# spektrum der Mediation

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E. V. NR. 19 SOMMER 2005

## GEMEINWESENMEDIATION

QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG

**Gemeinwesenmediation – Projektlandschaft und state of the art**

BERICHTE ZUM THEMA

**Aufbruch zu einer neuen Streitkultur im Stadtteil**

BERICHTE AUS DEM BM

**Neues Leben für die Maximilianstraße**

BERICHTE AUS ALLER WELT

**Traditionelle Mediation im Sudan**

DAS INTERVIEW

**Andrea Fritsch**

www.bmev.de

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

**Mediation vor Ort – oder wo die kleinen Brötchen gebacken werden**

**Hans-Jürgen Rojahn**
**2. Vorsitzender des Bundesverbandes Mediation e. V.**

„Wer Mediation in der Bevölkerung verankern will, muss Gemeinwesenmediation betreiben", hat ein kluger Kopf aus der Mediationsszene gesagt. In der Tat sind Mediationsprojekte vor Ort, im Gemeinwesen – sei es in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf, wie sie im Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt" genannt werden, oder in kleineren oder größeren Mediationsstellen wie etwa in Lüneburg, Berlin, Freiburg, Huntetal oder in Frankfurt/Main und Frankfurt/Oder, um nur einige wenige zu nennen – bestens geeignet, Mediation an der Basis auf breitere Füße zu stellen, die „kleinen Brötchen" gewissermaßen unter die Leute zu bringen. Besonders das Angebot von Peer-Mediation, in dem BewohnerInnen für BewohnerInnen Konfliktbearbeitung gestalten, weckt Vertrauen in dieses Verfahren. Man spricht die gleiche Sprache, hat den gleichen oder ähnlichen Erfahrungshintergrund und lebt unter den gleichen Rahmenbedingungen. Zudem sprechen sich im lokalen Zusammenhang gemachte Erfahrungen mit Mediation schnell herum.

Dass Gemeinwesenmediation im Bundesverband Mediation e. V. eine so große Rolle spielt, zeichnet den Verband ganz besonders aus. Löst er doch einerseits damit neben anderen Fachbereichen seinen hohen Anspruch auf Inklusivität ein, der besagt, dass Mediation möglichst allen gesellschaftlichen Bereichen zugänglich gemacht werden soll, und bietet andererseits sozialraumnahen Projekten bürgerInnenschaftlichen Engagements eine Plattform zum Austausch, zur Weiterentwicklung, zur Qualifizierung.

So bildet die Fachgruppe Gemeinwesenmediation, die sich und ihr Thema mit dieser Ausgabe von Spektrum der Mediation quasi vorstellt, den Ort, an dem professionelles, oft freiberufliches Handeln mit ehrenamtlichem, meist unbezahltem Engagement zusammen treffen.
Das macht einen besonderen Reiz aus und zeigt die Spannweite, in der die Mediation und wir MediatorInnen stehen.

Natürlich wissen wir, dass das Feld Gemeinwesenmediation weit größer ist, als das, was der Bundesverband Mediation e.V. und seine Fachgruppe (FG) zur Zeit abbildet, und doch ist die BM-FG Gemeinwesenmediation das einzige Forum, wo sich bundesweit Projekte der Gemeinwesenmediation austauschen.

Wir sind daran interessiert, die gesamte Landschaft der Gemeinwesenmediation kennen zu lernen. Deshalb möchten wir all diejenigen einladen, die an Projekten und Vorhaben der Gemeinwesenmediation beteiligt sind, mit uns Kontakt aufzunehmen. Nur wenn wir voneinander wissen, können wir voneinander lernen.
Die FG hat sich zur Regel gemacht, zu ihren Tagungen immer auch Projekte aus der Region des Tagungsortes und deren MitarbeiterInnen einzuladen, auch wenn sie nicht Mitglied des BM sind. So kann eine längerfristige Vernetzung eingeleitet werden, von der alle profitieren können.

Die Beiträge dieser Ausgabe werden Sie einerseits über wichtige Aspekte und Projekte der Gemeinwesenmediation informieren und können andererseits auch dazu beitragen, Anregungen für die eigene (Mediations-)Praxis zu gewinnen.

