

Alternative Streitschlichtung und das Selbstverständnis der Anwaltschaft

Ein Plädoyer für die Kooperative Praxis

Von Rechtsanwalt und Mediator
Guido Imfeld, Mitglied des Vorstands
der Rechtsanwaltskammer Köln



I. Einleitung

Der Anwalt ist nur noch einer von vielen Akteuren auf dem Markt der Rechtsdienstleistung. Das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) hat eine Liberalisierung des Rechtsberatungsmarktes eingeleitet. Das (zukünftige) Mediationsgesetz verankert die alternative Streitschlichtung in Form der Mediation als vollwertige Alternative zur traditionellen Rechtsdienstleistung, womit das Rechtsberatungsmonopol der Rechtsanwälte faktisch aufgehoben wird. Denn Mediation ist ausdrücklich keine Rechtsdienstleistung¹ und damit nicht den Anwälten vorbehalten. Wenn man sich aber vor Augen führt, dass ein Mediator zwei Anwälte über zwei Instanzen ersetzen kann und nach der Intention des Gesetzgebers nach Möglichkeit auch soll, um die staatliche Justiz zu entlasten, kann man erahnen, was dies für die Umsätze der rund 160.000 in Deutschland zugelassenen Anwälte bedeuten kann. Doch begegnet die unter zunehmenden internen und externen Konkurrenzdruck stehende Anwaltschaft den Herausforderungen durch die Mediation wenn nicht

passiv, so zumindest äußerst gelassen. Mit gepflegtem Desinteresse gegenüber den Verfahren der alternativen Streitschlichtung wäre dieser Zustand noch milde zu beschreiben. Dies erstaunt, da es neben der Mediation ein bewährtes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung gibt, das als Kooperative Praxis oder Collaborative Law bezeichnet wird². Dieses Verfahren der alternativen Streitschlichtung hat im Gegensatz zur Mediation den Vorteil, dem Rollenverständnis des Anwalts als Interessenvertreter zu entsprechen. Es nutzt die Methoden der Mediation, setzt aber voraus, dass die Konfliktparteien durch Anwälte vertreten werden. Damit könnte sich unser Berufsstand der alternativen Streitschlichtung öffnen, ohne sein Selbstverständnis als Interessenvertreter aufgeben zu müssen.

II. Alternative Dispute Resolution (ADR)³

Alternative Streitbeilegung bezeichnet Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktlösung, die sich methodisch darum bemühen, den Parteien durch ihre Geschwindigkeit, ihre niedrigen Kosten, den kontrollierbaren Ausgang und die strenge Nutzensausrichtung

eine vorteilhafte Alternative zum staatlichen Gerichtsprozess zu bieten⁴. Das Ziel der alternativen Streitschlichtung ist die Lösung eines Konfliktes möglichst durch den wechselseitigen Austausch über die Konflikthintergründe und mit einer verbindlichen, in die Zukunft weisenden Vereinbarung der Teilnehmer anstelle eines durch einen Dritten, den Richter gefällten Urteils. Seit den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts hat ADR Dynamik in der Verbreitung und Akzeptanz, nicht zuletzt in Folge des Harvard Negotiation Project der Harvard Law School, erfahren. Fischer und Uri zeigen in ihrem Buch „Getting to yes“⁵ die Effizienz interessengeleiteter und fairer Verhandlungen gegenüber positionsgesteuertem Verhandeln auf.

III. Kooperative Praxis

Das Prinzip des interessengeleiteten und fairen Verhandeln bildet die Grundlage der Verfahren der alternativen Streitschlichtung. Während aber die Mediation in aller Munde ist, ist die Kooperative Praxis als Verfahren der alternativen Streitschlichtung in Deutschland praktisch unbekannt.

