



Stellungnahme

des

Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft

zu den in der Mediationskonferenz des BMJV vom 28. Mai 2021 „Stärkung der Mediation: Qualitäts- und Reputationssteigerung durch mehr staatliche Regulierung?“ aufgeworfenen Fragen

Der Round Table Mediation und Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft (nachfolgend „Round Table“ genannt) verbindet seit seiner Gründung im Jahr 2008 zahlreiche Unternehmen der deutschen Wirtschaft, die sich die Förderung der Mediation und anderer Formen alternativer Konfliktlösungsverfahren zum Ziel gesetzt haben. Er versteht sich in diesem Bereich zum einen als ein Forum zum Austausch und gegenseitiger Unterstützung und kann damit auf die gesamte Erfahrungsbreite der beteiligten Unternehmen zurückgreifen. Der Round Table setzt sich zum anderen aktiv dafür ein, Mediation und andere alternative Konfliktlösungsverfahren durch Förderung von deren Kenntnis, Akzeptanz und Praxis als wichtigen Baustein eines modernen Konfliktmanagements zu etablieren. Bei der Verfolgung dieser Ziele ist es ein Alleinstellungsmerkmal des Round Table, auf die gebündelte unternehmerische Perspektive seiner Mitglieder und deren Mitarbeitenden als (potentielle und tatsächliche) Nachfrager und Nachfragerinnen von Konfliktlösungsverfahren zurückzugreifen. Denn während die etablierten Mediationsverbände als Interessenvertreter grundsätzlich die Anbieterseite von Mediationen abbilden - was vielfach zugleich die Perspektive der Anbieterseite von Mediationsausbildungen beinhaltet-, interessiert den Round Table die konsequente Ausrichtung des Themas Mediation an den Anforderungen und Zielen der Nutzer und Nutzerinnen von (Wirtschafts-)Mediation. Es ist dem Round Table daher ein besonderes Anliegen, gerade aus der von ihm vertretenen Nutzerperspektive zu den Themen der Mediationskonferenz und den dort diskutierten Fragen und Vorschlägen nachfolgend Stellung zu nehmen.

1. Bestandsaufnahme zur Mediation in Deutschland

Nach dem Bericht über die Evaluation des Mediationsgesetzes im Auftrag der Bundesregierung (Evaluationsbericht) aus dem Jahr 2017, der am 28. Mai 2021 erneut vorgestellt wurde, bewegt sich die Zahl der durchgeführten Mediationen auf einem gleichbleibenden, niedrigen Niveau, wobei sich die Mediationen überwiegend auf einige wenige Mediatorinnen und Mediatoren konzentrieren. Zudem bietet die Mediationstätigkeit nur geringe Verdienstmöglichkeiten. Viele Mediatorinnen und Mediatoren sind laut Evaluationsbericht in der Ausbildung tätig. Mediation selbst wird zumeist als Nebentätigkeit (42%) oder „nur ausnahmsweise“ (27%) oder sogar „nur noch gelegentlich“ (11%) ausgeübt. Nur 17% der Befragten bezeichnen die Tätigkeit als Mediator oder Mediatorin als Haupttätigkeit. Zugleich ist ein Viertel (25%) der

Befragungsteilnehmenden im Bereich der Mediationsausbildung tätig. Dabei ist der prozentuale Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder in der Gruppe derjenigen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet angeben, mit fast 50% besonders hoch und auch in der Gruppe mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet mit ca. 30% noch relativ hoch. Ein Befund, der auf die Bedeutung des Ausbildungsmarktes für Tätigkeit und damit Einkommen der Anbieterinnen und Anbieter von Mediation hinweist und für die Einordnung vieler aktuell erneut diskutierter Vorschläge und erhobener Forderungen wichtig ist.

Dort, wo Mediationen durchgeführt werden, geschieht dies laut Evaluationsbericht zu 49% innerhalb von Unternehmen und anderen Organisationen (26% Wirtschaftsbetriebe und ca. 23% andere), zu 22% in den Bereichen Familie und Partnerschaft, zu 10% bei Nachbarstreitigkeiten und zu 12% als „Wirtschaftsmediation“ (im Sinne von Mediation zwischen Unternehmen). Auch dies ein aus Sicht des Round Table bemerkenswerter Befund, weist er doch auf die Bedeutung hin, die der Mediation sowohl innerhalb von Organisationen generell als auch in dem vom Round Table repräsentierten Bereich der Wirtschaft (innerbetriebliche Mediation und Mediation zwischen Unternehmen: 61%) zukommt.

Zugleich ist aus Sicht des Round Table festzustellen, dass der Evaluationsbericht nur einen Teilbereich der Mediationswirklichkeit abbildet. Indem sich die dem Evaluationsbericht zugrunde liegende Befragung zur Datenerhebung im Wesentlichen an die Verbände gewandt hat, blieben nicht in einem Mediationsverband organisierte Mediatorinnen und Mediatoren außen vor (ca. 82% der Antwortenden waren in einem Verband oder einer vergleichbaren Institution organisiert, 18 % damit nicht). Vor dem Hintergrund, dass Unternehmen zusätzlich zum Einsatz externer Mediatorinnen und Mediatoren z.T. große interne Mediatorenpools aufbauen bzw. aufgebaut haben, deren Mitglieder oftmals gerade nicht in einem der Verbände organisiert sind und die mittlerweile einen Großteil der innerbetrieblich durchgeführten Mediationen mediieren, konnte ausgerechnet dieser wichtige Erfahrungsbereich innerorganisatorischer Mediatorinnen und Mediatoren keinen Eingang in den Evaluationsbericht finden. Fast noch verzerrender ist aus Sicht des Round Table, dass gerade die potentielle Nachfrageseite und damit die Nutzerperspektive keinen Eingang in den Evaluationsbericht gefunden hat. Der Evaluationsbericht allein kann daher keine ausreichende Grundlage für gesetzgeberische Maßnahmen sein.

