

Ergebnisse der Workshops

Gruppe 1

Gesellschaftliche Veränderungen durch Mediation

In dieser Gruppe wurde untersucht, welche Wirkungen die Mediationsidee über die Lösung des Einzelkonflikts hinaus hat und wie diese Ausstrahlungen gefördert werden können.

Wirkungen auf das gesellschaftliche Leben wurden u.a. darin gesehen, dass:

- sich das Kommunikationsverhalten ändert
- Stagnation behoben wird
- zum empathischen Zuhören angeleitet wird
- Toleranz und Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen gefördert werden
- Respekt gegenüber anderen wächst
- Kooperationsfähigkeit zunimmt
- der Blick auf das wirklich Wichtige fokussiert wird
- die Anfälligkeit für Manipulation reduziert wird
- neue Lösungsräume eröffnet werden
- die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, steigt
- die Kritikfähigkeit, die Bereitschaft zu hinterfragen, wächst

„Mediation macht mutig“ lautete eine Erkenntnis; dabei war vor allem an den Mut gedacht, Meinungen zu äußern, Emotionen zu zeigen und zu Fehlern zu stehen.

Thematisiert wurde auch die Bedeutung der Mediation für aktive Friedensarbeit und eine „Wertearbeit ohne Wertung“.

Um zu klären, wie diese Veränderungen unterstützt werden können, wurde zunächst danach gefragt, **welche Einflüsse die Verbreitung von Mediation behindern**. Genannt wurden u.a.:

- Egoismus, Rücksichtslosigkeit, Ellenbogenhaltung, „Kultur des Rechthaben-Wollens“
- Bekanntes wird geschätzt und gibt – gerade auch in Krisen- und Konfliktsituationen – Sicherheit
- Angst vor existenziellen oder wirtschaftlichen Folgen
- dass Kommunikation nur noch in „Blasen“ stattfindet

Die gemeinsame Suche nach **Ideen zur Verbreitung des Mediationsgedankens in der Gesellschaft** erbrachte u.a. folgende Ergebnisse:

- Mehr Werbung, Veröffentlichungen in Presse, öffentlichem Rundfunk und social media
- Kommunikation in Kita und Schulen
- Kommunikationsmittel und Sprache jüngerer Generationen nutzen
- Öffentliches Moderieren von Auseinandersetzungen zwischen Politiker/innen
- Mediativ moderierte Talkshows
- Einrichtung von Konflikttelefonen
- Räume für face-to-face-Auseinandersetzung schaffen und mediativ moderieren
- Einladung von Mediator/innen durch IHK auch außerhalb des Mediationstags
- Begeisterung für Veränderungen zeigen und teilen
- Auch Missstände der jetzigen Situation und Veränderungsmöglichkeiten aufzeigen
- Best Practice und Erfolgsgeschichten teilen
- Führungskräfteentwicklung mit Mediation
- Mediative App, in der Gespräche zwischen Menschen mit unterschiedlichen Standpunkten mediativ moderiert werden, „out of the box“
- Resonanz für Menschen in Angst und Wut schaffen (mediative Antworten für „Wutbürger“)

Quintessenz:

Mediation hat (auch) gesamtgesellschaftliche Relevanz. Dies muss durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit besser kommuniziert werden.

Moderatorin: Rechtsanwältin und Mediatorin Barbara von Petersdorff-Campen

+++++

Gruppe 2

Gender und Mediation

In dieser Arbeitsgruppe wurde der Frage nachgegangen, ob das Gendern, d.h. die Zuordnung von Personen zu einem (sozialen) Geschlecht, eine Rolle für Akzeptanz und Erfolg der Mediation spielt. Die Teilnehmerinnen und (in deutlicher Unterzahl vertretenen) Teilnehmer wurden gebeten, ihre persönliche Einschätzung zu bestimmten Aspekten des Themas in einer Strichliste kundzutun. Dabei ergab sich ein äußerst divergentes Meinungsbild:

- Die Frage „Mediator oder Mediatorin – Spielt das eine Rolle in der Mediation?“ beantworteten 14 mit Ja, 9 mit Nein.
- „Wenn die Mediatoren weiblich und männlich - braucht es dann auch beide Geschlechter auf Mediator/innen-Seite?“ Dies wurde 7-mal bejaht, 15-mal verneint.
- „Hat Gendern einen Einfluss auf Mediation?“ wurde 13-mal bejaht, 10-mal verneint.
- Besonders kontrovers war die Einstellung zu der Frage „Ist es wichtig, sprachlich zu gendern?“ Hier antworteten 11 mit Ja, 12 mit nein.

Diskussion

Es wurde erkannt, dass das Thema „Gender“ (auch) ein Marketingvorteil gegenüber dem Gerichtsverfahren ist, weil die Beteiligten den Mediator bzw. die Mediatorin selbst bestimmen können, während der Richter bzw. die Richterin vorgegeben wird.

Die Geschlechtszugehörigkeit könne sich durchaus fördernd oder hemmend auf die Mediatoren auswirken. Gender habe auch Einfluss auf die Kompetenzzuschreibung. Gute Erfahrungen würden mit Co-Mediation (männlich/weiblich) gemacht.

Für den Mediator bzw. die Mediatorin empfehle es sich, die Unterschiedlichkeit der Geschlechter wahrzunehmen und angemessen damit umzugehen. Dafür brauche es Sensibilität und Kenntnisse zum (richtigen) Gendern.

Quintessenz

Das freie, auf Individualität bauende Mediationsverfahren bietet die Chance, durch Rücksichtnahme auf die Geschlechtszugehörigkeit die Konfliktlösung zu fördern.

Moderatorin: Dipl.-Kauffrau und Mediatorin Stefanie Roth

+++++

Gruppe 3

Anwaltliche Beratung auf dem Weg zur Mediation

In dieser Gruppe wurde der Frage nachgegangen, welchen Stellenwert die anwaltliche Beratung bei der Entscheidung für oder gegen Mediation hat – oder haben sollte.

