

D. Resümee

Auch wenn nach Phase 4 die Erleichterung über die gefundene Lösung groß sein sollte, ist die Mediation noch nicht beendet. Die vorstehenden Ausführungen

²⁴ Es handelt sich um einen wohl mündlich überlieferten Satz der Psychoanalytikerin *Ruth Cohn* (1912-2010), die als Erfinderin der Themenzentrierten Interaktion gilt.

sollten zeigen, dass auch der Abschluss der Mediation den Mediator umfassend fordert. Je sorgfältiger der Mediator deshalb gemeinsam mit den Medianden und ggf. deren rechtlichen Beratern die Abschlussvereinbarung prüft, als desto tragfähiger und nachhaltiger dürfte sich diese erweisen. Oder um es mit *Ruth Cohn* zu sagen: „Wir haben wenig Zeit, lasst uns deshalb langsam vorangehen!“²⁴

Regina Harms

Rechtsanwältin und Mediatorin,
Mediationsausbilderin (BM und BAFM)
in Hamburg
harms-regina@t-online.de

Andreas Schmitz-Vornmoor

Notar, Remscheid
notar@schmitz-vornmoor.de

Stephan Proksch/Herbert Drexler

Liquidation eines Traditionsunternehmens

Die Verfasser schildern ein Mediationsverfahren zwischen einem ausländischen Investor, der ein österreichisches Transportunternehmen übernommen und liquidiert hatte, auf der einen Seite und der Belegschaft auf der anderen Seite. Hintergrund waren 18 parallel laufende Gerichtsverfahren wegen Kündigungsanfechtung, die in eine Mediation überführt und erfolgreich einer Lösung zugeführt werden konnten.

I. Einleitung

Ein traditionsreiches österreichisches Transportunternehmen befindet sich nach der Übernahme durch einen ausländischen Investor in Liquidation, die Arbeitnehmer sind gekündigt, für die Betriebsräte gilt nach österreichischem Recht ein Kündigungsschutz – ihnen droht bei Auflösung des Unternehmens aber ebenfalls der Arbeitsplatzverlust.

Die gekündigten Mitarbeiter zogen (einzeln) vors Arbeits- und Sozialgericht, um auf Wiedereinstellung zu klagen bzw. möglichst hohe Abfertigungen einzufordern. Dem Richter gelingt es, 18 parallel laufende Verfahren in ein Mediationsverfahren zu integrieren. Im Verlauf der Mediation werden ferner sechs, ebenfalls von Kündigung bedrohte, Betriebsräte einbezogen.

In der Mediation interferierten Konflikte auf drei verschiedenen Ebenen:

- Arbeitnehmer versus Arbeitgeber (aufgrund der Kündigungen),
- Gewerkschaft versus Unternehmer (sozialpolitische Forderungen versus Konzerninteressen),

- Betriebsrat versus Mitarbeiter (politische Instrumentalisierung versus Bestrebungen, individuell optimale Lösungen zu finden).

Die Wünsche jeder Gruppe sind aus der jeweiligen Sicht verständlich, jedoch nicht gleichzeitig zur Gänze erfüllbar und rechtlich schwierig in allen Aspekten zu beurteilen. Der Richter erkennt, dass die Situation nur unter großem Aufwand – wenn überhaupt! – im Rahmen von Einzelprozessen zu lösen ist. Ein Mediationsverfahren bietet sich an.

Erschwerend wirkt sich während der Mediation insbesondere der Konflikt zwischen Betriebsrat und Mitarbeitern aus, zumal widerstrebende Interessen hinter dem Hauptkonflikt Belegschaft – Unternehmen zunächst verborgen bleiben.

Die beiden Autoren, die die im Folgenden beschriebene Mediation durchführen, verfügen über langjährige Erfahrungen im Bereich der Wirtschaftsmediation. Unter ihrer Mitwirkung können die komplizierten interferierenden und nicht immer offen ausgesprochenen Interessen transparent gemacht und die zwischen den verschiedenen Gruppen ausgebrochenen oder schwelenden Konflikte gelöst werden. Alle Parteien finden schließlich zu einer Vereinbarung und ziehen ihre Klagen zurück.

II. Die Mediation

1. Vorgespräche

Wir führen als Mediatoren routinemäßig mit allen Parteien Vorgespräche durch. Die erste Unterredung mit den Vertretern der Belegschaft – zwei Gewerkschaftern – verläuft unerwartet schwierig. Die beiden Gewerkschafter sehen in der Auseinandersetzung ein gesellschaftliches Problem und wollen ein Zeichen gegen den entgrenzten Kapitalismus setzen. Es werden Ausdrücke wie „kriminelle Energie des Arbeitgebers“ verwendet. Die Mediatoren versuchen, die makroökonomische Perspektive zu relativieren und vorrangig die Interessen der einzelnen Beschäftigten ins Zentrum der Betrachtung zu rücken.

Die Vorgespräche mit den Arbeitgebervertretern und deren Anwälten verlaufen routinemäßig. Es ist eine hohe Bereitschaft zur Mediation spürbar.

Schließlich gelingt es, einen der beiden kämpferischen Gewerkschafter zu überzeugen, nicht an der Mediation teilzunehmen, zumal dieser nie Mitarbeiter der in Liquidation befindlichen Firma war. Der andere Gewerkschafter, Herr Rauh, nimmt als Belegschaftsvertreter die Rolle des Verhandlungsführers für sich in Anspruch.¹



Stephan Proksch



Herbert Drexler

¹ Im Interesse der Vertraulichkeit der Mediation wurden Informationen zum Unternehmen sowie Namen der Beteiligten anonymisiert.

2. Die erste Sitzung

Die erste gemeinsame Mediationsitzung mit allen 24 betroffenen Mitarbeitern dient dazu, ein Verhandlungsteam zusammenzustellen, das für die Gruppe sprechen soll. Die Stimmung ist verhalten skeptisch. Es wurde vereinbart, dass diese Sitzung ohne Anwälte stattfindet. Als Schwierigkeit stellt sich heraus, dass ein Großteil der Belegschaft aus Serbien bzw. Kroatien kommt und der deutschen Sprache nicht oder kaum mächtig ist. Daher wird von Seiten der Gewerkschaft ein Dolmetscher zur Verfügung gestellt.

Zunächst ist es die Aufgabe der Mediatoren, das Vertrauen der Belegschaft zu gewinnen. Wir stellen uns vor und erklären, wie das Mediationsverfahren ablaufen wird. Wir werden mit folgenden Fragen konfrontiert: „Was ist, wenn sich die Gegenseite, wie schon so oft in der Vergangenheit, nicht an das Abkommen hält?“, „Können wir Ihnen vertrauen?“, „Wer hat Sie beauftragt?“ Nach einigen weiteren Fragen beginnt sich die Stimmung etwas zu lösen und die Fragen werden offener und direkter.

Der nächste Schritt besteht darin, Interviews in Kleingruppen zu führen, um die Bereitschaft zur Mediation auszuloten und um zu klären, wer das Verhandlungsteam bilden soll. Man einigt sich dabei auf fünf Personen, drei sind österreichische, zwei serbische Staatsbürger, wobei drei Betriebsräte in diese Gruppe votiert werden. Die Verhandlungen werden in den folgenden Sitzungen von diesem Verhandlungskomitee geführt, wobei als Verhandlungsführer – obwohl dazu nicht explizit bestimmt – der ehemalige Betriebsratsvorsitzende auftritt.

Am zweiten Teil der Sitzung nehmen auch die Vertreter der Arbeitgeber, Herr Leicht und Frau Glatt, teil. Im Saal herrscht völlige Stille als sie den Raum betreten. Die Arbeitgebervertreter erklären den Standpunkt ihrer Seite und beantworten Fragen. Ein Arbeitnehmer will wissen, ob es noch die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gebe. Frau Glatt verneint. Es gehe in der Mediation rein um eine finanzielle Abfindung. Ernüchterung macht sich breit.

Herr Rauh als Verhandlungsführer der Belegschaft ergreift das Wort: „Bevor wir nicht das noch ausständige Urlaubsgeld – das betrifft zwei Personen – bekommen, steigen wir nicht in die Verhandlung ein.“ Die Geschäftsführung bittet um eine kurze Unterbrechung, um diese Angelegenheit mit den Anwälten, die vor der Türe warten, zu beraten. Einer der

Mediatoren begleitet sie und empfiehlt den Firmenvertretern, diese Forderung, als Geste des Wohlwollens, zu erfüllen. Der andere Mediator bleibt im Verhandlungssaal zurück. Dem Vorschlag wird zugestimmt. Die Geschäftsführung kehrt zurück und erklärt, dass das ausständige Geld in den nächsten Tagen überwiesen wird. Einige Mitarbeiter nicken zustimmend.

Dennoch taucht Misstrauen auf: Warum hat der Mediator mit den Anwälten gesprochen? Es sei doch vereinbart worden, dass die Sitzung ohne Anwälte stattfinden sollte. Die Mediatoren erklären, dass sie der Geschäftsführung empfohlen haben, die Forderung anzunehmen. Nur aus diesem Grund habe man den Raum verlassen. Dieses Argument überzeugt jedoch nicht alle. Die Mediatoren bemerken, dass der Argwohn bei einigen Arbeitnehmern nicht ganz ausgeräumt ist.

Die Sitzung ist noch nicht zu Ende: Es muss noch mit allen Beteiligten eine Zielsetzung für die Mediation vereinbart werden. Wir einigen uns schließlich auf folgende Formulierung: „In einem gemeinsamen Prozess eine faire (bezüglich der Höhe der Abgeltung sowie einer garantierten und zeitnahen Durchführung) Vereinbarung hinsichtlich der finanziellen Abgeltung zu finden.“

3. Die zweite Sitzung

In der zweiten Sitzung beginnt mit dem Ausarbeiten des Mediationsvertrages, dem Zusammenstellen der Themenliste und weiteren Prozessschritten die eigentliche Mediation.

Zunächst gilt es aber, ein aktuelles Ärgernis zu klären. Einige Arbeitnehmer sind irritiert, weil einige aus der Gruppe der gekündigten Mitarbeiter einen Gläubigeraufruf erhalten haben, andere nicht. In dem Brief werden sie unter Setzung einer Frist aufgefordert, etwaige Ansprüche, die sie noch an das Unternehmen haben, mitzuteilen. Da einige Arbeitnehmer noch auf ausstehende Zahlungen warteten, ging der Brief auch an diese Adressaten.

Das Schreiben wurde im Kontext der allgemeinen Auseinandersetzung als Provokation aufgefasst. Wir schließen eine erste Vereinbarung: Es sollen während der Mediation keine weiteren Briefe und E-Mails versendet werden. Jede Kommunikation soll im Mediationsverfahren selbst gebündelt werden. Weiters wird vereinbart, dass die noch laufenden drei Gerichtsprozesse unterbrochen werden.

Eine Schwierigkeit während des gesamten Verfahrens besteht darin, dass fast ausschließlich der Belegschaftsvertreter und Gewerkschafter, Herr Rauh, spricht. Alle anderen Mitglieder des Verhandlungskomitees verhalten sich vergleichsweise passiv. Wir Mediatoren sind einerseits damit beschäftigt, Herrn Rauh zu bremsen, indem wir seine Aussagen hinterfragen, andererseits damit, die anderen zu aktivieren. Immer wieder fragen wir: „Wie sehen das die Anderen?“ oder „was ist Ihre Meinung zu diesem oder jenem Aspekt ...?“

Gegen Ende dieser Sitzung bitten wir beide Parteien, jede für sich eine halbe Stunde lang, ein Angebot bzw. einen Vorschlag an die Gegenseite auszuarbeiten. Die Arbeitgeberseite bietet sechs Monatsgehälter sowie eine freiwillige Weiterversicherung an. Die Arbeitnehmer fordern eine Abfindung nach der Formel: Monatslohn x 1,5 x Dienstjahre. Es macht sich Ernüchterung breit, weil sofort offensichtlich ist, wie weit die Vorschläge voneinander entfernt sind.

Daher richten wir zum Abschluss die Bitte an die Parteien, bis zur nächsten Sitzung die Angebote nachzubessern und diese mitzubringen.

Gleichzeitig wird nach und nach allen Beteiligten bewusst, dass nur ein von beiden Seiten, also von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat unterschriebener Sozialplan Rahmenbedingungen schafft, die die finanzielle Abgeltung attraktiv machen. Eine individuelle Abfertigung wäre nämlich mit einer hohen Steuer belastet, während im Rahmen eines Sozialplans wesentlich geringere Abgaben zu zahlen sind.

4. Die dritte Sitzung

Die dritte Sitzung beginnt damit, dass wir feststellen müssen, dass die Arbeitnehmer die Vereinbarung, die noch laufenden Prozesse zu unterbrechen, nicht eingehalten haben. Nach kurzer Beratung erklären wir, dass wir unter diesen Umständen die Mediation abbrechen müssen. Wir schlagen eine Pause von 20 Minuten vor, damit sich die Parteien beraten können.

Die Arbeitnehmer unterbreiten uns folgenden Vorschlag: Die begonnene Sitzung wird durchgeführt. Wenn der Prozess als produktiv und zielführend erlebt wird, dann werden die Parteien die laufenden Verfahren tatsächlich unterbrechen. Die Arbeitgeber erklären: Sollten bis zur nächsten Sitzung dennoch gerichtliche Schritte ergriffen werden, so sei das Angebot der Arbeitgeberseite an diese

Personen automatisch hinfällig. Unter diesen Voraussetzungen erklären wir uns bereit, die Mediation fortzusetzen.

Nun werden die Angebote präsentiert: Die Geschäftsführung hat ihren Vorschlag deutlich verbessert und bietet als Abfindung acht Monatsgehälter plus ein halbes Monatsgehalt je Lebensjahr über 50 (bis maximal 58 Jahre) an. Maximal würde die Abfertigung also zwölf Monatsgehälter betragen. Die Überlegung dahinter ist, dass jene Personen bessergestellt werden sollen, denen es schwerer fallen würde, einen neuen Job zu finden. Die Vertreter der Arbeitnehmer unterbreiten ebenfalls ihr verbessertes Angebot: Sie fordern eine Abfindung nach der Formel Monatslohn x 1,3 x Dienstjahre.

Am Schluss wird vereinbart, dass die Arbeitnehmer sich zu internen Beratungen zurückziehen. Diejenigen, die das Angebot annehmen möchten, werden beim nächsten (und voraussichtlich letzten) Termin unterschreiben, die anderen können weiter gerichtlich gegen das Unternehmen vorgehen. Wir beenden diese Sitzung zuversichtlich, weil wir überzeugt sind, dass einige Mediationsteilnehmer, vielleicht sogar die Mehrheit der Betroffenen, dieses Angebot annehmen werden.

Der Knalleffekt erfolgt eine Woche nach der Sitzung per E-Mail. In einem formalen Schreiben wird uns mitgeteilt, dass die Belegschaft geschlossen die Mediation abbricht, und zwar mit folgender Erläuterung:

„Wir teilen Ihnen mit, dass wir die Mediation mit sofortiger Wirkung beenden müssen. Begründung:

- Die Ziele einer fairen Lösung wurden nicht erreicht.
- Themen wie Umschulung, Härtefälle, Weiterversicherung wurden nicht behandelt.
- Unsere Vorschläge wurden nicht einmal ansatzweise diskutiert.
- Weiters durften wir Themen, die Ihnen [den Mediatoren] oder der Geschäftsführung nicht angenehm waren, nicht ausreichend behandeln.
- Wir hatten den Eindruck, dass wir nie die gleichen Chancen wie die Geschäftsleitung hatten und sie nicht unparteiisch agiert haben.“

Diese Nachricht überrascht uns. Wir überlegen, wie wir darauf reagieren sollen. Nach einiger Bedenk- und Beratungszeit antworten wir, dass wir den Entschluss bedauern, ihn aber zur Kenntnis nehmen und alle zu der vereinbarten letzten Sitzung nochmal einladen. Wir haben nämlich im Mediationsvertrag festgehalten, dass die Mediation zwar von allen beteiligten Parteien, aber nur in einer Sitzung

abgebrochen werden kann und nicht zwingend durch.

Nach diesem E-Mail entsteht ein intensiver Schriftverkehr zwischen der Geschäftsführung und den Belegschaftsvertretern. Unter anderem wurden die wechselseitigen Angebote noch nachgebessert. Jedenfalls erklärten sich alle bereit, mit dem Ausstieg aus der Mediation bis zur letzten Mediationssitzung zu warten. Später erfuhren wir, dass zu diesem Zeitpunkt massive Spannungen zwischen den Belegschaftsvertretern und der Belegschaft zu Tage getreten waren. Erstere hatten den Abbruch betrieben und durchgesetzt.

5. Vierte (und letzte) Sitzung

Wir betreten den Verhandlungssaal 15 Minuten vor Beginn der letzten Sitzung. Die Arbeitnehmer sind bereits vollzählig anwesend. Wir begrüßen jeden mit Handschlag. Es ist zehn Uhr. Die Geschäftsführung des Unternehmens ist noch nicht eingetroffen.

Ich stelle eine Flasche Mineralwasser und zwei Gläser auf den Platz des Managements und ebenso viel auf den Platz der Mediatoren. Ein Arbeitnehmer meldet sich zu Wort: „Uns geben Sie kein Wasser, aber den Managern schon! Das nennen Sie neutral?“ Wir verzichten auf eine Antwort. In dieser angespannten Situation wollen wir uns auf diese Diskussion nicht einlassen.

Nach zehn Minuten trifft das Management ein. Mein Kollege eröffnet die Sitzung und lädt beide Seiten ein, ihre Sichtweisen darzulegen. Er schlägt vor, dass die Arbeitnehmer beginnen. Herr Rauh, der Vorsitzende des Betriebsrates und Gewerkschaftsfunktionär, beginnt mit folgenden Worten: „Bevor wir mit den Inhalten anfangen, möchte ich Sie Folgendes fragen: wie geht's Ihnen eigentlich damit, wenn Sie ihre Landsleute und deren Familien aus ihrem Land vertreiben? Ist Ihnen das egal? Ich nehme an, Ihre Kinder haben eine Sozialversicherung, oder?“ Der Vorwurf richtet sich an den Liquidator. Mit „Landsleuten“ waren wohl die in Österreich beschäftigten kroatischen und serbischen Staatsbürger gemeint. Wir ermahnen Rauh zur Sachlichkeit.

Rauh erklärt mit Blick auf seine Kollegen: „Jeder von euch muss sich darüber im Klaren sein: Was er heute tut, ist ein finaler Schritt! Danach gibt es kein Zurück mehr! Also überlegt euch gut, ob ihr unterschreibt!“ Damit ist die Spannung zwischen Gewerkschaft und Arbeitnehmern nun offen zu Tage getreten.

Ein serbischer Arbeitnehmer gibt aufgebracht in seiner Landessprache zurück: „Man muss auch an die Leute denken, die Kredite haben! Der Betriebsrat bekommt sein Gehalt weiter [von der Gewerkschaft]! Wir wollen endlich eine Lösung!“ Darauf Rauh lautstark und mit drohendem Zeigefinger in seine Richtung: „Wenn nicht wir für euch verhandelt hätten, dann gäbe es überhaupt keinen Sozialplan! Ist das der Dank für unseren Einsatz?“

Die Anwesenden schweigen. Rauh ergreift erneut das Wort. Er richtet seine Frage an das Management: „Ich frage Sie, wie würden Sie es nennen, wenn man ein treuhänderisch verwaltetes Geld nicht weiterleitet? Warum haben Sie uns seit Beginn des Jahres die Betriebsratsumlage nicht überwiesen?“ Daraufhin der Vertreter der Geschäftsführung: „Weil seit Jänner die Gesellschaft nicht mehr existiert!“ „Tatsächlich? Dann können wir auch nicht als Betriebsrat einen Sozialplan verhandeln. Das bedeutet, wir können auch gleich wieder nach Hause gehen und uns vor Gericht wiedersehen!“ Er steht auf und deutet an, dass er hinausgehen will. Es entsteht Unruhe im Raum.

Ein Arbeitnehmer meldet sich zu Wort: „Die Mehrzahl von uns will eine Lösung! Wir wollen keine weiteren Verzögerungen!“ Rauh kontert: „Du fällst mir schon wieder in den Rücken! Siehst du nicht, was hier passiert? Die wollen uns auseinanderdividieren! Ich ziehe die Reißleine!“ Er steht auf, die anderen Betriebsräte ebenfalls.

Der Arbeitgeber-Vertreter schaltet sich verwundert ein: „Das kann doch nicht Ihr Ernst sein! Wir sind hier, um eine Lösung zu verhandeln. Was Sie hier tun, ist taktisches Hinauszögern! Wir möchten Sie dringend bitten, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren!“ Rauh: „Ich bin nicht bereit, weiterzumachen, solange wir kein Verhandlungsmandat haben! So geht's nicht. Auf Wiedersehen!“ Die Betriebsräte verlassen den Raum.

Wir Mediatoren machen ebenfalls einen Versuch, die Gewerkschafter am Abbruch der Verhandlung zu hindern. Ohne Erfolg. Wir entscheiden, dass ein Mediator den Betriebsräten hinaus folgt und versucht, mäßigend auf sie einzuwirken. Der andere Mediator bleibt mit den betroffenen Arbeitnehmern und der ratlosen Geschäftsführung im Raum. Er fragt, ob man auch ohne Betriebsrat einen Sozialplan verhandeln kann. Das sei nicht möglich, heißt es. Leider ist es auch nicht möglich, gleich an Ort und Stelle einen

neuen Betriebsrat zu wählen. Das ist in den Statuten nicht vorgesehen. Es setzt sich die Erkenntnis durch, dass die gekündigten Arbeitnehmer ohne den bestehenden Betriebsrat keine Chance auf den ersten Sozialplan haben.

Die Geschäftsführung macht den Vorschlag, dem Betriebsrat das formale Verhandlungsmandat zurückzugeben. Zu diesem Zweck wird mit dem Anwalt telefoniert und folgende Formulierung ausgearbeitet: „Wir anerkennen die singuläre Parteifähigkeit des anwesenden Betriebsrates (...) im Hinblick auf den Abschluss eines Sozialplanes aufgrund der Betriebschließung“.

Inzwischen hat ein Mediator mit den Betriebsräten vor dem Verhandlungsraum weiterdiskutiert. Wir übermitteln den Vorschlag der Geschäftsführung. Nach Beratungen mit dem Anwalt der Betriebsräte wird dieser schließlich akzeptiert.

Fast drei Stunden sind vergangen, ohne dass wir inhaltlich vorangekommen wären. Doch nun scheint der Schlagabtausch beendet zu sein. Frau Glatt unterbreitet das Angebot der Geschäftsführung: Acht Monatsgehälter plus ein weiteres halbes Monatsgehalt je Dienstjahr über einem Alter von 50 Jahren (bis zu einem Alter von maximal 58 Jahren). Allen

Betroffenen wird Bedenkzeit bis kommenden Freitag um 12 Uhr eingeräumt. Der Betriebsrat willigt ein. Die Arbeitnehmer stimmen ebenfalls geschlossen zu. Der Vertrag wird von den Betriebsräten unterschrieben. Damit ist die Mediation erfolgreich beendet.

Zum Abschluss laden wir jeden ein, Resümee zu ziehen. Die meisten serbischen Staatsbürger nicken oder sagen: „Gut so!“ Die Kommentare der Österreicher schwanken zwischen Wehmut und Erleichterung. Den Aussagen des Betriebsrates ist zu entnehmen, dass man das Ende der jahrhundertealten Geschichte des Traditionsunternehmens mit großem Bedauern zur Kenntnis nehme.

III. Resümee

Durch das komplexe Zusammenspiel von persönlichen und politischen Interessen und durch die bereits fortgeschrittene Eskalation zu Gericht handelte es sich hier um einen herausfordernden Mediationsfall. Angesichts der von den Gewerkschaftern in die Diskussion hineingetragenen gesellschaftspolitischen Interessen stellt sich die Frage, ob und wie weit politische Standpunkte überhaupt mediierbar sind, wie ein „politischer Konsens“ aussehen könnte und ob ein solcher in dieser Situation überhaupt erstrebenswert ist.

Ein bedeutsamer Aspekt im gegenständlichen Fall war die Vertragsklausel, dass die Mediation zwar jederzeit abgebrochen werden kann (das schreibt auch das österreichische Mediationsgesetz vor, da die Mediation auf Freiwilligkeit basiert), aber dass sich die Medianten verpflichten, die Absicht des Abbruchs und die Beweggründe dafür in einer Mediationssitzung darzulegen. Oder anders gesagt: Abbruch nur in einer Sitzung, nicht zwischen Sitzungen.

Erst als hinter der vordergründigen Konfliktebene Belegschaft versus Unternehmen der latente Konflikt zwischen Betriebsrat und Belegschaft sichtbar und spürbar und somit bearbeitbar wurde, konnte die Mediation zu einem erfolgreichen Ergebnis geführt werden.

Dr. Stephan Proksch

Mediator, Unternehmensberater, Geschäftsführer Trialogis Organisationsberatung Mediation in Wien
www.trialogis.at
stephan.proksch@trialogis.at

Dr. Herbert Drexler

Mediator, Unternehmensberater, Bundessprecher Österreichischer Bundesverband für Mediation (ÖBM), Wien
www.oebm.at herbert.drexler@aon.at

Aufgaben und Funktionen eines Güterichters

– Zugleich Erwiderung auf Klamt/Moltmann-Willisch –

Das „Thesepapier der Berliner Richtermediatoren“¹ lässt die Vision aufkommen, es werde einmal einheitliche, im gesamten Bundesgebiet praktizierte Richtlinien für Güterichter geben, vergleichbar den als „Düsseldorfer Tabelle“ bekannten Richtlinien der Unterhaltsbemessung.

Zunächst aber bedarf das Thesepapier einer kritischen Beleuchtung. Verräterisch ist die Überschrift, in der von „Richtermediatoren“ die Rede ist. Sie zeigt, wie schwer es den ehemaligen Richtermediatoren fällt, sich in ihre neue Rolle hineinzufinden, die von „Güterichtern“.

Dass die Berliner Richter sich verpflichten wollen, als Methode ausschließ-

lich die Mediation zu wählen, widerspricht der gesetzlichen Vorgabe, die Güterichter ermächtigt, „alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einzusetzen“ (§ 278 Abs. 5 ZPO). Die Mediation ist damit als Methode zwar ausdrücklich zugelassen, allerdings ohne einen Vorrang zu genießen. Dem Gesetzgeber ist die Methodenvielfalt wichtig. Güterichter können sich auf das Harvard-Modell spezialisieren, Verhandlungen mit Kommunikationstechniken des NLP (Neurolinguistisches Programmieren) führen, den Schwerpunkt auf nonverbale Kommunikation oder auf den Umgang mit Blockaden oder Verhandlungstricks legen. Die Vielfalt der Stiloptionen erlaubt es, die Verhandlungstechnik eines Güterichters zu verfeinern.

Im Übrigen wurde die Mediation, wie wir sie praktizieren, als eine außergerichtliche Methode auch für Mediatoren ohne Rechtsstudium entwickelt. In der Güteverhandlung spielt aber das Recht wie vor dem Prozessgericht eine wesentliche Rolle. Die Positionen der Parteien sind im Unterschied zur Mediation Rechtspositionen, die mit rechtlichen Argumenten gerechtfertigt wurden. Vom Güterichter darf man erwarten, dass er die Rechtspositionen im Wesentlichen versteht, zutreffend bewertet und darauf eingeht. Eine Güteverhandlung unterscheidet sich damit von einer Mediation. Sie ist eine Gerichtsverhandlung mit kommunikativen, etwa mediativen Elementen. Entsprechend steht die Berliner Empfehlung, als Güterichter kämen nur nach den bisheri-

¹ Siehe Klamt/Moltmann-Willisch ZKM 2013, 112 (113).