

# DGM - Newsletter

Deutsche Gesellschaft  
für Mediation DGM  
Beethovenstraße 32  
58097 Hagen  
Tel.: 02331 / 987 4860  
[info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de)  
[www.dgm-web.de](http://www.dgm-web.de)

## AUS DEM INHALT

EDITORIAL	3
Prof. Dr. Dimitris Th. Tsatsos	
BEITRÄGE	
Infos zum Verhaltenskodex für Mediatoren	5
European Code of Conduct	7
Interview mit Wirtschaftsmediatorin Monika Born	9
Mediationsbeispiel Unternehmensnachfolge	11
AKTUELLES AUS DER DGM	
Mitgliederversammlung am 12.11.2004	13
DGM-REGIONALGRUPPEN	13
Nord	
Baden-Württemberg	
Bayern	
DGM- FACHGRUPPEN	13
Wirtschaftsmediation	
TERMINE	14
BUCHBESPRECHUNG	16
GESETZGEBUNG	17
SONSTIGES	19
STELLENANGEBOTE	21
Neue Mitglieder	22
Impressum	23

DGM - Newsletter, Nr. 3/ 2004



# DGM

Deutsche Gesellschaft für Mediation

Redaktion

Annika Viktoria Peczynsky

Irene Seidel

## DGM - Newsletter, Nr. 3/ 2004

info@dgm-web.de

www.dgm-web.de

### EDITORIAL

Liebe Mitglieder der DGM,  
sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema nationaler bzw. internationaler Konfliktbeilegung und Mediation hat mich ein Leben lang interessiert, so dass es mir eine besondere Freude ist, im Kuratorium Ihrer Gesellschaft unter dem Vorsitz meines Freundes Dr. Hans Dietrich Genschler mitwirken zu dürfen.

Gerne habe ich mich bereit erklärt, für diesen Newsletter das Vorwort zu schreiben, da mich als langjähriger Abgeordneter des Europäischen Parlaments die europäische Perspektive dieser Ausgabe angesprochen hat. Eines der Hauptthemen dieses Heftes ist der European Code of Conduct.

Seit geraumer Zeit wird in Brüssel über alternative Verfahren zur Streitbeilegung diskutiert. Im Jahr 2002 wurde dazu ein Grünbuch veröffentlicht, auf dessen Grundlage die EU-Kommission unter Beteiligung verschiedener Interessenvertreter, darunter auch der Deutschen Gesellschaft für Mediation, den European Code of Conduct erarbeitete. Dieser „Europäische Verhaltenskodex für Mediatoren“ liegt jetzt im Entwurf vor und ist in diesem Newsletter (Seite 7 ff.) nachzulesen. Frühestens im nächsten Jahr wird eine rechtsverbindliche Mediationsrichtlinie verabschiedet.

Beim Durchlesen des Verhaltenskodexes mag manches DGM-Mitglied erstaunt sein, wie allgemein manche Formulierung geraten ist. Der Grund für diese Offenheit dürfte aber nahe liegen: Zwar hat die Europäische Kommission ein großes Interesse an der außergerichtlichen Streitbeilegung, möchte darüber aber nicht den Raum für länderspezifische Regelungen und Ergänzungen einengen. Diese Selbstbeschränkung des europäischen Normgebers ist vermutlich geeignet, die Akzeptanz der Mediation bei den einzelnen nationalen Regierungen zu steigern.

Im European Code of Conduct wird folglich vor allem Grundsätzliches geregelt. Ohne an dieser Stelle zu ausführlich auf Einzelheiten eingehen zu wollen, möchte ich doch folgende Aspekte hervorheben:

- **Ausbildung:** Mediatorinnen und Mediatoren müssen eine Ausbildung und kontinuierliche Fortbildung auf der Grundlage von einschlägigen Standards und Zulassungsregelungen vorweisen.
- **Neutralität:** Der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Mediators wird eine hohe Bedeutung zuerkannt.
- **Vertraulichkeit:** Der Mediator verpflichtet sich, alle Informationen vertraulich zu behandeln und auch geheim zu halten, dass überhaupt eine Mediation stattgefunden hat.

Der Sprecher der Regionalgruppe Rhein-Main, Andre Günther, vertrat die Deutsche Gesellschaft für Mediation bei den häufig schwierigen Beratungsgesprächen in Brüssel und hat sich freundlicherweise bereit erklärt, einen Artikel zu diesem Thema beizutragen. An dieser Stelle herzlichen Dank für sein außerordentliches ehrenamtliches Engagement.

Zum Abschluss wünsche ich der DGM noch eine erfolgreiche und interessante Mitgliederversammlung am 12. November in Hagen.

Ihr

Prof. Dr. Dimitris Th. Tsatsos

- Kuratorium -



## ABHANDLUNGEN

### ARTIKEL VON ANDRE GÜNTHER ZU DEN BERATUNGSGESPRÄCHEN ZUM CODE OF CONDUCT IN BRÜSSEL

#### European Code of Conduct for Mediators – Wird er seinem An- spruch gerecht?

Am 02.07.2004 war es nun soweit. Der European Code of Conduct for Mediators lag in seiner Endfassung vor und wurde von der Generaldirektion Justiz und Inneres der EU-Kommission präsentiert. Hierzu wurde erneut zu einer Konferenz zum Thema Alternative Streitbeilegung nach Brüssel eingeladen. Es wurde über den Code of Conduct und die Frage der Selbstbindung auf dem Gebiet der Mediation diskutiert. Eingeladen waren neben Vertretern der Justizministerien der Mitgliedsstaaten, Mediationsverbände, Rechtsanwälte und Verantwortliche aus der Wirtschaft.

#### Was ist der Code und wie kam er zustande?

Der Code of Conduct stellt einen Katalog von Prinzipien auf, denen sich Mediatoren und auch Mediationsverbände freiwillig und in eigener Verantwortung unterwerfen können. Neu daran ist, dass diese Prinzipien auf europäischer Ebene aufgestellt sind und sich diesen Regeln alle in Europa tätigen Mediatoren anschließen können. Bisher gab es nur nationale Standards von einzelnen Mediationsverbänden für ihre Mitglieder.

Der Code of Conduct ist nicht bindend, sondern folgt dem Prinzip der freiwilligen Unterwerfung. In dieser Weise ist er auch deutlich von einer noch zu schaffenden Richtlinie abzugrenzen, die nach ihrer Entstehung in nationales Recht umzusetzen ist und für alle Mediatoren bindend werden



*André Günther, Sprecher der Regionalgruppe Rhein-Main, nahm an den Beratungen in Brüssel teil.*

könnte. Der nun fertig gestellte und in der Konferenz im Juli vorgestellte Code ist anwendbar für alle Arten von Mediation in zivil- und handelsrechtlichen Angelegenheiten.

Der Entschluss ein solches Instrumentarium entstehen zu lassen, geht zurück auf das Grünbuch der Europäischen Union zur Alternativen Streitbeilegung aus dem Jahre 2002 und wurde auf der sich anschließenden Sitzung am 26.09.2003 in Brüssel konkretisiert. An dieser Sitzung nahmen neben dem Verfasser Vertreter von europäischen Mediationsverbänden und auch Interessenvertreter aus der Anwaltschaft und der Wirtschaft teil. Die Teilnehmer haben sich darüber verständigt, die alternative Streitbeilegung auf europäischer Ebene besser zu verankern. Ausfluss der Diskussion war es, zunächst einen Verhaltenskodex für Mediatoren als freiwillige Selbstbindung zu schaffen. Daran anschließend sollte eine Richtlinie betreffend die alternative Streitbeilegung seitens der EU-Kommission entstehen, die dann weiterreichende Regelungen gegenüber den Mediatoren und Me-

dianten enthält. Bereits auf dieser Sitzung wurde lebhaft über den Inhalt eines solchen Codes diskutiert, insbesondere darüber, was alles in diesem Regelwerk enthalten sein soll. Am Ende waren sich die Teilnehmer einig, die Fragen über den Inhalt des Codes von einer Redaktionsgruppe ausarbeiten zu lassen, die dann gleichzeitig einen solchen Code verfasst und erneut in größerer Runde vorstellt. Bevor sich die Redaktionsgruppe das erste Mal traf, wurde den Mediationsverbänden die Möglichkeit gegeben, ihre Vorschläge über den Inhalt des Codes an die Kommission zu schicken. Die Kommission informierte dann wiederum alle teilnehmenden Verbände über die eingegangenen Ideen (siehe zur Sitzung am 26.09.2003 den Artikel des Verfassers im DGM-Newsletter, Nr. 4/2003).

Das erste Treffen der insgesamt 12 köpfigen Redaktionsgruppe fand dann am 13.11.2003 statt. Teilnehmer dieser Redaktionsgruppe, die nach Aussage des Koordinators der EU-Kommission reine Experten in Sachen Mediation und keine Interessenvertreter ihrer Verbände sein sollten, stammten aus verschiedenen europäischen Verbänden von Anwälten und Mediatoren sowie der Wirtschaft. So waren in der Redaktionsgruppe Experten von folgenden Institutionen vertreten:

Bar Council of England and Wales, London; ADR GROUP, Bristol; CPR Institute for Dispute Resolution, New York; BBMC, Bruxelles; Conférence des Notariats de l'Union européenne (CNUE), Consolat de MAR (DRC of Barcelona Chamber of Commerce), Barcelona; Camera Arbitrale del Piemonte, Torino; ADR Center, Rom; Centre de Mediation et d'Arbitrage de Paris (CMAP); Council of the Bars and Law Societies of the EU, CCBE, Brussels; Bureau Européen des Unions des Consommateurs, BEUC, Bruxelles. Als deutsche Experten nahmen für die

BAFM Rechtsanwalt und Mediator Dr. Mähler und für den Bundesverband Mediation Mediator Dr. Kerntke teil. Für die DGM wurde von einer Teilnahme an der Redaktionsgruppe abgesehen, da Deutschland ansonsten überrepräsentiert gewesen wäre. Gleichzeitig wurde insbesondere mit Herrn Dr. Kerntke ein sehr enger Kontakt vereinbart und der DGM auf diese Weise die Möglichkeit eröffnet, eigene Ideen in die Redaktionsgruppe einfließen zu lassen und somit am Code auch mitzuwirken. Nach der ersten Sitzung der Redaktionsgruppe entstand eine erste Version des Code of Conduct, die sog. „Draft Version“, die bereits alle maßgebenden Regelungen enthielt, die auch in der endgültigen Version enthalten sind. In den nachfolgenden Sitzungen am 26.01.2004 und 25.03.2004, zu denen die DGM nicht eingeladen, aber informiert wurde, befasste sich die Redaktionsgruppe mit einzelnen Formulierungen und vor allem der Reihenfolge der Regelungen. Grundsätzlich wurden keine neuen Ideen aufgenommen, sondern nur die Formulierungen der bestehenden Regeln unwesentlich verändert und teilweise gekürzt.

### Was regelt der Code?

In der endgültigen Fassung sind im Wesentlichen vier Hauptpunkte geregelt, denen sich Mediatoren unterwerfen können. Geregelt werden:

1. Kompetenz und Ernennung von Mediatoren
2. Unabhängigkeit und Unparteilichkeit
3. Mediationsvereinbarung, Verfahren, Mediationsregelung und Vergütung
  - a. Verfahren
  - b. Faires Verfahren
  - c. Ende des Verfahrens
  - d. Vergütung
4. Vertraulichkeit.

