

Mediation im Bundesjustizministerium angelangt: Das Mediationsgesetz im Gesetzgebungsverfahren Teil VIII



© livestockimages - Fotolia.com

I. Einleitung

Unter dem Titel »Mediation im Bundesjustizministerium angelangt« habe ich bereits in sieben Folgen seit 2008 den »Geburtsvorgang« des Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung (MediationsG) geschildert. Es war ein langer und heftiger Geburtsvorgang. Obwohl die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen¹ den einzelnen Ländern der Europäischen Union zur Umsetzung eine Frist zum 20. Mai 2011 gesetzt hatte, verzögerte sich das Inkrafttreten des Gesetzes weiter. Nun ist endlich am 28. Juni 2012 das neue Gesetz in Kraft getreten.

Heribert Prantl hat in der Ausgabe der Süddeutschen Zeitung vom 2. Juli 2012 dieses Gesetz als Jahrhundertgesetz hervorgehoben, das die Rechtskultur verändere und von der Bedeutung her mit dem Inkrafttreten des Bürger-

lichen Gesetzbuches, des Grundgesetzes und dem neuen Scheidungsrecht am 1. Juli 1977, das das alte Schuldprinzip ablöste, gleichgestellt.

II. Die Bestimmungen des Mediationsgesetzes im Einzelnen

Ich habe in den vergangenen sechs Folgen mehrfach über die einzelnen Bestimmungen des Referentenentwurfes berichtet. Dies möchte ich hier nicht wiederholen.

1. Richterliche Mediation

Ursprünglich hatte der Bundestag am 15. Dezember 2012 das Gesetz zur Förderung der Mediation einstimmig verabschiedet. Da der Bundestag die Bestimmungen über die gerichtliche Mediation aus dem ursprünglichen Referentenentwurf gestrichen hatte, wurde vom Bundesrat der Vermittlungsausschuss angerufen. Nach der Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses haben Bundestag und Bundesrat einen Kompromiss da-

hingehend erzielt, dass das Gericht die Parteien für die Güteverhandlung an einen Güterichter verweisen kann, der alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einsetzen darf. Der Güterichter darf sich allerdings nicht Mediator nennen. Dies mag verstehen, wer will.

2. Zeugnisverweigerungsrecht

Es bleibt weiterhin bei der gesetzlichen Verpflichtung für MediatorInnen und dem daraus resultierenden Zeugnisverweigerungsrecht. Dieses Recht gilt – mit Ausnahme vom Strafrecht – für alle MediatorInnen unabhängig von ihrem Grundberuf. Neben dem »normalen Mediator« ist in den Vorschriften der § 5 und 6 MediationsG ein »zertifizierter Mediator« eingeführt worden. Aus der Begründung zum Entwurf ergibt sich jedoch, dass das Zeugnisverweigerungsrecht für alle MediatorInnen unabhängig von der

¹ Jutta Hohmann: *Mediation goes Europe*. In: *Spektrum der Mediation*. 29/2008, S. 38.

geplanten Zertifizierung gelten soll. Dies gilt jedoch allerdings meiner Meinung nach nicht für den Güterichter, der als Methode der Konfliktbeilegung Mediation gewählt hat, weil er sich nicht Mediator nennen darf.

3. Offenbarungspflichten und Tätigkeitsbeschränkungen

Nach § 3 Nr. 1 MediationsG sind MediatorInnen verpflichtet, auf alle Umstände hinzuweisen, die die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit beeinträchtigen können. Es besteht ein Tätigkeitsverbot gemäß § 3 Abs. 2, wenn MediatorInnen in derselben Sache für eine Partei tätig gewesen sind. Sie dürfen auch nicht während und nach der Mediation für eine Partei in derselben Sache tätig werden. Die Vorschrift des § 3 dient der Rollenklarheit und der Sicherung von Neutralität und Allparteilichkeit und Unabhängigkeit der MediatorIn. Parteivertretung und Mediation schließen sich in derselben Sache aus. Die Frage hierbei ist, wann eine Tätigkeit in derselben Sache vorliegt. Von derselben Sache ist auszugehen, wenn der Mediation und der parteilichen Beratung der gleiche Lebenssachverhalt, d. h. derselbe Konfliktstoff zugrunde liegt. Aus der Begründung zum Gesetz wird deutlich, dass der Gesetzgeber zwar nicht nur, aber doch ganz besonders an parteiliche Beratung und Vertretung durch AnwältInnen und Mediation gedacht hat. Hier herrscht die einhellige Auffassung, dass ein Anwalt/eine Anwältin, der oder die vor der Mediation eine der Konfliktparteien in derselben Sache anwaltlich beraten hat, dann nicht mehr in derselben Sache als MediatorIn tätig werden darf. Auch nach einem Abbruch der Mediation darf der Mediator/die Mediatorin keine der Konfliktparteien anwaltlich vertreten. In der Begründung zum Gesetz ist ausgeführt, dass das für die Anwaltschaft nach § 43a Absatz 4 der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) geltende Verbot, widerstreitende Interessen zu vertreten, auf andere Grundberufe ausgedehnt wird.