Interne Ansätze (Mandantenverhältnis)

Eingehend befasste sich die Gruppe mit der Notwendigkeit sorgfältiger Konfliktanalyse und Auftragsbestimmung:

- Was will der Mandant/die Mandantin? Was genau ist der Auftrag?
- Welche Erwartungen bestehen oder sollen geweckt werden?
- Welche Risiken (rechtlich, wirtschaftlich, zeitlich) bergen die unterschiedlichen Vorgehensweisen?

Hierfür sei die anwaltliche Kundenorientierung zu optimieren. Die Beratungsleistung sei besser zu vergüten (auch seitens der Rechtsschutzversicherungen).

Zu beachten sei aber auch, dass die Entscheidung für oder gegen Mediation den Mandanten überfordern kann. Unter Umständen sei es besser, sie der richterlichen Verantwortung zu übertragen, z.B. mittels Verweisung an den Güterichter. Der Anwalt habe zwar auch die Aufgabe, den Mandanten zu schützen und beim richtigen Verfahren zu begleiten; die Beschränkung auf ein Verfahren könne aber auch nachteilig sein.

Oft sei der Schritt in die Mediation für den Mandanten aber auch zu groß; es sei besser und reiche häufig aus, vorher mehr zu verhandeln

Externe Ansätze (Anwaltsrolle)

Ein Grund dafür, dass nicht mehr Fälle durch die Anwälte in die Mediation gebracht werden, wurde darin gesehen, dass sie mit der Rolle als Parteivertreter in der Mediation oder im Güterichterverfahren nicht hinreichend vertraut, nicht geschult und oft überfordert seien, wobei auch die Furcht vor Haftungsrisiken von Bedeutung sei. Diese Rolle und der damit verbundene Perspektivenwechsel seien nicht konkret geklärt und kommuniziert, die Bereitschaft, als Mediationsanwalt tätig zu sein, daher nicht sehr ausgeprägt. Hinzukommen könne die Angst vor einem Kompetenzverlust als Rechtsanwalt. Abhilfe könne durch eine bessere Kommunikation unter den Kollegen geschaffen werden.

Hilfreich seien Mediationsanregungen durch das (als Autorität angesehene) Gericht, weil dem Anwalt auf diese Weise die Übernahme der Verantwortung für die Verfahrenswahl erleichtert werde. Dafür komme z.B. eine frühzeitige Güteverhandlung, gleich nach der Klageerwiderung in Betracht.

Problematisch stelle sich für den beratenden Anwalt das Auffinden des im konkreten Fall geeigneten Mediators dar. Hilfreich wären Listen (z.B. bei den Rechtsanwaltskammern), aus denen neben der Qualifikation auch die fachliche Ausrichtung ersichtlich wäre.

Parteienanwälte hätten eine wesentliche Schlüsselrolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Mediation bei gleichzeitiger hoher Verantwortung. Wichtig wäre deshalb eine praxisbezogene Aus- und Fortbildung für diese Rolle.

Quintessenz:

Der Anwaltschaft käme eine wichtige Rolle als Wegbereiter für die Mediation sowie als Berater und Begleiter in solchen Verfahren zu. Um diese auszufüllen, müsste in der anwaltlichen Bera-

tung mehr Wert auf eine umfassende Konfliktanalyse gelegt werden. Auf die Rolle als Mediationsanwalt müsse durch entsprechende Schulung und Handreichungen (z.B. aussagekräftige Mediatorenlisten) vorbereitet werden. Hilfreich wären auch richterliche Vorschläge.

Moderator: Rechtsanwalt Michael Dreßler

+++++

Gruppe 4

Rolle des Notars im Kontext Mediation

Zwischen der Tätigkeit der Notare und der Mediation bestehen enge Verbindungen, die vielfach nicht wahrgenommen oder ausgeschöpft werden. Über Möglichkeiten, dies zu ändern, diskutierte diese Arbeitsgruppe.

Konfliktvermeidung

Aus der Stellung des Notars als Organ der vorsorgenden Rechtspflege wurde abgeleitet, dass er in seine Vertragsentwürfe, vor allem im Erb- und Gesellschaftsrecht, Mediationsklauseln aufzunehmen hat. Muster hierfür müssten veröffentlicht, insb. in die Formularbücher aufgenommen werden. Auch Good-will-Klauseln wären hilfreich.

Vermittlungstätigkeit

Notare müssten besser in Konfliktmanagement und Konfliktcoaching ausgebildet werden. Ihre Tätigkeit als Gütestellen nach dem Bayerischen Schlichtungsgesetz und das Vermittlungsverfahren für Erbaueinandersetzungen nach §§ 363 ff FamFG müssten besser bekannt gemacht werden. Bei Wertfeststellungen empfehle sich die Zusammenarbeit mit Sachverständigen.

Als nachteilig wurde empfunden, dass Notare sich nach einer jüngst ergangenen Entscheidung des BGH nicht als „Mediator“ bezeichnen dürfen. Die Tätigkeit als Mediator müsse von der beurkundenden Tätigkeit klar getrennt werden. Notarkosten sollte aber nicht mehrfach anfallen.

Verweisung

In geeigneten Fällen sollten Notare auch an freie Mediator/innen verweisen, deren Kompetenz anerkennen. Die Empfehlung bestimmter Mediator/innen sei zwar problematisch, ein intensiver Austausch, auch mit Rechtsanwälten und Richtern, könne aber hilfreich sein.

Beurkundung von Vergleichen

Eine wichtige Rolle komme Notaren auch bei der Umsetzung von Mediationsvergleichen zu, weil sie deren Vollstreckbarkeit herbeiführen können. Auch dies müsste besser bekanntgemacht werden.

Quintessenz

Die Möglichkeiten, der Mediation mit Hilfe der Notare mehr Geltung zu verleihen, sind bei Weitem nicht ausgeschöpft. Aufklärung und Ausbildung sind angezeigt.