*„Nur dort, wo das Privateste und das Gesellschaftliche sich lebendig und schmerzhaft überschneiden, kann ein Mensch politisch produktiv werden." (Wolf Biermann)*

**In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine ertrag- und folgenreiche Lektüre.**

**Hans-Jürgen Rojahn**

## » Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Prof. Dr.iur. Thomas Trenczek, Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft ----------04
Dirk Splinter, Gemeinwesenmediation – Projektlandschaft und state of the art ----------14
Wilfried Kerntke und Renate Maurer-Hein, Mediation und soziale Verantwortung ----------18
Christa Schäfer, Projektentwicklung in der Gemeinwesenmediation ----------22
Katharina Sander und Christoph Hatlapa, Videoselbstbeobachtung ----------26
Ariane Sündermann, Mediation in der ambulanten Erziehungshilfe ----------29

## » Berichte zum Thema

Svea und Hans-Jürgen Rojahn, Stadtteilmediation in Hattersheim ----------32
Gerhard Krietsch, Aufbruch zu einer neuen Streitkultur im Stadtteil ----------37
Sosan Azad, Interkulturelle Gemeinwesenmediation ----------40
Christoph Besemer, Mediation im öffentlichen Raum ----------44
Beatrix Eden, Ausbildung zu KulturdolmetscherInnen (Quantara) ----------46
Community Mediation: Interview mit Gabrielle Gropman ----------48
Nadja Gilbert, Gemeinwesenmediationsprojekte Berlin ----------50
Dieter Lünse, Streithaus Hamburg ----------52

## » Berichte aus dem BM

Susanne Ehrenspeck, Regionalgruppe Mediationsforum Franken ----------53
Gesine Otto, Regionalgruppe Rheinland-Pfalz ----------54
Florian Gommel, Neuere Rechtsprechung – Rechtsberatungsgesetz ----------55
Brigitte Gans und Ursula Ammermann, Neues Leben für die Maximilianstraße ----------56
Fachtag Planen und Bauen ----------60
Ariane Brena, Bericht AusbilderInnenkonferenz München ----------61
Gudrun Tschechne, Jürgen Bock und Uwe Reichertz-Boers, Didacta 2005 Stuttgart ----------62
Helmut Dannemann, Mediationszentrum Oldenburg ----------64
Lioba Müller und Helmut Dannemann, Der 1. Oldenburger Mediationstag ----------66

## » Berichte aus aller Welt

Dr. Adam Al Zain Mohammed, Traditionelle Mediation im Sudan ----------67

## » Bücher und mehr

Ariane Brena, Rezension: Konsens ----------69

## » Das Interview

Interview mit Andrea Fritsch ----------70

## » Information und Hinweise

Ariane Brena, Erbarmen … zu spät?! oder: Sprach-Störungen haben Vorrang ----------71
Zur Person: Hans-Jürgen Rojahn ----------72
BM Terminkalender ----------73

**Adressverzeichnis Regional- und Fachgruppen auf der Rückseite**

# Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft

**Prof. Dr.iur. Thomas Trenczek, Mediator (S.C.Qld.), Hannover**[1]

**1. Konflikte als Eigentum der BürgerInnen**

Mediation und andere Verfahren zur einvernehmlichen Regelung von Konflikten als Alternative zu einem förmlichen Gerichtsverfahren sind seit den 80er Jahren auch in Deutschland auf ein immer stärker werdendes Interesse gestoßen. Parallel hierzu hat die Diskussion über die Wiederentdeckung der Zivilgesellschaft und die Neubewertung der Rolle des Staates eine zunehmend wachsende Bedeutung erlangt. Es ist deshalb von besonderem Interesse, in welcher Weise das Leitbild der „Bürgergesellschaft" diese Diskussion über die Alternativen zur justizförmigen Streiterledigung beeinflusst hat bzw. beeinflussen kann. Im Folgenden soll deshalb das Themenfeld „Konfliktmanagement" in einen breiteren rechts- und gesellschaftspolitischen Kontext gestellt und die Perspektive der Zivilgesellschaft in den Mittelpunkt gerückt werden.

*"Conflicts are ... taken away from the directly involved parties. (Criminal) Conflicts have either become other peoples' property – primarily the property of lawyers – or it has been in other people's interest to define conflicts away. … It is the conflict itself that represents the most interesting property taken away, not the goods originally taken away from the victim."*[2]

In seinem 1977 im British Journal of Criminology veröffentlichten Aufsatz "Conflicts as property" beschreibt der norwegische Kriminologe Nils Christie am Beispiel des Umgangs mit strafrechtlich relevanten Konflikten die schleichende Verdrängung des Bürgers von der Regelung oder Lösung seiner eigenen Konflikte. Nach Christie sind Straftaten und andere Konflikte zunächst und vornehmlich Eigentum der betroffenen BürgerInnen, deren Regelungskompetenz weit unterschätzt werde. Dieser konfliktsoziologische wie internationale Blick erscheint dem Verfasser unverzichtbar, wenn es darum gehen soll, Formen und Chance des „alternativen" Konfliktmanagements in der BürgerInnengesellschaft zu bestimmen.

