

Tendenzen der Mediation in Österreich

Hausarbeit

Technische Universität Chemnitz
Philosophische Fakultät
Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Workshop: Berufsbild des Mediators
Dozent: Jürgen Engel
Sommersemester 2005

vorgelegt von Sabine Koch

Gliederung

1. Einleitung
2. Definition Mediation
3. Geschichte und Verbreitung
4. Entwicklung und Gesetzliche Verankerung in Österreich
 - a. Zivilrechts-Mediations-Gesetz
 - b. Zivilrechts-Änderungsgesetz
 - c. Ausbildungsverordnung zum eingetragenen Mediator
5. Aufgaben des Mediators
6. Anwendungsgebiete
 - a. Familienmediation
 - b. Täter-Opfer-Ausgleich
 - c. Schulmediation
 - d. Umweltmediation
 - e. Wirtschaftsmediation
7. Resümee
8. Quellen

1. Einleitung

Konflikte sind so alt wie die Menschheit und ebenso ihre Austragungsformen: überwiegend Gewalt, Unterdrückung und Zerstörung. Beispiele dafür, oft mit enormem menschlichem Leid verbunden, gibt es eine große Vielzahl. Streit und Kampf sind als Lösungsversuche ineffizient und müssen durch Methoden der Konfliktregelung ersetzt werden.

Lernen primär aus Anforderungen der Vernunft oder der Moral scheint in der Menschheitsgeschichte tatsächlich schwach motiviert zu sein. Jedoch auf das Lernen aus Pragmatismus und auf Grund eigener Vorteile können wir uns verlassen. Solches Lernen ist ständig aktuell, sichert unseren Erfolg und ist der Motor der Evolution.

Daher werden neue Methoden der Konfliktregelung gebraucht, die zukunftsweisend sind und eine pädagogisch wertvolle Entwicklung ermöglichen. Mit dem Bundesgesetz für Mediation in Zivilrechtssachen 2003 hat Österreich die bislang modernste und umfangreichste gesetzliche Regelung zur Ausbildung und Ausübung von Mediation.

2. Definition „Mediation“

Kernelement der Mediation ist es, die Interessen hinter den jeweils von den Beteiligten im Konflikt vertretenen Positionen aufzuschlüsseln und in eine zukunftsorientierte Lösung zum Ausgleich zu bringen. Nach diesem Verständnis ist Mediation ein gestalteter Veränderungsprozess, in dessen Verlauf die Konfliktparteien sich von ihrer Position, die ihre subjektiven Erklärungen für den Konflikt und ihre Forderungen für die Konfliktlösung beinhalten, lösen können.

Anstelle eines Verhandeln auf der Ebene von Standpunkten, setzt Mediation auf der Ebene der grundlegenden Interessen der Beteiligten an, dass heißt es wird durch den Mediator schrittweise herausgearbeitet, was der jeweiligen Konfliktpartei im Hinblick auf die Zukunft, im Hinblick auf eine Konfliktlösung wichtig ist.

Die aus der Vergangenheit kommenden Positionen sind im Konfliktverlauf zumeist schon mehrfach zwischen den Parteien ausgetauscht worden, es gibt bekannte Muster der Argumentation.

Die grundlegenden Interessen und Bedürfnisse müssen oft jedoch erst langsam wiederentdeckt werden, ein schrittweiser Klärungsprozess, durch den ein wechselseitiges Verstehen der Sichtweisen und Handlungen der Konfliktpartner im Mittelpunkt steht. Dieses Verstehen ist Basis für die Entwicklung von Lösungsansätzen, die den Interessen aller Konfliktparteien entsprechen. Durch die Erweiterung der Perspektiven werden neue Optionen gestaltbar, die vorher nicht gesehen werden konnten.

