positiven Anreiz dazu setzen, den Rechtsweg allein mit der Intention zu beschreiten, sich die Wettbewerbsvorteile der richterlichen Mediation gegenüber der außergerichtlichen Mediation zu sichern (»Flucht in die gerichtsinterne Mediation«). Richtig verstanden soll Mediation gerichtliche Streitverfahren aber

[19] Hierzu ausführlich: Spindler (Fn. 3) 2006, 8 ff; ders.: ZKM 2007, S. 79 ff; Volkmann, J.: Mediation im Zivilprozess (Diss.), Göttingen 2006, S. 16 ff, 46 ff; Monßen, H.-G. a.a.O. ZKM 2006, S. 83 ff.

[20] Das Mediationsbüro am AG/LG Stuttgart wurde bereits Ende 2002 mangels Fallzuweisungen eingestellt (vgl. Justizministerium Baden-Württemberg: Modellversuch »Außergerichtliche Konfliktbeilegung« am Landgericht Stuttgart und Amtsgericht Stuttgart, Abschlussbericht, Stuttgart 2002).

[21] Vgl. Spindler (Fn. 3) 2006, S. 17 ff.

gerade verhindern und nicht vermehren. Gelangt also ein mediationsgeeigneter Konflikt aus welchen Gründen auch immer vor Gericht, so sollte Mediation als Verfahrensalternative gegenüber den Konfliktparteien entsprechend dem gesetzlichen Leitbild aktiv angeregt werden, damit diese Fehlleitung möglichst frühzeitig im Prozessverlauf durch Rückverweisung auf die außergerichtliche bzw. gerichtsnahe Mediation behoben wird.

III.
Integratives Gesamtkonzept zur Förderung der außergerichtlichen Mediation

Politik und Justiz lassen keine Gelegenheit aus zu bekunden, dass vorrangig die außergerichtliche Mediation zu fördern ist. Die »Förderung« ist jedoch bisher ausschließlich der richterlichen Mediation zu Gute gekommen, die so in den Fokus der gerichtlichen Praxis und der öffentlichen Wahrnehmung gerückt ist. Diese Entwicklung widerspricht der Wertung des Bundesverfassungsgerichts[22] und auch dem Willen des Gesetzgebers: Gerade für den Fall, dass sich in mediationsgeeigneten Fällen der eingeschlagene Rechtsweg als nicht zielführend erweist, ist nach der gesetzgeberischen Wertung des § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO die (Rück-)Verweisung auf die außergerichtliche Streitschlichtung als Mittel der Wahl vorzugswürdig.[23] Es muss hier also darum gehen, durch eine effiziente Verzahnung zwischen Gericht und außergerichtlicher Mediation das Potential der Mediation im Interesse eines nachhaltigen Rechtsfriedens unter Berücksichtigung des Entlastungsinteresses der Justiz weitestgehend auszuschöpfen.
Statt **justizieller Alleingänge** tut ein **kooperatives Vorgehen aller Akteure** in einem durchdachten Gesamtkonzept Not.

1. Staatlicher Beitrag

Statt die falsche Richtung durch die Öffnung und Schaffung einer Rechtsgrundlage im Rahmen des kommenden Mediationsgesetzes zu zementieren (vgl. z. B. § 278a ZPO-E, § 15 GVG-E; vgl. hierzu Mattioli/Trenczek in diesem Heft) sollte die allzu großzügige Erlaubnispraxis von sog. Pilotprojekten zur richterlichen Mediation zurückgefahren werden. Stattdessen sollten alle Richter gezielt im **Fallmanagement** fortgebildet werden, so dass sie zum einen das Potential der außergerichtlichen Streiterledigung kennen lernen und zum anderen die Mediationseignung von Streitsachen kompetent beurteilen können mit dem Ziel der Rückverweisung der Konfliktparteien in die außergerichtliche Mediation, um so Justizkapazitäten für die Kernaufgabe der Rechtsprechung freizuhalten.

Auf diesem Weg sollte die außergerichtliche bzw. gerichtsnahe Mediation durch nicht-richterliche MediatorInnen neben dem Rechtsweg[24] als ein gleichwertiger und integraler Bestandteil des teils staatlichen, teils privaten Konfliktbeilegungssystems etabliert, kommuniziert und öffentlich wahrgenommen werden.[25]

2. Justizieller Beitrag

Ziel ist also die Entwicklung eines kooperativen Systems zur optimalen Behandlung des jeweiligen Konflikts: Streitigkeiten, die für eine einvernehmliche Lösung prädestiniert sind, sollten von den Gerichten ferngehalten werden, damit diese sich auf ihre eigentliche Rechtsprechungsaufgabe konzentrieren können. Sollten mediationsgeeignete Konflikte dennoch vor Gericht rechtshängig gemacht worden sein, muss die Fehlleitung rückgängig gemacht werden, indem die Richterschaft von ihrem gesetzlichen Vorschlagsrecht in § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO verstärkt Gebrauch macht.[26]

[22] BVerfGE v. 14.2.2007, Az. 1 BvR 1351/01, Rz. 35: »Eine zunächst streitige Problemlage durch eine einverständliche Lösung zu bewältigen, ist auch in einem Rechtsstaat grundsätzlich vorzugswürdig gegenüber einer richterlichen Streitentscheidung.

[23] BT-Drucks. 14/4722, Begründung zur ZPO-Reform 2002, zu § 278 n. F., S. 84 u. 62.

[24] Vgl. hierzu die Entwicklung in den Niederlanden, hierzu Trenczek/Mattioli «Gerichtsnahe Mediation im internationalen Rechtsvergleich" in diesem Heft sowie die Dokumentation des Nl. Justizministeriums (www.mediationnaastrechtspraak.nl sowie in diesem Heft).

[25] Vgl. auch die Regelungsempfehlung der von der Bundesregierung zur Vorbereitung des laufenden Gesetzgebungsverfahrens beauftragten Gutachter, die mit guten Gründen eine staatliche zeitlich befristete Anschubfinanzierung außergerichtlicher Mediation sowie eine Mediationskostenhilfe befürwortet: Steffek, F.: Rechtsvergleichende Erfahrungen für die Regelungen der Mediation, RabelsZ 2010 (Bd. 74), S. 841 ff (871 f. u. 879 f.).

[26] Vgl. die Regelungsempfehlung von Steffek a. a. O., RabelsZ 2010, S. 868 zur Einführung einer Pflicht der Richter (und auch Berater) die Mediationseignung einer Streitsache zu prüfen und bei Mediationseignung den Parteien einen unverbindlichen Hinweis zu geben.

An Gerichten, wo bereits richterliche Mediation angeboten wird, ist – jedenfalls solange die Rechtslage nicht geklärt ist – eine Konfliktanalyse auch im Hinblick auf die geeignete Verortung der Mediation – gerichtsintern oder außergerichtlich – vorzunehmen: Aufgrund der systemimmanenten Grenzen gerichtsinterner Richtermediation (s. o. II.2) muss der verweisende Richter oder ein gesondert bestellter »Fallmanager« feststellen, um welche Art von Konflikt es sich konkret handelt. Sollte es sich etwa um einen typischen Beziehungskonflikt handeln, dann ginge dessen angemessene Bearbeitung über das einem Richtermediator zur Verfügung stehende Zeitbudget von i. d. R. 2-3 Std. erheblich hinaus.[27] Hier würde die außergerichtliche nicht-richterliche Mediation den variablen Zeitrahmen bieten können, den eine dauerhafte Beilegung des »Konflikts hinter dem Konflikt« bedarf.

Für eine solche **Zuweisung nach Arbeitsschwerpunkten**[28] böte sich also eine zweistufige Prüfungsfolge durch das Gericht an:

(1)
Zum einen muss die Mediationseignung des jeweiligen Konflikts geprüft werden. Freilich ist es **nicht** möglich, eine erschöpfende **Positivliste** für die Mediation geeigneter Konflikte aufzustellen. Man kann vielmehr zunächst davon ausgehen, dass jeder Konflikt geeignet ist, einer einvernehmlichen Regelung zugeführt zu werden. Wesentlich für die mediative Verhandlungsführung ist die Bereitschaft der Streitparteien, wieder miteinander ins Gespräch zu kommen. Besonders angezeigt ist eine Mediation jedoch, wenn

- die Konflikte in einem auf gewisse Dauer angelegten Verhältnis auftreten und die Konfliktparteien ein Interesse an der Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung guter Beziehungen zueinander haben
- eine komplexere Konfliktsituation nicht nur im Hinblick auf einzelne Streitpunkte, sondern in ihrem gesamten Umfang geregelt werden soll
- eine auf die konkrete Lebens- oder Geschäftssituation der Beteiligten individuell zugeschnittene Lösung gefunden werden soll
- eine einvernehmliche interessengerechte Regelung für die Zukunft angestrebt wird.

Gegen die Durchführung einer Mediation spricht, wenn

- eine Partei nicht in der Lage ist, eigenverantwortlich zu handeln, oder keinen Entscheidungs- oder Verhandlungsspielraum hat (z. B. bei zwingendem Recht)
- ein extremes, von MediatorInnen nicht mehr auszugleichendes Machtungleichgewicht zwischen den Parteien besteht
- die Öffentlichkeit der Verhandlungen notwendig ist bzw. wenn ein überragendes öffentliches Interesse am Ausgang des Verfahrens besteht
- Interesse an einer grundsätzlichen Klärung einer Rechtsfrage zur Schaffung eines Präzedenzfalles besteht.

(2)
Daraufhin muss aufgrund einer weitergehenden Konfliktanalyse eine Einschätzung darüber getroffen werden, ob für die optimale Bearbeitung das gerichtsinterne Mediationsangebot für die erforderliche Tiefe der Konfliktbearbeitung genügend Ressourcen zur Verfügung stellen oder eher das auch in zeitlicher Hinsicht flexiblere Verhandlungsumfeld außerhalb des Gerichts eine nachhaltige Konfliktbeilegung sicherstellen kann.

3. Beitrag der Mediatoren

Auch MediatorInnen, ob Juristen oder Angehörige anderer Professionen, sind gefordert, einen Beitrag zur Etablierung der außergerichtlichen Mediation als eine zweite Säule der Rechtspflege zu leisten:

➔ Mediative Grundkenntnisse gehören heute zur Schlüsselkompetenz jeder Berufsgruppe, die mit sozialen Konflikten zu tun hat, seien es Juristen, Ökonomen/Steuerberater oder psychosoziale Berufsgruppen. Sie müssen ihre Klienten und Mandanten umfassend über alle zur Verfügung stehenden Wege der Konfliktbehandlung aufklären können.

➔ Die bestehenden Vorbehalte in der Anwaltschaft gegenüber Mediation müssen überwunden werden, um der Mandantschaft ein zeitgemäßes Dienstleistungsangebot (begleitende, parteiliche Beratung durch Rechtsanwälte in Mediationsverfahren) präsentieren zu können, das zugleich für den Anwalt wirtschaftlicher als eine langwierige und aufwändige Prozessführung sein kann.[29]

➔ Die an fachlichen Standards interessierten Mediationsverbände in Deutschland sollten nicht in ihrem Bemühen nachlassen, sich auf einheitliche **Qualitätsstandards** zu verständigen. Der Markt verlangt dringend nach einer Anlaufstelle für Mediationsinteressierte, bei der man sich gezielt über Mediation informieren kann und auf Wunsch an für den konkreten Konfliktfall geeignete

[27] Nach einer Mitgliederbefragung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM) waren bei Familien-, Erb- und Wirtschaftsmediationen mit familiärem Hintergrund durchschnittlich 6,4 Mediationssitzungen à 90 Minuten erforderlich, vgl. zum Ganzen: Spangenberg, E./Spangenberg, F.: Grenzen der gerichtsinternen Mediation, ZKM 2009, S. 68 ff.

[28] Vgl. Spangenberg/Spangenberg a.a.O. ZKM 2009, S. 70.

[29] Bercher/Engel (Fn. 6, JZ 2010, S. 230 f.) diagnostizieren eine bisher meist unvollständige Beratung des Mandanten im anwaltlichen Erstgespräch hinsichtlich der möglichen Verfahrensalternativen zum Gerichtsprozess und eine daraus resultierende mangelhafte Informationsgrundlage des Mandanten für die Wahl der seinen Interessen am ehesten entsprechenden Verfahrensoption.

MediatorInnen vermittelt wird.
Nur im Wirtschaftsbereich können die Konfliktbeteiligten ein ihren Interessen entsprechendes Konfliktmanagementsystem selbst etablieren. Sie entziehen sich bereits zunehmend der Definitionsmacht der staatlichen Justiz, indem sie bereits im Vorfeld vertragliche Klauseln vereinbaren, nach denen auch im Konfliktfall eine außergerichtliche, konsensorientierte Streiterledigung Vorrang hat. Was die Wirtschaft aus eigener Kraft kann, bedarf im Hinblick auf die einzelnen BürgerInnen entsprechender Angebote und eines unterstützenden institutionellen Rahmens durch eine einerseits Verbraucher schützende und andererseits die Berufsfreiheit garantierende normative Regelung.

➔ Wenn Mediation im Sinne einer **spezifisch fachlichen Qualifizierung** und die MediatorInnen als Profession ernst genommen werden und von potentiellen Nutzern Vertrauen entgegen gebracht bekommen soll, kann es keine Bedenken gegen die Anerkennung einer 200 Std. Mindestqualifikation geben. Eine solche Basis erscheint eher zu niedrig als zu hoch. Widerstände sind hier nur von Berufsverbänden zu erwarten, die für ihre Mitglieder »Pfründe sichern« wollen. Mediation ist ein strukturiertes Verfahren,[30] spezifisches Prozesswissen ist deshalb notwendig, aber nicht ausreichend. Die spezifischen Kommunikations- und Mediationsmethoden der Mediation[31] lassen sich nicht in einem Wochenend- oder 90 Std.-Kurs vermitteln bzw. erwerben. Wichtiger aber als jede Methode und Technik ist die Entwicklung einer empathischen, allparteilichen **Haltung**. Vor allem Personen, die gewohnt sind, Entscheidungen zu treffen, fällt es sehr schwer, diese Erkenntnis in praktisches Handeln umzusetzen (s.o. I.2.b). Die mediative Kunstfertigkeit und spezifische Mediatorenhaltung zu erwerben bedarf eines kontinuierlichen Trainings über einen längeren Zeitabschnitt mit anderen Menschen, begleitete Praxis und kontinuierliche Reflexion. Selbstverständlich muss auch die fortlaufende Weiterqualifizierung gesichert und eine Zertifizierung hieran geknüpft sein. Es geht freilich nur um die Sicherstellung von Mindeststandards, ein – wie auch immer zu definierendes – Optimum ist schon aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 12 GG; Verhältnismäßigkeitsprinzip) nicht durchsetzbar.

➔ Es muss ein transparentes **Listen- bzw. Benennungssystem** für MediatorInnen geschaffen werden, das für einen hohen Qualitätsstandard (Qualifikation, Spezialisierung, Erfahrung) einsteht. Dieser Mindeststandard muss das interdisziplinäre Potential der Mediation anerkennen und ausschöpfen, indem außerjuristische Kompetenzen angemessen berücksichtigt werden. Solche Listen mit akkreditierten MediatorInnen unter Angabe ihrer jeweiligen Spezialgebiete könnten auch in Kooperation mit dem Bundesjustizministerium geführt werden.

➔ Muss es denn immer Mediation sein? Eine Fortbildung von Richtern in Techniken und Methoden der Kommunikation und Vermittlung trägt in vielen Fällen zu einer entspannteren Atmosphäre im Gerichtssaal bei, erweitert auch noch im gerichtlichen Verfahren für die Parteien die Möglichkeiten, ihre Ziele angemessen auszudrücken und eine einvernehmliche Regelung zu finden. In Bayern versuchen sog. Güterichter in einem Pilotprojekt nach einer Fortbildung u. a. in Methoden der Kommunikation und Mediation den ihnen von den für den Streitfall zuständigen Richtern zugewiesenen Fall mit Techniken der Moderation und Schlichtung gütlich beizulegen (hierzu vgl. Greger in diesem Heft), womit gleichzeitig die beschriebenen Gefahren einer unzureichenden Abgrenzung und einer Vermischung der Rollen der RichterInnen und MediatorInnen vermieden werden.

[30] *Vgl. Trenczek, T.: Leitfaden der Konfliktmediation, ZKM 2005, S. 193 ff.*

[31] *Hierzu Trenczek, T.: Professionalisierung von Mediatoren, in: von Schlieffen, K. G. v.: Professionalisierung und Mediation, München 2010, S. 99 ff.*

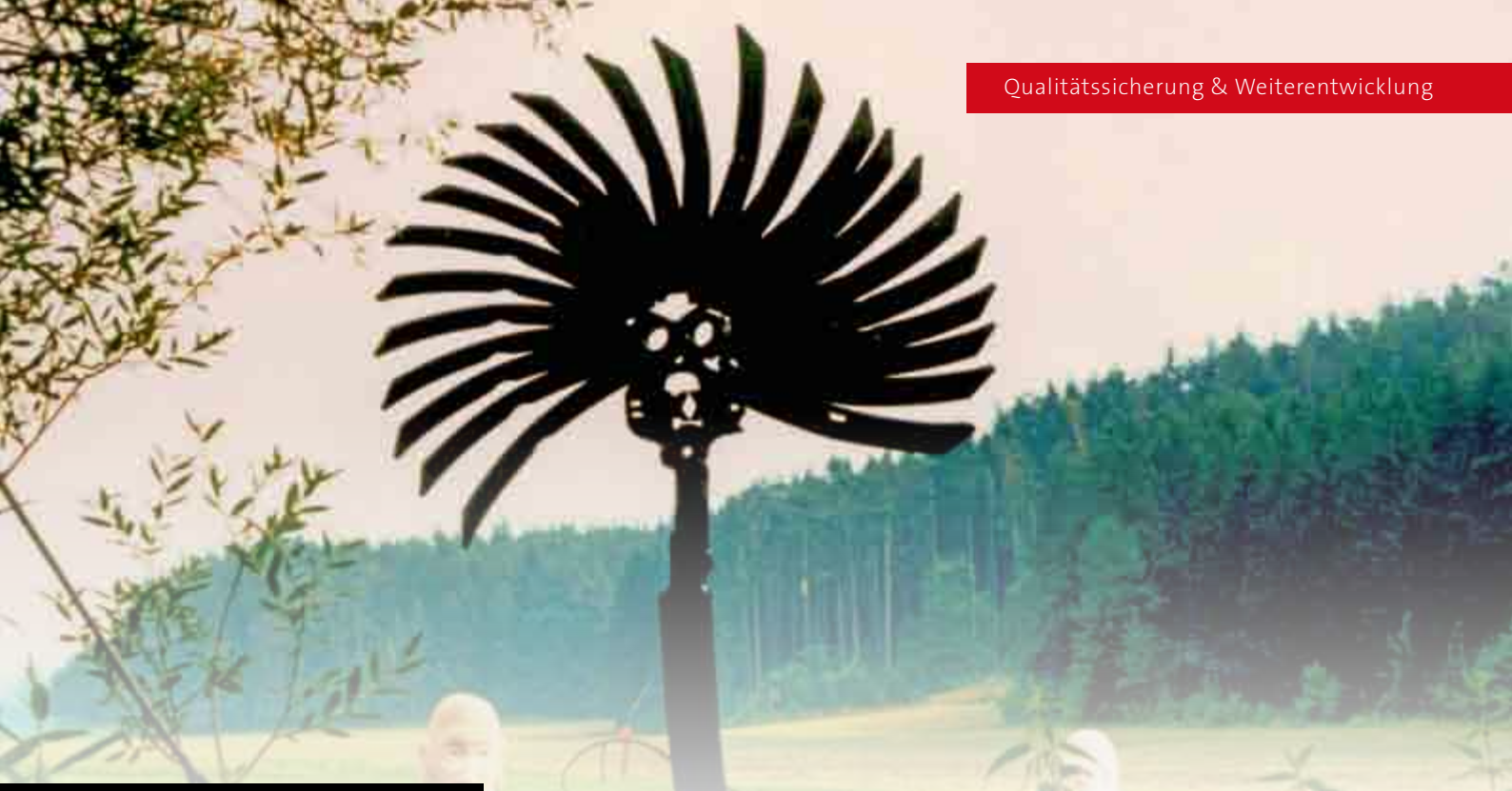
AutorInneninfo

* Prof. Dr. jur. Thomas Trenczek
M.A.,Eingetragener Mediator (S.C.Qld./BMJ, Wien), Wirtschaftsmediator/Lehrtrainer (BMWA)

* E-Mail: mediation@trenczek.net

* Maria Mattioli
Rechtsanwältin und Mediatorin (Master)

* E-Mail: RAin.Mattioli@web.de



Thomas Trenczek und Maria Mattioli

Mediation und Justiz im internationalen Rechtsvergleich

In Anschluss an die grundlegende Beschreibung des schwierigen Verhältnisses von Mediation und Justiz in Deutschland (s. Trenczek/Mattioli in diesem Heft, S. 4) geben die Autoren im Folgenden einen Überblick über die Situation in den USA, Australien, einigen europäischen Nachbarländern sowie Japan.

1. Die Anfänge und aktuelle Entwicklungen der Mediation in den USA

Die Mediation als konsensorientiertes Verfahren der Streiterledigung ist v. a. in den 1970er Jahren in den angelsächsischen Staaten, vor allem in den USA, als Alternative zur gerichtsförmigen Bearbeitung entwickelt worden. Unter dem Label **»Alternative Dispute Resolution«** (ADR) entstand eine Bewegung, die eine Alternative zum konventionellen Gerichtsverfahren, also eine Konfliktregelung ohne richterliches Urteil propagierte.[1] Eine vermittelnde (außergerichtliche) Streitschlichtung wurde als der ökonomisch und sozial sinnvollere Weg angesehen, soziale und Alltagskonflikte der Menschen im sozialen Nahraum zu regeln. Dies führte v. a. in den USA bereits Mitte der 1970er Jahre zu einer Vielzahl von sog. Neighborhood oder Community Justice Center.[2] Die Community Justice Center sollten allen Bevölkerungsgruppen, auch denjenigen, die vielfach an Barrieren des Justizsystems scheitern, einen angemessenen Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Konfliktlösungsverfahren ermöglichen. Mediation sollte als institutionalisierte Konfliktregelung allen Konfliktparteien, unabhängig vom Einkommen und sozialen Status, als zusätzliche Option bereit stehen.[3] Der gemeinwesenbezogene Konfliktlösungsansatz kann damit als Geburtshelfer der Mediation bezeichnet werden. Mittlerweile spricht man immer noch von »ADR«, anders als in den in den Anfangsjahren wird heute die informelle Streiterledigung mit demselben Akronym als **»Appropriate Dispute Resolution«**, also als »passendes«, angemessenes Verfahren der Konfliktregelung bezeichnet.

[1] *Zu den ADR-Verfahren werden eine Reihe unterschiedlicher, allesamt aber als freiwillig bezeichnete Verfahren gerechnet, die sich im Wesentlichen einer der drei Kategorien »Verhandlung (negotiation) – Vermittlung (mediation) – Schiedsverfahren (arbitration) zuordnen lassen. Daneben gibt es noch weitere, hybride Formen nicht-gerichtlicher Streiterledigung, die sich mehr oder weniger einer dieser drei Grundformen zuordnen lassen, vgl. hierzu Goldberg, S./ Sander, F./ Rogers, N./Cole, S. (Hrsg.): Dispute Resolution. Negotiation, Mediation, and other Processes, 4. Aufl., New York 2003, 4 ff.; Kovach, K.: The Evolution of Mediation in the United States, in: Alexander, N. (Hrsg.): Global Trends in Mediation, 2. Aufl., Köln 2006, S. 389 ff.; Trenczek, T.: Streitregelung in der Zivilgesellschaft - Zeitschrift für Rechtssoziologie, Bd. 26, Dez. 2005, S. 3 ff; ders.: Grundzüge des Rechts, 2. Aufl., Stuttgart 2008, S. 162 ff. Zum internationalen Vergleich s.a. Steffek, F. : Mediation in Europa und der Welt: ZKM 2009, 21.*

[2] *Besonderes Kennzeichen dieser sozialraumnahen Mediationsangebote war und ist, dass sie zu einem großen Teil auf dem freiwilligen Engagement ehrenamtlich tätiger Bürgerinnen und Bürger basieren.*

[3] *Hierzu Trenczek a. a. O. (2008) m. w. N.*

Mediation und andere außergerichtliche Formen der ADR haben sich in den Rechtstraditionen des common law, wie z. B. in den USA, leichter entwickeln können als in Deutschland. Die Erfahrungen dieser Länder lassen sich nicht einfach auf unser **Rechtssystem** übertragen. Das common law-System basiert weniger auf einem in Gesetzbüchern auskodifizierten materiellen Recht (wie z. B. dem BGB) als auf einem stärker an Einzelfällen orientierten Präzedenzrecht und einem stärker verfahrensorientierten Gerechtigkeitskonzept (»fairness«). Mediation als vom Prinzip der Fairness (Verfahrensgerechtigkeit) geleitetes Konfliktbearbeitungsverfahren findet hier seine Entsprechung und hat es insofern leichter, akzeptiert zu werden. Zudem kann man ohne nationalen Stolz durchaus feststellen, dass die Effektivität (nicht zuletzt aufgrund der vergleichsweise höheren »Richterdichte«) und Berechenbarkeit der deutschen Rechtsprechung höher, die durchschnittliche Verfahrensdauer niedriger und gleichzeitig die Rechtsverfolgung nicht so kostenintensiv ist wie z. B. in den USA oder Australien, so dass sich die Frage nach den Alternativen lange nicht so dringend wie dort gestellt hat.

Mittlerweile haben in den USA auch die Gerichte die Mediation »verinnerlicht«. Bereits Anfang der 1970er Jahre begann man in Los Angeles hochstrittige Sorgerechtsverfahren an die »Conciliation Courts« zu überweisen, wo die Eltern die Möglichkeit hatten, eigenverantwortliche Vereinbarungen zu erarbeiten. In Kalifornien wurde den Familiengerichten bereits 1980 mit dem »Senate Bill 961« die Befugnis übertragen, in strittigen Sorge- und Umgangsverfahren eine Mediation anzuordnen. In den meisten US-amerikanischen Staaten und Jurisdiktionen haben die Richter mittlerweile die Möglichkeit, Mediation auch in anderen laufenden Verfahren – nicht nur in Familiensachen – verpflichtend zu machen.[4] So nahe Mediation hier an das Gericht angegliedert ist, so fällt doch auf, dass die Mediation – selbst in den sog. Family Conciliation Courts[5] – ganz überwiegend nicht von aktiven Richtern durchgeführt wird, sondern v. a. von pensionierten Richtern, Rechtsanwälten und anderen freien Trägern und Praxen (Sozialarbeiter, Psychologen) oder den Mediatoren der Community Justice Center.[6] In den USA wurde auch die Idee des sog. Multi-Door-Courthouse bzw. der Multi-Option-Justice entwickelt, nach der speziell ausgebildete »Case Manager« über die verschiedenen Verfahrensoptionen (insbes. Gerichtsverfahren oder Mediation) informieren und für jeden Fall die optimale Verfahrensalternative auswählen.[7]

Inzwischen ist die Institutionalisierung der Mediation im US-amerikanischen Rechtssystem auch durch entsprechende Bundesgesetzgebung flächendeckend vollzogen, sie wird als die wohl radikalste Umwälzung des Zivilrechts unserer Zeit bezeichnet und hat das Rollenverständnis von Gerichten und Anwälten grundlegend verändert.[8] Die Fallzahlen der gerichtsnahen Mediation steigen kontinuierlich an, jeden Tag werden Tausende von Zivilstreitigkeiten mediiert. Die gerichtlich eingesetzten MediatorInnen sind keine Richter, sondern größtenteils Anwälte, die nach Überprüfung bestimmter Qualifizierungserfordernisse beim jeweiligen Obersten Bundesstaatsgericht registriert sind. Aber auch Parteianwälte müssen mit den ADR-Verfahren, insbesondere mit der Mediation, vertraut sein, wollen sie ihre MandantInnen effektiv beraten. In vielen Bundesstaaten ist das anwaltliche Berufsrecht dahingehend geändert worden mit der Folge, dass Anwälte, die ihre Mandantschaft nicht auch über ADR-Verfahren informieren, haftbar gemacht werden können.[9] Um dieser Informationspflicht nachkommen zu können, schreiben etwa die ADR-Richtlinien im Bundesstaat Georgia jedem Anwalt vor, einen mehrmonatigen Ausbildungsgang in ADR zu absolvieren. Je näher jedoch die Mediation in den USA dem eigentlichen Gerichtsbetrieb zugeordnet ist, desto mehr wird Kritik an folgenden Punkten laut: Im Gerichtsgebäude bestehe die Gefahr der Rollenverwechslung der dort tätigen MediatorInnen durch die Parteien. Außerdem seien diese MediatorInnen eher auf schnelle und kostengünstige Vergleiche bedacht und würden daher eher einen bestimmenden, kontrollierenden Mediationsstil (»directive«) ausüben, der die Selbstverantwortlichkeit der Parteien erheblich einschränke. Diese eher bestimmende, weniger neutrale Haltung könne die Mediation durch einen Juristen leicht in die Nähe einer – durch die geltenden ADR-Standards untersagten – Rechtsberatung rücken.

[4] Yarn, D. h.: Mediation in den USA, in: Haft, F./von Schlieffen, K. (Hrsg.), Handbuch Mediation – Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete, 2. Aufl., München 2009, § 53, Rz. 8 ff.

[5] Hierzu vgl. http://www.afccnet.org/.

[6] Vgl. auch Kovach a. a. O. 2006, S. 394 ff.

[7] Vgl. hierzu bereits Birner, M.: Das Multi-Door Courthouse, Köln 2003.

[8] Vgl. zum Ganzen Yarn a. a. O. (Fn 4), § 53, Rz. 1 ff.

[9] Nach kanadischem Bundesrecht müssen Anwälte in Sorgerechts- und Unterhaltsstreitigkeiten auf die Möglichkeit der Mediation hinweisen und diesen Weg gemeinsam mit ihren Mandanten prüfen; vgl. Steffek: Rechtsvergleichende Erfahrungen für die Regelungen der Mediation, RabelsZ 2010, S. 867

2.
Ein Blick nach Australien

In Australien haben Richter nach nahezu allen Prozessordnungen die Befugnis, Mediation zu empfehlen oder sogar anzuordnen, wovon sie in vielen Fällen Gebrauch machen.[10] Entgegen immer wieder verbreiteter Fehlvorstellungen wird aber die Mediation durch Richter in Australien ganz überwiegend abgelehnt, da sie als mit der Rolle der Richter unvereinbar angesehen wird. Im Rahmen der existierenden Projekte gerichtsnaher Mediation wird ein Fall in der Regel an einen beim Gericht tätigen Koordinator (»registrar«), einen externen gelisteten Mediator oder an ein staatlich finanziertes Mediationsprogramm verwiesen. Darüber hinaus wird von mehreren Landesjustizverwaltungen ein flächendeckendes und weitgehend kostenfreies Mediationsangebot bereitgestellt.

Dabei wird allerdings – z. B. in Queensland, obwohl vom Justizministerium über eine eigene Abteilung (Dispute Resolution Branch – DRB) administriert – Wert darauf gelegt, dass es sich um ein »nicht rechtsförmiges« Mediationsverfahren handelt, das durch Co-MediatorInnen (hauptamtliche Mitarbeiter wie Honorarkräfte) aus unterschiedlichen Berufsgruppen durchgeführt wird. Hier wird landesweit ein weitgehend kostenfreier Zugang zur Mediation bereitgestellt. Ursprünglich war dieses konzipiert für Konflikte im sozialen Nahraum und in der Familie, insbesondere aufgrund Trennung und Scheidung. Heute bietet die DRB Mediation in nahezu allen zivil- und arbeitsrechtlichen Konflikten an. Vor allem die sog. »commercial mediation« für Streitigkeiten im Handel und Geschäftsleben ist quantitativ mittlerweile der umfangreichste Arbeitsbereich.[11]

In Australien wird die staatliche Rechtsbeihilfe »Legal Aid«, die sowohl Rechtsberatung als auch anwaltliche Vertretung umfassen kann, in vielen Angelegenheiten davon abhängig gemacht, ob ein Versuch einer einvernehmlichen Regelung insb. im Rahmen einer Mediation unternommen wurde bzw. wird. Es gibt in manchen Staaten sogar gesetzliche Regelungen, die Klagebefugnis vom Versuch einer vorausgehenden einvernehmlichen, außergerichtlichen Regelung abhängig machen. Die bundesrechtlichen Regelungen des familiengerichtlichen Verfahrens verlangen, dass die Rechtsbeistände die Parteien ausdrücklich auf eine einvernehmliche Regelung hin beraten und dass die Parteien genuine Anstrengungen unternehmen, ihren Streit insbesondere einvernehmlich lösen und insbesondere an einem Verfahren wie z. B. die Mediation teilnehmen.

3.
Die gerichtliche Mediationspraxis in Europa

Im Folgenden sollen einige Streiflichter darauf geworfen werden, inwieweit einige europäische Nachbarstaaten die Mediation in ihr Rechts- und Gerichtssystem integriert haben, wobei hier nicht der Anspruch erhoben wird, die Situation jeweils umfassend darzustellen.[12]

› In **Großbritannien** ist seit der sog. »Woolf-Reform« von 1999 eine Kostenverteilung auch zu Lasten des Obsiegenden möglich, wenn dieser durch Ablehnung einer außergerichtlichen Streitbeilegung einen Mangel an Kooperationsbereitschaft gezeigt hat und ein Gerichtsverfahren hätte vermieden werden können (Rule 44.3 (4) u. (5) i. V. m. Rule 1.3 Civil Procedure Rules – CPR).[13] Durch ein System von Anreizen und Sanktionen ist die außergerichtliche Streitbeilegung derart in das Rechtssystem integriert worden, dass die Überlastung der Gerichte bereits drei Jahre nach der »Woolf-Reform« gänzlich abgebaut werden konnte.[14] Bei der Benennung gerichtsunabhängiger MediatorInnen bedient man sich u. a. eines Rotationssystems. Im Auftrag des Justizministeriums wurde 2006 eine kostenlose »National Mediation Helpline«[15] zur Information und Vermittlung von MediatorInnen eingerichtet.

› Wie in Großbritannien haben auch die Erfahrungen in den **Niederlanden** gezeigt, dass der Rat einer Autorität (wie Richter oder Anwalt) eine wichtige Rolle für die Einleitung eines Mediationsverfahrens spielt. Beispielhaft ist die Einrichtung von Mediationsbüros in jedem niederländischem Gericht seit 2007.[16] Hier können sich Richter, Anwälte und Parteien über Mediation informieren, und in mediationsgeeigneten Fällen wird der Kontakt zu ausschließlich externen MediatorInnen hergestellt. Die Stelle wird von einem eigens hierzu ausgebildeten Mediationskoordinator (»mediationfunctiona-

[10] Hierzu Trenczek, T.: Stand und Zukunft der Mediation – Konfliktvermittlung in Australien und Deutschland, SchiedsVZ (German Arbitration Journal) 2008, S. 135 ff. (138); ders. Trenczek, T.: Mediation down under – Bericht über die ADR-Praxis in Australien, Spektrum der Mediation 2007, S. 58; vgl. auch Alexander a. a. O. (Fn 1).