Moderatorin: Vors. Richterin am LG Harriet Weber

+++++

Gruppe 5

Richter als Unterstützer von Mediation

Können Richterinnen und Richter dazu beitragen, dass für Mediation geeignete Konflikte, die bereits zu Gericht gelangt sind, den Weg in die Mediation finden? Den Gründen, warum das bisher zu wenig geschieht, und den Möglichkeiten, dies zu ändern, wurde in dieser Gruppe nachgegangen.

Hinderungsgründe

Für die geringe Nutzung des § 278a ZPO, der richterliche Vorschläge zu außergerichtlicher Streitbeilegung regelt, wurden u.a. folgende Gründe angeführt:

- Finanzielle Interessen der Parteien (Zusatzkosten für Mediation)
- Fehlende Bereitschaft zu außergerichtlicher Mediation nach Beschreiten des Rechtswegs
- Für Anwälte schwieriger zu vermitteln als z.B. Güterichterverfahren
- Unerwünschte Rückkehr zur Eigenverantwortung
- Wunsch nach richterlichen Hinweisen
- Konkurrenzsituation zwischen Parteianwälten und Anwaltsmediatoren
- Keine Verweisung an bestimmte Mediator/innen wegen Fehlens offizieller Listen
- in Familiensachen bereits vielfältige Beratungsangebote

Abhilfemöglichkeiten

- Einschaltung der Rechtsschutzversicherung
- Konkrete richterliche Hinweise zur Verfahrensaufklärung
- Co-Mediation richterlicher und außergerichtlicher Mediator/innen
- Vertrauensverhältnis zwischen Richtern und außergerichtlichen Mediator/innen fördern, z.B. durch gemeinsame Workshops
- Vertrauenswürdige Mediatorenverzeichnisse

Quintessenz

Richterinnen und Richter sollten verstärkt über alternative Verfahren aufklären und hierzu durch Schulungen, Kontakte mit Mediator/innen und vertrauenswürdige Verzeichnisse befähigt werden.

Moderatorin: Vors. Richterin am OLG Dr. Bettina Mielke

+++++

Gruppe 6

Mediation im Bereich der Verwaltung

Ob im Bereich der öffentlichen Verwaltung Mediation verstärkt eingesetzt werden könnte und wie dies zu erreichen wäre, war Diskussionsgegenstand in dieser Arbeitsgruppe.

Einsatzbereiche und -formen

Hier wurden vor allem die innerbehördliche und die Gemeinwesenmediation in den Blick genommen, auch der Bereich der Kitas. Als aktuelles Beispiel wurden Konflikte um Windkraftanlagen ausgemacht, die einen sehr frühzeitigen Einsatz von Mediation erforderten.

Soweit sich im Verwaltungsverfahren Personen mit Privatinteressen gegenüberstehen, könnten Verwaltungsbeamte als Vermittler fungieren, jedenfalls als Ersteinstieg („Feuerwehr“) mit späterer Verweisung in Mediation. Bedienstete mit entsprechender Zusatzkompetenz könnten als „Springer“ zur Vermittlung von Konflikten eingesetzt werden.

Wege zur Mediation

Als Fördermaßnahmen wurden in Betracht gezogen:

- Erfahrungen mit dem „Vorschaltprozess“ in Baden-Württemberg auswerten
- Ausbildung anbieten
- Multiplikatoren schulen
- Veröffentlichungen
- Mediatoren-Pools auf Landesverwaltungsebene aufbauen (Bsp.: LAKÖV-Pool Brandenburg)
- Aktivitäten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

Erfolgsvoraussetzungen

Wichtig wäre, dass ein „Leidensdruck“ nach Lösungen verlangt, dass wegen der Komplexität der verschiedenen Konflikte unterschiedliche Verfahren angeboten werden und dass rechtlicher Verhandlungsspielraum besteht.

Quintessenz

Auch in der Verwaltung kann der Einsatz von Mediation noch stark verbessert werden. In Betracht kommen verfahrensbezogene Maßnahmen und personenbezogene Aktivitäten (Schulung, Mediatoren-Pools usw.).

Moderatorin: Dr. Stefanie Seibold

+++++

Gruppe 7

Beratungsstellen für Privatpersonen als Türöffner für Mediation

In der Gruppe wurde untersucht, ob und wie durch den Aufbau von Konflikthanlaufstellen und durch die Nutzung bestehender Beratungsstellen der Zugang zur außergerichtlichen Streitbeilegung gefördert werden kann.

Bedarf

Er wurde u.a. darin gesehen, dass das Angebot an *neutralen* Beratungsstellen bisher lückenhaft ist, manche Konfliktarten nicht abdeckt (Beispiel: keine Beratung kinderloser Ehegatten bei EFB-Stellen), zu geringe Kapazitäten hat und zu wenig bekannt ist.

Aufgaben

Die Beratungsstellen sollten Konfliktbewusstsein fördern, Verfahrensberatung bieten, bei der Verfahrensauswahl helfen und eine Lotsenfunktion haben, über Listen mit Mediatoren und anderen Konfliktlösern verfügen, evtl. auch selbst Mediation anbieten.

Ausgestaltung

Die Stellen sollten nicht beim Gericht, nicht beim Jugendamt, evtl. beim Rathaus/Bürgeramt, den Verbraucherzentralen oder bei Mediatoren angesiedelt sein. In Betracht komme eine Kombination mit einer digitalen Einrichtung oder mit medizinischen Angeboten. Es wurde anhand ausländischer Vorbilder das Modell von „Konfliktlösungshäusern“ entwickelt (Verfahrensberatung im Erdgeschoss, darüber Rechtsanwälte, Mediatoren usw.)