Um den Erfolg einer Mediation zu sichern, ist die Notwendigkeit von Parametern gegeben, die für den Verlauf der Mediation maßgebend sind. Wesentliche Inhalte der Diskussion sind zum einen Fairness und Verantwortung, auch Freiwilligkeit spielt eine bedeutende Rolle. Das Verfahren baut weiterhin auf die gegenseitige Akzeptanz und Offenheit der Parteien, die auch durch die Vertraulichkeit des Mediators gewährleistet wird.

3. Geschichte und Verbreitung

Mediation als Konfliktlösungsmodell zwischen strittigen Parteien hat eine lange interkulturelle Tradition vorzuweisen. Sie wurde unter anderem bereits im alten Ägypten und anderen östlichen Kulturen angewandt. Im chinesischen Rechtssystem wird der Standpunkt einen Kompromiss zu erlangen sogar höher bewertet, als sein persönliches Recht durchzusetzen.

Während in den westlichen Kulturen besonderer Wert auf das individuelle Recht der Person gelegt wird, haben chinesische Einwanderer in den USA eigene Mediationszentren eingerichtet um ihre Konflikte zu lösen, ehe diese von Amerikanern selbst Anwendung fand. Zunächst wurde die Mediation als Reaktion auf die überlasteten Gerichte zu Beginn der 70er Jahre eingeführt, bevor die Vereinigung der Anwälte in Los Angeles 1978 eine Mediationsstelle für Miet-, Nachbarschafts-, Arbeits- und Vertragskonflikte errichtete.

In den USA sind Vermittlungsverfahren seit Jahren ein bewährtes Instrumentarium zur Konfliktsteuerung auf den verschiedensten Ebenen, so zum Beispiel auch die Regelung von Umweltkonflikten oder politische Auseinandersetzungen allgemeiner Art, vor allem aber die Regelung von elterlichen Streitigkeiten im Zuge von Trennung und Scheidung.

4. Entwicklung und Gesetzliche Verankerung in Österreich

In Österreich gewinnt Mediation seit den letzten zehn Jahren zunehmend mehr an Bedeutung. Aufbauend auf dem Modellprojekt „Familienberatung bei Gericht, Mediation – Kinderbegleitung bei Scheidung oder Trennung der Eltern“ wurde dieses Konfliktregelungsmodell „Mediation“ mit dem Eherechtsänderungsgesetz von 1999 und §39c des Familienlastenausgleichsgesetz 1967 erstmals gesetzlich in Österreich verankert. Somit wurden die ersten Mediationserfahrungen primär im Anwendungskontext Familie und Scheidung gewonnen. Daneben lässt sich jedoch ein stetig wachsendes Interesse auch in den Konfliktfeldern Umwelt, Politik, Wirtschaft, Schule und Verwaltung beobachten.

a. Zivilrechts-Mediations-Gesetz

Als zweiter wesentlicher Meilenstein zur Etablierung von Mediation wurde am 29. April 2003 im österreichischen Nationalrat das Bundesgesetz über Mediation in Zivilsachen beschlossen. Damit liegt erstmals im deutschsprachigen Raum eine umfassende rechtliche Regelung der Mediation in Zivilrechtsangelegenheiten vor.

Hauptziel des Gesetzes ist die Qualitätssicherung, die durch Regelungen über die fachliche Qualifikation ergänzt wird. Das Gesetz wählt als Kriterium für die Beurteilung der fachlichen Qualifikation den Nachweis einer festgeschriebenen Ausbildung, die Ablegung einer Prüfung erfordert diese Verordnung nicht. Das ZivMediatG regelt allerdings nicht die für die Eintragung erforderliche fachliche Qualifikation im Detail, da es sich bei der Mediation um ein sich ständig weiterentwickelndes Tätigkeitsfeld handelt, dessen Methoden und Techniken immer wieder verfeinert und verbessert werden. Im Gesetzestext wird nur ein Rahmen für den Umfang und den Inhalt der Ausbildung gegeben.