Bezogen auf den Bereich der Wirtschaft lässt sich sicher konstatieren, dass das Inkrafttreten des Mediationsgesetzes zu keiner „Revolution“ in Sachen Mediation und anderer außergerichtlicher Konfliktlösungsverfahren geführt hat. Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) und die PriceWaterhouseCoopers AG haben im Rahmen eines langfristigen Forschungsvorhabens über einen Zeitraum von zehn Jahren (von 2005 bis 2015) die Entwicklungsprozesse im Konfliktmanagement deutscher Unternehmen begleitet und in einer Studienserie dokumentiert und ausgewertet. Die das Forschungsvorhaben abschließende fünfte Studie aus dem Jahr 2016 hat als zentrale Einsicht und Gesamtfazit der Studienserie formuliert, dass zwar die „Revolution“ ausgeblieben sei, an deren Stelle jedoch eine kontinuierliche „Evolution“ zu beobachten ist. Diese Evolution äußert sich auch in einer nachweisbar (teils deutlich) höheren Nutzung von Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktlösung durch Unternehmen des Round Table.

Wie dem Grußwort der Bundesjustizministerin zu entnehmen war, bestand die Motivation zur Durchführung der Mediationskonferenz in der Klärung der Frage nach der Notwendigkeit einer Stärkung und Förderung der Mediation und gegebenenfalls Möglichkeiten und Mittel dazu. Aus Sicht des veranstaltenden Bundesjustizministeriums ist verständlich, dass die

Möglichkeit der Stärkung der Mediation durch staatliche Regulierung im Vordergrund steht. Jedoch suggeriert die Bezugnahme auf Qualitäts- und Reputationssteigerung, dass es diesbezüglich Defizite gäbe, die es auszuräumen gilt. Insofern möchte der Round Table die Frage, ob es gegenwärtig tatsächlich ein Qualitäts- und/oder Reputationsproblem der Mediation gibt, vor die Klammer der Diskussion stellen.

2. Die bestehenden staatlichen Regelungen zur Qualitätssicherung und -kennzeichnung von Mediationsangeboten sind ausreichend

Ausgangslage sind die gesetzlichen Regelungen zur Qualitätssicherung und -kennzeichnung von Mediationsangeboten. Hier sind zum einen die Verfahrensgrundsätze des § 2 MediationsG und die Offenbarungspflichten und Tätigkeitsbeschränkungen des § 3 MediationsG zu nennen. Auch die Verschwiegenheitspflicht des § 4 MediationsG und das daraus folgende prozessuale Zeugnisverweigerungsrecht gehören in diesen Zusammenhang. Ein Verstoß gegen diese Pflichten hat haftungsbegründenden Charakter, so dass bereits diesen Regelungen eine qualitätssichernde Wirkung zukommt.

Eine erhebliche Bedeutung für die Qualitätssicherung hat zudem die Informationspflicht des § 3 Abs. 5 MediationsG. Hiernach sind Mediatorinnen und Mediatoren verpflichtet, die Parteien auf deren Verlangen über ihren fachlichen Hintergrund, ihre Ausbildung und ihre Erfahrung auf dem Gebiet der Mediation zu informieren. Die Parteien haben es also unmittelbar in der Hand, den Mediator und die Mediatorin auf ihre Kompetenz und Eignung für ihren spezifischen Konflikt „abzuklopfen“. Angesichts des in dem Evaluationsbericht festgestellten Missverhältnisses von Angebot und Nachfrage und der daraus folgenden Marktmacht der (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer ergibt sich dadurch ein hochwirksames Instrument zur Qualitätssicherung, das über den Ausweis von Formalia deutlich hinausgeht. Von diesem Instrument wird nach den Erfahrungen des Round Table zur Sicherung von Eignung und Qualität auch Gebrauch gemacht.

Unmittelbar qualitätssichernd stellen sich die §§ 5 und 6 MediationsG dar. Nach § 5 Abs. 1 MediationsG ist jeder Mediator und jede Mediatorin verpflichtet, die erforderlichen theoretischen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen durch eine geeignete Ausbildung und regelmäßige Fortbildung sicherzustellen. Über diese „einfachen Mediatorinnen und Mediatoren“ hinaus wird mit der ZMediatAusbV zudem ein Anreiz- und Gütesiegelmodell praktiziert. Der Round Table begrüßt nach wie vor ausdrücklich, dass der Gesetzgeber im Rahmen der §§ 5 und 6 MediationsG unter Verzicht auf Genehmigungserfordernisse oder Eintragungspflichten in ein Mediatorenregister etc. ein Nebeneinander von nicht zertifizierten und zertifizierten Mediatoren und Mediatorinnen ermöglicht. Die ZVMedAusV verstärkt diesen ohnehin schon erforderlichen Standard für Mediatorinnen und Mediatoren durch die weitere Spezifizierung der Fortbildungsverpflichtung und die Verpflichtung zur Supervision zu Beginn der Mediantentätigkeit. Aus Sicht des Round Table hat der Ordnungsgeber mit den in der ZMediatAusbV enthaltenen Vorgaben einen guten Ausgleich aus theoretischen Inhalten einerseits und praktischer Erfahrung und deren Reflexion andererseits sowie mit der Verpflichtung zu kontinuierlicher Fortbildung eine gute Grundlage zur Überprüfung und Entwicklung einer eigenen Persönlichkeit als Mediatorin und Mediator geschaffen. Es sind gerade diese Aspekte der „Haltung“ und Persönlichkeit der Mediatorinnen und Mediatoren, die bei der Eignung zur Mediantentätigkeit von mehr als drei Vierteln der Antwortenden des Evaluationsberichts als „sehr wichtig“ bewertet wurden (bei „Haltung“ sogar 83%), wohingegen u.a. die Zahl der Ausbildungsstunden als deutlich weniger wichtig, insbesondere weniger als „sehr wichtig“ eingestuft wurden.