### Wie ist der Code zu bewerten?

Der Inhalt des Codes ist grundsätzlich zu begrüßen, obwohl vor allem die Grundlagen der Mediation im Hinblick auf ihre Grundprinzipien stärker hätten berücksichtigt werden können. Der Verfasser äußerte sich in dieser Weise auch gegenüber Herrn Dr. Kerntke und machte nochmals vor dem zweiten Treffen der Redaktionsgruppe am 26.01.2004 deutlich, dass die DGM vor allem Bedenken im Hinblick auf Überreglementierung hat. Insbesondere sollte im Sinne der Grundlagen der Mediation auf deren Grundsätze geachtet und diese auch im Code genannt werden. Der Verfasser führte u.a. aus, dass es angebracht wäre, die Grundprinzipien des Mediationsverfahrens zu nennen. Hierzu zählen die Regelungen zur Neutralität des Mediators und zur Vertraulichkeit. Diese sind auch in „Independence and Impartiality“ („Unabhängigkeit und Unparteilichkeit“) und in „Confidentiality“ („Vertraulichkeit“) ausdrücklich im Code genannt. Nicht enthalten sind jedoch die Freiwilligkeit der Teilnahme am Verfahren (durch die Parteien wie durch den Mediator), aber auch die Informiertheit über alle wesentlichen den Konflikt betreffenden Angelegenheiten. Insbesondere fehlt der Hinweis auf die Selbstverantwortlichkeit der Parteien, auf die ein gewissenhafter Mediator ebenfalls zu achten hat. Diese drei Grundprinzipien sollten aus Sicht der DGM und des Verfassers auf jeden Fall noch in den Code einfließen. Außerdem war es der DGM ebenfalls ein Anliegen die Begriffe „Independence and Impartiality“ durch den Begriff „Neutrality“, also Neutralität des Mediators zu den Parteien und zum Verfahren, zu ersetzen, da hierdurch die Unabhängigkeit und Überparteilichkeit des Mediators treffender umschrieben wird. Wichtig war es der DGM wie dem Verfasser, dass die Regelungen des Codes so generalisiert wie möglich gehalten werden, so dass sich möglichst viele Mediatoren

in ihnen wieder finden können. Diese Anregungen und Überlegungen wurden aber nicht von der Redaktionsgruppe aufgegriffen, was im Hinblick auf ein Grundsatzpapier, das möglichst alle Mediatoren erreichen soll, sehr schade ist.

Die Zusammenarbeit der Teilnehmer der Redaktionsgruppe, die durchaus von Experten in Sachen Mediation und gleichzeitig wie überwiegend in Personalunion von Interessenvertretern besetzt war, hat einen Verhaltenskodex entstehen lassen, der weniger auf Grundprinzipien der Mediation eingeht, als vielmehr Inhalte von Mediationsverträgen festlegt, so im Abschnitt „The Mediation Agreement, Process, Settlement and Fees“ – „Mediationsvereinbarung, Verfahren, Mediationsregelung und Vergütung“. Das Verfahren und die o.g. Punkte wären besser in einem Anhang zum Code geregelt worden, auf den die Mediatoren bei Bedarf hätten zurückgreifen können. All dies ist aber nicht passiert und wird von dem Verfasser ausdrücklich kritisiert.

Die Beschränkung auf Grundprinzipien hätte außerdem den Vorteil gehabt, dass der Code of Conduct eine hohe Akzeptanz bei den europäischen Mediatoren gefunden hätte, ohne dass diese gezwungen gewesen wären, sich zu sehr an Vertragsvorgaben zu binden.

### Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Schaffung des Code of Conduct zu einem neuen europäischen Bewusstsein im Hinblick auf die Mediation als alternative Streitbeilegung führen kann. Insbesondere wird den Mediatoren wie den Verbrauchern bewusst werden, dass es sich bei der Mediation um ein Verfahren handelt, das nicht nur nationale, sondern europäische mithin sogar weltweite Bedeutung in der Streitbeilegung und Konfliktlösung erlangt hat. Nun ist abzuwarten, welchen Grad an Akzeptanz der Code of Conduct for

Conduct for Mediators bei den Mediatoren und Mediationsverbänden erreicht und wie viele sich diesem Code freiwillig unterwerfen.

Somit ist der Code im Hinblick auf die Schaffung eines europäischen Bewusstseins in Sachen Mediation gelungen und wird auch seinem Anspruch gerecht.

Rechtsverbindliche Regelungen, die letztendlich auch eine eindeutige Sicherheit wie Akzeptanz bieten, wird einer europäischen Mediations-Richtlinie vorbehalten bleiben, deren erster Entwurf bereits im März diesen Jahres vorgestellt wurde. Anders als bei dem Code of Conduct stammt der Richtlinienvorschlag von der EU-Kommission selbst. Verantwortlich für die Verabschiedung der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten, da aus ihr Gesetzeskraft erwächst. Die endgültige Fassung der Mediations-Richtlinie soll jedoch frühestens 2006 zur Abstimmung vorliegen.

Es bleibt zu wünschen, dass die zu schaffende und verbindliche Richtlinie als Vorgabe für die nationale Gesetzgebung den Gedanken der Mediation in adäquater Weise in den einzelnen Mitgliedstaaten verankert, ohne hierbei eine Überreglementierung vorzunehmen.

*André Günther, Jurist – Mediator (Univ.)  
Sprecher der Regionalgruppe Rhein-Main*

## KOMMENTAR ZUM „EUROPEAN CODE OF CONDUCT“:

### Stakeholders und Lobbyismus

Die EU-Kommission hat sich ein Stückweit von dem Ergebnis des Codes distanziert. In ihren Ausführungen zum Code of Conduct („Introductory Statement“ – „Vor-bemerkungen“) spricht sie von der Entwicklung dieses Codes durch Zusammenarbeit mit einer Gruppe

von „stakeholders“, also einer Gruppe von Personen, die ein gewisses Interesse am Ausgang der Sache haben. Diese können durchaus auch als Lobbyisten bezeichnet werden, auch wenn dies einigen Mitgliedern der Redaktionsgruppe nicht gefallen mag. Vor allem hatten diese „stakeholders“ wohl überwiegend ein großes Interesse, ihre Ideen in den Verhaltenskodex einzubringen. Überlegungen, wie die der DGM, Regelungen über Grundprinzipien der Mediation aufzunehmen, wurden offenbar überhaupt nicht diskutiert und definitiv nicht aufgenommen. Darüber hinaus fehlte es auch an einem umfangreichen Austausch, der - obwohl vereinbart - die Mitwirkung der DGM an dem Code nicht erleichterte. Die EU-Kommission selbst übernimmt daher für den Code of Conduct mit Blick auf die Redaktionsgruppe auch nur insoweit Verantwortung, dass sie die Entstehung des Codes begleitet hat und ihren Beitrag als Unterstützung zur Selbstregulierung verstanden wissen will. Insbesondere betont sie, dass es bei der Schaffung des Codes nicht um Belange der EU-Kommission gehe, sondern um eine reine Selbstregulierung unter den betroffenen Mediatoren. Außerdem stellt der Code nicht den offiziellen Standpunkt der EU-Kommission dar.

Hinsichtlich der Überlegung, dass der Code von neutralen Experten geschaffen werden sollte und gerade nicht von reinen Interessenvertretern, ist er in dieser Hinsicht nicht ganz gelungen. Vielmehr wurde er von Vertretern einzelner Verbände ins Leben gerufen, die ein bestimmtes Interesse an dem Inhalt des Codes hatten. Daher spricht die EU-Kommission auch bewusst von „stakeholders“ und nicht von „experts“. Diese „stakeholders“ haben mit dem Code überwiegend die Interessen ihrer Verbände verwirklicht und weniger die Überlegungen anderer nicht beteiligter Verbände aufgegriffen. Dies ist im Hinblick auf die Sache bedauerlich, muss jedoch gerade

auch wegen der Sache, die Mediation europäisch ins Bewusstsein zu rufen, als gegeben hingenommen werden. Insoweit ist die Mediation mit der Schaffung des Code of Conduct in der europäischen Wirklichkeit des Lobbyismus angekommen. Ob dies der Mediation und ihrer Verankerung in Europa dient, wird sich zeigen.

*Kommentare geben die Meinung des Autors und nicht der Redaktion wieder. Auf eine angeregte Diskussion freut sich André Günther, Regionalgruppe Rhein-Main.*

## EUROPÄISCHER VERHALTENS-KODEX FÜR MEDIATOREN

### 1. Kompetenz und Ernennung von Mediatoren

#### 1.1. Zuständigkeit

Mediatoren sind sachkundig und kompetent in der Mediation. Sie müssen eine einschlägige Ausbildung und kontinuierliche Fortbildung sowie Erfahrungen mit Mediationstätigkeiten auf der Grundlage einschlägiger Standards oder Zulassungsregelungen vorweisen.

#### 1.2. Ernennung

Der Mediator vereinbart mit den Parteien geeignete Termine für das Mediationsverfahren. Der Mediator vergewissert sich ausreichend, dass er die Voraussetzungen für die Mediationsaufgabe erfüllt und dass seine Kompetenz dafür angemessen ist, bevor er die Ernennung annimmt, und stellt den Parteien auf ihren Antrag Informationen zu seinem Hintergrund und seiner Erfahrung zur Verfügung.

#### 1.3. Bekanntmachung der Dienste des Mediators

Mediatoren können auf professionelle, ehrliche und redliche Art und Weise ihre Tätigkeit bekannt machen.

## 2. Unabhängigkeit und Unparteilichkeit

### 2.1. Unabhängigkeit und Objektivität

Der Mediator darf seine Tätigkeit nicht wahrnehmen bzw. , wenn er sie bereits aufgenommen hat, nicht fortsetzen, bevor er nicht alle Umstände, die seine Unabhängigkeit beeinträchtigen oder zu Interessenkonflikten führen können oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken können, offen gelegt hat. Die Offenlegungspflicht besteht im Mediationsprozess zu jeder Zeit.

Solche Umstände sind

- eine persönliche oder geschäftliche Verbindung zu einer Partei,
- ein finanzielles oder sonstiges direktes oder indirektes Interesse am Ergebnis der Mediation oder
- eine anderweitige Tätigkeit des Mediators oder eines Mitarbeiters seiner Firma für eine der Parteien.

In solchen Fällen darf der Mediator die Mediationstätigkeit nur wahrnehmen bzw. fortsetzen, wenn er sich sicher ist, dass er die Aufgabe vollkommen unabhängig und objektiv durchführen kann, so dass die vollkommene Unparteilichkeit gewährleistet ist, und wenn die Parteien ausdrücklich zustimmen.

### 2.2. Unparteilichkeit

Der Mediator hat in seinem Handeln und Auftreten den Parteien gegenüber stets unparteiisch zu sein und ist gehalten, im Mediationsprozess allen Parteien gleichermaßen zu dienen.

## 3. Mediationsvereinbarung, Verfahren, Mediationsregelung und Vergütung

### 3.1. Verfahren

Der Mediator vergewissert sich, dass die Parteien des Mediationsverfahrens das Verfahren und die Aufgaben

des Mediators und der beteiligten Parteien verstanden haben. Der Mediator gewährleistet insbesondere, dass die Parteien vor Beginn des Mediationsverfahrens die Voraussetzungen und Bedingungen der Mediationsvereinbarung, darunter insbesondere die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen für den Mediator und die Parteien, verstanden und sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt haben. Die Mediationsvereinbarung wird auf Antrag der Parteien schriftlich niedergelegt. Der Mediator leitet das Verfahren in angemessener Weise und berücksichtigt die jeweiligen Umstände des Falls, einschließlich einer ungleichen Machtverteilung und des Rechtsstaatsprinzips, eventueller Wünsche der Parteien und der Notwendigkeit einer raschen Streitbeilegung. Die Parteien können unter Bezugnahme auf vorhandene Regeln oder anderweitig mit dem Mediator das Verfahren vereinbaren, nach dem die Mediation vorgenommen werden soll. Der Mediator kann die Parteien getrennt anhören, wenn er dies für nützlich erachtet.

### 3.2. Faires Verhalten

Der Mediator stellt sicher, dass alle Parteien in angemessener Weise in das Verfahren eingebunden sind. Der Mediator kann das Mediationsverfahren gegebenenfalls beenden und kann die Parteien davon in Kenntnis setzen, wenn

- er aufgrund der Umstände und seiner einschlägigen Urteilsfähigkeit die vereinbarte Regelung nicht für durchsetzbar oder für vorschriftswidrig hält oder
- er der Meinung ist, dass eine Fortsetzung des Verfahrens aller Voraussicht nach nicht zu einer Regelung führen wird.