Das Gesetz besteht aus neun Abschnitten und 36 untergeordneten Paragraphen, die sich anfangs mit den Themen von allgemeinen Bestimmungen wie den Begriffen und Bezeichnungen widmen und auf die Errichtung des Beirats für Mediation beim Bundesministerium für Justiz im zweiten Abschnitt eingehen. Im dritten und vierten Abschnitt trifft das Gesetz Festlegungen für die Liste der Mediatoren mit deren Rechten und Pflichten sowie für die fachliche Qualifikation. Nachfolgend befasst sich das Gesetz mit der Hemmung von Fristen, den Ausbildungseinrichtungen, Lehrgängen und Weiterbildungen im Rahmen der Mediationsausbildung. In den abschließenden Abschnitten geht der Beschluss näher auf die Verordnungsermächtigung, die Strafbestimmungen und die Schluss- und Übergangsbestimmungen ein.

Dieses Gesetz ist für die Zukunft von entscheidender Bedeutung, da hier neben der Definition der Rechte und Pflichten eines Mediators auch eine Fristenhemmung für die Dauer des Mediationsprozesses eingeführt und somit ein Mehr an Sicherheit für die Konfliktparteilichen geschaffen wird.

b. Zivilrechts-Änderungsgesetz

Dieses, vom Nationalrat beschlossene Gesetz, trat am 1. Juli 2004 in Kraft und ist eine Ergänzung und Änderung des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, das aus vier Neuerungen im Umgang mit Zivilrechtssachen besteht und als ein modifiziertes Selbsthilferecht bezeichnet wird.

Zum einen beinhaltet es die Neuregelung des ausdrücklichen und allgemeinen Rücksichtnahmegebots in Nachbarschaftsverhältnissen zwischen Eigentümern und deren Grundstücke, zum anderen verbietet es gravierende Einschränkungen, durch Bäume oder andere Pflanzen, dass mit dem Versuch der außerprozealen Streitbeilegung im Konfliktfall verbunden ist. Es schließt weiterhin Änderungen und Ergänzungen im Hinblick auf das Recht des Grundeigentümers ein, auf sein Grundstück reichende Äste und Wurzeln zu beseitigen, einschließlich einer Regelung der Kostentragung.

Darüber hinaus enthält es das Recht auf die Wahrung der Privatsphäre, dass es untersagt, Umstände eines Menschen zu offenbaren oder zu verwerten und den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

Ein anderer Aspekt ist die Änderung des Konsumentenschutzgesetzes, dass auf das Rücktrittsrecht bei Versicherungsverträgen, den Anspruch auf Ersatz bei nicht erbrachter Reiseleistung und auf Geschäftsbedingungen und Formblätter für Verträge hinweist. Ein letzter Artikel beschäftigt sich mit der außergerichtlichen Streitbeilegung, in der Eigentümer die Pflicht haben, vor der Einbringung der Klage vor Gericht eine Schlichtungsstelle oder eine Mediation aufzusuchen. Die Klage ist erst dann zulässig, wenn nicht innerhalb von drei Monaten eine Einigung durch die Schlichtungsstelle erzielt werden kann.

c. Ausbildungsverordnung zum eingetragenen Mediator

Des Weiteren wurde eine begleitende Ausbildungsverordnung am 1. Mai 2004 erlassen, durch die die Dauer, Inhalte und Ziele von Mediationsausbildungen geregelt werden.

Als Ausbildungsziel steht hier die Erlangung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund, die für die Ausübung der Mediation erforderlich sind. Die Ausbildungsinhalte erstrecken sich über zwei Themengebiete: zum einen der theoretische Teil und zum anderen der anwendungsorientierte Teil, die für jede Berufsgruppe verschiedenen angeführt sind.

Im theoretischen Teil werden Grundzüge und die Entwicklung der Mediation, einschließlich deren Grundannahmen und Leitbilder, der Verfahrensverlauf mit dessen Methoden und Phasen, aber auch die Konfliktanalyse und viele weitere Faktoren angesprochen. Des Weiteren wurden die Gestaltung und die Anwendungsbereiche der Mediation sowie die Einführung in die Persönlichkeitstheorie und den ethischen Fragen behandelt, aber auch die rechtlichen Bestimmungen und ökonomischen Zusammenhänge waren theoretische Bereiche der Ausbildung.

