

Richtlinien für Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt

Präambel

Im Wirtschafts- und Arbeitsleben besteht zunehmend Bedarf, Konflikte durch die Beteiligten selbst in einer Form zu regeln, die auf die individuelle Situation zugeschnitten ist und die Aufrechterhaltung der geschäftlichen und betrieblichen Beziehungen ermöglicht. Aus diesem Grunde wurden alternative Konfliktregulierungsmodelle zur außergerichtlichen Beilegung von Konflikten entwickelt. Unter diesen Verfahren ist Mediation (Vermittlung) ein möglicher Weg, der die psychosozialen, kulturellen und rechtlichen Aspekte der Konfliktregelung miteinander verbindet. Inzwischen werden Mediationskonzepte weltweit erfolgreich praktiziert in Bereichen wie bei Familienkonflikten, im Gesundheitsbereich, bei der Lösung bioethischer Konflikte, bei Umweltstreitigkeiten und im wirtschaftlichen Bereich.

In Deutschland ist Mediation vor allem im Umweltbereich und in Familienangelegenheiten bekannt geworden.

Der **Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt** konstituierte sich im **Oktober 1996**. Er widmet sich der Anwendung und Verbreitung der Mediation in Wirtschaft, Organisationen und Arbeitswelt sowie der Vernetzung und Aus- u. Weiterbildung für Mediatoren/innen in diesem Bereich.

Ein besonderes Anliegen ist es, die Qualifikation von Mediatoren/innen zu fördern und zu sichern.

Der BMWA hat beschlossen, Richtlinien herauszugeben, die den Diskussionsstand seiner Mitglieder zu den Grundlagen und Vorgehensweisen von Mediation zusammenfassen. Die Richtlinien sind damit auf Entwicklung angelegt. Sie sind an den Schlußbericht des Ausschusses Mediation in der Bundesrechtsanwaltskammer und die Grundsätze der Bundesarbeitsgemeinschaft für FamilienMediation e. V. (BAFM) angelehnt.

I. Adressaten

Die Richtlinien wenden sich vorwiegend an Angehörige von Berufsgruppen, die sich mit der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung in Wirtschaft, Organisationen und Arbeitswelt befassen.

Die in den Richtlinien niedergelegten Grundsätze sollen in dienst-, berufs- und standesrechtliche Vorschriften einfließen.

1. Ziele, Inhalte und Prinzipien

1.1 Ziele

Mediationsverfahren in der Wirtschafts- und Arbeitswelt haben die Aufgabe, bei Konflikten zwischen Personen und Unternehmen, die am Wirtschaftsleben teilnehmen, oder bei Konflikten innerhalb von Betrieben die Dialog-, Kooperations- und Gestaltungsfähigkeit der Beteiligten zu fördern. Ziel ist eine einvernehmlich bindende Regelung unter Beachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Formvorschriften.

1.2 Inhalte

Mediation bezieht sich dabei auf die Regelung von konkreten und begrenzten Konflikten, in denen sachliche Lösungen angestrebt werden. Die Inhalte werden von den Konfliktbeteiligten festgelegt. Zugrunde liegen können rechtliche oder organisatorische Probleme, persönliche Konflikte zwischen Beteiligten u. a. m.

1.3 Prinzipien

Mediation ist ein Prozeß der sich an folgenden Grundsätzen orientiert:

(1) Freiwilligkeit

Der Mediationsprozeß ist freiwillig. Freiwilligkeit setzt voraus, daß die Beteiligten von keiner Seite zu bestimmten Ergebnissen gedrängt werden und der Mediator oder die Mediatorin innerhalb der durch den Inhalt des Mediationsvertrags festgelegten Grenzen keinen Weisungen unterliegt. Der Prozeß kann von allen Beteiligten, auch von dem Mediator/der Mediatorin, jederzeit beendet werden.

(2) Neutralität

Mediation setzt eine neutrale, allparteiliche Haltung des Mediators/der Mediatorin zu den Konfliktbeteiligten voraus. Der Mediator/die Mediatorin unterstützt die Partner darin, in einem fairen Prozeß eine wechselseitig befriedigende, interessengerechte und auch im Ergebnis faire Vereinbarung zu erzielen.

(3) Eigenverantwortlichkeit

Die Konfliktparteien nehmen im Mediationsprozeß ihre Interessen und Bedürfnisse selbst wahr und vertreten sie angemessen. Konfliktparteien, die aus mehreren Personen bestehen, können sich durch einzelne Personen vertreten lassen. Mindestens ein Vertreter muß Angehöriger der Gruppe sein, die er vertritt. In diesem Fall sollen die Vertreter in den streitigen Fragen entscheidungs- und umsetzungsbefugt sein.