In den USA und Kanada hat sich die Kooperative Praxis hingegen bereits als ernst zu nehmende Alternative zur streitigen Auseinandersetzung vor Gerichten durchgesetzt. Innerhalb Nordamerikas fand die Kooperative Praxis in Minnesota, Massachusetts, Kalifornien, Texas, Virginia und Washington sowie in Kanada Verbreitung. In Kanada ist der Ort Medicine Hat in der Provinz Alberta zu erwähnen, weil dort nahezu alle im Familienrecht tätigen Anwälte die Kooperative Praxis als erste Option alternativer Streitbeilegung anbieten. In Belgien haben die Rechtsanwalts-

¹ § 2 Abs. 3 Nr. 4 RDG

² In Deutschland und Belgien bevorzugt man den Begriff der Kooperativen Praxis oder des *droit coopératif*, da der Begriff „Kollaboration“ negativ besetzt ist; in den USA und Kanada spricht man von *collaborative law*. Weiterführend: *Michael L. Moffitt/Robert C. Bordone*, *The Handbook of Dispute Resolution*, 2005; *Pauline H. Tesler*, *Collaborative Law*, 2. Aufl. 2009; *Martin Engel*, *Collaborative Law: Mediation ohne Mediator*, 2010; *Karin Schwarz*, *Mediation – Collaborative Law – Collaborative Practice*, 2010; *Roger Fisher/William L. Uri*, *Getting to Yes*, 2. Aufl. 1991; *Martha Shea/Suzanne Ckairmont*, *LE DROIT COLLABORATIF : LA DIVERSIFICATION DE LA PRATIQUE*, http://www.droitcollaboratifquebec.ca/fr/pdf/DC_conf_09Nov06ersion13.pdf; http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Droit_collaboratif

³ Oder wie Duve formuliert: *Avoid disastrous results*, Duve, *Alternative Dispute Resolution (ADR) - die außergerichtliche Streitbeilegung in den USA*, *Betriebs-Berater Beilage* 10, 1998, S. 9, Fn. 11

⁴ *Engel*, a.a.O., S. 23

⁵ *Roger Fisher/William L. Uri*, *Getting to Yes*, 2. Aufl. 1991

kammern Brüssel und Eupen die Ausbildung der Rechtsanwälte in Kooperativer Praxis initiiert. In Eupen haben sich von ca. 45 in dieser Kammer zugelassenen Anwälte 32 in dieser Methode der alternativen Streitschlichtung schulen lassen. Schwab⁶ hat in einer umfassenden Untersuchung anhand von 748 Verfahren eine Erfolgsquote von durchschnittlich 87,4% festgestellt. Für die Mediation gibt es, nicht zuletzt aufgrund des Fehlens eines geschützten Berufsbildes, keine wissenschaftlich aufgearbeiteten Zahlen, doch wird die Erfolgsquote in Deutschland bei ungefähr 75% angesetzt⁷. Damit soll keineswegs belegt werden, dass die Kooperative Praxis der Mediation überlegen wäre, sondern lediglich, dass es sich um eine vergleichbar erfolgreiche Methode der Konfliktbeilegung handelt. Weitere Untersuchungen aus Amerika ergaben, dass ein Verfahren der Kooperativen Praxis durchschnittlich 28,7 h bei durchschnittlich 4,3 Verhandlungsterminen erforderte⁸. Empirische Untersuchungen scheinen daher Effektivität und Effizienz des Verfahrens zu bestätigen.

IV. Verfahren und Methode

Das Verfahren der Kooperativen Praxis baut auf denselben methodischen Vorgaben wie die Mediation auf. Die Kooperative Praxis nimmt ausdrücklich Bezug auf das Harvard Negotiation Project, soweit die Verhandlungsmethoden und die wechselseitige Berücksichtigung der Interessen beider Parteien betroffen sind. Das aktive Zuhören und Reformulieren (Loopen) sind, wie bei der Mediation, notwendige Bestandteile des Prozesses.