Hingegen stand im anwendungsorientierten Teil die Einzel- und Gruppenerfahrung mit Praxisseminaren zur Übung in Technik der Mediation unter Anwendung von Rollenspielen und Simulation und Reflexionen im Mittelpunkt. Die Peergruppenarbeit steht ebenso auf dem Lehrplan wie die Fallbeispiele und die begleitende Teilnahme an Praxissupervisionen im Bereich der Mediation.

Alle Mediatoren, die ihre Ausbildung entsprechend dieser Verordnung absolviert sowie eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen haben, können sich in einer beim Justizministerium geführten Mediatorenliste eintragen lassen. Ende Januar 2005 hatten sich bereits über 1500 Mediatoren in die Liste eintragen lassen, weitere 1600 haben die Eintragung beantragt.

5. Aufgaben des Mediators

Mediatoren benötigen für ihre Arbeit eine emphatische, menschenfreundliche und offene Grundhaltung. Ihre Fachqualifikation beruht auf kommunikativem und psychologischem Wissen, damit lässt sich auch begründen, warum die meisten Mediatoren neben Juristen überwiegend Pädagogen und Psychologen sind. Sie kennen sich mit der Struktur und Dynamik von Konflikten sowie mit systemischen Zusammenhängen aus. Um den Mediationsprozess zu steuern, setzen sie gezielte Kommunikations- und Verhandlungstechniken ein.

Die Aufgaben, die Mediatoren zukommen, sind vielfältig. Sie sind einerseits Hüter des Verfahrens und haben damit prozesssteuernde bzw. unterstützende Funktion. Andererseits müssen sie für den Ausgleich von Informationsdefiziten sorgen und Machtungleichgewichte ausbalancieren. Ihre Verpflichtung zur Neutralität in der Sache macht sie zur Vertrauensperson für alle Seiten, der die Aufgabe zukommt, den Rahmen der Gespräche zu organisieren und für die Strukturierung des Verfahrens Sorge zu tragen. In der Herausarbeitung von Konsens und Dissens sowie in der Auflösung von festgefahrenen Verhandlungspositionen unterstützen sie den Entscheidungsprozess; im Aufzeigen von Teilübereinstimmungen versuchen sie, das Ringen um ein Ergebnis zu fördern, das von allen Beteiligten getragen werden kann.

6. Anwendungsgebiete der Mediation

Die Inanspruchnahme von professioneller Beratung ist in vielen Lebensbereichen hilfreich, wobei je nach individueller Situation unterschiedliche Beratungsmethoden erforderlich sind. Eines jedoch haben die meisten Konflikte gemeinsam: Die Menschen haben nicht gelernt, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und in geeigneter Form zu kommunizieren. Viele haben keine Ahnung, wie sie sind und leben oft beziehungslos mit sich selbst. Die überraschende Wirkung von Beratung liegt darin, dass diese Sprachlosigkeit aufgehoben wird und so Kompetenz für das eigene Leben und den Beruf geschaffen werden kann. Professionelle Berater begleiten die Klienten bei der Entwicklung von Eigenkompetenz für ihre persönliche Lebensgestaltung.

a. Familienmediation

Der juristische Bereich ist jener Sektor, in dem sich Mediation am weitesten entwickelt hat. Als Ort der institutionalisierten Konfliktaustragung konnte man hier auch die meisten Erfahrungen in den vergangenen Jahren sammeln. Vor allem in der gerichtsnahen Scheidungs- und Familienmediation.

