

Plädoyer für die Mediation anlässlich des Mediationsgesetzes

Dr. Michaela Theißen*

Was kommt Ihnen als Erstes in den Sinn, wenn Sie ernsthafte Probleme mit Ihrem Vermieter**, Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Versicherung haben und einfach nicht zu einer vernünftigen Lösung kommen? Ehrlich: Sie denken doch: „Dann geh´ ich jetzt zu meinem Anwalt!“ Aber wie steht es mit Alternativen, um den Konflikt zu lösen, etwa einer Mediation?

Viele Menschen und Unternehmen wissen nicht genau, was eine Mediation ist. Dabei kann die Mediation helfen, schnell und kostengünstig Konflikte zu lösen. Gute Lösungen in überschaubarer Zeit sind im Privatbereich und in der Wirtschaft wichtig. Grund genug für ein Plädoyer für die Mediation, die eine Konfliktlösungsmöglichkeit mit langer Tradition ist und Mitte 2012 im Mediationsgesetz eine gesetzliche Regelung gefunden hat.

I. Besonderheiten der Mediation

Für Menschen und Unternehmen, die noch keine Berührung mit dem Thema Mediation hatten, erscheint es erstaunlich, dass es möglich sein soll, mit Hilfe dieses Verfahrens zu sinnvollen, schnellen und nachhaltigen Lösungen zu finden, die im Regelfall kostengünstiger sind als etwa ein Gerichtsverfahren. Andererseits sind Parteien, die eine Mediation erfolgreich für eine Lösungsfindung genutzt haben, hiermit sehr zufrieden.¹ Was zeichnet eine Mediation aus?

1. Begriff der Mediation

Die Mediation hat eine sehr lange Tradition; bereits die Antike kannte sie². Daher überrascht die sprachliche Grundlage der „Mediation“ im Griechischen und im Lateinischen nicht³.

* Rechtsanwältin und Mediatorin (www.kanzlei-theissen.de), freiberufliche Dozentin an der FOM Fachhochschule für Oekonomie und Management.

** In diesem Artikel wird zur besseren Lesbarkeit nur eine Form der Bezeichnung benutzt, z.B. Mediator auch für Mediatorin; die weibliche und die männliche Form sollen jeweils beide einbezogen sein.

¹ Monßen, in: Schmidt/Lapp/Monßen, Mediation in der Praxis des Anwalts, 1. Aufl. 2012, Rn. 106.

² Historischer Überblick bei Hehn, in: Haft / von Schlieffen, Handbuch der Mediation, 2. Aufl. 2009, § 8; Steike / Feller, Das 1 x 1 des neuen Mediationsgesetzes, 1. Aufl. 2012, § 2 Rn 34.

³ Hehn, in: Haft / von Schlieffen, (Fn. 1), § 8 Rn. 4: griechisch „medos“ für vermittelnd, unparteiisch, neutral; lateinisch „mederi“ für heilen oder „mediatio“ für Vermittlung.

Unter Mediation wird allgemein ein außergerichtliches strukturiertes Verfahren verstanden, das die Parteien freiwillig beginnen, um ihren Konflikt mit Hilfe eines Mediators im Wege der Verhandlung eigenverantwortlich und unter Berücksichtigung ihrer sehr persönlichen Vorstellungen und Interessen einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen. Der Mediator ist dabei allparteilich. Er ist dafür verantwortlich, dass die Regeln einer Mediation beachtet werden. Eine eigene Entscheidungsmacht hat der Mediator nicht. Dieses Verständnis von Mediation liegt auch dem Mediationsgesetz zugrunde.⁴

Die Eigenverantwortlichkeit der Streitenden steht bei der Mediation im Vordergrund. Der Mediator unterstützt die Parteien dabei, wieder zu einer konstruktiven Kommunikation zu finden und miteinander ins Gespräch zu kommen. Den Parteien soll ermöglicht werden, die Lösung ihres Problems selbst im Wege der Verhandlung zu finden. Niemand weiß besser als die Parteien selbst, wie eine Lösung, die für sie selbst eine interessengerechte Lösung ist, aussehen kann. Diese gute Lösung stellt meistens eine „Win-Win-Situation“ dar.

