

## Gesichtspunkte

des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft  
zur Stellungnahme des Bundesrates zum MediationsG-E vom 18.03.2011, der Gegenstellungnahme der Bundesregierung  
vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011

---

## Gesichtspunkte

### des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft

zur Stellungnahme des Bundesrates vom 18. März 2011 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung (nachfolgend auch abgekürzt als „MediationsG-E“), zur Gegenstellungnahme der Bundesregierung vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011.

### Der Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft

Der Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft (nachfolgend „Round Table“) ist ein verbandsunabhängiges Forum von Repräsentanten deutscher Unternehmen im Bereich der Mediation und anderer Formen des Konfliktmanagements. Gegründet im Frühjahr 2008, zählen zu seinen aktuellen Mitgliedsunternehmen unter anderem die SAP AG, die E.ON Kernkraft GmbH, die AUDI AG, Siemens AG, die Deutsche Bahn AG, EnBW AG, die Bayer AG, die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V., die Bombardier Transportation GmbH und die E-Plus-Gruppe. Die wissenschaftliche Begleitung des Round Table erfolgt durch die Europa Universität Viadrina, Frankfurt/Oder und das dort angesiedelte Institut für Konfliktmanagement. Das Alleinstellungsmerkmal dieses Kreises im Vergleich zu anderen Vereinigungen resultiert daraus, dass er die Innenperspektive der Unternehmen abbildet und sich mithin an den Erfordernissen und Zielsetzungen der potentiellen Nachfrager orientiert. Der Round Table fungiert somit als „Sprachrohr“ deutscher Wirtschaftsunternehmen und bringt deren spezifische Nutzersicht zum Ausdruck.

### Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 18. März 2011 zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung unter Ziffer 6 gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, wie auf anderem Wege als durch die alleinige Beurteilung des Mediators sichergestellt werden kann, dass dieser über eine fachliche Grundqualifikation und gegebenenfalls Zusatzqualifikation für Spezialbereiche verfügt. Weiterhin hat der Bundesrat in dieser Stellungnahme unter Ziffer 7 gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob grundlegende Standards der Aus- und Fortbildung der Mediatorinnen und Mediatoren gesetzlich geregelt werden sollen.

## Gesichtspunkte

des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft  
zur Stellungnahme des Bundesrates zum MediationsG-E vom 18.03.2011, der Gegenstellungnahme der Bundesregierung  
vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011

---

### Anliegen des Round Table

Ergänzend zu der Gegenstellungnahme der Bundesregierung vom 05.04.2011 sowie unter Berücksichtigung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung vom 01.04.2011 ist es dem Round Table ein Anliegen, dass im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu Artikel 1 (§ 5 MediationsG) folgende Gesichtspunkte nicht unberücksichtigt bleiben:

1. Fokus der Mediationsrichtlinie 2008/52/EG auf grenzüberschreitende Streitigkeiten;
2. Fokus der Mediationsrichtlinie 2008/52/EG auf Streitigkeiten in Zivil- und Handelssachen;
3. Belange innerbetrieblicher Mediationen;
4. Vermeidung einer „Zwei-Klassen“ Gesellschaft von Mediatoren

Diese Gesichtspunkte sollen nachfolgend näher erläutert werden:

#### **1. Grenzüberschreitende Streitigkeiten dürfen nicht aus dem Fokus geraten**

Mit dem Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung soll dem Umsetzungserfordernis gemäß Artikel 12 der Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen („Mediationsrichtlinie“) nachgekommen werden. Insofern sollte bei der Betrachtung der Erforderlichkeit, aber auch der Vor- und Nachteile der Einführung von Zulassungs-, Anerkennungs- oder Gütesiegelmodellen, die Ausrichtung dieser Richtlinie nicht aus dem Auge verloren werden.

