

Der Meistermediator

.comeon series



Herausgegeben von Dr. Stefan Amin Talab

Der Meistermediator

Lehrbuch



Verlag

.comeon Bücherreihe

Copyright © 2011 Dr. Stefan Amin Talab

.comeon Bücherreihe

Millennium City, Wehlistraße 55/4, 1200 Wien, Österreich

Verlagsnummer: 3-9502269

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten.

Lektorat: Anna Talab

Zeichnungen: Anna Talab

ISBN 978-3-9502269-2-8

www.masterbooks.at

INHALTSÜBERBLICK

Vorwort

KAPITEL 1: GRUNDZÜGE DER MEDIATION

Dr. Amin Talab 15

KAPITEL 2: KONFLIKTANALYSE

Dr. Amin Talab 38

KAPITEL 3: DAS MEDIATIONSVERFAHREN

Mag. Walter Hackl..... 61

KAPITEL 4: HALTUNG UND SETTINGS

Christine Polehnia, M.A. 86

KAPITEL 5: KOMMUNIKATIONSTECHNIKEN UND -MODELLE

Brigitte Slepicka, M.A. 111

KAPITEL 6: RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Mag. Martina Pruckner 132

KAPITEL 7: PERSÖNLICHKEIT DES MEDIATORS

Mag. Rikki Polreich 158

KAPITEL 8: ÖKONOMISCHE ASPEKTE

Brigitte Slepicka, M.A. 181

KAPITEL 9: PRAXISBEISPIELE 201

LITERATUR UND HINWEISE 213

INDEX 217

DIE AUTOREN 219

INHALTSVEREICHNIS

BENUTZERHINWEISE	XII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	13
VORWORT: ÜBER DIESES LEHRBUCH	14
KAPITEL 1: GRUNDZÜGE DER MEDIATION	15
DIE WUNDERBARE WELT DER MEDIATION	15
<i>Der Begriff „Mediation“</i>	16
<i>Grundgedanken und Leitbilder</i>	17
<i>Geschichte der Mediation</i>	19
<i>Ausbildung</i>	23
<i>Einsatzmöglichkeiten</i>	24
DAS WESENTLICHE AUF EINEN BLICK	26
<i>Grundprinzipien</i>	26
<i>Voraussetzungen</i>	27
<i>Funktion und Aufgaben des Mediators</i>	28
<i>Die Struktur des Mediationsprozesses</i>	30
KONFLIKTLÖSUNGSMECHANISMEN IM VERGLEICH	31
<i>Gerichtsverfahren</i>	31
<i>Alternative Konfliktlösungsverfahren</i>	32
<i>Integrierte Mediation</i>	33
<i>Schiedsverfahren (Arbitration)</i>	33
<i>Collaborative Law</i>	34
<i>Med-Arb/Arb-Med</i>	34
KAPITEL 2: KONFLIKTANALYSE	38
KONFLIKTVERSTÄNDNIS	38
DER KONFLIKTBEGRIFF	39
KONFLIKTURSACHEN	39
<i>Exkurs: Konfliktursache Revierverhalten</i>	41
KONFLIKTARTEN	43
<i>Zielkonflikte</i>	43
<i>Rollenkonflikte</i>	44
<i>Wahrnehmungskonflikte</i>	45
<i>Beurteilungskonflikte</i>	46
<i>Beziehungskonflikte</i>	46
<i>Verteilungskonflikte</i>	46
KONFLIKTKOSTEN	47

KONFLIKTVERLAUF.....	48
KONFLIKTEMPFINDEN UND -VERHALTEN	49
<i>Flucht & Vermeidung: Die minus/minus-Strategie</i>	51
<i>Kampf & Durchsetzung: Die plus/minus-Strategie</i>	53
<i>Nachgeben: Die minus/plus-Strategie</i>	55
<i>Delegation</i>	56
<i>Kompromiss: Die plus/plus und minus/minus-Strategie</i>	57
<i>Konsens: Die plus/plus-Strategie</i>	58
KAPITEL 3: DAS MEDIATIONSVERFAHREN.....	61
PHASE 1: AUFTRAGSKLÄRUNG	62
<i>Von Phase 1 zu Phase 2</i>	65
PHASE 2: THEMENSAMMLUNG	66
<i>Von Phase 2 zu Phase 3</i>	69
PHASE 3: POSITIONEN UND INTERESSEN	70
<i>Von Phase 3 zu Phase 4</i>	74
PHASE 4: LÖSUNGSOPTIONEN SAMMELN UND BEWERTEN	74
<i>Von Phase 4 zu Phase 5</i>	76
PHASE 5: ABSCHLUSSVEREINBARUNG.....	76
VERGLEICH ZU 6 MODERATIONSPHASEN.....	78
VERGLEICH ZU 4 VERHANDLUNGSPHASEN	80
MEDIATIONS- UND GERICHTSVERFAHREN IM VERGLEICH	82
BESONDERHEITEN IM INTEGRIERTEN KONTEXT	84
KAPITEL 4: HALTUNG UND SETTINGS	86
ALLPARTEILICHKEIT ALS HALTUNG.....	87
<i>Unabhängigkeit</i>	87
<i>Unparteilichkeit</i>	88
<i>Neutralität</i>	89
<i>Allparteilichkeit</i>	90
GESTALTUNG UND SETTINGS	91
<i>Einzelsetting</i>	91
<i>In Gruppen und Großgruppen</i>	91
<i>Einzel-, Co- und Teammediation</i>	93
<i>Charakteristika der Mediation mit Mediatorenteams</i>	94
<i>Vorteile und Gefahren</i>	94
ANFORDERUNGEN BEI FAMILIEN-, WIRTSCHAFTS- UND INTERKULTURELLEN MEDIATIONEN.....	96
<i>Familienmediationen</i>	96