[11] Das DRB in Queensland vermittelt im Jahr über 2000 zivilrechtliche Fälle sowie um die 150 strafrechtlich relevante Konflikte. Das Fallaufkommen ist beachtlich, wenn man bedenkt, dass Queensland obwohl riesengroß (in der Fläche etwa 5x größer als Deutschland) nur 3.5 Mio. Einwohner hat. Stark genutzt, v. a. aufgrund einer Richtlinie zum Verhalten am Arbeitsplatz, wird von Regierungs- und anderen öffentlichen Stellen auch das Angebot »mediation in workplace disputes«, welches als einziges kostenpflichtig ist. Aber auch hier sind die Kosten mit 125 Aus$ für eine Mediation sehr niedrig.

[12] Vgl. zum Ganzen: Rüssel, U., Mediation im übrigen Europa, in: Haft/von Schlieffen a. a. O. , § 54; mehrere Beiträge in Alexander a. a. O. (Fn 1); Pelikan, C./Trenczek, T.: Victim Offender Mediation and Restorative Justice – the European landscape; in: Sullivan, D./Tifft, L. (eds.): Handbook of Restorative Justice: A Global Perspective, London (UK) 2006, S. 63 ff.

[13] Diop, D.: Der Employment Act 2008 und Mediation in Großbritannien, ZKM 2010, S. 48 (51 ff.).

[14] So Newmark, C.: Agree to mediate ... or face the consequences – A review of the English courts' approach to mediation, SchiedsVZ 2003, S. 23 f.

[15] www.nationalmediationhelpline.com.

[16] Vgl. http://www.rechtspraak.nl/Naar+de+rechter/ediation+naast+rechtspraak sowie Schmiedel, L.: Mediation in den Niederlanden. Entwicklung und Praxis zwischen staatlicher Förderung und Regulierung, in: Hopt, K. J./Steffek, F. (Hrsg.), Mediation – Rechtstatsachen, Rechtsvergleich, Regelungen, Tübingen 2008, S. 329 ff.; Rüssel a. a. O., Rz. 36 ff.; Steffek, F.: Rechtsvergleichende Erfahrungen für die Regelungen der Mediation, RabelsZ 2010 (Bd. 74), S. 841 ff. (868 f. m. w. N.).

ris«) mit Stellvertreter geleitet und ist neben einer Schreibkraft auch mit einem Richter besetzt, der gerichtsintern den für die Akzeptanz der gerichtsnahen Mediation so notwendigen Rückhalt in der Richterschaft gewährleistet. In Absprache mit dem Prozessrichter prüft der Mediationskoordinator die Streitsache auf ihre Mediationseignung (»screening«) und organisiert ggf. die Einleitung eines Mediationsverfahrens durch einen von ihm benannten externen, durch das Nederlands Mediation Instituut (NMI) zertifizierten Mediator.[17] Als unabhängige Stiftung organisiert ist das MNI nicht nur für die Registrierung und Zertifizierung der MediatorInnen zuständig (insb. auch Überprüfung der fortlaufenden mediationsspezifischen Weiterbildung), sondern agiert auch als Beschwerdekammer, sollten Mediationsparteien mit der Art und Weise des Vorgehens der MediatorInnen nicht zufrieden sein.[18] Bemerkenswert ist auch, dass der Staat sich mit einem pauschalen Zuschuss an den Mediationskosten beteiligt; die ersten 2,5 Stunden Mediation sind für die MediandInnen gratis. Für hilfsbedürftige Parteien wird eine Mediationskostenhilfe mit einem geringen Eigenanteil gewährt.

› In **Belgien** sind die sog. freiwillige und die gerichtliche Mediation seit 2005 im »Code Judiciaire«, der belgischen Zivilprozessordnung, geregelt (Art. 1724-1737 Code Judiciaire – CJ). Anders als die freie Mediation (»médiation libre«) darf die Mediation nach dem CJ nur durch akkreditierte Mediatoren durchgeführt werden: die freiwillige Mediation (»médiation volontaire«, Art. 1730-1733 CJ) wird auf Vorschlag einer Partei eingeleitet, während bei der gerichtsnahen Mediation (»médiation judiciaire«, Art. 1734-1737 CJ) der Richter mit dem Einverständnis der Parteien einen Mediator bestimmen kann. Richter selbst werden nicht als Mediatoren tätig. In Belgien gibt es eine Mediationskostenhilfe.

› In **Frankreich** wird ebenfalls eine Mediationskostenhilfe gewährt. Bereits seit 1996 ist die gerichtliche Mediation (»médiation civile«) im Nouveau Code de Procédure Civile (NCPC) geregelt (Art. 131-1 ff.). Danach wird der Mediator vom Richter benannt. Dieser setzt auch die Vergütung des Mediators fest. Unter der Schirmherrschaft des Justizministeriums haben sich 45 der größten Unternehmen untereinander (»Charte de la médiation inter-entreprises«) sowie über 170 große Rechtsanwaltskanzleien (»Charte des cabinets d`avocats pour la médiation«) dazu verpflichtet, einvernehmliche Lösungen zu bevorzugen.

› In **Österreich** ist neben der Verabschiedung des Zivilrechtsmediationsgesetzes (ZivMediatG) in 2003 bemerkenswert, dass die Suche nach einem Mediator vom Staat aktiv unterstützt wird und fast ein Drittel der Rechtsanwälte auch Mediatoren sind. Grundintention der Einführung des ZivMediatG war es, in geeigneten Fällen den Vorschlag des Gerichts zu einer außergerichtlichen Streitbeilegung zu erleichtern und Qualitätsstandards für gerichtsnahe Mediation zu definieren.[19] So ist dort festgeschrieben, dass alle beim BMJ akkreditierten MediatorInnen unabhängig von ihrer beruflichen Grundqualifikation die gesetzlichen Ausbildungs- und Fortbildungsstandards erfüllen müssen.[20] Nur für die so akkreditierten MediatorInnen ist die Einhaltung besonderer Neutralitäts- und Vertraulichkeitspflichten sowie die Hemmung von Verjährungsfristen gesetzlich garantiert.

› **Norwegen** gilt in der Anwendung und Entwicklung von Mediation in den unterschiedlichsten Bereichen als Pionierland.[21] Die gesetzlichen Regelungen zahlreicher Mediationsfelder und die relativ hohe Anzahl an MediatorInnen verglichen mit der Bevölkerungsanzahl haben zu einer umfassenden Mediationspraxis geführt. Angeregt durch die Schriften Nils Christies[22] wurde landesweit ein kostenloses System sog. Konflikträte (konfliktrådet) in allen Kommunen installiert, welche sich auf hauptamtliche Koordinatoren (Konfliktratleiter) und ein »Heer« engagierter und geschulter **Freiwilliger** stützen, die in zivil- wie strafrechtlich relevanten Konflikten mediieren.[23] Die Familienmediation hat in Norwegen eine lange Tradition, gab es doch bereits 1918 eine gesetzliche Vorschrift, nach der vor einer Scheidung eine Mediation durchzuführen ist.[24] Mit dem norwegischen Ehegesetz führte Norwegen 1993 die obligatorische Mediation für Eltern mit Kindern unter 16 Jahren ein (ekteskapsloven § 26; barneloven § 51).[25] Die Trennungs- und Scheidungsmediation wird durch professionelle, spezifisch ausgebildete Fachkräfte der Familienberatungsstellen (Familievern- og raadgivningskontor) und nicht von den Konflikträten durchgeführt. Seit 2007 regelt eine weitere Vorschrift die nä-

[17] Der Mediationskoordinator fungiert als sog. »doorverwijzer« vergleichbar dem niederländischen Hausarzt als erste Anlaufstelle für die »Weiterverweisung« des Patienten an einen auf die jeweilige Diagnose spezialisierten Facharzt.

[18] http://www.nmi-mediation.nl/over_het_nmi/over_het_nmi.php.

[19] Vgl. z. B. Ferz, S.: Kenne deine Rechte und Pflichten. Das österreichische Mediations-Gesetz in der Praxis, perspektive mediation 2005, S. 17 ff.

[20] Die auf Grundlage des öZivMediatG erlassene Ausbildungsverordnung (ZivMediat-AV) fordert auch von Juristen und Angehörigen psychosozialer Berufsgruppen eine Ausbildung von 220 Mindesteinheiten, im Übrigen muss die Ausbildung 365 Unterrichtsstunden betragen. Die akkreditierten Mediatoren haben innerhalb von 5 Jahren eine mediationsspezifische Fortbildung im Umfang von mindestens 50 Stunden (Einheiten à 45 Minuten) nachzuweisen.

[21] Hareide, D.: Konfliktmegling – et nordisk perspektiv (Konfliktvermittlung – eine nordische Perspektive), Nordisk Forum for Megling og Konflikthåndtering 2006, S. 19; Nordhelle, G.: Mekling Konfliktforståelse og konflikthåndtering, (Mediation. Konfliktverständnis und Konfliktbearbeitung), Gyldendal 2006, S. 24 ff.

[22] Christie, N.: Konflikt som eiendom (Conflicts as Property), in: Tidsskrift for rettsvitenskap, 1977, S. 113 ff./ British Journal of Criminology, 1977, S. 1.

[23] Vgl. Konfliktsraadsloven: Lov om megling i konfliktraad; forskrift om megling i konfliktraad; Holmboe, Konfliktrådsloven, Kommentarutgave (Das Konfliktratsgesetz. Kommentarausgabe), 4. Aufl., Oslo 2002, 27; http://www.konfliktraadet.no/.

[24] ekteskapsloven 1918, lov om indgaaelse og oplösning av egteskap.

[25] Vgl. Hareide a. a. O., S. 85, Nordhelle a. a. O., S. 25.

heren Inhalte und Bestimmungen der Trennungs- und Scheidungsmediation nach dem Ehe- und Kindergesetz (forskrift om mekling etter ekteskapsloven og barneloven). Die gerichtsnahe Mediation (rettsmegling) stellt seit 1997 eine Möglichkeit dar, eine einvernehmliche Regelung noch im Gerichtsverfahren zu ermöglichen. Seit 2006 wird sie an allen norwegischen Gerichten durch unabhängige Anwälte angeboten.[26]

4. *Der Blick nach Fernost: Japan – Vermittlung zwischen Tradition und Moderne*

Japan kann auf eine Jahrhunderte alte, durchaus kulturprägende Tradition einer konsensorientierten Konfliktbeilegung unter Vermittlung eines neutralen Dritten zurückblicken.[27] In neuerer Zeit wurde die gerichtsnahe Schlichtung (»chôtei«) im **Zivilschlichtungsgesetz von 1951** geregelt. Die Zivilschlichtung ist zwar organisatorisch bei der Gerichtsbarkeit angesiedelt, verfügt jedoch über einen ganz eigenen, vom streitigen Verfahren grundlegend abweichenden verfahrensrechtlichen Rahmen und kann auch außerhalb des Gerichtsgebäudes stattfinden. Der Schlichtungskommission mit mindestens zwei Laienbeisitzern sitzt ein Berufsrichter oder ein erfahrener Rechtsanwalt vor, der eigens hierfür vom Obersten Gerichtshof für zwei Jahre als nebenamtlicher Justizangestellter ernannt wird.[28] Daneben regelt das **»Gesetz zur Förderung des Einsatzes von außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahren« von 2004** (seit 2007 in Kraft) die sog. gerichtsferne Mediation (»assen«) durch zertifizierte Streitbeilegungsinstitutionen. Zusätzlich gibt es eine Reihe speziell geregelter Schlichtungs- und Mediationsverfahren (z. B. bei Verbraucherüberschuldung, im Familienrecht und im Arbeitsrecht).[29]

Beide Schlichtungsformen, die gerichtsnahe und die mediationsferne werden in Japan stark nachgefragt. So betrug das Verhältnis von Zivilschlichtungsanträgen zu Klageeinreichungsanträgen bereits 1999 eins zu zwei mit weiter steigender Tendenz.[30] **Ein Anreiz für die Inanspruchnahme der gerichtsnahen Zivilschlichtung** ist im Vergleich zum streitigen Verfahren die erhebliche Zeitersparnis und die **wesentlich günstigere Kostenstruktur**: bei geringen Streitwerten belaufen sich die Schlichtungskosten auf durchschnittlich zwei Drittel der Gerichtskosten eines streitigen Prozesses, bei hohen Streitwerten auf nur rund die Hälfte.[31] Seit 2000 kann auch für die Zivilschlichtung Kostenhilfe gewährt werden. Scheitert die Schlichtung, so werden die geleisteten Zahlungen auf die Gerichtskosten eines späteren Prozesses angerechnet. Aber auch das **staatliche Einsparpotential** ist **enorm**: So betrug in 2003 der Jahresetat für die 570.000 vor der japanischen Justiz durchgeführten streitigen Fälle umgerechnet 1,94 Mrd. €, während die Verwaltungskosten für die 600.000 erledigten Schlichtungsverfahren im gleichen Zeitraum nur ca. 60 Mio. € betrugen und damit bei weniger als 1/30 lagen.[32]

5. *Fazit: Mediation in einem Gesamtkonzept*

Zusammenfassend kann man feststellen, dass im internationalen Vergleich nicht nur der deutliche Schwerpunkt auf der außergerichtlichen und gerichtsnahen (nicht gerichtsinternen) Mediation liegt, sondern die Mediation gerade auch an der Schnittstelle zum Gericht von staatlicher und justizieller Seite finanziell und in anderer Weise aktiv unterstützt wird.

Zum selben Ergebnis kommt die rechtsvergleichende Studie, die das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht im Auftrag des Bundesjustizministeriums durchgeführt hat und die 19 Rechtsordnungen weltweit untersucht hat: Mediation wird in einem Land immer dann besonders erfolgreich praktiziert, wenn eine institutionelle Einbindung der Mediation in das bisherige System der Konfliktbewältigungsverfahren gegeben ist.[33] Danach ist es für die Akzeptanz von Mediation besonders wichtig, Multiplikatoren wie Richter, Anwälte und Parteien zu gewinnen, sowie eine staatliche oder unabhängige Stelle einzurichten, die über Mediation informiert und den Kontakt zwischen Richtern, Anwälten, Parteien und Mediatoren herstellt.

Bemerkenswert ist auch das Fazit, welches unlängst auf dem 5. Kongress »Integrierte Mediation e. V.« im Juni 2010 gezogen wurde[34]: In den Ländern, in denen die gerichtsinterne Mediation bereits eingeführt worden war, sei man mittlerweile wieder dabei, sie abzuschaffen. Einer der Gründe sei der mit der Einführung der gerichtsinternen Mediation wachsende Administrations- und Kostenaufwand für die Justiz. Die gerichtsinterne Mediation habe die Nachfrage in eine ungewollte Richtung beeinflusst. In keinem der Länder habe die Einführung der gerichtsinternen Mediation dazu geführt, dass die Nachfrage nach der externen Mediation gefördert worden sei.

Wenn man es in Deutschland ernst meint mit dem Ausbau außergerichtlicher Mediation, dann sollten die internationalen Erfahrungen wahrgenommen und die Mediation als Teil eines integrativen Gesamtkonzeptes in das bisherige System der Konfliktbewältigungsverfahren implementiert werden (s. S. 4).

[26] Nordhelle a. a. O.„ S. 26; ausführlich Hareide a. a. O., S. 54 ff.

[27] Vgl. zum Ganzen: Baum, H./Schwittek, E.: Mediation in Japan. Entwicklung und Praxis der außergerichtlichen Streitbeilegung, in: Hopt, K. J./Steffek, F. a.a.O. (Fn 16) 2008, S. 483 ff.

[28] Die Ernennung von Rechtsanwälten ist 2004 eingeführt worden, um die Gerichte zu entlasten und den Austausch zwischen Richtern und nicht-richterlichen Schlichtern zu fördern; vgl. Baum/Schwittek a. a. O., S. 526 f.

[29] Baum/Schwittek a. a. O., S. 553 ff.

[30] Baum/Schwittek a. a. O., S. 555.

[31] Baum/Schwittek a. a. O., S. 518 f u. 561.

[32] Baum/Schwittek a. a. O., S. 562.

[33] Hopt K. J./ Steffek, F in: Hopt/Steffek a.a.O. (Fn 16) 2008, S. 83 f; Steffek, F.: Mediation in Europa und der Welt, ZKM 2009, S. 21 (24) m. w. N.

[34] http://www.in-mediation.eu/die-gerichtsinterne-mediation-ist-nur-ein-evolutionarer-schritt (30.09.2010).

Kontakt

* E-Mail: mediation@trenczek.net, RAin.Mattioli@web.de

Reinhard Greger

Was wird aus der gerichtsinternen Mediation?

Richteramt und Mediation – was auf den ersten Blick als unvereinbarer Gegensatz erscheint, ist in Deutschland zu einem Erfolgsmodell geworden. In fast allen Bundesländern gibt es Modellprojekte einer gerichtsinternen, d. h. durch nicht entscheidungszuständige Richterinnen und Richter praktizierten Mediation. Jetzt aber naht die Stunde der Entscheidung: Soll das Modell in den Regelbetrieb übernommen werden?

Starke Wirkung, schwache Basis

In Deutschland werden Jahr für Jahr Tausende von Gerichtsverfahren, vor allem in der Zivil-, aber auch in der Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit, der gerichtsinternen Mediation zugeführt, zumeist mit Erfolg und mit hoher Zufriedenheit der Beteiligten.

Dieser deutsche Sonderweg – es gibt Vergleichbares nur vereinzelt in nord- und südosteuropäischen Ländern sowie regional in Kanada – ist nicht nur wegen seiner hybriden, aber zielführenden Form, sondern auch deswegen bemerkenswert, weil er sich ohne Zutun des Gesetzgebers, gewissermaßen aus der Praxis heraus entwickelt hat. Es ist dem Engagement innovativ denkender RichterInnen zu verdanken, dass auf breiter Basis Erfahrungen mit einem differenzierten, die Möglichkeiten der Mediation einbeziehenden Prozessmanagement gesammelt werden konnten.

Die fehlende Grundlage in den Verfahrensgesetzen erweist sich allerdings zunehmend als Unsicherheitsfaktor. Auf Dauer wird es nicht dabei bleiben können, dass die Justiz ohne gesetzliche Ermächtigung und ohne besondere Vergütung eine Dienstleistung erbringt, die dem außergerichtlichen Bereich zuzurechnen ist und dort auf dem freien Markt angeboten wird. Dies gilt umso mehr, als das geltende Prozessrecht eine Verbindung von Gerichtsverfahren und Mediation nur im Wege des »Hinausverweisens« vorsieht: Nach § 278 Abs. 2 Satz 2, 3 ZPO kann der Richter den Parteien eine »außergerichtliche Streitschlichtung« vorschlagen und den Prozess für die Dauer einer solchen ruhen lassen.

Ungewisse Zukunft

Wenn es, wie geplant, zum Erlass gesetzlicher Vorschriften über das Erbringen von Mediationsdienstleistungen kommt, stellt sich die Frage einer Legitimation der richterlichen Mediation in voller Schärfe. Der Referentenentwurf eines Mediationsgesetzes will die richterliche Mediation als eine Form der Mediation zulassen, konsequenterweise aber auch den generell an diese zu stellenden Anforderungen unterwerfen. Weniger konsequent ist freilich, dass er es den Ländern freistellt, ob und in welchem Umfang sie die richterliche Mediation einführen, und dass er für diese weiterhin keine Gebührenpflicht vorsieht. Die Bereitschaft der Länder, ohne Refinanzierungsmöglichkeit ein den hohen Aus- und Weiterbildungsstandards der außergerichtlichen Mediation entsprechendes Mediations-

angebot vorzuhalten, dürfte nicht sehr groß sein, und die Vorstellung, dass die deutsche Mediationslandschaft künftig einem Flickenteppich unterschiedlicher Dienstleistungsformen gleicht, ist ebenfalls nicht erfreulich.

Modellprojekte ohne gesetzliche Grundlage wird es aber künftig nicht mehr geben können, denn der Gesetzgeber hat dann vorgegeben, auf welche Weise Mediation durch Richter angeboten werden kann.

Zukunftsperspektive Nr. 1

Es gibt einen Weg, wie die Öffnung der Justiz für Mediation auch dann erhalten werden kann, wenn sich ein Land nicht zur Einführung einer richterlichen Mediation im Sinne des Mediationsgesetzes entschließt. Diesen Weg haben die Länder Bayern und Thüringen mit dem sog. Güterichtermodell erfolgreich erprobt (s. dazu die Beiträge in diesem Heft). Auch nach diesem Konzept führt ein anderer als der entscheidungszuständige Richter eine auf gütliche Konfliktlösung zielende, nicht öffentliche, vertrauliche Verhandlung mit den Prozessparteien und etwaigen weiteren vom Konflikt Betroffenen durch. Der Unterschied zur Richtermediation liegt darin, dass er nicht auf die Durchführung einer Mediation festgelegt ist, sondern die Methode der Konfliktlösung an den Gegebenheiten des Falles und den Vorstellungen der Beteiligten ausrichtet: Dies reicht von der bloßen Moderation eines Vergleichsgesprächs über ein Schlichtungsverfahren mit Entscheidungsvorschlag bis zur Unterstützung einer parteiautonomen Konfliktlösung mit den Mitteln der Mediation.

Diese Verfahrensweise ist abgedeckt durch § 278 Abs. 5 Satz 1 ZPO, der es dem Gericht gestattet, eine Güteverhandlung im Wege eines Ersuchens auf einen anderen Richter zu übertragen. Wie diese Güteverhandlung durchgeführt wird, liegt im Verfahrensermessen des ersuchten Richters. Da die Teilnahme an der Güteverhandlung freiwillig ist, kann er auch ihre Modalitäten mit den Parteien frei vereinbaren, also z. B. über die Wahrung der Vertraulichkeit, die Teilnahme Dritter, die eigene Rolle bei der Lösungssuche und das Führen von Einzelgesprächen Absprachen treffen. Als nicht entscheidungszuständiger Richter muss er nicht das Gebot des rechtlichen Gehörs beachten und kann wie ein Mediator Allparteilichkeit zeigen.

In rechtlicher Hinsicht ruft dieses Verfahren keine Komplikationen hervor. Der Güterichter ist Richter und agiert im Rahmen seiner Rechtsprechungsfunktion, zu der das Bemühen um eine gütliche Streitbeilegung seit jeher gerechnet wird. Als Richter kann er die erzielte Einigung in die Form eines vollstreckbaren Prozessvergleichs gießen. Seine Haftung ist nach den für RichterInnen geltenden Grundsätzen auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt. Da sie nicht als MediatorInnen fungieren, benötigen sie weder eine Nebentätigkeitsgenehmigung noch müssen ihre Tätigkeiten der Gerichtsverwaltung zugeordnet werden, wie dies verschiedentlich geschieht, um das Verbot rechtsprechungsfremder Tätigkeiten nach § 4 des Deutschen Richtergesetzes zu umgehen. Sie unterliegen auch nicht den Anforderungen des künftigen Mediationsgesetzes.

Nach dem Referentenentwurf soll die Vorschrift über die Güteverhandlung durch einen ersuchten Richter bestehen bleiben, so dass dieses flexible und sachgerechte Verfahren auch künftig möglich sein wird.

Damit besteht auch in den Ländern, die sich nicht zur Einführung einer richterlichen Mediation entschließen können, die Möglichkeit, den mit den Modellprojekten erfolgreich eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

In der Sache wird sich dadurch nicht viel ändern.

Die Bezeichnung Richtermediator wäre zu vermeiden und durch einen den Status als ersuchter Richter kennzeichnenden Begriff zu ersetzen (z. B. Güterichter, Vermittlungsrichter, Vertrauensrichter, bei Zugrundelegung eines weiten Mediationsbegriffs wäre auch »Mediationsrichter« vertretbar).

Das Verfahren selbst würde allenfalls flexibler. Grundlegend ändern würde sich nichts, da die gerichtsinterne Mediation auch bisher schon weithin Züge einer Vergleichs- oder Schlichtungsverhandlung trägt und mit der Vorgehensweise des außergerichtlich auf Vertragsbasis arbeitenden Mediators zumeist nicht vergleichbar ist. Darin liegt keine Abqualifizierung der gerichtsinternen Mediation; die hohe Erfolgsquote und die große Zufriedenheit der Beteiligten belegen vielmehr, dass dort hervorragende Arbeit geleistet wird. Die Unterschiede ergeben sich vielmehr aus den besonderen Rahmenbedingungen der gerichtsinternen Mediation: Sie trifft auf Parteien, deren Konflikt bereits in das Stadium des gerichtlichen Streitverfahrens gelangt ist und durch die an-

waltlichen Schriftsätze mit ihrer unumgänglichen Fixierung auf rechtliche Positionen verhärtet wurde. Die Parteien haben das vorprozessuale Verhandlungsstadium erfolglos durchschritten und sich daher entschlossen, die Entscheidung durch eine an Recht und Gesetz orientierte Instanz zu suchen. Ihre mit der Prozessführung beauftragten Rechtsanwälte nehmen an der Verhandlung teil. Das Ausblenden des Rechts ist bei dieser Sachlage oftmals nicht möglich – und auch nicht hilfreich. Die Erfahrungen aus den Modellversuchen zeigen vielmehr, dass eine Einigung oft nur dann erzielt werden kann, wenn der Mediationsrichter rechtliche Hinweise und Bewertungen gibt oder – zumindest im Einzelgespräch – zu den Prozessaussichten Stellung nimmt. Anwälte sehen sich oftmals aus Haftungsgründen oder wegen befürchteter Schwierigkeiten mit der Rechtsschutzversicherung gehindert, dem Mandanten zu einem nicht der Rechtslage entsprechenden Vergleich zu raten und legen Wert auf einen richterlichen Vorschlag (was oftmals dazu führt, dass ein erarbeiteter Vergleich nicht beim Mediationsrichter, sondern nach Rückkehr ins Streitverfahren beim Prozessgericht abgeschlossen wird).

Auch in puncto Zeiteinsatz und Professionalität kann sich der Richter, der neben seiner Hauptaufgabe als Rechtsprechungsorgan als Mediator agieren soll, in aller Regel mit dem freiberuflich tätigen Mediator nicht messen. Die gerichtsinterne Mediation ist ein aliud gegenüber der privatautonomen Mediation; dies auch in Bezeichnung und rechtlicher Einordnung zum Ausdruck zu bringen, kann nur von Vorteil sein.

Weitere Perspektiven

Die positiven Erfahrungen mit den Modellversuchen können aber auch in anderer Weise fortwirken.

Ein wichtiger Effekt zeigt sich schon darin, dass die von den Mediations- oder Güterichtern erlernten und angewendeten Praktiken der Gesprächs- und Verhandlungsführung auf die richterliche Praxis insgesamt abfärben und das Verhandlungsklima auch in den normalen Gerichtsverhandlungen positiv verändern. Dieser Effekt sollte durch Fortbildungsmaßnahmen auf breiter Front noch verstärkt werden.

Zum zweiten könnte ein klarer Trennstrich zwischen Mediation und richterlicher Güteverhandlung dazu beitragen, dass mediationsgeeignete Rechtsstreitigkeiten von den Gerichten verstärkt in die außergerichtliche Mediation verwiesen werden. Zu Recht versucht der Referentenentwurf, die entsprechende Regelung, die bisher ein Schattendasein in § 278 Abs. 5 Satz 2 ZPO führt, in einer eigenen Vorschrift deutlicher herauszuheben. Der mit den Modellversuchen gerichtsinterner Mediation bezweckte Effekt, mittelbar auch die Inanspruchnahme der außergerichtlichen Mediation zu fördern, ist bisher nicht eingetreten, möglicherweise auch deswegen, weil die einfacher zu erlangende Richtermediation als gleichwertige Alternative erschien. Wenn nunmehr die Unterschiede deutlicher herausgearbeitet werden, könnte dies zu einer differenzierteren Zuweisungspraxis führen. Durch Koordinierungsstellen bei den Gerichten, wie sie z. B. in den Niederlanden bestehen, könnte dieser Türöffner- oder Weichensteller-Effekt deutlich verstärkt werden.

Fazit

Die Mediation ist in die Gerichtswelt eingedrungen. Dieser Prozess ist irreversibel, er wird sich weiter verstärken. Darin liegt das große und bleibende Verdienst der Modellversuche gerichtsinterner Mediation und der dort engagierten RichterInnen.

Die Justiz wird aber kaum in der Lage sein, flächendeckend und dauerhaft ein der außergerichtlichen Mediation gleichwertiges Angebot richterlicher Mediation vorzuhalten. Das Vorhaben des Referentenentwurfs, die Länder hierzu zu ermächtigen, ist lobenswert, könnte aber zu Verwerfungen und Verzerrungen bei der Rechtsschutzgewähr führen und eine ungute Konkurrenzsituation zwischen außergerichtlicher und gerichtsinterner Mediation hervorrufen.

Die Modellversuche werden jedoch in anderer Form weiterwirken:

1. Die gerichtsinterne Mediation hat Vorbild- und Lerneffekte ausgelöst. Immer mehr RichterInnen erkennen, dass sie Vieles von den Prinzipien und Techniken der Mediation in ihre eigene Verhandlungspraxis übernehmen können, z. B. die Phasenstruktur, die Interessenorientierung, den Perspektivenwechsel, das aktive Zuhören und das Visualisieren.

2. Die Trennung von Entscheidungszuständigkeit und Vermittlerrolle kann über das Modell des ersuchten Richters nach § 278 Abs. 5 Satz 1 ZPO weiterhin praktiziert werden; dies ermöglicht ein differenziertes Prozessmanagement, welches auch eine mediative Verhandlungsführung einschließt.

3. Richter, die die Vorzüge der Mediation erkannt haben, werden künftig stärker darauf hinwirken, dass mediationsgeeignete Konflikte in die außergerichtliche Mediation gelangen. Gerichtliche Koordinierungsstellen sollten für die nötige Vernetzung sorgen, um diesen Übergang zu erleichtern.

AutorInneninfo

* Prof. Dr. Reinhard Greger
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Fachbereich Rechtswissenschaft ehem. Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und freiwillige Gerichtsbarkeit, Richter am Bundesgerichtshof a. D.

* E-Mail: regreg@t-online.de

Eberhard Carl

Referentenentwurf für ein Mediationsgesetz*

Der Beitrag beruht auf einem Vortrag, den der Verfasser auf dem Jahreskongress des BM vom 16. bis 18.09.2010 in Berlin in dem Workshop »Mediation und EU-Richtlinie – zum Stand der Arbeiten für ein deutsches Mediationsgesetz« gehalten hat. Der Entwurf geht über die EU-Richtlinie hinaus und hat vor allen Dingen auch die Förderung der Mediation im Fokus. Die Vortragsform ist im Wesentlichen beibehalten worden. Der Beitrag gibt nur die persönliche Meinung des Verfassers wieder.

Der Referentenentwurf für ein Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung ist inzwischen an die anderen Bundesministerien sowie an die Länder und Verbände versandt worden. Er ist außerdem auf der Homepage des Bundesjustizministeriums veröffentlicht (www.bmj.de/Themen/Rechtspflege/Mediation). Wir sind gespannt auf die eingehenden Stellungnahmen, natürlich auch auf die des Bundesverbandes Mediation (s. Jutta Hohmann in dieser Ausgabe S. 24)

Der Entwurf dient dem Ziel, die außergerichtliche Konfliktbeilegung insgesamt und besonders die Mediation zu fördern und so die Streitkultur in Deutschland zu verbessern. Zudem sollen die verschiedenen Formen der Mediation auf eine einheitliche Rechtsgrundlage gestellt werden. Wir haben dafür die europäische Mediationsrichtlinie zum Anlass genommen, die bis zum 20. Mai 2011 in nationales Recht umzusetzen ist. Der Gesetzesentwurf geht aber über die Anforderungen der Richtlinie deutlich hinaus.

Das beginnt schon beim Anwendungsbereich: die Richtlinie bezieht sich nur auf grenzüberschreitende Verfahren in Zivil- und Handelssachen. Der Referentenentwurf stellt die Mediation dagegen insgesamt auf eine einheitliche Grundlage, um einer Rechtszersplitterung entgegen zu wirken. Es erscheint wenig sachgerecht, nahezu identische Sachverhalte allein wegen formaler Kriterien wie dem Wohnsitz der Parteien unterschiedlich zu behandeln. Außerdem soll die Mediation nicht nur in Zivil- und Handelssachen geregelt werden, sondern auch in den anderen Rechtsgebieten, in denen sie schon heute vielfach Anwendung findet, also auch im Arbeits- und Sozialrecht und im Verwaltungsrecht.

Auch inhaltlich hat uns die Richtlinie nur wenige zwingende Vorgaben gemacht. Zu regeln waren lediglich die so genannten »drei Vs« – nämlich die Verjährung, die Vollstreckbarkeit und die Vertraulichkeit.

Bei der Verjährung konnten wir von einer Regelung ganz absehen. Bereits nach geltendem Recht ist die Verjäh-

* *Der Referentenentwurf für ein Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung*

rung nach § 203 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs dann gehemmt, wenn zwischen den Parteien Verhandlungen über den Anspruch oder die den Anspruch begründenden Umstände schweben. Die Anforderungen der Richtlinie sind damit bereits erfüllt.

Bei der Vollstreckbarkeit haben wir die in der ZPO bereits vorhandenen Strukturen aufgegriffen und im neu eingeführten § 796d ZPO-E eine an den Anwaltsvergleich angelehnte, einfache und kostengünstige Möglichkeit geschaffen, eine in einer Mediation geschlossene Vereinbarung für vollstreckbar zu erklären. Eine Mediationsvereinbarung wird danach auf Antrag beider Parteien oder einer Partei mit Zustimmung der Gegenpartei für vollstreckbar erklärt, wenn sie wirksam zustande gekommen ist und inhaltlich nicht gegen die öffentliche Ordnung verstößt. Dabei bleibt es der Entscheidung der Parteien überlassen, sich anwaltlicher Unterstützung zu bedienen. Zuständig sind unabhängig vom Streitwert die Amtsgerichte.

Besonders intensiv haben wir uns mit der Frage der Vertraulichkeit beschäftigt, die für das Gelingen einer Mediation besonders wichtig ist. Die Richtlinie schreibt daher für ihren Geltungsbereich vor, dass die MediatorInnen und ihre Hilfspersonen zeugnisverweigerungsberechtigt sein müssen. Hieraus hätte sich nicht zwingend ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf ergeben, denn nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO, der über Verweisungsnormen auch für viele weitere Verfahrensordnungen gilt, haben schon heute Personen ein Zeugnisverweigerungsrecht, denen kraft Amtes, Standes oder Gewerbes geheimhaltungsbedürftige Tatsachen anvertraut werden. Nach verbreiteter Ansicht ist das bei MediatorInnen stets der Fall. Wir haben aber, um letzte Zweifel zu beseitigen, die Verschwiegenheitspflicht der MediatorInnen ausdrücklich gesetzlich geregelt. Damit ist die Vertraulichkeit bei allen MediatorInnen unabhängig vom Grundberuf in derselben Weise geschützt. Zugleich ist klargestellt, dass die MediatorInnen nicht nur berechtigt, sondern eben auch verpflichtet sind, über die Inhalte der Mediation zu schweigen. Wir schützen die Vertraulichkeit damit deutlich stärker als von der Richtlinie vorgegeben.

Allerdings haben wir nicht, wie teilweise gefordert, die Verschwiegenheitspflicht auch auf die MediandInnen erstreckt oder ein Beweisverwertungsverbot vorgesehen. Die Parteien haben aber die Möglichkeit, sich in einem Prozessvertrag im Rahmen der Mediationsvereinbarung zu verpflichten, keine Tatsachen aus dem Mediationsverfahren vorzutragen und keinen diesbezüglichen Beweis anzutreten. Vertragswidrig erhobenen Sachvortrag darf das Gericht dann grundsätzlich nicht berücksichtigen.