(4) Informiertheit

Eine selbstverantwortete Entscheidung der Konfliktpartner ist nur auf der Grundlage eigener sachlicher Informiertheit möglich. Jede Konfliktpartei muß ausreichend Gelegenheit haben, sämtliche Informationen, die entscheidungserheblich sind, in ihrer Tragweite zu erkennen und zu gewichten, damit sie sich der Konsequenzen der getroffenen Entscheidungen voll bewußt ist. Dies setzt die allseitige Bereitschaft zur Offenlegung aller sachlichen Daten und relevanten Fakten - im Rahmen des in der Mediation wachsenden Vertrauens - voraus. Die Konfliktparteien sind gehalten, sich selbst über ihre gesetzlichen Rechte und Pflichten zu informieren.

(5) Vertraulichkeit

Der Mediationsprozeß ist vertraulich. Alle Beteiligten verpflichten sich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und der Informationspflichten innerhalb ihrer Organisation, keine Informationen und Erkenntnisse aus dem Prozeß ohne ausdrückliche Zustimmung aller Beteiligten weiterzugeben. Die Zustimmung wird bei der Konsultation von Anwälten durch die Parteien und Experten im Rahmen des Mediationsprozesses und bei Supervision unterstellt.

2. Persönliche Voraussetzungen und Aufgaben der Beteiligten im Mediationsverfahren

1. Mediator/Mediatorin

Der Mediator/die Mediatorin ist zusätzlich zu den in Ziffer 1. 3. (2) beschriebenen Aufgaben für die Strukturierung des Mediationsprozesses, die Beachtung der Prinzipien sowie die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen verantwortlich. Dies setzt die Kenntnis und Berücksichtigung psychologischer, organisationstechnischer, rechtlicher und kultureller Aspekte voraus. Ist der Mediator/die Mediatorin durch verwandtschaftliche, institutionelle oder sonstige soziale Beziehungen eng mit einer Seite verbunden, so prüft er/sie, ob eine andere Seite die Unparteilichkeit in Frage stellen könnte und lehnt ggf. die Übernahme der Mediation ab. Könnte der Mediator/die Mediatorin ein privates Interesse in der Mediation verfolgen, ist er/sie als Mediator/Mediatorin ungeeignet.

Der Mediator/die Mediatorin, die einen der Konfliktpartner vor dem Mediationsprozeß rechtlich vertreten hat oder in anderer Weise als Berater für eine der Parteien tätig war, darf als Mediator/Mediatorin im Mediationsverfahren nicht tätig werden. Auch nach gescheiterter oder beendeter Mediation darf der Mediator/die Mediatorin nicht eine der Parteien gegen die andere beraten oder vertreten. Bezog sich die Beratung oder Vertretung auf alle Konfliktbeteiligten, darf der Mediationsprozeß erst beginnen, wenn die Rolle des Mediators/der Mediatorin im Unterschied zur vorausgegangenen Situation geklärt ist und alle Beteiligten übereinstimmend Mediation ausdrücklich gewählt haben.

Der Mediator/die Mediatorin gibt keine Informationen in das justizielle Verfahren weiter. Er/Sie stellt sich nicht als Zeuge/Zeugin, anwaltschaftlicher Vertreter/ Vertreterin oder Sachverständiger/Sachverständige zur Verfügung. Die Konfliktparteien verpflichten sich, den Mediator/die Mediatorin in einem späteren Rechtsstreit nicht als Zeugen/Zeugin in Anspruch zu nehmen.

2. Konfliktbeteiligte

Die Konfliktpartner benötigen ein Mindestmaß an Gesprächs- und Einigungsbereitschaft sowie an Fähigkeit, für sich selbst und die eigenen Interessen einzustehen. Die Repräsentanten der Konfliktparteien sollten vom Konflikt bzw. dessen Ergebnis selbst betroffen sein und möglichst weitgehende Entscheidungs- und Umsetzungsbefugnis hinsichtlich der regelungsbedürftigen Punkte besitzen.

Es ist für das Gelingen der Mediation wichtig und wünschenswert, daß alle vom Konflikt betroffenen Parteien bzw. deren Repräsentanten teilnehmen.