<i>Wirtschaftsmediationen</i>	97
<i>Mediationen mit interkulturellem Hintergrund</i>	99
BESONDERE SETTINGS/INTERVENTIONEN	100
<i>Briefträger</i>	101
<i>Tandem</i>	101
<i>Das Tandem zu zweit</i>	103
<i>Das gemischte Doppel</i>	103
<i>Reflecting Team</i>	105
<i>Als-Ob Realität</i>	106
<i>Staffelrad</i>	107
INTEGRIERTE MEDIATION: VERGLEICH MEDIATION/BERATUNG.....	109
KAPITEL 5: KOMMUNIKATIONSTECHNIKEN UND -MODELLE	111
KOMMUNIKATIONSTECHNIKEN	111
<i>Das Sender-Empfänger-Modell</i>	112
<i>Das Eisbergmodell</i>	112
<i>Das 4-Ohren Modell</i>	114
<i>Gewaltfreie Kommunikation</i>	117
<i>Die Metaphernbrücke</i>	118
GRUNDLAGEN DER KOMMUNIKATION	119
FRAGETECHNIKEN	122
<i>Offene Fragen</i>	122
<i>Fragen nach der Rechtfertigung</i>	123
<i>Geschlossene Fragen</i>	123
<i>Entscheidungsfragen</i>	124
<i>Suggestivfragen</i>	124
<i>Rhetorische Fragen</i>	125
<i>Reporter Fragen</i>	125
<i>Direkte Fragen</i>	126
<i>Zirkuläre Fragen</i>	126
<i>Systemische Fragen</i>	127
<i>Checkliste Fragetechniken</i>	128
METHODEN ZUR THEMENSAMMELUNG UND -REIHUNG	130
KAPITEL 6: RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN	132
RECHT DER MEDIATION – RECHT IN DER MEDIATION	132
DER MEDIATIONSVERTRAG	133
<i>Der Vertragsgegenstand</i>	135
<i>Die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien</i>	136

<i>Die Rechte und Pflichten des Mediators</i>	136
<i>Das Verhältnis der Medianden zueinander</i>	137
<i>Das Verhältnis der Medianden zum Mediator</i>	138
DIE HAFTUNG DES MEDIATORS.....	138
DIE ROLLE VON VERTRETERN IN DER MEDIATION	140
<i>Die (rechtsanwaltliche) Vertretung der Medianden</i>	140
<i>Besonderheiten in der „Lehrlingsmediation“</i>	140
<i>Die Vertretung des Mediators</i>	141
DIE VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT DES MEDIATORS.....	141
<i>Prozessuale Absicherung der Verschwiegenheit</i>	141
DIE FRISTENHEMMUNG.....	142
WEITERE VERFAHRENSRECHTLICHE BERÜCKSICHTIGUNGEN	144
AUSKUNFT UND BERATUNG	144
DIE BEENDIGUNG DER MEDIATION	145
<i>Das umfassende Beendigungsrecht der Parteien</i>	145
<i>Die Beendigung der Mediation durch den Mediator</i>	146
<i>Die Mediationsvereinbarung</i>	146
<i>Die Vollstreckbarkeit der Mediationsvereinbarung</i>	147
DER BERUF DES MEDIATORS	148
<i>Der eingetragene Mediator</i>	148
<i>Der Mediator mit Gewerbeberechtigung</i>	149
<i>Steuer- und Versicherungspflicht</i>	150
<i>Eintragung als Co-Mediatorenteam für Mediation in familienrechtlichen Konfliktfällen</i>	151
<i>Berufshaftpflichtversicherung</i>	151
GESETZLICH VORGESEHENE MEDIATIONEN	152
<i>Geförderte Mediation in familienrechtlichen Konflikten</i>	152
<i>Mediation in der Umweltverträglichkeitsprüfung</i>	152
<i>Mediation im Nachbarschaftsrecht</i>	153
<i>Mediation bei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung</i>	155
<i>Mediation bei vorzeitiger Auflösung eines Lehrverhältnisses</i>	155
KAPITEL 7: PERSÖNLICHKEIT DES MEDIATORS	158
PERSÖNLICHKEITSTHEORIEN UND -STRUKTUREN	159
TIEFENPSYCHOLOGISCHE MODELLE.....	159
<i>Sigmund Freud</i>	159
<i>Alfred Adler</i>	160
<i>Carl Gustav Jung</i>	160
<i>Viktor Frankl</i>	161