Mit dem Referentenentwurf soll aber nicht nur die Richtlinie umgesetzt, sondern vor allem die Mediation gefördert werden.

So definiert der Entwurf in § 1 des neu geschaffenen Mediationsgesetzes (MediationsG-E) zunächst einmal die Begriffe »Mediator« und »Mediation«, um die Mediation gegen andere Konfliktlösungsverfahren abzugrenzen. Er definiert erstmals auch die verschiedenen Formen der Mediation, nämlich die außergerichtliche, die gerichtsnahe und die richterliche Mediation – Begriffe, die derzeit durchaus uneinheitlich verwendet werden. Die Definitionen sind wichtig, weil an MediatorInnen sowie an die Durchführung einer Mediation ja auch besondere Rechtsfolgen geknüpft sind.

Neben der bereits erwähnten Verschwiegenheitspflicht in § 2 MediationsG-E regelt der Entwurf die Aufgaben der MediatorInnen und konkretisiert so deren Verantwortung für ein strukturiertes Verfahren, das eine von den Parteien selbst verantwortete Konfliktlösung erst ermöglicht. So sollen sich die MediatorInnen vergewissern, dass die Parteien die Grundsätze und den Ablauf des Mediationsverfahrens verstanden haben und freiwillig an der Mediation teilnehmen. Sie sollen, eine besonders wichtige Aufgabe der MediatorInnen, die Kommunikation der Parteien fördern und gewährleisten, dass die Parteien in angemessener und fairer Weise in das Mediationsverfahren eingebunden sind. Auch sollen sie das Verfahren beenden können, wenn sie der Auffassung sind, dass eine eigenverantwortliche Kommunikation oder eine Einigung der Parteien nicht zu erwarten ist. Die Ausgestaltung dieser Verfahrensverantwortung überlässt der Entwurf jedoch ganz bewusst den MediatorInnen. Die Klarstellung, dass

die MediatorInnen die Verantwortung für das Mediations**verfahren** tragen, ist uns deshalb besonders wichtig, weil das **Ergebnis** der Mediation in der Eigenverantwortung der Parteien liegt. Die verfahrensmäßige Sicherung der Eigenverantwortlichkeit der Parteien ist ein wichtiges Korrektiv zu dem für die Mediation typischen Fehlen einer inhaltlichen Kontrolle des Mediationsergebnisses.

Außerdem enthält der Entwurf in § 3 MediationsG-E Offenbarungspflichten und Tätigkeitsbeschränkungen, welche die Unabhängigkeit und Neutralität der MediatorInnen gewährleisten sollen. So darf als MediatorIn insbesondere nicht tätig werden, wer vor der Mediation in derselben Sache für eine Partei tätig gewesen ist. Die MediatorIn darf auch nicht während oder nach der Mediation für eine Person in derselben Sache tätig werden (§ 3 Abs. 2 Satz 2).

Zur Förderung der Mediation haben wir in § 253 ZPO vorgesehen, dass die Parteien bei Erhebung einer Klage dem Gericht mitteilen sollen, ob der Klageerhebung der Versuch einer außergerichtlichen Konfliktlösung vorausgegangen ist bzw. warum ein solcher unterlassen wurde. Das soll dazu führen, dass die Parteien und ihre anwaltliche Vertretung sich spätestens zu diesem Zeitpunkt mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob eine außergerichtliche Lösung möglich ist.

Auch der neu geschaffene § 278a Absatz 1 ZPO-E dient der Förderung der außergerichtlichen Konfliktbeilegung: Das Gericht kann nunmehr den Parteien eine Mediation oder ein anderes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorschlagen und, wenn die Parteien sich hierzu entscheiden, das Verfahren aussetzen. Wichtig ist dabei, dass es weiterhin dem freien Willen der Parteien überlassen bleibt, ob sie dem Vorschlag des Gerichts folgen oder nicht.

Nicht aufgenommen haben wir eine finanzielle Förderung der Mediation. Zwar wäre eine solche sicher wünschenswert, um die Verbreitung der Mediation zu fördern. Aber angesichts leerer öffentlicher Kassen wurde hierfür derzeit kein Spielraum gesehen. Es gibt aber durchaus Anhaltspunkte, dass auf lange Sicht durch eine Förderung der Mediation auch Kosten eingespart werden können, etwa bei der Prozess- und Verfahrenskostenhilfe. Um hierzu belastbare Erkenntnisse zu gewinnen, haben wir die Möglichkeit vorgesehen, dass Bund und Länder gemeinsam wissenschaftlich evaluierte Modellprojekte zu einer finanziellen Förderung von Familienmediation durchführen.

Ein weiterer Punkt, der uns von Beginn an sehr beschäftigt hat, ist die Frage der Aus- und Fortbildung der MediatorInnen sowie, damit zusammenhängend, des Zugangs zum MediatorInnenberuf. Ziel war es hier, einerseits im Interesse der VerbraucherInnen einen möglichst transparenten Mediationsmarkt zu erreichen, andererseits die Weiterentwicklung der Mediation nicht durch eine übertriebene Reglementierung zu behindern. Wir haben deshalb verschiedene Modelle intensiv geprüft, uns am Ende aber gegen eine detaillierte gesetzliche Regelung entschieden.

Um die Entwicklung der Mediation so wenig wie möglich zu beeinträchtigen, folgen wir dem Beispiel vieler anderer Staaten, die ohne gesetzliche Vorgaben die Schaffung gemeinsamer Standards der Initiative nicht staatlicher Organisationen und Fachverbände überlassen haben. Das war uns auch deshalb möglich, weil maßgebliche Mediations- und Berufsverbände sowie die Kammern der Rechtsanwälte und Notare dabei sind, sich mit Unterstützung durch das Bundesjustizministerium auf gemeinsame Mindeststandards für die Aus- und Fortbildung zu einigen. Auch der Bundesverband Mediation ist durch seine Vorsitzende an diesen Verhandlungen beteiligt. Auf dieser Basis kann dann in einem zweiten Schritt ein privates Zertifizierungssystem geschaffen werden. Dieses wird allen ausbildenden Verbänden offen stehen, die sich auf die gemeinsamen Mindeststandards verpflichten. Die Zertifizierung der MediatorInnen kann dann dezentral durch die einzelnen Verbände oder AusbilderInnen erfolgen. An Übergangsregelungen für die bereits tätigen MediatorInnen wird ebenfalls gearbeitet. Es ist vorgesehen, dass das Zertifizierungssystem zeitgleich mit dem Inkrafttreten unseres Gesetzes eingeführt wird.

In einer veränderten Rechts- und Streitkultur muss den Möglichkeiten der Mediation mehr Platz eingeräumt werden. Streitende wissen selbst am besten, wie ihr Konflikt zu lösen ist. Bei der Suche nach der Problemlösung sollen sie in einem transparenten Verfahren von MediatorInnen unterstützt werden. Die Mediation kann zeitaufwändige und kostspielige Gerichtsverfahren vermeiden helfen – und anders als im Prozess kommen die Konfliktparteien gemeinsam als Gewinner aus der Mediation.Diese Entwicklung wollen wir mit dem vorgelegten Referentenentwurf weiter fördern.

AutorInneninfo

* Eberhard Carl
Ministerialrat, Bundesministerium der Justiz (BMJ). Referat »Mediation; Schlichtung; internationale. Konflikte in Kindschaftssachen«

* E-Mail: Carl-Eb@bmj.bund.de

Jutta Hohmann

Der Referentenentwurf zu einem Mediationsgesetz

Nunmehr hat das Bundesjustizministerium einen Referentenentwurf zu einem Mediationsgesetz vorgelegt. Ziel dieses Entwurfs ist, die Mediation und andere Formen der außergerichtlichen Streitbeilegung zu fördern. Dieser Referentenentwurf kam nicht aus eigenem nationalem Antrieb zustande, sondern war eine Cross-Border-Angelegenheit. Im Mai 2008 war die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen in Kraft getreten. Damit wurden die einzelnen Länder der Europäischen Union verpflichtet, diese Richtlinie bis zum 20. Mai 2011 umzusetzen und sich mit dem Thema Mediation auseinander zu setzen. Aus diesem Grunde hat das Bundesministerium der Justiz (BMJ) im April 2008 eine Expertengruppe aus Vertretern der Wissenschaft, der Verbände und der Wirtschaft einberufen, der auch der Bundesverband Mediation angehört.

Zu diesem Entwurf möchte ich nunmehr wie folgt Stellung nehmen:
Der Gesetzesentwurf geht insofern über die EU-Richtlinie hinaus, als Mediation für nationale Streitigkeiten gelten soll und sich nicht auf grenzüberschreitende Tätigkeiten beschränkt.

§ 4 des Entwurfs regelt die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht. Dadurch sind MediatorInnen in Zivilverfahren und in allen auf diese Regelung Bezug nehmenden Verfahren gemäß § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO zeugnisverweigerungsberechtigt und zwar unabhängig von ihrem Grundberuf. Ein Mediationsverfahren hat dann Aussicht auf einen erfolgreichen Abschluss, wenn die Konfliktparteien bereit sind, alle Tatsachen offen zu legen, die erheblich für die Entscheidungsfindung sind. Eine derartige Bereitschaft verlangt einen sicheren Rahmen, der nur dann gewährleistet ist, wenn MediatorInnen zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und ihnen bei einem Scheitern der Mediation ein Zeugnisverweigerungsrecht zur Seite steht. In der Vergangenheit fehlte ein derartiger sicherer Rahmen. Ein Zeugnisverweigerungsrecht stand bislang nur MediatorInnen zur Seite, die gleichzeitig auch als AnwältInnen zugelassen waren, da nach deren Berufsordnung Mediation anwaltliche Tätigkeit ist. Die Vertraulichkeit des Mediationsverfahrens ist wichtig. Es ist der Verdienst dieses Entwurfs, die Wahrung der Vertraulichkeit der Mediation bei einem Scheitern der Mediation in nachfolgenden zivil- und handelsrechtlichen Gerichtsverfahren zu sichern. Jetzt werden endlich alle MediatorInnen unabhängig von den unterschiedlichen Grundberufen gleich behandelt. Wir haben jetzt endlich alle eine einheitliche Arbeitsgrundlage.

Der Entwurf sieht ferner eine Änderung vor, die ich als sehr hilfreich für die gesellschaftliche Verankerung der Mediation einschätze und die häufig missverstanden wird. Nach der geplanten Neufassung des § 253 ZPO in Artikel 3 Nr.3 des Entwurfs soll in der Klageschrift angegeben werden, ob der Klageerhebung der Versuch einer (außergerichtlichen) Mediation vorausgegangen ist oder warum ein solcher Versuch unterlassen worden ist. Zwar wird eine derartige Vorschrift keinen direkten Einfluss auf ein Mediationsverfahren haben. Sie zwingt aber die Konfliktparteien vor Erhebung einer Klage, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob sie den der Klage

zugrundeliegenden Konflikt durch Mediation und ohne Klageverfahren beilegen können. Vor allen Dingen zwingt diese Vorschrift die Anwaltschaft, ihre MandantInnen über Mediation aufzuklären. RechtsanwältInnen werden sich nämlich sonst vor Gericht die Frage vom Gericht und/oder ihren MandantInnen gefallen lassen müssen, warum sie nicht vor Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens auf Mediation hingewiesen haben.

Nach der Definition in § 1 Referentenentwurf ist der Mediator eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnisse. Für mich passt der Begriff der Neutralität nicht für unsere Tätigkeit. Ich weiß natürlich, dass der europäische Code of Conduct den Begriff der Neutralität ebenfalls enthält. Ich weiß auch, dass MediatorInnen aus dem englischen Sprachraum nur die Begriffe wie «neutrality« und «impartiality« kennen, die gerade nicht «Allparteilichkeit« bedeuten. Dennoch hätte ich mir gewünscht, dass dieser Begriff durch den der «Allparteilichkeit« ersetzt wird, weil dieser die Rolle des Mediators besser kennzeichnet. Neutral ist bei uns der Richter, der unparteilich ist und nur dem Gesetz unterworfen ist. Der Mediator hingegen ist nicht unparteilich, sondern muss beide Seiten verstehen und ist deshalb allparteilich. Der Richter, neutral, steht auf keiner Seite. In der Begründung des Entwurfs wird deshalb völlig zu Recht auf den Begriff der Allparteilichkeit hingewiesen, weil er über die bloße Neutralität hinausgeht. Schade, dass er sich nur aus der Begründung ergibt und nicht in den Gesetzesentwurf ausdrücklich mit aufgenommen worden ist.

§ 2 des Entwurfs normiert die Aufgaben des Mediators. In § 2 Abs.1 heißt es, dass der Mediator sich (**nur**) vergewissert, dass die Parteien die Grundsätze des Mediationsverfahrens verstanden haben. Dies reicht nun wirklich nicht aus! Sie müssen über die Verfahrensregeln einig sein. Dies ist ein Unterschied. Die Prinzipien müssen von den Parteien und auch dem Mediator durch einen Mediationseingangsvertrag vereinbart werden. Nur durch den Abschluss eines Arbeitsbündnisses, eines Eingangsvertrages wird aus dem Verfahren ein Mediationsverfahren. Die Vereinbarung der Prinzipien, das Arbeitsbündnis sollte deshalb zur Klarstellung in den Entwurf mit aufgenommen werden, zumal in der Begründung des Entwurfs auf die Vereinbarung der Verfahrensregeln explizit hingewiesen wird. Auch hier steht in der Begründung zum Gesetzesentwurf mehr als im Gesetzesentwurf selbst.

Das Prinzip der Kenntnis der Gesetze vor Abschluss einer Vereinbarung bei rechtlich relevanten Sachverhalten ist leider nicht ausdrücklich genannt und ergibt sich nur aus der Begründung des Entwurfs zu § 2. Danach sollen die MediatorInnen darauf hinwirken, dass die Parteien bei Vereinbarungen mit rechtlichen Folgewirkungen diese vor der endgültigen Unterzeichnung einer rechtlichen Kontrolle unterziehen. Ich halte es für hilfreich, wenn die Kenntnis der Gesetze durch anwaltliche Beratung bei rechtlich relevanten Sachverhalten als Prinzip der Mediation in das Gesetz aufgenommen wird. Und ich möchte noch einen Schritt weiter gehen: Die Beratung durch sog. Außenanwälte nehme ich als Verpflichtung der Konfliktparteien in die Mediationseingangsvereinbarung auf. Sind die Parteien hierzu nicht bereit, kommt eben eine Mediation nicht zustande. Stellt sich später im Laufe des Verfahrens heraus, dass sie sich trotz Eingangsvereinbarung nicht beraten lassen wollen, muss ich dies akzeptieren, aber die Mediation abbrechen.

Was ich sehr bedauere, ist, dass der Entwurf auf eine Regelung des Berufsbildes von MediatorInnen mit einheitlichen Fort- und Weiterbildungsstandards verzichtet. Dies wäre sehr wichtig gewesen, um die Qualität der Arbeit von MediatorInnen zu sichern. Die EU-Richtlinie ruft die Mitgliedstaaten ausdrücklich auf, die Aus- und Fortbildung von MediatorInnen zu fördern, sowie Mechanismen der Qualitätskontrolle von Mediationsdiensten einzurichten. Stattdessen heißt es in dem Gesetzesentwurf lediglich: «Der Mediator stellt in eigener Verantwortung durch eine angemessene Aus- und Fortbildung sicher, dass er die Mediation in sachkundiger Weise durchführen wird.« Hier bleibt der Gesetzesentwurf weit hinter der EU-Richtlinie zurück.

Im Referentenentwurf ist ferner angekündigt worden, dass für die richterliche Mediation eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage geschaffen werden soll. Ich glaube nicht, dass damit dem Anliegen des Referentenentwurfs, die außergerichtliche Streitbeilegung zu fördern, Rechnung getragen wird. Die Einführung der gerichtlichen Mediation wurde vor Jahren in Niedersachsen im Wesentlichen damit begründet, Mediation bekannt zu machen. So sollten lediglich Pilotprojekte durchgeführt, die zeitlich begrenzt sein sollten. Eigentlich sollte die Zeit längst für eine derartige Phase abgelaufen sein. Ich habe deshalb in meiner Stellungnahme für den BM zum Gesetzesentwurf dringend empfohlen, bei der angekündigten gesetzlichen Regelung der gerichtlichen Mediation darauf zu achten, dass diese nur als Übergangslösung gedacht und zeitlich begrenzt wird, nicht zuletzt um die Justiz durch die Verankerung der Mediation im außergerichtlichen Bereich zu entlasten. Die gerichtliche Mediation würde die Justiz gerade nicht entlasten, insbesondere soweit RichterInnen von ihrer richterlichen Tätigkeit freigestellt werden würden.

AutorInneninfo

* Jutta Hohmann
Rechtsanwältin und Notarin, 1. Vorsitzende des Bundesverbands Mediation

* E-Mail: jutta.hohman@bmev.de

Arno Tautphäus

Das Thüringer Güterichterverfahren

I.
Das Pilotprojekt

Das vom Thüringer Justizministerium initiierte und mit Beginn des Jahres 2009 gestartete Modellprojekt «Thüringer Modell Güterichter« verfolgt das Ziel, die Vorzüge der Mediation auch dann noch zum Tragen zu bringen, wenn Konfliktparteien bereits den Weg zum Gericht beschritten haben, wobei die Grundidee darin besteht, Güteverhandlungen vor einem anderen als dem entscheidungszuständigen Richter anzubieten. Dieser «Güterichter« soll in den Verhandlungstechniken der Mediation besonders geschult und erfahren sein und den Konfliktparteien eine kommunikationsfördernde Verhandlungsatmosphäre bieten, die ihnen Zeit lässt, Beziehungsstörungen zu beheben. Dabei sollen die Nichtöffentlichkeit und Wahrung der Vertraulichkeit ein offenes Gesprächsklima schaffen und insgesamt die Chance für einen Neuansatz in festgefahrenen Prozesslagen eröffnen. Der Verfahrensablauf entspricht weitgehend den im Referentenentwurf für das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung vorgesehenen Regelungen für die richterliche Mediation[1]. Das Pilotprojekt erstreckt sich auf die Zivilgerichtsbarkeit, die Verwaltungsgerichtsbarkeit und die Arbeitsgerichtsbarkeit. Nach nunmehr fast zwei Jahren scheint es nicht verfrüht, erste praktische Erfahrungen mit den durch das Pilotprojekt eröffneten Möglichkeiten auszuwerten. Dabei beschränkt sich der vorliegende Beitrag auf die Erfahrungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Gegensatz zu den anderen beiden Gerichtsbarkeiten, in denen einige Gerichte als Pilotgerichte für das Güterichterverfahren ausgewählt wurden, bestand in der Arbeitsgerichtsbarkeit von Beginn an für alle Arbeitsgerichte auf Antrag bzw. mit Einverständnis der Parteien die Möglichkeit, Verfahren gerichtsübergreifend an die ausschließlich beim Landesarbeitsgericht tätigen Güterichter abzugeben. Diese Möglichkeit nahmen die Parteien im Zeitraum von Januar 2009 bis August 2010 in insgesamt 142 Verfahren in Anspruch. Von diesen monatlich durchschnittlich 7 Verfahren wurden ca. zwei Drittel zeitnah durch einen vom Güterichter protokollierten Vergleich abgeschlossen. In einer Reihe weiterer Verfahren schlossen die Parteien nach Widerruf eines im Güterichterverfahren geschlossenen Vergleichs kurz nach der Rückgabe der Verfahren an das Ausgangsgericht dort einen Vergleich geringfügig modifizierten Inhalts, so dass auch in diesen Verfahren durchaus von der prozessfördernden Wirkung dieses Verfahrens ausgegangen werden kann.

II.
Die Vorteile gerichtsinterner Mediation

Zu Beginn und während der Anlaufphase des Pilotprojekts herrschte bei der Mehrzahl der professionell Beteiligten eher Skepsis. Nach mittlerweile fast zwei Jahren Erfahrung trifft das Güte-

[1] *Art.1, §1Abs.1 Ziff.3 MediationsG*

richterverfahren jedoch auf mehr und mehr Zustimmung, die auf den persönlich gemachten Erfahrungen in den jeweiligen Verfahren beruht. Beim Vergleich der Abgabepraxis der einzelnen Gerichte zeichnet sich allerdings eine durchaus unterschiedliche Häufigkeit der Inanspruchnahme des Güterichterverfahrens durch die Parteien der einzelnen Gerichtsbezirke ab, die nach der Erfahrung der erstinstanzlichen KollegInnen teilweise darauf zurückzuführen ist, dass Prozessbevollmächtigte aus weiter entfernt liegenden Gemeinden den mit der Fahrt nach Erfurt verbundenen Zeitaufwand scheuen.

Zur Akzeptanz des Verfahrens tragen aus meiner Sicht mehrere Faktoren bei.

1. Die Verkürzung der Verfahrensdauer komplizierter Verfahren

Das Güterichterverfahren wird vielfach gerade unter dem Blickwinkel der erwarteten oder befürchteten Dauer des streitigen Verfahrens in Anspruch genommen, sei es, dass diese auf emotionaler Verstrickung oder der rechtlichen Komplexität beruht. Da die KollegInnen, wie die Verfahrensbevollmächtigten der Parteien, die zu erwartende Verfahrensdauer realistisch einschätzen, regen sie diesen Versuch wohl auch deshalb an, weil sie erfahrungsgemäß wissen, dass ein langwieriges Verfahren in aller Regel auch die Lösungsmöglichkeiten verengt. Während im streitigen Verfahren neben einzuhaltenden und zu gewährenden Fristen fast durchgängig Verlegungsanträge der Verfahrensbeteiligten oder gerichtsinterne Hindernisse zu teilweise erheblichen zeitlichen Verzögerungen führen, sind die Güterichterverhandlungen vor allem wegen des übereinstimmenden Interesses der Parteien an einer schnellen Verfahrensbeendigung überwiegend binnen zwei bis vier Wochen nach Akteneingang durchgeführt worden. Die beim Landesarbeitsgericht tätigen Güterichter tagen an ihren Kammerterminstagen in der Regel einmal pro Woche und verfügen insoweit über eine höhere Zeitflexibilität als die KollegInnen erster Instanz, die daneben auch noch an einem Gütetermintag zu verhandeln haben. Da Güterichterverfahren zumeist singulär terminiert werden, ermöglicht eine solche Verfahrensweise auch mehrstündige Sitzungen, die für eine konsensuale Regelung gegebenenfalls erforderlich sind und ansonsten unterbleiben, weil eine solche Zeitüberschreitung den AnwältInnen und Parteien der sich anschließenden Verfahren und auch den ehrenamtlichen RichterInnen nicht zumutbar wäre. Die Abgabe der Verfahren an den Güterichter erfolgt normalerweise im Anschluss an den Gütetermin oder kurzfristig später, sofern sich die Parteien eine Überlegungsfrist ausbedingen. In der Regel verzögert das Güterichterverfahren daher auch bei einem Scheitern der Verhandlung das Streitverfahren nicht. In den Fällen, in denen eine einvernehmliche Lösung von den Parteien gefunden werden konnte, ist dagegen eine erhebliche Verkürzung der Verfahrensdauer zu verzeichnen.

2. Die fehlende Möglichkeit zur Entscheidung

Die Verpflichtung des Güterichters zur Verfahrensleitung korrespondiert mit der fehlenden Möglichkeit, den Streit entscheiden zu können. Das hat für alle Beteiligten eine durchaus entlastende Funktion. Die Parteien müssen nicht befürchten, unbedachte Äußerungen im Vergleichsgespräch könnten ihre prozessualen Ziele gefährden. Darüber hinaus ermöglicht die mit der fehlenden Entscheidungsbefugnis verbundene Verlagerung des Verhandlungsgegenstandes von der rechtlichen Erörterung der Prozessaussichten zur Suche der verschiedenen Einigungsmöglichkeiten eine Fokussierung auf Lösungsoptionen hin. Gleichwohl sind die rechtlichen Aussichten im Rechtsstreit nicht völlig ausgeblendet. Sie sind schon deshalb eine Voraussetzung für die Interessenklärung, weil eine solche ohne die Einbeziehung möglicher Risiken und Chancen im Fall der Nichteinigung notwendigerweise auf beiden Seiten unrealistisch ausfallen würde. Hier sichert die Teilnahme der Verfahrensbevollmächtigten in der Regel aber eine objektive Einschätzung auf beiden Seiten.Der Güterichter wird sich in der Regel einer rechtlichen Einschätzung enthalten und kann sich auf die Verfahrensleitung und die Erörterung möglicher Einigungsoptionen beschränken, ohne gleichzeitig bedenken zu müssen, wie die von der Kammer zu treffende Entscheidung im Fall der Nichteinigung ausfallen werde.

3. Erweiterung der Optionen durch Einzelgespräche

Die beim Landesarbeitsgericht als Güterichter tätigen KollegInnen nutzen ausnahmslos, wenn auch nicht in allen Fällen, die Möglichkeit zu Einzelgesprächen. Die Shuttle-Diplomatie ist in Mediationskreisen zwar durchaus nicht unumstritten. Wir halten diese im streitigen Verfahren ausgeschlossene Option aber für eine große Chance, beidseitiges Vertrauen durch Empathie aufzubauen, wie dies dem Vorsitzenden in der streitigen Verhandlung kaum möglich wäre, ohne zugleich Misstrauen bei der Gegenpartei hervorzurufen. Diese Vorgehensweise ermöglicht es auch eher, jeweils Verständnis für die Position der Gegenpartei zu wecken. Im vertraulichen Einzelgespräch fällt es den Parteien sichtlich leichter, ihre tatsächlichen Wünsche oder Befürchtungen zu äußern, da weder die gegnerische Partei noch ein Richter zugegen ist, der ge-

gebenenfalls über den Streit mit zu entscheiden hat. Für ein Ausloten aller möglichen Optionen ist diese Offenheit aber unumgänglich.

III.
Erwartungen und Ergebnisse

Vergleicht man die durchaus hohen Erwartungen mit den bisherigen Erfahrungen fällt die Bilanz überwiegend positiv aus. Streitig ausgetragene Gerichtsverfahren würden subjektiv von den Betroffenen oft als sehr belastend empfunden, vor allem, wenn sie sich über längere Zeit hinzögen, konstatiert das Thüringer Justizministerium im Ausgangspunkt zutreffend in seinem Informationsschreiben. Die Erleichterung über die rasche Beilegung des Konflikts ist den Beteiligten in der Tat anzumerken und sie ist ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz des Verfahrens.

Das Justizministerium vertritt dort darüber hinaus die Auffassung, ein Urteil kläre lediglich die objektive Rechtslage und der Prozessvergleich beende den anhängigen Rechtsstreit im Wege gegenseitigen Nachgebens, ohne jeweils eine nachhaltige Befriedung zu erreichen. Dagegen ermögliche die Mediation Zukunft gestaltende, interessenorientierte und nach den subjektiven Maßstäben der Beteiligten als gerecht empfundene Lösungen. Diese Einschätzung erscheint in Bezug auf das Güterichterverfahren als ein wenig zu euphorisch Die Parteien verfolgen zwar in der Güterichterverhandlung durchaus das gemeinsame Ziel, ein Einvernehmen zu erzielen. Ihre Vorstellungen darüber, worin diese bestehen kann, divergieren aber naturgemäß auch im Güterichterverfahren sehr stark.

In Beendigungsstreitigkeiten, zumal über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung, die am häufigsten den Weg ins Güterichterverfahren finden, wird häufig auch hier die übliche Abfindungslösung als allein mögliche angesehen, weil die Interessenlage der Parteien sich durch die Abgabe des Verfahrens nicht verändert hat. Die im Güterichterverfahren bisher vergleichsweise erzielten Regelungen in Beendigungsstreitigkeiten unterscheiden sich dementsprechend oft nicht von den im streitigen Verfahren abgeschlossenen Vergleichen.

Ausschlaggebend hierfür dürfte sein, dass sich in vielen Fällen entgegen der optimistischen Erwartung des Ministeriums das adversatorische Zweiparteiensystem des Prozesses auch im Güterichterverfahren nicht auflöst. Das Interesse der Arbeitgeberseite, das Arbeitsverhältnis unter Umständen gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden, steht dem Interesse der Klägerseite gegenüber, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und, sofern dies als nicht möglich erscheint, jedenfalls eine möglichst hohe Abfindung zu erhalten. Vor allem aber stellt der Ausspruch einer Kündigung in aller Regel eine Zäsur dar, die die Möglichkeiten zur Lösung eines Konfliktes verengt. Hierzu tragen die Befürchtung eines Gesichtsverlustes auf der Arbeitgeberseite und die Besorgnis des Arbeitnehmers bei, im bisherigen Arbeitsumfeld nicht mehr willkommen zu sein. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten des Vertreters des Arbeitgebers bisweilen dadurch beschränkt, dass er einem gebundenen Mandat unterliegt.

So nähert sich die Güterichterverhandlung als moderierte Vergleichsverhandlung auch ihrem Ablauf nach nicht selten der Vergleichsverhandlung im streitigen Verfahren an, zumal die jeweilige Interessenlage schon im Vorfeld zwischen den Parteien und ihren Prozessbevollmächtigten eingehend erörtert und weitgehend geklärt wurde. Ob die erzielten Lösungen nach den subjektiven Maßstäben der Beteiligten eher als gerecht empfunden werden, wie das Ministerium hofft, ist schwer zu beurteilen. Hierfür spricht aber, dass die inhaltliche Verantwortung für einen Vergleich den Parteien obliegt und dass der Ablauf der Güterichterverhandlung ihnen dies auch bewusst macht. Im streitigen Verfahren geschieht es dagegen gelegentlich immer noch, dass eine Partei den protokollierten Vergleich mit einem Urteil verwechselt.

Vergleicht man das Güterichterverfahren mit der außergerichtlichen Mediation, wird deutlich, dass in der Mehrzahl der Beendigungstreitigkeiten eine frühzeitige Mediation die Eskalation durchaus hätte verhindern können. Nachdem der Konflikt seinen Weg zum Gericht gefunden hat, besteht der wesentliche Vorzug in der Verfahrensbeschleunigung, die allerdings durchaus einen eigenen Wert darstellt. Aus der Sicht der Befürworter alternativer Konfliktlösungsmodelle kann jedenfalls darauf verwiesen werden, dass die Justiz sich darum bemüht, deren Vorzüge für das gerichtliche Verfahren fruchtbar zu machen.

Vergleicht man die bisherige Nachfrage nach dem Produkt «Güterichterverfahren« in den einzelnen beteiligten Thüringer Gerichtszweigen, darf abschließend nicht unerwähnt bleiben, dass sie in der Arbeitsgerichtsbarkeit am stärksten ist, so dass auch hier aus der Sicht des Recht suchenden Publikums ein Bedürfnis für eine Beschleunigung zu bestehen scheint.

AutorInneninfo

* Arno Tautphäus
Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts, Mediator MM (FU Hagen)

* E-Mail: tautphae@arcor.de

Maria Mattioli

Mediation nach Klageerhebung in Nordrhein-Westfalen Eine Momentaufnahme[1]

NRW-Justizminister Kutschaty setzte sich jüngst in seinem Grußwort auf der Eröffnungsveranstaltung des gemeinsamen Projektes der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf und verschiedener Anwaltsvereine des OLG-Bezirks Düsseldorf zur gerichtsnahen anwaltlichen Mediation nach Klageerhebung für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Justiz und Anwaltschaft ein.[2] Die Mediationslandschaft in NRW solle keine »richterliche Monokultur« werden. Er appellierte an die Richterschaft, Fälle in die prozessbegleitende Anwaltsmediation abzugeben, auch als Werbemaßnahme für die außergerichtliche Mediation, die langfristig zu einer Entlastung der Gerichte führen könne. Wie ist es jedoch in diesem Bundesland tatsächlich um die nicht-richterliche Mediation nach Klageerhebung bestellt? Wie hat sich die richterliche Mediation in den letzten Jahren entwickelt? An welchen Gerichten laufen richterliche Pilotprojekte und welche gehen unbeirrt von den offiziellen Bekundungen des Justizministers in nächster Zeit an den Start? Zur Klärung der Situation in NRW möchte ich nach Gerichtsbarkeit und Gerichtsbezirken[3] vorgehen und einen Überblick über die schrittweise Konzentration der Mediationsprojekte auf richterliche Mediation geben. Einleitend soll ein kurzer Überblick über die Wesensmerkmale der richterlichen Mediationsprojekte in NRW stehen.

I.
Charakteristika richterlicher Mediation in NRW

Die Entwicklung in NRW hin zu einer fast flächendeckenden richterlichen Mediationslandschaft nahm 2005 ihren Anfang. Nicht selten mit Unterstützung der jeweils zuständigen IHK`s und Handwerkskammern hat das Justizministerium in einer erstaunlichen Geschwindigkeit ein richterliches Mediationsprojekt nach dem anderen finanziell und auf andere Weise gefördert:

- Die RichtermediatorInnen[4] durchlaufen an der Justizakademie des Landes NRW – die zentrale Fortbildungseinrichtung der Justizverwaltung – eine einheitliche, nach eigenem Bekunden »inhaltlich und zeitlich sehr komprimierte« **Ausbildung an elf Seminartagen** verteilt über einen Zeitraum von 3 Monaten.[5]
- Für die richterlichen Mediationsverfahren fallen, wie in anderen Bundesländern, **keine zusätzlichen Gerichtskosten** an.

[1] *Stand: Oktober 2010.*

[2] *http://www.justiz.nrw.de/Presse/reden/10-09-20/index.php.*

[3] *Wenn im Folgenden von »Landgerichtsbezirk« die Rede ist, sind damit das Landgericht und alle in den jeweiligen Bezirk fallenden Amtsgerichte gemeint.*

[4] *Im Interesse der Lesbarkeit wurde auf die geschlechtsgerechte Doppelnennung aller Personen- und Berufsbezeichnungen verzichtet und stattdessen eine neutral zu verstehende Form verwendet.*

[5] *Vgl. das aktuelle Fortbildungsprogramm für Richter: www.jak.nrw.de/beh_static/2010/b575-1.htm*

- Meist wurden eigene **Mediationsgeschäftsstellen** mit einem separaten **Mediationsraum** eingerichtet.
- Den Pilotgerichten wurde ein **weitgehend einheitlicher Werbeflyer** zur Verfügung gestellt, der von gerichtlicher Seite um die jeweiligen Kontaktdaten ergänzt werden konnte.[6]
- Zusätzlich oder alternativ sind auf der **gerichtlichen Internetseite** weitgehend einheitliche Informationen zum richterlichen Mediationsangebot abrufbar. Dort heißt es, dass die Mediationseignung eines Verfahrens jedenfalls dann zweifelhaft ist«, wenn jeglicher rechtlicher Handlungsspielraum fehlt, etwa weil die gesetzliche Ausgangssituation der Streitigkeit nur ein ›Entweder-Oder‹ zulässt.«[7] An einigen Gerichtsstandorten ist die anwaltliche Begleitung im Mediationsverfahren verpflichtend an anderen optional ausgestaltet.

Hinsichtlich der **prozessualen Verfahrensweise** (Informationsblatt, richterlicher Vorschlag zur Mediation in geeigneten Fällen, bei Einverständnis beider Parteien Aussetzung des Verfahrens nach § 251 ZPO und Verweisung auf RichtermediatorIn, Beendigung des Verfahrens regelmäßig durch Prozessvergleich) ergeben sich in NRW gegenüber anderen Bundesländern keine Besonderheiten.

