

A&O DER MEDIATION

Alles, was Sie schon immer über Mediation wissen wollten.

Impressum

© 2024 Werner Obermüller, PMM

Herausgeber:in: Werner Obermüller, PMM

Umschlaggestaltung: Werner Obermüller, PMM

Lektorat / Korrektorat: Marlene Deibl PhD

Druck und Vertrieb im Auftrag des Autors/der Autorin: Buchschmiede von Dataform Media GmbH, Wien

www.buchschmiede.at - Folge deinem Buchgefühl!

Besuche uns online



ISBN:

(Paperback) 978-3-99129-048-3

(E-Book) 978-3-99129-013-1



Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und der Autorin/des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Inhaltsverzeichnis

MEINE MOTIVATION	9
VORWORT	11
1. DER URSPRUNG DER MEDIATION	17
2. DEFINITION MEDIATION	21
3. WIDERSTAND GEGEN MEDIATION	25
4. DER ETHIKSTANDARD IN DER MEDIATION	33
4.1. VERANTWORTUNG IM ALLGEMEINEN	37
4.2. FREIWILLIGKEIT	38
4.3. NEUTRALITÄT	39
4.4. ALLPARTEILICHKEIT	40
4.5. INFORMATIONSPFLICHT	41
4.6. VERTRAULICHKEIT	41
4.7. INTERESSENSKONFLIKT	42
4.8. DAUER DER MEDIATION	43
4.9. DIE VEREINBARUNG	45
4.10. NICHT VERTRETENE STANDPUNKTE	46
4.11. QUALIFIKATION	47
5. FREIWILLIGKEIT IN DER MEDIATION	49
6. EMPOWERMENT IN DER MEDIATION	59
7. AKTIVES ZUHÖREN	63
8. PRE-MEDIATION	67
9. DIE MEDIATION	73
10. PHASE 1 EINLEITUNG	75

11.	PHASE 2 THEMEN	79
12.	PHASE 3 KONFLIKTERHELLUNG	83
13.	PHASE 4 LÖSUNGEN	85
14.	PHASE 5 VEREINBARUNG	87
15.	POST-MEDIATION	95
15.1.	IMPLEMENTIERUNGSPHASE	96
15.2.	ÜBERWACHUNGSPHASE.....	96
15.3.	EVALUIERUNGSPHASE	96
16.	ZIELE IN DER MEDIATION	101
16.1.	KONFLIKTLÖSUNG EBENE	105
16.2.	PROZESS EBENE	106
16.3.	PERSÖNLICHE EBENE.....	107
17.	ERGEBNISOFFEN.....	111
18.	EMOTIONEN	115
19.	BEDÜRFNISSE	121
20.	HUMOR IN DER MEDIATION.....	125
21.	KOMPROMISS VS. KONSENS	131
22.	DIE LÖSUNG	133
22.1.	KREATIVE LÖSUNGSFINDUNG	136
22.2.	LÖSUNG ENTWICKELN	137
22.3.	LÖSUNG ÜBERPRÜFEN.....	137
23.	NACHHALTIGKEIT DER MEDIATION.....	141
24.	MEDIATIONSARTEN.....	145
24.1.	FACILITATIVE MEDIATION.....	146
24.2.	EVALUATIVE MEDIATON	148
24.3.	TRANSFORMATIVE MEDIATION	149

24.4.	NARRATIVE MEDIATION	150
24.5.	ONLINE-MEDIATION	151
24.6.	SHUTTLE-MEDIATION.....	153
24.7.	MEDIATION MIT STELLVERTRETUNG	156
24.8.	SYSTEMISCHE MEDIATION	158
24.9.	CO-MEDIATION	160
24.10.	FAMILIENMEDIATION	162
24.11.	SCHEIDUNGSMEDIATION	163
24.12.	WIRTSCHAFTSMEDIATION.....	165
24.13.	INNERBETRIEBLICHE WIRTSCHAFTSMEDIATION	166
24.14.	LEHRLINGSMEDIATION.....	168
24.15.	KOMMUNALE MEDIATION.....	170
24.16.	PEER MEDIATION	171
25.	WAHRHEIT IN DER MEDIATION	173
26.	MACHTAUSGLEICH.....	183
27.	NACHTEILE EINER MEDIATION	191
27.1.	AKTIVE TEILNAHME.....	191
27.2.	SELBSTREGELUNG.....	192
27.3.	OFFENHEIT	193
27.4.	MACHTUNGLEICHGEWICHT	194
27.5.	FREIWILLIGKEIT.....	195
27.6.	UMSETZUNG DER VEREINBARUNG.....	196
27.7.	SCHEITERN DER MEDIATION	197
27.8.	EMOTIONALE BELASTUNG.....	198
27.9.	KONFLIKTBETROFFENHEIT	199
27.10.	ZEITAUFWAND	199