**2. Die BürgerInnengesellschaft im modernen Staat**

Die Ideen der „Bürgergesellschaft" („Civil Society") lassen sich bis ins 18. Jahrhundert zurückverfolgen.[3] Im Jahr 1899 beschrieb Alexis de Tocqueville „Democracy in America" die Bedeutung von Zusammenschlüssen freier Bürger für den Zusammenhalt eines Gemeinwesens und die Entwicklung der Demokratie.[4] Einen deutlichen Auftrieb bekam dieses gemeinschaftsfördernde Grundkonzept durch den in den USA in den 90er Jahren durch Amitai Etzioni formulierten „kommunitaristischen" Ansatz, mit dem die stärkere Verantwortlichkeit des einzelnen gegenüber dem Gemeinwesen eingefordert wird.[5] Politische Kraft erhielt die Idee der Bürgergesellschaft vor allem durch die Freiheits- und Demokratiebewegungen in Osteuropa, insbesondere in der damaligen Tschechoslowakei (Charta '77) oder der DDR, die sich gegen die Entmündigung durch den Staat wendeten, um neue Freiräume für gesellschaftliche Selbstorganisation zu schaffen.[6]

Die Diskussionen über die „BürgerInnengesellschaft" erhalten ihre aktuelle Bedeutung vor dem Hintergrund einer scheinbar in sich widersprüchlichen Entwicklung der modernen Gesellschaft. Die BürgerInnen stoßen auf eine den Einzelnen vielfach überfordernde Unübersichtlichkeit wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Prozesse. Persönlicher Rückzug und schlichter Konsum, egoistisches Vorteilsstreben und die politische Apathie einerseits treffen auf mediale Scheinwelten, auf gefährliche Tendenzen eines politischen Autoritarismus und den – demokratischer Willensbildung immer stärker entzogenen – Globalisierungs- und Modernisierungsprozessen andererseits. Politisch-demokratische Teilhabe wird in Talkshows und (TED-)Umfragen inszeniert wie banalisiert.
Aus Parteienverdruss ist stellenweise Politikverachtung geworden, die Demokratie selbst verliert an Zustimmung. In weiten Teilen der Bevölkerung sind Hoffnungen und (überhöhte) Erwartungen von Unmut, Ohnmacht und Verzweiflung verdrängt worden, teilweise freilich auch, weil sich der Wohlstand, den man mit der Demokratie verbunden glaubte, so schnell nicht einstellen will bzw. neu organisiert werden muss.

Auf der anderen Seite - oder nicht zuletzt deshalb – ist seit den 90er Jahren die Metapher der **„Aktivierung"** zu einem zentralen Leitbild der Transformation der westlichen Wohlfahrtsstaaten geworden.[7] Sichtbar wird ein Paradigmenwechsel, in dessen Mittelpunkt die Selbstverantwortung der BürgerInnen steht. Ziel der Aktivierungsmaßnahmen soll es sein, die Bürgerinnen und Bürger zu mehr Eigeninitiative und Eigenvorsorge sowie zu mehr Verantwortungsübernahme in der Gesellschaft zu motivieren. Kritik erfährt diese Aktivierungsdebatte vor allem dadurch, weil der „Umbau" des Sozialstaates im Wesentlichen zu einem Abbau sozialer Standards und einer Privatisierung sozialer Risiken führe, ohne dass die

**1**/ Der Verfasser ist Jurist und Sozialwissenschaftler und als Hochschullehrer wie praktizierender Mediator tätig.

**2**/ Christie 1977, 5ff.

**3**/ Vgl. Adam Ferguson „Essay on the History of Civil Society" (1767) (http://www.constitution.org/af/civil.htm).

**4**/ Alexis de Tocqueville 1899.

**5**/ Etzioni 1995; vgl. auch Dettling 2001.

**6**/ Reinert 2003, 7.

**7**/ Vgl. z. B. Butterwegge 2001; Mezger/West 2000.

BürgerInnen und Bürger ausreichende Chancen und Ressourcen zur Übernahme der Eigenverantwortung gegeben seien. Andererseits werden diese Strategien des aktivierenden Staates durchaus als sinnvoll, ja im Sinne eines erweiterten Bildungsbegriffes als geradezu (sozial)pädagogisch bezeichnet, wenn sie gezielt **Bewältigungskompetenzen** bei den Individuen entwickeln und fördern, die den Erfolg jener Selbstverpflichtung voraussetzt.[8] Empowerment wurde über die Sozialpädagogik hinaus zu einem modernen Schlagwort einer Gesellschaftspolitik, die jenseits einer staatlichen Alleinverantwortung auf individuelle und gemeinschaftliche Ressourcen der „community" setzt.