Ein wesentlicher Unterschied zur Mediation besteht darin, dass es bei der Kooperativen Praxis keinen allparteilichen Mediator gibt. Stattdes-

sen hat jede Partei einen Interessenvertreter, die sich jedoch den Prinzipien des fairen Verhandels verpflichtet haben. Diese Vertreter nehmen einerseits eine klassische Rolle des Beraters der Konfliktpartei ein. Andererseits sind sie, wechselseitig und wie ein Mediator, für die Einhaltung der Verfahrensstruktur, wie sie aus der Mediation bekannt ist (Phasen-Modell), und der Kommunikationsregeln verantwortlich. Jeder Anwalt kann bei seinem eigenen Mandanten die Einhaltung der Kommunikationsregeln (gegenseitiger Respekt, Offenheit, Informationsaustausch, Vertraulichkeit, Verzicht auf Drohungen) einfordern. Die Anwälte helfen den Konfliktparteien, mittels des strukturierten Prozesses zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu gelangen, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht. Um dies zu gewährleisten, muss der Berater in der Lage sein, nicht nur Interessen, Motive und Bedürfnisse seiner Partei, sondern auch der anderen Konfliktpartei zu berücksichtigen und ihnen Rechnung zu tragen. Dies wird nicht zuletzt dadurch erreicht, dass in aller Regel das Reformulieren jeweils durch den Berater der anderen Partei erfolgt, so dass die Konfliktparteien sich wechselseitig über das Verständnis der Aussagen der anderen Partei vergewissern. Auf diese Weise wird auch das notwendige gegenseitige Vertrauen geschaffen.

Die Einbindung der Interessenvertreter eröffnet zudem ein Potenzial, das in der klassischen Mediation aus methodischen Gründen ungenutzt bleibt: Die Vertreter der Parteien strukturieren wechselseitig den Kommunikationsprozess und können sich gegenseitig der Einhaltung der Regeln versichern. Dies beinhaltet ein Element der Supervision, das dem Prozess stets innewohnt, während eine Mediation mit Supervision in der Praxis eher die Ausnahme ist. Das Phasenmodell der Mediation wird um Briefings und Debriefings zwischen den Anwälten sowie zwischen Anwalt und Mandant ergänzt. Hinzu kommt, dass nicht nur die Parteien Lösungsansätze erarbeiten,

sondern auch die beteiligten Anwälte. Dies vergrößert das kreative Potenzial, aus dem die Parteien schöpfen können. Gleichzeitig kann sich jede Partei bei ihrem an dem Verfahren beteiligten Anwalt hinsichtlich Geeignetheit und rechtlicher Umsetzbarkeit der Lösungsansätze vergewissern und muss nicht auf externen Rechtsrat eines außenstehenden Anwalts zurückgreifen.

V. Disqualifikationsklausel

Ein ganz entscheidendes Strukturelement der Kooperativen Praxis ist die Disqualifikationsklausel. Die zentrale Hypothese der Kooperativen Praxis besteht in dem Verzicht auf Klagemöglichkeit begleitet von der Selbstverpflichtung der Anwälte, die Parteien weder selbst noch über ihre Sozietät im Falle des Scheiterns der Verhandlungen in einem Folgeprozess vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit oder in einem Schiedsverfahren zu vertreten. Engel⁹ spricht zutreffend von einer Begrenzung des anwaltlichen Mandats im Zuge der Verfahrensübereinkunft. Flankiert wird die Disqualifikationsklausel durch die Einbindung der Anwälte in die Vertraulichkeit der im Zuge des Verfahrens eröffneten Informationen¹⁰. Die Disqualifikationsklausel führt dazu, dass die Anwälte kein Interesse an dem Scheitern der Verhandlung aus Eigennutz haben können, was für das Vertrauen der Mandanten in das Verfahren unabdingbar ist. Nicht zuletzt durch dieses Element werden auch die Anwälte zu einem Team und verlieren jedes Interesse, gegeneinander zu kämpfen. Die häufig in der anwaltlichen Praxis bei positionengeleitetem Verhandeln anzutreffenden Hahnenkämpfe finden in der Kooperativen Praxis nicht statt: *“The strangest thing about a collaborative divorce is watching two lawyers work together in an open and honest setting, treating each other with respect, and showing the highest level of integri-*