a. Die ZMediatAusbV bedarf keiner Erhöhung der Ausbildungsstunden

Zur richtigen Einordnung der neuerlichen Diskussion über die Anzahl notwendiger Ausbildungsstunden ist ein kurzer Rückblick auf die Entstehungsgeschichte der Stundenzahl in der ZMediatAusbV und ein Vergleich der Ausbildungsanforderungen bei anderen Konfliktbeilegungsverfahren hilfreich:

- Aus Sicht des Round Table und der in ihm vertretenen Unternehmen ist zu konstatieren, dass die bundesdeutsche Aus- und Fortbildungslandschaft bereits vor Inkrafttreten des MediationsG als in Summe qualitativ hochwertig und keinesfalls von gravierenden – oder korrekturbedürftigen – Fehlentwicklungen geprägt wahrgenommen worden ist. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens beschäftigte sich ein vom BMJ geleiteter „Arbeitskreis Zertifizierung“ mit Ausbildungsinhalten und Ausbildungsstunden. Der Konsens des Arbeitskreises, dem auch die BRAK und die Mediationsverbände angehörten, war Grundlage der verabschiedeten ZMediatAusbV. Der Gesetzgeber hat sich mit guten Gründen für die Notwendigkeit von 120 h Ausbildung entschieden.
- Die Ausbildungsanforderungen für die Verfahrensleitenden anderer Konfliktbeilegungsverfahren als Mediation (ob Entscheidende oder Verhandlungsführende) reichen von einem abgeschlossenen Studium mit anschließendem, mehrjährigem Referendariat (staatliches Gerichtsverfahren) bis hin zu völlig fehlenden Voraussetzungen, und das selbst bei Entscheidungsverfahren (z.B. Schiedsgerichtsbarkeit und Adjudikation) und Hybridverfahren (z.B. Schlichtung). Es ist nicht festzustellen, dass staatliche Gerichtsverfahren durchweg qualitativ hochwertig und Schiedsgerichtsverfahren oder Schlichtungen beispielsweise grundsätzlich qualitätsarm wären. Vor diesem Hintergrund mutet es befremdlich an, wenn das Wohl und Wehe der Mediation von einer Ausbildungsverordnung abhängen soll.

Forderungen nach Veränderung der Ausbildungsverordnung für zertifizierte Mediatorinnen und Mediatoren müssten also zunächst begründen, dass die derzeitigen gesetzlichen Regelungen zur Sicherung und Kennzeichnung von Qualität nicht ausreichen. Da der Evaluationsbericht für eine solche Schlussfolgerung keine Grundlage bietet, dürfte der Ausgangspunkt der aufgetretenen Diskussion über die Qualität von Mediationsangeboten die „Frankfurter Erklärung“ der im sog. „Qualitätsverbund Mediation“ (QVM) organisierten Verbände sein. Dabei wird selbst dort ausdrücklich nicht von bestehenden Qualitätsdefiziten gesprochen, sondern lediglich das Ziel einer nachhaltigen Qualitätssicherung formuliert. Allerdings bleibt der QVM eine Begründung schuldig, weshalb die Nachhaltigkeit der aktuellen Regelungen zur Qualitätssicherung überhaupt in Frage steht. Der QVM bleibt ebenfalls eine Begründung schuldig, weshalb der geltende Ausbildungs- und Stundenkatalog plötzlich auf 200 Ausbildungsstunden erweitert werden sollte. Auch hierfür ergibt sich aus dem Evaluationsbericht keine Grundlage, im Gegenteil: Die Antwortenden haben bei der Frage der Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator der Zahl der Ausbildungsstunden eine deutlich untergeordnete Bedeutung zugemessen.

Dies entspricht auch der Erfahrung der Unternehmen des Round Table. In der Praxis spielen bei der Auswahl von Mediatorinnen und Mediatoren die Persönlichkeit und Haltung sowie Praxiserfahrung eine maßgebliche Rolle. In Abhängigkeit vom jeweiligen Konflikt - innerbetrieblich oder zwischen Unternehmen - können weitere Kriterien wie bspw. Vertrautheit mit Organisationen oder einschlägige Branchen- oder Rechtskenntnisse (z.B. im Baubereich) eine Rolle spielen. Hieraus erklärt sich im Übrigen auch die besondere Bedeutung interner

Mediatorenpools, deren Mediatorinnen und Mediatoren neben ihrer Mediationskompetenz auf ihre Erfahrung mit Organisationen sowie mit Spezifika der Unternehmenskultur zurückgreifen können. Die Anzahl der Ausbildungsstunden stellt im Vergleich zu den genannten Kriterien kein maßgebliches Auswahlkriterium dar, ebenso wenig wie die Bedeutung der Bezeichnungsbefugnis als zertifizierter Mediator und zertifizierte Mediatorin, jedenfalls im Bereich der Wirtschaftsmediation - dem größten Einsatzfeld der Mediation. Auch nach Einführung der ZMediatAusbV konnten die Unternehmen des Round Table in der Praxis weder zum Positiven noch zum Negativen eine Veränderung in der Qualität der durchgeführten Mediationen – ob innerbetrieblich oder extern (B2A, B2B, B2C)¹ – feststellen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb angesichts der eigentlich für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Kriterien eine Erhöhung auf nunmehr 200 Stunden hieran etwas ändern sollte. Der QVM hat hier eine Diskussion wiedereröffnet, die eigentlich schon seit Jahren überwunden schien, und ohne dass der Evaluationsbericht für eine derartige Diskussion einen Anlass gegeben hätte noch der QVM ansonsten eine nachvollziehbare Begründung für diese Forderung beiträgt. Die Frage der Anpassung der ZMediatAusbV wurde bei der Mediationskonferenz (vorgeliebig) vor dem Hintergrund der damit beabsichtigten Qualitäts- und Reputationssteigerung der durchgeführten Mediationen geführt. Aus Nutzersicht erscheint die Debatte als Nabelschau der Ausbildungsanbieterinnen und -anbieter und ohne Berücksichtigung der Interessen der Nutzenden. Angesichts des Umstandes, dass der Anzahl der Ausbildungsstunden aus Nutzersicht eine für die Auswahlentscheidung der Mediatorin bzw. des Mediators untergeordnete Bedeutung zukommt, dürfte daher deren Erhöhung auf 200 Stunden eher dem Ausbildungsmarkt dienen, als dass dadurch ein signifikanter Beitrag zur Qualität oder Reputation der Mediation geleistet würde.