Hier zeigt sich bereits der charakteristische Unterschied zur rechtlichen Interessenvertretung durch einen Anwalt und auch zu Gerichtsverfahren. In Gerichtsverfahren bestimmen Verfahrensordnungen den Ablauf. Jede Partei versucht, ihr Recht zu bekommen und ihren Anspruch durchzusetzen. Das Gericht ist befugt, die für die Parteien bindende Entscheidung nach Recht und Gesetz zu treffen. Die Entscheidung erfolgt also fremdbestimmt. Es gibt einen Gewinner und einen Verlierer, wenn der Rechtsstreit durch Urteil entschieden wird.

Ein Hinweis sei zur Vermeidung von Missverständnissen erlaubt: Die Möglichkeit, Ansprüche gerichtlich zu verfolgen, ist ein wichtiges Gut mit Verfassungsrang. Der Justizgewährungsanspruch fußt im Rechtsstaatsprinzip. Nicht alle Konflikte sind geeignet und nicht alle Konfliktparteien sind bereit für eine Mediation. Deshalb geht das Plädoyer dahin, vor einer Anrufung der Gerichte zu überdenken, ob die Mediation im konkreten Fall eine sinnvolle Alternative ist.

2. Verfahren der Mediation

Wie funktioniert nun die Mediation, die auch als „Wunderwaffe“ oder „Geheiminstrument“⁵ bezeichnet wird? Ein Me-

⁴ Siehe unten, Ziffer II.

⁵ Prütting, AnwBl 2012, 204 (204).

diationsverfahren wird in Phasen eingeteilt⁶. Die einzelnen Phasen bieten die Möglichkeit, die streitenden Parteien auf einen Weg zu begleiten, der das konstruktive Gespräch und die Lösungsfindung möglich macht. Jede Mediation ist individuell. Um jedoch eine Vorstellung vom Ablauf einer Mediation zu vermitteln, werden der Ablauf einer Mediation in fünf Phasen⁷ und die Aufgabe des Mediators kurz dargestellt:

a) Erste Phase: Die Vorbereitungsphase

Die Mediation beginnt mit einer Einführung. Der Mediator erklärt den Parteien den Ablauf und die Grundsätze des Verfahrens, seine Rolle und die Verteilung der Verantwortlichkeiten: Er ist zuständig für die Einhaltung des Prozesses, die Parteien für die Inhalte und die Ergebnisse. Es werden Gesprächsregeln und wichtige Punkte, wie z. B. die Einhaltung der Vertraulichkeit, geklärt. Weiterhin werden die Ziele der Parteien, die mit der Mediation verfolgt werden, festgelegt. Abschließend wird eine Vereinbarung zur Durchführung der Mediation geschlossen, welche die wichtigsten Punkte festhält. Es ist empfehlenswert, diese Vereinbarung schriftlich abzufassen, weniger zu Beweis Zwecken als zur Bestätigung durch die Parteien, sich an der Mediation zu beteiligen.⁸

b) Zweite Phase: Die Erfassung und Strukturierung des Konflikts

Die zweite Phase dient dazu, die Positionen der Parteien festzustellen und die Themen des Konflikts zu strukturieren,⁹ kurz gefasst: Worum geht es der jeweiligen Partei? Alle Parteien haben ausreichend Gelegenheit, ihre Konfliktthemen vorzutragen, ihre Sicht der Dinge zu schildern und ihre jeweilige Position darzustellen. Es wird zunächst deutlich, über welche Themen die Parteien streiten, welchen Standpunkt die jeweilige Partei hat und worin der Konflikt – von außen betrachtet – besteht.

Der Mediator unterstützt die Parteien. Er wirkt durch Fragen und aktives Zuhören darauf hin, dass die Streitpunkte erfasst werden und fasst die Positionen der jeweiligen Partei und die Reihenfolge der zu bearbeitenden Themen zusammen, auf die sich die Parteien geeinigt haben. In dieser Phase ist es besonders wichtig, die vereinbarten Gesprächsregeln einzuhalten.

c) Dritte Phase: Die Bearbeitung des Konflikts

Wenn die gegensätzlichen Positionen der Parteien und ihre Konfliktthemen feststehen, geht die Mediation in die dritte Phase über. Sie ist ein Kernstück der Mediation und dient dazu, mit den Parteien zu erarbeiten, welche Beweggründe hinter dem Konflikt stehen. Kurz gefasst: Warum sind die vertretenen Positionen für die Parteien so wichtig?