### 3.3. Ende des Verfahrens

Der Mediator ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass eine einvernehmliche Ein-

gung der Parteien in voller Kenntnis der Sachlage erzielt wird und dass alle Parteien die Bedingungen der Regelung verstehen.

Die Parteien können sich jederzeit aus dem Mediationsverfahren zurückziehen, ohne dies begründen zu müssen. Der Mediator kann auf Antrag der Parteien im Rahmen seiner Kompetenz die Parteien darüber informieren, wie sie die Vereinbarung formalisieren können und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit sie vollstreckbar ist.

### 3.4. Vergütung

Soweit nicht bereits bekannt, gibt der Mediator den Parteien stets vollständige Auskünfte über die Kostenregelung, die er anzuwenden gedenkt. Er nimmt kein Mediationsverfahren an, bevor nicht die Grundsätze seiner Vergütung durch alle Beteiligten akzeptiert wurden.

## 4. Vertraulichkeit

Der Mediator wahrt die Vertraulichkeit aller Informationen aus dem Mediationsverfahren oder im Zusammenhang damit und hält die Tatsache geheim, dass die Mediation stattfinden soll oder stattgefunden hat. Es sei denn, er ist gesetzlich oder aus Gründen der öffentlichen Ordnung zur Offenlegung gezwungen. Informationen, die eine der Parteien dem Mediator im Vertrauen mitgeteilt hat, dürfen nicht ohne Genehmigung an andere Parteien weitergegeben werden. Es sei denn, es besteht eine gesetzliche Pflicht zur Weitergabe.

## BEITRÄGE

### INTERVIEW:

#### MEDIATION ALS BEITRAG ZU NEUER KONFLIKTKULTUR

**Als Rechtsanwältin und Managementberaterin begleitet Monika Born private und geschäftliche Veränderungsprozesse. Neben ihrer juristischen Qualifikation greift sie dafür auf ihre Aus- und Weiterbildung zur Mediatorin und systemischen Prozessberaterin zurück.**

Auf der Basis ihrer langjährigen Erfahrung in verschiedenen Berufsfeldern hat die 41jährige Hamburgerin einen interdisziplinären Ansatz für ganzheitliche Rechtsberatung und systemische Unternehmensentwicklung erarbeitet (www.change-mb.com). Monika Born ist darüber hinaus als Mediatorin bei der Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte in Hamburg akkreditiert. Im vorliegenden Interview berichtet sie über ihre langjährigen Erfahrungen im Bereich der Mediation. Ihr grundsätzliches Fazit: Die Prinzipien der Mediation leisten einen Beitrag zu einer neuen Konfliktkultur.

#### **Welche Gründe sprechen im praktischen Berufsleben für eine Mediation?**

Monika Born: Mediation eignet sich besonders, wenn die Parteien über den konkreten Konfliktfall hinaus ihre Beziehung aufrechterhalten wollen. Der größere Handlungsspielraum der Parteien führt in der Regel dazu, dass diese mit dem Verlauf und Ergebnis zufriedener sind, als bei einer Entscheidung durch die Gerichte. In wirtschaftlichen Kontexten spielt darüber hinaus auch die Planungssicherheit für unternehmerische Entscheidungen und die Erhaltung der betrieblichen Produktivität eine wichtige Rolle, weil Mediationsverfahren



*Monika Born ist seit 15 Jahren als Anwältin, Wirtschaftsmediatorin und Managementberaterin tätig.*

nicht nur eine autonome sondern auch ein zügige Konfliktlösung ermöglichen.

#### **Können Sie Bereiche für Mediationsverfahren, z.B. Betriebsrat und Unternehmensführung, nennen?**

Monika Born: Am häufigsten sind Konflikte zwischen Unternehmen, die in geschäftlichen Beziehungen zueinander stehen, sei es als Wettbewerber oder als Geschäftspartner. Aber auch unternehmensintern findet Mediation Anwendung, z.B. bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Gesellschaftern oder Streitigkeiten aus Anlass einer besonderen Situation, in der sich der Betrieb befindet, in Krisen oder bei Unternehmensnachfolge. Einen weiteren Fall haben Sie bereits genannt, Konflikte zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Eine besondere Situation haben wir, wenn es um interne Konflikte jenseits der Managementebene geht. Die Alternative zur Mediation ist hier nicht die gerichtliche Klärung, sondern eine unternehmerische Entscheidung. Auch sind die Konfliktbeteiligten, was die Entwicklung von Lösungsstrategien anbe-

langt, selbst meist nicht in vollem Umfang entscheidungsbefugt.

Lassen Sie mich ein Beispiel nennen: Die Mitarbeiter einer Abteilung sind untereinander so zerstritten, dass sie nicht mehr produktiv arbeiten können. Wenn sich die Zusammenarbeit nicht verbessert, müssen die Vorgesetzten entscheiden, wie sie mit der Situation umgehen. Das heißt, welche betrieblichen Möglichkeiten es gibt und ob ggf. arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten sind.

In diesem Fall würde ich eher nicht in ein Mediationsverfahren einsteigen, sondern eine Teamentwicklung anregen. Im Vordergrund steht dann nicht so sehr das Ziel, eine Vereinbarung zu treffen, die den aktuellen Konflikt beendet, sondern eine kontinuierliche Beratung von Organisationsentwicklungsprozessen.

#### **Welche ungewöhnlichen Lösungen wurden gefunden?**

Monika Born: Wirklich spektakuläre Mediationslösungen habe ich in meiner Praxis noch nicht erlebt. Persönlich hat mich der folgende Fall am meisten beeindruckt:

Zwischen zwei Wettbewerbern war die geschäftliche Zusammenarbeit gescheitert. Die Beteiligten konnten sich nicht auf ein Mediationsverfahren einigen. Eine Partei kam darauf hin zu mir in die Beratung. Wir erarbeiteten einen Entwurf, wie die offenen Fragen in einer Vereinbarung geregelt werden könnten und forderten die andere Partei auf, dazu Stellung zu nehmen. Das Ganze war von der Art her mediativ angelegt.

Dann geschah etwas sehr ungewöhnliches. Die Gegenpartei unterzeichnete zwar den ausgearbeiteten Vertrag nicht, hielt sich aber faktisch an die darin vorgesehenen Bestimmungen. Offensichtlich war es durch die Art der Kommunikation gelungen, eine stillschweigende Übereinkunft zu erzielen, auf deren Basis beide Parteien weiter unternehmerisch tätig sein konnten, ohne sich zu behindern.

### **Wie hoch schätzen Sie die zwischenmenschliche Komponente bei Mediationen ein?**

Monika Born: Sehr hoch. Eine tragfähige Einigung findet nur dann statt, wenn ich den Anderen als Person akzeptiere.

### **Wie bewerten Sie die Rolle von Anwälten der Konfliktparteien als Berater in einer Mediation?**

Monika Born: Ich begrüße es sehr, wenn die Beteiligten sich parteiisch beraten lassen. In vielen Fällen ist dies die Voraussetzung dafür, eigenverantwortlich entscheiden zu können, ob Mediation als Verfahren geeignet ist, und ob die in der Mediation gefundene Lösung wirklich die beste Alternative ist. Häufig müssen die in der Mediation angedachten Lösungen zur Unternehmensnachfolge noch einmal auf Umsetzbarkeit überprüft werden.

### **In welchen Größenordnungen bewegen sich die Streitwerte?**

Monika Born: Unterschiedlich. Tendenziell liegen hier die Streitwerte aber höher als in zivilrechtlichen oder familienrechtlichen Angelegenheiten.

### **Wie viel Zeit beanspruchen Wirtschaftsmediationsverfahren?**

Monika Born: Oft sind ein bis zwei Gespräche mit allen Beteiligten ausreichend. Im Vergleich zu anderen außergerichtlichen Konfliktlösungsmöglichkeiten und erst recht im Vergleich zu Gerichtsverfahren ist das sehr zügig. Hier zahlen sich die Autonomie der Parteien und die strukturierte Vorgehensweise der Mediation voll aus.

### **Worauf kommt es in den Verträgen besonders an, die das Ergebnis der Mediation festschreiben?**

Monika Born: Bei Mediationsverträgen ist besonders darauf zu achten, welche Verbindlichkeit die einzelnen Bestimmungen haben. Häufig sind

weitere Verträge notwendig, weil die Ausführung, z.B. die Übertragung eines Grundstücks, der notariellen Beurkundung bedarf. Auch ist zu klären, ob die Parteien ihre Ansprüche aus dem Vertrag titulieren lassen wollen, damit die Vereinbarung dieselbe Wirkung hat wie ein gerichtliches Urteil. Für die Umsetzung ist es wichtig zu vereinbaren, wie die Erfolgskontrolle aussehen soll. Hierzu sollten klare Absprachen und ein Folgetermin vereinbart werden.

### **Wie häufig scheitern Mediationsverfahren?**

Monika Born: Selten. In 80 bis 90 Prozent der Mediationsverfahren wird eine einvernehmliche Lösung erzielt und umgesetzt.

### **Was sind Gründe des Scheiterns?**

Monika Born: Zum Scheitern kommt es, wenn sich herausstellt, dass die Ausgangssituation nicht wirklich geeignet war. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Partei sich verpflichtet fühlt, einer Mediation zuzustimmen, aber nicht wirklich von dem Verfahren überzeugt ist und auch im Verfahren selbst nicht davon überzeugt werden kann. In anderen Fällen habe ich es auch schon erlebt, dass die Mediation nicht durchgeführt wurde, weil sich die Angelegenheit auf andere Weise erledigte. Zum Beispiel kommt es gelegentlich vor, dass bei Konflikten in Betrieben eine Entscheidung getroffen wird, die den Konflikt zwar nicht lösen, ihn aber doch beenden kann, ohne dass der bereits initiierte Vermittlungsversuch zu Ende geführt wird. Und eine dritte Konstellation möchte ich noch erwähnen. Es gibt bei einer Mediation relativ häufig auch sog. Teillösungen in dem Sinne, dass einige Fragen gelöst werden, andere aber auch einer gerichtlichen oder gutachterlichen Entscheidung vorbehalten bleiben. In diesem Fall löst die Mediation den Konflikt nicht abschließend, klärt aber die Beziehung und den Umgang der Beteiligten.



*Monika Born erzielt in annähernd 90 Prozent ihrer Mediationsverfahren eine einvernehmliche Lösung.*

### **Wie kann man gerichtlichen Streitigkeiten vorbeugen?**

Monika Born: Ausschlaggebend ist, dass die Beteiligten ihre Beziehung so gestalten, dass sie adäquate Konfliktlösungssysteme entwickeln. Das ist ein kommunikativer Prozess, der darin zum Ausdruck kommt, wie Verhandlungen geführt und Verträge gestaltet werden. Ein praktisches Instrument sind hier Mediationsklauseln in Verträgen oder in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

### **Wie beurteilen Sie die Zukunftsaussichten der Mediation?**

Monika Born: Sehr gut! Als ich 1990 meine Tätigkeit als Rechtsanwältin aufnahm, wurde noch darüber diskutiert, ob ein Anwaltsmediator Parteiverrat begeht, wenn er sich sozusagen von beiden Parteien beauftragen lässt. Nicht zu vergessen die jahrelange Diskussion, ob denn Mediation überhaupt als anwaltliche Tätigkeit zu werten ist. Da sind wir heute einen großen Schritt weiter. Mediation ist in aller Munde, sie dringt zunehmend auch außerhalb von rechtlichen Kontexten ins Bewusstsein. Vor ein paar Wochen habe ich sogar in der Mitgliederzeitschrift einer gesetzlichen Krankenkasse einen sehr guten Artikel über Mediation gelesen.

Wie sich diese Entwicklung in Zukunft auf die Anzahl der durchge-

fürten Mediationen auswirkt, lässt sich nur sehr schwer beurteilen. Unabhängig davon trägt Mediation entscheidend zu einem geänderten Konfliktverständnis bei, dass sowohl individuell als auch gesellschaftlich nicht unterschätzt werden sollte. Die Prinzipien der Mediation leisten hier einen Beitrag zu einer neuen Konfliktkultur.