II.
Ordentliche Gerichtsbarkeit

1. OLG-Bezirk Hamm

Im Rahmen eines mehrjährigen Projektes (2004-2007) des NRW-Justizministeriums zur Modernisierung der Justiz in der Modellregion Ost-Westfalen-Lippe (»Justizmodell in OWL«)[8] wurde **Anfang 2005** auch die richterliche Mediation im **Landgerichtsbezirk Paderborn** und **2006** im **Landgerichtsbezirk Detmold** sowie an den Verwaltungsgerichten eingeführt und 2006 mit dem privatwirtschaftlichen Artus-Preis für Bürokratieabbau ausgezeichnet. Mitunter sind bemerkenswerte Wege der Interessenvertretung gegangen worden: Auf Initiative von Richtermediatorinnen aus dem ganzen Bundesgebiet, die sich im Rahmen des Justizmodells OWL zu einem Erfahrungsaustausch in NRW getroffen hatten, hat der Deutsche Industrie- und Handelstag im Dezember 2006 im Rahmen seiner Vorschläge zum Zweiten Mittelstands-Entlastungsgesetz die bundesweite Einführung von richterlicher Mediation gefordert.[9] Nach Abschluss des Justizmodells ist die richterliche Mediation in beiden o. g. Landgerichtsbezirken fortgeführt worden, am Landgericht Paderborn z. Zt. mit 10 RichtermediatorInnen (weitere in Ausbildung) und im Landgerichtsbezirk Detmold mit insgesamt 6 RichtermediatorInnen (3 am Landgericht, weitere 5 in Ausbildung und 3 am Amtsgericht Lemgo). Hier werden für eine Mediation 2 Stunden angesetzt.

Im **Frühjahr 2007** ging auf Initiative des Bielefelder Anwaltsvereins auch das erste Modellprojekt zur gerichtsnahen Mediation durch anwaltliche MediatorInnen am **Landgericht Bielefeld** an den Start. Die Höhe des Stundenhonorars sollte vom Streitwert abhängig sein. Mangels zugewiesener Mediationsfälle wurde dieses Projekt bereits 5 Monate nach dessen Beginn eingestellt.

Stattdessen ist **Anfang 2009** auch im **Landgerichtsbezirk Bielefeld** richterliche Mediation eingeführt worden, inzwischen stehen allein am Landgericht 14 RichtermediatorInnen zur Verfügung.

Außerdem wird an folgenden weiteren Gerichten bzw. Gerichtsbezirken richterliche Mediation angeboten:

- **Landgerichtsbezirk Essen seit Mai 2008** (12 RichtermediatorInnen allein am LG und weitere an zwei Amtsgerichten)
- **Land- und Amtsgericht Münster seit Mai 2010** (13 RichtermediatorInnen am LG und 4 am AG)
- **Landgericht Bochum seit Januar 2010** (15 RichtermediatorInnen)

Hinzu kommt das **OLG Hamm** selbst, das nun seit **Juni 2010** mit einem eigenen Mediationsprojekt nachgezogen hat und im Laufe des Jahres auf 20 ausgebildete RichtermediatorInnen von insgesamt ca. 200 RichterInnen zurückgreifen kann.

Im OLG-Bezirk Hamm ist also inzwischen neben dem OLG selbst an 6 von 10 Landgerichten bzw. Landgerichtsbezirken richterliche Mediation eingeführt worden. Das Landgericht Siegen hat jedoch bereits Interesse bekundet, so dass sich die Zahl in absehbarer Zeit auf 7 von 10 erhöhen wird.

[6] *Vgl. statt aller den Infoflyer des Landgerichtsbezirks Essen: www.lg-essen.nrw.de/aufgaben/.../richterliche.../Mediation_Essen_Flyer.pdf*

[7] *Vgl. statt aller den Internetauftritt des OVG Münster: www.ovg.nrw.de/aufgaben/mediation/faq/index.php#1*

[8] *www.justiz.nrw.de/JM/justizpolitik/schwerpunkte/justizmodernisierung/sonstige/owl/index.php*

[9] *Debusmann, G.: Das Justizmodell in Ost-WestfalenLippe – Ein Praxismodell, in: Justizmodell in Ost-WestfalenLippe, Dokumentation zur Bundeskonferenz »Mediation in der Justiz – (R)evolution in der Streitkultur«?!« am 13.7.2007, S 15 (www.werner-baurecht.de/.../OLG_Hamm_Mediation_Dokumentation.pdf); Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Bürokratie abbauen, Mittelstand entlasten – 66 Vorschläge der IHK-Organisation zum Abbau bürokratischer Hemmnisse – Beitrag zu weiteren Mittelstandsentlastungsgesetzen der Bundesregie-rung, Dezember 2006, 43. Vorschlag, S. 43 (www.dihk.de/inhalt/download/66_vorschlaege.pdf).*

2. OLG-Bezirk Köln

Im Februar 2007 hat der Kölner Anwaltsverein in Kooperation mit der Rechtsanwaltskammer Köln ein Projekt zur anwaltlichen Mediation nach Klageerhebung am Amts- und Landgericht Köln, das bundesweit als »Kölner Weg« bekannt wurde, ins Leben gerufen.[10] Anfangs wurden von der Rechtsanwaltskammer Köln Mittel zur Mitfinanzierung des Projektes zur Verfügung gestellt. Seit Anfang 2010 gilt eine neue Honorarordnung, nach der die derzeit teilnehmenden ca. 50 MediatorInnen abweichend von der branchenüblichen Vergütung für die ersten vier Stunden eines Mediationsverfahrens eine Pauschale in Höhe von 300 € zzgl. MWSt. erhalten. Jede weitere Stunde kann mit einem Honorarsatz zwischen 90 und 160 € zzgl. MWSt. berechnet werden. Für die Verfahren, die durch zwei Co-MediatorInnen geführt werden, werden die Räume der Rechtsanwaltskammer genutzt. Nach jeder Klageerhebung wird ein Informationsblatt mit Hinweis auf die Möglichkeit einer anwaltlichen Mediation und den Kontaktdaten versendet. Die Resonanz auf dieses Projekt ist schwankend, sie steht und fällt mit der sehr engagiert betriebenen intensiven und kontinuierlichen Überzeugungsarbeit gegenüber RichterInnen, Parteibevollmächtigen und Parteien.

Seit **Juli 2008** wird im **Landgerichtsbezirk Aachen** (6 RichtermediatorInnen allein am Landgericht) richterliche Mediation angeboten, während im dritten Landgerichtsbezirk Bonn keine gerichtsinterne Mediation betrieben wird.

3. OLG-Bezirk Düsseldorf

Am **OLG Düsseldorf** selbst wird richterliche Mediation seit **Juli 2010** angeboten. Hierfür sind 16 von insgesamt 160 RichterInnen zu MediatorInnen ausgebildet worden.[11]

Außerdem wird an folgenden Landgerichten richterliche Mediation angeboten:

- **Landgericht Krefeld seit August 2008** (8 RichtermediatorInnen)
- **Landgericht Mönchengladbach seit Mai 2010** (10 RichtermediatorInnen, zusätzliches Mediationsangebot am Amtsgericht Mönchengladbach in Planung)

Der Krefelder Anwaltsverein hat mit dem **Amtsgericht Krefeld seit Frühjahr 2010** ein kleineres **anwaltliches Mediationsprojekt** mit ca. 8 MediatorInnen initiiert, das sich zunächst auf Familiensachen beschränkt und die Räume des Anwaltsvereins im Amtsgericht für die Mediationsverfahren nutzt. Bemerkenswert ist die Absprache mit dem Präsidenten des Landgerichts Krefeld, wonach das dort laufende richterliche Mediationsprojekt nicht auf das Amtsgericht ausgeweitet werden soll. Der Anwaltsverein sieht diese Initiative als Werbemaßnahme für die anwaltliche Mediation und zahlt den MediatorInnen für jede Mediation einen Betrag i. H. v. 50 €. Die Verfahrensdauer ist zunächst auf 2 Stunden begrenzt, erfordert aber erfahrungsgemäß mehr Zeit. Die Fallzahlen bewegen sich noch im einstelligen Bereich.

Wie eingangs erwähnt, ist nach mehrjähriger Vorlaufzeit **im September 2010**, beginnend mit dem **Landgerichtsbezirk Wuppertal**, das **anwaltliche Mediationsprojekt** »Prozessbegleitende gerichtsnahe Mediation«, das von der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf und der Anwaltsvereine der Landgerichtsbezirke Wuppertal, Düsseldorf, Duisburg und Kleve angestoßen worden ist, angelaufen. Die Rechtsanwaltskammer benennt den mediationswilligen Parteien zeitnah eine/n MediatorIn, so dass das Mediationsverfahren innerhalb von 2 Wochen auf Wunsch in den Räumen der Rechtsanwaltskammer durchgeführt werden kann. Um die Mediation bekannt zu machen, haben sich die ca. 50 teilnehmenden AnwaltsmediatorInnen bereit erklärt, für die Dauer von 2 Jahren jedes Mediationsverfahren für ein symbolisches Entgelt von 1€ zzgl. MWSt. durchzuführen.

Von den 6 Landgerichtsbezirken des OLG-Bezirks Düsseldorf ist richterliche Mediation also an zwei Landgerichten eingeführt worden. Darüber hinaus gibt es zwei anwaltliche Mediationsprojekte unterschiedlicher Größe. Dem anwaltlichen Mediationsprojekt im Landgerichtsbezirk Wuppertal sollen weitere in den übrigen Landgerichtsbezirken folgen, wann ist ungewiss.

III. Verwaltungsgerichtsbarkeit

Bereits seit **Frühjahr 2006** wurde Richtermediation in der **gesamten** nordrheinwestfälischen **Verwaltungsgerichtsbarkeit** flächendeckend, d. h. an allen 7 Verwaltungsgerichten und zuletzt auch am Oberverwaltungsgericht Münster eingeführt. Hinsichtlich der Fallzahlen lohnt ein Blick auf die gerichtliche Statistik des Verwaltungsgerichts Düsseldorf:[12] So waren von 2006 bis 2009 jährlich 5 - 9 Mediationsverfahren zu verzeichnen. Dabei soll es sich »in erster Linie um besonders komplexe und teils langwierige Streitigkeiten« handeln. 2010 werden hierfür insgesamt 6 RichtermediatorInnen zur Verfügung stehen, wohingegen beim OVG derzeit 5 RichtermediatorInnen beauftragt werden können.

IV. Sozialgerichtsbarkeit

Seit **Juli 2009** wird richterliche Mediation am **Landessozialgericht Essen und am Sozialgericht Köln** durch insgesamt 19 RichtermediatorInnen angeboten. Eine Ausdehnung auf die anderen sieben Sozialgerichte wird bei entsprechender Nachfrage angestrebt.[13]

[10] *http://www.projekt.anwaltmediation.de/*

[11] *OLG Düsseldorf: Pressemitteilung Nr. 20/2010 v. 11.06.2010: www.olg-duesseldorf.nrw.de/presse/05presse2010/2010-06-11_pm_Mediation/index.php*

[12] *www.vg-duesseldorf.nrw.de/presse/pressemitteilungen/04_100219/index.php*

[13] *Presseerklärung des Landessozialgerichts Essen v. 3.7.2009: http://www.justiz.nrw.de/Presse/presse_weitere/PresseLSG/archiv/2009_02_Archiv/03_07_20091/index.php*

Anders als an vielen anderen Gerichten wird in richterlichen Mediationsverfahren in der Sozialgerichtsbarkeit die anwaltliche Begleitung der Parteien nur »regelmäßig« vorausgesetzt.[14]

V.
Arbeitsgerichtsbarkeit

Nach Auskunft des Justizministeriums NRW haben auch das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** und das **Landesarbeitsgericht Köln** bereits Interesse bekundet, richterliche Mediation anzubieten. Daraufhin hat das Ministerium nun auch das dritte **Landesarbeitsgericht Hamm** für dieses Projekt interessieren können, so dass insgesamt 15-16 RichtermediatorInnen demnächst mit der Ausbildung beginnen werden. Für die besonderen Gegebenheiten in der Arbeitsgerichtsbarkeit soll allerdings eine »abgespeckte« Form der Mediationsausbildung genügen. Der Projektstart wird für 2011 angestrebt.

VI.
Statistische Angaben

Ein Blick in die Bundesstatistik zur Gerichtsmediation in NRW[15] zeigt, dass im gesamten Jahr **2009 insgesamt 786 MediationsverfahrenvonRichtermediatorInnen** durchgeführt wurden, während sich die **Verfahrenszahl im 1. Halbjahr 2010** auf **334** belief, dies entspricht einer vom jeweiligen Gericht abhängigen **Fallquote** von immerhin **2-10%** der rechtshängig gemachten Verfahren. Die **Erfolgsquote** ist bisher in 2010 im Vorjahresvergleich um ca. 10% auf **69,46%** gestiegen. Die **Zahl der RichtermediatorInnen** ist von 138 in 2009 allein in der ersten Jahreshälfte 2010 auf **197** gestiegen, dies entspricht einer **halbjährlichen Erhöhung um 42,75%** gegenüber dem Vorjahr. Die **Ausbildung von neuen RichtermediatorInnen setzt sich** an einer Vielzahl der befragten Gerichte in **unvermindertem Tempo fort**, so dass sich die Zahl der RichtermediatorInnen in NRW und damit die jährliche Erhöhungsrate gegenüber 2009 noch wesentlich steigern wird, obwohl die bisherigen Fallzahlen dies nicht rechtfertigen.

Anschaulicher werden die aktuellen Zahlen des 1. Halbjahres 2010, wenn man sie nach Gerichtsbarkeit und Gerichten differenziert:

- Die höchste Erfolgsquote zeigt sich in der **Zivilgerichtsbarkeit** (72,56%) und dort vor allem bei den 13 Amtsgerichten, bei denen Richtermediation angeboten wird (82,35%). 140 RichtermediatorInnen haben 277 Mediationen durchgeführt, also im Durchschnitt zwei Fälle pro MediatorIn. Der Großteil dieser Mediationen fand an den 9 Landgerichten statt, an denen in NRW Richtermediationsprojekte laufen.
- In der **Verwaltungsgerichtsbarkeit** wurden 46 Mediationen von 46 RichtermediatorInnen durchgeführt, also im Durchschnitt ein Fall pro MediatorIn. Interessant ist, dass nur 2 der 7 Fälle vor dem OVG Münster Erfolg hatten, dies entspricht einer Erfolgsquote von nur 28, 57%. Demgegenüber können die 7 Verwaltungsgerichte eine mehr als doppelt so hohe Erfolgsquote vorweisen (61,54%).
- In der **Sozialgerichtsbarkeit** sind die Erfolgsquoten sehr schwankend, was an der geringen Zahl der bearbeiteten Mediationsfälle liegen mag: Während im Vorjahr alle 4 am Sozialgericht Köln durchgeführten Mediationen erfolgreich waren, ergeben die aktuellen Zahlen ein differenzierteres Bild. So war nur ein Fall der vier Fälle, die das Landessozialgericht Essen bis Mitte des Jahres 2010 mediiert hat, erfolgreich. Demgegenüber konnte das Sozialgericht Köln mit 4 von 7 erfolgreich abgeschlossenen Mediationsverfahren eine mehr als doppelt so hohe Erfolgsquote verzeichnen (57,14%). Für die insgesamt 11 Mediationsfälle waren 11 RichtermediatorInnen tätig, d. h. im Durchschnitt ein Fall pro MediatorIn.

Diese rein quantitativ bezifferten Erfolgsquoten sind allerdings nicht überzubewerten, da sie den wesentlich wichtigeren **qualitativen Aspekt der gefundenen Einigung** völlig außer Acht lassen, d. h. ob die Parteien unter den gerichtlichen Rahmenbedingungen einer Mediation (z. B. enge Zeitbudgets, oftmals direktiver Verhandlungsstil der RichtermediatorInnen) tatsächlich selbstbestimmt eine für beide Seiten interessengerechte und nachhaltige Lösung ihres Konflikts finden konnten.[16]

Fazit

Es ist unverkennbar: Richterliche Mediation ist scheinbar unaufhaltbar auf dem Vormarsch. Nicht-richterliche MediatorInnen bleiben trotz engagierter punktueller, teils ehrenamtlicher Initiativen weitgehend Zaungäste dieser Entwicklung. Die richterlichen Mediationsprojekte werden als ein zusätzliches eigenes zeitgemäßes Angebot der Justiz beworben, während die anwaltlichen Mediationsprojekte häufig wenig beachtet und in Anspruch genommen neben dem gerichtlichen Betrieb laufen.[17] Trotz aller gegenteiligen Lippenbekenntnisse von politischer und richterlicher Seite entwickelt sich zumindest für die Mediation nach Klageerhebung ein im internationalen Vergleich einmaliger systematischer Ausbau einer fast flächendeckenden richterlichen Monokultur, zumal auf sehr unsicherer rechtlicher Grundlage. Anders als vom Gesetzgeber vorgesehen, scheint für außergerichtliche Mediation durch nichtrichterliche MediatorInnen hier kein Platz mehr gewollt zu sein. Entscheidende Hindernisse sind von politischer Seite die Duldung ungleicher Bedingungen auf der Kostenseite und von richterlicher Seite die fehlende Verweisungspraxis auf außergerichtliche Mediation. Von der mit Mediation angestrebten Entlastung der Justiz kann keine Rede sein.

[14] Vgl. Flyer zur richterlichen Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit des Landes NRW: http://www.lsg.nrw.de/50_service/60_mediation/Flyer_Richterliche_Mediation-neu.pdf

[15] Nach Auskunft des Justizministeriums, Zahlen noch unveröffentlicht.

[16] Ausführlich zu der Qualität der gefundenen Einigung Trenczek/Mattioli: Mediation und Justiz, in diesem Heft.

[17] So fehlt etwa auf den Internetseiten der wenigen Gericht, an denen anwaltliche Mediationsprojekte laufen, jeglicher Hinweis auf dieses nichtrichterliche Angebot, während über das richterliche Mediati-onsangebot an anderen Gerichten auf deren Homepage eingehend informiert wird.

Kontakt

* **E-Mail:** RAin.Mattioli@web.de

Alois Leyendecker

Wege der Kooperation

Die Mediationsentwicklung in Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz gibt es schon seit den neunziger Jahren Versuche kooperative Verfahren bei Gericht einzusetzen. Mit dem Titel: »Wege der Kooperation« fand am 26.Juni 2010 in Piesport (AL-Institut) ein Kongress statt, bei dem die unterschiedlichen Ansätze vorgestellt und diskutiert wurden. Die folgende Darstellung fußt überwiegend auf den Diskussionen und Ergebnissen dieser Veranstaltung.

Cochemer Praxis

Den Beginn machte 1992 in der Familiengerichtsbarkeit das Cochemer Modell, bei dem die beteiligten Institutionen Jugendamt, Beratungsstellen und Anwälte eng zusammen arbeiten. Jürgen Rudolph, ehemaliger Familienrichter in Cochem, der Ideengeber der »Praxis«,bezeichnet es als eine »verordnete Kooperation im Familienkonflikt«. Rudolph bei einem Vortrag: »Da kommen die Eltern und legen mir ihre Verantwortung für das Kind auf meinen Richtertisch. Als Richter kann ich keine Verantwortung für die Kinder tragen, das ist und bleibt Aufgabe der Eltern. Wenn Eltern nach einer Trennung Verantwortung tragen sollen, dann müssen sie wieder Kommunikation lernen, sich vertrauen lernen, sich verstehen lernen. Das kann ich nicht leisten, aber die Beratungsstelle gegenüber.« So entstand eine Kooperation zwischen den einzelnen Professionen. Die Arbeitsweise ist kurz und knapp bei wikipedia.de zusammengefasst, die ich hier zitiere: Die Arbeitsweise zeichnet sich durch den Grundsatz der frühen Intervention aus:

- Rechtsanwälte beschränken sich in verfahrensleitenden Schriftsätzen auf den wesentlichen Sachvortrag, um eine Konfliktverschärfung zu vermeiden, der Schwerpunkt liegt auf mündlichem Vortrag in der Verhandlung.
- Gericht terminiert innerhalb von 14 Tagen nach Antragseingang.
- MitarbeiterInnen des Sozialen Dienstes der Jugendämter nehmen Gerichtstermine wahr, nachdem sie zuvor mit der Familie Kontakt aufgenommen haben.
- Wird eine einvernehmliche Regelung nicht getroffen, werden die Eltern zur Beratungsstelle begleitet, die wiederum innerhalb von 14 Tagen Termine an diese vergibt.
- Sachverständige verpflichten sich zu lösungsorientiertem Arbeiten.

Im ersten Kontakt zum Anwalt werden die jeweiligen Elternteile bereits auf Beratungsangebote des Jugendamtes und der Lebensberatungsstelle hingewiesen, um eine Neuregelung der Elternverantwortung eigenverantwortlich und kindzentriert zu gestalten, bzw. die Eltern wenden sich mit zunehmender Tendenz unmittelbar an das Jugendamt oder die Beratungsstelle.

Die Kooperation der Professionen führte zu mehr Zufriedenheit bei allen Beteiligten, zu weit weniger streitigen Verfahren und Urteilen und damit zu keinen weitergehenden Verfahren. Es gibt mehr »Rechtsfrieden«.

Arbeitskreis »Trennung und Scheidung«

Kooperation bedarf des Austausches und daher gründeten die beteiligten Professionen den ersten Arbeitskreis »Trennung und Scheidung« in Rheinland-Pfalz. In diesem Arbeitskreis arbeiten die Professionen, welche üblicherweise im Rahmen von Trennung und Scheidung, also im Familienrechtsverfahren, beteiligt sind, zusammen. Sie bilden ein »Netzwerk« innerhalb des psychologisch, pädagogisch, sozial, finanziell und rechtlich problematischen Trennungsprozesses. In der Regel kooperieren in den Arbeitskreisen: RichterInnen, RechtsanwältInnen, Jugendamt, PsychologInnen, PädagogInnen, Verfahrensbeistände, MediatorInnen, aber auch Betroffenenverbände. Ziel ist es, die eigenständige Elternverantwortung für ihre Kinder zu erreichen.

Im Jahr 2003 gründete sich die Landeskonferenz »Trennung und Scheidung«. Heute sind in mehr als 25 der Landkreise und Städte Arbeitskreise für Trennung und Scheidung konstituiert. Die letzte Landeskonferenz im April 2010 in Mayen zum Thema »Bindung« wurde von mehr als 200 Interessierten besucht. Ziel der Arbeitskreise ist: Die LKTS stellt einen Zusammenschluss der regionalen Arbeitskreise dar mit der vorrangigen fachlichen Zielsetzung der Netzwerkbildung und der Bildung einer Plattform für Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie für innovative Entwicklungen und Denkanstöße (eigene Aufzeichnungen bei der Gründungsversammlung auf Burg Cochem).

Integrierte Mediation

Als Familienrichter in Altenkirchen entwickelte Arthur Trossen die Integrierte Mediation, bei der mediative Verhandlungsführung in Verfahren von Trennung und Scheidung zu besseren und nachhaltigeren Ergebnissen führten. Zu beobachten war zu dieser Zeit, dass Richter, Anwälte und Betroffene nicht immer glücklich über Urteile in der Familiengerichtsbarkeit waren und nach anderen Wegen suchten. Arthur Trossen versuchte eine Synthese zwischen dem kooperativen Verfahren der Mediation und der streitigen Rechtsanwendung, die ihm letztendlich ermöglichte, innerhalb des Verfahrens mit mediativen Techniken und mediativer Haltung – für die Familie zu zukunftsfähigeren und pädagogisch tragfähigen Lösungen zu kommen. In problematischen Fällen verwies er auf externe Mediation. Inzwischen hat sich Integrierte Mediation zu einer Verfahrensweise entwickelt, die als Möglichkeit gesehen wird, in anderen Verfahren, sei es Gerichtsverfahren, Organisationsentwicklung, Qualitätsprozessen oder Unternehmungsberatungen, ja sogar im Rahmen der Personalleitung, eine wichtige Verfahrensweise geworden ist, innerhalb eines »Prozesses« Konflikte so zu lösen, dass anschließend die Ausgangsverfahren wieder weitergeführt werden können. Integrierte Mediation ist daher eine »Methode« Blockaden und Hürden innerhalb von »Prozessen« weiterzuentwickeln. Die große Stärke liegt dabei auf der neutralen Form der Moderation und der Möglichkeit Emotionen im Ausgangsverfahren deutlich zu machen und über diese die Blockaden zu lösen.

Im Gerichtsbereich konnte dann das Projekt »Koblenzer Praxis« gestartet werden, bei welchem RichterInnen in der »Integrierten Mediation« ausgebildet wurden. Inzwischen arbeiten mehrere RichterInnen vor allem in der Familiengerichtsbarkeit mit »Integrierter Mediation«. Die Erfahrungen der Beteiligten sind sehr gut, was sich in der wissenschaftlichen Auswertung von Prof. Dr. Josef Neuert, FH Kufstein, deutlich zeigte. Das Justizministerium hatte ausgehend von diesen Erfahrungen ein Gutachten in Auftrag gegeben, welches er zum ersten Mal am 26. Juni 2010 beim 5. Kongress Integrierte Mediation in Piesport vorstellte. Titel: Sozio-ökonomische Analyse der »Integrierten Mediation« als Konfliktregelungskonzept. Mit der vorgestellten Analyse erhalten wir erstmals Daten über praktische Mediationsanwendung und ihre Auswirkungen auf die Beteiligten.

Zusammenfassung der praktischen Ergebnisse der Studie von Prof. Neuert, FH Kufstein: »Sozio-ökonomische Analyse der Integrierten Mediation als Konfliktregelungskonzept«:

1. Zufriedenheit

Die Beteiligten (Parteien, Anwälte und Richter) waren zufriedener mit der Verfahrensabwicklung und dem Verfahrensergebnis

2. Nutzen

Die Verfahren der Integrierten Mediation (IM) wurden seitens der Betroffenen mit höherem eigenem Nutzen eingestuft. (Eigennützlichkeit)

3. Ergebnisse

Der Einsatz von Integrierter Mediation führt bezüglich der Verfahrens- und Ergebniseffizienz zu bes-

seren Ergebnissen, besseren Lösungen.

4. Eskalation des Konflikts

Beim Verfahren der IM ist deutlich messbar eine Verbesserung der »Streitkultur« festzustellen, also eine bessere Kommunikation und ein verbesserter Umgang miteinander. Es ist nachweisbar, dass Gerichtsverhandlungen mit einer höheren Mediationskompetenz (Mediationsgrad) zu einer höheren sozialpsychologischen Effizienz im Verfahren als auch bei den Ergebnissen führt. Gleichzeitig ist festzustellen, dass dadurch das »individual-pschologische Belastungsempfinden« sowohl im beruflichen als im außerberuflichen Bereich reduziert wird, d. h. die Beteiligten sind weniger Stress, Verletzungen und emotionalen Spannungen ausgesetzt.

5. Nachhaltigkeit

Die Untersuchung konnte belegen, dass bei IM die Wahrscheinlichkeit für Folgeverfahren deutlich reduziert wird.

6. Prozesskostenverteilung

Integrierte Mediation bringt für die Verfahrensbeteiligten weniger Kosten.

7. Arbeitsbelastung für RichterInnen

Signifikant konnte nachgewiesen werden, dass die Arbeitsbelastung der RichterInnen mit IM deutlich geringer wird.

8. Kosten

IM senkt die Kosten bei Familienstreitigkeiten, sowohl für Gerichte als auch für die Parteien.

9. Kosten-Nutzen Relation

Die Integrierte Mediation bringt eine weitaus bessere Relation von Kosten und Nutzen, sie bringt ganz klar eine ökonomische Effizienz.

10. Gesundheit

Nachweislich ist, wie schon unter 4 aufgeführt, eine psychologische Situationsverbesserung auch dahingehend, dass eine mögliche Gefährdung von Gesundheit durch die Belastung im Konflikt weniger wahrscheinlich eintritt.

Die Ergebnisse von Prof. Neuert fordern eigentlich aus sich heraus eine Weiterentwicklung der Integrierten Mediation in Rheinland-Pfalz, dabei sollte sich die Integrierte Mediation auch ihrer Stärken im außergerichtlichen Mediationsfeld bewusst sein, etwa in Wirtschaft- und Arbeitswelt.

Die gerichtsinterne Mediation in Rheinland-Pfalz

Nach den guten Erfahrungen mit der Integrierten Mediation beschloss das Justizministerium eine Arbeitsgruppe »gerichtsinterne Mediation« zu gründen, die im August 2008 ein Landeskonzept »gerichtsinterne Mediation in der rheinland-pfälzischen Justiz« vorlegte. Viele der beteiligten Arbeitskreismitglieder hatten Erfahrung in Integrierter Mediation.

Die Arbeitsgruppe definierte: Bei der gerichtsinternen Mediation bietet die Justiz den Prozessteilnehmenden die Durchführung eines Mediationsverfahrens an und führt dies auch selbst mit eigenem Personal durch (Landeskonzept gerichtsinterne Mediation in der rheinland-pfälzischen Justiz, August 2008). Die Arbeitsgruppe gab folgende Kriterien für die Mediationseignung eines Verfahrens vor:

- Zwischen den Beteiligten bestehen Dauerbeziehungen.
- Es handelt sich um komplexe Auseinandersetzungen und die Konfliktpunkte sind miteinander verwoben.
- Es wird eine schnellstmögliche Klärung angestrebt.
- Der Rechtsstreit wird instrumentalisiert, um einen Streit auszutragen, der andere Wurzeln hat als unterschiedliche Rechtspositionen.
- Es handelt sich um einen stark emotionalisierten Konflikt, bei dem die Sachfragen überdeckt sind.
- Die Einbeziehung weiterer, bislang nicht am Prozess beteiligter Personen, erscheint sinnvoll.

Inzwischen ist in sehr vielen Gerichten (etwa 2/3) die gerichtsinterne Mediation eingeführt. Hierzu stehen in Rheinland-Pfalz ca. 120 ausgebildete MediationsrichterInnen zur Verfügung.

Die Erfahrungen sind unterschiedlich. Da die Ausbildung nur sehr knapp war (nach meinen Informationen 40 Std.), ist die Konfliktregelungskompetenz der eingesetzten RichterInnen anfangs dürftig, insbesondere, weil auch der Supervisionsbetrag pro Jahr lediglich 250 € beträgt. Hier ist weiter nachzubessern. Eine gute Ausbildung und Supervision bringt auch gute Ergebnisse und in Folge mehr Fälle und mehr Entlastung. Derzeit besteht noch Unsicherheit bei den MediationsrichterInnen.

Der Justizminister von RLP, Dr. Heinz Georg Bamberger ,ist ebenfalls, wie Jürgen Rudolph und Arthur Trossen, ein Mann der ersten Stunde. Schon früh setzte er als Präsident des OLG Koblenz

auf die Cochemer Praxis und die Integrierte Mediation. Auch seiner Initiative ist es zu verdanken, dass der Landesarbeitskreis gegründet wurde. Für ihn ist die Mediationslandschaft in Rheinland-Pfalz in Bewegung und er sieht seine Aufgabe darin, diese zu unterstützen und zu begleiten. Dr. Bamberger beim Kongress am 26.Juni in Piesport: »Die Einführung der Mediation in der rheinland-pfälzischen Justiz ist ein Entwicklungsprozess von der bloßen juristischen Streitentscheidung hin zu einem interdisziplinären Arbeiten mit dem Ziel der umfassenden, möglichst einvernehmlichen und dauerhaften Beilegung von Konflikten.« Dr. Bamberger sieht die unterschiedlichen Verfahren in Rheinland-Pfalz als Chance, nicht so wie in anderen Bundesländern, in denen sich auf eine Form beschränkt wird. Das macht es in RLP spannend. Die Protagonisten der Mediation in RLP wissen, Konflikte sind vielfältig und die Verfahren haben sich dem Konflikt anzupassen – vielfältige Verfahren sind auch in der Lage vielfältige Konflikte zu lösen.

Fazit

Die Einführung von Mediation in den Gerichten wird sicherlich weiter fortschreiten, allerdings ist einiges aus meiner Sicht zu beachten:

1. Was benötigen wir im Justizbereich, wenn Mediation eingeführt werden sollte?

- Eine Differenzierung der Angebote für die **einzelnen Gerichtsbereiche** – in der Familiengerichtsbarkeit ist eine andere Form, ein anderes Verfahren notwendig als etwa in der Arbeitsgerichtsbarkeit.
- Eine Differenzierung nach der **Größe der Gerichte**.
- Eine Ausrichtung auf die **Konfliktsituationen**, ihrer Struktur und ihrer Konflikttiefe. Gekoppelt daran ist die Zeit. Je nach Konflikt benötige ich mehr Zeit. Für hochemotionale Konflikte und deren Zeitfenster (z. B. im Familienrecht) wird wohl innerhalb der Gerichte kaum die Möglichkeit einer Bearbeitung bestehen.
- Eine **Qualität des Verfahrens**, auch in ihrer Unterschiedlichkeit. Sicherlich ist es möglich in den Gerichten stärker systemische, lösungsorientierte und rein verhandlungsorientierte Verfahren anzuwenden, als bedürfnisorientierte und transformatorische Ansätze.
- **Qualität der MediatorInnen**, je nachdem in welchen Verfahren und in welchem Konfliktbereich sie arbeiten. **Integrierte Mediation** müsste bei fast allen RichterInnen möglich sein.
- Eine **Entlastung** der RichterInnen.

2. Die Vorschläge

Die derzeitige Konzeption des Ministeriums der Justiz, die gerichtsinterne Mediation in RLP einzuführen, fand auf dem Kongress am 26. Juni 2010 viel Zustimmung. Wir benötigen jedoch mehr Differenzierung in den Fachgerichtsbarkeiten und den Verfahren. Ebenso fehlen konkretere Kriterien für die Auswahl mediationsgeeigneter Fälle für die abgebenden RichterInnen. Beim Kongress wurde eher mit einer Gesamtkonzeption für die Mediation bei Gericht geliebäugelt:

- Basisausbildung der RichterInnen in **mediativer Kompetenz**
- **Integrierte Mediation** in der Fachgerichtsbarkeit – wo sie ihre Stärken hat.
- **Gerichtsinterne Mediation** – wo sie in die Fachgerichtsbarkeit passt, bzw. Entlastung bringt. (Entlastung der RichterInnen ist hier wichtig!!)
- **Externe Mediation**, bei Konflikten, welche zeitintensiv sind und eine schwierige Konfliktlage haben. Dazu wäre sinnvoll, die Prozesskostenhilfe auf Mediation auszudehnen. Erstellung einer Liste externer MediatorInnen (die auf Anregung von Dr. Bamberger inzwischen teilweise vorhanden ist)
- Gleichzeitig ist darüber zu reden, wo **gerichtsnahe Mediation** Sinn macht

Was Rheinland-Pfalz im Rahmen der »Entwicklung von Mediation« noch benötigt, ist der politische Diskurs. Die Mitglieder des Rechtsausschusses des Landtages sind kaum informiert über die derzeitige Situation. Die Entwicklung wird von der Exekutive (Ministerium) und der Jurisdiktion (Richter) beeinflusst und bearbeitet. Eine Rückkoppelung zu den Abgeordneten ist auf Dauer notwendig und sinnvoll. Trotzdem bleibt festzuhalten, Rheinland-Pfalz befindet sich, wenn der Täter-Ausgleich noch mit einbezogen wird, in einer sehr guten Entwicklung bei kooperativen Wegen, die aus meinen Kenntnissen durchaus modellhaft für die Bundesrepublik sein könnte.