Ziel dieser Phase ist es, die besonderen Motive und Interessen der Parteien, die hinter den geäußerten Positionen stehen, sichtbar zu machen.¹⁰ In vielen Fällen geht es um besondere Bedürfnisse, z. B. Sicherheit, Freiheit, Anerkennung oder Harmonie, die keine hinreichende Beachtung gefunden und zur Verhärtung der Position und zum Entstehen des Konfliktes beigetragen haben. Den Parteien wird wechselseitig deutlich, welche Gesichtspunkte und Interessen die jeweils andere Seite bewegen. Das Verständnis für die andere Seite wächst.

Der Mediator unterstützt die Parteien, deren eigene Bedürfnisse und Interessen, die sich hinter den geäußerten Positionen verbergen, zu erhellen. Er begleitet diesen Prozess, der eine eigene Dynamik hat, mit dem Ziel, die Kommunikation zwischen den Parteien zu verbessern. Kommen die Parteien miteinander ins Gespräch, dann erweitert sich automatisch das Spektrum möglicher Lösungsansätze für den Konflikt. Es besteht ein fließender Übergang zur vierten Phase.

d) Vierte Phase: Die Lösung des Konflikts

Die Zukunft steht hier besonders im Vordergrund, nicht mehr die Vergangenheit. Die Parteien entwickeln möglichst viele Ideen, die sie sich zur Lösung ihres Konflikts vorstellen können. Hierbei sollen die hervorgetretenen Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten in die Lösungsfindung einbezogen werden.¹¹ Jede Partei darf ihre Gedanken und Vorschläge frei äußern. Auch Lösungsansätze, die auf den ersten Blick nicht durchführbar erscheinen, können ein Ausgangspunkt für eine gute Lösung sein. Anschließend bewerten die Parteien die Lösungsideen und verhandeln darüber, welche Lösungen beidseits als gute Lösungen angesehen werden. Wichtig ist es, eine Lösung zu finden, die auch praktisch in der Realität umsetzbar ist.

Der Mediator ermuntert die Parteien, dem kreativen Weg der Lösungsfindung zu folgen. Gute Strategien sind die verschiedenen Möglichkeiten des Brainstormings und des „Um-die-Ecke-Denkens“. Fantasie und Kreativität sind gefragt (die der Parteien für die Lösungsfindung, die des Mediators für die Unterstützung des Prozesses). Der Mediator achtet darauf, dass Kritik oder Bewertungen der Vorschläge erst erfolgen, wenn das Lösungsspektrum entwickelt worden ist. Er ist nicht berufen, eigene Lösungsvorschläge zu unterbreiten, auch wenn sie ihm noch so passend erscheinen. Weiterhin wirkt er darauf hin, dass die Parteien nicht nach der „erstbesten“ Lösung greifen. Nur dann, wenn die Lösung für beide Parteien eigenverantwortlich gefunden und akzeptabel ist, besteht eine sehr gute Chance, dass die Lösung auch tragfähig und nachhaltig ist.

Die Parteien haben die Möglichkeit, die zunächst gefundene Lösung mit ihren Beratern zu besprechen. Dies können z. B. Rechtsanwälte, Steuerberater oder technische Berater

⁶ Montada / Kals, Mediation, 2. Aufl. 2007, S. 220 ff.

⁷ Die genaue Anzahl der Phasen wird auch im Mediationsgesetz nicht festgelegt. Häufig werden drei, fünf oder sieben Phasen unterschieden, die den Ablauf der Mediation unterschiedlich zusammenfassen.

⁸ Montada / Kals, (Fn. 6), S. 230.

⁹ Steike / Feller, (Fn. 2), § 2 Rn. 23.

¹⁰ Steike / Feller, (Fn. 2), § 2 Rn. 24.

¹¹ Steike / Feller, (Fn. 2), § 2 Rn. 25.

sein. Auch Vertrauenspersonen der Parteien kommen in Betracht, um die gefundene Lösung vor der endgültigen Einigung abzusichern.

Am Ende dieser Phase haben die Parteien eigenverantwortlich eine Lösung gefunden, die „ihre Lösung“ ist. Es bietet sich an, auch die Maßnahmen zu besprechen, die zur Umsetzung der individuellen Lösung notwendig und hilfreich sind.

e) Fünfte Phase: Die Mediationsvereinbarung

Die Parteien entscheiden sodann, ob sie die gefundene Lösung und die zu treffenden Maßnahmen in einer Mediationsvereinbarung schriftlich niederlegen. Dies kann unter Nachweisgesichtspunkten und zur psychologischen Bekräftigung des gefundenen Ergebnisses sinnvoll sein. Bei Bedarf können die Parteien auch festlegen, wie die Umsetzung der gefundenen Lösung durch den Mediator begleitet wird.