b. Eine Aktualisierung der ZMediatAusbV ist wünschenswert

Neben der Frage der Ausbildungsstunden wurden in der Mediationskonferenz auch die Ausbildungsinhalte diskutiert und die Frage, ob die Ausbildungsstunden in Präsenz erfolgen müssen, wie dies momentan in §2 Abs. 4 Satz 1 ZMediatAusbV vorgeschrieben ist. Auch wenn die Online-Mediation schon seit Jahren genutzt wird, beispielsweise bei standortübergreifenden innerbetrieblichen Konflikten oder grenzüberschreitenden externen Konflikten, so haben die pandemiebedingten Lockdown-Regelungen sowohl die Hemmschwelle der Nutzung von Online-Verhandlungen/Gesprächen gesenkt als auch die technischen Möglichkeiten zur Durchführung virtueller Treffen deutlich verbessert. Es ist davon auszugehen, dass - insbesondere im Wirtschaftskontext - die Möglichkeit von virtuellen Treffen weiter genutzt und nachgefragt werden, auch im Zusammenhang mit der Konfliktbeilegung, sei es für Verhandlungen, Mediationen, Schiedsgerichtsverfahren oder Verfahren vor staatlich Gerichten. Dies erfordert von den Mediiierenden Digitalkompetenz, um sich in den Konfliktbeilegungsverfahren auf die Verfahrensleitung konzentrieren zu können statt auf technische Probleme. Zudem erfordern virtuelle Treffen andere Frage- und Beteiligungstechniken, um zu guten Ergebnissen zu kommen. Darauf muss sich auch die Mediationslandschaft einstellen und es wäre daher begrüßenswert, im Rahmen der Ausbildung diese neuen Herausforderungen vermittelt zu bekommen. Gleichmaßen stellt sich die Frage, ob der Ausbildungsinhalt nicht ebenfalls virtuell vermittelt werden kann, zumindest in Teilen. Der Round Table meint, dass etwa ein Drittel des Ausbildungsinhalts und der Ausbildungsstunden online durchgeführt werden können.

¹ B2A = Business to Authority/Administration, B2B = Business to Business, B2C = Business to Consumer

Von der BRAK wurde die Forderung erneuert, §4 Abs. 1 ZMediatAusbV zu ändern, wonach zertifizierte Mediatorinnen und Mediatoren innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Ausbildung zum zertifizierten Mediator mindestens viermal an Einzelsupervisionen teilgenommen haben müssen. Die BRAK fordert den Nachweis aller Einzelsupervisionen bereits vor der (Selbst-)Zertifizierung. Der Round Table unterstützt den Änderungsvorschlag, da das (Selbst-)Zertifikat sowohl die theoretische Ausbildung mit Übungsfällen als auch die Anwendung in der Praxis belegen soll.

c. Das Zertifizierungsmodell ist ausreichend

Neben der Zahl der Ausbildungsstunden wurde in der Mediationskonferenz auch die Einführung einer Zertifizierungsstelle diskutiert.

Sowohl im Evaluationsbericht als auch in der Mediationskonferenz des BMJV vom 28. Mai wurde bestätigt, dass Mediantinnen und Medianten bei der Mediatorenauswahl Zertifikate und Ausbildungen der potenziellen Mediatorinnen und Mediatoren nicht abfragen. Auch wenn empirisches Material fehlt, so scheinen die wenigsten (potenziellen) Nutzenden überhaupt von einer ZMediatAusbV zu wissen oder gar die darin festgeschriebenen Mindestanforderungen, wie beispielsweise die Ausbildungsstunden, Anzahl von Fällen oder Supervisionen zu kennen. Ihnen dürfte auch unbekannt sein, dass es sich um eine Selbstzertifizierung handelt. Soweit diese Erfahrungen empirisch belegbar sind, scheiden nutzerbezogene Gründe für die Änderung der ZMediatAusbV aus.

Das Zertifikat spielt für die Nutzenden eine allenfalls untergeordnete Rolle. Daher ist davon auszugehen, dass Änderungen an den Voraussetzungen der Zertifizierung oder der Organisation der Zertifizierung nicht den erhofften Mehrwert im Hinblick auf Qualität und Reputation bringen können. In der Mediationskonferenz wurde in einer Spontanumfrage die Frage gestellt, ob das Zertifizierungsmodell prinzipiell abgeschafft werden soll. Immerhin 36% der Teilnehmenden bejahten diese Frage und weniger als die Hälfte (49%) war für die Beibehaltung. Dies ist umso bemerkenswerter, als überwiegend Mediatorinnen und Mediatoren, Ausbilderinnen und Ausbilder an der Konferenz teilgenommen haben und die Nutzenden deutlich unterrepräsentiert waren.