### **Vor Gericht greift die Prozesskostenbeihilfe. Sollte es diese auch für Mediationen geben?**

Monika Born: Das halte ich nicht für erforderlich. Anders als das Gerichtsverfahren für rechtliche Klärung ist Mediation kein exklusives Verfahren für außergerichtliche Konfliktlösung. Darüber hinaus gibt es bereits unterschiedliche Möglichkeiten, Mediationsverfahren bei sozialen Einrichtungen und öffentlichen Institutionen kostengünstig durchführen zu lassen.

### **Auf welchen Gebieten würden Sie sich eine Anwendung der Mediation besonders wünschen?**

Monika Born: Wenn Sie mich nach einem Gebiet fragen, wo es besonders wichtig ist, nach den Prinzipien der Mediation zu verfahren, würde ich Schulen und Bildungseinrichtungen nennen, wo junge Menschen lernen können, mit Konflikten umzugehen. Das führt dazu, dass sie später auch in Betrieben und am Arbeitsplatz Konflikte kompetenter handhaben.

### **Europa wächst zusammen. Könnten Sie sich Mediationen auf internationaler Ebene vorstellen?**

Monika Born: Ja. Allerdings glaube ich, man muss sich hier etwas vom Begriff „Mediation“ lösen. In der Praxis passiert es häufiger, dass neutrale Dritte in die Verhandlungen eingeschaltet werden, um als „Unterhändler“ zu vermitteln. Denken Sie nur an Fusionsverhandlungen oder brisante Wettbewerbsangelegenheiten,

die einer Vertraulichkeit bedürfen. Vieles, was wir in den letzten zwanzig Jahren unter dem Begriff Mediation zusammengefasst haben, hat dort schon eine lange Tradition.

Vielen Dank!

*Das Interview führte Irene Seidel.*

### **MEDIATIONSBEISPIEL: UNTERNEHMENSNACHFOLGE**

In einer Unternehmerfamilie können sich die Beteiligten nicht einigen, wie die Betriebsübergabe an den ältesten Sohn erfolgen soll. In der Mediation gelingt es, sowohl rechtliche als auch wirtschaftliche Fragen zu klären und eine neue Basis für die familiären Beziehungen zu schaffen.

#### **Ausgangssituation**

Ratsuchend ist eine fünfköpfige Familie. Die Eltern betreiben ein Produktionsgewerbe mit 4 bis 6 Angestellten. Der älteste Sohn arbeitet bereits seit zehn Jahren im elterlichen Betrieb und soll die Firma später übernehmen. Er lebt mit seiner Familie auf dem Grundstück der Eltern. Die Tochter ist Lehrerin und lebt mit ihrem Mann und den Kindern in der nächsten Stadt. Der jüngere Sohn hat gerade seine Ausbildung abgeschlossen und möchte sich als Freiberufler in dem Ort, in dem er aufgewachsen ist, niederlassen.

#### **Konkurrenz der Söhne**

Der älteste Sohn möchte seine langjährige Mitarbeit honoriert sehen und drängt darauf, dass der Betrieb auf ihn überschrieben wird. Der Vater stimmt dem grundsätzlich zu. Bei den Detailregelungen, wer von den Kindern was erhalten soll, kommt es nicht zu einer Einigung. Während die beiden Frauen (Mutter und Tochter) mit allem einverstanden sind, wenn man sich nur einigt, haben die beiden

Söhne immer wieder Einwände gegen die angedachten Lösungen. Mehrere Notartermine zur Abfassung eines Erbvertrags platzen.

#### **Auftragserteilung**

Der Vater kommt mit dem jüngeren Sohn zur Beratung in mein Büro. Wir besprechen, wie eine Mediation abläuft und wie wir weiter vorgehen, falls alle Beteiligten der Mediation zustimmen. Der Vater bespricht das Mediationsvorhaben mit den Familienmitgliedern. Nachdem alle anderen einverstanden sind, erklärt sich schließlich auch der älteste Sohn bereit, die Angelegenheit gemeinsam mit einer Mediatorin zu erörtern. An den Kosten will er sich aber nicht beteiligen. Der Vater sagt daraufhin zu, dass er mein Honorar ganz übernimmt.

#### **Mediationsverlauf**

Wir vereinbaren ein gemeinsames Gespräch in meinen Kanzleiräumen mit den Eltern und den erwachsenen Kindern. Die jeweiligen Lebenspartner der Kinder und die im Vorfeld schon eingeschalteten Berater (Steuerberater, Rechtsanwälte) sind über die Mediation informiert, nehmen aber nicht teil. Als Einstieg bitte ich jeden zu formulieren, was für ihn wichtig ist, damit eine für sein Empfinden gute Einigung erzielt wird. Bei den einzelnen Schilderungen wird deutlich, wie unterschiedlich die Situation bislang von den einzelnen Familienmitgliedern wahrgenommen wurde. Im neutralen Rahmen der Mediation ergeben sich neue Perspektiven: Was bislang lediglich als formale Forderung erschien, wird als begründetes Anliegen jedes Einzelnen greifbar. Die Beteiligten verstehen zum Beispiel, dass es dem ältesten Sohn gar nicht so sehr darum geht, unbedingt das Grundstück am Wohnhaus der Eltern zu erhalten, sondern dass es für ihn wirtschaftlich unerlässlich ist, dass der Zugang zu den Produktionsstätten über dieses Grundstück gesichert bleibt.

Im nächsten Schritt bitte ich die Beteiligten zu überlegen, an welchen Kriterien sie mögliche Lösungen messen wollen. So individuell auch die Aussagen sind: Allen ist offenbar wichtig, dass in der zu treffenden Regelung jedes Familienmitglied angemessen gewürdigt wird. Dies betrifft sowohl die Stellung innerhalb des Familienverbandes als auch die Anerkennung der Leistungen, die der Einzelne für die Gemeinschaft erbracht hat.

Auch soll jeder eine angemessene Basis für seine weitere wirtschaftliche Existenz erhalten. Die praktische Umsetzung dieser Vorgaben erfordert die Bereitschaft, auch bislang unstrittige Einzelregelungen noch einmal in die Diskussion mit einzu-beziehen.

### Kritische Phase

Nach drei Stunden erklärt der älteste Sohn, er wolle jetzt gehen. Er habe noch einen Termin bei seinem Steuerberater. Die Mediation befindet sich aus meiner Sicht in einer kritischen Phase:

Die Basisarbeit ist geleistet und der inhaltliche Rahmen abgesteckt. Was noch fehlt, ist die Modellierung der eigentlichen Lösung. Subjektiv haben die Beteiligten, denen konkrete Ergebnisse wichtig sind, in diesem Stadium häufig das Gefühl, sie würden von vorne anfangen.

Wird die Mediation jetzt unterbrochen, bedarf es einer erheblichen Anstrengung der Parteien, sich noch einmal auf einen neuen Termin zu verständigen. Als Mediatorin erläutere ich den Beteiligten diese Zusammenhänge. Daraufhin erklärt sich der älteste Sohn bereit, seinen Termin zu verschieben.

Nach einer Pause lade ich alle am runden Tisch ein zu überlegen, wie die gemeinsam festgelegten Kriterien verwirklicht werden können. Jeder hat die Möglichkeit, seine Vorstellungen zu artikulieren. Verschiedene Modelle werden angedacht und wieder verworfen. Wie in einem Puzzle

setzen wir einzelne Aspekte zu einer Lösung zusammen. Nach einer knappen Stunde Diskussion steht ein Modell, dem alle Beteiligte zustimmen. Ich fasse die inhaltlichen Regelungen noch einmal zusammen.

Die Tochter übernimmt die handschriftliche Dokumentation. Schließlich bitte ich die Anwesenden, sich über das weitere Vorgehen zu verständigen und zu vereinbaren, wer was veranlasst, damit die Lösung umgesetzt wird. Auch diese Absprachen werden von der Tochter handschriftlich dokumentiert, bevor die Beteiligten nach fünf Stunden mein Büro wieder verlassen.

Formal wurde zwischen allen Beteiligten ein notarieller Erbvertrag geschlossen. Darin wurden dem ältesten Sohn in vorweggenommener Erbfolge der Betrieb und einige „nießbrauchbelastete“ Grundstücke übertragen. Im Gegenzug erklärte er, dass er auf sein gesetzliches Pflichtteil verzichte. Die beiden jüngeren Geschwister wurden zu gleichen Teilen als Schlusserben des längstlebenden Ehegatten eingesetzt. Für das elterliche Haus vereinbarten sie, wie die einzelnen Wohneinheiten im Erbfall aufgeteilt werden sollten. Auch sie erklärten einen Pflichtteilsverzicht in Bezug auf ihr gesetzliches Erbe beim Tod des zuerst versterbenden Elternteils.

### Außenstehende Experten

Bezüglich der getroffenen Vereinbarungen konsultieren die Beteiligten in den kommenden Tagen jeweils noch einmal ihre Steuerberater. Der älteste Sohn, der den Betrieb übernimmt, lässt sich auch noch einmal rechtlich von einem Anwaltskollegen beraten.

Nachdem alle Familienmitglieder die Vereinbarung aus ihrer Sicht „überprüft“ haben, wird der Erbvertrag beim Notar erstellt und die Betriebsübergabe an den ältesten Sohn vollzogen.

### MEDIATION: WAS IST TYPISCH AN DIESEM BEISPIEL?

- Mediation klärt zugleich wirtschaftliche, zwischenmenschliche und rechtliche Fragestellungen.
- Die erste Hürde besteht meist darin, sich auf die Mediation als alternative Form der Konfliktlösung zu verständigen. Häufig geht die Initiative zunächst von einer Partei aus.
- In einer Mediation kann es schwierige Phasen geben. Das ist kein Grund, sich entmutigen zu lassen. Es ist die Aufgabe des Mediators, die Beteiligten durch mögliche Klippen zu lotsen.
- Mediation ermöglicht kreative Lösungen, die auch die hinter dem vordergründigen Konflikt liegenden Belange der Betroffenen berücksichtigt.
- Mediation ist eine Methode, bei dem mehrere Berufsgruppen interdisziplinär zusammenarbeiten. Häufig werden die Berater, die die Interessen einer Partei vertreten, direkt zu den Gesprächen hinzugezogen oder wie im Beispiel mit der Vorbereitung und Überprüfung der getroffenen Vereinbarung beauftragt.

*Monika Born*

*Rechtsanwältin und Mediatorin*

*[www.change-mb.com](http://www.change-mb.com)*

## AKTUELLES AUS DER DGM

### PRÄSENTATION AUF DER HOMEPAGE DER DGM

Die DGM präsentiert sich unter anderem mit ihrer Homepage der Öffentlichkeit. Aber nicht nur der Dachverband sondern jede Regionalgruppe und jede Fachgruppe soll dort die Möglichkeit haben, sich interessierten Leserinnen und Lesern vorzustellen. Falls Interesse daran besteht, können sämtliche Daten, die auf der Homepage erscheinen sollen, an [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de) gesandt werden.

*Annika Viktoria Peczynsky*  
- Geschäftsführerin DGM -

### VORLÄUFIGE TAGESORDNUNG ZUR MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER DGM AM FREITAG, 12. NOVEMBER 2004, 14 UHR, IM TECHNOLOGIE- UND GRÜNDERZENTRUM, RAUM F 09, UNIVERSITÄTSSTRAßE 11, 58084 HAGEN:

- TOP 1: Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Anwesenden
- TOP 2: Wahl eines Sitzungsleiters
- TOP 3: Formalien
- TOP 4: Wahl eines Protokollführers
- TOP 5: Geschäftsbericht 2004
- TOP 6: Kassenbericht 2003
- TOP 7: Wahl des Vorstandes
- TOP 8: Wahl des Kassenprüfers
- TOP 10: Verschiedenes

Weitere Vorschläge zur Tagesordnung sind herzlich willkommen. Bitte reichen Sie diese schriftlich beim Vorstand ein.