⁶ Schwab, Collaborative Law: A closer look at an emerging practice, in: 4 Pepperdine Dispute Resolution Law Journal, S. 351-399, 2004

⁷ Engel, Collaborative Law, Tübingen, 2010, S. 103

⁸ Schwab, ebenda; Engel, a.a.O., S. 83

⁹ Engel, a.a.O., S. 77 ff.

¹⁰ zu den verfahrensrechtlichen Fragen, Engel a.a.O., S. 42 ff.

ty.¹¹ Zuletzt wird jeder Anwalt Interesse daran haben, von dem Anwalt der anderen Partei als valider Verhandlungspartner angesehen und weiter empfohlen zu werden. Denn wie in der Mediation wird sich die Kooperative Praxis nur durch Empfehlungen und Netzwerke etablieren können.

VI. Das Selbstverständnis der Anwaltschaft

Man wird die These aufstellen dürfen, dass das traditionelle Rollenverständnis des Anwaltes als Rechtsanwender den Herausforderungen des Rechtsberatungsmarktes im 21. Jahrhundert nicht mehr gerecht wird. Die klassische Rolle bezeichnet hierbei den Anwalt als Vertreter einer Konfliktpartei, der Positionen seines Mandanten gegenüber der Gegenpartei vertritt und dabei im Konflikt mit den Mitteln des Zivilrechts die rechtlich optimale Lösung für seinen Mandanten herbeiführt. Dieses Rollenverständnis ist bereits nicht mehr geeignet, nachhaltigen Respekt vor der Profession zu gewährleisten. Branchenexperten beobachten seit Jahren einen schleichenden Paradigmenwechsel im Anwaltsmarkt. Das anwaltliche Selbstverständnis vom freien Beruf als Wahrer übergeordneter Interessen hat sich zum rein gewinnorientierten Dienstleister gewandelt, so das Handelsblatt¹². Der Anwalt wird nicht mehr als Organ der Rechtspflege wahrgenommen, das sich dadurch auszeichnet, dass es vor den ökonomischen Imperativ das Ständerecht und die bestmögliche Beratung des Mandanten setzt. Nach Erhebungen von Meinungsforschern hat das Image der Anwälte in Deutschland in den vergangenen Jahren stark gelitten. In der Allensbacher Berufsprestige-Skala haben mittlerweile nur noch 29% der Bundesbürger besondere Achtung vor unserem Beruf, während dieser Wert in den neunziger Jahren noch bei 37% lag. Im Vergleich kommen Ärzte auf eine Quote

von 78%¹³. Die Verkürzung des anwaltlichen Selbstverständnisses auf den Anwalt als Dienstleister hat hier zu erheblich beigetragen.

Der Berufsstand muss sich daher neu positionieren. Die Reduzierung auf den Dienstleister ist ersichtlich der falsche Weg. Der Mehrwert des Rechtsanwalts gegenüber dem Dienstleister liegt in der Verpflichtung zum Berufsrecht. Der Mehrwert eines modernen Anwalts liegt in der Methodenvielfalt bei der Konfliktlösung. Der Anwalt muss heute in der Lage sein, seinen Mandanten nicht nur im Hinblick auf die Lösung seines rechtlichen Problems beraten zu können, sondern zuallererst hinsichtlich der Methode. Ist klassisches, positionsgelitetes Verhandeln gefordert mit der absehbaren Möglichkeit einer gerichtlichen Auseinandersetzung? Sind staatliche Gerichte oder die Schiedsgerichtsbarkeit eher geeignet? Sind alternative Methoden der Schlichtung, Coaching, Mediation oder Kooperative Praxis in Betracht zu ziehen? Hierzu muss der Anwalt zunächst einmal die richtigen Fragen stellen, bevor er Antworten gibt. Er muss mit den Grundzügen der Psychologie und der Kommunikationstheorie sowie mit den Methoden der alternativen Streitschlichtung vertraut sein. Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Rechtsanwalt tatsächlich seinem Mandanten die beste und sicherste Lösung für den Konfliktfall empfehlen.