Nach Artikel 1 Abs. 2 Mediationsrichtlinie gilt diese für grenzüberschreitende Streitigkeiten, bei denen nach Artikel 2 Mediationsrichtlinie die Medianden ihren Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten haben. Bei derartigen Streitigkeiten wird für die Medianden bei der Auswahl des Mediators dessen Nationalität oder kultureller Hintergrund sicher eine gewichtige Rolle spielen. Sollten sich die Medianden, wie

## Gesichtspunkte

des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft  
zur Stellungnahme des Bundesrates zum MediationsG-E vom 18.03.2011, der Gegenstellungnahme der Bundesregierung  
vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011

---

dies in solchen Fällen häufig geschieht, auf einen Mediator aus einem Drittstaat einigen, könnte dies, ohne dass es den Parteien bewusst ist, zu erheblichen Rechtsnachteilen führen. Dies einerseits dann, wenn das MediationsG schon über die Definition der Mediation nur auf solche Verfahren unter Beteiligung eines anerkannten/zugelassenen Mediators anwendbar wäre mit der sicher europarechtswidrigen Konsequenz des Verlustes der Vorteile hinsichtlich Vertraulichkeit, Verjährung und Vollstreckbarkeit. Gleiches würde gelten, wenn zwar das Verfahren noch als Mediation gelten würde, der Mediator aber mangels Anerkennung oder Zertifikat später die Aussage nicht verweigern darf oder gar zu einer Aussage verpflichtet ist.

Auch bei grenzüberschreitenden Wirtschaftsmediationen wird zur Wahrung der Allparteilichkeit (aber auch zur Vermeidung kulturell bedingter Missverständnisse und Fehlinterpretationen) häufig von interkulturell zusammengestellten Co-Mediators Gebrauch gemacht. Beispielsweise ist es nahe liegend, dass die Parteien sich bei einer Streitigkeit zwischen einem deutschen und einem englischen Unternehmen auf einen deutschen und einen englischen Mediator einigen, die als Co-Mediators tätig werden. Dieser Beispielsfall – der sich natürlich auch in beliebiger anderer Konstellation zum EU-Ausland bilden ließe – wirft eine Reihe von Fragen auf, die durch ein „Zwei-Klassen-System“ nicht gelöst, sondern eher provoziert würden<sup>1</sup>.

Gesetzt den Fall, die Mediation fände in Deutschland statt und der bundesdeutsche Mediator wäre nach deutscher Gesetzeslage „privilegiert“, wohingegen sein englischer Kollege die hierfür erforderlichen (weil ggf. nach englischem Recht auch nicht geforderten) Voraussetzungen nicht oder nicht eindeutig erfüllt:

- Wäre es der Förderung der grenzüberschreitenden Mediation dienlich oder hinderlich, wenn sich der deutsche Mediator im Falle eines sich anschließenden (bundesdeutschen) Gerichtsverfahrens infolge seiner „privilegierten Stellung“ auf ein Zeugnisverweigerungsrecht berufen könnte, sein englischer Kollege hingegen nicht?
- Wie wäre dem Vorwurf zu begegnen, eine solche Ungleichbehandlung sei als Verletzung des von der Dienstleistungsrichtlinie der EU geforderten freien Dienstleistungsverkehrs zu werten?
- Wie wäre die vorgenannte Frage zu beantworten, wenn sich infolge der beschriebenen Unsicherheiten rechtlicher Art eine Mediationspraxis herausbildet, die faktisch zur Nichtberücksichtigung von EU-Ausländern als Mediatoren für bundesdeutsche Mediationen führt?
- Ist der Umstand, dass die Parteien der Mediation sich in dem genannten Beispielsfall – oder in ähnlich gelagerten Fällen – ggf. erst im Wege einer tiefgrei-

---

<sup>1</sup> Siehe hierzu bereits umfassend: Positionspapier der deutschen Wirtschaft zur Umsetzung der EU-Mediationsrichtlinie, ZKM 2009, Seite 147 ff., abrufbar auch auf der Homepage des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft:  
<http://www.rtmkm.de/src/RoundTableZKM0509.pdf>

## Gesichtspunkte

des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft  
zur Stellungnahme des Bundesrates zum MediationsG-E vom 18.03.2011, der Gegenstellungnahme der Bundesregierung  
vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011

---

fenden, umfassenden und zeitintensiven Recherche vergewissern müssten, ob sie ohne - u.U. erhebliche – Rechtsnachteile auf einen Mediator aus dem EU-Ausland zurückgreifen „dürfen“, der Förderung der grenzüberschreitenden Mediation zu- oder abträglich?