*Annika Viktoria Peczynsky*  
- Geschäftsführerin DGM -

## AKTUELLES AUS DEN REGIONALGRUPPEN

### REGIONALGRUPPE NORD

Die Regionalgruppe Nord hat sich aufgelöst, da die Tätigkeitsschwerpunkte der Mitglieder derzeit in anderen Bereichen liegen.

*Annika Viktoria Peczynsky*  
- Geschäftsführerin DGM -

### REGIONALGRUPPE BADEN-WÜRTTEMBERG

Unter dem Leitmotiv: „Wissensforum Mediation“ trifft sich die Landesgruppe Baden-Württemberg in diesem Jahr an folgenden Terminen: 30. 10. 2004 und 04. 11. 2004

Ort:  
74523 Schwäbisch Hall,  
Michelfelderstrasse 11/ 1

in den Räumen des Instituts für Unternehmensentwicklung und Wirtschaftsmediation.

Themen in diesem Jahr waren und sind im Wesentlichen der Austausch von Wissen, Rollenspiele zu ausgewählten Themen, gegenseitiges Feedback und Covision.

Weiterhin werden die nächsten Schritte für die Öffentlichkeitsarbeit besprochen. Erstteilnehmer werden gebeten sich telefonisch unter 0791 - 959 7278 anzumelden.

*Werner Tafel*  
*Regionalgruppe Baden-Württemberg*

### REGIONALGRUPPE BAYERN

Die Regionalgruppe Bayern ist zukünftig unter folgender neuer Telefon- und Faxnummer zu erreichen:

Hans-Joachim Wirtgen,  
Sprecher Regionalgruppe,  
Tel.: 089 – 33 99 85 80,

Fax: 089 – 33 99 85 88,  
[wirtgen@rae-wirtgen.de](mailto:wirtgen@rae-wirtgen.de),  
Georgenstraße 19, 80799 München.

*H.-J. Wirtgen*

## AKTUELLES AUS DEN FACHGRUPPEN

### FACHGRUPPE WIRTSCHAFTSMEDIATION

Die Fachgruppe Wirtschaftsmediation hat eine neue Sprecherin gewählt: Susanne Ziegler übernimmt diese Aufgabe. Ihr Stellvertreter ist Peter Schellenberg.

Kontakt unter Tel. 06109 - 509 630 oder per eMail: [susanne.ziegler@towersperrin.com](mailto:susanne.ziegler@towersperrin.com).

*Annika Viktoria Peczynsky*  
- Geschäftsführerin DGM -

### NEUSTRUKTURIERUNG DER FACHGRUPPE

Die Fachgruppe Wirtschaftsmediation, die im Januar 2001 gegründet wurde, wird sich zukünftig gezielt nach den Bedürfnissen des Marktes ausrichten und die Wirtschaftsmediation mit differenzierten Marketingaktionen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen.

Am 09. Juli 2004 wurde eine Geschäftsordnung mit dem Ziel erstellt, einen strukturierten Arbeitsprozess bei konstruktiver Dialogbereitschaft aller aktiven Mitglieder in Gang zu setzen. Mit hoher Motivation wollen sich nun die Mitglieder auf folgende Themen fokussieren:

1. Workshops Wirtschaftsmediation  
Diese Workshops haben den Charakter von kurzweiligen Informationsveranstaltungen bei Dienstleistungsunternehmen, die als Multiplikatoren der Fachgruppe eine Plattform zur Präsentation Wirtschaftsmediation bereitstellen. Innerhalb von zwei bis

drei Stunden wird das Verfahren vorgestellt, Sequenzen der einzelnen Phasen mittels Rollenspiel vorgeführt und ein Marktplatz mit MediatorInnen gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zum intensiven Dialog. Ein Get-Together rundet die Veranstaltung ab.

Aktueller Stand: Ein Workshop konnte erfolgreich im April '04 in Frankfurt durchgeführt werden. In der Zwischenzeit sind weitere Gespräche mit Personaldienstleistungsfirmen in Süddeutschland geführt worden. Intensive Vorbereitungsgespräche werden z.Zt. in der Fachgruppe durchgeführt. Ein Preview über die geplanten Veranstaltungen folgt in der nächsten Ausgabe des Newsletters.

*Die Fachgruppe freut sich auf jede(n) MediatorIn, die aktiv dieses Projekt mitgestalten möchten. Die Projektkoordination hat Peter Schellenberg; Tel: 07158-940029 oder eMail: privat@schellenbergs.de.*

## 2. Reflektionsgespräche

Dieser Bereich soll zukünftig ein fester Bestandteil der Arbeit in der Fachgruppe sein. Konzeptionell ist daran gedacht, quartalsweise bzw. halbjährlich ein 1 bis 1,5 Tage Workshop „Selbstreflektion und/oder kollegiale Beratung“ mit Rollenspiel durchzuführen, wobei größter Wert auf den Praxisbezug gelegt wird. Ein Code of Conduct für MediatorInnen wird ebenfalls zum wichtigen Bestandteil der Gespräche. Die interne Weiterbildung dient auch der Qualitätssicherung der eigenen Arbeit.

## 3. Aufbau eines Wissenspool Wirtschaftsmediation

Der Aufbau eines Wissenspools wird forciert und beinhaltet Fallbeispiele, Veröffentlichungen, Literaturhinweise, Präsentationen sowie Informationen aus den Marktsegmenten bzw. der Zielgruppen. Ziel ist ein umfassendes Netzwerk und Beziehungsmanagement aufzubauen, um mit Fachkompetenz und höchster Beratungsqualität als anerkannter Ansprechpartner für Wirtschaftsunternehmen sowie erste Anlaufstelle in

der professionellen Konfliktvermittlung im deutschsprachigen Raum gelten zu können.

## 4. Initiative „Ausbau Netzwerk aktive Mitglieder“

Was haben MediatorInnen von einer aktiven Beteiligung als Mitglied in der Fachgruppe? Ausgehend von der Region Frankfurt, woher die meisten der derzeitigen Mitglieder kommen, sollen im bundesweiten Verbund regionale Informationsplattformen aufgebaut werden, über die anstehende Aufgabenfelder, im speziellen die Workshops, weiterentwickelt werden. Wie im wirklichen Geschäftsalltag wird ein Bedarf an eine Dienstleistung nur dort geweckt, wo Menschen sich gezielt engagieren, motiviert mit Enthusiasmus „die Sache“ vorantreiben und mit viel Idealismus den Zukunftsmarkt mitgestalten wollen. Die Fachgruppe freut sich über jeden Neuzugang, der das ethische Selbstverständnis verbindlich betrachtet.

*Kontaktaufnahme bitte über Susanne Ziegler; Tel: 0175-5837 752 oder per eMail: susanne.ziegler@towersperrin.com .*

## 5. Internet-Präsenz

Der Ausbau wird nachhaltig vorangetrieben; eine professionelle Darstellung der Fachgruppe ist für Ende 2004 geplant.

*Peter Schellenberg*

*- Fachgruppe Wirtschaftsmediation -*

# TERMINE

## SEMINAR IN SCHOTTLAND

CEPMLP/Dundee is offering an interactive, practice-based high-level seminar on "Managing Transnational Disputes" from 28 February to 4 March 2005, in the Old Course Hotel in St Andrews, Scotland, UK. The seminar will be directed by Thomas Walde. It aims at transferring the practitioners' valuable and often rare and sometimes quasi "secret" trade secrets to the participants. It is geared to provide relevant expertise to government officials and corporate executives dealing with investment disputes and is suitable for senior officials, commercial law partners in international law firms and senior executives in starting to developing their own arbitration and mediation competence. Participation is limited and requires proof of the required prior experience.

Further information:

[www.cepmlp.org](http://www.cepmlp.org), [www.transnational-dispute-management.com](http://www.transnational-dispute-management.com)

[www.gasandoil.com/ogel](http://www.gasandoil.com/ogel) or contact: [c.r.z.smith@dundee.ac.uk](mailto:c.r.z.smith@dundee.ac.uk) .

## FORUM FÜR LEHRERINNEN UND LEHRER, MULTIPLIKATOREN, TRAINERINNEN UND TRAINER IN STREITSCHLICHTUNGS-PROJEKTEN

10.-12. Dezember im Landesinstitut für Schule, NRW in Soest

Nach dem großen Interesse am Streitschlichtungskongress 2003 für Schülerinnen und Schüler wird 2004 ein Kongress für Lehrerinnen und Lehrer, Multiplikatoren, Trainerinnen und Trainer veranstaltet. Die vielen Rückmeldungen zum ersten Kongress haben deutlich gemacht, dass es nach wie vor ein großes Interesse an Austausch, kritischer Reflexion und Vernetzung gibt. Der diesjährige Kongress will daher nicht nur dem Austausch von „Erfolgsmodellen“,

sondern auch der konstruktiv-kritischen Reflexion Raum geben.

Der Teilnehmerbeitrag beträgt 115,- EUR.

Nähere Informationen und Anmeldung unter

[www.streitschlichtungskongress.de](http://www.streitschlichtungskongress.de)

oder Stiftung MITARBEIT, z.Hd. Ludwig Weitz, Bornheimer Str. 37, 53111 Bonn, Tel: 0228/604240, Fax: 0228/6042422, weitz@mitarbeit.de

### **INTERNATIONAL MEDIATION PRACTICUM MÄRZ 2005 IN AUSTIN TX**

Das Dispute Resolution Center in Austin TX ermöglicht eine Weiterbildung mit Live-Mediationen. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, den Mediationen beizuwohnen und – nach Wunsch – selber als MediatorInnen Fälle zu betreuen.

Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, professionell tätige Wirtschaftsmediatoren bei ihrer Tätigkeit zu beobachten und an den Mediationsprozessen teilzunehmen.

Näheres dazu finden Sie auch auf der Website des Dispute Resolution Centers (DRC) [www.austindrc.org](http://www.austindrc.org)

### **1. BOCHUMER MEDIATIONSKONGRESS**

In Bochum findet vom 12. bis 13. November an der Ruhr-Universität ein Mediationskongress statt. Im Mittelpunkt des Interesses steht die Wirtschaftsmediation.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

[www.ruhr-uni-bochum.de/wbz/tagungen/mediationskongress\\_programm](http://www.ruhr-uni-bochum.de/wbz/tagungen/mediationskongress_programm)

### **KOMPETENT IM KONFLIKT**

Das TRANSCEND-Netzwerk bietet eine Ausbildung zu Konzept und Methoden der Konflikttransformation

nach dem TRANSCEND-Ansatz von Johan Galtung an.

Die sechs Wochenenden umfassende Ausbildung befähigt die Teilnehmer, komplexe Konfliktkonstellationen unter Berücksichtigung ihrer sozialen, kulturellen und unterbewussten Dimensionen zu analysieren sowie Optionen für deren konstruktive Bearbeitung zu entwickeln.

Vorkenntnisse in Konfliktanalyse und -bearbeitung, Mediation und/oder Supervision sind wünschenswert. Die Fortbildung wird nach erfolgreicher schriftlicher Abschlussarbeit von TRANSCEND zertifiziert.

1. Veranstaltung, 26. - 28. 11. 2004 Evangelische Akademie Iserlohn  
Thema: Wissenschaftstheoretische, geistes- und sozialwissenschaftliche Grundlagen des TRANSCEND-Ansatzes

2. Veranstaltung, 10. - 12. 12. 2004 Katholische Akademie Schwerte  
Thema: Der TRANSCEND-Ansatz - Konzept und Erfahrungen in internationalen Konflikten

3. Veranstaltung, 04. - 06. 02. 2005 Katholische Akademie Schwerte  
Thema: Einführung in den TRANSCEND-Ansatz - Verstehen der Konfliktformation

4. Veranstaltung, 18. - 20. 03. 2005 Evangelische Akademie Iserlohn  
Thema: Einführung in den TRANSCEND-Ansatz - Analyse der Tiefendimensionen

5. Veranstaltung, 01. - 03. 04. 2005 Katholische Akademie Schwerte  
Thema: Konstruktion neuer Annahmen, Ziele und Verhaltensweisen

6. Veranstaltung, 20. - 22. 05. 2005 Evangelische Akademie Iserlohn  
Thema: Zum Verhältnis von Konflikttransformation und Versöhnungsarbeit

Die Veranstaltungen beginnen jeweils am Freitag mit dem Abendessen (18.00) und enden am Sonntag mit dem Mittagessen (13.00).