AutorInneninfo

* Aloys Leyendecker
Dipl.Pädagoge, Mediator, AL-Institut, Konfliktberatung& Mediation, Piesport

* E-Mail: ALInstitut@t-online.de

Rainer Gemählich

Das bayerische Güterichterprojekt

1. Zielsetzung

An acht bayerischen Landgerichten (Aschaffenburg, Augsburg, Bamberg, Landshut, München I, Nürnberg-Fürth, Weiden i. d. OPf. und Würzburg) begann am 1. Januar 2005 der Modellversuch »Güterichter«. Die Idee des vom Bayerischen Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz initiierten Modellversuchs war es, in geeigneten Fällen die Durchführung von Güteverhandlungen und Güteterminen (§ 278 Abs. 2 ZPO) innerhalb eines Gerichts bei Richtern zu bündeln, die an den Fall zunächst mit der spezifischen Methode der Mediation herangehen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass es mit Hilfe dieser Methode in vielen Fällen gelingt, die Diskussion der Parteien in der Weise »offen« zu halten, dass sich die Kontrahenten nicht sofort in ihre vermeintlichen Rechtspositionen verbarrikadieren und auf diese Weise einen Streit beizulegen, ohne dass es einer juristischen Aufarbeitung der Angelegenheit in allen Einzelheiten bedarf.

Das Projekt »Güterichter« sollte erproben, ob die Methode der Mediation dafür tauglich ist, Fälle, die für ein streitiges Verfahren ungeeignet sind oder dort erfahrungsgemäß einen besonders hohen Aufwand verursachen, von vorneherein abzuschöpfen. Durch diese Arbeitsteilung bei Güteterminen sollte die Arbeitsverteilung der Gerichte optimiert und gleichzeitig eine größere Ergebniszufriedenheit bei den Parteien erreicht werden.

2. Vorbereitungen

Dem Projektstart am 1. Januar 2005 ging die Schulung von 25 RichtermediatorInnen voraus. Bei den Projektgerichten wurden geeignete Besprechungsräume eingerichtet und ausgestattet. In Absprache mit den örtlichen Rechtsanwaltskammern führten die Projektgerichte Informationsveranstaltungen für die Anwaltschaft durch.

3. Verfahrensablauf

Das Verfahren ist freiwillig; eine Zwangsmediation findet nicht statt. Nur wenn die Parteien bzw. ihre Parteienvertreter der Durchführung eines Mediationsverfahrens vor dem Güterichter zustimmen, wird die Angelegenheit gerichtsintern an den Güterichter verwiesen.

Rechtsgrundlage des Güterichterkonzepts ist § 278 Abs. 5 Satz 1 ZPO. Nach dieser Vorschrift kann der Rechtsstreit für eine Güteverhandlung an beauftragte oder ersuchte RichterInnen verwiesen werden. Die als Mediation durchgeführte Güteverhandlung durch den Güterichter erfolgt in Ausübung originärer richterlicher Tätigkeit.[1] Für die Verhandlung vor dem ersuchten Richter besteht kein Öffentlichkeitsgebot (§ 169 GVG) und kein Anwaltszwang (§ 78 Abs. 5 ZPO).

Der Güterichter kann einen Vergleich beurkunden, aber keine Entscheidungen zur Hauptsache erlassen.

[1] *Vgl. Zöller-Greger, ZPO, 28. Aufl. 2010, § 278 Rn. 25-27 m. w. N.*

Wird das Verfahren während der Güteverhandlung abschließend beendet, ist der Güterichter nach den Geschäftsverteilungen der Gerichte auch für den Streitwertbeschluss und die Entscheidungen über den Kostengrund zuständig.

Die Prozessbevollmächtigten erhalten für die Teilnahme an der Güteverhandlung keine weitere Gebühr. Kommt es allerdings zu einer Einigung, entsteht eine Einigungsgebühr in Höhe von 1,0, für mitverglichene nichtrechtshängige Ansprüche in Höhe von 1,3 (KV-RVG 1000, 1003).

4. Unterschied zur obligatorischen Güteverhandlung vor dem Streitrichter

Der Güterichter ist nicht der nach der gerichtlichen Geschäftsverteilung zur Entscheidung des Prozesses zuständige Richter sondern ein neutraler Dritter, der die Parteien bei der Suche nach einer einvernehmlichen Konfliktlösung unterstützt. Dies führt zu einem grundlegend anderen Kommunikationsverhalten der Beteiligten. Der Güterichter muss von den Parteien nicht – wie der Streitrichter – von der Richtigkeit des jeweiligen Rechtsstandpunktes überzeugt werden. Entscheidend ist, dass die Parteien miteinander ins Gespräch kommen.

Bei der obligatorischen Güteverhandlung vor dem Streitrichter wird – entsprechend der üblichen richterlichen Arbeitsweise – der dem Rechtsstreit zugrunde liegende Sachverhalt in der Regel auf die entscheidungserheblichen Punkte reduziert, zum Beispiel bei einem Schadensersatzanspruch, ob eine Rechtsgutverletzung vorliegt, ob das Verhalten des Beklagten ursächlich war und ob Verschulden gegeben ist. Dass es den Kläger ganz besonders empört, dass der beklagte Schädiger sich für seinen Fehler nicht einmal entschuldigt hat, spielt für die gerichtliche Entscheidung keine Rolle und bleibt im Gerichtssaal außen vor, obwohl darin möglicherweise der Schlüssel für eine gütliche Einigung läge. Die Erörterung im Gerichtssaal dient primär dem Informationsbedürfnis der RichterIn zur Vorbereitung einer etwaigen gerichtlichen Entscheidung. In der Güteverhandlung vor dem Güterichter wird dagegen das besprochen, was den Parteien wichtig ist. Bei Erbauseinandersetzungen haben die streitenden Parteien, die häufig schon im Pensionsalter sind, nicht selten das Bedürfnis, darüber zu sprechen, wer von den verstorbenen Eltern welche Geschenke zur Konfirmation oder zum Abitur erhalten hat. Im Gerichtssaal würden solche Erörterungen etwa im Hinblick auf die 10-Jahres-Frist des §°2325 Abs. 3 BGB alsbald als rechtlich irrelevant unterbunden. In der Güteverhandlung vor dem Güterichter dürfen die Parteien darüber reden, wenn ihnen das wichtig ist. Es kommt dann vor, dass der aktuelle Konflikt einvernehmlich gelöst werden kann, weil es den Betroffenen möglich war, lange zurückliegende tatsächliche oder auch nur vermeintliche Benachteiligungen oder Kränkungen – häufig erstmals – offen anzusprechen.

5. Evaluation des Modellversuchs

Prof. Dr. Reinhard Greger, seinerzeit Lehrstuhl für bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und freiwillige Gerichtsbarkeit der Juristischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, hat die bei den Modellgerichten in den Jahren 2005 und 2006 durchgeführten Güteverhandlungen nach dem Güterichtermodell erfasst und ausgewertet.

Der im Juli 2007 vorgelegte Abschlussbericht ist im Internet unter www.jura.uni-erlangen.de/aber/gueterichter.htm abrufbar.

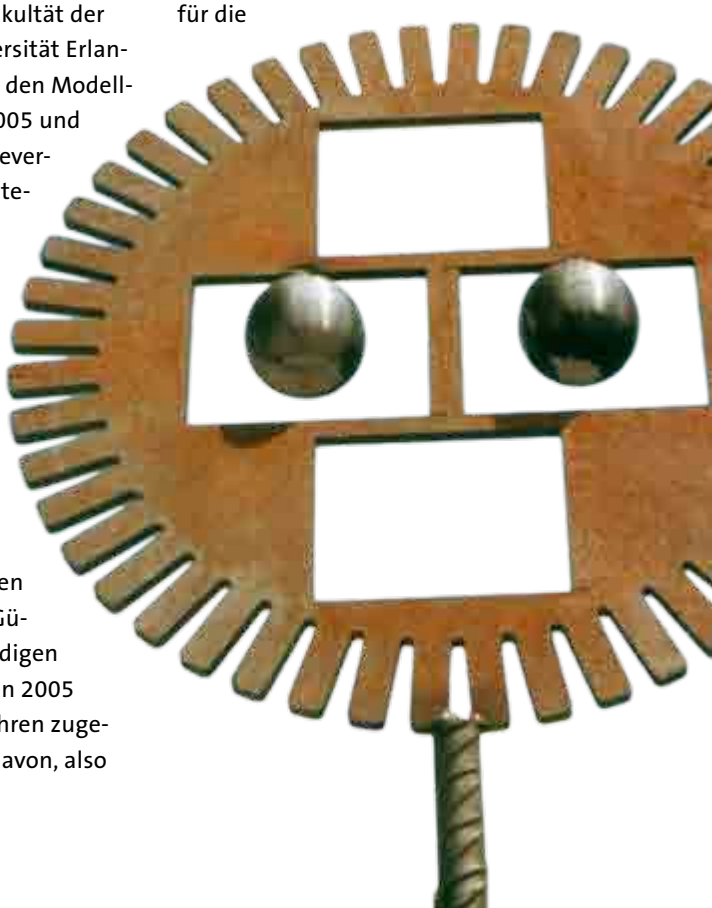
Danach wurden den bei den Modellgerichten tätigen Güterichtern von den zuständigen Streitrichtern in den Jahren 2005 und 2006 1.439 Zivilverfahren zugeleitet. Bei 790 Verfahren davon, also rund 52%, kam es zur Durchführung eines Gütetermins. Von diesen 790 Güteterminen endeten 520 (66 %) mit einer Einigung, davon bei mehr als 1/3 der Verfahren über den eigentlichen Prozessgegenstand hinaus.

6. Zuweisungen an die Güterichter nach Verfahrenstypen

Idealtypisch eignen sich besonders solche Fälle für eine Mediation, in denen die persönliche Beziehung zwischen den Parteien eine wichtige Rolle spielt (z. B. Verwandtschaft, Nachbarschaft, Mietverhältnis, dauernde Geschäftsverbindung) und solche Konflikte, bei denen neben der Klärung vergangener Sachverhalte auch eine zukunftsgerichtete Lösung erforderlich ist.

Dies spiegelt sich in der Evaluation insoweit wider, als tatsächlich Erbauseinandersetzungen und Streitigkeiten zwischen Gesellschaftern einen signifikanten Anteil unter den den Güterichtern zugewiesenen Verfahren einnehmen (jeweils rund 14%).

Gerade bei Streitigkeiten unter Familienangehörigen und bei Erbauseinandersetzungen gelingt es in der Mediation häufig, »passgenaue« Lösungen für die



Beteiligten zu erreichen, während die strikte Gesetzesanwendung nur »100:0«-Ergebnisse vorsieht. Zu denken ist hier etwa an die in der Gerichtspraxis nicht seltenen Fälle, in denen Eltern im Nachhinein Zuwendungen von ihren Kindern zurückfordern, sei es, dass eine darlehensweise Hingabe behauptet oder dass grober Undank (§°530 Abs. 1 BGB) geltend gemacht wird. Je nach dem Ergebnis einer im Bestreitensfalle für alle Beteiligten regelmäßig quälenden Beweisaufnahme haben derartige Klagen dann entweder vollen Erfolg oder werden komplett abgewiesen, während in der Mediation ein Ergebnis gefunden werden kann, das den Interessen beider Parteien gerecht wird (Beispiel: Anrechnung der erhaltenen Zuwendung auf einen künftigen Erbteil). Die Vermeidung der »sozialen Kosten« derartiger Beweisaufnahmen, bei denen Verwandte und Freunde der Parteien in die unangenehme Situation kommen, zu oft völlig gegensätzlichen Behauptungen als Zeugen aufgeboten werden, darf ebenfalls nicht unterschätzt werden.

Dass den Güterichtern in etwa gleichem Umfang (14% aller Zuweisungen) Bausachen zugewiesen wurden, spricht dafür, dass sich das Verfahren vor dem Güterichter im Grunde für alle Prozesse eignet, in denen es den Parteien darauf ankommt, schnell zu einer verbindlichen Lösung ihres Konflikts zu gelangen. Gerade Streitigkeiten über Baumängel, die bei einer streitigen Verfahrensfortführung regelmäßig eine zeit- und kostenaufwändige Sachverständigenbegutachtung verursachen, sind sogar besonders gut für eine Mediation geeignet, wenn es gelingt, die häufig selbst sachkundigen Parteien wieder »gesprächsfähig« zu machen.

7. Zeitaufwand des Güterichters

In den Fällen, in denen es nicht zur Durchführung einer Güteverhandlung kommt, beschränkt sich der Zeitaufwand des Güterichters auf Aktenstudium und Akquisitionsbemühungen (im Durchschnitt 30 Minuten pro Fall).

Bei Verfahren mit anberaumter Güteverhandlung betrug der durchschnittliche Zeitaufwand des Güterichters bei Verfahren, die mit einer Einigung geendet haben, im Durchschnitt 5 Stunden, bei Verfahren, die ohne eine Einigung beendet wurden, rund 4 Stunden pro Fall.

8. Bewertung des Güterichterverfahrens durch die Beteiligten

Die zu den Güteverhandlungen erschienenen Parteien und Rechtsanwälte wurden mit anonymen Fragebögen zu ihrer Einschätzung des Güterichterverfahrens befragt. 83% der befragten Parteien bewerteten die Einschaltung des Güterichters positiv. Als Vorzug des Güterichterverfahrens wurde am häufigsten die schnelle Beendigung des Rechtsstreits genannt, als nächst häufige Nennung die Vermeidung größerer Belastungen durch den Prozess. Die Hälfte der befragten Parteien war der Meinung, dass ohne dieses Verfahren eine Einigung nicht erzielt worden wäre. Die Rückmeldung der Prozessbevollmächtigten ist ausgesprochen positiv. 65% der befragten RechtsanwältInnen gaben an, dass das Güterichterverfahren ihre Erwartungen erfüllt, 26% sogar, dass sie übertroffen wurden. Lediglich 9% der befragen RechtsanwältInnen sahen sich in ihren Erwartungen enttäuscht.

Auch die Güterichter selbst wurden – ebenfalls anonym – zu dem Güterichterverfahren befragt. Mehr als zwei Drittel der Güterichter messen den von Ihnen herbeigeführten Einigungen in Bezug auf Befriedungswirkung, Interessengerechtigkeit und Akzeptanz deutlich höhere Qualität zu, als Prozessvergleichen im streitigen Verfahren. Die weit überwiegende Mehrheit der Güterichter, die sich in der Befragung geäußert haben, ist der Auffassung, dass das Güterichterverfahren einvernehmliche Konfliktlösungen ermöglicht, die im regulären Zivilprozess nicht erzielt würden.

Die gerade auch in jüngster Zeit gegen die Mediation als Aufgabe der Gerichte erhobenen Bedenken, dass dadurch die Autorität der Justiz geschwächt würde und das RichtermediatorInnen und RechtsanwältInnen in Rollenkonflikte gerieten[2], finden in den durchweg positiven Rückmeldungen der Verfahrensbeteiligten keine Bestätigung.

9. Fortsetzung des Modellversuchs

Das Bayerische Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat entschieden, dass aufgrund der positiven Ergebnisse des Modellprojekts an sämtlichen 21 bayerischen Landgerichten Güterichter eingesetzt werden. Im Laufe des Jahres 2009 wurden nach entsprechender Ausbildung schrittweise bei sämtlichen bayerischen Landgerichten Güterichter bestellt. Im 1. Halbjahr 2010 fanden bei den Landgerichten in Bayern in insgesamt 284 erstinstanzlichen Zivilverfahren Gütetermine vor dem Güterichter statt. Davon wurden 182 Verfahren (65%) mit Erfolg abgeschlossen.

[2] Prütting DRiZ 2009, 362; Bercher/Engel JZ 2010, 226

AutorInneninfo

* Rainer Gemählich
Präsident des Landgerichts Nürnberg-Fürth, Vorsitzender einer Zivilkammer und seit Beginn des Güterichterprojekts als Güterichter tätig

* E-Mail:
Rainer.Gemaehlich@lg-nfue.bayern.de

Ulrich Engelfried

Pro Gerichtsinterne Mediation

Ein Ehepaar streitet sich seit fünf Jahren vor Gericht. Die Scheidung kann nicht durchgeführt werden, weil im Scheidungsverbund die Fragen des nachehelichen Unterhalts, des Versorgungsausgleichs und des Zugewinnausgleichs über lange Zeit hoch streitig sind. Durch neue Anträge, neue Schriftsätze und immer mehr Prozessstoff bläht sich die Akte auf, die Termine sind, ohne dass es zu Verzögerungen im Geschäftsablauf bei Gericht kommt, langwierig und bringen – trotz intensiver Bemühungen auf anwaltlicher und richterlicher Seite wenig Klärung. Die Atmosphäre zwischen den Eheleuten ist eisig.

Nicht zuletzt durch Zureden ihrer Anwälte stimmen die beiden Streitenden einer gerichtsinternen Mediation zu. In eineinhalb Sitzungstagen mit ca. 13 Stunden Zeitaufwand werden zwei der drei Verfahren erledigt, das dritte immerhin durch einige vereinbarte »Marksteine« vorstrukturiert. Beide bedanken sich überschwänglich und wenden sich – selten genug – mit einem Dankesschreiben an den Amtsgerichtspräsidenten. 70% und mehr der in Hamburg in die gerichtsinterne Mediation gegebenen Streitverfahren werden dort auch beendet. Das Projekt »gerichtsinterne Mediation« wird – wie an vielen anderen Standorten auch – als Erfolg bewertet. Aber rechtfertigt der Erfolg allein die sogenannte »Richtermediation«?

Die gerichtsnahe oder gerichtsinterne Mediation begegnet vielen Einwänden. Ein wichtiges Argument gegen diese Art von Mediation ist die – zumindest befürchtete – Vermischung der Rollen: Ein Richter als Mediator wird vielfach als Widerspruch in sich gesehen, weil die Rechtssuchenden eine Entscheidung, nicht aber eine Vermittlung suchen. Das Richterbild ist im Laufe zahlreicher Reformen aber längst gewandelt. Nicht zuletzt das Bild der Familienrichter und -richterinnen im neuen FamFG entspricht, jedenfalls in den Kindschaftssachen, in denen es um elterliche Sorge, Umgang und Kindesherausgabe geht, dem eines Begleiters und Moderators ebenso wie der eines Entscheiders. Es soll auf einvernehmliche Lösungen hingewirkt werden »in jeder Lage des Verfahrens« – so will es § 156 FamFG – wie immer man sich das vorzustellen hat.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit kennt von jeher den »Gütetermin« und darüber

hinaus sind viele ArbeitsrichterInnen in Einigungsstellen schlichtend tätig. Nach der Reform der Zivilprozessordnung von 2001 ist im zivilprozessualen Verfahren ein obligatorischer »Gütetermin« vorgesehen und auch hier »in jeder Lage des Verfahrens« eine gütliche Einigung anzustreben.

Das Bild vom im Zivilbereich tätigen Richter als dem »Recht gebenden« Entscheider ist also in den letzten Jahren mehr und mehr relativiert worden. Und das ist so vom Gesetzgeber gewollt. Warum nicht diesen Weg konsequent zu Ende gehen?

Sicher kommen die Parteien oder Beteiligten zum Gericht in der Erwartung, »Recht« zu bekommen, aber sie lernen auch im Laufe der Zeit, dass dies nicht so einfach und eindeutig ist.

Diese Erkenntnis führt dann nicht selten zu der Vorstellung, dass ein anderweitiges und nachhaltiges Bemühen um die Auflösung des Streits beiden Seiten dient und dass dafür ein »Neustart« erforderlich ist. Wie sollte aber dieser Neustart aussehen? Noch einmal von vorn anfangen mit einem teuren Projekt »Mediation« oder mit monatelanger Wartezeit? Warum sollte nicht einerseits ein Neuanfang probiert werden und gleichzeitig das Know-How des Prozesses genutzt werden? Hier ist die gerichtsinterne Mediation der passende Ansatzpunkt. Ein niederschwelliges Angebot ist es allemal, denn die Beteiligten müssen nicht zu einer »neuen« Stelle, sondern werden ohne weitere Bemühungen durch Zustimmung, Weiterleiten der Akte und die Rückmeldung der Mediationsabteilung direkt in die Mediation geführt. Und: Die Annahme dieses Angebots der Justiz ist freiwillig. Wer auf seiner Position verbleiben möchte, »Recht durch hoheitliche Entscheidung« zu bekommen, kann dies tun. Dies ist sogar noch möglich, wenn die Mediation schon begonnen hat, denn sie kann jederzeit abgebrochen werden.

Bei Eintritt in die gerichtsinterne Mediation tritt für alle Beteiligten deutlich wahrnehmbar eine andere Person in einer anderen Rolle auf.

Fazit: Bei strikter Trennung zwischen der Person des Richters bzw. der Richterin im Streitverfahren und Mediator bzw. Mediatorin gibt es keine Rollenunklarheit.

Ein weiteres Argument ist, dass die gerichtsinterne Mediation der »richtigen« Mediation Konkurrenz machte, ohne deren fachlicher Tiefe und Qualität zu entsprechen. Dieser Einwand wird sicherlich nicht nur aus vordergründigem wirtschaftlichem Interesse geäußert.

Dazu ist zu sagen, dass die gerichtsinterne Mediation sinnvollerweise nur in dem oben beschriebenen bestimmten Segment von »Mediationsfällen« sinnvoll und möglich ist, mithin keine wirkliche Konkurrenz für andere Formen der Mediation darstellt.

Bei Beachtung der internen Rollen kann und wird die gerichtsinterne Mediation die Akzeptanz des Rechtsstaats und der Institution Justiz fördern.

AutorInneninfo

* Ulrich Engelfried
Richter am Amtsgericht Hamburg-Barmbek

* E-Mail: ulrich.engelfried@web.de

Andrea Kaminski

Contra Gerichtsinterne Mediation

Als Richterin verlockt mich die Möglichkeit, mit den Parteien interessengerechte Lösungen zu erarbeiten, wie es in einer Mediation geschieht. Unparteilichkeit, Gesprächsführung, Respekt gegenüber den Beteiligten, Achtung vor ihrer Autonomie und ihren Werten, die meinen nicht entsprechen müssen, Optionen erarbeiten, in Hypothesen denken – das alles haben wir RichterInnen gelernt oder können es leicht lernen. Das heißt nicht, wir können das alles schon; aber es heißt, die Ansätze sind da, sie werden auch im »normalen« richterlichen Alltag gebraucht und geübt, und eine gute Ausbildung in Mediation dürfte bei RichterInnen auf fruchtbaren Boden fallen. Und das Ganze ist – jedenfalls für mich - viel befriedigender, als ein langes Urteil zu schreiben.

Was wir RichterInnen aber nicht ändern können und was letztlich gegen eine richterliche Mediation spricht, ist die Außenwahrnehmung der Parteien. Wer vor Gericht geht, um sein Recht durchzusetzen, oder wer von der Gegenseite »vor Gericht gezerrt« wird, will eine hoheitliche Entscheidung, will »sein Recht«, und das will er oder sie von einer staatlichen Autorität erklärt und bestätigt bekommen. In 20 Jahren familienrichterlicher Vergleichsverhandlungen habe ich gelernt: Es ist ein riesiger Schritt für die Parteien, ihre Interessen wieder selbst in die Hand zu nehmen. Deren Wahrnehmung haben sie ja nun gerade dem klugen väterlichen Anwalt oder der Übermutter Anwältin anvertraut. Der bzw. die soll dem Richter oder der Richterin klar machen, dass man Recht hat. Dafür bezahlt man sie – bzw. dafür hat man Prozesskostenhilfe. Und da soll jetzt auch eine Entscheidung rauskommen, die der Gegenseite klar macht, dass sie im Unrecht ist. Natürlich produzieren gerade FamilienrichterInnen ständig Vergleiche. Aber sie tun es unter Inanspruchnahme ihrer Autorität als diejenigen, die anderenfalls entscheiden. Empirische Untersuchungen haben gefunden, dass auch in der richterlichen Mediation die üblichen Drohmittel der Vergleichsverhandlung eine wichtige Rolle spielen und nicht etwa die reine Lehre: Interessen erkennen und benennen, Optionen zur Lösung gemeinsam oder getrennt erarbeiten, Kriterien für eine Einigung finden usw. In der richterlichen Mediation scheinen vielmehr die Alternativen zur Einigung – die auch in der klassischen Mediation zu erörtern sind – und die Drohung mit ihnen eine unverhältnismäßig bedeutende Rol-

le zu spielen, ähnlich wie im Vergleichsgespräch: Beweisfragen, Kosten und unabsehbare Dauer des gerichtlichen Verfahrens, Unvorhersehbarkeit der Rechtsmittelentscheidung, Fragen der Vollstreckbarkeit einer Entscheidung, wenn sie denn endlich mal kommt. Das ist kein Wunder: Wir müssen als RichterIn erst einmal die Erwartung der Parteien zerstören, dass wir (bzw. bei richterlicher Mediation der andere Richter, der den Prozess nach Scheitern der Verhandlungen führt) den Parteien innerhalb weniger Tage oder Wochen eine durchsetzbare und gerechte und unanfechtbare Entscheidung liefern können – kurz »ihr Recht«. Und nur weil wir das aus Erfahrung und aus Insiderwissen so schön erklären können, lassen sich die Parteien dann letztlich darauf ein, es mal mit Verhandlungen zu versuchen. Dabei aber erwarten sie immer noch, dass der kluge und möglichst auch reife, ältere Richter ihnen Hilfestellung in Rechtsfragen geben. Und selbst wenn es uns als Richter gelingt, uns völlig zurück zu nehmen und die Autonomie der Parteien zu achten und nicht die aus unserer Lebens- und Berufserfahrung »vernünftige« Lösung dezent zu suggerieren – die Parteien wollen immer noch genau das. Sie wollen vom Richter geführt und unterstützt werden, ihr Recht zu bekommen. Wir leben als RichtermediatorInnen von unserer fachlichen Autorität als RichterIn,

ob wir wollen oder nicht, und daran ändern auch hübsche Verhandlungsräume mit Blumen und Kerzen und runden Tischen nichts.

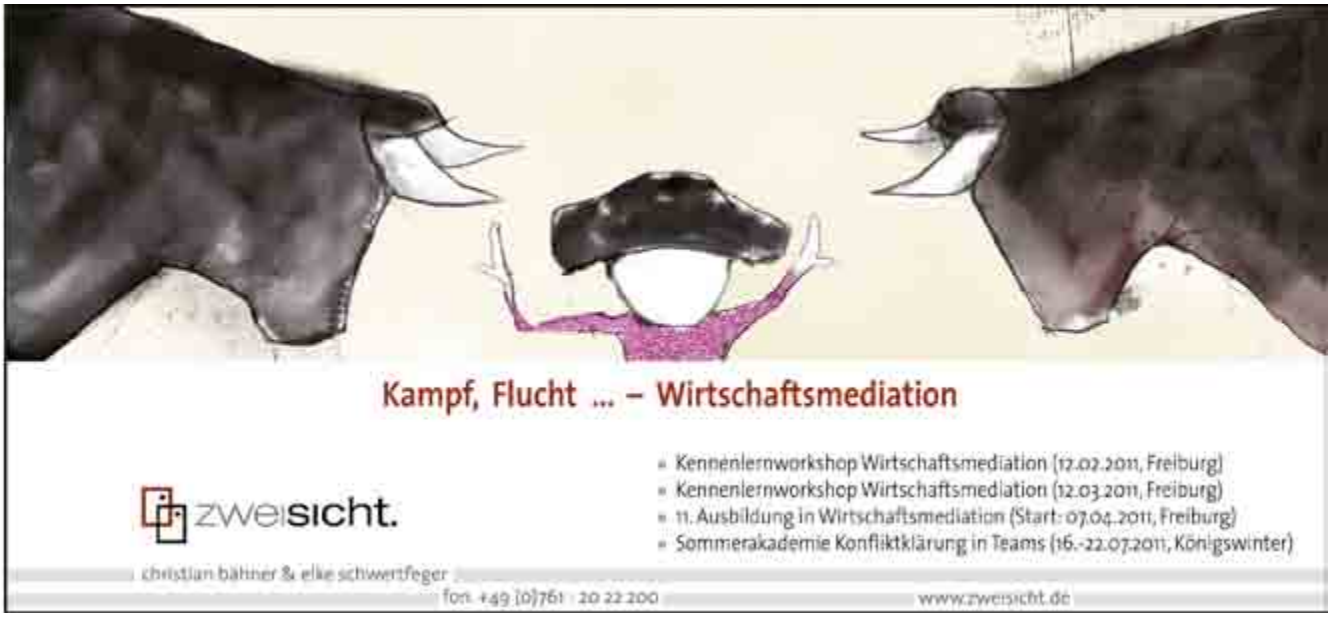
Man könnte nun sagen, das macht nichts, Hauptsache, die Leute einigen sich überhaupt. Und wenn wir dafür die Autorität der Gerichte brauchen, dann tun wir das und erwarten, dass sich die Außenwahrnehmung der Gerichte ändert und die Menschen in Zukunft neben den entscheidenden RichterInnen auch diese andere Rolle, die der MediatorIn, mit dem Gericht verbinden. Und wenn sie das dann gelernt haben, können wir die Mediation ausgliedern und freien MediatorInnen übergeben. Nur dürfte es dann schwierig werden zu vermitteln, wieso freie MediatorInnen mindestens genauso gut oder noch besser sind als richterliche – immerhin wird er oder sie nicht umsonst arbeiten.

Wer Rollenklarheit will, muss auf richterliche Mediation verzichten – natürlich nicht darauf, klassische Vergleichsgespräche unter Einsatz von mediativen Methoden zu führen. Aber der öffentliche Auftrag wie auch die öffentliche Wahrnehmung verbinden mit dem Gericht Entscheidungsgewalt. Dazu sollten wir stehen.

AutorInneninfo

* Andrea Kaminski
ehemalige Direktorin des Amtsgerichts Velbert

* E-Mail: Andrea@kaminski-wuppertal.de



Friedrich Popp

Alles hat seine ›Zeit‹ – auch in der Mediation

Die Persönlichkeit des Menschen kann unter vielen Aspekten analysiert werden. Im Kontext der Mediation ist es sinnvoll, die Zusammenhänge von Zeitempfinden, Zeitkonzepten und Persönlichkeitsanteilen zu betrachten. Dies betrifft sowohl uns selbst als MediatorInnen als auch unsere MediandInnen. Die junge Wissenschaft der Chronopsychologie beschäftigt sich mit dem individuellen Zeitgefühl. Bekannt sind vor allem die unterschiedlichen Zeitwahrnehmungen im interkulturellen Kontext, insbesondere bezüglich verschiedener Ethnien, Länder und Kontinente[1]. Manchmal dienen diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen aber auch dazu, weitere Vorurteile zu erzeugen. Die Diversität der Menschen hat allerdings vielfältige Ursachen, nicht nur kulturelle. Ich stelle einige zeitbezogene Eigenschaften (bzw. Persönlichkeitsanteile) als Dichotomien vor, die sozusagen die am weitesten auseinander liegenden Formen darstellen. Grundsätzlich bin ich allerdings der Meinung, dass wir die Menschen immer als eine einheitliche Persönlichkeit im Auge behalten sollten. Die Dichotomien sind somit konstruierte Gegensätze, um die Analyse zu erleichtern. Wer sich mit dem Thema ›Zeit‹ beschäftigt, stößt unmittelbar auf die Schwierigkeit, dass sie eigentlich nicht definierbar ist. Seit der griechisch-römischen Antike beschäftigen sich PhilosophInnen und WissenschaftlerInnen mit dem Thema. Letztendlich können wir davon ausgehen, dass ›Zeit‹ ein von Menschen konstruiertes Phänomen ist und wir ›Zeit‹ meist nur im Sinne von ›Zeitmessung‹ wahrnehmen[2]. Zwar kennen die Menschen die natürlichen zeitlichen Vorgänge (wie den Wechsel von Tag und Nacht) schon immer. Norbert Elias unterscheidet daher zwischen »kultureller Zeit« und »natürlicher Zeit«. Ein Kind braucht ungefähr 7 – 9 Jahre, um die gesellschaftlich normierte ›Zeit‹ zu erlernen[3]. In unserer Persönlichkeit sind gesellschaftliche und kulturelle Normen vereint, die z. T. jahrtausende alte Wurzeln haben. Vieles haben wir in unserer Sozialisation aus dem familiären Kontext übernommen, oft ist uns dies gar nicht mehr bewusst. Unter dem Aspekt ›Zeitempfinden‹ können wir mehrere unterschiedliche Persönlichkeitsanteile betrachten[4]:

1.
Zeitvorstellung

Das Zeitverständnis der Menschen in Europa und Nordamerika ist in der Regel linear, das Geschehen verläuft Schritt für Schritt nacheinander ab. Die Aktivitäten des Alltags werden zielgerichtet getan. Es gibt ein Vorher, ein Jetzt und ein Danach. Die ›Zeit‹ läuft scheinbar von Punkt A nach Punkt B, wie ein ›Zeitpfeil‹ kommt sie von der dunklen Vergangenheit, wird in der Gegenwart flüchtig wahrnehmbar und wendet sich der unbekannten Zukunft zu. Diese lineare Denkweise hat ihren Ursprung in

[1] *Vgl. Levine, Landkarte der Zeit – Wie Kulturen mit Zeit umgehen.*

[2] *Ausführlich dazu Popp, Die Kreative Kunst der Gelassenheit, S. 19 f.*

[3] *Elias, Über die Zeit, S. 120.*

[4] *Vgl. Hatzelmann/ Held, Zeitkompetenz, S. 117 f., S. 136 f.*

der jüdisch-christlichen Religion sowie der griechisch-römischen Antike. Unseren Kalender und die Uhr verdanken wir diesem Erbe. Geographisch weiter östlich oder südöstlich ist eher eine zyklische Zeitauffassung anzutreffen. Diese nichtlineare Zeitwahrnehmung ist mehr durch natürliche Prozesse beeinflusst, sie ist weniger genau. Das ›zirkuläre‹ Zeitempfinden ist geprägt durch natürliche Abläufe wie dem ständigen Wechsel von Tag und Nacht oder dem Wechsel der Jahresszeiten. Ohne Einatmen gibt es kein Ausatmen und ohne Ebbe keine Flut. Daher ist dort auch der Gedanke der ›Wiederkehr‘ zu finden.

2.
Zeitplanung

Die lineare Zeitauffassung ist »monochron«, die Dinge werden nacheinander getan, die Aktivitäten werden geplant, die Kommunikation findet meist sehr sachbezogen statt. Monochrone Menschen konzentrieren sich in einem bestimmten Moment nur auf eine Aufgabe, sie schließen die Aktivität erst ab bevor sie sich einer anderen zuwenden. Menschen mit einem »polychronen« (nichtlinearen) Zeitempfinden hingegen versuchen oft, verschiedene Dinge gleichzeitig zu tun. In der Kommunikation sind polychrone Menschen eher personenbezogen. Die Gespräche werden nicht nach einer festgelegten Zeit abrupt abgebrochen, sondern dauern unter Umständen so lange bis alles Wichtige gesagt ist. Diese Menschen leben meist sehr gegenwartsbezogen und versuchen, viele Dinge mehr oder weniger gleichzeitig zu erledigen.