27.11.	<i>KOSTEN DER MEDIATION</i>	200
27.12.	<i>ZUSAMMENFASSUNG</i>	201
28.	VERTRAUEN IN DIE MEDIATION	207
29.	DIE MEDIATOR:INNEN	213
30.	KOMPETENZEN VON MEDIATOR:INNEN	219
30.1.	<i>PERSÖNLICHE KOMPETENZ</i>	222
30.2.	<i>SOZIALE KOMPETENZ</i>	223
30.3.	<i>METHODENKOMPETENZ</i>	225
30.4.	<i>THEMENKOMPETENZ</i>	226
30.5.	<i>SYSTEMKOMPETENZ</i>	227
30.6.	<i>FELDKOMPETENZ</i>	228
31.	HALTUNG VON MEDIATOR:INNEN	231
32.	BEFANGENHEIT DER MEDIATOR:INNEN	237
33.	MEDIATOR:INNEN FINDEN	239
34.	DER WEG ZUR MEDIATION	241
35.	ERFOLGREICHE MEDIATION	243
36.	GESCHEITERTE MEDIATION	247
37.	SCHLUSSWORT	253
38.	DANKE	259
39.	LITERATURVERZEICHNIS	261

Meine Motivation

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu meinem Buch über die Mediation. Ich freue mich, dass Sie sich für dieses Thema interessieren und sich für mein Buch entschieden haben. Bevor wir uns mit dem Thema Angst vor der Mediation beschäftigen, möchte ich Ihnen etwas über mich erzählen. Wer ich bin, weshalb ich mich mit diesem Thema beschäftigt habe und dieses Buch geschrieben habe.

Ich bin Werner Obermüller, Betriebsrat, Konfliktmanager, eingetragener Mediator, Business Coach, Trainer und Autor dieses Buches. Ich greife auf jahrzehntelange Erfahrung in verschiedensten Führungspositionen zurück, doch besonders auf die Funktion als Betriebsrat, der eine der ältesten Anlaufstellen bei Konflikten ist und sich seit jeher mit Konflikten und deren Lösungen beschäftigt sowie in weiterer Folge als eingetragener Mediator brachten und bringen mich der Mediation sehr nahe. Ich sehe meinen Arbeitsbereich als eine sehr Wertvolle und wichtige Basis für dieses sehr wichtige Thema.

In meiner beruflichen Laufbahn habe ich die Gelegenheit gehabt, mit vielen Menschen in Konfliktsituationen zu arbeiten. Wir Menschen haben die Fähigkeit einen sehr hohen Leidensdruck auszuhalten und verändern uns erst sehr spät. Immer wieder muss ich gerade in meiner Arbeit als Betriebsrat sehen, wie Menschen an Konflikten zerbrechen da sie viel zu spät ihr Verhalten ändern. Oft versuchen Menschen dann durch Flucht den Konflikt zu lösen. Eine Konfliktlösung durch Flucht ist leider selten nachhaltig, denn der Umgang mit Konflikten generell hat sich nicht verändert. Noch konnte aus dieser Art der „Lösung“ keine Konfliktkompetenz gewonnen werden. Dadurch ist das Verhalten beim nächsten Konflikt wieder das gleiche, ein Aushalten bis zu Eskalation. Bis der Körper nicht mehr kann und zu einer Veränderung zwingt. Ganz anders sieht es bei einer Konfliktlösung durch Mediation aus. Viele Menschen haben Sorge, dass sie in der Mediation nicht zu ihrem Recht kommen, dass sie zu Zugeständnissen gezwungen werden oder dass die Mediation zu einer weiteren Eskalation des Konflikts führt. Diese Angst möchte ich mit diesem Buch nehmen. Ich möchte Ihnen zeigen, dass Mediation eine hilfreiche und effektive Möglichkeit ist, Konflikte zu lösen. Ich möchte Sie dazu ermutigen, Mediation als Chance zu sehen, eine für alle Seiten tragbare Lösung zu finden.