ReferentInnen und TrainerInnen:

Prof. Dr. Dr. h.c. Johan Galtung, Gudrun Kramer, Dr. Wilfried Graf,

Nadine Bilke, Priv. Doz. Dr. habil. Tilman Evers, Prof. Dr. Hajo Schmidt und Dr. Lutz Schrader.

Der Teilnahmebeitrag beträgt 1.650,- €. Ihre Anmeldung senden Sie bitte an: Ev. Akademie Iserlohn

Uwe Trittman

Berliner Platz 12

58638 Iserlohn

Telefon: 02371/352-180

eMail: [info@transcend-germany.de](mailto:info@transcend-germany.de)

### **GRÜNDUNG DER KONSTANZER SCHULE FÜR MEDIATION**

Die Konstanzer Schule für Mediation bietet ab Herbst 2004 unter interdisziplinärer Leitung eine umfassende und mehrstufige Weiterbildung im Bereich Mediation und Konfliktmanagement an. Der nächste Ausbildungsdurchgang beginnt im November 2004.

Weitergehende Informationen erhalten Sie bei der

KONSTANZER SCHULE FÜR MEDIATION,

RAin Dr. Elke Müller,

Marktstätte 15,

78462 Konstanz,

Tel: +49(0)7531-819430, E-mail:

[info@ksfm.de](mailto:info@ksfm.de), [www.ksfm.de](http://www.ksfm.de)

*Dr. Elke Müller*

*Rechtsanwältin und Mediatorin*

## BUCHBESPRECHUNG

**Jiranek, Heinz/ Edmüller, Andreas: Konfliktmanagement. Als Führungskraft Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen. Haufe-Verlag, Freiburg u.a. 2003, 393 Seiten, € 24,80**

Wo Menschen zusammenarbeiten, gibt es Konflikte. Das ist nicht neu, stellt aber gerade Führungskräfte immer wieder vor Herausforderungen. Wer im Umgang mit Konflikten weder geschult ist, noch über entsprechende Erfahrungen verfügt, wird sich der Grenzen der eigenen Einflussmöglichkeiten schnell bewusst. Das Buch „Konfliktmanagement“ des Autorenteam Jiranek/Edmüller will Führungskräften wirksame und handfeste Hilfsmittel zum professionellen Umgang mit Konflikten an die Hand geben. Es möchte das dazu erforderliche Know-how vermitteln und zugleich Gelegenheit geben, die eigene Konfliktlösungskompetenz zu trainieren. Dazu greifen die Autoren weniger auf theoretische Modelle zurück, als vielmehr auf „sturmerprobtes Erfahrungswissen“.

Konfliktmanagement ist kein mechanischer Prozess. Oft verfängt er sich in Sackgassen und falschen Abzweigungen; nur selten verläuft der Weg zu einer Lösung gradlinig. Was mühsam und emotional anstrengend ist, Nerven kostet und bisweilen unelegant wirkt, gehört nach Ansicht der Autoren aber dazu, um zu einer dauerhaften und tragfähigen Konfliktlösung zu kommen.

Der Band gliedert sich in vier Abschnitte. Zunächst geht es um einige Grundlagen (Kapitel 1 bis 5). Dabei werden Konfliktsymptome beschrieben und Stadien der Konfliktentwicklung skizziert. Das ist wichtig, denn nicht jede zwischenmenschliche Spannung ist schon ein Konflikt, der einer Lösung bedarf. Hervorzuheben ist, dass an dieser Stelle bereits die

Konfliktprävention als ein wichtiger Baustein eines effektiven Konfliktmanagements aufgegriffen wird.

Im zweiten Teil (Kapitel 6 bis 8) geht es um Details der Konfliktbearbeitung. Dabei wird unter anderem der Frage nachgegangen, was eine „faire“ Konfliktlösung kennzeichnet. Dargestellt werden zudem die Rolle eines Konfliktmoderators sowie Ansätze zur konkreten Konfliktbearbeitung.

Teil drei (Kapitel 9 bis 11) vertieft die Praxis der Konfliktlösung und widmet sich den Handlungs- und Eingriffsmöglichkeiten von Führungskräften. Im Mittelpunkt steht dabei der Umgang mit Konflikten in den verschiedenen Konfliktstadien. Teil vier (Kapitel 12 und 13) greift abschließend Besonderheiten von Konflikten in und zwischen Gruppen auf. Darüber hinaus gibt er Anstöße für den Fall, dass man selbst einmal Konfliktpartei ist. Ein umfangreicher Anhang mit Checklisten und Fragebögen rundet das Buch ab.

**Fazit:** Die Autoren bieten einen ganz praxisnahen Einblick in das Konfliktmanagement, wobei es ihnen gelingt, sehr anschaulich Erfahrungen aus der eigenen Beratungspraxis zu vermitteln. Die Lektüre dürfte sich vor allem für diejenigen lohnen, die als Mediatoren im Unternehmensumfeld tätig sind.

*Dr. André Niedostadek*

**Henssler, Martin/ Koch, Ludwig (Hrsg.): Mediation in der Anwaltspraxis. 2. Auflage, Bonn 2004, 704 Seiten, € 78,00**

Obwohl die Mediation anwaltliche Tätigkeit ist, wissen viele Anwälte nichts Genaues damit anzufangen. Wer sich auf unbekanntem Terrain zurechtfinden will, braucht einen Überblick. Hier hilft die vorliegende Publikation. Sie wendet sich nicht nur an Anwälte, die bereits als Mediatoren tätig sind, sondern will ausdrücklich denjenigen, die als Bera-

tungsanwälte eine Mediation begleiten, praxisgerechte Hilfestellung bieten und die nötigen Kenntnisse vermitteln.

Das Buch ist in drei Abschnitte unterteilt. Der erste Teil behandelt zunächst die „Grundlagen“. Neben einer Einführung in die Mediation werden hier einige ausgewählte Aspekte näher beleuchtet. Einen Schwerpunkt bildet etwa die Mediation als Form des Verhandlungsmanagements. Thematisiert werden zudem berufsrechtliche Fragestellungen, wobei die Neuauflage durch ein Kapitel zum notariellen Berufsrecht erweitert worden ist. Aufgegriffen werden darüber hinaus die Eignungskriterien für die Mediation sowie die Debatte um die Aus- und Fortbildung von Mediatoren. Wichtig erscheint der Blick über den Teller- rand: Die Entwicklung der Mediationspraxis in den USA sensibilisiert zugleich für etwaige Auswirkungen auf unser Rechtssystem. Neu hinzugekommen ist gegenüber der Vorauflage ein Beitrag über interdisziplinäre Co-Mediation sowie ein Kapitel zu den Phasen der Mediation einschließlich der Interessen und Bedürfnisse als Kernelemente.

Der zweite Teil widmet sich dem „Mediationsauftrag“. Dieser Abschnitt nimmt mit nur drei Kapiteln einen vergleichsweise knappen Raum ein, greift aber einige zentrale Punkte auf: Neben Strategie- und Marketingaspekten gibt er auch einen Überblick zu den verschiedenen Vertragsgestaltungen in der Mediation sowie zu Haftungs- und Honorarfragen.

Der dritte Teil wendet sich schließlich einzelnen Arbeitsgebieten zu. „Klassische“ Bereiche stehen dabei neben neuen Betätigungsfeldern. Im Einzelnen geht es um die Mediation im Familienrecht, im Erbrecht, im Zivil- und Wirtschaftsrecht, im öffentlichen Bereich, im Miet- Wohnungseigentums- und Nachbarrecht, im strafrechtlichen Bereich sowie im Arbeitsrecht und Sozialrecht. Hilfreich ist dabei, dass die jeweiligen

Sparten nicht nur im Überblick, sondern gerade im Hinblick auf charakteristische Besonderheiten dargestellt werden.

**Fazit:** Alles in allem bietet der Band weit mehr als eine kompakte und fundierte Einführung in die Mediation. Die besondere anwaltliche Sichtweise macht es zu einem informativen und praktischen Handbuch für die Praxis. Ergänzende Hinweise und Kontaktadressen ermöglichen einen vertieften Einstieg in die Materie. Das Buch unterstreicht einmal mehr, dass Mediation keineswegs alter Wein in neuen Schläuchen ist. Eine lohnende Lektüre - nicht allein für Mediatoren.

*Dr. André Niedostadek*

## MEDIATION IN DER GESETZGEBUNG

### ENTWURF EINES GESETZES ZUR NEUREGELUNG DES RECHTSBERATUNGSRECHTS

- **Auszüge** -  
(Hervorhebungen durch die Herausgeber)

#### Artikel 1 Gesetz über außergerichtliche Rechtsdienstleistungen (Rechtsdienstleistungsgesetz - RDG)

##### § 2

##### Begriff der Rechtsdienstleistung

(1) Rechtsdienstleistung ist jede Hilfeleistung in konkreten fremden Angelegenheiten, die nach der Verkehrsanschauung oder der erkennbaren Erwartung des Rechtsuchenden eine umfassende rechtliche Beurteilung oder eine nach rechtlicher Prüfung erfolgende Gestaltung rechtlicher Verhältnisse zum Inhalt hat. Rechtsangelegenheiten im gesellschaftsrechtlichen Konzern gelten nicht als fremde Angelegenheiten.

(2) Rechtsdienstleistung ist auch die Einziehung fremder oder zu Einziehungszwecken abgetretener Forderungen sowie der Ankauf und sonstige Erwerb fremder Forderungen zum Zweck der Einziehung, wenn die Forderungseinziehung in erheblichem Umfang als eigenständiges Geschäft betrieben wird. Abgetretene Forderungen gelten für den bisherigen Gläubiger nicht als fremd.

(3) Rechtsdienstleistung ist nicht:

1. die Erstattung wissenschaftlicher Gutachten;
2. die Tätigkeit von Schlichtungsstellen, Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern;
3. die Mediation und jede vergleichbare Form der Streitbeilegung;
4. die an die Allgemeinheit gerichtete Darstellung und Erörterung von Rechtsfragen und Rechtsfällen in den Medien.

##### § 5

Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit

(1) Im Zusammenhang mit einer anderen beruflichen oder gesetzlich geregelten Tätigkeit sind alle Rechtsdienstleistungen erlaubt, die eine zum Berufs- oder Tätigkeitsbild oder zur vollständigen Erfüllung der vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten gehörige Nebenleistung darstellen.

(2) Stets als erlaubte Nebenleistungen gelten Rechtsdienstleistungen, die im Zusammenhang mit einer der folgenden Tätigkeiten erbracht werden:

1. Testamentsvollstreckung;
2. Haus- und Wohnungsverwaltung;
3. Frachtprüfung;
4. Fördermittelberatung.

(3) Soweit Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit nicht nach Absatz 1 oder Absatz 2 erlaubt sind, dürfen sie in Zusammenarbeit mit oder unter Hinzuziehung einer Person erbracht werden, der die entgeltliche Erbringung dieser Rechtsdienstleistung erlaubt ist.

### Auszug aus der allgemeinen Begründung zum Entwurf des Rechtsdienstleistungsgesetzes

...