3.
Zeitgenauigkeit

Manche Menschen beurteilen ihre Mitmenschen nach deren Pünktlichkeit. Sie können sich ein Leben ohne Uhr gar nicht vorstellen, Unpünktlichkeit betrachten sie als äußerst unhöflich, Verspätungen werden als Unzuverlässigkeit abgestempelt. Einmal festgelegte Zeiten und Fristen müssen unbedingt eingehalten werden. Tatsächlich legen aber nicht alle Menschen einen so hohen Wert auf die Pünktlichkeit, sie nehmen die Uhrzeit locker und verspäten sich auch mal. Diese Menschen leben weniger nach der Uhr, sondern mehr nach ihrem Gefühl, der richtige Zeitpunkt ist nicht von der Uhrzeit abhängig. Im Alltag mag dieses Zeitempfinden durchaus einen romantischen Aspekt haben, in der westlichen Gesellschaft – insbesondere am Arbeitsplatz – ist Unpünktlichkeit weitestgehend verpönt, wenn sich auch manche Normen schleichend ändern. Die gemessene ›Zeit‹ hat nach wie vor einen hohen Wert. Die Nichtübereinstimmung dieser Normen kann im Alltag zu erheblichen Konflikten führen.

4.
Zeitrhythmus

Manche Menschen kommen frühmorgens ohne Probleme aus dem Bett, andere entfalten ihre eigentlichen Aktivitäten erst am Abend. Wie die Lerchen und die Eulen sind sie schier entgegengesetzte Charaktere. Als Abendmensch werde ich wahrscheinlich mein Leben lang Probleme haben, frühmorgens aus dem Bett zu kommen. Jugendliche sind z. B. in der Regel mehr Abendmenschen, der Schulbeginn am Morgen ist deshalb eigentlich kontraproduktiv. Es ist schwierig, diese Eigenschaft zu ändern. Wichtig wäre es, seinen Chronotyp zu akzeptieren und zu lernen, damit umzugehen und ihn an den eigenen Tagesrhythmus anzupassen. Wer als extremer Spättyp jahrelang seinen biologischen Rhythmus ignoriert und sich frühmorgens unausgeschlafen zur Arbeit quält, leidet häufig unter chronischem Stress. Denn ChronobiologInnen haben festgestellt, dass die verschiedenen Eigenschaften der Zeittypen vererbt werden. Die ›innere Uhr‘ der verschiedenen Menschen geht manchmal schneller, manchmal langsamer. Wer es schafft, den eigenen Zeitrhythmus dem Tagesablauf anzupassen und die Dinge zur richtigen Zeit tut, kann mehr kreative Energie freisetzen.

5.
Geschwindigkeit

Das Tempo der Menschen ist sehr unterschiedlich. Wie schnell oder wie langsam verlaufen die Aktivitäten eines Menschen? Welche Faktoren beeinflussen dieses Tempo? Ist dieses Tempo freiwillig und angemessen oder überzogen und erzwungen? Wie verhält er/sie sich dabei? Ob langsam oder schnell, ob SpaziergängerIn, SprinterIn oder LangstreckenläuferIn, jeder Mensch hat seine eigene Geschwindigkeit.[5] Schnelligkeit gilt in weiten Kreisen als ›chic‹. Im Verkehrsverhalten gibt es viele Konflikte auf Grund unterschiedlicher Geschwindigkeiten. Nehmen wir in der Mediation Rücksicht auf den Aspekt des angemessenen Tempos? Wie schnell wollen wir in der Mediation zu einer Lösung kommen? Wie trifft der Mensch Entscheidungen? Werden sie sofort und spontan getroffen oder erst nach einer Bedenkzeit?

6.
Umgang mit Pausen und Wartezeiten

Beim Umgang mit Pausen und Wartezeiten unterscheiden sich linear und nichtlinear orientierte Menschen. Ein ungeduldiger Mensch wird schon bei kurzen Pausen nervös. Die Wartezeit in einem Vorzimmer oder im Verkehrsstau erscheint ihm unerträglich. Geduldige Personen nehmen eine Wartezeit als willkommenen Anlass zur Entspannung. Nichts kann sie aus der Ruhe bringen. Menschen mit einer zirkulären Zeitwahrnehmung können Pausen als Teil eines Gesamtprozesses sehen, sie unterscheiden nicht ständig zwischen produktiv und unproduktiv. Personen mit linearer Zeitauffassung hingegen betrachten

[5] *Ausführlich dazu Popp, S. 83 f.*

Pausen als unproduktive Zeiten, die sie schnell hinter sich lassen wollen. Das beeinflusst unter Umständen sogar die Zeit für das Mittagessen. Nehmen wir unser Mittagessen in einem Schnellimbiss zu uns oder gönnen wir uns gelegentlich ein gemütliches Mittagessen mit FreundInnen? Und wie steht es mit einem kleinen Spaziergang oder gar der Siesta nach dem Mittagessen?

7. *Konvergent und divergent*

Menschen mit einem linearen Zeitkonzept gehen Dinge meist konvergent an. Sie werden in der Regel von ihrer linken Gehirnhälfte dominiert und gewinnen daher ihre Energie, indem sie sich auf einen Punkt beschränken und diesen gezielt angehen. Sie haben einen klar strukturierten Tagesplan, ihr Arbeitsplatz ist aufgeräumt und sie erledigen alles bis ins kleinste Detail. Wenn konvergente Menschen ein Problem oder eine Aufgabe vor sich haben, suchen sie die Lösung direkt. Dieses lineare Denken ist in Europa und Nordamerika weit verbreitet. Was aber passiert, wenn der direkte Weg zum Ziel blockiert ist? Beim mäandern in verschiedene Richtungen komme ich möglicherweise leichter zu konstruktiven und phantasievollen Lösungen. Menschen mit einer nichtlinearen Orientierung werden von der rechten Gehirnhälfte dominiert. Diese divergenten Menschen beziehen ihre Energie daraus, dass sie in alle Richtungen denken und gleichzeitig an verschiedenen Projekten arbeiten. Oft produzieren und sammeln sie Unmengen von Material und entwickeln viele neue Ideen.[6] Viele KünstlerInnen sind divergente Menschen. In einem Team, sei es in einer privaten Partnerschaft oder in der Arbeit, können sich divergente und konvergente Menschen ideal ergänzen, wenn sie ihre jeweilige Andersartigkeit als Ressource und nicht als Defizit verstehen.

8. *Direkter und indirekter Kommunikationsstil*

Auch die Kommunikation kann unter dem Aspekt des Zeitempfindens betrachtet werden. Im Westen herrscht ein direkter Kommunikationsstil vor. In vielen Ländern des Mittelmeers oder des Orients und Asiens wird ein eher indirekter Stil bevorzugt. So können gewisse Begrüßungsformeln unter die Begriffe »linear« und »zirkulär« eingeordnet werden. Am Telefon nennen wir in Deutschland in der Regel kurz unseren Namen und kommen mit dem zweiten Satz sofort und direkt zur Sache. Menschen aus dem Mittelmeerraum fragen meist zuerst: »Wie geht es dir (Ihnen)? Was machst du so?« Und es beginnt eine kleine Kommunikation um alles Mögliche, der eigentliche Grund des Anrufs wird erst nach einer gewissen Zeit angesprochen. Der erste Kommunikationsstil ist linear und direkt und dauert vielleicht nur eine Minute, der zweite ist zirkulär und indirekt, er dauert daher auch länger. Die moderne Fortsetzung der linearen, kurzzeitigen Kommunikation ist die SMS- und Mailkommunikation, die Begrüßungsformeln werden oft auf ein paar Zeichen reduziert.

Es können noch weitere Aspekte des Zeitthemas analysiert werden. Die unterschiedlichen Zugänge bezüglich Zeit machen nur einen Teilaspekt der Persönlichkeit eines Menschen aus. Sie sollten nicht starr betrachtet werden, oft gibt es auch Mischtypen. Interessant wird es, wenn die auf die Zeit bezogenen verschiedenen Persönlichkeitsanteile miteinander verglichen und ggf. in Beziehung gesetzt werden. So müssen Menschen mit unterschiedlichen zeitbezogenen Persönlichkeitsanteilen nicht automatisch in Kommunikationsschwierigkeiten oder gar in Konflikte geraten, sie können sich durchaus ergänzen. Umgekehrt kann das Nichtbeachten der Zeitaspekte genau diese Konflikte erzeugen oder verschärfen. Entscheidend ist daher die Frage, ob wir zu unseren jeweiligen Eigenschaften stehen oder ob wir versuchen, sie zu verstecken. Es ist besser, sie zu akzeptieren und sie auszuleben – sofern eine Integration in den Alltag möglich ist. Im Konfliktfall wäre es ratsam, über diese unterschiedlichen Zeitaspekte zu reden, sie zu respektieren und Lösungen für den Umgang mit den verschiedenen Zugängen zu finden.

[6] *Vgl. Seiwert, S. 51.*

Literatur

* Elias, Norbert: Über die Zeit, Baden-Baden 1988.
* Hatzelmann, Elmar/Held, Martin: Zeitkompetenz: Die Zeit für sich gewinnen, Weinheim und Basel 2005.
* Levine, Robert: Eine Landkarte der Zeit – Wie Kulturen mit Zeit umgehen, München 1998 bzw. 2001 (6. Auflage).
* Popp, Friedrich: Die Kreative Kunst der Gelassenheit, Anmerkungen zu linearer und zirkulärer Zeit, geometrischen und organischen Formen, Schnelligkeit und Entschleunigung, Stress und Muße, Leipzig 2010.
* Seiwert, Lothar J.: Wenn du es eilig hast, gehe langsam. Mehr Zeit in einer beschleunigten Welt, Frankfurt 1998 (2006).

AutorInneninfo

* Friedrich Popp

Leiter Geschäftsstelle des Nürnberger Integrationsrates, Mediator, Bildhauer

* E-Mail: friedrich.popp@stadt-nuernberg.de

Martin Daubney

Strömungen bei der alternativen Streitschlichtung

Reflexionen von der Richterbank

Vor 16 Monaten wurde ich zum Richter berufen, und mein Berufsleben erfuhr erwartungsgemäß eine radikale Veränderung. Nicht mehr Parteivertreter, nicht mehr Verhandlungsführer, Vertragsschließender oder Vertragsbrecher – die Paradigmen meiner Tätigkeit hatten sich verändert. Plötzlich war ich der Buhmann, auf den ich so oft in Mediationen Bezug genommen hatte – ein Wesen von abgehobener Unabhängigkeit, dessen Funktion darin besteht, Entscheidungen für andere zu treffen. Um nicht missverstanden zu werden: ich empfinde es als immenses Privileg, dass ich die Gelegenheit bekommen habe, als Richter tätig zu sein. Ich genieße meine Tätigkeit und finde sie persönlich und beruflich ungeheuer befriedigend. Aber es wäre unehrlich, wenn ich sagen würde, dass ich nicht bestimmte Aspekte meiner früheren Tätigkeit insbesondere als Mediator vermisse. Als forensisch tätiger Anwalt geht es ums Gewinnen mit den Mitteln des Rechts. Als Richter geht es um die korrekte Anwendung des Rechts. Aber als Mediator ging es darum, Menschen zu helfen, sich innerhalb der rechtlichen Regeln selbst zu helfen – und das war für mich der befriedigendste Teil meiner Tätigkeit. Ich habe den Abschluss einer Vereinbarung nie für das Entscheidende für den Erfolg einer Mediation erachtet. Wir alle wissen, dass Dispute sich gelegentlich in einer Mediation aus den falschen Gründen erledigen, oder auch nicht erledigen – vielleicht wegen der Habgier eines der Parteivertreter, oder wegen Einflüssen außerhalb der Mediation auf eine der Parteien. Aber mir war immer wichtig, dass die Parteien auch bei erfolgloser Mediation an Wissen darüber gewonnen haben, worum ihr Konflikt ging.

Paradoxerweise ist eine Mediation, die ich als besonders befriedigend und erfolgreich in Erinnerung habe, eine, bei der innerhalb von wenigen Minuten klar war, dass eine einverständliche Lösung nicht möglich sein werde. Es ging um eine öffentliche Körperschaft, die die Nutzung eines ihr gehörenden Grundstücks radikal ändern wollte. Eine große Zahl von Nachbarn und Anwohnern wehrte sich dagegen. Ein Gerichtsverfahren lief bereits. Ich war als Mediator bestellt im Konflikt zwischen der Körperschaft, der örtlichen Behörde und ca. 50 nicht von Anwälten vertretenen Bürgern, die alle sehr ärgerlich waren, dass ihre ländliche Idylle gestört werden sollte. Die Mediation fand im Ratssaal statt. Ich kam herein, und merkte sehr schnell, dass nicht nur keine Einigung in Aussicht stand, sondern dass jeder Versuch, dass diesen Menschen beizubringen, in mehrerer Hinsicht kontraproduktiv gewesen wäre – so hatten viele von ihnen Bedenken gegen die Erschließung, aber keine zwei dieselben. Ab und an trifft man auf einen Konflikt, der einfach von neutraler Stelle entschieden werden muss. Dies war so einer. Ich nutzte deshalb auf Drängen der öffentlichen Beteiligten die eingeplante Zeit nicht, um den Gesamtkonflikt zu lösen, sondern um zu klären, welche Bedenken und Einwände die einzelnen Bürger konkret hatten. Es begann mit einer Art Generaldiskussion, bei der ich als Diskussionsleiter Fragen der Bürger sammelte und weitergab an die Repräsentanten und Experten zur inhaltlichen und erschöpfenden Beantwortung. Nach dem Mittagessen positionierte ich die Fachleute und Repräsentanten an unterschiedliche

Tische, so dass Bürger mit verschiedenen ins Detail gehenden Fragen an den jeweils Zuständigen wenden konnten (wie beim Elternsprechtag). Der Tag endete mit einer weiteren gemeinsamen Sitzung, in der die Bürger erklären konnten, welche Bedenken ausgeräumt oder geklärt worden waren, und welche Kritikpunkte noch übrig geblieben waren.

Eine Reihe von wichtigen Ergebnissen zeitigte dieser Tag. Durch das Treffen hatte sich der Konflikt eingeschränkt und so fokussiert, dass die Gerichtsverhandlung, für die man mit sechs Wochen gerechnet hatte, in weniger als zwei Wochen abgewickelt werden konnte. Und, wichtig für die Bürger, sie konnten die Namen der Gegenseite mit Gesichtern und Personen verbinden. Sie realisierten, dass sie nicht mit gesichtslosen Regierungsorganisationen zu tun hatten, sondern sie hatten Gelegenheit, sich in einem kontrollierten Verfahren mit realen Entscheidungsträgern zusammen zu setzen und mitmenschliche Beziehungen herzustellen, statt über den Zaun Handgranaten auf sie zu werfen. Und wie man mir sagte, bot das die Möglichkeit, im Prozess auf harmonische, kontrollierte und respektvolle Weise miteinander umzugehen.

Auch wenn mir das damals nicht klar war, ist doch rückblickend einleuchtend, dass das keine Mediation war, sondern was man heute als gestützte Verhandlung bezeichnen würde. John Haydon, der lange Jahre Mediation in Umweltstreitigkeiten und Planungsrecht propagiert hat, hat kürzlich eine Reihe von Prozessen beschrieben, die sich im Zusammenhang mit Umweltmediation als Alternativen dazu entwickelt haben. Er zieht eine Trennlinie zwischen öffentlichen Versammlungen und gestützten Verhandlungen als Mittel der Konfliktbeilegung und sagt:

Öffentliche Versammlungen, wie wir sie bisher kennen, sind ein Ding der Vergangenheit. Ihr Potenzial liegt eher in der Verschärfung des Konflikts und einem »wir gegen sie« Ansatz, der einen späteren Schlichtungsprozess verkompliziert. Gestützte öffentliche und private Verhandlungen sind vorzuziehen. Ein unabhängiger privater Verhandlungshelfer befördert den Prozess einer gemeinsamen Lösung. Die – zu vereinbarenden – Grundregeln können umfassen:

> Alle sitzen in der Halle auf gleicher Höhe, niemand sitzt erhöht.
>
> Die öffentlichen Vertreter sind zum Zuhören, nicht zum Reden da.
>
> Man suche vorab zwei oder drei Einführungsredner aus den beteiligten Bürgern aus, die mehr oder weniger repräsentativ sind für die verschiedenen Standpunkte im Konflikt, von denen aus man dann den Verhandlungsprozess beginnen kann.

Niemand behauptet, dass diese Art Technik der alternativen Streitbeilegung für alle Fälle passt – das tut sie sicher nicht. Aber die Botschaft ist, dass wir ständig unsere Methoden der alternativen Streitschlichtung weiter entwickeln und austesten müssen und neue kreative Optionen entwickeln müssen, statt uns nur auf die Schulter zu klopfen, wie erfolgreich wir in Queensland solche Techniken installiert haben. Das Schlimmste, was uns passieren könnte, ist zuzulassen, dass alternative Streitbeilegung in Muster von Vorhersehbarkeit und blinder Wiederholung fällt. Der Schritt von Vorhersehbarkeit zu Verknöcherung und Ausblutung ist klein und führt zu Qualitätsverlust für die KlientInnen.

Deshalb ist die Einberufung solcher Konferenzen so wichtig, und ich gratuliere der Queensland Law Society dazu. Wir wissen, dass wir bei dem, was heute funktioniert, gut sind – lassen Sie uns nicht ängstlich sein, auszuprobieren, was morgen vielleicht noch besser funktioniert.

Bezogen auf die Zukunft möchte ich ein Thema ansprechen, das zumindest in anderen Gerichtsbarkeiten aufgekommen ist, und zu dem ich ihnen meine Meinung sagen möchte, die von meiner neu gefundenen Identität als Richter beeinflusst ist – die Frage der Angemessenheit und Wünschbarkeit von richterlichen MediatorInnen.

Wo ich nun den Rubicon überschritten und die Richterrobe angelegt habe, kann ich gleichzeitig die Rollen von Richter und Mediator ausfüllen? Als ich ernannt wurde, war ich dafür offen. Ich erinnerte mich an die Erfahrung, als in den 1980ern die Handelsrichter von ihrem Podest herabstiegen und offen mit den Parteien und Anwälten über das Leben im Allgemeinen und die Prozessaussichten im Besonderen sprachen. Bei meiner Ernennung hatte die Wissenschaft von der Mediation schon einen langen Weg hinter sich, und ich war offen dafür, dass auch RichtermediatorInnen einen Platz im System finden könnten. Mit der realen Erfahrung als Richter jetzt bin ich prononciert dagegen. Ich würde sogar

so weit gehen, dass solche Zwitterwesen inkompatibel sind mit unserem System der Rechtsprechung.

Das zentrale Problem ist – die Rolle eines Richters ist nicht vereinbar mit der Rolle eines Mediators. Der Kontrast könnte größer nicht sein. Das Gerichtsverfahren ist bewundernswert offen und transparent, um das Vertrauen der Öffentlichkeit zu wecken, während Mediation notwendigerweise nichtöffentlich abläuft, um das Vertrauen der betroffenen Parteien zu gewinnen. Ein guter Richter ist vollständig abgehoben von den Parteien und würdigt völlig emotionslos Beweise, um den Sachverhalt zu ermitteln, und wendet das Recht auf diesen Sachverhalt an, indem er die Macht ausübt, die ihm von der Gesellschaft übertragen worden ist, um ein bindendes Ergebnis für die Parteien zu produzieren. Gute MediatorInnen dagegen entwickeln Beziehungen zu den Parteien, die ihnen vertrauen und ihnen die wirklichen Sorgen anvertrauen, die dem Konflikt zu Grunde liegen. Sie sind nicht an Beweise und Fakten gebunden, sondern ihre Aufgabe ist es, die Parteien zu ermutigen, einzeln und gemeinsam auf eine für alle akzeptable Lösung hinzuarbeiten. Die MediatorInnen helfen den Parteien, eine Lösung zu finden, mit der sie leben können, während der Richter ihnen die Lösung vorgibt, mit der sie leben müssen.

Soweit ich weiß, gibt es in Queensland keine große Begeisterung, RichtermediatorInnen zu installieren. An meiner Gegnerschaft dazu, die auf den genannten Unvereinbarkeiten beruhen, ist auch nichts Neues. Vor ein paar Jahren hat Sir Gerard Brennan eine ähnliche Einschätzung aus ähnlichen Gründen abgegeben. Und ich weiß jedenfalls aus Erzählungen, dass in Gerichtsbarkeiten, wo RichtermediatorInnen existieren, ähnliche Vorbehalte bestehen. Ich gebe ihnen ein Beispiel, zu dem mich Richter John Byrne ermächtigt hat: er war vor nicht allzu langer Zeit in einem Meeting mit dem Ombudsmann des Parlaments in

Schweden. In Schweden gibt es RichtermediatorInnen. Der Ombudsmann ist befasst mit Beschwerden gegen Richter. Er sagte, in nicht wenigen Fällen hätten sich die MediandInnen beschwert, bei denen die Mediationen von Richtern durchgeführt wurden. Sie hätten sich von diesen eingeschüchtert und zum Kompromiss gedrängt gefühlt. Das ist nun ein gravierender Vorwurf gegenüber einem Richter. Das Problem allerdings ist, dass der Ombudsmann keine Möglichkeit zu einer gründlichen Untersuchung hat – die Mediation ist unter dem Siegel der Vertraulichkeit geführt worden, und es gibt kein Protokoll des Ablaufs. Die Gegenseite wird sich wohl kaum beschweren. Der Ombudsmann hat erklärt, es gebe für solche Beschwerden keine sinnvolle Lösung. Eine solche Erfahrung kann schwerlich das Ansehen der Richter in der Öffentlichkeit fördern und muss für die betroffenen Richter, deren Integrität in Frage gestellt wird, sehr unbefriedigend und beunruhigend sein – ganz zu schweigen von den Parteien, die einen Groll gegen solche Richter hegen.

Das bedeutet nicht, dass das Gericht sich aus dem ganzen Prozess der Streitbeilegung heraus halten sollte. Es ist jedes Mal befasst, wenn eine Verweisung in die Mediation erfolgt. Der interessante Punkt zumindest bei der Mediation im höheren Landesgericht (Superior State Court) ist, dass sich in diesem Land sehr schnell ein qualifiziertes Mediationsangebot etabliert hat, die parallel zu den Gerichten Mediation anbietet. Das schnelle Wachsen dieses Wirtschaftszweiges ist nicht nur von den Gerichten genährt worden (anfänglich als Antwort auf endlose Wartezeiten bei den Gerichten), sondern auch durch die Verankerung von vorgerichtlichen Verfahren bei Verkehrsunfallprozessen und Arbeitsunfallprozessen. Und um es klar zu sagen, die Etablierung eines solchen Bereiches von so hoher Qualität in so kurzer Zeit ist eine gute und bewundernswerte Sache.
Aber die Tatsache, dass dieser Wirtschaftszweig und die Gerichte sich in ihren derzeitigen parallelen Verfahren so schnell entwickelt haben, bedeutet nicht, dass sie nie aufeinander treffen. Im Gegenteil glaube ich, dass, wie auch in andern Jurisdiktionen, die Gerichte mehr Mediation anbieten werden. Man kann das an der im letzten Jahr erfolgten Schaffung der Position eines Registrars für »Planung und Entwicklung von Alternativer Streitbeilegung« sehen, die mit Peta Stilgoe besetzt wurde. Diese Position wurde mit drei spezifischen Zielen geschaffen:

1. Mediationsprozesse und Schlichtungsverfahren anzubieten

2. Fallmanagement und Ablaufplanung der Gerichte zu unterstützen

3. Beziehungen mit lokalen Behörden und Interessengruppen aufzubauen, um Verfahren bezüglich Planungsprozesse zu verbessern.

4. Registrarin Stilgoe wird bestätigen, dass Mediation das meiste öffentliche Interesse findet.

In dem Papier von John Haydon, das ich schon zitiert habe, hat er die Statistik über die Aktivitäten des Registrars analysiert. Da er seit über 20 Jahren im Bereich Planung und Umwelt tätig ist, ist er gut in der Lage, die feineren Nuancen dieser spezifischen Gerichtsbarkeit zu verstehen. Er berichtet:

› Beim ersten Hearing wird jeder Fall einer spezifischen Sitzung zugeteilt. Bevor es alternative Streitbeilegung gab, wurden ca. 30% aller Fälle in die mündliche Verhandlung genommen. Im März 2008 hatte sich diese Zahl wegen der außergerichtlichen Streitbeilegung auf 15% reduziert. Die Abschlussrate insgesamt blieb gleich.

› Im März 2008 konnten drei Wochen Richterressource in die normale Richtertätigkeit im Zivil- oder Strafrecht zurückgegeben werden.

› Ein Sitzungstag des Registrars als Mediator kostet ein Fünftel dessen, was ein Richter kosten würde.

Für den Zeitraum 2007/2008 hat der Registrar 103 Mediationen in 143 Sitzungen durchgeführt, davon

51 der Berufungen, die in die Mediation verwiesen wurden, in oder kurz nach der Mediation verglichen wurden (49%)

2 Berufungen nach Mediation zurückgenommen wurden

12 Mediationen zur Beschränkung des Streitstoffs führten

11 Mediationen ausgesetzt wurden, um weitere Vergleichsverhandlungen zu ermöglichen.

Abgesehen von den gesparten Richterwochen, die der sonstigen Gerichtsarbeit wieder zu Gute kamen, wie viel Zeit und Geld hat das nun wirklich gespart? Nach den Unterlagen der Registrarin Stilgoe in 2007/2008 hat sie 141 Sitzungen abgehalten – das kann jeweils eine Stunde oder auch ein ganzer Tag gewesen sein. Die Parteien erklärten, dass sie durch ihre Teilnahme 165 Richterarbeitstage erspart hätten. Das sind 33 Wochen Richter-Sitzungszeit, kommt also ziemlich nahe an ein Richterarbeitsjahr heran. Und die Kosten betragen ca. 1/5.

Man braucht nicht Warren Buffet zu sein, um zu erkennen, dass in all diesem offensichtliche Vorteile für die Parteien und auch für die Gesellschaft liegen, was die effizientere und effektivere Ressourcennutzung im öffentlich bezahlten Gerichtssystem angeht. Mit Sicherheit wird das ein wesentlicher Faktor bei allen Entscheidungen in der Zukunft über die Ausweitung dieses Dienstes in andere Gerichtsbarkeiten oder Instanzen sein.

Die Art, wie wir in diesem Land Prozessführung »machen«, hat sich in den letzten 15 Jahren unwiderruflich geändert. Ich bin persönlich und beruflich sehr zufrieden, dass ich so eng in Ankunft und Einsatz von Mediation als wirklich funktionierende Alternative zum gerichtlichen Weg der Streitentscheidung eingebunden sein durfte. Ich freue mich darauf, mit Ihnen noch viele Jahre zusammen zu arbeiten und die Dienste der alternativen Streitbeilegung zu verbessern und zu stärken, die zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger von Queensland angeboten werden, und ich wünsche Ihnen Erfolg für diese wichtige Konferenz.

(Übersetzung Andrea Kaminski)

AutorInneninfo

* Martin Daubney
Richter am Supreme Court in Queensland
* E-Mail:
Justice.Daubney@courts.qld.gov.au

Die kreative Kunst der Gelassenheit

Friedrich Popp

Im Essay »Die kreative Kunst der Gelassenheit« untersucht der Autor die Einflüsse der Linearität auf das westliche Denken und Handeln, zugleich richtet er seinen Blick auf die Bedeutung nichtlinearer Ansätze des Denkens, Empfindens und Agierens aus anderen kulturellen Zusammenhängen.

Das Gegensatzpaar der geraden und der gebogenen Linie zieht sich in diesem Buch als zentrales Thema und roter Faden interdisziplinär durch Kulturgeschichte, Philosophie, Zeitsoziologie, Architektur, Kunst, Geschichte der Beschleunigung, Psychologie, Stresstherapie, Kreativitätsforschung und Ökologie.

Dieses vielschichtige Werk wirft einen kritischen Blick auf unseren modernen Lebensstil und gibt Anregungen für mehr Gelassenheit und Lebensqualität.

Lars Anderson

Vom Gerichtssaal zur Mediation

Eine erfolgreiche Kombination von Justiz und Mediation wird in Berlin praktiziert. Diesmal geht es nicht um die gerichtsinterne Mediation. Die Berliner Mediationszentrale e. V. ermöglicht die Klärung komplizierter Familienstreitigkeiten, die schon bei Gericht anhängig sind, im Wege externer Mediation.

Rechtsgrundlage

Nach § 135 Absatz 1 FamFG kann das Gericht anordnen, dass die Ehegatten einzeln oder gemeinsam an einem kostenfreien Informationsgespräch über Mediation oder eine sonstige Möglichkeit der außergerichtlichen Streitbeilegung anhängiger Folgesachen bei einer von dem Gericht benannten Person oder Stelle teilnehmen und eine Bestätigung hierüber vorlegen.

Das Gericht kann also keine Mediation anordnen, sondern nur eine Information über Mediation. Problematisch ist dabei jedoch, dass den Beteiligten selten allein mit einer Information geholfen ist. Wenn die Eskalationsstufe sehr hoch ist, kommt man nicht umhin, die Eltern auch ein Stück zu leiten. Also wird im Gerichtstermin den Eltern nahe gelegt, sich dazu bereit zu erklären, ihren Konflikt oder einen bestimmten Teil davon, etwa die Frage, bei wem das gemeinsame Kind bleiben soll, im Rahmen einer Mediation zu klären.

Genau an dieser Stelle setzt die Berliner Mediationszentrale e. V. an. Denn mit dem guten Vorsatz, zur Mediation zu gehen, kommen die hoch zerstrittenen Paare oftmals gerade bis zum Ausgang des Gerichtsgebäudes. Soll das Gericht ihnen eine Liste in die Hand geben, um die Erfolgsaussicht zu steigern, fragt sich, wie diese Liste beschaffen sein soll. Ist die Liste eines der vielen Verbände gut? Ist die Liste der Anwaltskammer besser oder die des Anwaltsvereins? Oder überfrachtet man die Beteiligten mit einer Liste von Listen?

Kooperation

In Berlin haben sich MediatorInnen interdisziplinär, aus verschiedenen Verbänden zusammengesetzt und im Austausch mit RichterInnen das Konzept der Berliner Mediationszentrale e. V. entwickelt. Nun gibt es eine zentrale Anlaufstelle, eine Telefonnummer, die innerhalb kürzester Zeit ein MediatorInnenpaar zusammenstellt, das mit den Beteiligten einen Termin für das Informationsgespräch verabredet. Ausdrücklich wird den Beteiligten erklärt, dass die Mediation unmittelbar beginnen kann, wenn sie sich dazu entschließen. Hier wird Information mehr als Motivation verstanden.

Qualitätssicherung

Um Qualität und Transparenz sowohl für die Familiengerichte als auch für die MediandInnen zu gewährleisten, hat sich die BMZ strengen Regeln unterworfen. Die für den Verein tätigen MediatorInnen, mit Grundberufen aus dem juristischen und psychosozialen Bereich, verfügen über eine fundierte Mediationsausbildung und praktische Erfahrung im Bereich der Familienmediation.

Das Gericht und die Beteiligten können darauf vertrauen, dass sie sich in die Hände hoch qualifizierter MediatorInnen begeben. Es arbeiten stets Frau und Mann im Zweierteam interdisziplinär. Dadurch soll das Konfliktpaar bestmöglich abgeholt werden. Das Gericht bekommt die im Gesetz vorgeschriebene Bescheinigung in Form eines kurzen Rückmeldeformulars, ob die Beteiligten erschienen sind und ob die Mediation fortgeführt wird.

Die MediatorInnen behalten sehr viel Eigenverantwortung, was das Mediationsverfahren betrifft, sind aber über die BMZ an feste Stundensätze gebunden. Das ist der Nähe zum gerichtlichen Verfahren geschuldet.

Fazit

Mit der BMZ ist es gelungen, das streng reglementierte Gerichtsverfahren mit der freien Mediation zu verknüpfen. Eine Symbiose ohne gesetzliche Abhängigkeit, die weiter empfohlen werden kann.

Kontakt

* Berliner Mediationszentrale e. V
Mehr Informationen im Internet:
www.berliner-mediationszentrale.de

* E-Mail:
info@berliner-mediationszentrale.de

Gerichtsnahe Mediation in den Niederlanden

Geschichte

Während der Laufzeit des Projekts Mediation neben Rechtssprechung (März 2000 bis April 2005) haben eine Reihe von Gerichten an einem Pilotprojekt teilgenommen, bei dem bereits anhängige Verfahren der Kammern für Verwaltungs-, Handels- und Zivilrecht (einschließlich einstweilige Verfügungen und Arrestverfahren) sowie des Bezirksgerichts im Einverständnis der Parteien an eine Mediationseinrichtung verwiesen wurden. Die an den Verfahren beteiligten Parteien und ihre Anwälte entschieden sich in einer Vielzahl von Fällen für die Mediation. Die durchschnittliche Quote der Einigungen der in die Mediation überwiesenen Verfahren (ca. 3000 in der Projektlaufzeit) liegt bei etwas über 60 Prozent.

Aufgrund dieser ermutigenden Ergebnisse hat der Justizminister in Absprache mit dem Rat für das Gerichtswesen und der Versammlung der Gerichtspräsidenten der Zweiten Kammer vorgeschlagen, die Verweisungsmöglichkeit von Verfahren an die Mediation als Instrument zur Regelung von schon bei Gericht anhängigen Streitigkeiten dauerhaft einzuführen. Diese Einführung hat die Zweite Kammer im Januar 2005 gutgeheißen. Die Einführung erfolgte schrittweise: Die ersten Gerichte haben sie bereits am 1. April 2005 vorgenommen, die letzten Gerichte sehen sie für Ende 2007 vor. Alle Kammern, mit Ausnahme der Kammern für Strafverfahren und Ausländerangelegenheiten, sind an der Einführung beteiligt.

Organisation der Verweisung an die Mediation

Jedes Gericht verfügt entweder über ein zentrales Mediationsbüro oder über ein Mediationsbüro für die einzelnen Kammern. Das Mediationsbüro besteht aus einem Richter, einem Mediationsbeauftragten (mit Stellvertretung) und einer Sekretärin. Der Richter sorgt für den Rückhalt unter den Richtern für die gerichtsnahe Mediation. Der Mediationsbeauftragte (ein hochrangiger Urkundsbeamter) hat eine ganz zentrale Stellung: Er leitet das Mediationsbüro. Bei einer schriftlichen Verweisung an die Mediation prüft er die Sache in Absprache mit dem Vorsitzenden oder einem Richter der betreffenden Kammer auf ihre Mediationseignung (sog. screening). Darüber hinaus hat der Beauftragte die Aufgabe, nach einer Verweisung an die Mediation den weiteren Fortgang mit den Parteien zu besprechen; das betrifft den Wortlaut der Mediationsvereinbarung, die Benennung des Mediators, sowie die Kosten für den Mediator. Er regelt ferner, wann der erste Mediationstermin stattfindet. Dieser Beauftragte hat – neben einer Ausbildung zu Fragen, welche Fälle für eine Mediation geeignet sind und wie die Verweisungen vorzunehmen sind – eine vollständige Mediationsausbildung absolviert.

Der Mediationsbeauftragte wickelt alle Verwaltungsvorgänge ab, die mit der Durchführung der Mediation zusammenhängen. Die Gerichtskanzlei verwaltet die Unterlagen der Gerichtssache und sorgt im Rahmen dieser Tätigkeit dafür, dass die Ladungen verschickt, die Verweisungen registriert und der weitere Verlauf des Mediationsverfahrens überwacht wird.

