

Zur Evaluierung des Mediationsgesetzes durch das
Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche
Verwaltung Speyer -
eine rechtstatsächliche Untersuchung im Auftrag des
Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucher-
schutz vom 14.06.2017



**Zentralverband
Mediation Deutschland**

**Eine Diskussion der Ergebnisse und entsprechende
Handlungsempfehlungen zur Entwicklung der
Mediation in Deutschland als Mitgliedsstaat der
Europäischen Union**

Mülheim an der Ruhr, 28. September 2017

Vorwort

Unser Verband hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Mediation als alternatives Konfliktlösungsverfahren bekannter zu machen und damit das Verhalten einer Gesellschaft zum Umgang mit Konflikten auf lange Sicht konsensorientiert und friedensstiftend / -erhaltend zu verändern.

Die Ergebnisse aus der Evaluierung des Mediationsgesetzes und der Entwicklung der Mediation in Deutschland sind wichtig, um mögliche Ansätze auch durch den Gesetzgeber zu finden, die dieses alternative Verfahren neben anderen Rechtsverfahren bekannter macht und der Bevölkerung den Nutzen nahebringt. Zur besseren Vergleichbarkeit haben wir die Struktur der Ergebnisse beibehalten und beziehen uns immer direkt auf die benannten Ergebnisse und analysierten Rückschlüsse des Forschungsinstituts. Unsere Sichtweisen und Handlungsempfehlungen werden in jedem Abschnitt ergänzt und am Ende noch einmal zusammengeführt.

Inhalt

Executive Summary	3
These 1: wenige Mediationsverfahren – sehr unterschiedlich auf die Mediatorinnen und Mediatoren verteilt	3
These 2: Geringe Verdienstmöglichkeiten – Hoher Anteil an Ausbildung	3
These 3: Wirkungen der Mediation – keine Erfolgsgarantie	4
Gründe für die geringe Zahl der Mediationen und Abhilfe durch weitere Regulierung	4
Analyse juristischer Dokumente	5
Mediation und Mediator nach § 1 MediationsG	6
Shuttle-Mediation	7
Freiwilligkeit und Mediatorenwahl	7
Mediationsvereinbarungen	7
Vertraulichkeit in der Mediation	8
Empirischer Teil	9
Entwicklung des Güterrichters	9
Umfrageergebnisse	10
Entwicklung und Situation der Mediation	10
Ausbildung	10
Praxis der Mediation	11
Auswirkungen des Mediationsgesetzes, ZMediatAusbV und weitere Regulierungen	12
Konkurrenz	12
Bedarf und Nachfrage	13
Regulierungen zur Förderung der Mediation	14
Erste Handlungsempfehlungen	14

Executive Summary

These 1: wenige Mediationsverfahren – sehr unterschiedlich auf die Mediatorinnen und Mediatoren verteilt

Das Ergebnis entspricht insgesamt der Entwicklung der Mediation innerhalb Europas. Ebenso bestätigt es damit den Eindruck, den wir bereits unabhängig von der Evaluierung gewonnen hatten. Wenn Mediation bekannter und mehr genutzt werden soll, erfordert dies weitreichende Maßnahmen und Einladungen, diese alternative Art Konflikte zu regeln auszuprobieren. Es bleibt die Frage, welche Maßnahmen sinnvoll sind und ob es der Gesetzgeber oder die Regierung sind, die dazu etwas beitragen können.

An erste Stelle müsste man den genannten „Mediationsmarkt“ genauer definieren. Handelt es sich bei diesem Begriff um jegliche Möglichkeit, Mediation zur Lösung von Konflikten zu nutzen? Oder wird hier nur der Markt gesehen, der das freiberufliche Dienstleistungsangebot meint? Und wenn wir hier einen solchen Markt betrachten, regelt die Nachfrage das Angebot? Will man die Nachfrage erhöhen, muss Mediation bekannter und für den Laien erkennbar werden, was diese Dienstleistung insgesamt umfasst und wie sie sich von anderen Verfahren genau abgrenzt. Dazu später mehr.

These 2: Geringe Verdienstmöglichkeiten – Hoher Anteil an Ausbildung

Das Führen der Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ wird vermutlich keine oder nur sehr geringe Auswirkung auf die Anfragen nach einer Mediation haben. Davon ist auszugehen. Der Verbraucher wird trotzdem nach und nach ausschließlich nach Mediatoren mit dieser Bezeichnung suchen, weil ihm suggeriert wird, dass er dann einen besonders qualifizierten Mediator beauftragt, obwohl die Ausbildung geringeren Umfang hat als die meisten Ausbildungsangebote vor seiner Zeit. Veränderungen an die Anforderungen an den zertifizierten Mediator werden lediglich Auswirkungen auf die Bildungsinhalte der Ausbildung und damit auf den Ausbildungsmarkt haben. In der Vergangenheit haben Verbände bereits eigene Statuten entwickelt, was eine Mediation ausmacht und was Bildungsinhalte sind. Nach diesen Statuten erkennen sie als Verband Mediatoren und Ausbilder von Mediation an. Auf der einen Seite soll dies ein Qualitätssiegel sein. Auf der anderen Seite steht möglicherweise ein Versuch den Ausbildungsmarkt künstlich zu begrenzen / zu kontrollieren und wohlmöglich eine Monopolbildung zu verursachen. Die könnte auch ein Grund sein, warum die personenzentrierte Selbst-Zertifizierung soll verteuert, weil sie den Mediatoren die Freiheit zugesteht und eine Verbandszugehörigkeit unwichtiger wird. Durch die Angebote von „mediator finden“ und dem Centralregister Mediation Deutschland gibt es bereits zwei Unternehmen, die diese Freiheit stützen und den Mediatoren die Selbst-Zertifizierung erleichtern. Zum Ausbildungsmarkt sei noch ergänzt, dass nach unseren Informationen höchstens 5 % der TeilnehmerInnen einer Mediationsausbildung beabsichtigen, sich damit Selbstständigkeit zu machen und diese Dienstleistung freiberuflich auf den Markt zu bringen. Vielmehr wollen die Teilnehmer durch diese Weiterbildung zusätzliche Konflikt- und Kommunikationskompetenzen erwerben, die vielleicht ihren Marktwert im Grundberuf verbessern oder zusätzliches Handwerkszeug im Arbeitsalltag als auch für Erziehung und Umgang mit Menschen allgemein