Die Stellen sollten mit ausgebildeten Verfahrensberatern, die mindestens über eine Mediationsausbildung verfügen, besetzt sein. Sie sollten auch über fachliche Expertise verfügen, bei Fehlen entsprechend kommunizieren. Der Zugang müsste niederschwellig und (zumindest für Bedürftige) kostenfrei sein.

Kostentragung

Hierfür wurden folgende Ideen entwickelt:

- Staatliche Finanzierung
- Privatwirtschaftliche Finanzierung
- Finanzierung über Versicherung
- Fundraising
- Spenden

Obligatorik

Diskutiert wurde auch darüber, ob der Besuch solcher Beratungsstellen Voraussetzung für eine Klageerhebung sein sollte. Dies wurde teilweise bejaht, entweder vor anwaltlicher Beratung oder wahlweise statt einer solchen. Die Beratung sollte kostenfrei sein und müsste gut bekanntgemacht werden.

Quintessenz

Verfahrensberatung wäre ein wichtiger Beitrag zur Förderung des Zugangs zur Mediation. Sie müsste niederschwellig, unabhängig und gut mit Anbietern vernetzt sein. Für ihre Ausgestaltung und Finanzierung wurden Ideen entwickelt, aber keine kurzfristig realisierbaren Lösungen

gefunden. Wenn es eine solche gäbe, wäre auch über eine obligatorische Konfliktberatung nachzudenken.

Moderatorin: Ass. Jur. Josephine Odrig

+++++

Gruppe 8

Führungskräfte in Unternehmen als Türöffner zur Mediation

Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit den Fragen, in welchen Fällen und auf welche Weise Führungskräfte die Anwendung von Mediation in ihren Unternehmen fördern können, warum sie das tun sollten und was sie davon abhält.

Motive

Die Diskussion ergab, dass es zahlreiche gute Gründe für die Berücksichtigung von Mediation bei der Unternehmensleitung gibt, u.a.

- Das Interesse an dauerhaften Beziehungen
- Die Behebung von Konflikten im Team
- Das Aufbrechen von Blockaden
- Die Erkenntnis eigener Grenzen bei der Konfliktlösung
- Die Stärkung der Führungsposition durch innovatives Handeln
- Die Entwicklung von Führungskompetenz
- Die Entlastung der Führungskraft
- Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern
- Erfolgreiche, weil motivierte Mitarbeiter
- Einsparung von Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell)
- Wirtschaftliche Vorteile durch weniger Ausfälle
- Konfliktprävention
- Kreative und nachhaltige Lösungen, besser als durch Urteil

Hindernisse

Hier wurden u.a. ausgemacht:

- Anfangszweifel am Erfolg, fehlender Wille
- Fehlender Mut, Angst vor Neuem, Scham
- Fehlendes Konfliktmanagementsystem
- Wahrgenommene Verhärtung des Konflikts

- Vorrang sonstiger Leitungsaufgaben
- Zu starre hierarchische Strukturen
- Unklarer, nicht bezifferbarer Nutzen
- Schlechte Erfahrungen mit externen Konfliktmanagern
- Negative Besetzung des Begriffs „Mediation“

Mögliche Lösungen

- Entwickeln eines Unternehmensleitbilds mit Haltungsänderung und Wertewandel
- Einbeziehung der übergeordneten Leitungsebene
- Erwerb von Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz durch Ausbildung
- Pflichtthema bei unternehmensinternen Ausbildungen, z.B. zum Meister
- Neutrale Bezeichnung, Begriffsschärfung
- Mediation als Zeichen von Stärke darstellen
- Positive Beispiele und *best practice* darstellen
- Nutzen darstellen
- Grundlagen durch Supervision schaffen
- Niederschweligen Zugang sichern
- Einbindung des Betriebsrats
- Unterstützung durch Angehörige von Beratungsberufen

Quintessenz

Führungskräften kommt eine wichtige Rolle beim innerbetrieblichen Konfliktmanagement zu. Wichtig ist, Mediation positiv zu vermitteln, die Personalvertretung und die obere Leitungsebene einzubeziehen.

Moderator: Rechtsanwalt Randolph Spang

+++++

Gruppe 9

Rechtsschutzversicherer als Wegweiser in die Mediation

In dieser Arbeitsgruppe ging es um die Frage, ob die Rechtsschutzversicherer – über das „Erfolgsmodell“ der unternehmenseigenen „Shuttle-Mediation“ hinaus – einen Beitrag zur stärkeren Inanspruchnahme der Mediation leisten können.

Aufklärung

Da die Rechtsschutzversicherer einen guten Kontakt zu den rechtsuchenden Konfliktparteien haben, könnten sie durch entsprechende Aufklärungs- und Werbetätigkeit dazu beitragen, dass häufiger der Weg in die Mediation beschritten wird. Dabei könne z.B. ein eigenständiges Kundenansprechmodul zum Einsatz kommen. Hilfreich könnte auch die Vernetzung mit Anbietern von Mediation sein.

Kostenübernahme

Hierzu wurden folgende Verbesserungsvorschläge erarbeitet:

- Abdeckung der Kosten für Präsenzmediation
- Ausbau von Angeboten für Familien- und Erbstreitigkeiten
- Erweiterung des Leistungskatalogs, z.B. auf Schulkonflikte
- Keine Vorgaben zu Stundensätzen
- Größere Offenheit für nichtanwaltliche Mediator/innen
- Verzicht auf Selbstbehalt bei außergerichtlichen Verfahren
- Deckung von Prozesskosten nur bei vorherigem Mediationsversuch

Quintessenz

Die Rechtsschutzversicherer haben eine gewichtige Schlüsselfunktion bei der Umleitung von Konflikten von der streitigen in die außergerichtliche Rechtsverwirklichung. Diese könnte noch ausgebaut werden.

Moderator: RD Dr. Martin Apetz

+++++

Gruppe 10

Kammern und Verbände

Was könnte von Seiten der bestehenden Korporationen geschehen, um die Wahrnehmung von Mediation in der Rechtswirklichkeit zu fördern? Solchen Möglichkeiten wurde in dieser Arbeitsgruppe nachgespürt.