Art und Weise der Verweisung

Die Verweisung kann sowohl vor einer Gerichtsverhandlung, also schriftlich, als auch während einer Verhandlung stattfinden. Die Parteien können auch von sich aus eine Verweisung an die Mediation anregen. Grundvoraussetzung ist, dass eine Verweisung an die Mediation nicht zu einer wesentlichen Verzögerung des Verfahrens führen darf. Im Falle einer schriftlichen Verweisung wird deshalb eine (kurze) Frist gesetzt, innerhalb derer sich die Parteien zu erklären haben, ob sie von der Mediation Gebrauch machen wollen.

Festlegung der Mediationsvereinbarungen

Zu Beginn des Mediationsverfahrens schließen die Parteien einen (standardisierten) Mediationsvertrag. Der Abschluss eines erfolgreichen Mediationsverfahrens wird in einer sog. Feststellungsübereinkunft (vaststellingsovereenkomst) festgehalten, welche die Parteien unterschreiben. Diese Übereinkunft kann auf Wunsch in einem vollstreckbaren Titel verankert werden. Auf welchem Wege dies erfolgt – Protokoll oder Urteil beziehungsweise Beschluss – muss wegen der unterschiedlichen Arten von Gerichtssachen für jede Kammer gesondert festgelegt werden. Endet eine Mediation ohne Übereinkunft, so wird das gerichtliche Verfahren fortgesetzt.

Honorierung der Mediatoren

Während des Projektzeitraums wurden die Mediatoren aus den vom Justizministerium zur Verfügung gestellten Projektmitteln bezahlt. Ab dem 1. April 2005 sind nur die ersten 2,5 Stunden des Mediators für die Parteien kostenlos, danach teilen sich die an dem Verfahren beteiligten Parteien das Mediationshonorar.
Der Stundensatz des Mediators ergibt sich aus der Mediatorenliste, wobei sich die Aufteilung seines Honorars nach der Vereinbarung der Parteien richtet. Für die ersten 2,5 Stunden erhält der Mediator einen Beitrag von dem Rat für Rechtsbeistand (Raad voor Rechtsbijstand) in Höhe von € 200,00, um die Mediation auf diese Weise zu stimulieren und einer Kosten-Nutzen-Abwägung zu unterwerfen. Aus diesem Grund ist eine zügige Abwicklung des Verfahrens im Interesse aller Beteiligten.
Wer Anspruch auf die Beiordnung eines Rechtsanwalts hat, kann diesen Anspruch auch in einem Mediationsverfahren geltend machen. Wem bereits die Kosten des Anwalts bezahlt werden, zahlt keinen eigenen Beitrag mehr für den Mediator, weil dieser Beitrag von den Parteien nur einmal bezahlt werden muss. Handelt es sich bei dem Antrag auf Beiordnung eines Rechtsanwalts um den ersten diesbezüglichen Antrag, so gilt ein besonderer Beistandssatz.

Bezahlung des Gerichts

Die Kosten des Verweisungsverfahrens werden von dem Gericht getragen. Ein erfolgreiches Mediationsverfahren hat die gleiche Rechtskraft wie ein Urteil beziehungsweise Richterspruch. Der Vorteil des Mediationsverfahrens liegt somit darin, dass der Zeitaufwand für richterliche und sonstige, das Verfahren unterstützende Tätigkeiten, geringer ausfällt. In den kommenden Jahren wird über den prozentualen Anteil der Gerichtssachen entschieden, die mittels Mediation erledigt werden können. Im Augenblick ist an einen Bereich von 5% gedacht.

Mediatoren

In Absprache zwischen dem Nederlands Mediation Instituut (NMI), dem Rat für das Gerichtswesen, der Anlaufstelle für Rechtsfragen und den Räten für Rechtsbeistand, sind die Qualitätskriterien für die Mediatoren festgelegt worden. Der Mediator muss NMI-zertifiziert sein, nachweislich Erfahrung mit der Mediation besitzen und unter anderem über einen Eintrag in Bezug auf seine juristischen Fähigkeiten verfügen. Seine Stundensätze müssen öffentlich bekannt sein. Er darf nur die für den Kontakt mit den Parteien sowie für die Formulierung der Feststellungsübereinkunft aufgewendeten Stunden in Rechnung stellen. Die Qualitätskontrolle erfolgt durch Evaluierung. Die Mediatoren sind verpflichtet, an diesem Monitoring mitzuwirken, unter anderem dadurch, dass sie Fragebögen zum Mediatonsverfahren ausfüllen – das ist Voraussetzung dafür, dass sie das Honorar vom Staat für die ersten 2,5 Stunden erhalten.
Nur Mediatoren, die den Qualitätskriterien gerecht werden, können sich – für jedes Gericht gesondert – in eine Liste aufnehmen lassen. Ein Prüfungsausschuss überwacht diese Zulassung. Über die Art und Weise der Anmeldung werden Schlichter unter anderem auf der Website www.mediationnaastrechtspraak.nl informiert.

Rückhalt

Die Organisation und der Ablauf der Mediation werden Richtern und Mitarbeitern des Mediationsbüros sowie anderen an dem Verfahren Beteiligte durch spezielle Lehrgänge vertraut gemacht. Richter, die den Verweisungslehrung zuvor schon absolviert haben, können einen Wiederholungskurs besuchen.
Darüber hinaus wird durch den Einsatz verschiedener interner und externer Kommunikationsmittel zu verschiedenen Zeitpunkten während der Implementierung und in der ersten Zeit danach, der erforderliche Rückhalt bei den einzelnen Zielgruppen geschaffen.

Das endgültige Ziel

Ziel der Öffnung des Gerichtsverfahrens für die Mediation durch externe Mediatoren ist die Erweiterung der gerichtlichen Produktpalette, um ein effizientes, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenes Verfahren zur Streitbeilegung im Interesse der beteiligten Parteien. Sie haben auf diese Weise die Wahl zwischen drei Verfahrensangeboten: die richterliche Streitentscheidung, den Prozessvergleich sowie die Mediation durch externe Mediatoren. Ein – wenn auch nachgeordnetes Interesse – ist die Entlastung der Gerichte.

Quelle: Niederländisches Justizministerium

Weitere Informationen finden sich unter www.mediationnaastrechtspraak.nl.

© Netti69 - Pixelio.de

Die Kraft der kollektiven Weisheit

Interview mit Kosha Anja Joubert

Die Zukunft hat längst begonnen und findet in vielfältigster Form ihren Ausdruck. Dass Institutionen, Hierarchien und absolute »Wahrheiten« in weiten Bereichen des Lebens längst ihre Strahl- und Problem-Lösekraft verloren haben, ist auf vielerlei Weise zu erleben. Wirtschaftlich, politisch, gesellschaftlich und individuell helfen überkommene Denk- und Handlungsstrukturen mithin nicht weiter. Ein starres Festhalten daran verschärft manche Herausforderung noch.

In ihrem Buch »Die Kraft der kollektiven Weisheit. Wie wir gemeinsam schaffen, was einer allein nicht kann, Kosha Anja Joubert, J. Kamphausen Verlag und Distribution GmbH, Bielefeld 2009 1. Auflage 2010«, lädt die Autorin dazu ein, auf die schöpferische Kraft persönlicher und kollektiver Weisheit zu vertrauen. Nebst Hintergrundwissen und philosophischen Einsichten bietet sie einen Überblick praktischer Tools und Methoden. Nicht nur für MediatorInnen eine anregende Quelle der Zuversicht, Anregung und Bestätigung.

1.

Die Lektüre Ihres Buches gewährt einen Einblick in ein bewegtes und erfahrungsreiches Leben. Parallel dazu stellen Sie eine wissenschaftlich begründete Menschheitsentwicklung vor. Beide Perspektiven nutzen Sie für die Darstellung von dem Erkennen des eigenen Ich‹s im Anderen und die Resonanz des Anderen im eigenen Ich. Was gilt es dafür aufzugeben und was kann gewonnen werden?

Sowohl in unserem individuellen Leben, wie auch menschheitsgeschichtlich gesehen, scheinen wir aus der Verbundenheit in die Individualisierung und Separation zu schreiten, um erst dann, auf einer nächsten Ebene der Evolution, zu einer neuen Verbundenheit zurückzufinden. Heute, wo wir als Menschheit global vernetzt sind wie nie zuvor und als Individuen gleichzeitig oft einsam sind wie nie zuvor, sehen wir uns herausgefordert, den Weg in eine neue Nähe und Solidarität zueinander zu finden. Noch fühlen wir uns größtenteils machtlos. Noch stehen wir als kleine Individuen dem großen Moloch Menschheit gegenüber und verzweifeln an der Komplexität und scheinbaren Blindheit der Masse. Doch gleichzeitig wächst die Einsicht, dass die nun gesuchten Lösungen nicht mehr von starken Individuen erzeugt und durchgesetzt werden können, sondern einer kollektiven Weisheit entstammen müssen. Es ist ein gemeinsames Abenteuer und wir sind alle gefragt. Was wir aufzugeben haben, ist unser ganz alltäglicher Größenwahn einerseits, und unser Minderwertigkeitsgefühl andererseits. Was wir gewinnen, ist die Freiheit eines neuen Zusammenspiels. Eine neue Einsicht, die von anderen als bedeutungsvoll erachtet und tausendfach in das soziale Gefüge zurückgekoppelt wird, kann genügen, um unser gesamtes System von innen heraus zu verwandeln.

2.

Zentral ist meiner Meinung nach – genau wie Bewusstheit – die Bedeutung von Verantwortung. Die eigene Verantwortung, als Synonym für eigene Schuld einerseits und Verantwortung, die sich in anonymen Institutionen potenziert und verliert, sind geläufige Assoziationen. Wie kann die konstruktive Auseinandersetzung mit individueller und kollektiver Verantwortung gelingen?

Wir brauchen die gesunde Bescheidenheit, uns wieder als Teil eines größeren Ganzen zu begreifen. Schon Kinder tragen natürlicherweise den Wunsch in sich, einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Die Suche nach dieser ganz individuellen Beteiligung kommt immer einer unkartierten Entdeckungsreise gleich. Sie lässt sich nicht vereinheitlichen. Kollektive Weisheit taucht erst aus dem Zusammenspiel individueller Weisheit auf. Diese kann wiederum erst entstehen, wenn wir unsere individuelle Entdeckungsreise tatsächlich angehen und dabei unsere Sensibilität als Menschen zulassen und verfeinern. Solange wir uns schützend vor Schattenteilen in uns selbst abschotten und deren Entsprechungen in anderen abweisen, können wir kaum empfänglich sein für den Reichtum an Informationen, welche unsere Umwelt uns zur Verfügung stellt. Und somit sind wir auch nicht fähig, sinnvoll zu antworten – in die Verantwortung zu gehen.

3.

Mediation als Methode setzt das den Konfliktparteien akut verborgene, latent vorhandene, innere Wissen um

die Lösung voraus; also, dass ein Konflikt durch die Einnahme von beschränkenden Perspektiven entsteht. Ziel ist es, der Intuition der Beteiligten entspringende, individuelle und gemeinsame Alternativen Wirklichkeit werden zu lassen. Ein teilweise schmerzhafter Prozess, der der Begleitung durch eine/n Allparteiliche/n bedarf. Wer kann die Menschheit bei einer solchen Transformation begleiten?

Als Menschheit sind wir zu einer Naturgewalt angewachsen, welche die Kraft hat, das Leben auf Erden auszulöschen oder völlig umzugestalten. Wir sind auf uns angewiesen. Jeder Einzelne, der aus den eigenen beschränkenden Perspektiven ausbricht und einen größeren Horizont in sich aufspannt, wird zu einem Teil der Lösung. Die Ansteckungsgefahr ist groß! Schon die nächste Begegnung kann zu einer gegenseitigen Inspiration führen. Das größte unangezapfte Potential dieser Welt liegt verborgen in der Kreativität und in den liebevollen Absichten der Menschen selber. Wir können überall Zeuge werden der Kraft und des Mutes derjenigen, die ihr Leben in die Hand nehmen und sich für das Wohl des Ganzen einsetzen. Paul Hawken schätzt in seinem Buch »Gesegnete Unruhe« die Anzahl von Organisationen, welche sich für Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit einsetzen auf mehr als eine Million. Nie zuvor gab es eine Zivilbewegung in diesem Ausmaß! Nie zuvor war die Menschheit in einem so großen Maße engagiert! MediatorInnen mögen in diesem Zusammenhang immer öfter die Rolle von ›Geburtshelfern‹ übernehmen und Gruppen darin unterstützen, die eigene Vielfalt kreativ werden zu lassen. Wenn wir wissen, was wir gemeinsam vorhaben, gibt es meist keinen Konfliktbedarf – Vorbeugen ist besser als heilen.

4.

Sie betonen die Wichtigkeit beispielsweise Ihrer afrikanischen Wurzeln und individuellen Erfahrungen für die Überlegungen in dem Buch und Ihrer Arbeit. Übertragen auf die Ebene von Gruppen: Welcher gemeinschaftlichen Erfahrungen und Wurzeln bedarf es, um gesellschaftlich die Perspektive für gelingende kollektive Weisheit einzunehmen?

Es sollte uns zu einem Genuss werden, das eigene Denken zu durchbrechen, die eigenen Grenzen zu überschreiten und Unbekanntes zu erforschen. Wenn wir dann noch üben, miteinander zu sprechen über das, was uns innerlich bewegt und verbindet, sind wir auf dem besten Wege.

5.

So wichtig der Prozess des in-Form-Bringens für ein Buch ist, so wichtig ist die Rezeption. Woran erkennen Sie, dass das Buch von den »richtigen« Menschen gelesen wurde?

Es stellte überraschenderweise einen Akt des Vertrauens dar, dieses Buch zu veröffentlichen. Lange Zeit bin ich als nicht-gebürtige Deutsche und Frau vor den Urteilen der deutschen Gesellschaft zurück geschreckt. Inzwischen sehe ich, dass wir gemeinsam in Deutschland und Europa neue Wege gehen möchten. Es gibt einen lebendigen Wunsch, unsere Demokratie neu zu erfinden und die Kreativität der Bevölkerung an die Basis einer neuen Entscheidungskultur zu setzen. Noch sind die Wege dahin nicht klar ersichtlich. Doch die Sehnsucht ist spürbar.

6.

In welchem Zusammenhang steht das Erscheinen des Buches mit Ihrer persönlichen, geografischen Veränderung – Warum veröffentlichen Sie die Überlegungen in diesem Buch zum gegenwärtigen Zeitpunkt?

Ich bin in Südafrika geboren und aufgewachsen und habe länger in den Niederlanden gelebt. Ich habe nun 15 Jahre in Deutschland verbracht und gerungen mit meiner Wurzellosigkeit, meiner Heimatlosigkeit. Südafrika ist ein starkes Geburtsland, das einem im Blut stecken bleibt und sich nicht ersetzen lässt. Dieses Buch für ein deutsches Publikum zu schreiben und dabei vor allem den deutschen Teil meiner Geschichte zu erforschen, das war trotzdem wie ein verspätetes Ankommen in Deutschland. Wie es kommt, dass ich, 3 Tage bevor das Buch erscheint, dieses Land wieder verließ und nach Schottland umzog? Außer dass die Liebe und das Meer um Findhorn mich riefen, habe ich darauf keine Antwort. Vielleicht weil es gut ist, zu gehen, wenn es am schönsten ist …

Die Fragen stellte Deodat von Eickstedt

Kontakt

* E-Mail: deodat.v.eickstedt@gmx.de

Ausbildungssupervision step Training Supervision Organisationsberatung

Supervisionskompetenz für AusbilderInnen für Mediation
5-tägiges Seminar für die Anerkennung als AusbilderIn in Niedersachsen

Termin: Montag, der **22.08.2011** bis Freitag, den **26.08.2011**

Referentin: Carla van Kaldenkerken, step Berlin,
Sozialpädagogin, Supervisorin (DGSv),Lehrsupervisorin,
Mediatorin (BM) und Ausbilderin für Mediation (BM)

Preis: 500 Euro für das Seminar zzgl.
160 Euro für Unterkunft und Verpflegung

Informationen und Anmeldung: ***step*** - Training Supervision Organisationsberatung
www.stepberlin.de vankaldenkerken@stepberlin.de

Jutta Hohmann und Birgit Keydel

Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit[1]

Von Werten und Mythen in der Mediation

Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit – das sind große Worte. Zu große Worte, um heute hier den Tag zu beginnen, der unter der Überschrift steht: »Was ist unsere Basis? Konzeptions- und Praxislandschaft in der Mediation?« Gleich die Französische Revolution? Wäre es nicht eine Nummer kleiner gegangen? Vielleicht! Wir allerdings fanden den Bezug spannend – denn zum einen sind wir, als wir über die grundlegenden Konzepte und Werte in der Mediation nachgedacht haben, immer wieder auf diese berühmten Worte gestoßen. Zum anderen haben uns die Parallelen beeindruckt, die aus dem Umgang mit diesen Basiswerten und den damit verbundenen Folgen resultierten. Was meinen wir?

Liberté, Ègalité, Fraternité: Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit sind seit der französischen Revolution die drei Begriffe, aus denen sich die Grundwerte unserer Gesellschaft herleiten. Kaum ein historisches Ereignis war so dramatisch wie das der französischen Revolution und hatte gleichzeitig so viel Einfluss auf unsere demokratische Ordnung wie der Sturm auf die Bastille, die Erklärung der Menschenrechte, aber auch die Schreckensherrschaft der Guillotine. Es gibt keine Revolution nach 1789, die nicht von der französischen beeinflusst worden ist.[2] Die Ideale der französischen Revolution leben weiter und haben heute Eingang in das Grundgesetz gefunden. Und auf ihnen beruhen auch die Prinzipien der Mediation.

Wir haben uns nicht nur gefragt, welche Werte unserer Haltung als MediatorInnen zugrunde liegen, sondern zugleich, wie sie unsere Konzepte

und unser Handeln beeinflussen? Beim Nachdenken über die hinlänglich bekannten Begriffe wie Freiwilligkeit, Autonomie der Beteiligten, Vertraulichkeit, Gleichberechtigung usw. fiel uns auf, dass uns diese Werte nicht nur alle miteinander verbinden, unsere Arbeit fördern und richtungsgebend sind, sondern oft sehr idealisiert gesehen werden. Werte sind nur Teil einer Polarität. Sehen wir nur ihre positive, konstruktive Seite, laufen wir Gefahr, die Wirklichkeit zu verklären und sie zu Mythen zu erheben. Oder haben Sie schon mal eine Mediation erlebt, die tatsächlich freiwillig ist? Unsere Werte werden zu Mythen, weil wir einen unreflektierten Umgang mit ihnen pflegen. Passiert das, dann – so unsere These – beginnen sie, unsere Arbeit zu behindern und eine Weiterentwicklung zu erschweren.

Wir sollten beginnen, uns auch intensiv mit dem Gegensatz, dem anderen Teil der Polarität zu beschäftigen. Lehrt nicht gerade die Geschichte der französischen Revolution, wie eng Licht und Schatten zusammenhängen, dass Ideale wie Freiheit, Frieden nicht gedacht werden können ohne Gewalt, Aggression, Willkür und wie nah damit demokratische Errungenschaften und politische Leitbegriffe wie Freiheit bei ihrem eigenen Missbrauch liegen, die sich schnell in ihr Gegenteil verwandeln können, dass Freiheit und Gewalt in einem engen dialektischen Verhältnis stehen?

Der BM ist 18 Jahre alt und damit erwachsen geworden, höchste Zeit – so glauben wir – neu über unsere Werte nachzudenken. Wir sind aus der Pionierphase heraus. Es ist Zeit für eine differenzierte Sicht. Das können wir uns jetzt leisten, denn Mediation ist in der Gesellschaft angekommen und leistet wichtige Beiträge zum demokratischen Miteinander. Auf dieser sicheren Basis macht es Sinn, plakative Formeln zu hinterfragen und Differenzen anzusprechen. Es gibt zahlreiche Differenzen unter uns. Unausgesprochene Differenzen erzeugen Aggressionen. Wir wollen uns deshalb die Werte, die für uns wichtig sind, in ihrer Polarität ansehen. Beginnen wir mit der

Freiheit

Der Begriff Freiheit steht für Selbstbestimmtheit und Verantwortung. Übersetzt in die Sprache der Mediation reden

[1] Bei diesem Beitrag handelt es sich um den Eröffnungsvortrag am 17.09.2010 bei dem BM-Kongress in Berlin Er ist das Ergebnis einer längeren Diskussion zwischen Jutta Hohmann, Jutta Höch-Corona, Birgit Keydel und Peter Knapp und Waltraud Kreutzer.

[2] Renate Riemeck, Tugend und Terror, Die französische Revolution und die Folgen in: http:/www.muenster.org/mehr-demokratie/archiv/1_03b.htm

wir von Freiwilligkeit und Eigenverantwortung. Das sind sehr hohe Güter. Eine Mediation ist ein freiwilliges Verfahren, das auf der Eigenverantwortung der Teilnehmenden beruht. Vor unserem bildlichen Auge sehen wir die selbstbestimmten Menschen freiwillig in die Mediation strömen. Letztlich kann ihnen ja nichts Besseres passieren, als sich mediieren zu lassen. Wir wundern uns nur, dass so wenige kommen, dass es so schwer ist, Fälle zu akquirieren.

Mediation ist nicht freiwillig, zumindest nicht in dieser undifferenzierten, idealisierten Form. Genau genommen haben wir kaum eine Mediation erlebt, in der die Parteien tatsächlich vollkommen freiwillig kamen. Nein, es gab immer auch einen Zwang. Sei es aufgrund des drohenden Gerichtsverfahrens, der Anweisung von Mediation durch den Arbeitgeber oder auch nur aufgrund des hohen Leidensdrucks. Es ist ein anstrengendes, Energie raubendes Verfahren. Am Anfang ist eine große Hürde zu überwinden, die Kraft und Mut und manchmal auch etwas Zwang benötigt. Hier ist der Grad an Freiwilligkeit häufig sehr gering. Und aus diesen Gründen unterstützen wir es auch explizit, wenn Leute in die Mediation geschickt werden, sei es durch den Vorgesetzten, sei es durch richterliche Anordnung ...

Damit schütten wir das Kind jedoch nicht mit dem Bade aus. Auch für uns bleibt die Freiwilligkeit ein hohes Gut in der Mediation. Wir sollten genau hinschauen, wo wir sie finden. Zum Beispiel in der Entscheidung für die Mediation – nachdem die Konfliktparteien gekommen sind, ich qualifiziert über Mediation informiert haben, den MediatorInnen kennen gelernt haben – in der Entscheidung also, ob sie sich auf Grundlage informierter Kompetenz auf das Verfahren einlassen wollen. Dieser Moment sollte tatsächlich freiwillig und selbst bestimmt sein. Ein anderes Moment der wahren Freiwilligkeit finden wir bei der Lösungsfindung: Die Entscheidung, ob eine Konfliktpartei eine Lösung als fair und angemessen betrachtet. Ob er bzw. sie diesem Ergebnis zustimmen möchte und bereit ist, es verantwortlich zu tragen – diese Entscheidung sollte ein hohes Maß an Freiheit besitzen.

Genauso wie das Moment der Freiheit, sollten wir uns die Momente der Unfreiheit ansehen. Wir müssen uns fragen, wo und wie wir sie tolerieren, was wir gegebenenfalls als hilfreich für den Mediationsprozess ansehen. Wie sinnvoll eine Beratungspflicht zum Beispiel ist. Vielleicht aber auch eine Pflicht, an einer Mediation teilgenommen zu haben, wenn man selbst MediatorIn werden möchte. Wir denken auch, dass der unreflektierte, d. h. idealisierte Umgang mit unseren Werten unsere Zusammenarbeit als MediatorInnen, zum Beispiel im Bundesverband, beeinflusst. Könnte die Idealisierung von Freiheit mit ein Grund dafür sein, dass wir nicht über das Problem der fehlenden Fälle diskutieren? Oder dass wir uns in unseren Standards die Pflicht, an einer Mediation teilgenommen zu haben, einfach nicht aufgenommen haben? Wir denken: Ja! Kommen wir zum nächsten Begriff:

Gleichheit

Gleichheit steht für Gerechtigkeit und Gleichbehandlung. In die Sprache der Mediation reden wir von Fairness, Gleichberechtigung und Allparteilichkeit. Alle sollen gleich sein in der Mediation: Führungskraft und MitarbeiterInnen, Eltern und Kind, Nachbar und Vermieter, Lehrer und Schüler. Wir sichern ihnen gleiche Redezeit und das gleiche Recht auf die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse zu. Das Mediationsverfahren hat etwas Egalisierendes. Gleichzeitig betonen wir immer wieder die Wichtigkeit der Unterschiedlichkeit. Wie geht das zusammen, wenn wir den Wert der Gleichheit durch Begriffe wie Fairness, Gleichberechtigung und Allparteilichkeit so zu unerschütterlichen und wenig hinterfragten Grundfesten machen?

Auch hier plädieren wir wieder für eine differenzierte Sicht. Gleichheit einerseits und Unterschiedlichkeit andererseits sind für uns keine Gegensätze, kein Entweder – Oder, sondern um die Frage, welche Bedeutung wir ihrer Gleichheit und welche Bedeutung wir ihrer Unterschiedlichkeit geben. Es geht um die Frage, wie Beziehungen unter Menschen gestaltet werden, die gleich und auch unterschiedlich sind. Gleichheit funktioniert nur durch Ungleichheit bzw. anders ausgedrückt durch den Respekt vor der Unterschiedlichkeit. Es ist nicht nur ungeschickt, es ist gefährlich eine Führungskraft und ihre MitarbeiterInnen in der Mediation gleich zu behandeln. Sie sind nicht gleich. Als MediatorIn muss ich ihre Unterschiedlichkeit würdigen, die verschiedenen Rollen respektieren und sie dementsprechend behandeln.

Wir stellen die grundlegenden Werte der Mediation nicht in Frage, sondern sehen sie in ihrer Polarität. Jedes Interesse und Bedürfnis hat in der Mediation sein anerkanntes Recht.
Als MediatorIn versuche ich es zu verstehen, zu übersetzen und soweit wie möglich zur Verwirklichung zu bringen. In diesem Moment sind alle gleich. Alle haben den gleichen Anspruch auf meine Aufmerksamkeit/Begleitung/Unterstützung. Zugleich würdige ich aber auch die Unterschiedlichkeit der Konfliktbeteiligten: durch verschiedene Settings, ungleiche Sprechzeiten und Rollen, durch das wiederholte Betonen der Machtverhältnisse und das ritualisierte Übergeben von Macht (Zum Beispiel am Beginn einer Mediation, wenn ich mir explizit von der Führungskraft oder der Lehrerin die Leitung des Prozesses übergeben lasse. Oder am Ende, wenn ich sie wieder an die Führungskraft oder Lehrerin zurück gebe.).

Nutze ich diese Formen der unterschiedlichen Würdigung der einzelnen Konfliktparteien nicht, laufe ich Gefahr, dass die Mediation scheitert, d. h. dass die jeweilige Konfliktpartei den Prozess torpedieren muss, weil sie durch die ständige Egalisierung auf ihre Besonderheit hinweisen muss. Oder es passiert, dass ich Konfliktparteien ermuntere Dinge zu äußern, die aufgrund der existierenden Unterschiedlichkeiten oder Machtverhältnisse nach der Mediation problematisch sein könnten. Nach unserer These hat der beschriebene undifferenzierte Umgang nicht nur Folgen für das Mediationsverfahren selbst, sondern auch für den Umgang, den wir als MediatorInnen untereinander pflegen. Auch hier spiegelt sich dieser unreflektierte Wert der Gleichheit. So diskutieren wir zum Beispiel nicht die These: Alle können Mediation lernen. Ist das tatsächlich so? Stimmen Ihre Erfahrungen als AusbilderIn mit diesem Satz überein? Oder ein anderes Beispiel: Wo diskutieren wir wirklich unsere Konzepte? Erleben Sie irgendwo tatsächlich einen Streit der unterschiedlichen Schulen? Den gibt es nicht. Auch in Vorbereitung auf diesen Kongress haben wir gemerkt, wie schwer es ist, hier eine konstruktive Kontroverse über die verschiedenen Konzepte (und derer gibt es ja nun wirklich viele) in Gang zu bringen. Hinter den Kulissen wird viel diskutiert und nicht immer wertschätzend. Aber offen? Wer stellt sich schon hin und sagt, dass eine Mediation, die Gefühle außen vor lässt, unsinnig ist (weil man so nicht an das Eigentliche kommt) oder gerade zielführend (weil sie den ganzen therapeutischen Gefühlsquatsch außen vor lässt)? Wo wird denn diskutiert, ob das Modell von der »Mediation mit Stellvertretern« das Mediationskonzept innoviert oder verwässert?

Wir scheuen solche offenen Diskussionen, weil sie nicht in unser Wertekonzept passen. Wir sind alle gleich, gleichberechtigt. Jedes Konzept hat seine Berechtigung. Wir streiten nicht über richtig und falsch, weil es unseren Werten zu widersprechen scheint. Und es widerspricht ihnen, weil wir sie eher undifferenziert behandeln, und damit idealisieren und mystifizieren. Kommen wir damit zum dritten Begriff:

Brüderlichkeit

Brüderlichkeit ist ein urchristliches Prinzip und steht für Solidarität.

Brüderlichkeit meint eine Einstellung gegenüber den Mitmenschen, aus der heraus »Gutes« getan wird – für andere, um des Guten willen. Es handelt sich um eine Tugend, die den Menschen veranlasst, aus Uneigennützigkeit zu helfen. Der Uneigennützige handelt selbstlos, gibt selbst, ohne zu nehmen. Mit der französischen Revolution wurde der Begriff der Brüderlichkeit weiterentwickelt. Der einzelne Mensch sollte nicht mehr dem einzelnen Schwachen helfen, sondern gefordert wurde das Einstehen aller für die Gemeinschaft. Dies bedeutet Solidarität, aber auch Verantwortung.

In die Sprache der Mediation übersetzt, finden wir diesen Gedanken der Brüderlichkeit im fairen Umgang miteinander, in dem Konzept des win-win und in dem zentralen Gedanken der Empathie wieder. Win-win heißt, ich versuche mich nicht auf Kosten des anderen zu bereichern, sondern suche eine Lösung mit der beide bzw. alle Seiten sich gut fühlen und als »Gewinner« die Mediation verlassen können. Es ist ein wichtiges Ziel, den Gedanken des win-loose, d. h. des Siegers und Verlierers zu verlassen, um faire und nachhaltige Lösungen zu finden. Als Familien- und hier insbesondere Trennungs- und Scheidungsmediatorin erinnere ich mich nur daran, dass häufig am Ende einer solchen Mediation kein Gefühl von Win-Win stand. Vielmehr war Trauer und Verlust von Wünschen und Idealen zu spüren, die in der Mediation zementiert und in einen vertretbaren Rahmen gegossen wurden.

Ähnlich sieht es mit der Empathie aus. Auch sie ist ein Schlüsselpunkt in der Mediation. Wir sind empathisch und versuchen auch die Empathie der einen Konfliktpartei mit der anderen durch Perspektivenwechsel und verschiedene Methoden zu erreichen. Auch hier ließe sich eine differenzierte Sicht anmahnen. Bin ich als MediatorIn tatsächlich bereit, mich empathisch auf jede Sicht der Welt einzulassen. Natürlich nicht – werden Sie sagen. Menschenrechtsverletzungen dulden wir in der Mediation nicht. Aber wo ist da die Grenze? Wäre es nicht wert, viel mehr Energie auf diese Schnittpunkte zu legen und darüber zu diskutieren?. Jede/r von uns muss diese Grenze ziehen. Individuell? Oder auch aus dem Mediationskonzept begründet?

An dieser Stelle wollen wir noch auf einen weiteren Punkt eingehen. In der Mediation bedeutet Brüderlichkeit nicht nur, dass wir für fairen Umgang zwischen den Konfliktparteien sorgen, sondern auch für fairen Umgang untereinander. Und es zeichnet uns MediatorInnen ja auch aus, dass wir sehr höflich und freundlich miteinander umgehen. Wir haben uns ja alle lieb. Haben wir das tatsächlich? Es gibt doch auch genügend Auseinandersetzungen – die zum Teil sehr heftig waren oder sind. Wir glauben, es gibt Themen, die wir tabuisieren. Wieder aufgrund der bereits vielfach genannten Idealisierung. Eines dieser Themen ist Konkurrenz. Wir sind nicht alle gleich, wir haben uns nicht alle lieb. Wir sind Konkurrenten auf demselben Markt. Wir verdienen unterschiedliches Geld mit der Mediation. Manche können davon leben, andere nicht. Manche haben Fälle, andere nicht ...

Wo diskutieren wir diese Themen. Wir diskutieren sie nicht, weil sie unseren inneren heiligen Werten widersprechen.

Konkurrenz belebt das Geschäft. Aber nur, wenn sie konstruktiv gelebt wird. Wenn wir nicht darüber sprechen, sind wir letztlich auch wenig solidarisch.

Wir hoffen, dass dieser Kongress und insbesondere dieser Tag die Möglichkeit bietet, uns unseren Unterschieden zu stellen, in eine kritische Kontroverse zu gehen. Wir hoffen auf einen Streit der Schulen. Wir ermuntern Sie, Tabus fallen zu lassen, unbeliebte Themen anzusprechen, Konzepte weiter zu hinterfragen und die Praxis offen zu vergleichen. Nur so kann unsere Verband und die Mediation sich entwickeln, ja erwachsen sein bzw. werden – und all dies auf der Basis unserer Grundwerte: **Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit.**

AutorInneninfo

* Jutta Hohmann
Rechtsanwältin und Notarin, 1. Vorsitzende des Bundesverbands Mediation

* E-Mail: jutta.hohman@bmev.de

* Birgit Keydel
Mediatorin und Ausbilderin BM®, Supervisorin (DGSv), Coach, Trainerin für Kommunikation

* E-Mail: mail@birgit-keydel.de

Inge Thomas-Worm verlässt den BM

Eine Würdigung

© D. Berning

Inge Thomas-Worm wird ihre Arbeit als hauptamtliche Mitarbeiterin für den BM zum 31.12.2010 beenden. Über 10 Jahre war sie in der Geschäftsstelle des BM tätig, zu Beginn alleine, später zusammen mit Ruth Schmidt, ab diesem Zeitpunkt als Leiterin der Geschäftsstelle.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit zählte der BM ca. 200 Mitglieder. Mittlerweile sind wir auf über 1500 Mitglieder angewachsen. Dieses rasante Wachstum prägte auch die Arbeit in der Geschäftsstelle. Inge war die erste Anlaufstation für Anfragen von außerhalb der Mediationsszene, für die Nachfragen der Mitglieder und die Unterstützung des Vorstands. Die Organisation der vielen Veranstaltungen im BM gehörte ebenso zu ihren Aufgaben wie die Weitergabe von Informationen an die jeweils relevanten Stellen. Die Anforderungen im Bereich Mitgliederverwaltung wuchsen stetig, sodass Inge ab Ende 2000 Unterstützung für die Buchhaltung und die Mitgliederbetreuung durch Ruth Schmidt erhielt. Im Laufe der letzten 10 Jahre waren einige Turbulenzen im BM zu managen, die auch Inges Arbeit beeinflussten.

Inge war und ist immer ein Herzstück des BM gewesen. Sie hat ein besonderes Talent dafür, Menschen zuzuhören und sie willkommen zu heißen. Für die Gruppentreffen gelang es ihr, eine wohltuende räumliche Atmosphäre zu schaffen. Bei Anliegen des BM, die ihr am Herzen lagen, setzte sie sich beharrlich für die Umsetzung ein. Dabei waren Inge ihr Improvisationstalent und ihre Ausbildung in Gewaltfreier Kommunikation sehr von Nutzen. Inge war es immer ein großes Anliegen, die Mitglieder miteinander zu vernetzen. Ihre Herzlichkeit und Wärme im Umgang sowie ihr hohes Engagement und Mitdenken in der täglichen Arbeit, ihr unermüdlicher Einsatz auch zu außergewöhnlichen Arbeitszeiten haben den BM mit voran gebracht.