erleichtern. Diese Motivation, das Konfliktverhalten zu verändern / zu verbessern, sollte möglichst nicht verringert werden oder künstlich unterdrückt werden, da es die Qualität des Miteinanders im Beruf, im Alltag und letztendlich in der Gesellschaft verändert. So kann sich langfristig der allgemeine Umgang mit Konflikten verändern, was Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter eines Unternehmens, auf Fluktuation, die Konfliktkosten insgesamt und damit auch auf die Nachfrage nach Mediationen hat.

These 3: Wirkungen der Mediation – keine Erfolgsgarantie

Eine Frage nach einer Erfolgsgarantie setzt voraus, dass man sich einig ist, was unter Erfolg in der Mediation zu verstehen ist. Auf den ersten Blick scheint damit lediglich die Mediation gemeint zu sein, die mit einer Mediationsvereinbarung abschließt und deren Umsetzung von allen Beteiligten eingehalten wird. Dass ein Konflikt aber dennoch nicht beendet wurde, liegt vielleicht daran, dass die Themen der Medianden auf Sachthemen und dann wohlmöglich noch auf justiziable Aspekte reduziert wurden. Hier muss dringend eine klare Abgrenzung unterschiedlicher Arbeitsweisen erfolgen, damit über die Qualität der Mediation eine Aussage getroffen werden kann.

Rahmenbedingungen und Arbeitsweise der Mediation müssen hinterfragt werden, bevor man zu voreiligen Schlüssen verleitet wird. Doch ist auch die Ausbildung der befragten Mediatoren und Güterichter zu hinterfragen, obgleich sie größtenteils den Verbänden angehören, die die Ausbildung in den von ihnen anerkannten Ausbildungsinstituten so lobpreisen und sie in der Qualität weit über andere Anbieter stellen mögen.

Zu klären bleibt also, was die Dienstleistung genau umfasst und was Qualität bedeutet. Erst dann kann auch über die Ausbildung und ihrer Qualität gesprochen werden.

Gründe für die geringe Zahl der Mediationen und Abhilfe durch weitere Regulierung

61% der Befragten sind mit der Bekanntheit von Mediation unzufrieden. Das Ergebnis überrascht nicht, da wir im Ruhrgebiet, der dichtest besiedelten Fläche Deutschlands, selbst regelmäßig Umfragen zur Bekanntheit tätigen und lediglich 3 % der Befragten eine Vorstellung von Mediation haben und sie nicht mehr mit Meditation verwechseln. Wir sind also noch weit davon entfernt, dass Menschen die Mediation als echte Alternative für die Lösung ihrer Konflikte wahrnehmen. Erst in einem zweiten Schritt würden diese Menschen dann Mediation auch einmal ausprobieren wollen, um sich von dieser Möglichkeit zu überzeugen.

Wenn der Verbraucher dann im Rahmen eines Rechtsstreites eine Mediation in einem Güterichterverfahren erlebt oder eine Telefonmediation, so wird er wohlmöglich seinen Eindruck bekommen und möglicherweise einen Vergleich mit Mediation gleichsetzen.

Ein Konkurrenzdruck entstehe durch „alternative Anbieter“ wie der „Telefonmediation“, wie sie von den Rechtsschutzversicherungen angeboten wird,

sowie Güterichterverfahren oder auch durch Schlichtungsstellen. Diese wahrgenommene Konkurrenz wird negativ gesehen.

Umfangreiche Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades sind notwendig und können gemeinsam von unterschiedlichen Repräsentanten für dieses ADR-Verfahren vorgenommen werden. Dies muss nicht durch den Gesetzgeber oder die Regierung erfolgen. Vielmehr sollte der Charakter der Mediation, als selbstbestimmte, eigenverantwortliche, freiwillige und interessenorientierte Konfliktklärung auch durch die Initiatoren des Mediationsmarketings unterstrichen werden. Eine Unterstützung der Werbemaßnahme durch die öffentliche Hand ist jedoch wünschenswert, damit Mediation als anerkanntes und hilfreiches Verfahren in der Gesellschaft bekannter wird und langsam aber kontinuierlich einen höheren Stellenwert einnimmt.