VII. Vom Kampf ums Recht zum Harvard Negotiation Project

Dabei dürfte allgemein bekannt sein, dass die rechtlich optimale Lösung nicht immer die wirtschaftlichste oder nachhaltigste Lösung ist. Der klassische Zivilprozess ist noch von der Struktur des Kampfs um das Recht geprägt, wie die Formulierung der Kostentragungsregeln der §§ 91 ff. ZPO anschaulich belegt. Lange Zeit galt die Jurisprudenz als eine zivilisierte Form der Austragung von Kon-

flikten nach Regeln, die der Staat festsetzen durfte. „Das Leben des Rechts ist ein Kampf... In der Tat hat das Recht eine Bedeutung nur als Ausdruck von Konflikten und es stellt die Anstrengungen der Menschheit dar, sich selbst zu zähmen... Denn das Recht hat niemals wirklich versucht, die Konflikte der Gesellschaft zu lösen, sondern nur sie zu lindern, indem es Regeln niederlegte, nach welchen sie ausgefochten werden sollen“¹⁴. Diese Auffassung wird modernem Verständnis von der Entstehung und Lösung von Konflikten nicht mehr gerecht. Zunehmend setzt sich die Erkenntnis durch, dass traditionelles positionsgelitetes Verhandeln einer nachhaltigen Konfliktlösung eher abträglich ist. In der Rechtswissenschaft kommt hinzu, dass die sehr häufig außerhalb der rechtlichen Sphäre liegenden Gründe der Parteien, die zur Konfliktentstehung beigetragen haben, bei der Subsumtion methodisch bedingt negiert werden.

Deshalb bleiben Ziele, die außerhalb des eigentlichen Verfahrens stehen, häufig unbeachtet, wie z.B. die Berücksichtigung von Emotionen und Bedürfnissen, Beziehungs- und Interessenlagen, Reduzierung von Verfahrens- und Konfliktfolgekosten, die Möglichkeit eines unbürokratischen und flexiblen Verfahrens, Schonung personeller und betrieblicher Ressourcen.

VIII. Vom Unbehagen des Mandanten in der Rechtskultur

Die Güteverhandlung gemäß § 278 ZPO ist dabei nicht wirklich eine Option zur alternativen Streitschlichtung. Die gesetzliche Anordnung der Güteverhandlung ist einer staatlich gewollten Prozessökonomie geschuldet. Eine gütliche Streitbeilegung erfolgt im Wege des Vergleichs, d.h. einem Vertrag, durch den der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird. Das ist nichts anderes als die Legaldefinition einer

¹¹ Richmann, Guide to Tax and Financial Issues in Divorce, NY 2002, S. 50

¹² Creutz, Die Ethik des Juristen, Handelsblatt vom 07.11.2009

¹³ Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 10067, Februar 2011 http://www.ifd-allensbach.de/pdf/prd_1102.pdf

¹⁴ Jhering, Der Kampf ums Recht, Klostermann, 8. Aufl. 2003

lose-lose-Situation. Die systemischen Anreize zur gütlichen Streitbeilegung in der ZPO und dem RVG tragen weniger zur nachhaltigen Befriedigung der Parteien bei, als sie die Rechtspflege entlasten sollen. Die ZPO und insbesondere das RVG setzen dabei ökonomische Anreize für einen Vergleich auf Seiten der Gerichte und Anwälte. Unter psychologischen Gesichtspunkten ist aber kaum anzunehmen, dass die betroffenen Parteien im Urteil oder durch einen Vergleich im Sinne von § 779 BGB tatsächlich Rechtsfrieden finden. Das liegt vor allem daran, dass der gerichtliche Vergleich häufig nur unter Inaussichtstellen eines Übels, nämlich die Fortsetzung des staatlichen Gerichtsverfahrens, und unter Hinweis auf ungewisse Prognosen zum Ausgang des Verfahrens zustande kommt. Das fördert kaum das Vertrauen der Mandanten in unseren Berufsstand.