3. Vorteile der Mediation

Die Mediation ist eine erfolgversprechende Methode, wenn sie professionell angewandt wird. Ein erfolgreicher Abschluss ist überwiegend wahrscheinlich.¹² Das in der Mediation angewandte Verfahren ist durch seine Elemente und seine Anpassungsfähigkeit an den konkreten Einzelfall und die Bedürfnisse der Parteien sehr geeignet, eine Lösung für die Parteien auch zu finden. Warum?

Mit der Mediation können sehr unterschiedliche Konflikte bearbeitet werden: Konflikte in der Familie, am Arbeitsplatz, zwischen Nachbarn oder Geschäftsleuten, um nur eine kleine Auswahl zu nennen. Diese Konflikte sind in den seltensten Fällen ausschließlich rechtlicher Natur.¹³ Emotionen spielen eine große Rolle. Insbesondere die Empörung über das Handeln eines anderen, das als illegitim und unfair angesehen wird, löst einen Konflikt aus. Dann ist es oft nicht mehr möglich, sich die Thematik sachlich anzusehen und zwischen der Sach- und der Beziehungsebene zu unterscheiden. Auch eine zielführende Kommunikation leidet. In dieser Situation ist es richtig, den Mediator einzubeziehen, der die Parteien in der Mediation unterstützt, wieder miteinander ins Gespräch zu kommen.¹⁴

Eine Mediation nimmt die streitenden Parteien in die Pflicht. Der Eigenverantwortlichkeit der Parteien und freiwilligen Teilnahme an der Mediation steht die erforderliche Bereitschaft der Parteien gegenüber, sich auf den dargestellten Prozess einzulassen und sich über die eigene Position hinaus mit den eigenen und den Bedürfnissen und Interessen der anderen Partei zu beschäftigen, ihr zuzuhören und sich in ihre Lage zu versetzen. Es gehört dazu der Wille, die Kommunikation wieder zu verbessern, den an-

deren zu verstehen und den Konflikt beenden zu wollen, nicht um jeden Preis, aber mit einer für beide Seiten vernünftigen Lösung.

Diese Verantwortung der Parteien für die Lösung des Konfliktes und die Hilfestellung, die ein Mediator bietet, ermöglichen es, durch die Verhandlung der Parteien, eine zukunftsgerichtete und wirtschaftliche Lösung erzielen zu können. Gegenüber Gerichtsverfahren besteht der Vorteil einer Mediation in einer besseren Ergebnisqualität, einem schnellen und nachhaltigen Ergebnis und geringeren Kosten. Das macht die Mediation auch wirtschaftlich interessant.

II. Das Mediationsgesetz

Das neue Mediationsgesetz¹⁵ (nachfolgend MediationsG), das am 26.07.2012 in Kraft getreten ist, hat eine Reihe der vorgenannten Elemente der Mediation aufgenommen und vertieft, andere jedoch offengelassen.

Inhaltliche Regelungen des Mediationsgesetzes

a) Die Mediation

Zunächst definiert § 1 MediationsG die Mediation als ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mit Hilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben. Diese Definition bedeutet einerseits, dass andere Formen der Beteiligung Dritter zur Klärung eines Konflikts, seien es Moderatoren oder auch Schlichter, nicht unter den Begriff der Mediation fallen. Andererseits erlaubt das Gesetz eine sehr offene und flexible Ausgestaltung der Mediation. Es verlangt „nur“ ein strukturiertes Verfahren, also ein Verfahren, das bestimmten Regeln folgt. Nicht festgelegt ist, welchem Ansatz der Mediator zu folgen hat und wie er die Mediation durchführt. Das ist ein guter Aspekt, um weitestgehend die Entwicklungsmöglichkeiten für die Mediation zu erhalten und dem Einzelfall Rechnung tragen zu können. Das in der Praxis bewährte Phasenmodell¹⁶ kann also weiterhin angewandt werden.

b) Der Mediator

Das gesetzliche Leitbild des Mediators sieht eine unabhängige, neutrale und verschwiegene Person vor, die die Parteien durch die Mediation führt. Er hat keine sachliche Entscheidungskompetenz und keine Kompetenz, förmliche Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Vielmehr wirkt er durch seine Führung im Rahmen der besonderen Struktur der Mediation darauf hin, dass die Parteien selbst die für sie passende Lösung finden können. Damit folgt das Gesetz dem bisherigen Verständnis der Mediation, dass die

¹² Neuenhahn / Neuenhahn, NJW 2005, 1244 (1246); Steike / Feller, (Fn. 2), § 2 Rn. 7.