<i>Friedrich Perls und Laura Perls</i>	161
<i>Carl Rogers</i>	161
<i>Eric Berne</i>	162
PERSÖNLICHKEIT DES MEDIATORS ALS TEIL DES HAUSES DER VERHANDLUNG	165
NLP ALS PERSÖNLICHKEITSMODELL	168
GRUNDLAGEN DER GRUPPENPSYCHOLOGIE	174
<i>Allgemeine Definitionen</i>	174
<i>Grundlegende Prinzipien</i>	175
<i>Selbstbild/Fremdbild</i>	175
<i>Johari-Fenster</i>	176
<i>Gruppendynamische Rollen</i>	177
PSYCHOSOZIALE INTERVENTIONSFORMEN	178
KAPITEL 8: ÖKONOMISCHE ASPEKTE	181
DEFINITION UND GRUNDLEGENDE ÜBERLEGUNGEN	181
ÖKONOMISCHE ZUSAMMENHÄNGE IN DER MEDIATION	183
<i>Mediation am freien Markt</i>	184
<i>Synergieeffekt Integrierte Mediation</i>	185
ÖKONOMISCHE ASPEKTE IM MEDIATIONSABLAUF	188
<i>Wie bekannt ist die „Leistung Mediation“?</i>	189
<i>Was kostet ein Mediationsverfahren?</i>	192
<i>Vorteile der Mediation</i>	194
MARKETING FÜR MEDIATOREN	195
<i>Wie Medianden „ihren“ Mediator finden?</i>	196
<i>Drei Wirkungskriterien</i>	197
KAPITEL 9: PRAXISBEISPIELE	201
FALL 1: PARTNERSCHAFTSMEDIATION „WIR VERSTEHEN UNS NICHT MEHR!“	201
FALL 2: POLITISCHE MEDIATION - BEISPIEL OST-TIMOR	205
FALL 3: INTERVENTION „DER BRIEFTRÄGER“	210
LITERATUR UND HINWEISE	213
INDEX	217
DIE AUTOREN	219

Benutzerhinweise

Dieses vor Ihnen liegende Buch der .comeon Meisterserie www.masterbooks.at wartet darauf von Ihnen *benützt* zu werden. Es soll Ihnen helfen, Konflikte für sich und andere besser zu verstehen und als Mediator aber auch in eigener Sache zufriedenstellender und effektiver lösen zu können.

Dieses Lehrbuch hilft, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, was Mediation bedeutet, wie dieses Konfliktlösungsverfahren aufgebaut ist, mit welchen Kommunikationsmodellen gearbeitet wird und welche ökonomisch-rechtlichen Aspekte und Rahmenbedingungen zu beachten sind.

Um unsere humanistische Philosophie und den lustvollen Aspekt des Lernens zu betonen, stellen wir Ihnen einige Mediatoren an die Seite, die Sie durch dieses Buch begleiten werden:

Der *Meister Mediator* gibt
Tipps und Tricks:



Der *mutige Mediator* fordert
zum Ausprobieren auf:



Der *verwirrte Mediator* zeigt
(typische) Fehler auf:



Der *forschende Mediator* erläu-
tert Theorie & Hintergründe:



Wir freuen uns über Rückmeldungen an office@comeon.at

Abkürzungsverzeichnis

ASoK	Arbeits- und SozialrechtsKartei
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs	Absatz
AußStrG	Außerstreitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BM	Bundesminister(ium)
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
EGVG	Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz 1967
GewO	Gewerbeordnung
GTG	Gentechnikgesetz
Hg	Herausgeber
idF	in der Fassung
iVm	in Verbindung mit
IDR	Journal of international dispute resolution
lit	litera
NO	Notariatsordnung
RAO	Rechtsanwaltsordnung
RL	Richtlinie(n)
StPO	Strafprozessordnung
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
UVP-G	Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetz
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
ZAS	Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
ZivMediat-AV	Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung
ZivMediatG	Zivilrechts-Mediations-Gesetz
ZPO	Zivilprozessordnung

Vorwort: Über dieses Lehrbuch

Das Thema Mediation ist modern und in aller Munde. Sowohl die rasante gesetzliche als auch die gesellschaftliche Entwicklung in Europa begünstigen diese steigende Bedeutung. Ebenso steigt das Interesse der Allgemeinheit, wie wir auch an den Anmeldezahlen unseres Mediationslehrgangs erkennen können.

Dieses Buch ist für alle gedacht, die diesen alternativen Konfliktlösungsmechanismus besser verstehen wollen: Es bietet einen Überblick über Grundlagen, Mediationsschritte und -methoden. Wir möchten ein Basiswerk zur Verfügung stellen, das Sie bei der Mediationsausbildung unterstützt und/oder Ihnen dabei hilft, die nützlichen Elemente und Methoden der Mediation in Ihrem Arbeitsbereich in der Form der integrierten Mediation einzusetzen.