Die Anwaltschaft sollte sich daher auf die alternative Streitschlichtung einlassen. Sie sollte sich dabei aber auch nicht verleugnen. Entscheidender Vorteil aus der Sicht eines Anwalts ist bei der Kooperativen Praxis, dass der Anwalt in seiner Rolle als Berater und Interessenvertreter bleiben kann. Er kann damit den Prozess der Kooperativen Praxis initiieren und muss nicht befürchten, seinen Mandanten oder zumindest den infrage stehenden Fall zu verlieren. Eine Konfliktlösung bei erfolgreicher Mediation oder Kooperativer Praxis wird von den Parteien als durchweg positiv erlebt, nicht zuletzt im Hinblick darauf, dass es im Wesentlichen die Parteien sind, die aktiv an der Lösungsfindung mitarbeiten. Sie sind *actores* statt *spectatores* und empfinden es als Bereicherung, dass der Prozess über die Konfliktanalyse, die Interessenfindung und die Berücksichtigung der Emotionen und Bedürfnisse sie aktiv einbindet, statt ihnen die Rolle eines Zuschauers zuzuweisen, die ansehen, wie Spezialisten ihren Lebenssachverhalt nach ihnen nicht unmittelbar zugänglichen Regeln verhandeln. Hierdurch wird eine nicht zu unter-

schätzende Mandantenbindung geschaffen. Die Kooperative Praxis kann damit einen erheblichen Mehrwert in der anwaltlichen Beratungspraxis generieren. Es stellt sich die Frage, warum die Anwaltschaft hierauf verzichten sollte.

IX. Mediation und andere Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung

In Deutschland wird der Begriff der alternativen Streitschlichtung jedoch nur als Synonym für Mediation verstanden. Dies wird sich auch durch das Mediationsgesetz nicht ändern. Die Überschrift des Mediationsgesetzes lautet zwar: „*Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung*“. Im Gesetzestext selbst finden aber ausschließlich die Mediation und der Mediator Erwähnung. Dabei hat sich die Mediation in der Praxis als Streitschlichtungsinstrument noch gar nicht etabliert. Hierfür gibt es naheliegende und praktische Gründe, die diesen Zustand erklären, jedoch keinesfalls rechtfertigen sollen. Zunächst sind die wenigsten Anwälte mit den Instrumenten der alternativen Streitschlichtung, den Grundzügen der Psychologie und der Kommunikationswissenschaft überhaupt vertraut. Die statistische Wahrscheinlichkeit, dass ein Anwalt zur Mediation rät, ist daher gering. Der die Mediation empfehlende Anwalt setzt sich dem Risiko aus, sein Mandat und vielleicht den Mandanten zu verlieren. Der Mandant selbst fühlt sich mit der Empfehlung zur Mediation häufig allein gelassen, weil er den Eindruck hat, seinen Interessenvertreter zu verlieren. Die Mediation unter Einbindung der Anwälte ist zwar denkbar, aber in der Praxis eine eher seltene Ausnahme. Unter ökonomischen Aspekten ist die anwaltliche Empfehlung zur Mediation daher fraglich. In der anwaltlichen Praxis davon auszugehen, dass der Anwalt ohne Ansehen seiner eigenen ökonomischen Interessen seinem Mandanten den Gang zum Mediator empfiehlt, erscheint wohl eher naiv. Infolgedessen wird