#### c) Gesellschaftliche Entwicklungen

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre, die den Ruf nach einer grundlegenden Reform des Rechtsberatungsgesetzes haben laut werden lassen, sind zutreffend mit dem Stichwort der „Verrechtlichung“ im Sinne einer rechtlichen Durchdringung nahezu aller Lebensbereiche beschrieben worden. Diese Verrechtlichung betrifft vor allem wirtschaftliche, aber auch medizinische, psychologische oder technische Tätigkeiten mit der Folge, dass kaum eine berufliche Betätigung ohne rechtliches Handeln und entsprechende Rechtskenntnisse möglich ist oder ohne rechtliche Wirkung bleibt. Bemühungen um eine „Entrechtlichung“, wie sie etwa in der Entstehung neuer Streitschlichtungsformen wie der Mediation sichtbar werden, stellen sich letztlich gleichfalls als Reaktion auf diese zunehmende rechtliche Durchdringung aller Lebensbereiche dar.

#### aa) Neue Dienstleistungsberufe

Als Folge hieraus haben sich, angefangen von Patentüberwachungsunternehmen über Erbenermittler bis hin zu Energieberatern, Fördermittelberatern, Baubetreuern oder nicht-anwaltlichen Mediatoren, neue Berufe herausgebildet, deren Berufsbild überwiegend gesetzlich bisher nicht geregelt ist. Die Entwicklung in diesem Bereich ist fließend; sie geht einher mit Veränderungen im Bereich älterer, klassischer Berufsbilder, deren Bedeutung teilweise abnimmt.

...

#### cc) Neue Formen der beruflichen Zusammenarbeit

Die zunehmende Verknüpfung rechtlicher und sonstiger wirtschaftlicher Betätigung bedingt auch die Notwendigkeit engerer beruflicher Zusammenarbeit zwischen Angehörigen verschiedener Berufe. Die Ko-

operation von Rechtsanwälten mit nichtanwaltlichen Mediatoren, mit Architekten, Ärzten oder Unternehmensberatern wird zunehmend nachgefragt.

...

g) Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit

Die Neufassung des Gesetzes muss der Tatsache Rechnung tragen, dass neue Dienstleistungsberufe entstanden sind und künftig weiter entstehen werden, bei deren Ausübung rechtliche Fragen berührt werden.

Hier muss einerseits verhindert werden, dass die Berufsausübung unverhältnismäßig erschwert wird, andererseits muss aber der Dienstleistungsempfänger auch in diesem Bereich vor unqualifiziertem Rechtsrat geschützt werden.

aa) Erweiterung der im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit zulässigen Rechtsdienstleistungen

Der Bereich der im Zusammenhang mit einer anderen geschäftsbesorgenden Tätigkeit erlaubten Rechtsdienstleistungen wird weiter gefasst als bisher, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Besorgung wirtschaftlicher Belange vielfach notwendig mit rechtlichen Vorgängen verknüpft ist. Angesichts der rechtlichen Durchdringung aller Lebensbereiche ist - worauf auch das Bundesverfassungsgericht mehrfach hingewiesen hat - die Besorgung wirtschaftlicher Belange ohne ergänzende Rechtsberatungs- oder -besorgungstätigkeit oft nicht mehr ordnungsgemäß zu erbringen. Deshalb müssen Rechtsdienstleistungen als Teil erlaubnisfreier Geschäftsbesorgung ebenfalls erlaubnisfrei zulässig sein, soweit der Kern und Schwerpunkt der Tätigkeit insgesamt auf wirtschaftlichem Gebiet liegt. Entscheidend ist, ob die Rechtsdienstleistung eine die Tätigkeit prägende Leistung darstellt, oder ob es sich lediglich um eine Nebenleistung handelt, die zum Leistungsangebot des gewerblich oder freiberuflich

tätigen Unternehmers gehört. Allein darauf, ob die Dienstleistung ohne die rechtsberatende oder rechtsbesorgende Tätigkeit nicht ordnungsgemäß erbracht werden kann, soll es künftig nicht mehr ankommen.

Einzelfälle zulässiger Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit werden, um bestimmte regelungsbedürftige Tätigkeitsfelder dem Streit darüber, ob die Rechtsdienstleistung Nebenleistung ist, zu entziehen, ausdrücklich gesetzlich geregelt.

bb) Ermöglichung neuer Formen der Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten

In allen Fällen, in denen eine Rechtsdienstleistung nicht lediglich Nebenleistung ist, sondern gleichberechtigt neben anderen Dienstleistungen steht, soll es dem Dienstleistenden künftig möglich sein, die Rechtsdienstleistung gleichwohl als Teil seines eigenen Leistungsangebots zu erbringen, indem er zur Erfüllung seiner spezifisch rechtsberatenden oder rechtsbesorgenden Vertragspflichten eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt einschaltet. Dies kann entweder im Wege einer verestigten Zusammenarbeit oder durch die einzelfallbezogene Hinzuziehung erfolgen, bei der die Rechtsanwältin oder der Rechtsanwalt die spezifisch rechtsdienstleistende Tätigkeit für den Unternehmer erbringt. Dabei hat der Rechtsanwalt die Einhaltung seiner Berufspflichten gegenüber dem Rechtsuchenden zu gewährleisten. Um neue Formen der Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten zu ermöglichen, werden die bestehenden berufsrechtlichen Verbote gelockert und entsprechende Vorschriften in § 59a BRAO aufgenommen. Ob weitere Änderungen im anwaltlichen Berufsrecht erforderlich sind, wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren geprüft werden.

### Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Gesetz über außergerichtliche Rechtsdienstleistungen)

Zu Teil 1 (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 2

Zu Nummer 3

Der Begriff Mediation bezeichnet die Methode der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung, in der ein neutraler Dritter (Mediator) die Beteiligten dabei unterstützt, ihren Streit im Wege eines Gesprächs beizulegen und selbstständig eine für alle Seiten vorteilhafte Lösung zu finden, die dann evtl. in einer Abschlussvereinbarung fixiert wird. Sie ist eine kommunikative Handlung eines neutralen Dritten mit dem Ziel der Herstellung von Verständigungsprozessen.

Schwerpunkt der Tätigkeit des Mediators ist die Gesprächsleitung. Mediation ist damit eine Form der Streitbeilegung, die erklärtermaßen eine Lösung streitiger Fragen ohne Anwendung des Rechts erzielen will.

Bewegt sich die Tätigkeit eines Mediators in diesem Rahmen, so liegt, wie Nummer 3 lediglich klarstellend regelt, bereits keine Rechtsdienstleistung vor. Entsprechendes gilt für ähnliche, nicht ausdrücklich als Mediation bezeichnete Streitbeilegungsformen. Ist jedoch die Tätigkeit des Mediators nicht auf die gesprächsleitende Funktion beschränkt, greift er vielmehr regelnd oder durch rechtliche Regelungsvorschläge in die Gespräche der Beteiligten ein, so können diese Regelungsvorschläge Rechtsdienstleistungen im Sinne dieses Gesetzes sein.

Es handelt sich dann nämlich nicht mehr um eine (reine) Mediation, sondern um eine Streitlösung mit rechtlichen Mitteln, bei der sich der nichtanwaltliche Mediator nicht auf § 2 Abs. 3 Nr. 3 berufen kann. Soweit der rechtliche Teil der Tätigkeit in diesen Fällen nicht nach § 5 Abs. 1 erlaubt ist, steht ihm hier die Zusammenarbeit mit einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt offen (vgl. dazu Begr. zu § 5 Abs. 3).

...

Zu § 5 (Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit)...

## Zu Absatz 3

Wie gerade die Entwicklung der letzten Jahre gezeigt hat, bilden sich fortlaufend neue Berufe heraus, die den Anforderungen in der Gesellschaft nach neuen Dienstleistungsformen gerecht werden wollen. In diesen Bereichen erwartet der Auftraggeber „Lösungen aus einer Hand“, bei denen nicht nur technische oder wirtschaftliche Fragen, sondern gerade auch die sich in diesem Zusammenhang stellenden rechtlichen Fragen geklärt werden. Für die „Gesamtlösung“ sind in der Regel weder Rechtsanwälte noch die Fachleute für die wirtschaftlichen oder ähnlichen Fragen ausreichend ausgebildet. Diesen aufgezeigten Kundenerwartungen tragen heute schon die großen Rechtsanwaltskanzleien Rechnung, indem sie Teamlösungen unter Einbindung von technisch oder wirtschaftlich ausgebildeten Angestellten anbieten.

Durch die Regelung in Absatz 3 soll die Möglichkeit geschaffen werden, diese Lösungen auch außerhalb eines Angestelltenstatus für nichtanwaltliche Berufe zu ermöglichen, da nicht verständlich ist, warum die technisch/wirtschaftliche oder ähnliche Beratung nicht gleichwertig neben die rechtsberatende Tätigkeit soll treten können. Die Regelung in Absatz 3 schafft dabei die Voraussetzungen auf der Seite des Dienstleistenden, während gleichzeitig die Voraussetzungen für diese neuen Zusammenarbeitsformen auf Seiten der Rechtsanwälte durch Änderungen des anwaltlichen Berufsrechts ermöglicht werden (vgl. dazu Begr. zu Artikel 2).

Nach Absatz 3 darf der nichtanwaltliche Dienstleistende auch Rechtsdienstleistungen, die nicht lediglich Nebenleistungen sind, als Teil seines eigenen Dienstleistungsangebots anbieten, sofern nur der spezifisch rechtsdienstleistende Teil seiner vertraglichen Pflichten durch einen Rechtsanwalt - sei es aufgrund einer verstetigten Zusammenarbeit in

Form einer Sozietät, sei es aufgrund einer einmaligen Hinzuziehung - ausgeführt wird. Im letztgenannten Fall bedarf es nicht eines gesonderten Vertragsschlusses zwischen dem Rechtsuchenden und dem hinzugezogenen Rechtsanwalt. Vielmehr darf der Dienstleistende sich eines von ihm selbst auszuwählenden und zu bezahlenden Rechtsanwalts zur Erfüllung der von ihm übernommenen Vertragspflichten bedienen.

Der Anwendungsbereich des Absatz 3 ist nach seinem Wortlaut nicht auf eine Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten beschränkt, sondern erlaubt die Einschaltung jeder Person, der die entgeltliche Erbringung der fraglichen Rechtsdienstleistung gestattet ist. Daher ist auch eine Hinzuziehung anderer rechtsdienstleistungsbefugter Personen zulässig. In Betracht kommt, abhängig vom Inhalt der Rechtsdienstleistung, etwa die Einschaltung von Inkassounternehmern oder Rentenberatern, aber auch die Hinzuziehung von Rechtsbeiständen, deren Erlaubnis nach § 18 fortbesteht.

Der gesamte Text ist abrufbar unter <http://www.bmj.bund.de/media/archive/746.pdf>.

## SONSTIGES

**MICHAEL VESPER NEUER  
EHRENDOKTOR DER FERN-  
UNIVERSITÄT**

**Fachbereich Rechtswissenschaft  
würdigt Verdienste und Engage-  
ment**

Mit der Verleihung der Würde eines Doktors der Rechte honoris causa würdigte der Fachbereich Rechtswissenschaft der FernUniversität in Hagen die Verdienste von Dr. rer. soc. Michael Vesper um die Mediationsangebote des Fachbereichs und die Zukunft des universitären juristischen Fernstudiums. Die Ehrung des Stellvertreters des Ministerpräsidenten und Ministers für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen fand im Juli in der FernUniversität statt.



*Dr. Michael Vesper erhielt von Dekan Prof. Dr. Dr. Thomas Vormbaum (li.) die Urkunde zur Ehrenpromotion überreicht, Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen hielt die Laudatio. Rechts Rektor Prof. Dr.-Ing. Helmut Hoyer*

Dr. Vesper sei "Brückenbauer zwischen Wissenschaft und gesellschaftspolitischer Praxis", der vor zwei Jahren für den Fortbestand des Fachbereichs eingetreten war, so Rektor Univ.-Prof. Dr.-Ing. Helmut Hoyer. Als einer der ersten Fachbereiche begann Hagen im Anschluss daran mit einer völlig neuen Juristenausbildung. Gleichzeitig entwickelte er sich zum größten Zentrum für die Ausbildung zukünftiger Mediatoren, so die Direktorin des Contarini-Instituts für Mediation, Prof. Gräfin

von Schlieffen. Im Contarini-Institut für Mediation engagiert sich Dr. Vesper als Mitglied des Kuratoriums. Nicht zuletzt durch seine Unterstützung wurde das erste Symposium des Instituts ein voller Erfolg.