Wir beleuchten aus unterschiedlichen Blickwinkeln¹, was unter dem Begriff Mediation verstanden wird und zeigen Ihnen, worauf Sie achten und wie Sie vorgehen sollten, wenn Sie aufgefordert sind, einen Konflikt zu mediieren. Haltung, Einstellung und Elemente der Mediation sind aber viel mehr als nur eine Methode. Viele Teilnehmer² berichten uns, dass das dahinterstehende Weltbild eine positive Veränderung in ihrem Leben hervorgerufen hat. Ich hoffe, unser Buch trägt dazu bei und lässt Sie Konflikte als Chance sehen.

Willkommen in der Welt der Mediation!



Dr. Stefan Amin Talab (Hrg.)

¹ Jeder Autor bringt in seinem Beitrag sein eigenes Mediationsverständnis zum Ausdruck. Dieses deckt sich nicht notwendigerweise untereinander oder mit dem Verständnis des Herausgebers.

² Die Mediationsarbeit ist grundsätzlich vom Geschlecht unabhängig. Der leichten Lesbarkeit halber wurde die Universalform gewählt, wobei wir selbstredend alle Menschen einschließen.

KAPITEL 1: GRUNDZÜGE DER MEDIATION

Die wunderbare Welt der Mediation

Die Mediation ist eine Methode der außergerichtlichen Konfliktlösung und zählt zu den alternativen Konfliktlösungsverfahren (ADR). Sie hat zum Ziel, durch die Unterstützung einer außenstehenden Person, des Mediators, eine für alle Konfliktparteien akzeptable, tragbare Lösung herbeizuführen. Dazu bedient sie sich eines strukturierten Verfahrens und bestimmter Kommunikations- und Frage-techniken. Sie erfordert ein grundlegendes Verständnis von Konflikten und Lösungsmechanismen und eine vertrauliche, ergebnisoffene Grundhaltung.

Es ist diese Haltung und die Grundgedanken und Prinzipien der Mediation, welche sie so wunderbar machen. Mediation ist mehr als nur ein Beruf oder hilfreiche Techniken. Es ist eine Einstellung, eine Lebensart, ein Umgang mit sich selbst und anderen.

Der Begriff „Mediation“



Der Begriff *Mediation* wird vielseitig und teilweise mit unterschiedlicher Bedeutung eingesetzt. Ursprünglich heißt mediieren vom lateinischen *medere* „heilen“. Heil liegt in der (ge)rechten Mitte, lat. „Medium“ und ist mit dem Begriff „moderatio/moderare“, dem „mäßigen“, „in Schranken weisen“, „lenken“, „steuern“ des Moderators verwandt.

Durch den Mediator findet eine Moderation ohne Beratung statt. Erfolgreich ist sie, wenn eine einvernehmliche Lösung entwickelt und vereinbart wird.

Das Zivilrechtsmediationsgesetz definiert Mediation in Österreich in § 1 Abs. 1 als:



„eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen“.

Mediation tritt aber auch unter anderem Namen auf. So definiert die UNCITRAL³ „conciliation“ als Prozess, welcher:

„Conciliation, Mediation oder ähnlich benannt, bei welchem die Parteien eine oder mehrere dritte Personen („Conciliator“) damit beauftragen, ihnen bei dem Versuch einer gütlichen Beilegung ihres aus einem vertraglichen oder aus einem Rechtsverhältnis entstandenen oder betreffenden Konfliktes zu unterstützen. Der Conciliator selbst kann keine Lösungsentscheidung treffen.“

³ United Nations Commission on International Trade Law im Model Law on International Commercial Conciliation (2002), Übersetzung d.A.

Grundgedanken und Leitbilder

Der Mediator nimmt schon von seiner gesetzlich geregelten Aufgabenstellung her weitgehend die Aufgaben eines Moderators wahr.

Geht es aber in der Moderation vornehmlich darum, Konflikte gar nicht erst aufkommen zu lassen oder möglichst auszuklammern, so ist es die Aufgabe der Mediation, einen unmittelbar anstehenden bzw. bereits ausgebrochenen Konflikt zu lösen.

Sowohl von der Stellung als auch den Aufgaben des Mediators und des Moderators her sind die Gemeinsamkeiten besonders auffallend. So sind beide neutral und als Prozessexperten und Katalysatoren berufen. Beide können inhaltlich nicht entscheiden oder bestimmen. Beiden gleich sind – mehr oder weniger – freiwillige und selbstverantwortliche Teilnehmer.

Der Mediator ist „Katalysator für den Verhandlungsprozess“, denn das einzigartige an der Mediation ist die Tatsache, dass die am Konflikt beteiligten Personen (Medianden) Lösungsmöglichkeiten und -vorschläge als eigenständige Verhandlungspartner entwickeln und sich sämtliche Entscheidungen vorbehalten.

Diese Stärke der Mediation ist gleichzeitig auch ihre Schwäche. Es ist für Streitparteien oft angenehmer und leichter, einen Dritten mit der Entscheidung zu beauftragen als mühsam selbst einen Lösungsweg zu suchen. Je hierarchischer familiäre und gesellschaftliche Strukturen sind, desto ungewöhnlicher und schwieriger ist es für Menschen, selbstverantwortlich auf gleicher Augenhöhe eine Lösung zu entwickeln. Es ist nicht verwunderlich, dass die ersten bekannten Überlieferungen von Mediationen aus dem antiken demokratischen Griechenland stammen.