Ein rechtliches Zertifizierungssystem solle Transparenz und Verlässlichkeit der Qualitätsstandards herstellen. Allein das wird aber nicht zwangsläufig für volle Auftragsbücher freiberuflicher Mediatoren führen. Um eine Ursache für eine als zu gering bewertete Mediationsnachfrage zu erforschen, müsste man ebenso die Bemühungen der Mediatoren überprüfen. Angebot und Nachfrage sind Komponenten, die jeden Dienstleistungsmarkt regeln. Nachfrage entsteht aufgrund des Bedarfes und dieser muss zielgenau angesprochen werden. Bei einer noch recht wenig bekannten Dienstleistung ist der Marketingaufwand umso größer. Diejenigen, die nachhaltig diesen neuen Markt bearbeiten, werden entsprechenden Erfolg für sich verbuchen können, wenn der Bedarf entdeckt, geweckt und bedient wird.

Es muss ein Kenntnisstand allgemein verfügbar sein, der es Verbrauchern ermöglicht eigenständig erkennen können, welches Verfahren ihn in einem Konflikt unterstützen kann. Die Systematik, die jedem Verfahren zugrunde liegt, müsste ihm zugänglich sein. Erst dann kann er sich für eine Systematik entscheiden und nach einem Experten für diese suchen. Vorherige Schritte sind natürlich die genaueren Abgrenzungen der unterschiedlichen Begrifflichkeiten der ADR-Verfahren und ebenso der Arbeitsweisen. Ein weiterer Schritt wären Benchmarks für die Mediationsqualität. Soweit vorgedungen wäre unseres Erachtens dann ein rechtliches Zertifizierungssystem obsolet. Wollte man trotzdem mehr Transparenz und Verlässlichkeit, könnte eine Zertifizierung der Ausbildungsinstitute angedacht werden.

Analyse juristischer Dokumente

Die Evaluierung hat der Analyse juristischer Dokumente leider nicht die Analyse wissenschaftlicher Arbeiten gegenübergestellt, die sich aus anderen Fachrichtungen mit der Thematik Mediation und Konflikt-Management auseinandersetzen. So liefert diese Analyse lediglich die juristische Betrachtung und verweigert damit die Empfehlungen aus anderen Disziplinen, obgleich die Mediation sich interdisziplinär entwickelt hat. Leider war der beauftragte Forschungsansatz nicht interdisziplinär gefasst.

Das Mediationsgesetz regelt Begrifflichkeiten eher diffus und bietet daher viel Raum für die Auslegung und Interpretation bezüglich Inhalte und Regelungen der

Mediation. Es gibt Angaben über eine Struktur, doch welche sie hat, wird nicht festgelegt. Die Vertraulichkeit und die Verschwiegenheitspflicht beziehen sich laut Gesetz auf die Beteiligten der Mediation. Hier sollten also alle gemeint sein? Erst Kommentare geben weitere Auskunft, oder werfen neue Fragen auf. Der freie Wille wird ad absurdum geführt, wenn Freiwilligkeit und Wahlfreiheit gelichgesetzt werden. Insgesamt ist zu bedenken, dass ein System (der Staat, die Gesellschaft, das Recht), in das die Mediation eingebettet werden soll, bereit sein muss, die Mediation in sich aufzunehmen. Wenn das System darauf nicht vorbereitet wird, gibt es zwar Mediatoren, aber sie werden nicht in Anspruch genommen.

Mediation und Mediator nach § 1 MediationsG

Der Güterichter nutzt die Mediation als mögliches Verfahren zur Streitbeilegung. Er wird nicht von den Parteien ausgewählt und auch die Freiwilligkeit kann in Frage gestellt werden, da Konfliktparteien einer „Empfehlung“ des Richters zur Mediation im Rahmen eines Güterichterverfahrens nachkommen oder der Verweisung nicht widersprechen, um etwaige Nachteile auszuschließen. Hier darf ebenso bezweifelt werden, ob eine Mediation durchgeführt wurde oder eine Vermittlung oder Schlichtung oder ähnliches, solange nicht klar ist, was Mediation als Dienstleistung beinhaltet.

Die Förderung der Mediation durch EU-Richtlinie 2008 sollte die Gerichte der Mitgliedsstaaten entlasten. Deutschland entwickelt stattdessen die Idee der Mediation bei Gericht. Dies führt lediglich zu einer Umverteilung der Arbeit und bei Misserfolg letztendlich zu zusätzlicher Arbeit.

Für die Begriffe Mediation und Mediator gibt es eine Definition. Im Gesetz ist jedoch nicht nachzulesen, dass nach dem Mediationsförderungsgesetz ein gerichtsinternes Konfliktbeilegungsverfahren nach den Grundsätzen des Mediationsgesetzes weiterhin durchgeführt werden kann.

Das unterschiedliche Mediationsverständnis wirkt bis in die Rechtsprechung hinein. Auch interdisziplinär tut man sich mit Fragen zur Verfahrensabgrenzung schwer. Auch im Fragenkatalog zeigt sich, wie unterschiedliche Verfahren wie Vermittlung und Schlichtung mit Mediation vermischt werden. Auch hier wird wieder deutlich, wie wichtig eine klare Abgrenzung der unterschiedlichen Verfahren ist. Dies würde dann auch eine Aussagekraft über die Stellung des Güterichters und die Durchführung eines Güterichterverfahrens bedeuten.