Der erste konkrete Schritt zur Entwicklung und Erprobung der Familienmediation in Österreich als neues Instrumentarium zur selbstbestimmenden, außergerichtlichen Konfliktregelung, war ein im Frühjahr 1993 vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Justiz gestarteter Modellversuch – wie bereits erwähnt – unter dem Titel „Familienberatung bei Gericht, Mediation und Kinderbegleitung bei Trennung oder Scheidung der Eltern“. In der Zeit von 1994 bis Ende 1995 wurde dieser Modellversuch an den Bezirksgerichten realisiert und die Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Untersuchungen waren für die weiteren Maßnahmen in den betroffenen Bereichen ausschlaggebend.

Die Familienmediation im Speziellen bezieht sich auf die Regelung von Konflikten in ehelichen, nichtehelichen oder nachehelichen Beziehungen bzw. der neu organisierten Familie mitsamt den daraus resultierenden Folgefragen.

Dazu zählen die anstehenden Veränderungen ihrer Lebensbedingungen, die Neuordnung der gemeinsamen elterlichen Verantwortung, die Klärung der finanziellen Sicherung der Einzelhaushalte, die Vermögensauseinandersetzung und die Klärung der Wohnsituation. Damit diese Methode zum Ziel führen kann, müssen die Ehepartner eigenverantwortlich mit- und zusammenarbeiten, wobei die grundsätzliche Bereitschaft zur Einigung als wesentliche Voraussetzung für die Mediation angesehen wird.

b. Täter- Opfer-Ausgleich

Der außergerichtliche Tausgleich ist das zweite große Erfahrungsfeld der Konfliktmediation im justiznahen Bereich. Die vor allem von Sozialarbeitern getragenen Modellversuche bei jugendlichen Straftätern seit Beginn der 80er Jahre waren im Wesentlichen erfolgreich, sodass das Projekt nunmehr auch auf erwachsene Delinquenten ausgedehnt wurde. Da die Mehrzahl der Konflikte im Nahbereich angesiedelt sind, wie Nachbarschaft, Partnerschaft und Familie, und Täter und Opfer auch weiterhin miteinander zu tun haben, zielt hier die Konfliktregelung auf das Herausarbeiten von Verantwortlichkeit, die Durchführung eines Ausgleichsgespräches sowie präventive Maßnahmen, die vor Wiederholung schützen sollen. Die symbolische Wiedergutmachung bildet den Abschluss des Verfahrens und ist nicht zuletzt für das Opfer von entscheidender Bedeutung.

c. Schulmediation

In der Phase der umstrukturierten Schulsituation und der teilweisen Hilflosigkeit der Lehrer sowie dem Spannungsfeld hochkomplexer Interessengegensätze wurde Mediation auch für die Schule entdeckt. Vor allem Lehrer sahen in ihr ein Instrument, produktiver und entspannter mit Konflikten umzugehen, da diese oftmals mit den neuen Inhalten und dem wachsenden Wissensberg überfordert sind. Den Lehrern kommt nach wie vor die Aufgabe zu, Schüler bis zum Ende ihrer Bildungslaufbahn fachlich möglichst gut zu qualifizieren.

Hinzu kommt noch, dass sie die Schützlinge zu sozial umsichtigen, demokratisch denkenden, selbstständigen, teamfähigen und leistungsorientierten Mitgliedern unserer Gesellschaft machen sollen.

Es zeigte sich auch, dass Auseinandersetzungen in der Klasse oder Gruppe als pädagogische Chance zur Veränderung des Konfliktverhaltens bei Kindern und Jugendlichen genutzt werden konnte. Die Einsicht, dass nicht mehr die Konflikte das eigentliche Problem sind, sondern die Art und Weise, wie damit umgegangen wird, ließ deutlich werden, dass es unterschiedliche Interessen, Wünsche, Werte und Wahrnehmungen gibt, die eine konstruktive und differenzierte Auseinandersetzung fordern. Das Hinzuziehen einer unabhängigen Person kann dabei helfen, emotionale Verstrickungen sowie Angst vor Niederlagen zu verringern. Konflikte die zwischen Lehrern und Schülern bzw. zwischen Schülern und der Schulleitung, Schulbehörde der dem Jugendamt entstehen, gilt es zu schlichten. In Österreich gibt es eine Reihe von Projekten an Schulen, in denen Mediation erfolgreich praktiziert wird.