¹³ Greger / Unberath, MediationsG, 1. Aufl. 2012, Einleitung Rn. 17.

¹⁴ Greger / Unberath, (Fn. 10), Einleitung Rn. 18.

¹⁵ Das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung regelt in Art. 1 das Mediationsgesetz und in Artt. 2-8 Verfahrensvorschriften, BGBl I 2012, 1577.

¹⁶ Siehe oben Ziffer I. 2.

Lösung des Konflikts nicht von außen vorgegeben wird, und sei es noch so gut gemeint.

Die Unabhängigkeit und Neutralität des Mediators stellt das Gesetz durch folgende Regelungen sicher:

Der Mediator legt den Parteien nach § 3 I MediationsG alle Umstände offen, die seine Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen können. Er darf in diesen Fällen nur als Mediator tätig werden, wenn die Parteien zustimmen. Der Mediator darf nach § 3 II MediationsG nicht tätig werden, wenn er vor, während oder nach der Mediation in derselben Sache für eine Partei tätig war oder ist. Für eine Person, die in Berufsausübungsgemeinschaft oder Bürogemeinschaft mit dem Mediator verbunden ist, gilt dies nach § 3 III, IV MediationsG nicht, wenn die Parteien nach vollständiger Information über die Umstände mit der Tätigkeit dieser Person als Mediator einverstanden sind.

Der Mediator muss die Parteien nach § 3 V MediationsG auf Verlangen über seinen fachlichen Hintergrund, seine Ausbildung und seine Erfahrung auf dem Gebiet der Mediation unterrichten. Er informiert die Parteien auch über seine in § 4 MediationsG geregelte Verschwiegenheitspflicht.

c) Regelungen zum Verfahren

Das Mediationsgesetz regelt einzelne, wichtige Aspekte der Mediation, schreibt aber keinen bestimmten Ablauf vor.

Die wichtigen Grundsätze der Freiwilligkeit des Verfahrens, der Eigenverantwortlichkeit der Parteien und der Einigung der Parteien werden bereits zu Beginn der Mediation gesetzlich berücksichtigt; denn die Parteien wählen den Mediator aus, § 2 I MediationsG. Dies unterscheidet die Mediation von anderen Verfahren, insbesondere gerichtlichen Verfahren, bei denen die Person des Richters den Parteien nicht bekannt ist und auch nicht von den Parteien ausgesucht werden kann. Der Mediator seinerseits hat nach § 2 II MediationsG die Pflicht, sich zu vergewissern, dass die Parteien die Grundsätze des Mediationsverfahrens verstanden und sich freiwillig für eine Mediation entschieden haben. Dies bleibt Teil der Phase 1¹⁷, in der der Mediator auch seine Informations- und Unterrichtungspflichten gegenüber den Parteien erfüllt.

Der Mediator ist allparteilich in allen Phasen des Verfahrens; er fördert die Kommunikation und gewährleistet, dass die Parteien in angemessener und fairer Weise in die Mediation eingebunden werden, § 2 III MediationsG.

Die Einbeziehung Dritter erfordert nach § 2 IV MediationsG die Zustimmung der Parteien. Dies gilt auch für Prozessbevollmächtigte; denn auch anwaltliche Vertreter sind Dritte für die jeweils andere Partei und nicht ohne weiteres in einem Mediationsverfahren (!) zur Teilnahme berufen.

Dennoch wird diese Regelung kritisch gesehen. Der Freiheit, den Konflikt im Rahmen einer Mediation eigenverantwortlich zu lösen, wird die Freiheit entgegengesetzt, sich durch einen Prozessvertreter vertreten zu lassen¹⁸. Um der Mediation als von den Parteien selbstbestimmtem Verfahren Rechnung zu tragen, muss aber folgerichtig die Zustimmung aller Parteien vorliegen, auch wenn es um die rechtliche Unterstützung geht. Ist die Form der anwaltlichen Interessenvertretung gewollt, stehen andere Formen der Konfliktbeilegung, z. B. die Verhandlung unter Hinzuziehung von Rechtsanwälten zur Verfügung.

