

Mediation – clevere Konfliktlösung mit Perspektive

von Dr. Stefan Tüngler und Dr. Robert Germund

Mediation (lat. *mediare*) bedeutet vermitteln. Der Mediator unterstützt die Parteien bei der Suche nach einer für beide Seiten akzeptablen Lösung, wobei er – anders als ein Richter – grundsätzlich weder Entscheidungsgewalt hat noch konkrete Lösungsvorschläge unterbreiten darf. Ihm obliegt die moderierende Begleitung der Verhandlungen zwischen den Parteien, um diese an die selbstständige Entwicklung von Lösungsansätzen heranzuführen.

Was kennzeichnet ein Mediationsverfahren?

Mediationsverfahren zeichnen sich durch ihre (a) Freiwilligkeit, (b) Strukturiertheit und (c) Vertraulichkeit aus.

- a. Mediationsverfahren sind freiwillig. Genauso wie die Parteien allein darüber entscheiden, ob sie ein solches Verfahren überhaupt durchführen wollen, steht es ihnen jederzeit frei, es wieder zu beenden. Auch die Rahmenbedingungen werden von den Parteien selbst festgelegt. Jedes Mediationsverfahren beginnt mit dem Abschluss einer (privatrechtlichen) Mediationsvereinbarung, die den zeitlichen Ablauf ebenso regeln kann wie die Art der Verhandlungsführung durch den Mediator, einen möglichen Schlichtungsspruch, die Hemmung laufender Verjährungsfristen und nicht zuletzt die Vergütung des Mediators.
- b. Mediationsverfahren haben eine klare Struktur. Die Mediation beginnt mit einer Schilderung des Konflikts durch beide Parteien. Anschließend geht es um die Ermittlung der hinter diesem Konflikt stehenden Interessen und Beweggründe der Parteien. Alsdann erfolgt eine Analyse und Bewertung dieser Interessen vor dem Hintergrund des in Rede stehenden Konflikts. Die Mediation schließt mit der Zusammenfassung der entwickelten Lösungsmöglichkeiten, teilweise in der Form eines Vergleichsvertrags.
- c. Mediationsverfahren beruhen auf Vertraulichkeit. Die vom Mediator und von den in das Mediationsverfahren eingebundenen Personen erlangten Informationen müssen – auch im Falle eines späteren Gerichtsverfahrens – vertraulich behandelt werden.

Das Tätigkeitsfeld eines Mediators

Das Tätigkeitsfeld eines Mediators ist vielschichtig. Zum einen gibt es kaum einen Wirtschaftsbereich, in dem Auseinandersetzungen einer Mediation nicht zugänglich sind. Zum anderen steht im Vordergrund eines Mediationsverfahrens nicht – wie in herkömmlichen Streitverfahren – die Beantwortung von Schuld- und Beweisfragen in Bezug auf einen abgeschlossenen Sachverhalt, sondern der Blick wird in die Zukunft gerichtet: Was wollen die Parteien künftig erreichen? Wem sind welche Punkte besonders wichtig, welche weniger?

Welche Lösungsansätze kommen in Betracht? Der Mediator motiviert dabei zur unbefangenen Ideensammlung genauso wie er zur realistischen Einschätzung des Ausgangs eines alternativ denkbaren Gerichtsverfahrens mahnt.

Außerdem muss er bei den Parteien das Interesse an der Entwicklung einer ebenso kreativen wie zielführenden Lösung wecken und durch eine führende und lenkende Begleitung der Gespräche zwischen den Parteien diese bei der eigenständigen Suche nach Einigungsmöglichkeiten unterstützen.

Durch die Tätigkeit als Mediator kann der Anwalt daher seine juristischen Kenntnisse um psychologische Fertigkeiten, insbesondere um spezielle Kommunikationstechniken, ergänzen. Er kann individuell auf den konkreten Konflikt und die jeweiligen Konfliktparteien eingehen, sodass die Tätigkeit ebenso kreativ wie abwechslungsreich ist. Im Idealfall gelingt es ihm, den Blick der Parteien auf die Planung der künftigen Zusammenarbeit zu lenken, sodass nach Abschluss der Mediation die Beziehung zwischen ihnen noch gestärkt wird. Selbst derjenige, der die Mühen einer Mediationsausbildung auf sich genommen hat, später dann aber doch in einem ganz anderen Bereich tätig ist, wird vielfach auf die im Rahmen der Ausbildung gewonnenen Kenntnisse zu Verhandlungsstrategien und -techniken zurückgreifen können.

Warum ist die Mediation noch nicht so verbreitet?