Dieses Buch ist ein Auszug aus meinem Gesamtwerk „Angst vor der Mediation“.

ISBN: 978-3-99165-444-5 (Paperback)

978-3-99165-442-1 (Hardcover)

978-3-99165-443-8 (E-Book)

Nun wünsche Ich Ihnen viel Freude beim Lesen!

Liebe Grüße

Werner Obermüller PMM

Betriebsrat, Konfliktmanager, eingetragener Mediator, Business Coach und Trainer

Vorwort

Sicher haben Sie schon Konflikte gehabt. Konflikte sind ganz natürlich. Konflikte begleiten uns unser Leben lang. Mal sind es Missverständnisse, mal kleine Konflikte, mal werden die Konflikte immer größer, bis sie Eskalieren und mal lösen sie sich fast von selbst auf. Wenn Sie mehr über Missverständnisse wissen möchten, so kann ich Ihnen mein Buch „Nur ein Missverständnis“¹ empfehlen. In diesem gehe ich noch genauer auf die Auswirkungen von unterschätzten Missverständnissen ein.

Ganz normal ist auch, dass es Konflikte gibt, die man nicht mehr selbst lösen kann. Das sind Konflikte, bei denen man externe professionelle Unterstützung braucht. Ob man externe professionelle Unterstützung braucht, hängt nicht davon ab, ob ein Konflikt als groß oder klein definiert wird. Denn wer definiert die Größe eines Konfliktes, ist es der Partner, sind es die Freunde oder ist es gar unser Umfeld? Nein, die Größe eines Konfliktes können nur die Betroffenen selbst definieren, denn jeder Mensch empfindet Konflikte anders.

Kein anderer als die Konfliktparteien kann und darf sich anmaßen zu entscheiden, ob ein Konflikt groß oder klein ist. Das gleiche gilt übrigens auch dafür, ob Konflikte leicht oder schwer zu lösen sind. Sehr oft haben nicht in den Konflikt involvierte Menschen die beste Lösung des Konfliktes der „anderen“ parat. Doch für die Betroffenen passt diese Lösung, dieser Ratschlag mitunter gar nicht. In der Natur des Konfliktes liegt es nun einmal, dass man Konflikte einmal einfach lösen kann und einmal nicht mehr weiß, wie man den Konflikt jetzt noch lösen kann und der Gedanke aufkommt, der Konflikt sei überhaupt unmöglich zu lösen. In dieser scheinbar hoffnungslosen Situation ist es dann für uns normal, die Flucht zu ergreifen. Die Flucht ist eine natürliche Art der Konfliktlösung, doch besonders wertvoll und nachhaltig ist eine Flucht in den meisten Fällen nicht. Es gibt Konflikte, die wir trotz Flucht mitnehmen. Konflikte die trotz einer Flucht plötzlich wieder entstehen. Flucht geschieht meistens plötzlich und unüberlegt. Wir wollen mit einer Flucht die unangenehme Situation schnell klären und so den Konflikt lösen. Konflikte durch Flucht zu lösen, geht schnell und meist einfacher, als sich dem Konflikt zu stellen.

Da die meisten Konflikte nicht plötzlich, sondern über längere Zeit entstehen, brauchen sie auch in der Bearbeitung ein gewisses Maß an Zeit. Bei einer Flucht lassen wir sofort alles hinter uns und damit auch das Positive, denn in allem gibt es nicht nur Negatives. Am Anfang können wir diesen Verlust noch nicht erkennen und umso bitterer ist es, wenn dann der Konflikt an anderer Stelle wieder entsteht. Ich spreche oft mit Menschen, die sehr verwundert sind, dass ein alter Konflikt plötzlich wieder da ist, mitunter sogar stärker als zuvor. Sie verstehen nicht, weshalb er wieder da ist, sie haben ihn aus ihrer Sicht doch gelöst. Wenn ich nachfrage, wie er gelöst wurde, höre ich oft, dass der Konflikt durch eine Art der Flucht gelöst wurde, wie Trennung oder Kündigung. Zu einem Konflikt gehören in den meisten Fällen jedoch mindestens zwei Personen. Damit meine ich, dass wir alle auch einen Anteil an einem entstandenen Konflikt haben, das ist uns nur

