


<b>Autor:</b>	Dr. Ursula Grooterhorst, RA'in und Mediatorin	<b>Quelle:</b>	
<b>Datum:</b>	14.06.2017	<b>Normen:</b>	§ 278 ZPO, § 253 ZPO
		<b>Fundstelle:</b>	AnwZert HaGesR 12/2017 Anm. 2
		<b>Herausgeber:</b>	Günter Friedel, RA, Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf Dr. Karl von Hase, RA und FA für Handels- und Gesellschaftsrecht, Luther Rechtsanwalts GmbH, Düsseldorf
		<b>Zitiervorschlag:</b>	Grooterhorst, AnwZert HaGesR 12/2017 Anm. 2

## Mediationsverfahren in Deutschland: Auswirkungen des Mediationsgesetzes auf die Entwicklung der Mediation

### A. Einleitung

In Deutschland ist am 26.07.2012 das sog. Mediationsgesetz in Kraft getreten. Der deutsche Gesetzgeber hatte die Verpflichtung, die Mediationsrichtlinie in Zivil- und Handelssachen vom 21.05.2008, die das Europäische Parlament und der Rat erlassen hatten, umzusetzen. Der Umfang des Mediationsgesetzes ist dürftig. Es werden nur einige wenige Regelungen getroffen zur Begriffsbestimmung der Mediation und des Mediators, zu den Aufgaben des Mediators und seinen Tätigkeitsbeschränkungen, zur Verschwiegenheitspflicht und zur Aus- und Fortbildung des Mediators. Außerdem ist eine Evaluierungspflicht der Bundesregierung über die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland und über die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren vorgesehen. Der Zeitpunkt zur Evaluierung des Mediationsgesetzes bis zum 26.07.2017 ist bald erreicht; das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) hat diese Evaluationsaufgabe beim Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer in Auftrag gegeben, um eine rechtstatsächliche Untersuchung zu erstellen.

### B. Die Rechtslage

#### I. Mediationsausbildung

Spätestens seit Erlass des Mediationsgesetzes boomt die Nachfrage nach Ausbildung zum Mediator an vielen Ausbildungsinstituten in Deutschland. Der Ausbildung unterziehen sich nicht allein Rechtsanwälte, die von Haus aus mit streitigen Angelegenheiten befasst sind, sondern vielfach Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld mit einer großen Anzahl von Menschen zu tun haben, deren Zusammenarbeit ebenfalls konfliktträchtig ist.

#### II. Mediationsverbände

Daneben gibt es eine stattliche Anzahl von neu gegründeten Mediationsverbänden, die sich die Information über die Mediation und deren Verbreitung in allen Lebensbereichen zur Aufgabe gemacht haben.

#### III. Richterliche Mediation

Aufgrund des Mediationsgesetzes wurde § 278 Abs. 5 ZPO neu gefasst. Danach können in rechtshängigen Streitigkeiten sog. Güterichter vermitteln, die ihrerseits nicht für die Entscheidung des Rechtsstreits zuständig sind. Der Güterichter darf sich dabei der Methode der Mediation bedienen. Die Zahl der gerichtsintern durchgeführten mediativen Güterichterverfahren ist gestiegen.<sup>1</sup> Eine Studie im Auftrag des Justizministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen zu einem Vergleich von streitigen Verfahren mit gerichtsinternen Mediationsverfahren an den Landgerichten Essen und Paderborn sowie am VG Minden ergab,

dass es eine höhere Ergebnis- und Verfahrenszufriedenheit sowie Gesamtzufriedenheit der Parteien bei Verfahren gab, die nach mediativen Methoden durchgeführt wurden, gegenüber den streitig geführten Verhandlungen.<sup>2</sup> Grund dafür war, dass die Parteien aktiv an dem Zustandekommen des Ergebnisses mitgewirkt haben. Allerdings ist die Anzahl der erledigten Konflikte vor den Güterrichtern im Vergleich zur Gesamtzahl der erledigten Verfahren zwar steigend, aber immer noch gering.<sup>3</sup>