Die Mediation kann nach § 2 V MediationsG jederzeit beendet werden. Auch der Mediator ist hierzu berechtigt. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine eigenverantwortliche Kommunikation oder eine Einigung der Parteien nicht zu erwarten ist. Dies ist Ausdruck der Privatautonomie der Parteien.¹⁹

Zum Abschluss der Mediation ist der Mediator nach § 2 VI MediationsG aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass die Parteien ihre Vereinbarung in Kenntnis der Sachlage treffen und ihren Inhalt verstehen. Er hat die Parteien, die ohne fachliche Beratung an der Mediation teilnehmen, auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Vereinbarung bei Bedarf durch externe Berater überprüfen zu lassen. Mit Zustimmung der Parteien kann die erzielte Einigung in einer Abschlussvereinbarung dokumentiert werden. Die schriftliche Verfassung der Einigung ist bereits unter Beweisgesichtspunkten zu empfehlen.²⁰

2. Bedeutung des Mediationsgesetzes in der Praxis

Das Mediationsgesetz setzt schon durch die Verabschiedung des Gesetzes ein sehr positives Signal für die Bedeutung der konsensualen Streitentscheidung. Die ersten Bewertungen heben die Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die Mediation hervor.²¹ Die Normierung der wesentlichen Elemente der Mediation wie die Freiwilligkeit und Vertraulichkeit des Verfahrens, die Eigenverantwortlichkeit der Parteien und die Allparteilichkeit des Mediators, stärke die Verbreitung der Mediation. Positiv ist weiterhin, dass das Mediationsgesetz die Entwicklung unterschiedlicher Methoden und Ansätze in der Mediation offengelassen hat.²² Den Mediatoren bietet sich damit weiterhin die Möglichkeit, die Methoden der Mediation weiterentwickeln und auf die Besonderheiten im Einzelfall hinreichend flexibel reagieren zu können.

Trotz dieser positiven Aspekte gilt aber auch: Das Gesetz allein macht die Mediation nicht bekannter und führt nicht zu den beschriebenen Vorteilen für die Streitenden

¹⁷ Siehe oben, Ziffer I. 2. a).

¹⁸ Steike / Feller, (Fn. 2), § 1 Rn. 30.

¹⁹ Steike / Feller, (Fn. 2), § 1 Rn. 31.

²⁰ Steike / Feller, (Fn. 2), § 1 Rn. 32.

²¹ Prütting, (Fn. 5), S. 208; Greger / Unberath (Fn. 10), Einleitung Rn. 126.

²² Greger / Unberath, (Fn. 10), Einleitung Rn. 128.

Parteien.²³ Erforderlich ist, dass es auch angewandt wird. Daher ist ein Plädoyer für die Mediation durch das Mediationsgesetz nicht entbehrlich, aber einfacher geworden.

III. Plädoyer für die Mediation

Die Mediation, wie sie sich in der Praxis entwickelt hat und im Mediationsgesetz verankert ist, ist offensichtlich „eine gute Sache“. Warum also noch ein Plädoyer für die Mediation starten?

1. Die Mediation sollte häufiger genutzt werden!

Der Bedarf bei Bürgern und Unternehmen, ihre Konflikte selbstbestimmt, schnell und interessengerecht zu lösen, ist vorhanden. Gesellschaftliche Veränderungen und das Bild vom mündigen Bürger führen dazu, dass Bürger in Entscheidungen, die sie betreffen, eingebunden werden und die Entscheidungen nicht an übergeordnete Instanzen delegieren möchten.²⁴

Auch in Unternehmen wächst das Verständnis für die Notwendigkeit von Konfliktlösungsverfahren, die gegenüber Gerichtsverfahren Vorteile haben.²⁵ Wirtschaftsbeziehungen sind komplex. Ein Unternehmen ist häufig eingebunden in Geschäftsbeziehungen zu anderen, miteinander arbeitenden Unternehmen, die teils gemeinsame, teils unterschiedliche Interessen haben. Besteht ein Konflikt oder ein Problem, ist nicht alleine entscheidend, wer in der Vergangenheit hierfür zur Verantwortung zu ziehen ist. Viel wichtiger ist es, zukunftsgerichtet eine schnelle Regelung zu finden, die es ermöglicht, auch zukünftig weiter zusammenzuarbeiten.²⁶ Die innere Organisation der Unternehmen weist auch einen Bedarf für alternative Konfliktlösungen auf. Motivation ist ein zentrales Element der Mitarbeiterführung. Sowohl bei Konflikten von Mitarbeitern mit Führungskräften als auch bei Konflikten in Teams besteht die Gefahr, die sogenannte negative Motivationsspirale in Gang zu setzen.²⁷ Motivation, Belastbarkeit und die Einsatzfreude der Mitarbeiter leiden im Konfliktfall, zum Nachteil des Unternehmens.