nur ein Bruchteil der Anwaltschaft, nämlich die ausgebildeten Mediatoren, Interesse an der alternativen Streitschlichtung haben, wenn diese sich auf das Instrument der Mediation beschränkt. Ein Lösungsansatz für dieses Dilemma könnte in der Kooperativen Praxis liegen. Dabei ist dieser Artikel kein Plädoyer gegen die Mediation, sondern für die alternative Streitschlichtung, allerdings unter Berücksichtigung der Rolle des Anwalts als Interessenvertreter. Den Anwälten steht mit der Kooperativen Praxis ein effizientes und anerkanntes Instrument der alternativen Streitschlichtung zur Verfügung, das zumindest nach Ansicht des Verfassers, begründet in seinem Selbstverständnis als Anwalt und reflektiert über die tägliche Beratungspraxis, Vorteile gegenüber der klassischen Mediation hat. Zur Vermeidung von Missverständnissen sei an dieser Stelle nochmals ausdrücklich klargestellt, dass damit nicht behauptet werden soll, die Kooperative Praxis sei der Mediation als Instrument der Streitschlichtung überlegen. Der Verfasser vertritt lediglich die Auffassung, dass die Kooperative Praxis seinem Selbstverständnis als Anwalt eher entgegen kommt als die Mediation. Der Verfasser ist ferner der Auffassung, dass der für die Mediation notwendige Paradigmenwechsel in der Rolle des Anwaltes einer der Gründe für die mangelnde Durchsetzung der Mediation in der deutschen Rechtspraxis ist. Die Kooperative Praxis hingegen verlangt keinen Paradigmenwechsel in der Position, sondern (lediglich) einen Paradigmenwechsel in der Methode, der erfahrungsgemäß leichter fällt (auch wenn er nicht leicht ist).

Es macht auch keinen Sinn, ökonomische und dem Rollenverständnis des Anwaltes geschuldete Gründe, die gegen die Mediation sprechen, mit moralischen Erwägungen oder Gutmenschen-Argumenten weg zu diskutieren. Die Befürworter der Mediation müssen sich konstruktiv mit den Gründen auseinandersetzen, warum die Mediation trotz des medialen Interesses und des (kom-

menden) Mediationsgesetzes nur eine Randerscheinung in der täglichen Konfliktlösung ist. Die alternative Streitschlichtung wird sich in Deutschland nur dann durchsetzen, wenn die rechtsberatenden Berufe ihr offen gegenüber stehen. Hier sind die Standesvertretungen gefordert. Die Kooperative Praxis bietet einen nicht zu unterschätzenden Vorteil unter berufsrechtlichen Gesichtspunkten: Der Anwalt ist in diesem Verfahren Partei- und Interessenvertreter. Die Beratung und Begleitung des Mandanten in einem Prozess der Kooperativen Praxis ist in aller Regel Rechtsdienstleistung im Sinne von § 2 Abs. 1 RDG und damit den Anwälten vorbehalten. Daher steht die Kooperative Praxis im Gegensatz zur Mediation anderen Berufsgruppen nicht offen.

X. Initiative der RAK Köln

Die RAK Köln sieht die Kooperative Praxis neben der Mediation als wichtigen Bestandteil der alternativen Streitschlichtung. Sie hat die Kooperative Praxis neben der Mediation auf ihre Website zur alternativen Streitschlichtung aufgenommen und hält Informationen für das rechtsuchende Publikum bereit¹⁵. Dieses hat damit die Möglichkeit, sich umfassend über Alternativen zur staatlichen Gerichtsbarkeit zu informieren. Der Unterzeichner hielte es für sinnvoll, dieses Informationsangebot wie für die Mediation um eine Liste zu erweitern, in der sich diejenigen Anwälte eintragen können, die die Kooperative Praxis anbieten. Leider gibt es für die Kooperative Praxis keine § 7a BORA entsprechende berufsrechtliche Regelung. Es erschiene daher problematisch, Auswahlkriterien für die Aufnahme auf die Liste festzusetzen. Zulässig dürfte allerdings sein, eine Ausbildung zum Mediator zu empfehlen und in der Liste Informationen darüber vorzusehen, ob der jeweilige Anwalt als Mediator ausgebildet ist und die Voraussetzungen des § 7a BORA erfüllt, solange es eine spezifische Ausbildung in der Kooperativen Pra-

xis nicht gibt.