Das Mediationsgesetz bezieht sich auf die Mediation als eine Dienstleistung. Die Dienstleistungsqualität wäre ein Instrument, das der Selbstregulierung des Marktes entgegenkommt. Lieber sollte die Diskussion über die Qualität der Dienstleistung statt über die Qualität der Ausbildung beginnen.

In der Praxis wurde bereits in der Vergangenheit zwischen Methode und Verfahren Mediation unterschieden. Diese Unterscheidung würde dem Rechtsraum ebenso helfen, doch bedarf es auch hier einer Abgrenzung. Der Unterschied ist ein rechtlicher, nicht unbedingt ein methodischer.

Shuttle-Mediation

Es gibt leider eine Fülle von Erscheinungsformen der Mediation, wie sich auch auf Wiki-to-yes zu erkennen geben. Auch in der Literatur und wissenschaftlichen Arbeiten lassen sich immer wieder Methoden erkennen, die der Mediation ähneln, sich aber als solches nennen lassen. Ebenfalls sollte weder das Harvard-Konzept als auch andere Verhandlungsformen mit Mediation gleichgesetzt werden. Auch hierfür ist es wieder notwendig, eine Abgrenzung der ADR-Verfahren untereinander und zum üblichen „Handwerk“ des Juristen abzugrenzen.

Eine Shuttle-Mediation kann eine Intervention innerhalb der Mediation sein, wenn die Beteiligten nicht miteinander reden können oder wollen. Doch sollte das Ziel fortwährend erkennbar sein, die Parteien wieder in die Kommunikation zu führen, wie es das Wesen der Mediation und das Mediationsgesetz vorsieht. Eine telefonische Shuttle-Mediation unterliegt derselben Systematik. Leider berichten Versicherte häufig, dass sie nicht Mediation sondern ein telefonisches Vergleichsangebot erhalten haben, welches es dann zu verhandeln galt. Auch die Dienstleistung der Rechtschutzversicherer, die sie als Mediation betitelt, sollte sich der noch zu entwerfenden Mediationssystematik bedienen. Die Auswahl der Mediatoren darf dabei nicht beschränkt sein, sondern obliegt den Medianden, wie es das Mediationsgesetz vorsieht.

Freiwilligkeit und Mediatorenwahl

Dass die Parteien im konkreten Konfliktfall über die Durchführung des Verfahrens entscheiden und eine freie Personalentscheidung treffen können sollen, war im Mediationsgesetz so angedacht und nun wird es in Frage gestellt. Es entsteht der Eindruck, dass Ausnahmen für eine Branche entwickelt werden, die sich des Verfahrens bedienen will und ihr eigenes Werkzeug daraus konzipiert, um Kosten für Rechtsstreite zu verringern. Statt Mediation lassen sie durch Anwälte einen telefonischen Vergleich durchführen und nennen es dann telefonische Shuttle-Mediation. Es ist zu hoffen, dass der Gesetzgeber diese der Mediation entgegenwirkenden Entwicklungen in der Grauzone nicht weiter zulässt.

Ein Zwang zur Mediation ist mit dem Wesen der Mediation als ein freiwilliges, eigenverantwortliches Verfahren nicht in Einklang zu bringen. Ob eine verpflichtende Mediation eingeführt werden muss, bleibt fraglich. Nicht immer ist Mediation das richtige Verfahren. Ein Zwang wäre dann unnütz. Vielmehr soll das adäquate Verfahren genutzt werden können.

Mediationsvereinbarungen

Eine begriffliche Eindeutigkeit ist wünschenswert. Eine Mediationsabrede ist einem Versprechen gleichzusetzen, obgleich natürlich aufgrund der Freiwilligkeit jederzeit die Möglichkeit besteht, dem Verfahren zu widersprechen. Ein Mediationsvertrag oder -auftrag kann als Dienstvertrag gesehen werden, der nicht unbedingt mit dem Mediator selbst geschlossen wird, sondern mit einer Institution etc.

Häufig ist auch der Auftraggeber keine Konfliktpartei. Aus diesem Grund ist mit den Mediatoren ein eigenständiger Vertrag zur Durchführung der Mediation notwendig, indem alle anderen Dinge geregelt werden. Man kann auch eine als Mediationsdurchführungsvereinbarung deklarierte Verabredung formulieren. In jedem Fall sollte man die Mediation durch Vorgaben der Arbeitstitel nicht unnötig verkomplizieren. Mediation ist ein interessenorientiertes Verfahren, das Recht spielt auch eine Rolle, aber eine Nebenrolle.

Vertraulichkeit in der Mediation

Die Verschwiegenheitspflicht ist auf den Mediator und seine Gehilfen über den Mediationszeitraum hinaus beschränkt. Das betrifft die Parteien der Mediation nicht, weil ihnen die Möglichkeit gegeben sein muss, Informationen aus der Mediation im Nachgang für ein juristisches Verfahren zu nutzen.

Die Vertraulichkeit dagegen wird vom Gesetzgeber nicht eingeschränkt. Sie bezieht sich auf alle an der Mediation Beteiligten und das sind alle: Konfliktparteien, Mediatoren und Dritte.