Es ist zu wünschen, dass in der Praxis die Möglichkeit der Mediation häufiger genutzt wird, und die Nachfrage nach Mediation steigt.

2. Die Mediation und ihre Vorzüge sollen bekannter werden!

Die Mediation ist gegenüber gerichtlichen Verfahren noch nicht so bekannt. In einer repräsentativen Befragung haben zwar 65 % schon von Mediation gehört, mehr als die Hälfte der Bevölkerung ist aber skeptisch oder unentschieden, ob durch ein Mediationsverfahren Streitigkeiten beigelegt

werden können.²⁸ Ein Grund hierfür mag sein, dass viele Menschen aus ihrem täglichen Leben eher die anwaltliche Beratung und Vertretung kennen, die Mediation aber nicht. Oder kennen Sie im Bekanntenkreis oder in Ihrem geschäftlichen Umfeld viele Menschen, die sagen: „Ich wende mich an einen guten Mediator. Er unterstützt uns, gemeinsam eine gute Lösung zu finden!“? Vielmehr kennen Sie den Satz, wenn es ein Problem zu lösen gibt: „Sie werden dann von meinem Anwalt hören!“.

Demgegenüber halten mehr als die Hälfte der Personen, die schon von Mediationsverfahren gehört haben, es für möglich, mit der Mediation „viele rechtliche Auseinandersetzungen“ beizulegen.²⁹ Wird die Mediation bekannter, ihr besonderes Verfahren und die Möglichkeiten, zu einer für die Parteien „maßgeschneiderten“ Lösung zu gelangen, dann besteht eine gute Chance für Menschen und Unternehmen, auf diesem Wege wieder miteinander ins Gespräch und eigenverantwortlich zu einer Lösung zu kommen. Es geht darum, die Hemmschwelle zu senken, indem die Mediation bekannter wird.

3. Kooperation, Kommunikation, Konsens, ... und weitere Werte!

Wichtige Werte und Haltungen spielen in der Mediation eine Rolle, die nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für den Umgang miteinander und die Gesellschaft von Bedeutung sind:

Kommunikation und Kooperation spielen eine große Rolle. Die Bereitschaft zum Konsens ist unverzichtbar. Die Parteien erleben während der Mediation, dass es möglich ist, wieder miteinander ins Gespräch zu kommen, selbst wenn die Fronten verhärtet sind. Sie erfahren, dass es hilfreich ist, die „Wahrheit“ der anderen Beteiligten, ihre Bedürfnisse und Interessen zu hören, zu überdenken und dies zur Grundlage der Suche nach einer gemeinsamen Lösung zu machen.

Zusätzlich werden besondere Verhaltensweisen der Beteiligten in der Mediation verlangt, aber auch gefördert. Respektvoller, fairer Umgang miteinander und Vertraulichkeit sind Teil der Regeln. Das Vertrauen zwischen den Parteien wird gestärkt. Die Selbstverantwortung der Betroffenen für die Lösung ihres Konfliktes wird gefördert. Auch die Folgewirkungen der Mediation wirken über den Einzelfall hinaus. Die einvernehmliche Lösung der Parteien führt zu mehr Zufriedenheit und Nachhaltigkeit, denn die Wahrscheinlichkeit für die Erfüllung der im Rahmen der Mediationsvereinbarung eingegangenen Verpflichtungen ist hoch, weil sie selbst- und nicht fremdbestimmt getroffen worden sind.³⁰

²³ Siehe oben, Ziffer I. 3.

²⁴ Schmidt, in: Schmidt/Lapp/Monßen, (Fn. 1), Rn. 18, 21.

²⁵ Schmidt, in: Schmidt/Lapp/Monßen, (Fn. 1), Rn. 19 f.

²⁶ Schmidt, in: Schmidt/Lapp/Monßen, (Fn. 1), Rn. 19 f.

²⁷ Braunnagel-Fürstenau, in: Wedmann-Tosuner, Qualifizierte/r Zertifizierte/r Management-Assistent/in, 1. Aufl. 2011, S. 323.

²⁸ ROLAND Rechtsreport 2012, abrufbar unter <http://www.rolandkonzern.de/presse/publikationen/rolandrechtsreport/rolandrechtsreport.jsp>, Abruf vom 02.02.2013, S. 16, 18.