¹ Obermüller, W. (2022). *Nur ein Missverständnis? Über das ignorieren kleiner Konflikte*. Wien. Verlag, My Morawa.

meistens nicht bewusst. Deshalb nehmen wir bei einer Flucht unseren Anteil, den wir an einem Konflikt haben mit. Manchmal ist der Anteil klein, manchmal sehr groß und so ist es nicht verwunderlich, dass ein Konflikt an einem anderen Ort, in einer anderen Situation wieder entsteht. Denn durch Flucht wird einem der eigene Anteil am Konflikt nicht bewusst und so löst man auch seinen eigenen Anteil nicht auf. Er ist weiterhin da, nur nicht sichtbar. Doch er kommt garantiert wieder, und zwar stärker als zuvor. In der Mediation sagt man, dass ein Konflikt, wenn er nicht bearbeitet wird, nur verschwindet, um sich gewissermaßen Verstärkung zu holen.

Konflikte können in verschiedenen Umgebungen auftreten, sei es im persönlichen, beruflichen oder sozialen Bereich. Sie sind ein natürlicher Bestandteil des menschlichen Zusammenlebens und können sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben. Das erkennt man jedoch meistens nur, wenn man sich den Konflikt stellt, diesen bearbeitet und löst. Nicht immer ist es möglich Konflikte selbst zu lösen, dann ist es gut sich Unterstützung zu holen. Dafür gibt es die Mediation. Sicher haben Sie schon etwas über Mediation gehört. Mediation ist eine professionelle Möglichkeit zur nachhaltigen Konfliktlösung. Obwohl Mediation nachweislich funktioniert, gibt es viele Menschen, die eine Mediation nicht in Anspruch nehmen. „Lieber“ bleiben sie in der unerträglichen Situation nicht gelöster Konflikte, bis am Ende der Leidensdruck zu groß wird und sie nur noch alles hinschmeißen und flüchten. Was aber, wenn selbst die Flucht nicht mehr möglich ist?

In meinen Vorgesprächen mit Konfliktparteien hat sich immer wieder herauskristallisiert, dass sehr oft die Konfliktbearbeitung aufgrund von Angst nicht wahrgenommen wird. Es ist durchaus verständlich, dass man Angst vor einer Mediation haben kann. Schließlich geht es dabei um die Lösung eines Konflikts, der oft mit starken Emotionen verbunden ist. Sehr viele Mediationen finden nicht statt, weil es immer wieder Konfliktparteien gibt, die Angst vor der Mediation haben. Sie vertun aber so die Chance, den Konflikt nachhaltig und eigenständig zu lösen. Denn versucht man den Konflikt nicht selbst zu lösen, werden andere Personen den Konflikt für uns zu lösen und dabei verlieren alle Konfliktbeteiligten. Es ist dann die Lösung einer anderen Person, einer Person, die nicht in unseren Schuhen steckt, nicht unser Leben lebt.

Schauen wir uns einmal Konflikte mit Nachbarn an. Bei Nachbarschaftskonflikten wird eine Lösung durch Flucht oftmals schwierig, zumindest kann Flucht nicht plötzlich und unüberlegt passieren. Wenn man nun hier nicht gemeinsam versucht, einen Konsens zu finden und den Konflikt selbst zu lösen, werden schnell die Gerichte hinzugezogen und dann entscheidet das Gericht was richtig oder falsch ist. Diese Entscheidung findet mitunter in sehr langwierigen und kräfte- raubenden Gerichtsterminen statt. Oder es entscheidet sogar die Hausverwaltung über den Konflikt, was nach mehreren Eskalationsstufen am Ende so aussieht, dass allen Beteiligten die Wohnung gekündigt wird.

Somit gibt es nur Verlierer in dem Konflikt. Bei einer Entscheidung durch ein Gericht oder durch andere Personen gibt es immer einen Gewinner und einen Verlierer.

Wer wird das sein?

Das Entscheiden andere, außenstehende Menschen, die nicht mit der Entscheidung leben müssen, treffen nun eine Entscheidung für Sie und nicht nur, dass Ihre Chance, zu verlieren mit fünfzigprozentiger Wahrscheinlichkeit eintrifft, kann Sie so ein Prozess vor Gericht sogar in den finanziellen Ruin treiben. Denken Sie nur daran wie viel Anwälte und Anwältinnen kosten.