Insofern hängt der Rückgriff auf die Mediation und ihre Beliebtheit eng mit dem gesellschaftlichen Verständnis des Zusam-

menlebens zusammen. Der Humanismus, bis hin zu der von den Vereinten Nationen 1948 verabschiedeten „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ und der 1950 unterzeichneten Europäischen Menschenrechtskonvention prägen daher diese Konfliktlösungsform. Umgekehrt trägt die Mediation stark zum Verständnis der (staatlichen) Konfliktlösungsverfahren als Dienstleistungsangebot, das durch Steuern finanziert wird, bei.

In diesem Zusammenhang soll auch erwähnt werden, dass es unterschiedliche Mediationsansätze gibt.⁴ Der grundlegende, auf einem Prozess basierende Ansatz des Informationsaustausches mit Optionsfindung wird oft *facilitative Mediation* genannt.

Die *transformative Mediation* fokussiert auf die sozial-kommunikative Grundlage der Beziehung der Konfliktparteien. Die Konfliktlösung wird dabei in einem engen Zusammenhang mit dem Kommunikationsmuster der Parteien gesehen. Durch „Empowerment“ (Ermächtigung) und „Recognition“ (Anerkennung) wird während der Mediation die Kommunikation so verändert, dass dadurch der Konflikt behoben werden kann.⁵

Bei der *evaluativen Mediation* nimmt der Mediator eine einschätzende Rolle ein und evaluiert die Stärken und Schwächen der jeweiligen Positionen. Dieser Ansatz wird manchmal auch „top-down“ genannt und setzt Sachkenntnis des Mediators voraus.

⁴ Hans BOSERUP, Mediation

⁵ Siehe auch Robert A. BARUCH BUSH und Joseph P. FOLGER



Geschichte der Mediation

Als Konfliktlösungsverfahren ist die Mediation schon viele Jahrtausende bekannt. Die Grundprinzipien und -ideen wurden in verschiedenen Kulturkreisen entwickelt und eingesetzt, wobei die gesellschaftliche und politische Struktur ausschlaggebend für ihre Entwicklung waren. So ist uns der Einsatz der Mediation aus dem alten Griechenland, Ägypten, China,⁶ Mazedonien, Jordanien, Spanien und von etlichen afrikanischen und lateinamerikanischen Völkern überliefert. Anhand ihrer Geschichte können die wesentlichen Abgrenzungslinien, Voraussetzungen und Einsatzmöglichkeiten dieser Methode ersehen und nachvollzogen werden.

Solon

Die „Vermittlung“ war schon durch diese Art der Konfliktlösung bei Uneinigkeiten innerhalb und zwischen griechischen Stadtstaaten bekannt. Einer der ersten ausdrücklichen „Vermittler“ in Europa war der attische Grieche Solon, welcher ca. 640-561 v. Chr. als Archont (Regierungspräsident) der athenischen Polis vorstand und damit gleichzeitig Gesetzgeber war.

Der Konfliktfall war durchaus ein politisch-öffentlicher: Zwischen der Minderheit der Aristokraten und der ärmeren Mehrheit sollte eine Entschuldung und damit zusammenhängend eine neue Gesetzeslage ausgehandelt werden. Gemeinsam von beiden wurde Solon als Vermittler und Regierender für ein Amtsjahr gewählt.⁷ Auffallend ist die Mehrfachfunktion Solons als Regent, Ge-

⁶ In China ist die Mediation bis heute ein wichtiger Teil der Konfliktlösung. Die konfuzianischen Grundsätze üben hier großen Einfluss aus, wobei das Mediationsverständnis durchaus vom europäischen und U.S. Ansatz abweicht.

⁷Siehe Joseph DUSS-VON WERDT *homo mediator*, S24. Bei der Überlieferung müssen wir uns auf indirekte Quellen, v.a. Aristoteles (384-322 v.Chr.) verlassen. Er schreibt in *Vom Staat der Athener*

setzgeber und Vermittler. Damit ist auch die Eigenverantwortung und Freiwilligkeit der Parteien eingeschränkt bzw. fraglich. So kann Solon als erster *integrierter Mediator* gesehen werden. Bemerkenswert ist auch, dass die Mediation in einer Zeit entsteht, in der die Demokratie ansatzweise heranwächst.

Alvise Contarini

Ein Meilenstein für die Mediation war ihr Einsatz bei der Beendigung des 30-jährigen Krieges 1648. Die Methode war für die Situation wie geschaffen: In Glaubens- und Religionsfragen ist ein Rückgriff auf *die* objektive Wahrheit schlicht unmöglich, beansprucht ja gerade jede Religion ebendiese bedingungslos für sich. Die Entscheidung der Frage durch Gewalt schien nach unzähligen Leiden schlussendlich aussichtslos. Wiederum handelt es sich um eine öffentlich-politische Streitlage, die den Einsatz eines Diplomaten als Mediator erfordert. Als Venezianer hatte der berufene Contarini⁸ schon von seinem Hintergrund her eine unparteiliche Stellung, da Venedig geographisch nicht involviert und von seiner Motivation als Handelsstadt an einer allseitigen Lösung interessiert war, zumal potentielle Gefahr von türkischer Seite gegeben war. Er war als Diplomat im Auslandseinsatz mediationserprobt, hatte schon zwischen Frankreich und England, in Konstantinopel und den Niederlanden mediiert und musste nun als Pendelmediator hin und her reisen.