Allgemeines

Als Kernforderung wurde herausgearbeitet, dass die Verbände sich ihrer eigenen Rolle und ihrer Möglichkeiten bewusst werden sollten, etwa der ihnen offenstehenden Kommunikati-

onskanäle und Kooperationen, des Zugangs zu ihren Mitgliedern, der Wirkungen ihrer Beratungstätigkeit, der Sichtbarkeit ihrer Aktionen und der Einflussnahme auf die Gesetzgebung.

Wichtig sei, das Ziel eines besseren Umgangs mit Konflikten mit Ausdauer zu verfolgen, Kompetenz aufzubauen, sich klar zu positionieren und Vertrauen zu schaffen.

Konkrete Maßnahmen

Hier wurden u.a. genannt:

- Mediatorenverzeichnisse führen
- Von Konflikten betroffene Zielgruppen aktiv ansprechen
- Beratung ausbauen
- Bedarfsanalysen erstellen
- Seriöses Marketing betreiben
- Von erfolgreichen Aktionen anderer Kammern und Verbände lernen
- Kommunikationskanäle erschließen
- Für Kostenklarheit sorgen

Moderator: Rechtsanwalt Daniel Lasser

+++++

Gruppe 11

Familienberatung

Ein Hauptanwendungsgebiet von Mediation bilden Konflikte in familiären Beziehungen. Wie speziell dort erreicht werden kann, dass geeignete Fälle in die Mediation gelangen, war Thema dieser Arbeitsgruppe. U.a. wurden folgende Vorschläge diskutiert:

Aufklärung, Beratung

- Prinzipien der Mediation schon in Schule und Ausbildung lehren
- Bei Hochzeit am Standesamt Infos über Mediation verteilen
- Mehr Aufklärung in den Medien
- Workshops zu Konflikten und deren Dynamik anbieten
- Keine Fokussierung auf Trennung und Scheidung, sondern alle Arten von Familienkonflikten
- Beratungsstellen für erbrechtliche Konflikte
- frühe Unterstützungsangebote bei Paarkrisen

- geschützter Rahmen in den Beratungsstellen (keine Infos an Familiengericht)
- Mediationskenntnisse bei Paartherapeuten fördern

Organisatorisches

- Mediationsversuch als Voraussetzung für Gerichtsverfahren
- Finanzierung analog Prozess- bzw. Verfahrenskostenhilfe
- Angebot von Vollmediationen in allen Ehe- und Familienberatungsstellen
- Verstärkte Kooperation von Juristen und Nichtjuristen
- Option einer nicht gerichtlichen Scheidung
- Geprüfte Mediationsklauseln zur Verfügung stellen
- Qualitätssicherung durch Praxisstelle nach Ausbildung, evtl. Referendariat

Quintessenz

Insbesondere im Bereich Aufklärung und Beratung könnte noch viel getan werden. Es besteht der Eindruck, dass auch bei professionellen Beratern die Option einer Mediation nicht überall im gebotenen Umfang präsent ist.

Moderatorin: Rechtsanwältin und Mediatorin Anke Beyer

+++++

Gruppe 12

Der Gesetzgeber als Förderer und Verhinderer von Mediation

Die Arbeitsgruppe ging der Frage auf den Grund, ob sich die bisherige Gesetzgebung positiv oder negativ auf die Ausbreitung der Mediation ausgewirkt hat und welche Maßnahmen aus heutiger Sicht geboten erscheinen.

Verfahrensregeln

Hierzu wurden folgende Vorschläge diskutiert:

- Güteverhandlung im Zivilprozess vom streitigen Verfahren zeitlich trennen und Eignung für Mediation erörtern
- Bindende Verweisung an externe Mediation oder Güterichterverfahren
- Mediationsversuch als Klagevoraussetzung
- Obligatorisches Beratungsgespräch über nichtstreitige Verfahren

- Obligatorische Darlegung der vorgerichtlichen Einigungsbemühungen
- Gesetzliche Zusammenfassung der Regelungen zur Konfliktbeilegung

Qualitätssicherung

- Klare Kriterien für Mediatorenausbildung
- Liste anerkannter Mediatoren

Kostenrecht

- Erweiterung der Verfahrenskostenhilfe auf Mediation
- Finanzielle Anreize für Mediation
- Kostentragungspflicht auch bei Obsiegen, wenn ohne Mediationsversuch geklagt wird

Juristenausbildung

- Vermittlung des Konfliktlösungsansatzes - neben der rechtlichen Lösung
- Mediation als Prüfungstoff im juristischen Examen

Quintessenz

Die Mediation hat bisher nur wenig Niederschlag im Gesetz gefunden. Vor allem im Verfahrens- und im Kostenrecht gäbe es zahlreiche Möglichkeiten, ihre Nutzung zu fördern.

Moderator: MinDirig Dr. Thomas Ermer

+++++

Gruppe 13

Das World Wide Web als Einstieg in die Mediation

Ob die Nutzung von Mediation mithilfe der Informationstechnologie gefördert werden kann, war Gegenstand der Erörterung in dieser Arbeitsgruppe.

Generelle Eignung der Informationstechnologie für die Mediation

Während bei der **Konfliktklärung** durchaus Einsatzmöglichkeiten gesehen wurden (etwa in Form von Konfliktlotsensystemen wie <https://rechtohnestreit.de>), wurden gegenüber der Durchführung von **Mediationssitzungen** Bedenken geäußert. Geeignete Videokonferenz-Systeme sind nicht immer zu erschwinglichen Kosten verfügbar, Fragen des Datenschutzes, je

nach eingesetztem Tool, offen. Gesehen wurde auch die Gefahr einer Entemotionalisierung, beim Einsatz von automatisierten Abläufen mittels KI auch ein Verlust der mediationstypischen Eigenverantwortlichkeit. Die Nutzung von IT im Rahmen der Mediation ist stark einzelfallabhängig, Vor- und Nachteile sind daher stets gründlich abzuwägen.