Egal ob Sie nun gewinnen oder verlieren, was mit Sicherheit am Ende des Prozesses herauskommt, ist, dass ein Nachbar als Gewinner und einer als Verlierer dastehen wird. Der aktuelle Konflikt ist wahrscheinlich entschieden und ich schreibe hier bewusst entschieden und nicht gelöst. Der Verlierer wird sich mit dem Ergebnis nicht zufriedengeben und sehnt sich nach Rache, wegen des schlechten Gefühls über den zu Unrecht gegen ihn entschiedenen Konflikt. Nur Rache löst schon gar keine Konflikte, sondern verursacht nur noch mehr Konflikte. Und das kann ich ihnen garantieren, dass er mit Sicherheit einen anderen Konflikt suchen und finden wird. Einen Konflikt, bei dem seine Chancen aus seiner Sicht besser sind. Einen Konflikt, bei dem er sich schon als Sieger sieht. Ob das wohl so eintritt, wie er es sich vorstellt? Ob er wirklich als Sieger hervorgeht, wird wieder anderen Personen überlassen. Es werden wieder das Gericht und die Anwälte für eine Entscheidung beschäftigt und egal wie entschieden wird, es wird mit fünfzigprozentiger Sicherheit wieder einen Verlierer geben. Dadurch, dass es dabei immer einen Verlierer und einen Gewinner gibt, wird das Spiel immer so weiter gehen.

Halt, Moment, das ist so nicht ganz richtig. Nachbarschaftskonflikte können sehr stark eskalieren, ja beinahe schon zu einem richtigen Krieg gegen den Nachbarn werden, wo es am Ende nur mehr Verlierer gibt. Frei nach dem Motto „Egal was mit mir passiert, Hauptsache dem anderen geht es schlechter“.

Die Zahl der Nachbarschaftskonflikte, die vor Gericht landen, wird immer größer, ist es doch heutzutage ein Leichtes, zum Anwalt und dann vor Gericht zu gehen. Die meisten haben dazu mittlerweile noch einen Rechtsschutz und der übernimmt die Kosten, oder zumindest zu einem Teil. Und so kommt es, dass diese Konflikte zahlreich und oft jahrelang vor Gericht ausgetragen werden. Am Ende werden dann die Gerichte über Recht und Unrecht entscheiden.

Das ist sicher auch etwas bequemer, als die Verantwortung selbst zu übernehmen. Einfach die Verantwortung auf Dritte abschieben und wir brauchen uns zumindest in punkto unseres Gewissens nicht damit beschäftigen. Wir brauchen uns nicht mit einem anderen Menschen und seinen Bedürfnissen auseinandersetzen. Nur eines macht eine Entscheidung durch Dritte mit Sicherheit nicht, es werden keine Konflikte im Sinne eines Konsenses gelöst. Denn nur wenn Konflikte im Konsens gelöst werden, nur wenn es bei Konflikten keine Gewinner und keine Verlierer gibt, werden Konflikte nachhaltig gelöst. Nur wenn die Konfliktparteien, also die, die mit dem Ergebnis, mit der Lösung, leben müssen, gemeinsam an der Konfliktlösung arbeiten, dann wird die Lösung auch nachhaltig sein. Nur die betroffenen selbst kennen die perfekte Lösung. Sie können die Lösung im Konflikt aus den verschiedensten Gründen im Moment nicht sehen. An dieser Stelle ist Mediation ein perfektes Werkzeug zur Lösungsfindung.

Dieses Buch soll Ihnen dabei helfen, mehr über Mediation zu erfahren. Wenn Sie am Ende mehr über Mediation wissen, wenn also die Mediation keine Unbekannte mehr ist, gelingt es Ihnen vielleicht, sich, mit etwas Mut und Vertrauen, auf die eine oder andere Mediation einzulassen und den einen oder anderen Konflikt konsensual und nachhaltig zu lösen.

TIPPS FÜR MEDIATOR:INNEN!

Liebe Mediator:innen!

Ich werde immer wieder mal Tipps speziell für Mediator:innen schreiben.

Warum betone ich das so?