Obwohl er inhaltlich involviert war und sogar seinerseits Vorschläge machte, war doch die Freiwilligkeit und Eigenverantwortung der Parteien sowie die Vertraulichkeit und Neutralität des Me-



„Der Streit war heftig, und lange Zeit haderten sie miteinander. Endlich wählten sie gemeinsam Solon zum Vermittler und Archont und übertrugen ihm den Staat.“

⁸ Im Gegensatz zu Fabio CHIGI, späterer Papst Alexander VII., welcher als päpstlicher Gesandter ebenfalls einen Beitrag als Mediator bei den Friedensgesprächen leistete, doch schließlich gegen die unterfertigte Endversion des Friedensvertrags protestierte.

diators gegeben. Daher zählt Contarini zu den ersten modernen Mediatoren.

Johan Friedrich Wilhelm Neumann in Wien

Im 17. und 18. Jahrhundert beschäftigen sich mehrere Leute auch theoretisch mit der Mediation und ihrem Einsatz in der Politik.

So zählt 1676 Wilhelm Neumann in seiner Doktorarbeit *De mediatoris officio, eiusque requisitis* (Über die Aufgabe des Mediators und ihre Erfordernisse)⁹ die Aufgaben eines Mediators auf: Neutralität, persönliches Desinteresse, grundsätzliche Kommunikationstechniken wie Fragen, Ermahnen und Bitten, aber ohne Druck auszuüben.

Ernst Friedrich Meurer in Jena

Etwa zur gleichen Zeit wird in Jena die Doktorarbeit „Mediator“ vorgelegt. Der Zeit gerecht werden theologische Fragen, etwa die Mittlerschaft von Moses und Jesus, untersucht. Die Mediatorenrolle wird hier auch von der eines Schiedsrichters (arbiter) unterschieden und die Rolle des Mediators als unparteilicher, unbestechlicher, möglichst religiöser und mit einem ausgeprägten Gleichheitssinn ausgestatteter Mensch ausgearbeitet.¹⁰

Christian Wolff

Im 18. Jahrhundert kommt es in Deutschland mit der Aufklärung zur Auseinandersetzung mit dem Natur- und Völkerrecht. Der Naturrechtler und Philosoph Wolff befasst sich dabei sehr genau mit Mediation, definiert den Mediator als „eine Person, welche sich bemüht, den Streit zwischen anderen beizulegen, ob sie gleich nicht das Recht dazu hat.“ Seine Definition des Mediators und Abgrenzung vom Schlich-

⁹ ibid S52

¹⁰ ibid S60

ter (arbitrator) und Schiedsrichter (arbiter) ist weitgehend mit unseren heutigen Überlegungen übereinstimmend.

Jüngste Entwicklung

In Europa wurde die Mediation in moderner Zeit durch das humanistische Menschenbild, die Globalisierung und dadurch entstehende konkurrierende Rechtssysteme und dem Wunsch, die staatlichen Gerichte zu entlasten, geprägt. In den U.S.A. macht die Mediation eine stetige Karriere seit der Schaffung des „Federal Mediation and Conciliation Service“ 1947¹¹ bei Gewerkschaftskonflikten und der Einrichtung einer Mediationsstelle für Miet-, Nachbarschafts-, Arbeits-, und Vertragskonflikte bei der Anwaltsvereinigung von Los Angeles im Jahre 1978.¹²



Das in Österreich bereits 2004 in Kraft getretene ZivRMediatG wurde positiv aufgenommen und war europaweit vorbildlich. Die im Jahre 2008 in Kraft getretene Richtlinie der EU¹³ legt fest, wie Schieds- und Gerichtsverfahren in einem Mitgliedstaat angepasst werden, die im Anschluss an eine Mediation stattfinden und verankert das Beweisverwertungsverbot für Gerichtsverfahren und Schiedsverfahren.

¹¹ Labor-Management Relations Act (Taft-Hartley Act). Die genannte unabhängige Behörde wurde mit dem Auftrag geschaffen: „preventing or minimizing the impact of labor-management disputes on the free flow of commerce by providing mediation, conciliation and voluntary arbitration“, siehe <http://www.fmcs.gov>

¹² Siehe auch L. A. County Bar Association Neighborhood Justice Center: <http://www.lacba.org/>

¹³ RL 2008/52/EG

Ausbildung

In fast allen Ländern der Welt ist die Mediation grundsätzlich von jedermann auch ohne Befähigungsnachweis ausübbar. In den letzten Jahren kann jedoch sowohl von der Seite des Gesetzgebers als auch des Marktes von einer Professionalisierung des Berufsbildes insofern gesprochen werden, als Ausbildungen, Fortbildungen, Eintragungsbestimmungen, Diplome und Kongresse für Mediation entstanden sind bzw. zugenommen haben.

