

Mediation statt Eskalation

„Win-Win-Situation“ für alle Beteiligten



Mediation ist ein außergerichtliches Konfliktbearbeitungsmodell, in dem ein neutraler Dritter (Mediator) zwischen den Beteiligten vermittelt. Ziel der Mediation ist die Schaffung einer „Win-Win-Situation“ für alle Beteiligten. Die Lösung eines Konfliktes soll durch gemeinsame, konstruktive und dauerhafte Vereinbarungen erfolgen, wobei die Interessen der Beteiligten im Vordergrund stehen.

Die Ergebnisse der Mediation sind nicht richtig oder falsch, sondern dann erfolgreich, wenn sie von allen Konfliktparteien als fair und stimmig erlebt werden. Bei klassischen Gerichtsverfahren und Schiedsverfahren wird die Entscheidung über einen Konflikt an einen Außenstehenden (Richter) delegiert. Eine dritte Instanz entscheidet, welche Konfliktlösung zum Zug kommen soll. Im Gegensatz dazu haben die Konfliktparteien bei Mediation die Möglichkeit, die Entscheidungen und Lösungen des Konfliktes nach ihren eigenen Bedürfnissen zu regeln.

Vorteil:
rasche Lösung!

Ein entscheidender Vorteil der Mediation gegenüber Gerichtsverfahren liegt auch in der Verfahrensdauer und

den Kosten. Während sich Gerichtsverfahren oft über Monate oder sogar Jahre hinziehen, bietet Mediation den Konfliktpartnern die Möglichkeit einer raschen und für beide Seiten befriedigenden Lösung. Damit ist auch eine erhebliche Kostenreduktion verbunden.

Mediation kann in so gut wie allen Rechtsbereichen als Konfliktlösungsmodell eingesetzt werden. In Österreich hat sie sich bisher insbesondere im Bereich des Familienrechts etabliert.

Mediation ist allerdings auch in allen Bereichen des Wirtschaftsrechtes (z.B. Arbeitsrecht, Mietrecht, Streitigkeiten von Gesellschaftern, etc.) ein besonders gutes Konfliktlösungsmodell, weil sich in vielen der geführten gerichtlichen Verfahren hinter den rechtlichen Standpunkten Kränkungen, Verletzungen und Demütigungen verstecken, für deren Klärung Gerichtsverfahren weniger gut geeignet sind als Mediationsverfahren.

Freiwilligkeit als wesentlicher Erfolgsfaktor

Die wichtigste Voraussetzung für Mediation besteht in der Freiwilligkeit der Teilnahme. Das Mediationsverfahren kann nicht erfolgreich abgeschlossen werden, wenn eine der Parteien zur

Teilnahme gezwungen wird. Weiters ist das Mediationsverfahren nur ein brauchbares Konfliktbearbeitungsmodell für Konflikte, die noch nicht auf der Stufe der Drohung oder Anwendung von Gewalt eskaliert sind.

Weitere Voraussetzungen sind die Bereitschaft der Parteien, gemeinsam kreative Lösungen zu finden und Konflikte offen auszutragen; respektvolles Verhalten der Konfliktpartner; Aussetzung anhängiger Gerichtsverfahren; Eigenverantwortung der Konfliktparteien, ihre Interessen wahrzunehmen; vollständige und wahrheitsgetreue Offenlegung aller relevanten Fakten; Offenheit; Nichtverwertung von in der Mediation gewonnenen Informationen; absolute Neutralität der Mediatoren sowie die Möglichkeit sämtlicher Beteiligter, das Mediationsverfahren jederzeit zu beenden.

Zivilrechts-Mediations-Gesetz als gesetzliche Grundlage

Eine umfassende gesetzliche Verankerung erfährt Me-



RA Dr. Alexandra Knell, Expertin im Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediatorin und Co-Autorin des im Herbst 2006 erscheinenden Buches „Handbuch Konfliktmanagement – Mediation in der betrieblichen Praxis“

diation durch das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (BGBl I 29/2003). Dieses Bundesgesetz regelt nämlich nicht nur die Führung des Titels „(eingetragener) Mediator“, die Einrichtung eines Beirats für Mediation, das Verfahren über die Eintragung von Personen in die Liste der Mediatoren und die Anerkennung von Ausbildungseinrichtungen, sondern auch die Rechte und Pflichten der Mediatoren sowie (teilweise auch) die Rechtsfolgen der Mediation.



RA Dr. Alexandra Knell
office@knell.co.at
www.knell.co.at
www.businessmediation.at