Ich habe dieses Buch für die Bedürfnisse der Mediand:innen, Konfliktparteien, Klienten oder Menschen geschrieben, die Mediation nicht kennen oder nur sehr wenig darüber wissen. Es richtet sich auch an diejenigen, die bereits an einer Mediation teilgenommen haben und dabei negative Erfahrungen gemacht haben. Als Mediator:innen hören wir immer wieder von Verfahren, die als vermeintliche Mediation bezeichnet werden, aber in Wahrheit nicht den Standards einer Mediation entsprechen und weit entfernt von einer tatsächlichen Mediation sind. Diese angeblichen Mediationen, diese Verfahren verschlimmern oft den Konflikt und hinterlassen die Konfliktparteien mit dem Gefühl, dass Mediation nichts für sie ist und die Konfliktparteien davon abschrecken, Mediation in Zukunft in Betracht zu ziehen. Dieses Buch soll dabei helfen, einen neutraleren und, objektiveren und somit einen klareren Blick auf die Mediation und auf Mediator:innen zu gewinnen, entlang der Fragen: Was ist eine Mediation und was genau steckt dahinter, damit sie funktionieren kann? Aber auch: Was sind Mediator:innen und was zeichnet Mediator:innen aus?

Ich habe dieses Buch nicht so geschrieben, dass man danach Mediationen machen kann, wobei ein Buch lesen dafür ja sowieso nicht ausreicht. Dieses Buch habe ich für die Perspektive von Nicht-Mediator:innen geschrieben, es ist für Personen gedacht, die sich mit Mediation befassen möchten, ohne selbst als Mediator:in tätig werden zu wollen. So dass sie sich auf eine Mediation einlassen können. Denn wir Mediator:innen wissen ja, dass Mediation funktioniert und wie und warum sie funktioniert.

Das vorliegende Buch ist zwar nicht als Lehrbuch für Mediator:innen konzipiert, ich denke, dass es dennoch für Mediator:innen interessant ist, da es einen Überblick über die Grundlagen der Mediation sowie verschiedene Techniken und Methoden vermittelt. Darüber hinaus enthält das Buch spezielle Informationen für Mediator:innen, zum Beispiel Kommentare zu einzelnen Kapiteln, Literaturhinweise oder Tipps für die Praxis. Diese Informationen basieren auf meinen Erfahrungen als Konfliktmanager, eingetragener Mediator und Business Coach. Sie sind jedoch nicht allgemeingültig und müssen nicht für jeden passen. Probieren Sie diese Tipps einfach aus und entscheiden Sie selbst, ob sie für Sie hilfreich sind. Nehmen Sie das mit, was Ihnen weiterhilft. Ich bin mir sicher, dass Sie etwas für sich finden werden.

Und jetzt auch Ihnen viel Spaß beim Lesen!

1. Der Ursprung der Mediation

Der Ursprung der Mediation lässt sich bis in die Antike zurückverfolgen und wird bereits seit Jahrhunderten in verschiedenen Kulturen angewendet. Genauer gesagt, geht der Ursprung der Mediation auf das antike Griechenland zurück, wo sie als Methode der Konfliktlösung angewendet wurde. In der griechischen Kultur war es üblich, dass Bürgerinnen und Bürger mit ihren Problemen zum Orakel von Delphi gingen, um eine Entscheidung zu erhalten. Dieses Orakel war eine Art Vermittler zwischen den Menschen und den Göttern und seine Entscheidungen wurden respektiert und akzeptiert. Man kann diese Art der Vermittlung durchaus als Vorläufer der Mediation betrachten.

Doch nicht nur in Griechenland gab es einen Vorreiter zur Mediation, auch in der römischen Kultur gab es eine Form der Mediation. Die Zuständigen wurde als „arbitrator“ bezeichnet. Dies bedeutet so viel wie „der Schlichter“, „der Schiedsmann“. Der arbitrator war ein unparteiischer Dritter, der zwischen zwei Streitparteien vermittelte, um eine faire Lösung zu finden. Dieser Prozess war weniger formell als ein Gerichtsverfahren und führte oft zu schnelleren Ergebnissen.

Auch in anderen Kulturen wie im Mittleren Osten und in Asien gibt es seit Jahrhunderten ähnliche Methoden der Konfliktlösung durch Vermittlung. Im Mittelalter in Europa wurde die Mediation in religiösen Kontexten angewendet, wo oft ein Geistlicher als Vermittler zwischen den Konfliktparteien auftrat.