Um Missverständnissen vorzubeugen, möchte der Round Table klarstellen, dass dem Round Table an einer guten Ausbildung gelegen ist und das bestehende Zertifizierungsmodell nicht als hinderlich angesehen wird. Grundsätzlich sieht der Round Table die Selbstzertifizierung als ausreichend an und folgt damit der Intention des Gesetzgebers. Gleichzeitig spricht wenig gegen eine Zertifizierungsstelle, die die Voraussetzungen nach §3 ZMediatAusbV überprüft und nur bei vollständiger Erfüllung der Voraussetzungen das Zertifikat erteilt, die Bescheinigungen über die Einzelsupervisionen der Praxisfälle gemäß § 4 ZMediatAusbV überprüft, sowie die Fortbildung nach §5 Abs. 3 MediationsG i.V.m. §3 Abs. 3 ZMediatAusbV überprüft und bescheinigt („re-zertifiziert“). Die Zertifizierungsstelle wäre allerdings zwingend verbandsunabhängig und unabhängig von Ausbildungsinstituten zu gestalten. Vorteilhaft wäre zudem eine bundeseinheitliche Zertifizierungsstelle, wobei eine Mediatorenkammer als berufsständige Organisation weder erforderlich noch sinnvoll ist (dazu ausführlicher unten unter 3a).

3. Stellungnahme zu weiteren in der Mediationskonferenz unterbreiteten Vorschlägen zur Stärkung der Mediation

a. Mediatorenkammer

Die Deutsche Stiftung Mediation hat vorgeschlagen, eine Mediatorenkammer zu etablieren. Das BMJV hat in der Mediationskonferenz eine Spontanabfrage bei den Teilnehmenden gemacht, ob ein Bedarf zur Einrichtung einer Mediatorenkammer besteht (unter der Annahme der Kostendeckung durch Mitgliedsbeiträge). 56% der Teilnehmenden sahen keinen Bedarf einer Mediatorenkammer, 29% bejahten den Bedarf und 15% waren unentschieden.

Der Round Table hält die Einführung einer Mediatorenkammer für die Stärkung der Mediation als Konfliktbeilegungsverfahren und für den Mediationsstandort Deutschland für kontraproduktiv. Eine Berufskammer ist ein öffentlich-rechtlicher Verband mit Zwangsmitgliedschaft der Berufsträger. Insofern könnten (Zwangs)Mitglieder einer Mediatorenkammer nur Mediatorinnen und Mediatoren sein, die berufsmäßig Mediationen anbieten. Dies ist in der gesamten Mediatorenschaft nur ein geringer Teil. Bei der Wirtschaftsmediation üben insbesondere die in innerbetrieblichen Mediatorenpools zusammengefassten Mediatorinnen und Mediatoren ihre Mediatorentätigkeit unentgeltlich und nicht berufsmäßig aus, egal ob als „einfache(r)“ oder „zertifizierte(r)“ Mediatorin oder Mediator. Die Deutsche Stiftung Mediation knüpft in ihrem Modell einer Mediatorenkammer die Zwangsmitgliedschaft hingegen nicht an das Merkmal der Berufsmäßigkeit, sondern an das Merkmal der Zertifizierung. Da § 5 Abs. 2 MediationsG Mediatorinnen und Mediatoren, die eine Ausbildung gemäß ZMediatAusbV absolviert haben, nur die Möglichkeit, nicht aber die Pflicht einräumt, die Bezeichnung zertifizierter Mediator zu führen, würde dies bedeuten, dass Zwangsmitglieder der Mediatorenkammer nach dem Modell der Deutschen Stiftung Mediation all diejenigen sind, die diese Bezeichnung führen (wollen). Schon heute führen die wenigsten Wirtschaftsmediatorinnen und -mediatoren trotz absolvierter Ausbildung und entsprechender supervidierter Praxisfälle die Bezeichnung „zertifizierter Mediator“ und es steht zu erwarten, dass weitere diese Bezeichnung ablegen werden, wenn dies den Preis der Zwangsmitgliedschaft in der Mediatorenkammer mit jährlich nicht unerheblichen Mitgliedsbeiträgen mit sich bringt. Hinsichtlich des Erfordernisses der Mitgliedschaft in der Mediatorenkammer zeigen aber beide Ansätze, dass jedenfalls nicht alle Mediatorinnen und Mediatoren Zwangsmitglied der Mediatorenkammer werden sollen oder rechtlich werden können. Insofern würde der Mediatorenbegriff weiter verwässert und intransparent, was der Reputation der Mediation abträglich wäre. Zudem könnten Mediatorinnen und Mediatoren zukünftig zur Vermeidung von Kammerbeiträgen nur noch moderierte Verhandlungen/Gespräche oder Schlichtungen anbieten, beides Verfahren, die der Mediation sehr ähnlich, aber (noch) nicht reguliert sind. Im Ergebnis ist zu erwarten, dass mit Einführung einer Mediatorenkammer die Anzahl durchgeführter Mediationen eher ab- als zunehmen wird.

Ein rechtfertigendes Bedürfnis zur Einführung einer Mediatorenkammer ist überdies nicht erkennbar. Wenn sie nur eingeführt werden soll, um eine Zertifizierungsstelle einzurichten, dann könnte dieses Ziel auch mit anderen Mitteln einfacher und günstiger erreicht werden, falls eine solche Zertifizierungsstelle überhaupt erforderlich sein sollte, wovon der Round Table nicht ausgeht. Das bisherige Modell hat sich in der Praxis bewährt.

b. Zivilkonfliktlösungsordnung (ZKLO)