#### **IV. Mediation in Unternehmen**

Von namhaften Unternehmen der deutschen Wirtschaft ist schon im Jahre 2008 vor Inkrafttreten des Mediationsgesetzes ein Roundtable (RTMKM) gegründet worden, der die Einführung von Konfliktmanagementsystemen in Unternehmen sowie die Förderung des Mediationsverfahrens zum Thema hatte. Die Mission des Roundtable ist in der Zwischenzeit in zahlreichen Unternehmen erfüllt worden, indem Unternehmen für den Nutzen von Konfliktmanagement sensibilisiert worden sind und durch die Schaffung eines unternehmensinternen Mediatorenpools die unternehmensinternen Konflikte im Wege der Mediation beseitigt werden. Auch die Wahrnehmung von Mediationsverfahren als Konfliktlösungsmethode mit externen Unternehmenspartnern wird häufig als Chance angesehen, Konflikte zeitsparender und kostensparender zu lösen.

Die Unternehmensberatung PWC hat in Zusammenarbeit mit der Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder) eine Studie zum Stand des Konfliktmanagements in deutschen Unternehmen erarbeitet und dabei die Entwicklung in den Jahren 2005 bis 2015 analysiert. Die Einsatzhäufigkeit von alternativen Streitbeilegungsverfahren, insbesondere der Mediation und der Schlichtung, ist deutlich angestiegen. Die Inanspruchnahme der Mediation als ein dem Gerichtsverfahren vorgeschaltetes Verfahren ist um das Doppelte gestiegen.<sup>4</sup> Außergerichtliche Verfahren werden vorwiegend aufgrund der Unternehmensphilosophie, aus Kosten- und aus Vertraulichkeitsgründen gewählt.<sup>5</sup> In fast 80% aller in der Studie befragten Unternehmen ist eine Professionalisierung des Konfliktmanagements feststellbar.<sup>6</sup> Ein Paradigmenwechsel hat stattgefunden. In zwei Dritteln der befragten Unternehmen ist eine Veränderung im Konfliktverhalten der Führungskräfte erkennbar.<sup>7</sup>

Eine Stellungnahme der Unternehmerschaft Düsseldorf und Umgebung e. V. zum wahren Wert der Mediation aus dem Jahre 2012 belegt, dass es als gesichert gilt, dass die Mediation tatsächlich wertvolle Beiträge dazu liefert, die Unternehmenskultur zu stärken, interne Konfliktkosten massiv zu senken, die Zusammenarbeit und Effizienz im Unternehmen oder Unternehmensverbund zu fördern.<sup>8</sup>

Das Mediationsverfahren als Konfliktlösungsverfahren innerhalb von Unternehmen bringt daher nicht nur Vorteile für die vom Konflikt betroffenen Parteien, sondern zusätzlich auch konkrete Vorteile für das gesamte Unternehmen. Neben der Senkung der internen Konfliktkosten kommt es zu einer Reduzierung der nachteiligen Folgen von unbehandelten Konflikten. Die Durchführung von Mediationsverfahren im Unternehmen wirkt nachhaltig Motivations- und Produktivitätsverlusten, krankheitsbedingten Fehlzeiten bis hin zu inneren oder tatsächlichen Kündigungen, Neubesetzungs- und Einarbeitungskosten etc. entgegen.

Die Installation von Konfliktmanagementprogrammen in Unternehmen geht damit weit über die bloße Konfliktbearbeitung hinaus und nimmt eine ethische Dimension an.<sup>9</sup> Das Konfliktmanagement ist als Instrument der werteorientierten Unternehmensführung zuzuordnen.<sup>10</sup> Hierzu sollen in Zukunft weitere Anreize geschaffen werden, wie z.B. die freiwillige Selbstverpflichtung zur Unterzeichnung eines Conflict Management Codex.<sup>11</sup> Durch eine öffentlich bekannt gemachte Selbstverpflichtung soll ein Unternehmen das Signal aussenden, dass „es die Sinnhaftigkeit von außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahren grundsätzlich anerkennt und gewillt ist, für deren Einsatz zu votieren, wenn es der Überzeugung ist, dass dies seinen Interessen besser dient als die Anwendung von ‚konventionellen‘ Verfahren“.<sup>12</sup>