Digitale Tools für die Mediation

Auf dieser Basis wurde sodann in der Gruppe nach digitalen Tools gesucht, die sich für den Einsatz in bestimmten Mediationsverfahren und -situationen eignen könnten.

Hierzu wurden genannt:

- Videokonferenzen
- KI-Tools wie Chat-GPT, v. a. zum Brainstorming
- Interaktive Whiteboards zur Unterstützung bei der Themensammlung und der Vorbereitung der Mediationssitzung
- ODR-Tools
 - Blind Bidding-Systeme
 - Spezifische, interaktive Formulare zur Konfliktklärung
- Interaktive Lerneinheiten und Videos im Rahmen der Mediationsausbildung

Anwendungsbereiche einer Digitalisierung der Mediation

Abschließend suchte die Gruppe nach Anwendungsfeldern für eine Digitalisierung der Mediation. Diese sowie die Arbeit mit digitalen Tools sollte nach Auffassung der Arbeitsgruppe in die Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren integriert werden. Die Ausbildung selbst sollte aber nicht vollständig digitalisiert werden.

Potenziale der Digitalisierung wurden zudem v. a. für das Vorfeld des Mediationsverfahrens ausgemacht (z. B. Online-Konfliktklärung, Kennenlerngespräch per Videokonferenz, digitale Erwartungs-/Interessenabfrage per Web-Formular oder interaktivem Board). Mediationssitzungen können nur im Einzelfall vollständig im digitalen Raum durchgeführt werden (z. B. im Rahmen von Shuttle-Mediationen und bei beruflich sehr stark eingebundenen Parteien in nicht oder kaum emotionsgeladenen Konflikten).

Quintessenz

Beim Zugang zur Mediation (etwa über Konfliktklärungssysteme) können Internet und Digitaltechnik wertvolle Dienste leisten, während in der Mediation selbst nur begrenzt und nach gründlicher Prüfung der Eignung im Einzelfall auf digitale Tools zugegriffen werden kann.

Moderator: PD Dr. Martin Zwickel, Maître en droit

+++++

Gruppe 14

Werbung für Mediation

Davon ausgehend, dass kollektive Werbung grundsätzlich als geeigneter Weg zur Förderung der Mediation angesehen werden kann, diskutierte die Arbeitsgruppe über deren nähere Ausgestaltung.

Ziele und Inhalte der Werbung

Hauptsächlich müsse es darum gehen, die Bekanntheit der Mediation, auch ihrer bisher weniger bekannten Anwendungsfelder, zu steigern und ihren Status als qualifiziertes, von Kompetenz getragenes Konfliktlösungsverfahren zu verdeutlichen. Als weitere Ziele wurden genannt, Vorbilder zu gewinnen, Netzwerke zu begründen und Klarheit zur Kostenfrage zu schaffen, insbesondere die – verglichen mit dem Gerichtsverfahren – bessere Kalkulierbarkeit der Kosten hervorzuheben.

Die Öffentlichkeitsarbeit sei auf Aufklärung auszurichten, müsse – auf emotionaler wie auf rationaler Ebene – den Nutzen der Mediation (z.B. zum Erhalten von Beziehungen) deutlich machen und Hilfe bei der Verfahrenswahl bieten.

Als Zielgruppen einer verbesserten PR wurden u.a. genannt: Verbraucher, Leitungsorgane in der Wirtschaft, Belegschaftsmitglieder, in der Justiz Tätige und in der Ausbildung Befindliche.

Konkrete Maßnahmen

Diskutiert wurde, wie mithilfe der Designforschung (*Design Thinking*) innovative Ansätze zu einer verbesserten Zielgruppenansprache gefunden werden können. Werbekanäle, bis hin zur Autobahnwerbung, wurden ausgelotet, zur Gewinnung von Schülern Mediations-Camps vorgeschlagen.

Quintessenz

Werbung allein wird das Anwendungsdefizit der Mediation nicht beheben. Die Öffentlichkeitsarbeit ist vor allem auf Aufklärung auszurichten, sollte sich dabei aber auch innovativer Methoden bedienen.

Moderator: Rechtsanwalt Michael Dudek

+++++

Gruppe 15

Wegweiser zu den Mediationsangeboten

Auf die Suche nach Hilfsmitteln, die Konfliktbetroffenen den Weg zum passenden Mediator bzw. der passenden Mediatorin weisen, begab sich diese Arbeitsgruppe.

Allgemeines

Die Diskussion ergab, dass derartige Informationsangebote nicht zu allgemein, sondern möglichst auf die Situation der Ratsuchenden abgestimmt, z.B. branchenbezogen, sein sollten. Und sie sollten sich moderner Mittel der Informationsvermittlung bedienen.

Bemerkenswert war, dass keine greifbaren Kriterien für die Wahl des geeigneten Mediators genannt wurden (außer dem Aspekt von Branchenkenntnis).

Konkrete Vorschläge

Hier wurden u.a. genannt:

- Internet-Plattform mit Forum für ADR-Angebote
- Video-Präsentationen
- Online-Vermittlung persönlicher Ansprechpartner
- Angebot kostenloser Erstgespräche
- Impulsveranstaltungen für Konfliktbetroffene
- Matchmaking (Zusammenführen von Mediationsinteressierten und Mediationsanbietern über ein Internet-Portal nach Art einer Dating-App)

Quintessenz

Die neuzeitlichen Medien bieten gute Möglichkeiten, Konfliktbetroffene und Anbieter von außergerichtlicher Streitbeilegung zusammenzubringen. Besonders erfolgversprechend sind Informationsangebote, die speziell auf die Situation des Ratsuchenden abgestimmt sind, sowie das Ermöglichen eines persönlichen Kontakts.