In Europa wurde die Mediation als Konfliktlösungsverfahren in den 1960er Jahren wiederentdeckt. In den USA wurde Mediation bereits seit den 1950er Jahren angewendet. Die Mediation wurde zunächst vor allem in Familienangelegenheiten eingesetzt. In den 1980er Jahren wurde Mediation auch in der Wirtschaft und in der Politik als Instrument zur Konfliktlösung eingesetzt.

Im Lauf der Zeit hat sich die Mediation weiterentwickelt. Es gibt heute viele unterschiedliche Arten von Mediation, je nach Einsatzbereich und Zielsetzung. So gibt es zum Beispiel Mediation in der Schule, Mediation in Unternehmen, Mediation in der Politik oder Mediation in der Familie, um nur einige wenige Beispiele für Mediation zu nennen.

Die Methode der Mediation hat sich als kosteneffektiv und zeitsparend erwiesen und ermöglicht es den Beteiligten, selbst eine Lösung zu finden, die ihren Bedürfnissen entspricht, eine Lösung, die den Konfliktparteien nicht durch Dritte vorgegeben wird, die nicht mit der Lösung leben müssen. Bei der Mediation erarbeiten die Konfliktparteien selbstverantwortlich eine eigene Lösung.

Ein wichtiger Meilenstein in der Entwicklung der Mediation war die Gründung der ersten Mediationszentren in den USA in den 1970er Jahren. Die Zentren waren Anlaufstellen für Bürger, die

eine gütliche Einigung suchen. Die Mediator:innen waren in der Regel Jurist:innen oder Sozialarbeiter:innen, die spezielle Schulungen durchlaufen hatten, um als unabhängige Vermittler:innen agieren zu können.

In Deutschland wurde die Mediation in den 1990er Jahren populär. Es gab jedoch schon vorher einige Initiativen, die sich für die Einführung der Mediation als Konfliktlösungsverfahren stark machten. So gründete sich 1989 in Berlin der Verein „Konfliktklärung Berlin e.V.“, der sich für die Förderung der außergerichtlichen Konfliktlösung einsetzte. Im Jahr 1992 wurde in Hamburg das erste Mediationszentrum Deutschlands gegründet. Mittlerweile gibt es in Deutschland viele Mediationsverbände und -vereine, die sich für die Verbreitung der Mediation als Konfliktlösungsverfahren einsetzen, wie zum Beispiel die Deutsche Stiftung Mediation (stiftung-mediation.de) die sich damit beschäftigt, Mediation in Deutschland präsenter und verständlicher zu machen.

Die Geschichte der Mediation in Österreich lässt sich bis in die 1980er Jahre zurückverfolgen. Zu dieser Zeit begannen verschiedene Gruppen in Österreich, Mediation als alternative Form der Konfliktlösung zu fördern. In den 1990er Jahren wurden die ersten Mediationsvereine gegründet, die sich der Förderung und Verbreitung von Mediation verschrieben. Die Entwicklung von Mediation in Österreich wurde auch durch die Einführung des Bundesgesetzes über die außergerichtliche Streitbeilegung (ASTG) im Jahr 1999 vorangetrieben.

Das ASTG (Alternatives-Streitbeilegungs-Gesetz)² fördert die Mediation und andere Formen der außergerichtlichen Streitbeilegung und legt Rahmenbedingungen für deren Anwendung fest. Im Jahr 2004 wurde das spezielle Mediationsgesetz (MediationsG) in Österreich erlassen, dass die Grundlagen für die Anwendung von Mediation als Verfahren zur außergerichtlichen Streitbeilegung regeln.

Auch in anderen Ländern hat die Mediation in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. So hat die Europäische Union im Jahr 2008 eine Richtlinie zur Förderung der Mediation als Konfliktlösungsverfahren in den Mitgliedsstaaten erlassen. Diese kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Die Mitgliedsstaaten können Gesetze erlassen, welche die Nutzung von Mediation bei der Beilegung von Konflikten fördern. Zum Beispiel können sie Anreize für Unternehmen schaffen, Mediation zu nutzen, statt Gerichtsverfahren anzustreben. Sie können Schulungen und Ausbildungsprogramme für Mediator:innen anbieten, um sicherzustellen, dass es ausreichend qualifizierte Mediator:innen gibt, die in der Lage sind, Konflikte auf professionelle und effektive Weise zu lösen.