Der Gesetzgeber hat sich auch Gedanken über die Probleme gemacht, die bei

Mediation innerhalb psychologischer Beratungsstellen entstehen, wenn sowohl psychologische Beratung als auch Mediation angeboten wird. Hierzu wird in der Begründung zum Gesetz ausgeführt:

»Die in psychologischen Beratungsstellen häufig anzutreffende Praxis, zunächst eine Kontakt suchende Partei zu beraten und anschließend eine Mediation anzubieten, begegnet keinen Bedenken. In diesem Fall hat die nach § 3 Absatz 4 MediationsG vorgesehene Information zu erfolgen. Die Parteien können sodann auf der Basis dieser Information einer Mediation zustimmen. Es kann sich empfehlen, die gemäß § 3 Absatz 4 MediationsG erfolgende Information der Parteien zu dokumentieren.«²

Weniger klar ist allerdings die Frage zu beantworten, ob innerbetriebliche MediatorInnen einem Tätigkeitsverbot nach § 3 Nr. 2 unterliegen. Darf Frau Müller, die in dem Betrieb X angestellt ist, einen innerbetrieblichen Konflikt medieren? Jede MediatorIn muss vor der Übernahme einer Mediation prüfen, ob sie in diesem Betrieb bereits in demselben Konfliktfall Interessen einer Konfliktpartei wahrgenommen hat, die den Interessen der anderen Konfliktpartei widersprechen. Wenn Frau Müller als Angehörige des Betriebsrates einen vom Arbeitgeber gekündigten Mitarbeiter wegen arbeitsrechtlicher Schritte beraten hat, dürfte sie nach § 3 Abs. 2 MediationsG einem Tätigkeitsverbot unterliegen, wenn es um eine Mediation zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter geht. Anders wäre die Frage zu beantworten, wenn Frau Müller in der Personalabteilung tätig ist. Auch bei Konflikten zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn besteht meines Erachtens kein Tätigkeitsverbot. Ich empfehle, vorsorglich immer die Konfliktparteien vor Beginn der Mediation über den Sachverhalt zu informieren und das schriftliche Einverständnis der Konfliktparteien einzuholen, trotz der Beschränkung zu medieren.

Nach § 3 Abs. 3 des Gesetzes darf ferner eine MediatorIn nicht tätig werden, wenn eine andere Person, mit der sie in derselben Berufsausübungs- oder Bürogemeinschaft in derselben Sache für eine Partei tätig geworden ist. In der Begründung zu diesem Gesetz heißt es: »Umstände, die die Unabhängigkeit und Neutralität des Mediators beeinträchtigen können, sind insbesondere persönliche oder geschäftliche Verbindungen zu einer Partei oder ein finanzielles oder sonstiges eigenes Interesse am Ergebnis der Mediation.«

III. Ausblick

Das Mediationsgesetz muss nun umgesetzt werden. In § 6 des neuen Gesetzes wird die Bundesregierung ermächtigt, eine Rechtsverordnung über die Ausbildung zum zertifizierten Mediator zu erlassen. Der Erlass dieser Verordnung ist nun abzuwarten. Abzuwarten ist auch, ob sich dann alle maßgeblichen Mediatoren- und Berufsverbände, berufsständischen Kammern und Industrie- und Handelskammern sowie andere gesellschaftlichen Gruppen auf eine Stelle zur Zertifizierung der Ausbildungsträger einigen.³

Es bleibt weiterhin spannend.

² BT-Drucksache 17/5335; S. 16.

³ BT-Drucksache 17/8058

AutorInneninfo



* Jutta Hohmann
1. Vorsitzende Bundesverband MEDIATION
* E-Mail: jutta.hohman@bmev.de