IV. Die Bedeutung des Rechts, der Psychologie und der Sozialwissenschaften in der Mediation

1. Die Bedeutung des Rechts

Soweit der Mediationsprozeß eine rechtsverbindliche Vereinbarung anstrebt, ist die Kenntnis des Rechts zwingende Voraussetzung. Außerdem können die Partner das Recht, soweit es abänderbar (dispositiv) ist, rechtsschöpfend dazu verwenden, den spezifischen Interessen und Bedürfnissen entsprechende, faire Vereinbarungen zu finden.

Recht dient damit vor allem:

der Aktivierung der Einzelinteressen,

der Fairneßkontrolle

der Feststellung der Zulässigkeitsgrenzen für die Vereinbarung

zur Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten zum Vorteil aller Beteiligten,

zur Gestaltung der Vereinbarung durch eine differenzierte Nutzung der Rechtsfiguren und vertragstypischer Regelungen.

2. Bedeutung der Psychologie und der Sozialwissenschaften

Die Ausübung der Mediation setzt die Wahrnehmung und Berücksichtigung individual- und organisationspsychologischer Vorgänge, von Organisationsprozessen sowie fundiertes Grundwissen über die sozialen und psychischen Bedingungen von Konfliktverläufen auch in und zwischen Institutionen und Organisationen voraus. Daneben sind Kenntnisse der psychologischen und sozialwissenschaftlichen Konfliktbearbeitungsansätze und -methoden Voraussetzung für eine sachgerechte Gesprächs- und Verhandlungsführung. Dieses Grundwissen ist die Basis für die verantwortungsvolle Beurteilung der Möglichkeiten und Grenzen der Mediation, das reflektierte Umgehen mit der Rolle sowie für das eigene Handeln als Mediator/in.

3. Bedeutung des Fachwissens

In bestimmten Fällen kann eine sachgerechte Mediation auch grundlegendes oder spezielles Fachwissen des Mediators/der Mediatorin zum Inhalt des Konflikts voraussetzen, um angemessenes Verständnis für die streitigen Punkte aufbringen und den Gesprächs- und Verhandlungsverlauf zwischen den Beteiligten steuern und beurteilen zu können. Jeder Mediator/jede Mediatorin überprüft vor Übernahme der Mediation sorgfältig, ob er/sie über das notwendige Verständnis und die notwendigen Fachkenntnisse verfügt und zieht andernfalls im Einverständnis mit den Parteien eine entsprechend sachverständige Person hinzu oder verweist an geeignete Mediatoren/innen im einschlägigen Bereich weiter.

V. Das Zusammenwirken der Disziplinen im Mediationsprozeß

Voraussetzung für ein sinnvolles Zusammenwirken der Disziplinen ist das Wissen und die Kenntnis vor den jeweiligen professionellen Kompetenzen und ihren Grenzen sowie den Indikationen und Verweisungsmöglichkeiten.

1. Die Beratungsanwälte/innen

Ist der Mediator/die Mediatorin nach dem Rechtsberatungsgesetz nicht selbst zur Rechtsberatung befugt, so hat die Beratung durch die Anwälte der Parteien rechtzeitig zu erfolgen. Auch der Anwaltsmediator/die Anwaltsmediatorin wirkt darauf hin, daß die Vereinbarung erst nach parteilicher Rechtsberatung Verbindlichkeit erlangt. Die Beratung soll auf die Logik des Mediationsverfahrens ausgerichtet sein.

Dem Rechtsanwalt einer Partei ist es im Gegensatz zum Anwaltsmediator nicht verwehrt, seine Partei anwaltschaftlich in einem justiziellen Verfahren zwischen den Konfliktparteien zu vertreten.

2. Organisationsberaterinnen und psychosoziale Berater/innen

Der Mediator/die Mediatorin achtet auf eventuelle in den Personen oder der Organisationsstruktur liegende Faktoren, die die Mediation beeinträchtigen oder eine Fortführung der Mediation nicht sinnvoll erscheinen lassen und bespricht ggf. weitere Maßnahmen mit den Beteiligten, beispielsweise die Beauftragung von Organisationsberatern/innen und psychosozialen Beratern/innen.

3. Experten

Je nach Art des Konflikts kann für eine sachgerechte Lösung zusätzliches Fachwissen erforderlich sein. Soweit dieses nicht allen Beteiligten im ausreichenden Maß zur Verfügung steht, besteht im Mediationsverfahren Gelegenheit, den Rat von externen Experten einzuholen. Über die geeignete Form verständigen sich die Konfliktbeteiligten zusammen mit dem Mediator/der Mediatorin vorab.