Vertraulichkeit ist naturgemäß jedoch sehr unrealistisch. Menschen, die sich in einem Konflikt befinden, für den sie nun eine Mediation nutzen und in den strukturierten Schritten an der Lösung ihrer Differenzen arbeiten, werden darüber erzählen. Sie werden sich gerade in privaten Konflikten entlasten müssen und mit Menschen aus ihrem Umfeld darüber sprechen. Aus diesem Grund wäre es ratsam, die Konfliktparteien selbst entscheiden zu lassen, wer zu einem erweiterten vertrauten Kreis gehören soll. Und auch in diesem Fall kann die Vertraulichkeit nicht gewährleistet werden. Schlimmstenfalls führt sie aber lediglich zum Abbruch der Mediation, wenn man sich nicht erneut über die Handhabung der Vertraulichkeit abstimmen kann.

In der Wirtschaftsmediation muss der Mediator mit den Konfliktparteien die Vertraulichkeit thematisieren und auf ihre Interessen hin bearbeiten. Auch hier wird es eine Lösung, eine Verabredung zum Umgang mit der Vertraulichkeit geben, die den Parteien wichtig ist.

Die berufliche Ungleichbehandlung wurde in der Evaluierung nicht thematisiert, jedoch ist sie erwähnenswert, will man die Mediation nicht nur einer Berufsgruppe zuordnen. Anwälte nutzen zur Zeit Wettbewerbsvorteile, die dem homogenen Berufsbild des Mediators entgegenwirkt. So werben Anwälte dafür, dass Mandanten Mediation und Rechtsberatung zugleich erhalten, ihre Berufsgruppe ja schon immer Mediation gemacht hat und sie deswegen die Professionalität in der Mediation besitzen. Ein Unwissender wird die Unterschiede nicht kennen und das als Wahr annehmen.

Empirischer Teil

Die Betrachtung des Suchbegriffs "Mediation" unterstellt ein abnehmendes Interesse an der Mediation. Das ist unseres Erachtens sehr überraschen, da immer mehr Aktivitäten vielerorts durch Vereinigungen und Institutionen das Thema aufgreifen und auch in den öffentlichen Medien Mediation regelmäßiger genannt werden. Darüber hinaus werden jedes Jahr mehr und mehr Menschen in Mediation oder mediativen Kompetenzen weitergebildet.

Dafür, dass der Trend nicht spezifisch auf die Mediation, sondern eher auf eine allgemeine Entwicklung zurückzuführen ist, spricht der Hinweis in der Evaluierung, wo das Interesse an Mediation im Bereich *Mensch und Gesellschaft* als rückläufig gesehen wird.

Die Evaluation formuliert zur Problemdiagnose zwei Annahmen: Wenige Mediationen bedeuten wenig praktische Übung und aufgrund dessen ist die Arbeitsqualität des Mediators niedrig. Und nur wenige Mediatoren können durch die Ausübung von Mediation ein ausreichendes Einkommen erzielen. Hauptberuflichkeit ist ggf. auch gar kein Ziel. Diese Annahmen erklären nicht die geringe Nachfrage nach Mediation sondern allenfalls die Konsequenz daraus.

Natürlich steigt mit der Mediationspraxis die Mediationskompetenz als Mediator. Die Methoden der Mediation unterstützen jedoch in unterschiedlichsten Kontexten und Problemfeldern, verhelfen Menschen im miteinander zur Problemlösung oder auch Verhinderung von Eskalationen. Aus diesem Grund ist die Nachfrage nach einer Weiterbildung in Mediation ungebrochen und hat noch immer steigende Tendenz. Viele absolvieren die Ausbildung also nicht um Mediator zu werden, sondern um diese Kompetenz etwa als HR Manager im Unternehmen oder zur Bewältigung der Konflikte im eigenen Umfeld zu nutzen. Einfach gelagerte Fälle können gelöst werden, ohne dass ein externer Mediator beauftragt werden muss.

Entwicklung des Güterrichters

Die erhobenen Daten lassen leider keine Rückschlüsse über Erfolg und Misserfolg der Verweisung zu. Dazu wären mehr Informationen notwendig. Aus Rückmeldungen von an Güterichterverfahren beteiligten Rechtsanwälten lässt sich ebenso wenig eine eindeutige Aussage formulieren, da die Ergebnisse entweder überraschend und erwartet oder durch nur erzwungene Vergleichsverhandlungen waren.

Eine Eignungsprüfung und Konfliktanalyse wäre vor dem Verweis notwendig. Es ist zu beobachten, dass der Misserfolg zu einem Rückgang der Zuweisung führt. Da der Misserfolg auch durch eine geringe Mediationspraxis begründet ist, könnte die Zuweisung in eine professionelle Mediation durch einen hauptberuflich tätigen Mediator durchgeführt werden. Die Kernkompetenzen sind eben auch abhängig von den langjährig erworbenen Kompetenzen und der Praxiserfahrung. Eine adäquate Zuweisung in das geeignete Verfahren und der dann methodisch korrekten Anwendung der Mediation sollten die Misserfolge senken und die Zuweisung erhöhen können.

In der Mediation ist es wichtig, dass die Parteien wissen, ob sie zu einem interessenorientierten Konsens bereit sind. Auch das Güterichtermodell müsste dies abfragen. Ein versierter Mediator würde sich dessen vergewissern, bevor er in das

Verfahren einsteigen würde. Er weiß, dass die Zustimmung zur Mediation nicht zwingend die Bereitschaft ausdrückt, nach einer gemeinsamen Lösung zu suchen. Besonders dann, wenn die Partei glaubt, vor Gericht ein besseres Ergebnis zu erzielen, wird sie sich auf die Mediation nur einlassen, um keinen schlechten Eindruck zu hinterlassen, ohne wirklich nach einer gemeinsamen Lösung suchen zu wollen.