In vielen Fällen besteht die Schwierigkeit weniger in der Durchführung des eigentlichen Mediationsverfahrens, als vielmehr darin, die Parteien an ein solches Verfahren überhaupt erst heranzuführen. Dabei geht es zunächst ganz allgemein darum, Mediationsverfahren als Alternative zu Gerichtsverfahren stärker in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken. Im konkreten Konflikt muss es dem Anwalt darüber hinaus aber auch gelingen, die regelmäßig konfrontative Ausgangslage so zu entschärfen, dass eine kooperative Arbeitsatmosphäre entsteht. Erleichtert wird dies in Fällen der Co-Mediation. Co-Mediation bedeutet, dass die Mediationsverhandlung von zwei Mediatoren geführt wird. Der Vorteil eines solchen Verfahrens liegt darin, dass sich die Mediatoren hinsichtlich ihrer persönlichen und fachlichen Eigenschaften ergänzen und auf diese Weise gemeinsam das Vertrauen der Parteien gewinnen können.

Hinzu kommt, dass keinesfalls jeder Konflikt für ein Mediationsverfahren geeignet ist. Insbesondere bei nur flüchtigen geschäftlichen Kontakten ist ein Mediationsverfahren häufig zu aufwändig. Ebenso bleiben nicht verhandelbare Bereiche hoheitlichen Handelns – wie etwa das Steuerrecht – einer mediativen Konfliktlösung verschlossen.

Schließlich stellt die Mediation auch eine Herausforderung für den Mediator dar. Er darf Argumente grundsätzlich nicht selbst bewerten und den Parteien nicht die von ihm bevorzugte Lösung aufdrängen, sondern muss diese inhaltlich selbstständig handeln lassen. Die Schwierigkeit für den Mediator besteht somit darin, Distanz zu wahren und auf die Einhaltung des Verfahrensgerüsts zu achten. Das fällt Anwälten, die als unabhängiges Organ der Rechtspflege vornehmlich als Parteivertreter agieren, nicht immer leicht.

Co-Mediation: Chance zur fächerübergreifenden Zusammenarbeit

Die steigende Komplexität der Konflikte stellt hohe Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten der Mediatoren. Die fächerübergreifende Kooperation, das heißt eine Zusammenarbeit von Mediatoren ungleicher Grundberufe, wird immer bedeutsamer. Diese Zusammenarbeit wiederum ermöglicht die Nutzung von Synergiepotenzialen.

Zugleich erfordert die erfolgreiche mediative Konfliktbewältigung neben der theoretischen Vertrautheit mit den Arbeitsweisen eines Mediators praktische Erfahrungen. Diese können auch in Form einer Co-Mediation durch die Zusammenarbeit eines erfahrenen Mediators mit einem Ausbildungskandidaten erfolgen.

Wenn auch mit dem Begriff der Co-Mediation weder ein feststehendes noch ein einheitliches Tätigkeitsbild in Deutschland verbunden ist, so zeigt sich dennoch, dass sich auch in Mediationsverfahren spannende und herausfordernde Aufgaben an der Schnittstelle von Recht und verbundenen Disziplinen ergeben.

Ausbildung

Die Ausbildung zum Mediator ist gesetzlich nicht geregelt. Das Mediationsgesetz beschränkt sich auf die Pflicht des Mediators, in eigener Verantwortung durch geeignete Ausbildung und regelmäßige Fortbildung sicherzustellen, dass er über die theoretischen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen verfügt, um die Parteien sachkundig durch eine Mediation zu führen. Für den zertifizierten Mediator werden strengere, in einer separaten Rechtsverordnung noch festzulegende Anforderungen gelten. Für Rechtsanwälte gilt die Reglementierung des § 7a BORA. Hiernach darf sich als Mediator nur bezeichnen, wer durch geeignete Ausbildung nachweisen kann, dass er die Grundsätze des Mediationsverfahrens beherrscht.

Fazit

Mediation ist mehr als ein unkonventionelles Streitbelegungsverfahren. Sie kann eine gewinnbringende Alternative zu traditionellen Gerichtsverfahren sein, weil sie die Parteien stärker einbezieht und den Schwerpunkt der Konfliktlösung auf die Gestaltung der Zukunft legt. Zwar ist die Mediation kein Allheilmittel für jeden Konflikt, allerdings räumt sie den Konfliktparteien in geeigneten Fällen eine zusätzliche Möglichkeit zur Konfliktbereinigung ein. Für Juristen ist die Mediation ein weites Betätigungsfeld, das ihnen vielseitige Perspektiven bietet.

entnommen aus: "Perspektiven für Juristen 2015"
aus der Reihe e-fellows.net wissen