

Ausweitung gesetzlicher Mediation nicht sinnvoll

Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung zur Evaluierung des Mediationsgesetzes

15. September 2017

Ergebnis

Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass sich der Mediationsmarkt nicht verändert hat. Für die Zahl der Güterichterverfahren wie für die Zahl der Mediationen hat sich seit Einführung des Mediationsgesetzes keine Steigerung ergeben. Es ist davon auszugehen, dass auch weitere staatliche Regulierungen wie z.B. die Einführung einer Mediationskostenhilfe daran nichts ändern würden.

Angesichts dessen hält die BDA weitere Gesetzesänderungen oder Neuregelungen im Bereich der Mediation nicht für notwendig, um das Ziel der Förderung von Mediation zu erreichen. Insbesondere die Einführung einer allgemeinen bereichsunabhängigen Mediationskostenhilfe und eine Sonderregelung zur Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen lehnt die BDA ab.

Zwar wird eine Mediationskostenhilfe von vielen Mediatorinnen und Mediatoren als bestes Instrument zur Förderung der Mediation angesehen, jedoch ist dem Bericht zuzustimmen, dass es schwierig wäre, eine solche Kostenhilfe rechtssicher gesetzlich zu regeln. Dem Bericht ist auch insoweit zuzustimmen als es keiner Sonderregelung zur Vollstreckbarmachung von Mediations(ergebnis)vereinbarungen bedarf, weil an deren Vollstreckbarkeit keine besonderen Anforderungen zu stellen sind, sondern die gleichen Anforderungen gelten wie bei anderen Vereinbarungen, Vergleichen oder Urteilen.

Die für eine erfolgreiche Mediation erforderliche Geeignetheit des Rechtsstreits, die Bereitschaft der Parteien, eine Mediation

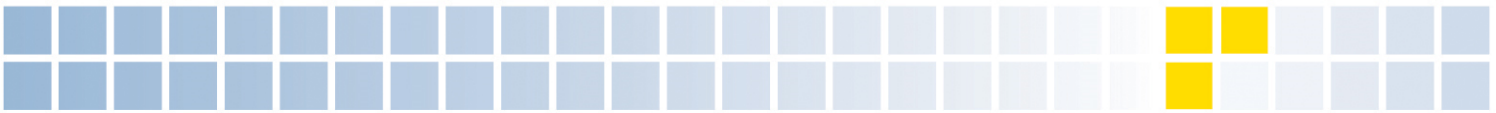
durchzuführen und deren Einigungsbereitschaft kann weder durch ein Gesetz, noch durch eine Kostenhilfe herbeigeführt oder erhöht werden.

Im Einzelnen:

Die Ergebnisse der rechtstatsächlichen Studie, die die Bundesregierung in Auftrag gegeben hat, um ihre Berichtspflicht gemäß § 8 Abs. 1 des Mediationsgesetzes über die Auswirkungen des Mediationsgesetzes auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland und über die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren zu erfüllen, zeigen die bestehenden Probleme und Hindernisse für die Durchführung von gerichtsinternen Güterichterverfahren und außergerichtlichen Mediationsverfahren.

I. Mediation im arbeitsgerichtlichen Verfahren

Vor Inkrafttreten des Mediationsgesetzes am 26. Juli 2012 hatte die BDA im Mai 2011 Stellung zu dem damaligen Gesetzesentwurf genommen. In dieser Stellungnahme äußerte die BDA sich ablehnend gegenüber einer gesetzlichen Verankerung der Mediation im Arbeitsgerichtsverfahren. Im Arbeitsrecht existiere bereits eine Vielzahl von Konfliktlösungsmechanismen unter Einbeziehung der jeweiligen Beteiligten. Die Einführung eines Güterichterverfahrens auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren widerspreche dem in diesem Verfahren geltenden Beschleunigungsgrundsatz und der Ausgestaltung mit einer obligatorischen Güteverhandlung. Die Güteverhandlung führe schon ohne die gesetzliche Verankerung der Mediation im Arbeitsgerichtsverfahren in vielen Fällen erfolg-



reich zu einer einvernehmlichen Streitbeilegung. Darüber hinaus gebe es auch ohne eine gesetzliche Regelung bereits die Möglichkeit einer freiwilligen Mediation. Trotz dieser Bedenken wurde mit § 54a ArbGG die Möglichkeit einer durch das Gericht vorgeschlagenen Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung im Arbeitsgerichtsverfahren eingeführt.

Einige der Erkenntnisse aus dem Bericht bestätigen die damals geäußerten Vorbehalte. Die BDA sieht deshalb keine Notwendigkeit für weitergehende gesetzliche Regelungen.