Umfrageergebnisse

Nach der Schätzung des Statistischen Bundesamtes gibt es 10.500 Mediatoren. Nichtoffizielle Schätzungen gehen von wesentlich höheren Zahlen in einer Größenordnung von 70.000 aus. An der offiziellen Schätzung gemessen, wäre die Beteiligungsquote 11%. Gemessen an der inoffiziellen Schätzung läge sie bei 1,7%. Die Befragten (letztlich ca. 1100 Mediatoren) wurden vornehmlich aus Interessenverbänden gewonnen, die insgesamt etwas über 2500 Mitglieder umfassen. Ihnen wird eine "große Bedeutung" zugeschrieben und man dankt der "Unterstützung wichtiger Mediationsverbände bzw. Dachorganisationen...". Es sind allemal Interessen-vereinigungen, die sich sogar recht einig sind, in welche Richtung es in der Mediationslandschaft weitergehen soll. Die hier getroffene Einschätzung wird vermutlich nur von den befragten Verbänden geteilt. Eine belastbare Referenz kann diese jedoch nicht sein, da sogar Angebote zur Unterstützung durch andere Vereinigungen abgelehnt worden waren.

Entwicklung und Situation der Mediation

Angebot und Nachfrage sind Marktregeln, die intensiver Betrachtung bedürfen. Das passende Marketing gehört dazu, wo Wettbewerb, Zielgruppe und passende Instrumente thematisiert werden müssen. Eine freiberufliche Tätigkeit jeglicher Dienstleistung benötigt eine entsprechende Zeit, bis sichere und ausreichende Einnahmen erwirtschaftet werden können. Gerade ein junger Markt birgt Risiken und Chancen, da man Ausdauer braucht, aber zu den Ersten und Besten gehören kann. Nicht jeder absolviert eine Mediatorenausbildung, weil er auch Mediator werden will. Viele verwenden die Mediation integriert in ihrem üblichen Arbeitsumfeld und erleichtern mittels dieser Kompetenz ihren beruflichen Alltag im Unternehmen. In jedem Fall kann langfristig die Behauptung zutreffen, dass die Nachfrage nach Mediation steigen wird, wenn alle wissen, was es ist und wie sie prinzipiell funktioniert. Nur durch das erworbene Wissen wird man nicht zum professionellen Mediator, jedoch kann man die Spreu vom Weizen trennen und Nachfrage wird den Markt reinigen.

Ausbildung

Eine umfassende Ausbildung ist empfehlenswert. Um die Ausbildungsangebote vergleichbar zu machen, müssten Inhalte und Kriterien bekannt sein. Dieser Transparenz verwehren sich leider gerade die unterstützenden Interessenvereinigungen. In der Ausbildung sind gleichermaßen theoretische Inhalte

als auch praktische Übungen wichtig. Entscheidend ist das didaktische Konzept für eine praxisorientierte Ausbildung, die Erfahrung des Ausbilders und natürlich die Konsistenz des bereitgestellten Wissens. Auch das sind Kriterien, die die Ausbilder ohne weiteres offenlegen könnten.

Wenn die Mediation zum Ziel hat, die Verständnisk Gewinnung auf allen Seiten größtmöglich zu realisieren, obliegt die Kompetenz des Verstehens in der Mediation notwendigerweise dem Mediator. Diese Kompetenz ist jedoch im Wesentlichen von seiner Haltung abhängig. Er muss die Offenheit und Neugierde mitbringen, die guten Gründe eines jeden Verhaltens, einer Position, einer Forderung, einer verfolgten Strategie und der zugrundeliegenden Motivation auf allen Seiten gleichermaßen herauszuarbeiten. Diese Fähigkeit hängt ganz wesentlich von der Übung ab. Sie kann jedoch auch außerhalb der Präsenzzeitstunden erfolgen.

Neben der Festlegung der Ausbildungsziele über die anzueignenden Kompetenzen des Mediators ist auch genau zu beschreiben, worin diese Kompetenzen detailliert bestehen.

Gerade weil die Haltung in der Mediation so wichtig ist, sollte auch die Ausbildungs- und Mediationspolitik dieser Haltung treu bleiben. Sie würde sich durch das Vertrauen in die Eigenverantwortlichkeit, Transparenz (Informiertheit), Freiwilligkeit und Konsensbereitschaft auszeichnen.

Reale Mediationsfälle sind neben praktischen Rollenspielen ebenso vorgegeben. Der Praxisnachweis endet entgegen des Entwurfes mit der insgesamt 5. Einzel-Supervision eines mediierten Falles.

Praxis der Mediation

Die Mediation ist ein selbstregulierendes strukturiertes Verfahren.

Dienstleistungsbezogene Qualitätsmerkmale wären neben den Kriterien der Ausbildung ebenso notwendig, um Informiertheit und Transparenz zur Mediationsqualität und den Erfolgsfaktoren möglich zu machen. Die Frage der Dienstleistungsqualität stellt unseres Erachtens sogar den ersten Schritt dar, als eine Voraussetzung für die Festlegung der Ausbildungsqualität.