Von ganz wesentlicher Bedeutung ist die Verpflichtung des Anwaltes, sich im Falle des Scheiterns der Streitschlichtung nach dem Verfahren der Kooperativen Praxis aus dem Mandat zurückzuziehen und den Mandanten in einem späteren gerichtlichen Verfahren nicht zu vertreten. In Belgien hat die Rechtsanwaltskammer Brüssel zu diesem Zweck eine Charta verfasst, die eine entsprechende Selbstverpflichtung des Anwaltes enthält¹⁶. Nur der Anwalt, der diese Selbstverpflichtung durch Unterzeichnung der Charta eingeht, wird auf die Liste aufgenommen. Dies erscheint mir berufsrechtlich unproblematisch und erhöht das Vertrauen der Mandanten, sich auf diese Form der alternativen Streitschlichtung einzulassen. Die Rechtsanwaltskammern in Deutschland hätten zwar im Fall eines Verstoßes nicht die Möglichkeit, diesen berufsrechtlich zu sanktionieren, hätten aber das Recht, den gegen die Selbstverpflichtung verstößenden Anwalt von der Liste zu entfernen. In der Praxis wird bereits der Verfahrensvertrag, den die Parteien vor Beginn der Streitschlichtung schließen, einen solchen Verstoß verhindern bzw. sanktionieren können. Hinzu kommt, dass gerade in der Anfangszeit sich diese Methode nur über Netzwerke und gegenseitige Empfehlungen wird durchsetzen können, so dass der Anwalt, der gegen die Selbstverpflichtung verstößt, weder empfohlen noch künftig als Vertreter der anderen Partei akzeptiert würde. Im Wesentlichen geht es bei dieser Liste und der Selbstverpflichtung durch Unterzeichnung der Charta daher um das Vertrauen der Mandanten in die Methode und deren positive Sanktionierung durch die Kammern.

Die Kooperative Praxis kann sich nur durchsetzen, wenn sie in Deutschland praktiziert wird. Dies

setzt voraus, dass sich die Anwälte in ihr ausbilden lassen. Dieser Artikel ist auch ein Appell an die Anwälte, Gruppen und Netzwerke zu bilden, um Ausbildungen zu initiieren. In aller Regel wird man davon ausgehen können, dass eine Ausbildung in einer Gruppe von 10-12 Anwälten zu akzeptablen Kosten durchgeführt werden kann. Dies könnte über die Rechtsanwaltskammern koordiniert werden. Idealerweise würde man die in der Mediationsausbildung tätigen Personen dafür gewinnen, die Mediationsausbildung um ein 3-Tages-Modul in der Kooperativen Praxis zu erweitern. Die Anwälte, die der alternativen Streitschlichtung gegenüber aufgeschlossen sind, werden nach meiner Überzeugung die zusätzliche Ausbildungsoption wahrnehmen. Die Werbung für die Ausbildung erlaubt es, diese Methode der Streitschlichtung bekannt zu machen. Auch dürfte sich dadurch das Interesse an einer Mediationsausbildung vervielfachen, was nicht zuletzt auch den Mediationsausbildern zu Gute käme. Alles in allem könnte sich dies als klassische win-win-Situation darstellen.

¹⁵ <http://www.rak-koeln.de/mediation/mediation.html>

¹⁶ <http://www.barreaudebruxelles.be/PDF/documents/CHARTEDROITFAMILIALCOLLABORATIF.pdf>