Moderatorin: Franziska Edlin

+++++

Gruppe 16

Mediation in B2B-Konflikten

In dieser Arbeitsgruppe sollten Ideen entwickelt werden, wie Mediation in Konflikten zwischen Wirtschaftsunternehmen mehr Raum verschafft werden kann.

Abbau von Vorbehalten

Untersucht wurde, warum Mediation gerade in Wirtschaftskreisen noch immer auf verbreitete Vorbehalte stößt. Hierfür wurden u.a. ausgemacht:

- Unsicherheit, was die Beteiligten in diesem Verfahren erwartet
- Die Befürchtung, durch das Anbieten von Mediation Schwäche zu zeigen
- Die Hemmung, eigene Verhandlungskompetenz abzugeben

Vorschläge zur Förderung der Akzeptanz

- Mehr Information über den Ablauf und die Vorzüge von Mediationsverfahren
- Wirtschaftliche Notwendigkeit rascher Lösung aufzeigen (z.B. bei Insolvenzgefahr)
- Möglichkeit kreativer Lösungen aufzeigen (nicht nur „hopp oder top“)
- Vorteil des Erhalts von Geschäftsbeziehungen betonen
- Klare Verfahrensregeln vereinbaren und durch strikte Verfahrensleitung umsetzen

Weitere Diskussionspunkte

- Bedeutung von Referenzen (und Umgang mit Vertraulichkeit)
- Andere Benennung als „Mediation“
- Eignung (ehemaliger) Berufsrichter als Wirtschaftsmediatoren
- Freiwillige Selbstverpflichtung zu Mediationsteilnahme

Quintessenz

Im Wirtschaftsverkehr ist es für die Akzeptanz von Mediation besonders wichtig, durch Information über das Verfahren und seine Vorzüge Vorbehalte abzubauen.

Moderatorin: Rechtsanwältin Melanie Sandhöfer

+++++

Gruppe 17

Konflikte mit Versicherungen

Streitfälle mit Versicherungen werden bisher nur in relativ geringem Umfang mittels Mediation gelöst. Die Arbeitsgruppe ging den Ursachen hierfür nach und diskutierte darüber, ob und wie sich dies ändern ließe.

Problemanalyse

In den Erörterungen mit Teilnehmern aus sehr verschiedenen Perspektiven wurde immer wieder deutlich, dass Anspruchsteller einerseits und Versicherer andererseits einen Konflikt mit gänzlich verschiedenen Brillen betrachten. Während der Versicherer mögliche Lösungen regelmäßig aufgrund wirtschaftlicher Risikoerwägungen beurteilt, ist der Blick des Anspruchstellers vielschichtiger und oftmals auch durch das Tun/Unterlassen des versicherten Anspruchsgegners geprägt. Konkret:

- Für den Anspruchsteller steht oftmals das Bedürfnis im Mittelpunkt, zunächst einmal mit seinem Anliegen gehört zu werden. Hierfür benötigt er seitens des Versicherers eine Struktur, die es ihm ermöglicht, anzudocken, sein Anliegen zu kommunizieren und Empathie zu erfahren.
- In der von wirtschaftlichen Kalkulationen geprägten Antwort der Versicherer finden sich Anspruchsteller nicht wieder.
- Die professionell auf Anspruchstellerseite beteiligten Personen erleben bei dem Versuch, die unterschiedlichen Kommunikationsinteressen auszugleichen, oftmals nicht die gebotene Offenheit der Versicherer.
- Bei Vergleichsversuchen führen seitens der Anspruchsteller Empathie und Verständnis oftmals zu einer Beweglichkeit auch bei der Betragshöhe, während bei Versicherern die Sorge vor Reputationsschäden, Verantwortungsübernahme und Zugeständnis herrscht.

Lösungsansätze

- Anlegen von Kommunikationsstrukturen, die die Interessensunterschiede der Beteiligten einkalkulieren und die jeweiligen Parteisichten entsprechend übersetzen.
- Anspruchsteller-Vertreter sollten mehr in der Logik der Versicherer argumentieren.
- Versicherer sollten sich die Bedeutung von Empathie, Verständnis und Anteilnahme für eine auch aus ihrer Sicht kostensparende Schadensregulierung bewusst machen.
- Auf Anspruchstellerseite sind Mediationstechniken aus dem Bereich der Klärungshilfe, auf Seite der Versicherer eher aus dem Bereich der Wirtschaftsmediation einzusetzen.

Quintessenz

Die starke Divergenz der Interessen erschwert es sehr, Mediation als dauerhaftes Instrument im Verhältnis zwischen Anspruchstellern und Versicherern zu etablieren. Notwendig ist mehr Offenheit für einen Perspektivenwechsel auf beiden Seiten

Moderator: Vors. Richter am LG Dr. Stephan Mittelsten Scheid

+++++

Gruppe 18

Innerbetriebliche Konflikte

Die Beilegung von Konflikten innerhalb eines Betriebs liegt nicht nur im Interesse der Beteiligten, sondern auch des Unternehmens. Dennoch findet Mediation hier noch relativ wenig Anwendung. Woran das liegt und wie das geändert werden könnte, wurde in dieser Arbeitsgruppe erörtert.

Hinderungsgründe

Als wesentliche Ursache wurde die im Unternehmen herrschende Kommunikations-, Fehler- und Streitkultur ausgemacht. Auch Stress, Ängste, mangelndes Vertrauen und Scham (auch auf Seiten der Führungskraft) spielten dabei eine Rolle.

Lösungsansätze

Anzusetzen sei bei einer positiven Veränderung der Unternehmenskultur. Gute Personalführung gehöre dazu ebenso wie die Einrichtung von Konfliktmanagementsystemen, die umsichtige Begleitung von Projekten und die Förderung wechselseitiger Akzeptanz. Diskutiert wurde auch über die Möglichkeiten von *Employer Branding* (Positionierung des Unternehmens als vertrauenswürdiger, attraktiver Arbeitgeber) und Diversitätsmanagement (konstruktive Nutzung der personellen und sozialen Verschiedenheit der Mitarbeiter).