Ein Erfolgsfaktor ist sicherlich die Persönlichkeit des Mediators, wenn sie dazu beiträgt, die Mediation korrekt zu verwirklichen. Einen Maßstab bildet sie jedoch nicht. Es gibt aber weitere Erfolgsfaktoren, die für das Gelingen der Mediation ausschlaggebend sind. Die in der Evaluierung aufgeführten Kriterien sind nicht aussagekräftig.

Besonders die Frage nach der Abweichung von der schulmäßigen Mediation verwundert. Die Mediation ist ein flexibles, anpassungsfähiges und informelles Verfahren, welches sich einer Vielzahl Kommunikations- und Interventionstechniken adäquat bedient. Situationsbezogene Anpassungen sind naturgegeben. Mit der Frage nach der Abweichung wird nicht genau befragt, was unter Abweichung zu verstehen ist. Meint es eine grobe Abweichung in der Struktur, eine Veränderung des Verfahrens von Mediation zur Schlichtung, Beratung oder zum Coaching? Diese große Anzahl der Abweichungen könnte ebenso Rückschlüsse über die Qualität der durch die Verbände anerkannten Ausbildungsinstitute zulassen. Ggf. ist die Ausbildungsqualität nicht in der Hemisphäre, die man für sich beanspruchen will. Die Transparenz und Vergleichbarkeit der Ausbildungsinhalte lässt jedoch keine Prüfung zu.

Auswirkungen des Mediationsgesetzes, ZMediatAusbV und weitere Regulierungen

Die Forderung nach einer regulativen Zurückhaltung ist notwendig, um der Mediation eine Entwicklungsmöglichkeit zu geben. Ein tragfähiges Fundament muss jedoch gewährleistet werden. Zum einen gehört dazu die präzise Verwendung der Begriffe und eine klare Abgrenzung der unterschiedlichen ADR und rechtlichen Verfahren. Mediation ist immer in Gefahr, solange es an einer klaren Abgrenzung zu anderen Verfahren und der Transparenz von Qualitätsmerkmalen der Dienstleistung mangelt. Besonders die konfliktnahen Berufe ohne Mediationsausbildung haben keinen Einblick in die Komplexität und Leistungsfähigkeit der Mediation. Sie sehen die Mediation nicht ganz zu Unrecht als eine Bedrohung ihres Berufsstandes. Hier genügt es nicht über Mediation zu informieren, um sie bekannt zu machen. Sie muss verstanden werden. Dazu muss ihr Alleinstellungsmerkmal beschrieben werden können.

Es besteht inzwischen großes Misstrauen unter Institutionen und Mediatoren hinsichtlich der Zertifizierungs- und Akkreditierungsaktivitäten einiger weniger, solange einige Interessenvereinigungen sich berufen fühlen, die Qualitätskriterien festzusetzen. Inzwischen vertraue man eher staatlicher Akkreditierung, wenn es überhaupt weiterer Regelung bedarf.

Konkurrenz

Die Befragten der Verbände nehmen eine starke Konkurrenz wahr und sehen ihre Ursache in den vielen Alternativen, die als Shuttle-Mediation durch Versicherer oder durch Schieds- und Güteverfahren im Namen der Mediation den Markt bedienen. Wichtig erscheint nachwievor die Qualität der Mediationsdienstleistung festzulegen und die Abgrenzung zu anderen Verfahren vorzunehmen. Dies würde dem Mediationsmarkt Transparenz und Verlässlichkeit einbringen, mit der Zeit die Nachfrage erhöhen und das Konfliktverhalten der Gesellschaft prägen. Die Verbände sehen sich im Wettbewerb und verfolgen eigene Interessen, indem sie den Mediationsmarkt in Bezug auf die Ausbildung künstlich begrenzen wollen und sie den Eindruck vermitteln möchten, dass nur die durch sie anerkannten und zukünftig akkreditierten Mediatoren sich auch solche bezeichnen dürfen und alle anderen minderer Qualität arbeiten. Dieses Gebaren verunsichert den Mediationsmarkt ebenso und sorgt sogar für Unruhe unter den MediatorInnen. Mit der Ausbildung in Mediation wird die Konfliktkompetenz eines jeden Ausbildungsteilnehmers verbessert. Er wird dazu befähigt, eigene Konfliktsituationen anders zu managen, Eskalationen zu vermeiden und Differenzen aus eigener Kraft zu klären. So kann die Behauptung formuliert werden, dass die Nachfrage nach Mediation insgesamt steigt, wenn alle Menschen um die besondere Qualität dieser Dienstleistung wüssten und auf sie vertrauten, weil sie selbst sie auch kennen, sich aber nicht auf diese Dienstleistung spezialisiert haben. Sie würden dann in den Fällen, die sie aus eigener Kraft nicht mehr handeln können, einen Mediator beauftragen. Eine künstliche Verknappung des Ausbildungsmarktes würde dem entgegenstehen. Und es würde Chance verhindern, dass die deutsche Gesellschaft sich hinsichtlich ihre

Konfliktlösungsverhalten bzw. ihre Sozialkompetenzen in dieser Hinsicht zu entwickeln.