Der neue Ehrendoktor der FernUniversität zog in seinem Vortrag Was ist Politik? aus "einem 25-jährigen Feldversuch" aus Leben und Arbeit den Schluss, dass diese die Gesellschaft auf einem "unbestimmten Kurs" steuere, ihr Kompass seien die Grundwerte. Daran teilzunehmen, mache für ihn den Reiz der Politik aus - und er forderte jeden Menschen auf, wo auch immer daran teilzunehmen.

#### **PROJEKT „AUFBAU EINER MEDIATIONSSTELLE“, Stuttgart**

Im Rahmen eines Mentorenprojektes für bürgerschaftliches Engagement soll eine Mediationsstelle zur Konfliktberatung- und Vermittlung im Großraum Stuttgart eingerichtet werden. Die Konzeption sieht vor, dass ein Mediatorenteam, bestehend aus drei bis fünf Personen mit unterschiedlichen Berufsprofilen, ehrenamtlich und zeitlich begrenzt, Mediationsprozesse begleiten.

Die Teammitglieder sollten bereits praktische Erfahrungen aus Mediationsverfahren gesammelt haben. Jedoch werden auch Studenten gesucht, die im Rahmen ihres Mediationsstudiums an der Durchführung von Co-Mediationen sowie an der eigenständigen Durchführung von Mediationen interessiert sind. Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit der Mediationsstelle soll die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Durchführung von Informationsveranstaltungen für interessierte BürgerInnen darstellen, um das Verfahren einer größeren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Interessierte Mediatoren und Studenten haben somit die Möglichkeit, ihre Kenntnisse im sozialen Dienst des Gemeinwesens sowie ihre

praktischen Erfahrungen einzubringen und somit zur Stärkung der Konflikt- und Kommunikationskompetenz des Bürgers beizutragen. Schwerpunkte werden Mediationen im Bereich von Familien-, Jugendlichen- und Nachbarschaftskonflikten darstellen.

Die ehrenamtliche Tätigkeit wird durch verschiedene Träger dieses Projektes unterstützt, die nach Prüfung und qualifizierten Nachweisen der Durchführung von Mediationen, gemeinsam mit dem Bürgermentor dieses Projektes den Status eines amtlich zugelassenen Mediator/Mediatorin verleihen können.

Interessierte Personen wenden sich bitte an: Peter Schellenberg, Tel: 07158-940029 oder per eMail unter [privat@schellenbergs.de](mailto:privat@schellenbergs.de) für eine mögliche Zusammenarbeit in einem Mediatorenteam für bürgerschaftliches Engagement.

*Peter Schellenberg*

#### **WIE BRINGE ICH DEN MEDIATIONSGEDANKEN UNTER DIE LEUTE ODER WAS HAT WIRTSCHAFTSMEDIATION MIT MOTORRADFAHREN ZU TUN?**

Zumindest die erste Frage hat sich jede/r Mediator/in schon gestellt, ist sie doch für das berufliche Überleben in diesem Bereich existenziell.

Mir drängte sich noch ein weiterer Gedanke auf: Warum nicht das Nützliche mit dem Ungewöhnlichen verbinden? Flugs wurden Geschäftspartner – und solche, die es noch werden sollten – von meiner „Dicken Emma“ (BMW R 1150 GS) und mir zu einer dreitägigen „business-motobike-tour“ in ein altes Friesenhaus in Küstennähe eingeladen.

Die Resonanz war eindeutig überzeugend: Das Motorradvirus schlummert in vielen, auch in Nadelstreifenträgern! Meine Vision, tagsüber schöne Eindrücke vom Fahren und von der Landschaft zu gewinnen, um sich dann an den Abenden



*Ungewöhnliche Idee: Birgit Hülsdünker lud zur dreitägigen „business-motobike-tour“ ein, um über Mediation zu diskutieren.*

in umso entspannter Atmosphäre auch dem Gedanken der Wirtschaftsmediation zu widmen, erfüllte sich voll und ganz.

Und so nahmen schon bald ein Teilnehmer als Mediant und sein Kollege in meinem Besprechungszimmer Platz, mit dem Wunsch, die gemeinsame Zusammenarbeit von ihrem großen Konfliktpotential zu befreien. In gut drei Stunden schafften wir eine Vereinbarung und damit die Grundlage dafür, dass die Zusammenarbeit der beiden Kontrahenten heute ganz neue positive Formen angenommen hat. So ist wohl, neben jeder Menge Spaß, auch die Botschaft bei den Teilnehmern der Tour angekommen: Mediation ist ein hervorragendes Verfahren, um Konflikte zu lösen.

*Birgit Hülsdünker  
Rechtsanwältin und Mediatorin*

## STELLENANGEBOTE

### MEDIATOR/IN IM BEREICH UMWELTSCHUTZ

#### IFOK – Institut für Organisationskommunikation

Wir sind ein stark wachsendes Beratungsunternehmen mit rd. 100 Mitarbeitern. Wir helfen unseren Kunden, gesellschaftliche Entwicklungen mitzugestalten. Dabei setzen wir auf Kommunikation: Dialog, Mediation, Kooperation sind unsere Kernkompetenzen. Sitz unseres Unternehmens ist Bensheim an der Bergstraße im Rhein-Neckar-Dreieck, einer der stärksten Wirtschaftsräume in Deutschland. Wir haben Büros in Berlin und Brüssel.

Im Zuge des weiteren Ausbaus unserer Aktivitäten suchen wir für unseren Hauptsitz zum nächstmöglichen Zeitpunkt engagierte Führungskräfte und Mitarbeiter/innen für folgende Position:

#### Mediator/in im Bereich Umweltschutz

##### Aufgabengebiet

- Eigenverantwortliche Leitung des Projektes "Regionales Dialogforum"
- Führung der Projektmitarbeiter/innen, Ressourcenplanung und Projektcontrolling
- Auf- und Ausbau neuer und bestehender Geschäftskontakte im Bereich Mediation, national und international

##### Anforderungsprofil

- Mindestens fünf Jahre Erfahrung als Berater/in und Projektmanagerin
- Moderationserfahrung, Einfühlungsvermögen und politisches Fingerspitzengefühl
- Mehrjährige Erfahrung in Mediationsprozessen
- Internationale Erfahrungen bevorzugt

Wir suchen offene, überzeugend agierende Persönlichkeiten mit ausgeprägter Kommunikationsfähigkeit. Es erwartet Sie ein vielseitiger Aufgabenbereich mit Gestaltungsmöglichkeiten, bei dem ein hoher Grad an Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität gefragt ist. Ein motiviertes Umfeld bietet Ihnen viel Raum für ein engagiertes und selbständiges Arbeiten. Eigeninitiative und eine ausgeprägte Teamkultur zählen bei uns ebenso wie unternehmerisches Denken.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns darauf, Sie kennen zu lernen. Richten Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und dem frühestmöglichen Eintrittstermin per Post oder E-Mail an

IFOK GmbH Institut für Organisationskommunikation

Brigitte Sauter  
Berliner Ring 89  
64625 Bensheim

Tel: 06251 – 841634

brigitte.sauter@ifok.de

[www.ifok.de](http://www.ifok.de), [www.dialogforum-flughafen.de](http://www.dialogforum-flughafen.de)

(Quelle: Die Zeit)

---

### MEDIATOREN IN INDONESIEN

Die ICON-INSTITUT Public Sector GmbH ist ein privates Consultingunternehmen und führt zumeist im Auftrag der EU Entwicklungsprojekte im Ausland im Bereich öffentliche Verwaltung durch. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf Rechtsprojekten und Justizreform.

Zurzeit arbeiten wir an einem Angebot für ein good governance und Justizprojekt in Indonesien. Für dieses Projekt suchen wir noch nach den passenden Experten für den Bereich Mediation und Legal Aid.

Die Expertenprofile sind die Folgenden:

#### Key expert 4:

Legal Aid Advisor – EU national (20 calendar months, minimum of 396 working days)

The Legal Aid Advisor's work will involve communication with a wide range of the public organisation including court officers, private practitioners and other professionals to facilitate vindication, promotion and protection of human and civic rights.

Qualifications and skills:  
- he/she should have a Master's Degree in Law with a preference for a specialisation in international human rights

- he/she must be fluent in English both written and spoken, a working knowledge of Bahasa Indonesia would be a distinct advantage  
General professional experience

- he/she should have at least 10 years experience as a qualified lawyer in a legal practice or a public/voluntary legal aid service- he/she should have knowledge of laws and judicial practices in either SE Asia or the EU, particularly with regard to administrative aspects of court operations  
Specific professional experience

- he/she should have at least 5 years proven experience in the provision of legal aid services in a non-governmental organisation, government or other public institution

- he/she should have good understanding of the operation of the court systems in developing countries or countries in transition

#### Key expert 5:

ADR / Mediation Advisor – EU national (20 calendar months, minimum of 396 working days)

The ADR / Mediation Advisor will work closely with the Indonesian Mediation Centre (Pusat Mediasi Nasional - PMN) to develop and implement a framework to support

the introduction of ADR in Indonesia. He/she will provide technical assistance in amongst others, developing ethics rules for mediators, raise awareness and understanding of ADR among judges, lawyers, private and public sectors and civil society through training, publications, education campaign, and any other means appropriate to the context.

Qualifications and skills:  
- he/she should have a Master's Degree in Law with a specialisation in conciliation/arbitration or commercial dispute resolution

- he/she must be fluent in English both written and spoken, a working knowledge of Bahasa Indonesia would be a distinct advantage General professional experience

- he/she should have at least 10 years proven experience as a mediator, facilitator, and/or trainer

- he/she should have sound knowledge of laws and judicial practices in either SE Asia or the EU, particularly with regard to the operation of dispute resolution processes in several jurisdictions Specific professional experience

- he/she should have at least 5 years experience in providing Mediation Skills Training in the theory and practice of negotiation, mediation and conflict resolution. This may include (but not limited to) traditional mediation, interest-based problem solving, or facilitation and collective bargaining"

Fragen richten Sie bitte an

ICON-INSTITUT Public Sector GmbH

Susanne Ludwig

Von-Groote-Str. 28

50968 Köln

Germany

susanne.ludwig@icon-institute.de

www.icon-institute.de

Tel.: + 49-221-93743291

Fax: + 49-221-937435

## NEUE MITGLIEDER

In dieser Rubrik veröffentlichen wir die neu beigetretenen Mitglieder der DGM. Die Liste soll insbesondere den Regional- und Fachgruppen dazu dienen, Kontakt zu den einzelnen Mitgliedern aufzunehmen.

Name	Vorname	Ort
Frühauf	Astrid	Kordel (bei Trier)
Geldner	Claudia	Bochum
Herold-Ferch	Ute	Bad Krozingen
Heyden	Wolfgang	Köln
Dr. Wiegand	Bernd	Schöppenstedt
Wirth	Astrid	Newel

## IMPRESSUM

DGM – Newsletter

Deutsche Gesellschaft für Mediation  
Beethovenstraße 32  
58097 Hagen  
Tel. 02331 - 987 4860  
info@dgm-web.de

Redaktion:

Annika Viktoria Peczynsky  
Irene Seidel

V.i.S.d.P: Annika Viktoria Peczynsky

Der DGM – Newsletter erscheint regelmäßig alle drei Monate für die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Mediation DGM. Alle übrigen Interessierten können ihn gegen eine Pauschale von 5 € bei der DGM bestellen. Der DGM – Newsletter befindet sich auch als pdf-Datei auf den Internet-Seiten der DGM und steht dort zum download zur Verfügung.

Die Jahresgebühr für eine Mitgliedschaft bei der DGM beträgt 50 € und ermäßigt 30 €.

Redaktionsschluss für den nächsten Newsletter ist der 20. Dezember 2004. Als Erscheinungstermin ist Mitte Januar 2005 vorgesehen.