Der Vorschlag von Herrn Dr. Steffek, die Zivilprozessordnung (ZPO) um Verfahren der alternativen Konfliktlösung zu erweitern und zu einer Zivilkonfliktlösungsordnung (ZKLO) weiterzuentwickeln, wäre auch aus Sicht des Round Table ein bedeutender und wirksamer Schritt zur verstärkten Nutzung der außergerichtlichen Streitbeilegungsverfahren und damit nicht zuletzt auch zur Entlastung der staatlichen Gerichte. Der Round Table verkennt nicht, dass es sich hierbei um ein großes Projekt und um nicht weniger als einen Paradigmenwechsel in der Wahl der Streitbeilegungsverfahren handeln würde. Auch stellen sich bei der Erarbeitung einer ZKLO vielfältige Einzelfragen (z.B. zur Auswahl oder zum Verhältnis der Verfahren zueinander), deren Erörterung den Rahmen dieser Stellungnahme sprengen würde. Allerdings treten diese Fragen bereits heute auf und werden sich mit zunehmender Nutzung außergerichtlicher Streitbeilegungsverfahren zunehmend stellen. Da sich kein Verfahren für jeden Konflikt eignet, aber für jeden Konflikt ein geeignetes Verfahren existiert, hätte der Gesetzgeber mit der ZKLO die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit und das komplementäre Verhältnis der Verfahren untereinander anzuerkennen und zu gestalten. Damit wäre ein großer Schritt in Richtung Rechtssicherheit getan, der einer verstärkten Nutzung von Verfahren außerhalb des staatlichen Gerichtsverfahrens förderlich sein wird. So wünschenswert ein Rahmen für sämtliche Verfahren der alternativen Konfliktlösung auch ist, sollte der Gesetzgeber jedoch von zu ausgeprägter Regelungstiefe absehen, um die Flexibilität und Weiterentwicklung dieser Verfahren nicht zu behindern. Aus Sicht des Round Table hat der Gesetzgeber beispielsweise mit den zurückhaltenden Regelungen des Mediationsgesetzes - trotz Nachschärfungsbedarf hier und da - einen klugen Rahmen geschaffen, der das Notwendige regelt und zugleich Raum für Flexibilität und Entwicklungen lässt.

c. Mediationskostenhilfe

Weder bei innerbetrieblichen Mediationen noch bei Mediationen zwischen Unternehmen scheitert deren Durchführung daran, dass die Beteiligten die Kosten hierfür nicht aufbringen können. Allerdings wäre auch aus Sicht des Round Table eine staatliche Kostenhilfe - wie schon bei der Prozess- und Verfahrenskostenhilfe - ein Instrument, das zur Anerkennung und Verbreitung der Mediation führen wird. Damit würde zudem durch den Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass das Verfahren der Mediation den gleichen Stellenwert genießt wie die von staatlicher Seite zur Verfügung gestellten Verfahren zur Streitbeilegung.

d. § 253 ZPO

Nach § 253 Abs. 3 ZPO „soll“ die Klageschrift Informationen darüber enthalten, ob zuvor eine Mediation oder ein anderes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen ist, sowie eine Äußerung dazu, ob einem solchen Verfahren Gründe entgegenstehen. Die mit dieser Regelung verbundene Hoffnung auf eine verstärkte vorgerichtliche Beratung über außergerichtliche Konfliktbeilegungsverfahren durch die Anwaltschaft hat sich - man muss leider sagen: erwartbar - nicht erfüllt. Eine Änderung zu einer „Muss“-Vorschrift wird angesichts der verbreiteten Neigung zu Textbausteinen dieses Beratungsdefizit nicht automatisch beseitigen. Allerdings wäre eine solche Änderung geeignet, den Druck zur Information über alternativ zur Verfügung stehender außergerichtlicher Konfliktbeilegungsverfahren zu erhöhen. Noch zielführender wäre es aus Sicht der Round Table, die Angabe mit einer Begründungspflicht darüber zu verbinden, welche Gründe einem außergerichtlichen Konfliktbeilegungsverfahren entgegenstehen.

e. §278a ZPO

Ein klares Signal an die Richterschaft wäre es zudem, den § 278a Abs. 1 ZPO dahingehend zu ändern, dass das Gericht den Parteien „in geeigneten Fällen“ eine Mediation oder ein anderes geeignetes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorschlagen „soll“ und nicht nur „kann“.

Zudem ist der Automatismus der Anordnung des Ruhens des Verfahrens in §278a Abs. 2 ZPO in der Praxis hinderlich. Parteien entscheiden sich trotz Vorschlag des Gerichts bei laufenden Gerichtsverfahren unter anderem nur deswegen gegen außergerichtliche Konfliktbeilegungsverfahren, weil damit das bereits anhängige Gerichtsverfahren zum Ruhen kommt. Den Parteien sollte daher die Möglichkeit eingeräumt werden, selbst zu entscheiden, ob sie ein paralleles außergerichtliches Konfliktbeilegungsverfahren wünschen (ohne Suspensiv effekt auf das anhängige Gerichtsverfahren) oder ein sequentielles Verfahren, bei dem das Gerichtsverfahren während des außergerichtlichen Verfahrens ruht.

f. Juristenausbildung und sonstige Ausbildungen

Wir begrüßen es sehr, wenn in der Juristenausbildung der Block ADR-Verfahren und auch Mediation eine größere Bedeutung in Form von eigenen Vorlesungsblöcken oder besser noch Kursinhalten erhält, bestenfalls gar den Ausbildungsinhalt der ZMediatAusv abdeckt. Dies würde zu einer nachhaltigen Veränderung der Konfliktkultur der Juristen beitragen. Aus unserer Sicht könnte in gleichem Zusammenhang geprüft werden, inwieweit bei anderen – auch dualen - Studiengängen (z.B. Psychologie, Architektur, Bauingenieurwesen, Pädagogik, Betriebswirtschaftslehre) ebenfalls eine Stärkung der Konfliktbeilegungskompetenz verankert werden kann – genauso wie in Ausbildungsberufen.

4. Weitere Vorschläge des RTMKM zur Stärkung der Mediation

a. Verjährung/Ausschlussfristen

Der Gesetzgeber hat bei der Umsetzung von Art. 8 der EU-Mediationsrichtlinie keinen Regelungsbedarf zur Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche gesehen mit der – zutreffenden - Begründung, dass die Verjährung solcher Ansprüche nach § 203 BGB gehemmt ist. Wie dem Evaluationsbericht im Rahmen seiner Auswertung der juristischen Literatur und Rechtsprechung zu entnehmen ist, besteht in Bezug auf Mediationsverfahren allerdings erhebliche Unsicherheit über Beginn und Ende der Verjährungshemmung nach § 203 BGB (Evaluationsbericht, S. 36 f). Eine solche Unsicherheit sollte aus Sicht des Round Table aufgelöst werden. Es besteht aus Sicht der Wirtschaftspraxis ein essenzielles Bedürfnis nach Klarheit über den Lauf von Verjährungsfristen und deren Hemmung. Der Round Table spricht sich daher für eine klare gesetzliche Regelung zu Beginn und Ende der Verjährungshemmung im Zusammenhang mit Mediationsverfahren aus.