- Wie ließe sich der Aufbau bürokratischer Hürden (Zulassung, Anerkennung, Gütesiegel) für den Dienstleistungsbereich der Mediation mit der verpflichtenden, unmittelbar gegenläufigen Vorgabe der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie zur Erleichterung des freien Dienstleistungsverkehrs vereinbaren, zumal bei Abwesenheit jeglichen diesbezüglichen Handlungsbedarfs?

Steht nach Vorgesagtem nicht zu befürchten, dass sich die Parteien bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten zur Vermeidung von Nachteilen bewusst gegen den Mediationsstandort Deutschland entscheiden würden? Wir würden es daher im Sinne der positiven Kampagne „Law - made in Germany“ begrüßen, wenn keine Hürden für die Nutzung der Mediation in Deutschland in Form von Zugangsbeschränkungen für Mediatoren geschaffen werden.

## 2. Mediationen in Zivil- und Handelsstreitigkeiten bedürfen keinem Anerkennungs- oder Zertifizierungserfordernis für Mediatoren

Nach Artikel 1 Mediationsrichtlinie gilt die Richtlinie bei Streitigkeiten in Zivil- und Handelssachen. Gerade in solchen Streitigkeiten bedarf es jedoch keiner Reglementierung der Zugangsvoraussetzungen unter Qualitätsgesichtspunkten. Dies ergibt sich aus einem Vergleich mit Schiedsgerichtsverfahren und der zu Recht nicht bestehenden Reglementierungen der Zulassung oder Anerkennung von Schiedsrichtern. Im Schiedsgerichtswesen hat sich über Jahre bewährt, die Qualitätssicherung über den Marktmechanismus zu gewährleisten (vgl. hierzu ausführlich Risse/Bach SchiedsVZ 2011, 14 (17)). In voller Übereinstimmung mit Erwägungsgrund Nr. 17 der Mediationsrichtlinie – der explizit den Rückgriff auf marktgestützte Lösungen erlaubt - plädieren wir dafür, von Anerkennungs-, Zulassungs- oder Gütesiegelmodellen Abstand zu nehmen. Nicht ein einziges Mediationsverfahren der im Round Table organisierten Unternehmen ist jemals dadurch erschwert oder gar verhindert worden, dass kein hoch qualifizierter Mediator zur Verfügung stand. Wir sehen gerade in dem gut funktionierenden, von wechselseitig belebendem Konkurrenzdruck geprägten Aus- und Fortbildungsmarkt ein wesentliches Qualitätsmerkmal, welches durch Restriktionen nicht gestärkt, sondern geschwächt werden könnte.

### **3. Für die innerbetriebliche Konfliktbeilegung wäre ein Anerkennungs- oder Zertifizierungserfordernis für Mediatoren hinderlich**

Innerbetriebliches Konfliktmanagement gewinnt zunehmend an Bedeutung. Schon heute hat die überwiegende Zahl von Wirtschaftsmediationen innerbetriebliche Konflikte zum Gegenstand. Hierbei wird oftmals auf einen Pool unternehmens- bzw. konzernangehöriger Mediatoren zurückgegriffen. Die Vorteile eines solchen Ansatzes liegen auf der Hand: Auf Basis unternehmens- oder konzernspezifisch zugeschnittener Aus- und Fortbildungserfordernisse agieren „Inhouse-Mediatoren“ in unterschiedlichsten innerbetrieblichen Konfliktkonstellationen als interne, aber gleichwohl neutrale dritte Vermittler. Auf diesem Wege ist einerseits gewährleistet, dass Mediatoren zum Einsatz kommen, denen unternehmensspezifische Usancen und ungeschriebene, aus der jeweiligen Unternehmenskultur ableitbare „Spielregeln“ bekannt und vertraut sind, dass sie dabei aber in gleicher Weise den Verfahrensprinzipien der Mediation, insbesondere der Vertraulichkeit und Allparteilichkeit, unterliegen, wie es bei einem externen Mediator der Fall ist. Vor diesem Hintergrund etabliert sich die innerbetriebliche Mediation zunehmend als integraler Bestandteil eines modernen betrieblichen Konfliktmanagementsystems<sup>2</sup> – mit Blick auf die Konfliktlösung in arbeitsrechtlichen Konstellationen im Übrigen auch hier mit vielfach justizentlastender Wirkung.

