

Das Mediationsgesetz – Beginn einer neuen Streitkultur

Jetzt ist das Phänomen, das die Streithähne beruhigen soll und kann, über europäisches Recht in das deutsche Rechtssystem eingedrungen. Die Bezeichnung Mediationsgesetz ist die Kurzfassung eines nicht enden wollenden formellen Namens: „Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung“ (BGBl I 2012, 1577). Das neue Gesetz regelt einzelne Eckpunkte einer freiwilligen Mediation zwischen den Konfliktparteien, die sich auf einen Güterichter oder auf einen außergerichtlichen Mediator einigen (s. dazu *Francken*, NZA 2012, 836 [in diesem Heft]). Die Möglichkeit der Mediation ist allerdings keine neue Erfindung des Gesetzgebers. Er folgt der Praxis, die sich gerichtlich und außergerichtlich ohne staatliche Lenkung herausgebildet hat. Das Mediationsgesetz enthält daher eine Übergangsbestimmung.



Das Gesetz verdrängt den Begriff „Streit“ und ersetzt ihn durch „Konflikt“, was anspruchsvoller und schöner klingt. Die Funktion des Mediators könnte auf zwei Nenner gebracht werden: Im gerichtlichen Verfahren darf der vom Gesetz erfundene, nicht entscheidungsbefugte „Güterichter“ alle Register seines Könnens zur Konfliktbeilegung ziehen, sofern sich die Parteien auf eine gerichtliche Mediation geeinigt haben. In der außergerichtlichen Konfliktbeilegung darf der vom Gesetz in der Bezeichnung geschützte „zertifizierte Mediator“ eigentlich gar nichts, außer dass er sein psychologisches Geschick und die Methode der sokratischen Gesprächsführung zur Mediation einsetzt.

Was soll der Mediator? Er schlägt eine Brücke zur Überwindung von Kluften zwischen den Positionen der Konfliktparteien. Der Mediator ist allparteilich. Er hält sich aus dem Konflikt heraus und fördert die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien, die unter seiner Moderation Meinungen austauschen und selbst Lösungen erarbeiten. Das Mediationsgesetz sorgt für den Qualitätsstandard durch Eckpunkte der Aus- und Fortbildung. Die Ausbildung zum zertifizierten Mediator könnte für Rechtsanwälte attraktiv werden. Was soll ein Mediator im Arbeitsrecht? Sein Ziel ist es, Konflikte im Individual- und Kollektivrecht beizulegen. Sofern sich die Betriebsparteien auf eine Mediation und den Mediator einigen, können sie in gleicher Augenhöhe außerhalb der Einigungsstelle, die mit einem Spruch enden kann, ohne Gesichtsverlust eine Konfliktlösung erarbeiten.

Wie steht es mit der Mediation für Tarifvertragsparteien? Die Möglichkeit der Mediation wird voraussichtlich künftig auch von Tarifvertragsparteien wahrgenommen, wenn sie sich nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit der Mittel jeweils mildere Mittel aussuchen. Das mildere Mittel der Mediation setzt die Bewusstseinsbildung über den möglichen Erfolg der Mediation voraus. Es gibt bereits positive Beispiele der Akzeptanz in der Tariflandschaft. Hat der Gesetzgeber etwa einen Ausweg aus dem Dilemma Arbeitskampf gesucht? Wie steht es mit der Auswirkung auf konkurrierende Gewerkschaften? Die Fragestunde ist eröffnet.

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee/Krefeld