Mit allen Partnern eine gemeinsame Lösung zu finden, macht das Wesen der Mediation aus. Aus diesem Grund begrüßen wir ein Forum, in dem die Regierung alle interessierten Verbände, Kammern und Institutionen in einen Abstimmungsprozess treten lässt, um gemeinsame Kriterien zur Qualität der Dienstleistung und zur Arbeitsweise zu entwickeln.

Bedarf und Nachfrage

Konflikte sind vorhanden. Konsumenten sind die Konfliktpartner. Sie haben einen Bedarf nach einer Konfliktklärung und können dies auf unterschiedlichen Wegen erreichen. Ihnen muss bekannt sein, was Mediation ist, was sie ausmacht, was sie mit dieser Dienstleistung einkaufen. Den Konfliktpartnern muss klar sein, was es bedeutet interessenorientiert im Schatten des Rechtes an ihren Themen zu arbeiten. Sie müssen verstehen, was es heißt, eigen- und selbstverantwortlich für Inhalte und Lösungen zu sorgen. Mit der Mediation kämen die Konfliktparteien in die Selbstverpflichtung und -verantwortung für sich und den anderen zu sorgen. Solange auf der Seite der Anwälte, Berater und Coaches aber Ängste stehen, die die Fallzahlen durch Mediation in den Keller schießen sehen, wird Mediation nicht an den Fachmann weiterempfohlen. Entweder ist Mediation dann nicht empfehlenswert oder aber man führt dann eigenständig Mediation aus, die wegen fehlender Übung und Ausbildungstiefe in gewohnter Arbeitsweise „verhandelt“ wird, was nicht einmal als „mediation light“ bezeichnet werden dürfte. Dann braucht man sich auch nicht fragen, warum der Konflikt trotz Vereinbarung nicht geklärt werden konnte. Wieder kommt es darauf an, Verfahren, Dienstleistungen und Kompetenzen klar gegeneinander abzugrenzen, damit der Konsument aber auch der Mitbewerber erkennt, wo ihm die Mediation nützlich ist. Deutlich wird, dass die Mediation, wenn sie erfolgreich sein will, auch von den Mitbewerbern gewollt sein muss. Anwälte, aber auch Coaches und Therapeuten, die erkannt haben, wozu die Mediation in der Lage ist, werden dann vermehrt Fälle in die Mediation verweisen. Die Dienstleistung Mediation kann auch als solides Handwerk angesehen werden, das sich stark unterscheidet von anderen Beratungs- und Verhandlungssettings. Dem wird selbst die Politik nicht gerecht, wenn sie statt nach Mediationsprofis nach Persönlichkeiten für Schlichtungen Ausschau hält, die beauftragt werden, hoch eskalierte öffentliche Begehren zu befrieden, obwohl sie noch nicht einmal eine Mediatorenausbildung absolviert haben. Vielmehr wird eine Schlichtung anberaumt statt die Vorteile und den Nutzen der Mediation auszuschöpfen.

Regulierungen zur Förderung der Mediation

Meint die Förderung der Mediation die Steigerung der Nachfrage, dann ist ein betriebswirtschaftliches Forschungsdesign adäquater als ein rechtslastiges, wo Ökonomen die Einflussfaktoren des Marktes herauszuarbeiten, das Zusammenspiel der Märkte analysieren und die Auswirkungen einer Zielerreichung - 50% der Fälle in die Mediation zu überführen - auf die anderen konventionellen Konfliktbearbeitungsmärkte.

Eine erfolgreiche Implementierung der Mediation zieht vermutlich eine Reduktion der Streitigkeiten nach sich. Dies hat also Auswirkungen auf die übrigen Dienstleister am Markt, die sich veranlasst fühlen sich zu schützen. Das mangelnde Verständnis von Mediation kommt ihnen dabei entgegen.

Der Mediationsmarkt ist Teil eines jeweils größeren Systems und zumindest ein Teil des Konfliktmarktes. Alle einflussnehmenden Faktoren müssen einbezogen werden, wenn über die passgenaue Förderung der Mediation eine Einschätzung formulieren zu können.

Erste Handlungsempfehlungen

1. Festlegung einer Struktur der Mediation, Ziele / Zielerreichung je Phase
2. Abgrenzung zu anderen ADR-Verfahren und dem Güterichterverfahren
3. Abgrenzung der Terminologien soweit es notwendig ist für die Abgrenzung der unterschiedlichen Verfahren
4. Kriterienkatalog der Mediationsdienstleistung
5. Vergleichbarkeit der Ausbildungsanbieter zu Aus- und Weiterbildung in Mediation
6. Schweigepflicht auch für die Parteien und ihre Anwälte während des Verfahrens
7. Auswahl des Mediators steht allein den Parteien zu
8. Mediationsabrede und eine Mediation hemmen Fristen sowie die Klagbarkeit für die Dauer der Mediation begründet.
9. Terminologie des Mediationsgesetzes an das Wesen der Mediation anpassen.

10. Festlegung der Mediationspraxis unabhängig von dem Grundberuf (ein Richter, Anwalt, Sozialarbeiter, Psychotherapeut etc. versteht nichts anderes unter den Inhalten der Ausübung einer Mediation)
11. Regelungen zur beruflichen Gleichstellung von Mediatoren aus unterschiedlichen Ursprungsberufen
12. Saubere Unterscheidung Verfahren und Methode der Mediation
13. Austausch mit den betroffenen Kreisen auf der Grundlage der Erkenntnisse des zur Förderung von Mediation