Mediationsangebote bei Team- und Führungskonflikten müssen auch auf die Besonderheiten des Unternehmens abgestimmt sein, z.B. bei Familienunternehmen anders aussehen als in der Kommunalverwaltung. Wichtig sei auch die Berücksichtigung hierarchischer Strukturen.

Quintessenz

Ob Mediation bei innerbetrieblichen Konflikten eine Chance hat, hängt in hohem Maße von der bestehenden Unternehmenskultur und der Fähigkeit ab, mediative Haltung in Abstimmung hierauf zum Tragen zu bringen.

Moderatorin: Rechtsanwältin Prof. Dr. Kerstin Wolf

+++++

Gruppe 19

Lösung innerschulischer Konflikte durch Mediation

Weshalb Mediation gerade im schulischen Bereich ein wichtiges Einsatzfeld findet und wie dieser Einsatz gefördert werden kann, war Gegenstand der Erörterungen in dieser Arbeitsgruppe.

Bedeutung der Schulmediation

Sie wurde darin gesehen, dass mittels Lernens im frühen Alter Streitkompetenz geschaffen werde; viele Arbeitsgruppenteilnehmer, die im World Café zuvor an Thementischen zu Mediation in Wirtschaft, Arbeit und Familie teilgenommen hatten, äußerten, dass ihnen im Diskurs dort klar geworden sei, man müsse Mediation bereits in Schulen verankern. Durch Schulmediation wird Konfliktprävention erreicht und kann zur gesellschaftlichen Veränderung der Streitkultur sowie zur Demokratieförderung beigetragen werden. Außerdem wurde deutlich, dass Bildung nur in einem positiven sozialen Klima gelingen kann, wofür Schulmediation ein wirkungsvoller Schlüssel ist.

Wege zur Schulmediation außerhalb der Schule

Als Möglichkeiten hierzu wurden angeführt:

- Einschaltung der Schulträger
- Integration von Mediation in Familienberatungsstellen
- Information und Aufklärung über (Schul-)Mediation bei allen mit Schule und Bildung befassten Kreisen durch Vorträge, Webseiten, Workshops usw.
- Mediation spezifisch mit Kindern als Teil von Mediationsausbildungen
- Kostenübernahme von Mediation in Schulen durch Rechtsschutzversicherungen

Förderung von innen

- Inforeveranstaltungen in der Schule für Eltern, Schüler, Lehrkräfte, Schulleitungen u.a.
- Einbindung von Elternbeirat, SMV, Schulpsychologen
- Einbindung von Ministerium, Lehrerverband, Schulberatung, Jugendpsychotherapeuten
- Auslobung von Preisen für in Konfliktmanagement und Mediation vorbildliche Schulen
- Soziale Kompetenz, Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung als notwendig integraler Teil der Lehrerausbildung
- Feste Etablierung des Schulfachs „soft skills“, Sozialkompetenz
- Einsatz von spielerischen Methoden für auch körperliches Erleben in der Mediation
- *Peer group mediation*

Quintessenz

Schulleitungen und verantwortliche Bildungsgestalter sind aufgerufen, durch organisatorische Maßnahmen und Bekanntmachung Mediationsangebote einzuführen. Zudem müsste die Vermittlung von Sozialkompetenz und Umgang mit Konflikten Inhalt der schulischen Ausbildung werden.

Moderatorin: Ass. Jur. Juliane Wünschmann, Mediatorin, systemischer Coach

+++++

Gruppe 20

Nachbarn und Wohnungseigentümergeinschaften

Obwohl das Zusammenleben als Nachbarn oder Mitbewohner häufig von Konflikten belastet wird, findet Mediation in diesen Beziehungen bisher relativ wenig Anwendung. Woran das liegt und wie es geändert werden könnte, war Thema in dieser Arbeitsgruppe.

Nachbarschaftskonflikte

Die Möglichkeiten außergerichtlicher Konfliktbeilegung, auch entsprechende Angebote auf kommunaler Ebene (z.B. Stelle für Gemeinwesenmediation (SteG) der Landeshauptstadt München), sind zu wenig bekannt. In Zeitschriften und Aushängen müsste vermehrt darüber informiert werden.

Konflikte in Wohnungseigentümergeinschaften

Auch hier fehlt es vor allem an Information. Hausverwaltungen und Fachanwälte müssten als Multiplikatoren wirken. So könnten die Verwalter oder Beiräte bei aufkommenden Konflikten konkrete Mediationsangebote einbringen, evtl. Konfliktberater in die Eigentümerversammlung mitnehmen.

In Teilungserklärungen bzw. Gemeinschaftsordnungen sollten Mediationsklauseln aufgenommen werden.

Bei den Grundbesitzer- und Verwalterverbänden sollten Mediatorenlisten geführt werden, damit die Suche nach geeigneten Vermittlern erleichtert wird.

An der Größe einer Eigentümergeinschaft sollte Mediation nicht scheitern, weil hier mit Delegierten verhandelt werden kann.

Der Vorteil der Mediation, dass (anders als im streitigen Gerichtsverfahren) auch am Konflikt beteiligte oder von ihm betroffene Mieter einbezogen werden können, sollte genutzt werden.

Quintessenz

Es müsste mehr getan werden, um die Möglichkeit außergerichtlicher Streitbeilegung in derartigen Konflikten bekannt zu machen und den Weg dorthin zu ebnen, möglichst bereits vorbeugend durch entsprechende Vertragsklauseln.

Moderatorin: Richterin am AG Karin Backa

Zusammenstellung: Prof. Dr. Reinhard Greger

Besten Dank an die Moderatorinnen und Moderatoren für die Leitung der Gesprächskreise und die Unterstützung bei der Dokumentation.