Aber kann man Mediation überhaupt erlernen?

Der österreichische Gesetzgeber geht jedenfalls davon aus, hat er doch in einer eigenen Ausbildungsverordnung¹⁴ die Inhalte und Ausbildungseinheiten geregelt und eine beim BMfJ zu führende Liste vorgesehen, in welche ausgebildete Mediatoren eingetragen werden.¹⁵ Ebendort können auch alle zugelassenen Ausbildungseinrichtungen durchstöbert werden, womit Interessenten das Suchen eines passenden Instituts erleichtert wird.

Aus der Erfahrung der von uns durchgeführten Lehrgänge¹⁶ lässt sich folgendes Resümee ziehen: Während die Techniken, Geschichte und Prinzipien gelehrt und geübt werden können, ist die Haltung des Mediators untrennbar mit seiner Persönlichkeit verbunden. Respekt, Wertschätzung, Achtung oder Interesse werden subjektiv unterschiedlich verstanden und ausgedrückt. Auch Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Zurückhaltung, wertschätzende Ansprache, Einhaltung von vereinbarten Regelungen sind längst auch für angehende Mediatoren nicht selbstverständlich und sollten thematisiert werden.



¹⁴ Basierend auf § 29(1) ZivMediatG v. 6.6.2003

¹⁵ <http://www.mediatorenliste.justiz.gv.at/>

¹⁶ Als Lehrgangsführer zeichne ich mich für die Ausbildungslehrgänge des Bildungsforums Österreich verantwortlich. Alle Autoren dieses Lehrbuchs sind ebenfalls lehrend mittätig.



Gerade deshalb ist eine Mediationsausbildung, richtig verstanden, nicht zuletzt auch eine Investition in die eigene Persönlichkeitsentwicklung. Voraussetzung dafür ist allerdings eine – manchmal durchaus auch schmerzliche – Auseinandersetzung mit liebgewonnenen Sichtweisen und dem Selbstbild.

Das Zertifikat oder der Listeneintrag ist jedenfalls ein Garant dafür, dass sich Mediatoren mit Techniken, Einstellungen oder Konfliktarten beschäftigt haben.

Einsatzmöglichkeiten

Die Mediation als Konfliktlösungsmethode ist bereits in vielen Bereichen des privaten und beruflichen Lebens im Einsatz, von der Scheidungsmediation über Mediationen im Lehrlings- oder Bauwesen bis zur Regelung von Umwelt- und Nachbarschaftskonflikten allgemeiner Art. Die in der „reinen“ Praxis häufigsten Einsatzgebiete sind:

Partnerstreitigkeiten und Scheidungen

Gerade wenn eine Vereinbarung auch ein gewisses Maß an zukünftiger Beziehung, etwa bei gemeinsamen Kindern, regeln soll, ist es sinnvoll, eine tragbare gemeinsame Lösung zu suchen.

Konflikte an Schulen

Sowohl für Kinder untereinander kann es hilfreich sein, Lösungen mit Unterstützung durch einen Mediator zu finden, als auch für Lehrer und Schulleitung, Konflikte untereinander klar zu regeln.

Konflikte in Betrieben und Organisationen

Durch Hierarchieverhalten und Revierverteidigung kommt es auch in Organisationen zu Konflikten. Externe Hilfe kann interne Bindungen, Abhängigkeit und Betriebsblindheit neutralisieren.

Gesetzlich verpflichtende Mediation

In etlichen Bereichen, wie z.B. der Lehrlingskündigung, Umweltangelegenheiten oder bei Nachbarschaftsstreitigkeiten ist die Mediation verpflichtend vorgesehen.¹⁷

Die Mediation wird aber auch bei Streitigkeiten zwischen Organisationen, im internationalen Bereich oder in der Politik regelmäßig eingesetzt.

Besonders nützlich und zukunftsweisend ist die integrierte *Mediation*. Dabei setzen unterschiedlichste Berufe einzelne Mediationsbausteine und -techniken bei Konflikten ein, ohne dass formal ein Mediationsprozess durchlaufen werden muss. Die Einsatzmöglichkeiten der Instrumente und Methoden im Sinne der integrierten Mediation sind dabei beinahe unendlich vielfältig. Diese können z.B. in der Wirtschaft von Vorgesetzten, Ombudsmännern, Betriebsräten oder in Schulen von Direktoren, Lehrern oder Elternvertretern bis hin zu Hausverwaltern, Facility Managern oder Hausmeistern reichen. So könnte auch ein Betriebsrat intern bei Kompetenzstreitigkeiten mediiieren oder ein Vertrauenslehrer sich Konflikten an der Schule annehmen.

¹⁷ Näheres im Kapitel 6 Rechtsgrundlagen der Mediation.