Die aktuelle Unsicherheit hat zudem zur Folge, dass eine eigentlich mediationsgewillte Partei im Zweifel zur Klageerhebung oder zu einem anderen Verfahren greifen wird, das ihr die erforderliche Sicherheit der Verjährungshemmung bietet, wie z.B. dem Güteantrag (§ 204 Abs. 1 Nr. 4 BGB) oder dem schiedsrichterlichen Verfahren (§ 204 Abs. 1 Nr. 11 BGB). Diese Unklarheit stellt damit einen echten Nachteil im Wettbewerb der Konfliktlösungsverfahren dar.

Der Evaluationsbericht weist zudem zu Recht auf das in der Praxis bestehende Problem der Ausschlussfristen hin, die von § 203 BGB nicht erfasst werden und häufig nicht disponibel sind (Evaluationsbericht, S. 37). Auch können eigentlich mediationsgewillte Parteien veranlasst sein, Maßnahmen allein zur Wahrung einer Ausschlussfrist einzuleiten. Der Round Table regt daher ebenfalls an, für den Fall eines Mediationsverfahrens eine Hemmung von Ausschlussfristen vorzusehen.

b. Vertraulichkeit

Wie sich dem Evaluationsbericht im Rahmen seiner Auswertung der juristischen Literatur und Rechtsprechung entnehmen lässt, wird der Vertraulichkeitsschutz des Mediationsgesetzes in vielfacher Hinsicht kritisiert (Evaluationsbericht, S. 33-35). Auch aus Sicht des Round Table ist der Umstand, dass § 4 MediationsG lediglich den Mediatoren und Mediatorinnen und deren Hilfspersonen zur Verschwiegenheit verpflichtet, unzureichend. Der Round Table regt daher an, den gesetzlichen Vertraulichkeitsschutz auf die Parteien und in die Mediation einbezogene Dritte, wie beispielsweise anwaltliche Beraterinnen und Berater, auszuweiten und entsprechende Vortrags- und Beweismittelbeschränkungen vorzusehen.

Neben dem mit der Verschwiegenheitspflicht nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO bestehenden Zeugnisverweigerungsrecht sollte auch für den Strafprozess unabhängig vom Grundberuf der Mediiierenden ein Zeugnisverweigerungsrecht in Erwägung gezogen werden. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb nur als Mediatoren und Mediatorinnen tätige Rechtsanwälte und -anwältinnen, Notare und Notarinnen, Wirtschaftsprüfer und -prüferinnen und Steuerberater und -beraterinnen nach § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO das Zeugnis verweigern können, dies jedoch Mediiierenden mit anderen Grundberufen (z.B. Psychologen und Psychologinnen, Architekten und Architektinnen) versagt sein soll.

c. Vollstreckbarkeit

Die im Regierungsentwurf des Mediationsgesetzes noch vorgesehene Einführung einer Vollstreckbarerklärung der Mediationsvereinbarung durch Einfügung eines in enger Anlehnung an den Anwaltsvergleich (§ 796a ZPO) konzipierten § 796d ZPO ist im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens im Rechtsausschuss entfallen. Der Rechtsausschuss hat die Parteien in seiner Begründung auf die aus seiner Sicht ausreichenden Möglichkeiten verwiesen, eine Vollstreckungsfähigkeit nach den in den §§ 794 ff. ZPO vorgesehenen Regelungen herzustellen, d.h. mittels Protokollierung bei einem deutschen Gericht oder Beurkundung durch deutsche Notare und Notarinnen (§ 794 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m. § 797 ZPO) oder in Form eines anwaltlichen Vergleichs (§ 796a ZPO).

Auch der Evaluationsbericht kommt zu der Schlussfolgerung, dass für eine Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen kein Bedarf bestünde. Zur Begründung verweist der Evaluationsbericht zum einen darauf, dass eine Vollstreckbarkeit von den antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren im geringsten Maße als weiterführendes Instrument zur Förderung der Mediation erachtet worden sei (Evaluationsbericht, S. 162 f). Des Weiteren verweist der Evaluationsbericht auf einen Vergleich des ursprünglich vorgesehenen § 796d ZPO mit den derzeit bestehenden Möglichkeiten der Vollstreckbarerklärung, begründet dessen Entbehrlichkeit jedoch in erster Linie damit, dass dieser ganz wesentlich zu einem Weniger an rechtlicher Beratung führen würde (Evaluationsbericht, S. 179-184, insbes. S. 182 u. S. 184).

Nach den im Round Table vorhandenen Erfahrungen ergibt sich in praxi zwar kaum die Notwendigkeit der Vollstreckung einer Mediations(abschluss)vereinbarung, dennoch stellt die

fehlende Vollstreckbarkeit des Mediationsergebnisses bei Konflikten zwischen Unternehmen (B2B) einen häufig vorgebrachten Einwand und Hinderungsgrund gegen die Durchführung eines Mediationsverfahrens dar.