So auch der Modellversuch der Peergroup-Mediation, bei der Schüler zu Konfliktlotsen ausgebildet werden, um in Streitfällen zwischen Schulkollegen zu vermitteln. Untersuchungen machten deutlich, dass Schüler oft schneller und effektiver in Konflikten mit Gleichaltrigen eine Einigung erzielen konnten als Erwachsene, da sie die Positionen der Beteiligten besser verstehen können, schneller eine neutrale Position einnehmen und vor allem ihre Sprache sprechen. Damit diese Art der Mediation gelingen kann, wird von den Erwachsenen ein völliges Umdenken in punkto Lehren und Lernen verlangt. Das Befähigen und Begleiten der Jugendlichen in ihrer Tätigkeit als Konfliktlotsen setzt die Annahme und Akzeptanz voraus, dass Jugendliche ihre Konflikte selbst am Besten regeln können und die Art ihres Vorgehens grundsätzlich als richtig gesehen wird.

d. Umweltmediation

Im Gegensatz zu den bisher beschriebenen Anwendungsbereichen unterscheidet sich Mediation in Umweltfragen vor allem durch die hohe Zahl an Systempartnern. Bei größeren Umweltkonflikten, wie z.B. den Bau einer Müllverbrennungsanlage, der Errichtung bzw. Erweiterung von Industriesektoren, dem Ausbau der Infrastruktur sind oftmals Dutzende Teilnehmer und Betroffene involviert. Die Einbindung der Betroffenen, deren Partizipation am Entscheidungsprozess, ist auf lange Sicht zielführender und ökonomisch sinnvoller als Beschlüsse gegen den Willen einer Gruppe durchzusetzen.

Den oftmals fundamental entgegenlaufenden Interessengegensätzen sowie der emotionalen Form der Auseinandersetzung stehen noch gesetzliche Bestimmungen gegenüber, die den Partizipationsgedanken nicht fördern. Vorgesehen ist dagegen die vereinfachte Genehmigung für Betriebsanlagen in Österreich, das besonders den Betreibern zugute kommt. Um Betriebsansiedlungen zu fördern, wurde in den letzten Jahren ein unternehmerfreundliches Klima geschaffen, dass nicht nur weniger Regeln und Auflagen bei der Betriebsgründung vorsieht, sondern auch die Möglichkeit von Bürgerbeteiligungsverfahren verkleinert. Diese sind nur mehr bei Großprojekten wie Autobahnbauten, Kraftwerken sowie Deponien vorgesehen.

e. Wirtschaftsmidiation

Ein weiterer Sektor der Mediation ist die Wirtschaft, bei dem Erfolg das optimale Haushalten mit vorhandenen Ressourcen beschreibt. Konflikte in der Wirtschafts- und Arbeitswelt kosten nicht nur Zeit und Geld, sie kosten die Konfliktparteien auch eine Menge an persönlichen Ressourcen und sie gewinnen in Österreich immer mehr an Bedeutung.

Mediation ermöglicht es, mit diesen Ressourcen sorgfältig umzugehen. Häufig finden sich in Verträgen Mediationsklauseln, in denen die Vertragsparteien vereinbaren, im Konfliktfall, vor Beschreitung des Gerichtsweges, in einem Mediationsverfahren einvernehmlich eine Lösung zu suchen.