#### **V. Mediation aus anwaltlicher Sicht**

Im anwaltlichen Bereich haben sich fachspezifische Vereinigungen herausgebildet, in denen man sich gegenseitig über stattgefundenene Mediationen berichtet und diese analysiert, gleichzeitig wird dadurch die regelmäßige Fortbildung der Fähigkeiten des Mediators gewährleistet. Der Austausch zwischen Rechtsanwaltsmediatoren ergibt, dass die Anzahl der nachgefragten Mediationen sich nur langsam erhöht. Der Grund dafür kann nur vermutet werden, da eine repräsentative Untersuchung darüber bisher noch nicht vorliegt.

Möglicherweise liegt die trotz steigender Bekanntheit noch geringe Nachfrage nach Mediation daran, dass der Versuch einer Mediation vor Klageerhebung gesetzlich nur als Sollvorschrift ausgestaltet ist<sup>13</sup>, der

Versuch also nicht zwingend durchgeführt werden muss. Möglicherweise bevorzugen Rechtsanwälte, die nicht als Mediatoren ausgebildet sind, das streitige Verfahren, da sie sich dabei nicht der Konkurrenz des Mediators ausgesetzt sehen. Der Rechtssuchende kann oftmals für sich selbst nur schwer beurteilen, ob das Mediationsverfahren für ihn sinnvoller wäre. Aber auch in den Fällen, in denen sowohl der Rechtssuchende als auch sein anwaltlicher Interessenvertreter die Möglichkeit eines Mediationsverfahrens erwägen, findet häufig keine Mediation statt, wenn der Mandant Macht und Stärke durch ein Gerichtsurteil belegen will oder auch wenn die durch einen Konflikt hervorgerufenen Emotionen den Mandanten daran hindern, sich innerhalb eines Mediationsverfahrens mit seiner Konfliktpartei auf dieselbe Kommunikationsebene zu begeben. Darüber hinaus ist nicht außer Acht zu lassen, dass die Bereitschaft zur Mediation auf beiden Seiten der in Streit befindlichen Parteien vorhanden sein muss. Häufig werden die Vorteile einer Mediation seitens einer der Konfliktparteien erkannt, die andere Konfliktpartei scheut hingegen die Möglichkeit der außergerichtlichen Streitbeilegung, weil während des Streits erfolgte Verletzungen sie daran hindern, die eigene Verantwortung für die Lösung des Konflikts zu übernehmen und zur Lösungsfindung aktiv beizutragen. Psychologische Aspekte, die die Mediationsbereitschaft des Einzelnen bedingen, sind persönlichkeitsbedingt und verhindern vielfach, die Mediation überhaupt in Betracht ziehen zu können. Der Zugang des Mediators zur zweiten Partei des Konflikts, die den Mediator eben nicht im ersten Schritt beauftragt, bleibt häufig verschlossen, da dem Mediator gar nicht erst die Gelegenheit gegeben wird, über den Ablauf des Mediationsverfahrens zu informieren, die Vorteile zu erklären und somit die Scheu vor dem Verfahren zu nehmen.

Als erfolgreiche Auswirkung des Mediationsgesetzes ist hervorzuheben, dass Rechtsanwälte mit Mediationsausbildung sich bei der Bearbeitung ihrer Mandate vielfach mediativer Methoden bedienen, sei es bei der Klärung der Interessen des Mandanten, bei der Begleitung von dessen selbstkritischer Reflexion oder bei der Strukturierung von Verhandlungen. Aufgrund ihrer Mediationsausbildung können Rechtsanwälte die kontradiktorische Mandatsführung durch eine kooperative Mandatsführung ergänzen oder ersetzen. Ein Austausch mit Rechtsanwaltsmediatoren bestätigt, dass eine Mediationsausbildung die Mandatsführung erleichtert und zu für den Mandanten zufriedenstellenderen Ergebnissen führt.