Gesetzliche Anerkennungs- und Zulassungserfordernisse würden dazu führen, dass zukünftig nicht mehr das Unternehmen selbst die erforderlichen und individuell passenden Ausbildungs- und Qualitätsstandards festlegt, sondern diese in allgemeingültiger Form legislativ vorgegeben werden.

### **4. Anerkennungs- oder Zertifizierungserfordernisse führen unnötiger Weise zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ von Mediatoren**

Ganz nachdrücklich plädiert der Round Table dafür, von einer Verknüpfung etwaiger Anerkennungs-, Zulassungs- oder Gütesiegelmodelle mit gesetzlichen Privilegierungen (z.B. im Hinblick auf ein Zeugnisverweigerungsrecht oder die Verjährung) abzusehen. Aus Nutzersicht wäre die Statuierung einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“, in welcher lediglich anerkannte, zugelassene oder mit einem Gütesiegel versehene Mediatoren ihren Auftraggebern die Sicherheit vermitteln könnten, in den Genuss gesetzlicher Privilegien zu kommen, nicht nur nicht hilfreich, sondern

---

<sup>2</sup> Vgl. hierzu jüngst die Studie „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“, herausgegeben von der Europa Universität Viadrina und PricewaterhouseCoopers, 2011, zur innerbetrieblichen Mediation dort insbesondere die Seiten 34 ff.

## Gesichtspunkte

des Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft  
zur Stellungnahme des Bundesrates zum MediationsG-E vom 18.03.2011, der Gegenstellungnahme der Bundesregierung  
vom 05.04.2011 sowie zum MediationsG-E der Bundesregierung vom 01.04.2011

---

vielfach geradezu kontraproduktiv.

Aus Sicht der im Round Table vertretenen Unternehmen würde eine zukünftige gesetzliche Differenzierung zwischen privilegierten und nicht privilegierten Mediatoren (und Mediationen) zudem die Sorge begründen, dass die unternehmerisch notwendigen Freiheitsgrade zur Beauftragung des individuell gewünschten und für den jeweiligen Konflikt bestgeeigneten (externen) Mediators jedenfalls faktisch stark eingeschränkt werden könnten (soweit dieser Mediator zwar das volle Vertrauen des Unternehmens genießt, aber mangels Erfüllung rein formeller Voraussetzungen nicht in den Genuss gesetzlicher Privilegien käme).

### Fazit:

Die Einführung eines Zulassungs-, Anerkennungs- oder auch eines Gütesiegelmodells ist sachlich nicht gerechtfertigt, angesichts des hohen Qualitätsstandards der bundesdeutschen Aus- und Fortbildung in keiner Weise erforderlich und würde zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen, die dem eigentlichen Zweck der Richtlinie – der Förderung der grenzüberschreitenden Mediation – mehr schaden als nutzen.

Zudem besteht die Gefahr – worauf die Gegenstellungnahme der Bundesregierung zur Stellung des Bundesrates zu Recht hinweist – eines nur mit erheblichem bürokratischem Aufwand handhabbaren überregulierenden Eingriffs in eine noch in der Entwicklung befindliche Konfliktbereinigungsmethode. Ein solcher Eingriff könnte das aktuelle Gesetzgebungsverfahren in einem zentralen Punkt ohne Not rechtlich gleich einer doppelten Gefahr aussetzen: nämlich einerseits dem Verdikt der Verletzung der verfassungsrechtlich geschützten Berufsfreiheit und andererseits dem – wie ausgeführt – kaum zu widerlegenden Vorwurf, die europarechtlich verbindlich vorgegebene Zielsetzung, nämlich die Förderung der grenzüberschreitenden Mediation in Zivil- und Handelssachen, verfehlt zu haben.

Der Round Table sieht daher die in Bezug auf § 5 MediationsG unveränderte Regelung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung vom 01.04.2011 für interessengerecht und ausreichend an und begrüßt insbesondere, dass auf die Einführung gesetzlicher Marktzutrittsschranken in Form von Anerkennungs-, Zulassungs- oder Gütesiegelmodellen weiterhin verzichtet wird. Wir sind überzeugt, dass die Qualität der Mediationsausbildung, die selbstverständlich auch aus der Nutzerperspektive der Unternehmen eine große Rolle spielt, im Wege des gewählten marktorientierten Ansatzes und gerade durch die Vielfalt an konkurrierenden Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten sichergestellt ist.