II. Vorgelegter Bericht bestätigt Bedenken

Aus dem Bericht geht hervor, dass die Verweisquoten für das Güterichterverfahren an Arbeitsgerichten sehr gering sind und die Zahl der Mediationen sich seit Einführung des Mediationsgesetzes nicht erhöht hat, sondern stagniert. Für den Bereich der Güterichterverfahren als Form der gerichtsinternen Mediation wurden im Jahr 2014 nur 0,14 % der Fälle vom Klageverfahren an den Güterichter verwiesen und 2015 nur 0,12 %. Diese Zahlen zeigen, dass in der überwiegenden Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren kein Bedarf für eine Verweisung an den Güterichter besteht, sondern die obligatorische Güteverhandlung oder die Möglichkeit einer zweiten Güteverhandlung nach § 54 Abs. 1 S. 5 ArbGG ausreicht. Die gesetzliche Verankerung der Mediation hat somit nicht dazu geführt, dass diese Konfliktlösungsmöglichkeit vermehrt genutzt wird.

III. Verstoß gegen Beschleunigungsgrundsatz

Der Bericht belegt darüber hinaus die ungünstige Wirkung auf den arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Verfahren ohne Verweisung an den Güterichter ist nach dem Bericht an Arbeitsgerichten i.d.R. um einige Monate kürzer als mit Verweisung. So betrug sie bei Verfahren ohne Verweisung an den Güterichter im Jahr 2015 3,0 Monate, während ein Güterichterverfahren 2015 im Durchschnitt 5,5 Monate dauerte. Eine um zweieinhalb Monate längere Verfahrensdauer widerspricht dem Beschleunigungsgrundsatz

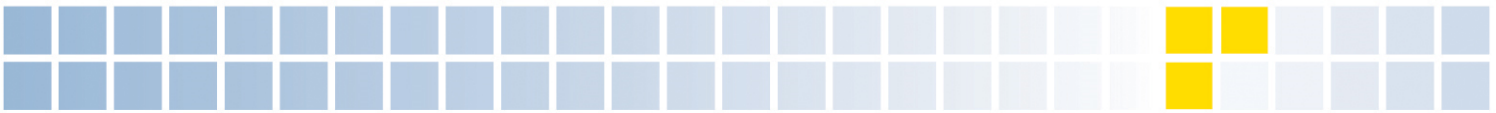
im arbeitsgerichtlichen Verfahren, der das Ziel verfolgt, schnell und abschließend arbeitsgerichtliche Sachverhalte zu klären.

Aus dem Bericht geht hervor, dass es im Güterichterverfahren nicht immer zu einer Lösung des Rechtsstreits kommt. Die Erledigungsquote im Güterichterverfahren liegt im Durchschnitt bei etwa 50 %, was bedeutet, dass in ungefähr der Hälfte der Fälle das Verfahren an den Prozessrichter zurückverwiesen werden muss. Dadurch entstehen zusätzlicher Aufwand und zusätzliche Kosten am Gericht, außerdem verlängert sich das Verfahren. Das Ziel der Entlastung von Gerichten und Parteien durch eine Klärung der Sache im Mediationsverfahren tritt dann nicht ein.

Der häufige Abbruch von Güterichter Verhandlungen zeigt, dass die Parteien eine gerichtliche Entscheidung in Form eines Vergleichs oder sogar eines streitigen Endurteils vorziehen, weil durch sie der Rechtsstreit abschließend geklärt wird.

Die geringen Verweisquoten und die stagnierende Zahl von Mediationen zeigen, dass nicht jeder Rechtsstreit mediationsgeeignet ist. Zwar trifft der Bericht keine Feststellungen dazu, dass dies insbesondere für das Arbeitsrecht gilt, jedoch wird konstatiert, dass Mediation vielfach nur in Rechtsstreitigkeiten sinnvoll ist, in denen persönliche Konflikte eine große Rolle spielen, die durch Mediation gelöst werden können oder bei denen das Verhältnis der Parteien zueinander zumindest verbessert werden kann. Für Streitigkeiten, bei denen es um die Frage geht, ob ein Anspruch nach rechtlicher Prüfung besteht oder nicht, wird eine Mediation vielfach nicht zielführend sein. Das gilt im Arbeitsrecht insbesondere für Bestandschutzstreitigkeiten. Sollten Rechtsfragen in der Folge noch gerichtlich geklärt werden müssen, erweist sich die Mediation für die Parteien weder in zeitlicher noch in finanzieller Hinsicht als sinnvoll, vielmehr sind sie mit Kosten für die Mediation und für das gerichtliche Verfahren doppelt belastet.

Auch die Erkenntnis aus dem Bericht, dass viele Mediatorinnen und Mediatoren im Rahmen einer Mediation vom schulmäßigen Verfahren abweichen, um eine Lösung zu er-



reichen, und die Nutzung solcher Abweichungen die Wahrscheinlichkeit für eine Konfliktlösung erhöht, spricht dafür, den Markt der Mediation nicht noch weiter durch gesetzliche Vorgaben zu regeln. In Fällen, die sich für eine Mediation eignen und in denen die Parteien zur Durchführung einer Mediation bereit sind, kann ein Mediator auch unter Zuhilfenahme anderer Methoden wie der Schlichtung oder der Evaluation viel tun, um eine Konfliktlösung zu erreichen. Eine gesetzliche Regelung kann die Bandbreite dieser Möglichkeiten nicht abdecken.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1204

arbeitsrecht@arbeitgeber.de