Für die Vorbereitung der Verhandlungen des Wortlautes der UN-Konvention über Abschlussvereinbarungen in Mediationen (Singapur-Convention) hatte das BMJV eine Experten- und Expertinnengruppe eingesetzt. Umso erstaunlicher ist es, dass nun der abgestimmte Text von Deutschland nicht unterzeichnet/ratifiziert wird. Der Round Table ermutigt daher, die Singapur Convention über die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen zu unterzeichnen. Da diese ohnehin nur für Mediationsvereinbarungen zwischen Kaufleuten Gültigkeit hat, spielen die im Evaluationsbericht enthaltenen Bedenken eines Weniger an rechtlicher Beratung keine Rolle, denn die beteiligten Kaufleute/Unternehmen verfügen ohnehin entweder über Inhouse-Juristen und -Juristinnen oder lassen sich bei entsprechenden Konflikten extern rechtlich beraten.

d. §278 Abs. 5 ZPO

Die im Round Table vertretenen Unternehmen haben mit der Verweisungsmöglichkeit in der Praxis überwiegend gute Erfahrungen gemacht und wünschen sich, dass die Gerichte noch mehr auf die Möglichkeit der Verweisung an den Güterichter nach §278 Abs. 5 ZPO hinweisen. Es gab andererseits auch Fälle, in denen sich die Parteien mehr Fingerspitzengefühl der Gerichte gewünscht hätten. So kam es vor, dass das Gericht trotz übereinstimmenden Vorschlags der Parteien den Rechtsstreit nicht an den Güterichter verwiesen hat und andererseits Fälle, bei denen das Gericht das Verfahren trotz Widerspruchs der Parteien an den Güterichter verwiesen hat.

Nur geringe Änderungen der Vorschrift könnten derartige Negativbeispiele unter Berücksichtigung des Parteiwillens vermeiden helfen. Die aktuelle Fassung des §278 Abs. 5 Satz 1 ZPO sieht lediglich vor, dass das Gericht die Parteien an den Güterichter verweisen kann. Aus Nutzersicht sollte dies dahingehend ergänzt werden, dass das Gericht nicht ohne Zustimmung der Parteien verweisen darf und andererseits auf übereinstimmenden Wunsch (Antrag) der Parteien an den Güterichter zu verweisen hat.

e. Vorbildfunktion von Ministerien und Verwaltung

i. Nutzungsabsicht durch ADR Pledge bekräftigen

Wir sehen bei Bund und Ländern eine Vorbildfunktion und regen an, zu prüfen, wo innerhalb der Verwaltung sowie im Verhältnis der Verwaltung zum Bürger und Unternehmen (beispielsweise als Entscheidungskriterium bei Ausschreibungen) Mediation stärker genutzt oder berücksichtigt werden kann. Förderlich wäre es auch, wenn nach Abschluss der Mediation – selbstredend unter Wahrung der Vertraulichkeit – neutral darüber berichtet würde. Um die Vorbildfunktion des Bundes, der Länder und der Verwaltung zu unterstreichen, wäre eine Selbstverpflichtungserklärung dahingehend hilfreich, den Einsatz alternativer Konfliktbeilegungsverfahren im Einzelfall ernsthaft zu prüfen und derartigen Anträgen ergebnisoffen gegenüberzutreten (sogenanntes ADR-Pledge). Wir regen an, dass im Rahmen der Vorbildfunktion auch der Bund und die öffentliche Hand Konfliktmanagementsysteme flächendeckend implementieren.

ii. Best-Practise-Fallsammlung

Wir regen weiterhin an, ähnlich der Best-Practise-Fallsammlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema sexuelle Belästigung (<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/praxisbeispiele/praxisbeispiele-node.html>) eine ähnliche Sammlung für das Thema Mediation zu generieren. Dabei könnte auf Unternehmen mit innovativer Konfliktkultur oder langjährigen Mediatorenpools referenziert werden, auf Projekte im schulischen Bereich und auf Best-Practise-Beispiele aus dem Bereich der Familienbetreuung. Hier könnten auch Bund oder Länder darstellen, welche Mediationsprojekte sie fördern, egal ob finanziell oder im Rahmen bestehender eigener Strukturen.

iii. Gesellschaftliche Verantwortung

Wir regen an, das Thema Stärkung der Mediation nicht nur als Aufgabe des BMJV anzusehen, sondern sich auch mit anderen Ministerien wie z.B. dem Familien- oder Wirtschaftsministerium oder Ministerium für Inneres, Bau und Heimat, dem Energieministerium kurzzuschließen und gemeinsam zu überlegen, wie das Thema Mediation und konstruktive Konfliktkultur fachbereichsübergreifend stärker in der DNA der Gesellschaft verankert werden kann.

5. Fazit

Aus der Sicht des Round Table gibt es kein aktuelles Qualitätsproblem hinsichtlich der durchgeführten (Wirtschafts-)Mediationen. Die bestehenden Ausbildungsvoraussetzungen und das Zertifizierungsmodell haben sich in der Praxis bewährt. Für die Nutzenden besteht kein (regulativer) Änderungsbedarf beispielsweise durch Erhöhung der Mindestausbildungsstunden oder der Einrichtung einer Zertifizierungsstelle. Aus Sicht des Round Table wäre die Einrichtung einer Mediatorenkammer mit Zwangsmitgliedschaft kontraproduktiv und würde vermutlich einen Rückgang der Anzahl zertifizierter Mediatorinnen und Mediatoren bewirken und/oder gar eine Verlagerung der Konfliktbeilegungsmechanismen weg von der Mediation.

Wichtig ist dem Round Table festzuhalten, dass weder das Zertifizierungsmodell noch die Inhalte der Ausbildung nach der ZMediatAusvV im Mittelpunkt einer Debatte über die Stärkung der Mediation stehen sollten. Diese Bedeutung kommt ihnen aus Nutzersicht nicht zu. Wie oben aufgezeigt, gibt es zur Stärkung der Mediation stattdessen ein Bündel unterschiedlicher, auch regulativer Möglichkeiten.

Gerne sind wir bereit, uns in die weitere Diskussion einzubringen.

Berlin, den 28.09.2021

Round Table Mediation & Konfliktmanagement der Deutschen Wirtschaft