## **VI. Mediation in der Juristischen Ausbildung**

Es bleibt zu erwähnen, dass die Mediation an den Universitäten im Rahmen des juristischen Studiums nunmehr als Schlüsselqualifikation angeboten wird. Soweit diese in Anspruch genommen wird, wird dies zu einem Umdenken der Studierenden dahin gehend führen, dass es neben dem streitigen Verfahren andere Verfahren gibt, um Konflikte zu lösen.

### **C. Zusammenfassung**

Es ist in Deutschland seit Inkrafttreten des Mediationsgesetzes viel getan worden, um die Mediation zu fördern, sei es durch die Ausbildung von Mediatoren, durch die Gründung von Verbänden, die die Möglichkeit einer außergerichtlichen Streitbeilegung bekannter gemacht haben, durch die Einbeziehung der Mediation in die juristische Ausbildung, durch das Angebot der Erledigung zuvor streitiger Verfahren durch einen Güterichter und durch den Versuch, das Mediationsverfahren durch eine prozessuale Sollvorschrift dem Klageverfahren vorzuschalten. Besonders erfolgreich ist die Einbeziehung der Mediation in Unternehmen als Instrument des Konfliktmanagements und der werteorientierten Unternehmensführung.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass die sog. Anwaltsmediatoren keine deutliche Tendenz verzeichnen können, dass bei dem Rechtssuchenden und bei der mit ihm in Konflikt stehenden Partei ein gemeinsamer Wunsch nach Mediation besteht. Der gemeinsame Wunsch nach Mediation setzt ein Mindestmaß an Kommunikation zwischen den Parteien voraus, das gerade durch die Konfliktsituation häufig nicht existiert. Es sind nach wie vor wenige Fälle, in denen ein Mediationsverfahren zustande kommt. Es bleibt daher zukünftig weiterhin die Aufgabe, im breiten Bewusstsein zu verankern, dass Konflikte nicht streitig entschieden werden müssen, sondern dass die Konfliktparteien für sich erkennen, dass sie selber darüber bestimmen können, wie ein Streit für beide Parteien zufriedenstellend gelöst werden kann. Überzeugend dafür, eine win-win-Lösung für beide Seiten herbeizuführen, sind die Merkmale des Mediationsverfahrens, nämlich die Freiwilligkeit, Selbstverantwortlichkeit und Vertraulichkeit sowie der vielseitige Nutzen der Mediation wie beispielsweise die Kosten- und Zeitersparnis, die umfassende Einbeziehung nicht nur der Rechtspositionen, sondern aller Interessen der Konfliktparteien sowie die Zukunftsgerichtetheit durch Wiederherstellung der Kommunikation.

### **D. Literaturempfehlungen**

PWC/EUV (Hrsg.), Konfliktmanagement in der deutschen Wirtschaft - Entwicklungen eines Jahrzehnts, Frankfurt am Main 2016, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017.

## **Fußnoten**

- 1) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 22.
- 2) Kammermitteilungen RAK Düsseldorf 3/2016, S. 161, 162.
- 3) Z.B.: Statistisches Bundesamt 2015: 6.142 erledigte Verfahren vor dem Güterichter der Amtsgerichte im Verhältnis zu den insgesamt erledigten 1.119.504 Verfahren vor den Amtsgerichten.
- 4) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 38.
- 5) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 40.
- 6) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 57.
- 7) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 72.
- 8) Dr. Jürgen Klowitz, Best Practice Konflikt (Kosten)-Management 2012, S. 36.

- 9) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 29.
- 10) Vgl. auch: Studie PWC und Viadrina 2013.
- 11) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 84.
- 12) PWC Studie 2015, abrufbar unter: <http://www.pwc.de/de/risk/assets/studie-konfliktmanagement-160916.pdf>, zuletzt abgerufen am 09.06.2017, S. 84.
- 13) § 253 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO.