Untersuchung zur Mediationsverwendung

Erkenntnisse über den Umgang mit der Mediation in der professionellen Praxis

Raimonda Krämer - 17.11.2022 16:53 - (8662 Zugriffe)

Ein Beitrag zu den Wiki to Yes Forschungsbeiträgen

Im Anschluss an den hier unter dem Titel Forschung zur Mediation im Anwaltsberuf veröffentlichten Auszug aus der Dissertation hat die Autorin, Raimonda Krämer, die Gelegenheit genutzt, ihre Fragen, die sie zuvor an Rechtsanwälte in verschiedenen Ländern gerichtet hatte, auch an ein Fachpublikum bestehend aus professionell tätigen MediatorInnen aus unterschiedlichen Berufen zu richten. Sie befragte Teilnehmer des Kongresses der integrierten Mediation „Mediation ohne Grenzen“ in Bonn, am 19. Juni 2022. Das nachfolgend vorgestellte Umfrageergebnis ergänzt deshalb den Beitrag über die Forschung zur Mediation im Anwaltsberuf.

In ihrer Dissertation Forschung zur Mediation im Anwaltsberuf schlussfolgert die Autorin, dass die Einbeziehung der Rechtsanwälte in die Mediation eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und Verbreitung der Mediation ist. Grundlage für diese Schlussfolgerung war eine Umfrage unter Anwälten in Litauen, Großbritannien, Deutschland und Österreich. Die Mehrheit der Teilnehmer waren in Deutschland praktizierende Anwälte (70,89 %, N = 207). Die Teilnahme an der Umfrage aus der Republik Litauen (10,62 %, N = 31), der Republik Österreich (9,59 %, N = 28) und Großbritannien (8,90 %, N = 26) kann als gleichwertig angesehen werden. Ziel der Umfrage war es zu klären:

1. Einstellung der Rechtsanwälte zur Mediation;
2. Kenntnisse der Rechtsanwälte über Mediation;
3. Grund für die Anwendung der Mediation im Anwaltsberuf;
4. Grund für die Nichtanwendung der Mediation im Anwaltsberuf;
5. Fördernde Faktoren für die Mediationsanwendung im Anwaltsberuf

Die Umfrage, bestehend aus 32 Fragen, wurde während des Kongresses der integrierten Mediation „Mediation ohne Grenzen“ wiederholt, (Bonn, Deutschland, 18.-19. Juni 2022). Die meisten Antwortmöglichkeiten hatten auch die Option "Andere, bitte angeben". So konnten die Teilnehmer persönliche Meinung äußern und das Ergebnis individuell beeinflussen. Auch mehrere Antworten konnten gewählt werden. Ziel der zweiten Umfrage war es zu klären, ob die Ergebnisse mit den Ergebnissen aus der ersten Umfrage übereinstimmen.

Die Ergebnisse werden in fünf Teilen dargestellt.

1. Der erste Teil der Umfrage ist demografisch. Hier wurden die Eckdaten wie Herkunftsland, Alter, Berufserfahrung, Geschlecht usw. abgefragt
2. Der zweite Teil der Umfrage zielt darauf ab, das Wissen der Teilnehmer über Mediation und ihre Einstellung dazu herauszufinden.
3. Der dritte Teil der Umfrage konzentriert sich auf die praktischen Aspekte der Mediationstätigkeit. Geklärt wurde die Frage, ob Mediation eingesetzt wird und wenn ja, in welcher Rolle? Trägt das zur Verbesserung und Erleichterung der Qualität der beruflichen Arbeit bei? Ist Mediation auch zur Streitbeilegung zwischen Anwalt und seinem Mandanten geeignet? Ist der Anwaltsberuf mit Mediation vereinbar? Welcher Beruf erscheint am

geeigneten?

4. Der vierte Teil der Umfrage konzentrierte sich auf die Qualifikation von Mediatoren. Es wurde untersucht, wie unterschiedlich die Anforderungen der Ausbildung in verschiedenen Ländern ist und wie dies bewertet wird.
5. Im fünften Teil der Umfrage werden die Gründe für die Anwendung oder Nichtanwendung von Mediation ermittelt.

Zusammenfassung Teil 1:

Für die Wiederholung der Umfragen wurden die Fragen an alle Teilnehmer des Kongresses verteilt. 11 Teilnehmer nahmen an der Umfrage teil. Alle 11 Personen üben den Beruf in Deutschland aus. Von den 11 teilnehmenden Personen waren zwei Anwälte, ein Beamter, zwei Pädagogen, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, ein Wirtschaftsprüfer, ein Offizier, ein Manager, ein Verfahrensbeistand und ein Mediator. Die Vielfalt der Berufe zeigt, dass Mediation als Streitbeilegungsmethode ein flexibler und relevanter Weg für unterschiedliche Bereiche ist und nicht von der Berufswahl abhängt.

Die Mehrheit der Befragten, d.h. (N = 6) gab an, zwischen 1-3 Jahre Praxis als Mediator zu haben. Die längste Erfahrung als Mediator betrug 5 Jahre (N = 3), die kürzeste 0 Jahre (N = 1).

Die meisten Teilnehmer waren im Alter zwischen 40 und 59 Jahren oder im Alter zwischen 60 und 79 Jahren (N = 4). Der verbleibende Teil bestand aus Teilnehmern im Alter von 25 bis 39 Jahren (N = 1). Teilnehmer über 80 Jahren haben auch an der Umfrage teilgenommen (N = 2).

Eine ähnliche Anzahl weiblicher und männlicher Befragten nahm an der Umfrage teil: (N = 6) waren Männer und (N = 5) waren Frauen.

Der größte Anteil der Befragten (N = 3) gab an, einen Abschluss als Volljurist zu haben. Die Qualifikation des Doktors gab eine Person an (N = 1). Den Abschluss der ersten juristischen Staatsprüfung hatte ebenfalls ein Teilnehmer (N = 1). Die restlichen Teilnehmer haben keinen akademischen Titel genannt.

Zusammenfassung Teil 2:

Die überwiegende Mehrheit der Befragten bewertete eigene Mediationskenntnisse als sehr gut (N = 2) oder gut (N = 7). Mehr als ein Drittel der Befragten (N = 4) bewertete den eigenen Wissenstand als ausreichend.

Fähigkeit den Mandanten die Mediation zu erklären: Ein großer Teil der Befragten geht davon aus, dass sie den Klienten die Mediation entweder sehr gut (N = 1) oder gut (N = 7) erklären kann. Fast ein Drittel der Befragten geht von ausreichenden Fähigkeiten aus (N = 3). Eine signifikante Anzahl der Teilnehmer kann der Klienten nicht wirklich erklären, was Mediation ist. Nur eine Person bewertet die Erklärungsfähigkeit als sehr gut. Dies zeigt, dass die geringe Inanspruchnahme der Mediation durch die Interessenten möglicherweise auf die Mediatoren selbst zurückzuführen ist, da die Medianden keine umfassenden Informationen über die Mediation erhalten.

Bewertung der Mediation: Alle Befragten (N = 11) bewerten die Mediation „positiv“. Vor diesem Hintergrund kommt die Autorin zum Ergebnis, dass Mediation als angemessener Weg zur Beilegung von Streitigkeiten mit vielen Vorteilen angesehen wird.

Zusammenfassung Teil 3:

Weniger als ein Drittel der Befragten gibt an keine Mediation anzuwenden (N = 3). Das heißt die Mehrheit der Befragten (N = 8) wendet die Mediation an. Nur ein sehr geringer Teil (N = 1) wendet die Mediation „häufig“ an. Die Autorin folgert daraus, dass die Teilnehmer die Mediation zwar einsetzen, dies jedoch zu selten tun.

Bewertung der eigenen Tätigkeit in der Mediation: Die Mehrheit der Befragten (N = 6) hat die eigene Tätigkeit mit „gut“ bewertet. Nur zwei Personen (N = 2) schätzen die eigene Aktivität als „sehr gut“ ein. Fast ein Drittel (N = 3) bewertet nur als "ausreichend". Diese Zahlen zeigen, dass deutliches Verbesserungspotenzial besteht. Die negative Bewertung der eigenen Mediationstätigkeit kann dazu führen, dass die Befragten die Teilnahme an der Mediation vermeiden.

Die bevorzugte Rolle während der Mediation: Mehr als die Hälfte der Befragten (N = 6) bevorzugen die Rolle des „Mediators“. Dagegen nehmen nur zwei Personen (N = 2) die Rolle als „neutraler Berater“ wahr und sogar vier Personen (N = 4) nutzen nur die Techniken der Mediation. Obwohl die Rolle des Mediators für die Befragten am attraktivsten ist, lässt sich feststellen, dass die Befragten in ihrer Praxis häufig nur Mediationsmethoden anwenden.

Streitbeilegung zwischen Anwälten und ihren Mandanten: Die Mehrheit (80 %) der Befragten ist der Ansicht, dass die Mediation eine geeignete Methode zur Streitbeilegung zwischen Anwälten und ihren Mandanten ist. 20% halten die Mediation für kein geeignetes Mittel zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Anwälten und ihren Mandanten.

Eignung der Konflikte aus verschiedenen Bereichen: Die Mehrheit der Befragten (N = 6) vertritt die Meinung, dass jeder Fall für die Mediation geeignet ist. Fast ein Drittel (N = 3) der Befragten meint, dass jeder zweite Fall für eine Mediation passt. Weitere Teilnehmer gaben an, dass "es vom Fall abhängt", "es hängt vom Thema ab", "es hängt vom Konflikt ab", "sehr individuell". Diese Antworten deuten darauf hin, dass die Befragten, trotz positiver Bewertung der Mediation (100 %), immer noch häufig die Streitigkeiten für die Mediation als ungeeignet ansehen. Eine solche

Wahrnehmung kann erheblich zur geringen Intensität der Anwendung von Mediation beitragen.

Bewertung der gesetzlichen Bestimmungen: Mehr als die Hälfte der Befragten (N = 6) meinen, dass die gesetzliche Regelung für die Anwendung der Mediation günstig ist. Fast ein Drittel der Befragten (N = 3) meint, dass die Regelungen „teilweise“ günstig sind. Einer der Befragten hat die Bewertung der gesetzlichen Bestimmungen sogar als ungünstig angesehen. Daraus kann geschlossen werden, dass der Rechtsrahmen noch Verbesserungspotenzial hat. Immerhin hält mehr als 30 % der Befragten die Rechtsvorschriften für die Anwendung der Mediation im Beruf nicht für günstig.

Kompatibilität der Tätigkeiten eines Anwalts und eines Mediators. Ist der Beruf des Rechtsanwalts und des Mediators vereinbar? Die Mehrheit der Befragten (N = 9) gab an, dass die Aktivitäten eines Anwalts und eines Mediators „teilweise kompatibel“ sind. Nur eine Person (N = 1) stellte fest, dass die Aktivitäten eines Anwalts und eines Mediators "vereinbar" sind. Es gab allerdings auch die Meinung, dass die Aktivitäten eines Anwalts und eines Mediators völlig unvereinbar sind. Der Frage nach Vereinbarkeit der Tätigkeit eines Anwalts und eines Mediators sollte viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, da noch immer eine ganze Reihe von Befragten der Ansicht ist, dass die Tätigkeit eines Anwalts und eines Mediators nur bedingt vereinbar ist.

Der Einfluss der Mediation auf die Verbesserung der Qualität und Erleichterung der beruflichen Tätigkeit: Fast ein Drittel der Befragten (N = 3) ist der Meinung, dass die mediative Kompetenzen zur Steigerung der Qualität und der Erleichterung der Arbeit beiträgt. Jedoch ist fast die Hälfte der Befragten (N = 5) anderer Meinung.

Anwendung der Mediation aufgrund Initiative der Streitparteien: Die Mehrheit der Befragten (N = 6) hat die Anwendung der Mediation aufgrund Initiative der Streitparteien als „selten“ und „sehr selten“ eingestuft. Nur ein kleiner Teil der Befragten (N = 2) gab an, dass die an dem Streit beteiligten Personen (obwohl sie keine Informationen über Mediation erhalten) „sehr oft“ oder "oft" auf eigene Initiative Mediation bevorzugen. Fast ein Drittel der Befragten hat als Antwort "nie" (N = 3) gewählt. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Kenntnisse über Mediation eher schlecht sind und ohne zusätzliche Aufklärung nur selten zur Inanspruchnahme der Mediation führt. Das Wissen der Streitparteien über die Mediation ist also eher dürftig. Daher wird die Mediation aufgrund der Initiative der Streitparteien ohne zusätzliche Informationen über die Mediation und ihre Vorteile selten eingesetzt. Deshalb muss für eine erfolgreiche Entwicklung der Mediation nicht nur der Ausbildung der Mediatoren, sondern auch der Aufklärung der Öffentlichkeit über die Mediation gebührende Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Der Beruf, der am besten für die Rolle des Mediators geeignet ist: Den Befragten zufolge ist der am besten geeigneten Beruf für die Rolle des Mediators ein Psychologe (N = 4), der zweitbeste Beruf ist der Beruf des Anwalts (N = 3). Die dritte Wahl fällt auf den Beruf des Richters (N = 2). Die restlichen Teilnehmer geben an, dass alle Berufe geeignet sind (also auch Sozialarbeiter, Pädagoge, Rechtsberater oder Mediziner). Hinzugefügt wurde mehrmals, dass nicht der Beruf wichtig ist, sondern die persönlichen Qualitäten, das Wissen, die Einstellung und die Ausbildung. Auch Art des Konflikts sei entscheidend.

Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen, dass alle Berufe für die Rolle des Mediators geeignet sind. Dies liegt daran, dass Streitigkeiten in verschiedenen Bereichen und Rechtsbeziehungen zwischen Menschen unterschiedlichen Alters, Bildungsstandes und Denkens entstehen. Was für die Beilegung einer Streitkategorie besser geeignet ist, kann daher bei der Suche nach einer Lösung in einem anderen Bereich völlig inakzeptabel sein. Gleiches gilt für das Alter, die Ausbildung und persönlichen Qualitäten des Mediators. Schließlich ist es durchaus verständlich, warum beispielsweise bei Scheidungsstreitigkeiten eine erhebliche Anzahl von Befragten die Kandidatur eines Anwalts für die Rolle des Mediators für akzeptabler hält. Dies liegt daran, dass der Anwalt weiß, welche Probleme im Falle einer Scheidung gelöst werden müssen, welche zwingenden Rechtsregeln nicht durch Vereinbarung der Parteien umgangen werden können, was die Parteien vor Gericht erwarten können, wenn sie keine gütliche Einigung erzielen. Eine völlig andere Situation ist wahrscheinlich, wenn ein Streit beispielsweise zwischen Studenten über ihre Kommunikationsprobleme beigelegt wird. In diesem Fall wäre die Kandidatur eines Sozialpädagogen und / oder Psychologen nach Meinung der Autorin viel angemessener als die eines Anwalts.

Zusammenfassung Teil 4:

Umfragedaten zeigen, dass die Anforderungen an die Qualifikation eines Mediators häufig entweder als „hoch“ (N = 3) oder als „mittel“ (N = 4) bewertet werden. Nur ein sehr kleiner Teil der Befragten wählte die Antwort "sehr hoch" (N = 1). Angesichts der Tatsache, dass die Entwicklung der Mediation zweifellos mit der Qualität der Mediationsdienste zusammenhängt und von der Qualifikation der Mediatoren abhängt, ist die Autorin der Ansicht, dass höhere Anforderungen an die Qualifikation der Mediatoren gestellt werden sollten. Die Forderungen der Qualifikation des Mediators sind nach Aussage der Befragten nicht sehr hoch, da die meisten Befragten diese nur als „durchschnittlich“ einstufen.

Bedenkt man, dass ein relativ kleiner Teil der Befragten angibt, dass die Anforderungen an die Qualifikation zum Mediator „sehr hoch“ sind, wird die Auffassung vertreten, dass höhere Qualifikationsanforderungen an die Rechtsanwaltsmediatoren gestellt werden sollten. Umfragedaten zeigen auch, dass eine spezielle Ausbildung für Anwälte, die in unterschiedlichen Rollen an der Mediation teilnehmen möchten, erforderlich ist.

Angemessene Dauer der spezialisierten Schulungen für Rechtsanwälte, die als Mediator tätig werden möchten: Alle

Befragten befürworteten auch eine spezialisierte Mediationsausbildung, die sich nicht nur an Anwälte richten sollte, die die Rolle eines Mediators ausüben, sondern auch an den vertretenden und beratenden Anwalt. Die Mehrheit der Befragten (N = 5) gab an, dass die Ausbildung von Anwälten, die als Mediator an der Mediation teilnehmen möchten, mehr als 200 Stunden dauern sollte. Ein Drittel der Befragten (N = 4) notiert zwischen 20 und 200 Stunden. Einige Personen (N = 2) waren der Meinung, dass Anwälte eine solche Ausbildung überhaupt nicht benötigen.

Auf die Frage, wie lange die Ausbildung von Anwälten dauern soll, die als Vertreter oder neutraler Berater an der Mediation teilnehmen möchten, gab ein Drittel der Respondierten (N = 3) über 200 Stunden an. Mehrere Befragte (N = 4) gaben an, dass „Anwälte eine solche Ausbildung überhaupt nicht benötigen". Die Umfragedaten zeigen, dass die maximale Ausbildungsdauer nach Angaben der Befragten für diejenigen Anwälte gelten sollte, die als Mediatoren bei der Mediation fungieren möchten.

Einfluss der Mediation auf die Einnahmen: Die Mehrheit der Befragten (N = 7) ist die Ansicht, dass der Einsatz der Mediation bei ihrer Tätigkeit keine wesentlichen Auswirkungen auf das Einkommen hat. Fast ein Drittel (N = 3) der Befragten bestätigt, dass ihr Einkommen aufgrund der Anwendung von Mediation steigt. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Befragten die Mediation nur als zusätzliche Tätigkeit betrachtet, die keinen wesentlichen Einfluss auf ihr Einkommen hat.

Zusammenfassung Teil 5:

Gründe für die Anwendung der Mediation im Beruf: Die Hauptgründe für den Einsatz von Mediation in der Praxis sind:

- bessere Erfüllung der Erwartungen der Mandanten im Vergleich zu anderen Streitbeilegungsmethoden (N = 8);
- niedrigere Arbeits- und Zeitkosten, was sich auch auf die Reduzierung negativer Emotionen und psychischer Belastungen auswirkt (N = 4);
- zusätzliches Einkommen (N = 2);
- weniger Verantwortung (N = 2);
- Flexibilität, kürzere Dauer, niedrigere Kosten des Mediationsprozesses (N = 1).

Ein Teil der Befragten haben die Antwort „Andere, bitte eintragen" gewählt und gaben an, dass sie bei ihren Aktivitäten Mediation einsetzen, um „bessere, erfülltere, kreativere und für beide Seiten akzeptable Ergebnisse zu erzielen", „Möglichkeit mehrere Prozesse zu vermeiden", „Schlüsselkonflikte zu lösen, anstatt nur einzelne Probleme zu klären", „Möglichkeit eine individuelle Entscheidung zu treffen", „Möglichkeiten die Parteien zu beruhigen und die Streitigkeiten dauerhaft beizulegen"; „Prozess zu beschleunigen" und „Kosten für Kunden zu senken".

Gründe für Ausschluss der Mediation im Beruf: Die Hauptgründe für die Nichtanwendung der Mediation sind:

- das Fehlen von Mandanten, die die Streitigkeit durch Mediation beilegen möchten (N = 4);
- sonstige Schlichtung der Streitparteien (N = 3);
- unzureichende Qualifikationen im Bereich Mediation (N = 2);
- Mängel an persönlicher Erfahrung und persönlichen Qualitäten in der Mediation (N = 4);
- Angst vor einer möglichen Unvereinbarkeit zwischen der Tätigkeit eines Rechtsanwalts und eines Mediators (N = 3);
- Mängel der gesetzlichen Lage (N = 1).

Aus den Ergebnissen der Umfrage geht hervor, dass die Hauptgründe für die Nichtanwendung der Mediation das fehlende Interesse der Mandanten sowie Mängel an persönlicher Erfahrung und persönlichen Qualitäten in der Mediation sind. Die zweitbeliebteste Antwort der Befragten war, dass die Konfliktlösung auch ohne Mediation gelingt. Einige Befragten wählten die Antwort als Besorgnis darüber, dass die Tätigkeit des Anwalts und die Tätigkeit des Mediators nicht mit einander vereinbar sind. Alle genannten Gründe, die die Befragten mehr oder weniger hätten wählen können, führen somit zum Ausschluss der Mediation. Daraus ist ersichtlich, dass alle Gründe beachtet werden müssen, damit möglichst wenige von ihnen in der Praxis auftreten und die Entwicklung der Mediation nicht behindert wird.

Gründe, warum den Mandanten die Mediation empfohlen wird: Die Hauptgründe, warum die Befragten ihren Mandanten eine Mediation empfehlen, sind:

- die Entscheidung in der Mediation liegt in den Händen der Streitparteien (N= 9);
- kürzere Dauer des Mediationsverfahrens im Vergleich zu anderen Streitbeilegungsmethoden (N = 4);
- Flexibilität und weniger Formalität im Mediationsverfahren (N = 1);
- Niedrigere Kosten des Mediationsverfahrens (N = 3);
- Vertraulichkeit des Mediationsverfahrens (N = 3);
- weniger Präsenz von negativen Emotionen und psychischen Spannungen (N = 3);
- Wahrscheinlichkeit, eine gütliche Einigung zu erreichen (N = 1).

Somit sind mehrere Gründe für die Empfehlung der Mediation wichtig.

Gründe, warum den Mandanten die Mediation nicht empfohlen wird: Die Hauptgründe, warum die Befragten ihren Mandanten keine Mediation empfehlen, sind:

- die Mediation für ihre Mandanten nicht von Vorteil ist (N = 1),
- da nur ein Gericht eine Streitigkeit fair beilegen kann (N = 1);
- Angst, das Einkommen zu verlieren (N = 0);
- sie kennen keine Mediatoren, die sie ihren Mandanten vertrauensvoll empfehlen können (N = 0);
- sie glauben nicht an Mediation und/oder haben schlechte Erfahrungen (N = 0).

Im Ergebnis werden nicht so viele Gründe genannt.

Ideen, die die Mediation in Ihrem Beruf fördern könnten: Um die Häufigkeit und Intensität der Mediation in der Praxis zu erhöhen, sollte der Fokus auf der Aufklärung der Öffentlichkeit über Mediation liegen. So könnte die Nachfrage nach Mediation auf dem Streitbeilegungsmarkt erhöht werden. Obwohl Anwälte die ersten sind, die direkt mit Konfliktsituationen zwischen den Streitparteien konfrontiert werden, schränken die Zeitmängel ihre Möglichkeit ein, Mandanten während ihrer ersten Gespräche umfassend über alle Streitbeilegungsoptionen zu informieren. Auch weitere Gründe, wie Änderung der Gesetzeslage dahingehend, dass die Mediation ein Teil der juristischen Ausbildung wird, finanzielle Unterstützung durch die Prozesskostenhilfe und Förderung der Kostenübernahme durch Rechtsschutzversicherungen wurden von Befragten mehrmals bestätigt.

Raimonda Krämer

Bild von Gerd Altmann auf Pixabay dl am 13.10.2022

Verbundener Inhalt:
- Forschung zur Mediation im Anwaltsberuf
- Mediator als freier Beruf?
- AG Lübeck, 29.09.2006, 24 C 1853/06
- Zur Haftung des Anwaltsmediators
- OLG Hamm, 20.10.1998, 28 U 79/97