Wir danken Inge von Herzen für dieses Engagement und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Die Vorstandsmitglieder des BM
Jutta Hohmann, Thomas Robrecht, Detlev Berning, Walter Letzel, Ingrid Pfeiffer, Anusheh Rafi

Antonia Leitl

Praxisbuch Mediation

Eva Weiler und Gunter Schlickum

Eva Weiler und Gunter Schlickum: Praxisbuch Mediation. Falldokumentationen und Methodik zur Konfliktlösung. Verlag C.H.Beck, München 2008, ISBN 978-3-406-57335-4 , 35 €

So ein Buch habe ich mir immer gewünscht, damals während meiner Mediationsausbildung! Denn in der Ausbildung dürstet man nach Praxis bzw. zumindest Einblicke in die Praxis und bekanntlich sind diese leider rar gesät. Und da man ja nie auslernt, empfinde ich persönlich auch jetzt noch dieses Buch als wertvolle Hilfe bzw. Anregung für die eigene Praxis.

Die Zielgruppe sind in erster Linie Mediatoren und solche, die es werden wollen. Aber auch nur am Verfahren Interessierte bekommen einen guten Einblick in das Prozedere und diese in der Masse leider immer noch relativ unbekannte Art der Konfliktlösung. Und somit eine wirklich gute Entscheidungshilfe, ob und wann Mediation sinnvoll sein kann, selbst in völlig verfahren erscheinenden Situationen. Das Ganze in einer sehr angenehm klaren Sprache verfasst, nur die wohl drucktechnisch etwas klein ausgefallene Schrift, um das Praxisbuch günstig zu halten, wäre grösser noch angenehmer zu lesen gewesen.

Das ›Praxisbuch Mediation‹ hat diesen Titel tatsächlich verdient, denn ein Großteil des Buches ist den Falldokumentationen, also den Beschreibungen realer Fälle und deren Ablauf, gewidmet. Sehr positiv ist das breite Spektrum an Mediationsfällen aus den unterschiedlichsten Bereichen, von Wirtschaftsmediation bis Täter-Opfer-Ausgleich und ebenso unterschiedlich die Wege zur Lösung, aber auch das Eingestehen von Scheitern oder dass eben nur eine Zwischenlösung möglich war.

Die Beschreibungen gehen gut ins Detail ohne die unabdingbare Vertraulichkeit zu verletzen und geben so einen hervorragenden Einblick in die Materie. Auch die verschiedenen, nicht standardisierten Berichte der Fälle beweisen, dass sie aus der realen Praxis unterschiedlicher Mediatoren stammen, jeweils mit individuellem Blickwinkel und variierenden Herangehensweisen.

Das Buch ist in vier Teile gegliedert und beginnt folgerichtig mit Theorie und Basisinformationen zur Geschichte der Mediation, vom Römischen Reich, dem Westfälischen Frieden über Harvard-Konzept bis zur Entwicklung der ADR (Alternative-Dispute-Resolution), also den Ursprüngen der modernen Mediation. Weitergehend mit einer kurzen, aber sehr klaren und exakten Beschreibung eines Mediationsablaufes. Hervorzuheben sind die graphisch in Kästen kenntlich gemachten und immer wieder eingeschobenen Hinweise und hilfreichen Praxistipps. Wer sich noch in der Ausbildung befindet, wird sehr davon profitieren, von den Empfehlungen zum Setting und der dadurch zu erzeugenden, möglichst unterstützenden Atmosphäre, sowie der Aufzählung der wichtigsten Fragetechniken, jeweils mit etlichen Beispielen belegt.

Auch der Themenkreis Recht in Bezug auf die Mediation fehlt nicht. Es wird auf die Privatautonomie im Bezug auf Gesetze hingewiesen und Mediation als ein »schöpferischer Vorgang des Verhandelns und Gestaltens« definiert. Auch hier wieder hilfreiche Hinweise, so z. B. der Unterschied zwischen einem Beratungsanwalt und einem mandatsvertretenden Anwalt oder der Tipp, die rechtliche Überprüfung eventuell erst in der Phase der Lösungsoptionen einzusetzen, um keine frühzeitigen Blockaden während des Mediationsprozesses zu erzeugen bzw. entstehen zu lassen.

Der Praxisteil beginnt mit einer breiten Aufzählung der möglichen Anwendungsgebiete, deren genaue Bereiche jeweils definiert und ebenfalls mit Beispielen an Konfliktarten exemplarisch aufgezählt sind. Auch der Beruf an sich wird beleuchtet unter den Aspekten von Ausbildung, Ausübung incl. Honorar, Qualifizierung und Fortbildung. Ebenso die Möglichkeiten und Besonderheiten von Co-Mediation und wann und warum Supervision für den Mediator selber angebracht ist, wieder mit Praxisbeispiel belegt. Daran schliesst dann der oben bereits beschriebene und hochgelobte Part der Falldokumentationen zu elf realen Mediationsfällen an. Abgerundet wird das ›Praxisbuch Mediation‹ im Anhang mit einem Mustervertrag und Richtlinien, Grundsätzen und Standards der grossen europäischen Verbände. Alles in Allem ein wirklich sehr brauchbares rundes Werk, für die Praxis aus der Praxis – Respekt!

Kontakt

* Antonia Leitl
Dipl. Ing. Architektin & Stadtplanerin
* E-Mail: aleitl@baunetz.de

Antonia Leitl

Wirtschaftsmediation und Schiedsgerichtsbarkeit Ulrich Sick

Ulrich Sick: Wirtschaftsmediation und Schiedsgerichtsbarkeit – Kompaktwissen für die Praxis, VPRM – Verlag Personal, Recht, Management – ISBN 978-3-941388-24-6, 22,80 €

Der Vergleich zwischen gerichtlicher Verhandlung und außergerichtlichen Konfliktlösungen, dies noch geschrieben von einem Wirtschaftsjuristen – ein trockenes Thema staubig aufbereitet, könnte man meinen – aber weit gefehlt!

Natürlich liest sich solch ein Thema nicht galant wie ein Dreigroschenroman, aber Ulrich Sick wird dem Anspruch, Kompaktwissen für die Praxis zu liefern und der Zielgruppe der Vertragsgestaltenden in Unternehmen sowie Studierenden, mehr als gerecht.

Dies geschieht in aller Komprimiertheit durch dennoch ausführliche Behandlung der drei Verfahren unter Einbezug aller wichtigen Charakteristika, sowie Vor- und Nachteile auf gerade mal 80 Seiten. Dies ist eine gute Unterstützung bei der Wahl des geeigneten Verfahrens im Einzelfall und beantwortet auch ad hoc aufkommende Fragen bei solchen Konfliktfällen.

Nach Kurzanriss der einzelnen Methoden, wird auf unterschiedliche Konfliktentstehung und deren zu beachtenden Ebenen eingegangen. So können Sachzwänge, beginnend bei Globalisierungseffekten, über Wettbewerbs- und Erfolgsdruck bis zu Engpässen und verlorener Flexibilität, aber auch Defizite durch zu spätes oder uneindeutiges Kommunizieren, sowie das Verhalten Einzelner hierzu beitragen.

Laut Autor wird in der Unternehmenspraxis meist die Notwendigkeit verkannt, erst die Beziehungsebene zu klären, um sich dann den Sachproblemen wirklich zuwenden zu können, wodurch oft ein Erfolg erschwert bis verhindert wird. Vielmehr empfiehlt er ein Herausarbeiten der gemeinsamen Interessensschnittmengen als geeigneten Ausgangspunkt für Lösungsansätze.

Und genau da sieht er klar den Vorteil der Wirtschaftsmediation für komplexe Konflikte, nämlich nicht in Ausdifferenzierung und Vergangenheitsbewältigung, sondern im Ansatz der Integration von allen Interessen und Einbezug der Gesamtgeschäftsbeziehung. Das sei zukunftsorientiert und versetzt durch »Vergrösserung des zu verteilenden Kuchens« eher in die Lage, eine win-win-Situation zu schaffen, was die Akzeptanz und Zufriedenheit mit der Lösung deutlich erhöht, das Weiterbestehen und sogar die Verbesserung der Geschäftsbeziehung der vorherigen Streitparteien ermöglicht.

Die Lösungsanforderungen für komplexe Wirtschaftskonflikte sind Schnelligkeit, Kostenminimierung, verfahrensbedingt möglichst geringer Schaden und keine Beeinträchtigung der Geschäftsbeziehung bzw. idealerweise deren Verbesserung. Wählbar dabei sind Verhandlungen, autonom aus eigener Kraft, auch »Königsweg der Kaufleute« genannt, oder mit Hilfe von neutralen Dritten, oder aber strittige Verfahren, wobei hier die Entscheidungshoheit nicht bei den Parteien läge, womit fraglich ist, ob damit für die meist sehr komplexen Fälle in und zwischen Unternehmen überhaupt geeignet.
Weiter werden die drei Verfahren einzeln aufgeschlüsselt, mit je den Eigen- und Besonderheiten beschrieben, gefolgt von der Aufschlüsselung nach den Kriterien: Verfahrensform, Lösungssystem, Kontrollmöglichkeit, Sachkompetenz der Beteiligten, Überprüfbarkeit der Entscheidung, Dauer, Ein-/Ausschluss der Öffentlichkeit, Grundlagen, Entscheidungsorgan, Kosten und Folgen. Dies geschieht sehr ausführlich mit viel Praxisbezug, somit gut nachvollziehbar für juristische Laien.
Der Autor sieht in der Wirtschaftsmediation eine riesige Chance, einzig mit dem Risiko des möglichen Scheiterns behaftet. Da dann aber ein strittiges Verfahren weiter möglich ist, sei dies unternehmerisch vertretbar, bei überschaubarem Zeit- und Geldverlust und somit in fast jedem Falle sinnvoll.

Zusammenfassend ein sehr gutes Plädoyer für die Wirtschaftsmediation, trotz der trockenen Materie durchaus gut verständlich und lesbar geschrieben. In seiner Kürze überraschend ausführlich und erkennbar mehr als kompetent zusammengefasst und sollte als Standardwerk bei jedem Studierenden, Wirtschaftsmediator, Wirtschaftsjurist und jedem, der in Unternehmen mit Vertragsentwürfen betraut ist, nicht nur im Regal stehen, sondern auch benutzt werden.

Kontakt

* E-Mail: aleitl@baunetz.de

Ralf Lange

Konfliktbearbeitung mit Teams und Organisationen Rudi Ballreich und Friedrich Glasl

Rudi Ballreich und Friedrich Glasl (Hrsg.): Konfliktbearbeitung mit Teams und Organisationen. Ein Lehr- und Übungsfilm zur Team- und Organisationsmediation, 5 DVDs mit Übungsbuch, Concadora-Verlag, ISBN 978-3-940112-24-8, 370 €

In vielen Ausbildungen zur Mediation taucht früher oder später der Wunsch auf, erfahrenen MediatorInnen in der Praxis über die Schulter schauen zu dürfen, um zu erfahren, wie sie mit starken Emotionen und fixierten Feindbildern souverän umgehen. Der Concadora Verlag widmet sich seit längerem diesem Anliegen und hat in diesem Jahr eine Veröffentlichung vorgelegt, die neue Maßstäbe setzt. Unter der Federführung von Rudi Ballreich und Friedrich Glasl haben zwölf professionelle SchauspielerInnen und ein vierzehnköpfiges Produktionsteam einen Lehr- und Übungsfilm zur Team- und Organisationsmediation erarbeitet, der eindrucksvoll verdeutlicht, wie die Autoren den Konfliktparteien helfen, aus destruktiven Verhaltensmustern herauszufinden. Dabei ist ein Werk von monumentalen Ausmaßen entstanden: insgesamt verteilt sich das gefilmte Material auf fünf DVDs mit mehr als zehn Stunden Spieldauer. Zusammen mit dem Übungsbuch zum Lehrfilm liegt damit umfangreiches didaktisches Material vor, das in exemplarischer Weise aufzeigt, wie die psychosoziale Dynamik der Mediation mit organisationalen Konfliktpotenzialen verbunden werden kann. Film und Übungsbuch eignen sich vorzüglich für den Einsatz in Mediationsausbildungen und in Konfliktmanagementseminaren für Führungskräfte, Organisationsberater und SupervisorInnen.

Ausgangspunkt des Films ist ein Konflikt in einem Maschinenbau-Unternehmen, den die Autoren in ähnlicher Weise vor einigen Jahren bearbeitet haben. Es handelt sich um ein Unternehmen mit 2800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in insgesamt vier Werken an einem Standort arbeiten. Im Zuge einer notwendigen Reorganisation werden wichtige Grundsatzfragen und eine neue Unternehmensstrategie beschlossen. Im Werk III werden diese strategischen Überlegungen erstmals in der operativen Praxis umgesetzt und erprobt. Neue Hierarchien, Funktionen, Stellenbeschreibungen, Ablaufprozesse und Zuständigkeiten führen dazu, dass es in diesem Werk zu heftigen Auseinandersetzungen, gegenseitigen Beschimpfungen und Anschuldigungen kommt. Diffamierende Gerüchte über zwei Führungskräfte werden in Umlauf gebracht. Die Zusammenarbeit zwischen zwei Abteilungen wird nachhaltig gestört, das Betriebsklima wird frostig bis feindselig und erste Ankündigungen, das Unternehmen zu verlassen, wenn sich nichts ändert, machen die Runde. Die Assistentin der Werkstattleitung führt Einzelgespräche mit den betroffenen Führungskräften und empfiehlt nach Rücksprache mit dem Werksleiter eine Mediation.

Die DVD 1 zeigt in 6 Szenen, wie sich diese Vorgeschichte bis zur Auftragsklärung im Führungskreis des Werkes III zugetragen hat bzw. haben könnte. Der Konjunktiv ist an dieser Stelle wichtig, denn den Filmaufnahmen lag kein ausformuliertes Drehbuch zugrunde, sondern die SchauspielerInnen gestalteten ihre Rollen anhand globaler Situations- und Personenbeschreibungen, die ihnen Spielräume für Improvisationen boten. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Interventionen von Ballreich und Glasl ebenfalls nicht nach Drehbuch, sondern passend zur jeweiligen Situation gesteuert wurden. Die Haltungsänderungen der Konfliktparteien, die sich im Film zeigen, wurden also tatsächlich spontan erzielt und nicht im Detail vorbesprochen und inszeniert. Hier zeigt sich die besondere Qualität des vorgelegten Materials. Im Unterschied zu anderen Produktionen des Concadora Verlages und anderen Anbietern von Lehrmaterialien zur Mediation und Organisationsentwicklung wirken die hier gezeigten Szenen absolut authentisch und wirklichkeitsnah. Die schauspielerische Leistung der handelnden Menschen ist beeindruckend und auch bei Glasl und Ballreich wird spürbar, dass sie nicht nur über hervorragende theoretisch-konzeptionelle Kenntnisse zur Mediation verfügen, sondern dieses Wissen auch in sinnvolle und zielführende Interventionen umsetzen können. Eindrucksvoll ist beispielsweise, wie Glasl im Erstgespräch mit dem Werksleiter (Szene 5) auslotet, wie

tief der Konflikt bereits eskaliert ist, welche Ressourcen, Kompetenzen und Ängste die zuständige Führungskraft in dieser Situation hat, und welche Ziele im Klärungsprozess im Mittelpunkt stehen sollten.

Anschließend gelingt Glasl und Ballreich die Auftragsklärung im Führungskreis des Werkes III (Szene 6), indem sie sich und ihre Arbeitsweise vorstellen und dafür sorgen, dass die intrinsische Motivation bei den handelnden Personen wächst. Deutlich wird dabei, welche Verbindungen Glasl und Ballreich zwischen Konfliktbearbeitung und organisationalem Lernen sehen und aktiv herstellen, um die handelnden AkteurInnen in ihrer Arbeitsfähigkeit und Aufgabenwahrnehmung zu stärken. Dabei wird spürbar, wie wichtig die Fähigkeit zur Reflexion und Selbstkritik auf Seiten des Werkleiters ist. Zugleich wird zu Recht betont, dass die externen Berater nicht in Konkurrenz zum zuständigen Management stehen, sondern dabei unterstützen, dass die handelnden AkteurInnen miteinander passende Lösungen für ihre Handlungsprobleme finden.

In den nachfolgenden Vorgesprächen mit den betroffenen AbteilungsleiterInnen (Szene 7) und v.a. in der Szene 8, die im engeren Sinne den mediativen Gesprächsverlauf dokumentieren, zeigen Glasl und Ballreich, wie sie vorhandene negative Emotionen im Dialog auflösen, die Möglichkeiten und Grenzen einer zukünftigen Zusammenarbeit ausloten, und zu tragfähigen Verhandlungsergebnissen kommen. Sie orientieren sich dabei an dem sog. »mediativen U-Prozess«, der vielen MediatorInnen bereits aus vorangegangenen Publikationen der beiden Autoren vertraut sein dürfte. Eindrucksvoll wird gezeigt, wie die Mediatoren durch ihr allparteiliches Zugehen auf die im Konflikt befindlichen Menschen dazu beitragen, die jeweiligen Gefühle und Bedürfnisse zu klären, um anschließend Handlungsoptionen zu entwickeln, die eine Einigung ermöglichen.

Die DVDs 3 und 4 rücken in drei Szenen die Mediation zwischen Teams und das sog. Angebots- und Nachfrageverhandeln zwischen Teams in den Mittelpunkt der Konfliktbearbeitung. Die bereits aus der DVD 1 bekannten Teammitglieder werden von den Mediatoren überzeugend durch den Klärungsprozess begleitet und darin gestärkt, vorhandene Feindbilder durch Perzeptionsklärung aufzulösen. Besonders interessant ist das Vorgehen in Szene 11 (DVD 4), wo Angebote und Nachfragen der betroffenen Teams zunächst in getrennten Gruppen erarbeitet werden, um sie anschließend »im Fishbowl« aushandeln zu können. Eine in jeder Hinsicht gelungene Vorgehensweise, die, das sei hier nochmals betont, absolut authentisch und glaubwürdig von den beteiligten Schauspielern in Szene gesetzt wird.

Die DVD 5 beleuchtet das Potenzial gelungener Gelungener Konfliktbearbeitung für Prozesse der Organisationsentwicklung und des organisationalen Lernens. Hierbei werden in vier Szenen von den zuständigen Teammitgliedern konkrete Verbesserungen im Prozessablauf, Verbesserungen für die Reorganisation, sowie eine Standortbestimmung inkl. erwünschter Veränderungsrichtungen erarbeitet. Dies gelingt den Beteiligten wiederum sehr überzeugend und eröffnet den Rezipienten einen Einblick in eine Fülle möglicher Interventionstechniken für die Förderung der anstehenden Organisationsentwicklung. Den Abschluss bildet eine Reflexion von Höhepunkten und sog. »Lernmomenten« aus Sicht der Beteiligten.

Zu jeder Szene der fünf DVDs bietet das Übungsbuch einführende und vertiefende Begleittexte, die ein besseres Verständnis der gezeigten Interventionen ermöglichen. Es ist mit nur 58 Seiten etwas knapp geraten, aber gleichwohl völlig hinreichend als Ergänzung zum vorzüglichen Filmmaterial. Ein kritischer Punkt ist sicher der recht hohe Preis des Werkes in Höhe von 370,00 EUR. Dieser Preis ist gleichwohl mit Blick auf das umfängliche Filmmaterial und die Professionalität der Produktion aus Sicht des Rezensenten gerechtfertigt. Rudi Ballreich und Friedrich Glasl, die sowohl für das Gesamtkonzept des Werkes verantwortlich sind, als auch die Rolle, Aufgabe und Haltung der Mediatoren überzeugend im Film darstellen, gebührt Dank und ein großes Kompliment für die geleistete Arbeit. Dem Concadora Verlag ist mit dieser Veröffentlichung in der Buch-&-Film-Reihe »Professionelles Konfliktmanagement« ein großer Wurf gelungen. Das Werk wird sicher in Zukunft als didaktisches Material in vielen Ausbildungen zur Mediation eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus eignet es sich ebenfalls als Inspirationsquelle und Handlungshilfe für Fach- und Führungskräfte, die in Veränderungsprozessen mit schwierigen und konfliktreichen Situationen souverän und professionell umgehen möchten.

Kontakt

* Ralf Lange
Organisationsberater, Praxis für sozialwissenschaftliche Organisationsberatung

* E-Mail: r.lange@rl-consulting.de

Christa D. Schäfer

Konflikt - Kooperation - Konsens

Cristina Lenz, Michael Salzer, Friedrich Schwarzinger (Hrsg.)

Cristina Lenz, Michael Salzer, Friedrich Schwarzinger (Hrsg.): Konflikt – Kooperation – Konsens. Über die Mediation hinaus: Das Modell der Cooperative Practice. Leutner Verlag, Berlin 2010, ISBN 978-3-934391-50-5, 34 €

Mit dem Buch »Konflikt – Kooperation – Konsens« liegt die erste deutschsprachige Einführung in die außergerichtliche Konfliktlösungsmethode der Cooperativen Praxis (CP) vor. Den Autorinnen und Autoren des Sammelbandes ist es gelungen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den drei außergerichtlichen, freiwilligen Konfliktlösungsverfahren: Mediation, Collaborative Law (CL) und Collaborative Practice/Cooperative Praxis (CP) deutlich herauszuarbeiten. Durch die eingefügten aussagekräftigen Grafiken zu den Settings dieser verschiedenen Methoden erhält die Leserin bzw. der Leser einen zusätzlichen optischen Überblick zur Thematik.

CL meint das Verfahren, bei dem die Streitparteien gemeinsam mit ihren jeweiligen eigenen RechtsanwältInnen (ohne eine neutrale dritte Person) auf der Grundlage eines Verhandlungsvertrages versuchen, eine eigenverantwortliche und einvernehmliche, rechtlich wirksame Vereinbarung zu finden.

Kennzeichnend für die CP ist es, dass Konfliktklärer wie Rechtsanwälte, Therapeuten, Finanz- oder Steuerexperten, Coaches oder auch Mediatoren zum Verfahren hinzugezogen werden. Durch diese interprofessionelle Zusammenarbeit werden die Konfliktparteien bestmöglich unterstützt. Unter Berücksichtigung der Interessen sämtlicher Parteien wird eine passende rechtliche Lösung gesucht und die hinzugezogenen ExpertInnen arbeiten in einer mediativen, allparteilichen Rolle mit den Parteien an der Klärung der Probleme und Konflikte.

Die AutorInnen des Buches betonen, dass es sich sowohl bei der CP als auch bei der Mediation um interessen- und bedürfnisorientierte Verhandlungsabläufe handelt. Die CP basiert auf denselben Prämissen und Werthaltungen wie die Mediation, transzendiert aber die Grenzen des Verfahrens durch das Hinzuziehen geeigneter ExpertInnen. Neue Gestaltungsräume für die Suche nach Konfliktlösungsmöglichkeiten werden dadurch eröffnet und im Buch aufgezeigt.

Anhand zweier anschaulicher und ausführlicher Fallbeispiele wird ein interessanter Einblick in die Praxis der CP im Wirtschafts- und Familienkontext gegeben. Mit dem Beispiel aus der Wirtschaft wird gezeigt, wie ein komplizierter Fall aus dem Umfeld einer GmbH und einer KG durch das Hinzuziehen von CP-Anwälten und CP-Coaches entwirrt und gelöst werden kann. In Trennungs- und Scheidungsfällen wird im Rahmen der CP gerne ein Kindercoach eingeschaltet.

Da CP in Europa immer noch relativ unbekannt ist, wird über verschiedene Varianten des CP-Modells und die Anforderungen an die begleitenden ExperInnen berichtet, über Auftragsklärung und Kosten informiert sowie auf Risiken und Nebenwirkungen des Verfahrens eingegangen.

Für MediatorInnen BM ist insbesondere auch die Entwicklung der CP im deutschsprachigen Raum interessant. 2005 wurde die Deutsche Vereinigung für Collaborative Practice gegründet, 2007 fand das erste Seminar zum Thema statt, im Juni 2010 der 3. Europäischen Kongress und 2008 die Gründung der Dachgesellschaft für alle regionalen CP-Vereinigungen in Deutschland. Seitdem hat es mehrere Treffen mit Vertretern anderer europäischer Länder gegeben und natürlich die ersten »echten« CP-Fälle im Münchner Raum mit durchweg positiven Erfahrungen.

Fazit

Das Buch stellt die mediationsverwandte Methode der Cooperative Practice (CP) praxisnah und dennoch mit fundiertem theoretischem Hintergrund vor. Gerne empfehle ich das Buch allen denen, die über die Grenzen der Mediation hinausschauen wollen und sich für weitere kreative Möglichkeiten der Konfliktlösung interessieren.

Kontakt

* Dr. Christa D. Schäfer
Pädagogin, Mediatorin und Ausbilderin BM®

* E-Mail: mail@ChSchaefer.de

Acht Wochen ist die Broschüre jetzt auf dem Markt und erfreut sich großer Beliebtheit. Die ersten 12000 Stück sind bereits versandt, 18000 warten noch auf euren Abruf. Gelegenheiten zum Auslegen und Weitergeben sind zahllos, vom heimischen Bäcker bis zum Vortrag vor Führungskräften.

Mir liegt an einer einigermaßen gleichmäßigen Verteilung über das Land. Ich habe eine erste Auswertung nach PLZ-Gebieten vorgenommen, wohl wissend, dass die Bereiche unterschiedlich groß sind. Das hat ergeben, dass es in den Bereichen 3, 5, 6, 9 und 0 noch Aufholbedarf gibt.

Im Moment können wir die Broschüre noch portofrei verschicken, vermutlich bis zum Jahresende wird noch Geld im Topf sein. Wenn der leer ist, müssen wir das Porto für den Versand in Rechnung stellen.

Viel Erfolg und gutes Gelingen wünscht

Erwin Ruhnau

Marketingkampagne 2011 – Wer macht mit?

Wir suchen BM-Mitglieder, die sich unternehmerisch engagieren möchten. Der Vorstand befürwortet eine gewerbliche Marketingaktion, die allerdings wirtschaftlich außerhalb des BM-Vereins angesiedelt sein muss. Der gute Grund dafür liegt in Folgendem:

! Nicht alle BM-Mitglieder sind an Marketing für Mediation interessiert
! Träger der Aktion werden auch andere Mediatoren sein, die nicht dem BM angehören
! Der Kostenaufwand für die Aktion in 2011 ist mit geschätzten € 50.000 auch nicht unerheblich.

Was ist geplant?

Wir gründen eine GmbH. Diese Gesellschaft wird im Spätsommer 2011 eine bundesweite Marketingaktion durchführen. Nach einheitlichem Konzept präsentieren sich MediatorInnen mit ihrer Arbeit vor Ort. Durch die zeitgleiche und flächendeckende Präsenz erwarten wir die bislang wenig effektive mediale Unterstützung. Hinzu kommt (hoffentlich) die Verabschiedung des Mediationsgesetzes. Dieses soll dazu genutzt werden, Unterstützung durch Politiker einzubinden. Um ein Bild zu verwenden: Der Auftritt wird ein Paukenschlag. Erreicht wird das durch die professionelle Unterstützung der Agentur für Kommunikation VisaVis in Köln. Diese liefert das schlüssige Konzept und alles, was für die Kampagne nötig ist (Design, Slogan, Pressetexte und mehr).

Ziel ist es, KundInnen wach zu rütteln und mit den vor Ort tätigen MediatorInnen in Kontakt zu bringen.
Bevorzugt eingebunden in die örtliche Präsenz werden die MediatorInnen, die sich mit einer Einlage in der Gesellschaft engagieren.

Die GmbH wird ihre Tätigkeit so anlegen, dass die Projektkosten durch Einnahmen in mindestens gleicher Höhe gedeckt werden. Damit sind weitere Veranstaltungen dieser Art auch in späteren Jahren möglich.

Was ist zu tun?

Wer daran interessiert ist, dieses Projekt als MitunternehmerIn zu unterstützen, melde sich bei Erwin.Ruhnau@bmev.de. Die Einlagen betragen € 200,00 bis € 500,00. Ihr erhaltet dann weitere Informationen.

© Kati Malin - Fotolia.com

Spektrum der Mediation
40. Ausgabe/4. Quartal 2010

Herausgeber:
Bundesverband Mediation e. V.
BM-Geschäftsstelle Kassel
Kirchweg 80, 34119 Kassel
fon 0561 739641 3, fax 0561 739641 2
info@bmev.de, www.bmev.de

Redaktion: Erwin Ruhnau
Lektorat: Brigitta Leifert
Gestaltung: Grafikatelier Köhler, Berkatal

Redaktionsbeirat:
An dieser Ausgabe hat Prof. Dr. Thomas Trenczek bei der Auswahl der Themen und Ansprache der AutorInnen sehr engagiert mitgearbeitet. Herzlichen Dank

ViSdP: Dr. Detlev Berning

Redaktionsadresse:
BM-Geschäftsstelle Kassel,
Kirchweg 80, 34119 Kassel,
fon 0561 739641 3, fax 0561 739641 2,
info@bmev.de, www.bmev.de

Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH, Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Mediadaten per E-Mail bei erwin.ruhnau@bmev.de an oder als download über www.bmev.de.

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des BM eingeschlossen.

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion. Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglieder sind. Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die Ausgabe 41/2011 behandelt das Thema **»Mediation und Friedensforschung – Wirkungen für die Praxis?«**. Dafür suchen wir noch Beiträge. Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der website herunter geladen werden (www.bmev.de). Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf.

Redaktionsschluss: 01.02.2011
ISSN 1869-6708

Mediation und Rechtsschutz – weitere Interessierte gesucht

Mit diesem Thema öffnet sich ein riesiges Geschäftsfeld für MediatorInnen. Die Liste umfasst derzeit 36 Namen und kann jederzeit ergänzt werden. Wir werden als BM in diesem Marktsegment ein Projekt starten, um MediatorInnen den Zugang zu diesem Arbeitsfeld zu eröffnen.

Am 14.12.10 wird eine Arbeitsgruppe der DAS ein Angebot unterbreiten, das die Grundlagen der Zusammenarbeit mit der Rechtsschutzversicherung beschreibt. Die Basis wird die Mediationsordnung sein, die sich gerade in Überarbeitung befindet. Weitere Voraussetzungen: Mitgliedschaft im BM und Zertifizierung als MediatorIn BM®.

InteressentInnen melden sich bitte per Mail an bei erwin.ruhnau@bmev.de.

©RainerSturm - Pixelio.de

Schlichten statt richten

Wir wollen, dass Sie Ihr Recht bekommen – und zwar mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln. Das ist nicht nur das Serviceversprechen an unsere Kunden, sondern der Kern unserer Geschäftsidee, unserer Philosophie, unsere Tradition und Zukunft. Das Ganze spielt sich vor dem Hintergrund einer immer komplexer werdenden Welt ab. Unsere Kunden erwarten von uns zu Recht mehr als reine Kostenerstattung.
Dank unserer hohen fachlichen Kompetenz können und wollen wir umfassende Rechtsdienstleistungen bieten.

Die D.A.S. sieht sich im In- und Ausland als Treiber für innovative Lösungen im Rechtsschutz und darüber hinaus.

Mediation zählt in jedem Fall dazu, wenn es darum geht, zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Mediation ist ein Paradebeispiel für Konfliktlösungen, bei der es keine Verlierer geben soll. Darum führt ein zukunftsträchtiger Weg zum Recht über die Mediation.

Haben Sie noch Fragen?
Dann rufen Sie uns einfach an.
Wir informieren Sie gerne.

Tel. 0 18 01 / 327 327(3,9 ct/Min.*)
*abweichende Kosten aus Mobilfunknetzen möglich

Europas Nr. 1 im Rechtsschutz.

www.das.de

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe

MEDIATION PROFESSIONELL

Rudi Ballreich / Friedrich Glasl

Konfliktbearbeitung mit Teams und Organisationen

NEU

Ein Lehrfilm zur Team- und Organisationsmediation

Fünf DVDs mit 10 Stunden Film. Übungsbuch mit umfangreichen Materialien zur Fallgeschichte, Anleitungen zum Einsatz der Filmszenen in Mediations- und Beratungsausbildungen und im Managementtraining.

Preis: 370 EUR (ISBN 978-3-940112-24-8)
Ermäßigter Preis für Verbandsmitglieder: 295 EUR

Verstehen, was in Konflikten los ist:
- Die Konfliktdynamik in und zwischen Menschen
- Heiße und kalte Konflikte
- Die Stufen der Konflikteskalation
- Die systemische Vernetzung des Konfliktes mit der Organisation

Situativ passende Interventionen finden:
- Der mediative U-Prozess als qualitatives Phasenmodell
- Perzeptionsklärungen zwischen Teams
- Lösungs-fokussiertes Angebots- und Nachfrageverhandeln
- Nachhaltige Organisationsverbesserungen mit der U-Prozedur

Rudi Ballreich / Friedrich Glasl

Mediation in Bewegung

Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD

280 Seiten, 39 Abbildungen, 90 Übungen
Hardcover: 89 EUR (ISBN 978-3-940112-00-2)
Paperback-Sonderausgabe: 66 EUR

- Die Grundlagen der Mediation praxisnah und fundiert dargestellt
- Einführung für Anfänger der Mediation
- Vertiefungen für Fortgeschrittene
- Awarenesstraining für Mediatorinnen
- Ablauf einer Wirtschaftsmediation als Film
- 90 Übungen für Mediationsausbildungen

Friedrich Glasl / Dudley Weeks

Die Kernkompetenzen für Mediation und Konfliktmanagement

Ein Praxisbuch mit Filmbeispielen auf DVD

300 Seiten, 16 Abbildungen
Hardcover: 89 EUR (ISBN 978-3-940112-13-2)
Paperback-Sonderausgabe: 66 EUR

- Vertiefung gängiger Mediationsverfahren
- Das Konzept der Konfliktpartnerschaft
- Konflikte in ihrem Kontext sehen
- Auch die Bedürfnisse der Beziehung klären
- Entwicklung von Schlüssel-Optionen
- Finden der Doables

Fredrike Bannink

Praxis der Lösungs-fokussierten Mediation

Konzepte, Methoden und Übungen für Mediatorinnen und Führungskräfte

260 Seiten, 13 Abbildungen
Hardcover: 48 EUR (ISBN 978-3-940112-22-4)
Paperback-Sonderausgabe: 38 EUR

- Sofort auf die positive Zukunft fokussieren
- Konsequent die Ressourcen der Beteiligten ansprechen
- Lösungs-fokussiertes Fragen
- Viele Fallbeispiele aus unterschiedlichen Bereichen
- Vergleich mit anderen Ansätzen

Bestellen Sie in unserem Online-Shop **www.concadoraverlag.de** – Dort finden Sie auch weitere Bücher und DVDs zum Lehren und Lernen von Mediation. Schauen Sie sich Filmbeispiele und Rezensionen an. Blättern Sie in den Büchern! Abonnieren sie unseren Newsletter.

Verbandsmitglieder und Mediatorinnen in Ausbildung erhalten billigere Paperback-Ausgaben von Büchern sowie reduzierte Preise bei DVDs.

Hopfauer Straße 49 · D-70563 Stuttgart · Tel.: +49-711-722 489 95 · Fax: +49-711-735 35 58
info@concadoraverlag.de · www.concadoraverlag.de

Concadora verlag