4. Zusammenarbeit in einem professionellen Netzwerk

Der Mediator/die Mediatorin gehört einem Netzwerk an und fördert das Zusammenwirken zwischen den beteiligten Professionen namentlich in seiner/ihrer Region. Dabei ist darauf zu achten, daß im Einzelfall die Grundsätze des Daten- und Vertrauensschutzes gewahrt bleiben.

VI. Form, Ablauf und Voraussetzungen der Mediation

Zu Beginn des Mediationsprozesses klärt der Mediator/die Mediatorin über die Vor- und Nachteile der Mediation und der entsprechenden Alternativen sowie über die Chancen und Risiken auf. Dies bezieht sich auch auf die Gefahren einer Verletzung der Vertraulichkeit nach einer gescheiterten Mediation. Der Mediator/die Mediatorin erläutert den Ablauf, die Kosten und die unabdingbaren Voraussetzungen der Mediation entsprechend diesen Richtlinien.

Der Mediator/die Mediatorin und die Beteiligten sollen einen schriftlichen Vertrag über die Grundlagen des anstehenden Mediationsverfahrens schließen. Dieser enthält insbesondere die Verschwiegenheitspflicht des Mediators/der Mediatorin gegenüber Dritten, auch den Parteiaußenanwälten. Es ist zweckmäßig, zu vereinbaren, daß die Nichtentbindung von der Schweigepflicht nicht als Beweisvereitelung geltend gemacht werden kann.

Während des Mediationsverfahrens unterstützt der Mediator/die Mediatorin die Parteien darin, auf der Basis ihrer unterschiedlichen Sichtweisen, Bedürfnisse und Interessen sich selbst und die anderen Konfliktpartner besser zu verstehen. Er/sie hilft den Konfliktpartnern durch seine/ihre vermittelnde Gesprächs- und Verhandlungsgestaltung, eine einvernehmliche, allseits als fair empfundene Regelung zu entwickeln.

Bezugspunkte sind:

beispielsweise konkrete persönliche oder institutionelle, berufliche und ökonomische Zukunftsinteressen, Vorstellungen über die weitere Zusammenarbeit, vorausgegangene Vereinbarungen /Verträge, die gesetzlichen Bestimmungen bzw. die ihnen zugrunde liegenden Prinzipien.

Das Ergebnis der Mediation wird in der Regel schriftlich festgehalten. Auf Wunsch der Konfliktpartner kann hieraus durch den Anwaltsmediator/die Anwaltsmediatorin oder die Beratungsanwälte eine sachlich und juristisch fundierte Vereinbarung erstellt werden. Entsprechend kann auch ein konkreter Maßnahmenplan u. ä. durch sonstige Fachleute in ihrem Bereich erstellt werden.

Wegen der engen tatsächlichen und rechtlichen Verknüpfung ist darauf zu achten, daß jedes Teilergebnis im Hinblick auf seine Folgen für alle sonstigen Regelungsbereiche überprüft wird. Ist zwischen den Parteien lediglich eine Einigung über einen Teilbereich zustande gekommen oder ist eine Einigung überhaupt nicht möglich, spricht der Mediator mit den Parteien das weitere Vorgehen ab.

VII. Qualifikationen

Im Hinblick auf den ganzheitlichen Ansatz des Mediationsprozesses setzt die Tätigkeit als Mediator/Mediatorin profunde Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der interessengerechten Verhandlungsführung und der Möglichkeiten und Grenzen, einschließlich der rechtlichen Grenzen, der Mediation voraus. Der Erwerb der Qualifikation als Mediator/Mediatorin ist durch eine Zusatzausbildung sicherzustellen. Der BMWA wird seine Qualifikationsvoraussetzungen hierfür in Ausbildungsstandards niederlegen.

Die Teilnahme an der Zusatzausbildung zum Mediator/zur Mediatorin setzt in der Regel eine juristische Ausbildung (2. Staatsexamen) oder eine Ausbildung im psychosozialen, betriebswirtschaftlichen oder pädagogischen Bereich (diplomierter Abschluß) oder eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem angestrebten Feld der Mediationstätigkeit sowie Praxis in einem dieser Arbeitsbereiche voraus.

Im Hinblick auf den persönlichen Einsatz des Mediators/der Mediatorin, namentlich der Neutralität, gehört zu dessen/deren Tätigkeiten laufende Supervision und Fortbildung.

Geschäftsstelle:

Welserstrasse 9

86368 Gersthofen

Telefon 0821-

58864366

Fax 0821-589 12 98

E-Mail:

info@bmwa.de