Das Wesentliche auf einen Blick

Wir werden in den folgenden Kapiteln die einzelnen Bereiche der Mediation genau beleuchten. Interessanterweise verlieren viele Studenten dieser Konfliktlösungsvariante während der eineinhalbjährigen Ausbildung, vor lauter Achtsamkeit auf die einzelnen Techniken, den Blick auf das Grundlegende, das eigentliche Wesen der Mediation. Deshalb sei es hier übersichtlich vorangestellt.

Grundprinzipien

Ziel der Mediation ist es, eine für alle involvierten Parteien tragbare Lösung zu finden. Diese wird in einem Vertrag durch die Parteien selbst formuliert. Der Mediator kann keine Garantie für eine Konfliktlösung geben, auch wenn die Erfolgschancen groß sind.

Die Mediation kann nur unter Beachtung gewisser Prinzipien und Spielregeln funktionieren, für deren Einhaltung und Vorleben der Mediator verantwortlich ist. Wir arbeiten in der Mediation daher mit Grundprinzipien, die das Verfahren erleichtern und sich in der Haltung des Mediators widerspiegeln:

- Konflikte sind etwas Natürliches
- Die Parteien sind Experten für ihre Lösungen und wissen daher am besten Bescheid darüber, was gut für sie ist
- Es ist unzweckmäßig nach *einer* objektiven Wahrheit zu suchen. Menschen konstruieren mit den ihnen zur Verfügung stehenden Informationen ihre eigene, sinnstiftende Wahrheit
- Der Mediator arbeitet daran, sich überflüssig zu machen
- Selbst verantwortete Lösungsvereinbarungen sind tragfähiger als von außen aufgezwungene Lösungen.



Auch bei den Mediatoren müssen Voraussetzungen geprüft werden, um einen erfolgsversprechenden Einsatz dieser Konfliktlösungsmethode zu ermöglichen. Dazu zählt etwa der Wille zur Mitarbeit, eine gewisse Offenheit und Ehrlichkeit, sowie der Wunsch, zu einer Konfliktlösung zu kommen.

Voraussetzungen

Der Einsatz einer Mediation bzw. eines Mediators ist nicht *per se* bei jedem Konflikt möglich oder sinnvoll. Besonders problematisch ist die Situation wenn eine der beiden Parteien Angst vor Eigenverantwortung hat, verschiedene Hierarchiestufen im Spiel sind oder eine Partei lügt. In manchen dieser Fälle muss die Mediation abgebrochen werden, da die Voraussetzungen dafür nicht (mehr) gegeben sind. Für den erfolgreichen Einsatz einer klassischen Mediation müssen daher folgende Voraussetzungen geprüft werden.

Grundprinzipien und Voraussetzungen der Mediation:

- Freiwilligkeit
- Interesse an einer Konfliktlösung von allen Beteiligten
- Akzeptanz des Mediators und der Mediation
- Offenheit
- Vertraulichkeit
- Keine extremen Machtunterschiede
- Interesse an einer zukünftigen Beziehung zueinander
- Direkte Kommunikation ist erschwert oder unmöglich
- Bereitschaft zur Mitarbeit
- Vertretung der wesentlich Beteiligten am Konflikt
- Ausreichend Zeit und Raum für die Durchführung





Sind nicht alle Voraussetzungen gegeben, so liegt es am Mediator, die fehlenden Parameter anzusprechen und den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung und Haltung zu hinterfragen.

Ist das nicht möglich, kann er die Durchführung einer *integrierten* Mediation überlegen. So ist etwa die Bereitschaft zur Mitarbeit oder die Freiwilligkeit unter Umständen am Anfang nur eingeschränkt vorhanden. Das bedeutet nicht unbedingt, dass sich diese Lage im Laufe des Verfahrens nicht ändert.¹⁸

Die integrierte Mediation schafft hier auch den Brückenschlag zur Schiedsgerichtsbarkeit. So kann der integrierte Mediator im Bedarfsfall Lösungsmöglichkeiten aus seiner Erfahrung vorstellen und auch ihm vorstellbare Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, solange dieser Vorgang der Einigung hilfreich ist.

Methoden wie Arb-Med oder Med-Arb ermöglichen eine Verknüpfung der Vorteile der unterschiedlichen Varianten.

Funktion und Aufgaben des Mediators



Die Funktion und die Aufgaben des Mediators ergeben sich aus dem Zweck der Mediation und der Vereinbarung mit den Konfliktparteien. Der Zweck ist die Herbeiführung einer tragbaren Lösung des Konflikts, die Vereinbarung von Mal zu Mal unterschiedlich.

Die Lösungsherbeiführung geschieht durch die Schaffung eines angemessenen „Raumes“, den Einsatz von kommunikationsfördernden Methoden, aber auch durch die Vereinbarung und Überprüfung von „Spielregeln“, Grenzsetzung und Verfahrensführung. Die Mediation ist insofern eine besondere Art der Dienstleis-

¹⁸ Ich „übersehe“ in solchen Fällen gelegentlich die momentane Stimmung der Parteien. Freiwilligkeit ist ohnedies ein eher philosophisches Thema. Meiner Erfahrung nach bessert sich die Situation, sobald die Beteiligten Vertrauen zu mir und zum Prozess gefunden haben.