Gerade in der Wirtschaft gibt es eine Vielzahl von Konfliktquellen, die Vermittlungskompetenz erforderlich machen: bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern, auch Mobbing, Rivalität zwischen Abteilungen, strittige Fragen der Arbeitsbestimmung, der Mitarbeiterbeteiligung, beim Stellenabbau sowie in der Tarifaueinandersetzung. Ebenso sind betriebliche Umstrukturierungen und Firmenübernahmen bzw. –zusammenlegungen sowie Nachfolgerfragen bei Familienunternehmen oftmals mit Konflikten behaftet. Neben dem großen Bereich der Vertrags-, Lizenz- und Haftungsstreitigkeiten, zu denen Fragen der Urheberrechte, des Schadensersatz und der Produkthaftung gehören, gibt es auch in den Außenbeziehungen von Unternehmen Reibungspunkte, die entsprechende Aufmerksamkeit binden. Die Liste der Konfliktquellen ließe sich noch beliebig fortsetzen, was deutlich macht, dass die Anwendungsgebiete für Wirtschaftsmediation in genügender Zahl vorhanden sind.

Ist Mediation aus dem amerikanischen Wirtschaftsleben schon lange nicht mehr wegzudenken, beginnt sie in Europa erst langsam Fuß zu fassen. Die wachsende Nachfrage nach professionellem Konfliktmanagement führte schließlich in den Jahren 1996/97 in Österreich zur „Arbeitsgemeinschaft Wirtschaftsmediation“.

7. Resümee

Für den Einsatz von Mediation in den verschiedenen Teilbereichen des Lebens gibt es eine Reihe guter Gründe: Zunächst sind einmal die finanziellen, emotionalen und sozialen Kosten von ungelösten Konflikten sehr hoch. Beispielsweise trifft dies sowohl bei Auseinandersetzung zwischen Unternehmen wie auch bei Konflikten innerhalb eines Unternehmens zu. Daneben führt eine erfolgreich Mediation zu Lösungen, mit denen alle Seiten einverstanden sind, die von allen Beteiligten als fair, vernünftig und akzeptabel empfunden werden. Solche Lösungen sind stabiler, dauerhafter und tragfähiger als gerichtliche Entscheidungen. Dies ist vor allem dann von großem Vorteil, wenn die Konfliktpartner weiterhin zusammenarbeiten müssen, wie zum Beispiel in der Familienmediation.

Diese Art der Konfliktregelung vermeidet zudem die jahrelange juristische Auseinandersetzung und die damit verbundenen Kosten für Gutachten oder für die Beweiserhebung, die ein Gerichtsverfahren mit sich bringt. Daneben bindet ein Rechtsstreit in jedem Unternehmen, in jeder Familie viel Zeit und Energie. Kommt es schließlich doch zu einer richterlichen Entscheidung, ist diese unvorhersehbar, während bei einer mediativen Konfliktregelung die Parteien selbst bestimmen, wie die Vereinbarungen aussehen soll. Damit wird auch das Risiko zu unterliegen ausgeschlossen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Mediation sofort einsetzbar, unbürokratisch, schnell und effizient ist. Wenn die Beteiligten die auftretenden Konflikte als solches erkennen und benennen können und in der Folge auch gewillt sind, diese konstruktiv zu lösen, bietet sich Mediation als berechenbares, nerven- und ressourcenschonendes Verfahren der Konfliktbewältigung an. Es ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Konfliktlösungsmechanismen nicht mehr greifen und Gefahr droht, die Kontrolle über die Entwicklung zu verlieren.

Mediation und die Anwendung mediativer Techniken ist somit keine Modeerscheinung. Sie ist eine Chance der Neuorientierung in der Haltung Konflikten gegenüber. Somit lohnt sich die Auseinandersetzung mit diesem Modell nicht nur persönlich sondern auch wirtschaftlich.

8. Quellen

- www.netzwerk-mediation.at
- www.bmwa.gv.at
- www.gwm.or.at
- www.infopoint-mediation.at
- www.wirtschaftsmediation.at
- www.mediatorenlist.justiz.gv.at
- www.partizipation.at
- www.ris.bka.gv.at
- www.mastermediation.com
- www.bildungsmanagement.at
- www.kfunigraz.ac.at
- www.oebm.at
- www.interkulturlotsen.at