²⁹ ROLAND Rechtsreport 2012, (Fn. 25), S. 18.

³⁰ Greger / Unberath, (Fn. 10), Rn. 5.

Insgesamt fördert die Mediation damit also Werte, die für die Bürger und Unternehmen, aber auch für die Gesellschaft von Bedeutung sind.

4. Förderung der Mediation durch Rechtsanwälte!

Das Plädoyer für die Mediation richtet sich besonders an Rechtsanwälte. Hier fragt man sich unwillkürlich, warum? Rechtsanwälte stehen mit ihrem Mandanten am Startpunkt der Entscheidung, welcher Weg zur Lösung des Konflikts des Mandanten gewählt wird: die streitige Auseinandersetzung oder etwa eine Mediation.

Rechtsanwälte sind daher von Berufs wegen prädestiniert, die Mediation zu fördern, nicht nur, indem sie selbst als Mediator tätig sind. Sie sind nach § 1 III BORA berufen, ihre Mandanten auch konfliktvermeidend und streitschlichtend zu beraten. Im Interesse des Mandanten liegt es nicht immer, den „juristischen Weg“ zu nehmen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn rechtliche Aspekte hinter persönlichen, emotionalen oder wirtschaftlichen Gesichtspunkten zurücktreten.³¹ Im Interesse des Mandanten ist zu überdenken, ob in einem ersten Schritt eine Mediation empfohlen und so gegenüber einer rechtlichen Auseinandersetzung vor Gericht (zunächst) der Vorzug gegeben werden kann.

Dies erfordert die Bereitschaft, gemeinsam mit dem Mandanten zu besprechen, ob die Interessenvertretung oder die Mediation der im Einzelfall bessere Weg ist. Zwar ist es möglich, dass die im Rahmen einer Mediation gefundene Lösung nicht in der vollen Verwirklichung eines rechtlichen Anspruchs besteht. Kann es dann eine gute Lösung sein, fragt man sich unwillkürlich? Eine Lösung, bei der man sein Recht nicht in weitestem Maße durchgesetzt hat? Eine Lösung, bei der man vielleicht sogar auf ein Recht verzichtet hat, und das auch noch freiwillig? Die Parteien gewinnen etwas anderes. Es ist eine Lösung, die wirtschaftlicher, schonender und nachhaltiger ist als eine

fremdbestimmte Lösung des Konfliktes³². Gerade auf der Beziehungsebene sind die Vorteile unbestreitbar. Es gibt keinen Gewinner und keinen Verlierer. Die Mediation bietet eine gute Chance, bestehende persönliche und geschäftliche Beziehungen möglichst zu erhalten und zu stärken, um in Zukunft weiterhin gemeinsame Ziele erreichen zu können, etwa ein gutes Zusammenleben oder eine gute Zusammenarbeit.

Einen wichtigen Gesichtspunkt muss der Rechtsanwalt jedoch im Auge behalten: er darf nicht selbst in einen Interessenkonflikt geraten. Er ist verpflichtet, die Frage der Vorbefassung nach § 3 II MediationsG zu beachten.

5. Fazit

Am Ende des Plädoyers für die Mediation anlässlich des Mediationsgesetzes bleibt festzuhalten:

Die Mediation, die auf eine lange Tradition zurückblicken kann, die sich im Laufe der Zeit in der Praxis weiterentwickelt hat und seit 2012 im Mediationsgesetz eine Regelung gefunden hat, ist aus vielerlei Gründen für die Lösung von unterschiedlichen Konflikten im privaten und im geschäftlichen Bereich sehr gut geeignet. Sie sollte wegen ihrer besonderen Vorteile in der Praxis mehr genutzt werden und weitere Verbreitung finden. Sie bietet auf jeden Fall für die Parteien individuelle und nachhaltige Lösungen, die gegenüber einem Gerichtsverfahren schneller und kostengünstiger sind.

Deshalb gilt:

Wenn es zukünftig einen Konflikt zu lösen gilt, trauen Sie sich und den anderen Beteiligten einen eigenverantwortlichen Weg zu und nutzen Sie, wenn es erforderlich ist, gemeinsam mit den anderen am Konflikt Beteiligten die Unterstützung eines Mediators, um in ein konstruktives Gespräch zu kommen und gemeinsam eine interessengerechte Lösung zu finden!

³¹ Schmidt, in: Schmidt/Lapp/Monßen, (Fn. 1), Rn. 89.

³² Greger / Unberath, (Fn. 10), Vorwort.