Die Mitgliedsstaaten können Kampagnen und Veranstaltungen organisieren, um die Vorteile der Mediation als Konfliktlösungsverfahren zu fördern und das Bewusstsein für die Verfügbarkeit und Wirksamkeit von Mediation zu erhöhen und die Mediation in das Justizsystem integrieren, indem sie zum Beispiel Gerichte dazu ermutigen, die Nutzung von Mediation zu fördern oder sogar obligatorisch zu machen. Dies kann dazu beitragen, die Überlastung von Gerichten zu reduzieren und die Kosten für die Streitbeilegung zu senken.

Am 7. August 2019 wurde in Singapur ein Übereinkommen eröffnet, das seit dem 12. Jänner 2023 in Kraft ist. Die sogenannte Singapur Convention on Mediation (SCM)³, ist ein

² <https://www.ris.bka.gv.at>. Alternatives-Streitbeilegungs-Gesetz (ASTG)

³ VIAC. (2023). *Inkrafttreten der Singapur Convention on Mediation*

internationales Übereinkommen, das die Anerkennung und Vollstreckung von Mediationsvereinbarungen in internationalen Handelsstreitigkeiten erleichtert.

Das Übereinkommen gilt für Mediationsvereinbarungen, die zwischen Parteien in einem internationalen Handelsstreit abgeschlossen werden. Eine Mediationsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien, die den Streit durch Mediation beilegen. Das Übereinkommen gilt nicht für Mediationsvereinbarungen, die in einem staatlichen oder behördlichen Verfahren getroffen werden. Das Übereinkommen sieht vor, dass Mediationsvereinbarungen in den Vertragsstaaten anerkannt und vollstreckt werden müssen. Die Parteien können eine Mediationsvereinbarung in einem Vertragsstaat vollstrecken lassen, indem sie einen Antrag auf Vollstreckung bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde stellen.

Das Übereinkommen enthält eine Reihe von Schutzmechanismen für die Parteien. So kann eine Partei die Vollstreckung einer Mediationsvereinbarung nur beantragen, wenn sie nachweisen kann, dass die Mediationsvereinbarung rechtsgültig und durchsetzbar ist. Außerdem kann eine Partei die Vollstreckung einer Mediationsvereinbarung nur dann beantragen, wenn sie nachweisen kann, dass die Mediationsvereinbarung nicht gegen das öffentliche Recht des Vertragsstaats verstößt.

Das soll die Anerkennung und Vollstreckung von Mediationsvereinbarungen erleichtern und damit die Mediation als ein effektives Mittel zur Beilegung von internationalen Handelsstreitigkeiten fördern.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über internationale Streitbeilegungsvereinbarungen, die sich aus der Mediation ergeben, erleichtert die Anerkennung und Vollstreckung von Mediationsvereinbarungen in internationalen Handelsstreitigkeiten. Es fördert die Mediation als ein effektives Mittel zur Beilegung von internationalen Handelsstreitigkeiten und soll das Vertrauen in die Mediation als ein rechtssicheres Verfahren erhöhen. Stand 3. Oktober 2023 haben 153 Staaten das Übereinkommen ratifiziert oder angenommen. Dazu gehören Deutschland, Österreich, die Schweiz und die USA.

Die Singapur Convention on Mediation (SCM), zeigt wie wertvoll und wichtig es jetzt, aber auch in Zukunft ist, Konflikte mittels Mediationen zu lösen. Dieser Meilenstein für eine alternative Konfliktlösungsmethode, nämlich die der Mediation, zeigt auch auf, dass Mediation als Konfliktlösung funktioniert und im Gegensatz zum Gerichtsverfahren eine schnelle, flexible und kosteneffiziente Lösung bei Konflikten ist.

Der Ursprung der Mediation mag in verschiedenen Kulturen und Zeiten unterschiedlich sein, aber das Ziel bleibt das gleiche: eine friedliche und faire Lösung für alle Parteien zu finden. Die Vermittlung durch einen neutralen Dritten hat sich als wirksame Methode zur nachhaltigen Konfliktlösung erwiesen und wird in Zukunft weiterhin an Bedeutung gewinnen.