BürgerInnengesellschaft und ehrenamtliches Engagement treffen freilich auch wegen der knapper werdenden öffentlichen Haushalte auf wachsende Zustimmung in Politik und Verwaltung. Das unbezahlte, ehrenamtliche Engagement von BürgerInnen ist eine schon unbezahlbare Ressource, die den Staat materiell erheblich entlastet. Es ist auch warnend darauf hinzuweisen, dass dem Begriff BürgerInnengesellschaft im Hinblick auf die staatliche Leistungsfähigkeit und Leistungsverantwortung jenseits eines programmatischen Anspruches schon früher formulierte Bösartigkeiten politischer Zumutungen untergeschoben werden. Mit bürgerschaftlichem Engagement lässt sich der finanzielle Rückzug und Ausfall des Staates nicht kompensieren und das Konzept der BürgerInnengesellschaft nicht auf das neoliberale Konzept eines Suppenküchen-Staates reduzieren. Auch die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) wies schon 1999 warnend darauf hin, dass „der Versuch, durch BürgerInnenengagement ausschließlich Kosten einzusparen ohne gleichzeitig Mitgestaltung zu ermöglichen, ... langfristig scheitern" muss.[9] Für BürgerInnenbeteiligung, bürgerschaftliches Engagement und Eigenverantwortung, Bürgersinn und Zivilcourage wirbt man nicht nur deshalb, weil die Kassen leer sind. Die BürgerInnengesellschaft ist nicht dazu da, den Leistungsanspruch anspruchberechtigter BürgerInnen zurückzuführen, vielmehr geht es um die grundsätzliche Neubewertung des Verhältnisses von Staat und BürgerInnen. Über alle politischen Denkströmungen und Zuordnungen hinweg besteht Einigkeit darüber, dass wir eine durch die BürgerInnen getragene, sozial verantwortliche Zivilgesellschaft brauchen, die den Menschen als aktiven Menschen begreift und ihm bzw. ihr jenseits von Caritas und Mildtätigkeit hinaus Zugangs- und Teilhabechancen eröffnet und damit **Sinn** ermöglicht.[10]

Mit dem Begriff „BürgerInnengesellschaft" verbinden sich mithin zwei unterschiedliche Bedeutungsgehalte: Zum einen geht es um ein neues Ausbalancieren von individuellen Rechten und sozialen Verpflichtungen; die BürgerInnen sollen mehr Verantwortung für sich und das Gemeinwesen übernehmen. Es geht hierbei vorrangig um die Überwindung von Bindungslosigkeit und die Stärkung des wertvollen und unbezahlbaren **Sozialkapitals**[11] für den inneren Zusammenhalt und den Erfolg moderner, mobiler Gesellschaften. Zum anderen wird der Begriff der BürgerInnengesellschaft gerade in Deutschland auch als Sammelbegriff für das **demokratisch-gesellschaftliche Engagement** in der Gesellschaft verwendet. Neben der traditionellen Mitwirkung von BürgerInnen in den politischen Entscheidungsgremien (Stadtparlamente, Gemeinderäte, Ratsausschüsse, ...) sind insbesondere auf kommunaler Ebene mittlerweile vielfältige Partizipationsinstrumente entwickelt oder aus dem Ausland adaptiert worden, mit denen betroffene und engagierte BürgerInnen in politische Entscheidungsprozesse eingebunden werden können:

Runde Tische, BürgerInnenforen, Werkstätten, Planungszellen, u. a.m. direktdemokratische Instrumente wie BürgerInnenbegehren und BürgerInnenentscheid finden neue AnhängerInnen, sogar über eine Grundgesetzänderung zur Durchführung von „Volksabstimmungen" wird nun lauter nachgedacht. BürgerInnengesellschaft ist mittlerweile dabei über die politische Beteiligung hinaus Ausdruck für die **freiwillig-demokratische Selbstorganisation** in der Gesellschaft unabhängig vom Staat und außerhalb des Marktes, insbesondere durch selbst verwaltete, nicht gewinnorientiert und/oder gemeinwesenorientiert arbeitende Zusammenschlüsse und Initiativen.

Beide Elemente, Verantwortung und Partizipation, zusammengenommen bilden die „Zivilgesellschaft" **das Sinnbild eines modernen Staates**, in der die unmittelbare Teilhabe und sozialen Handlungskompetenzen der BürgerInnen gefördert werden, in der die BürgerInnen Mitverantwortung für die eigenen Angelegenheiten und das Gemeinwesen übernehmen und Solidarität praktizieren (können). Freilich dürfen dabei die Ambivalenzen der modernen Gesellschaft nicht ausgeblendet werden. So stehen der großen Schar engagierter Freiwilliger auf der anderen Seite große Gruppen unfreiwillig Nicht-Engagierter gegenüber, die für sich keine Möglichkeiten sehen, auf ihre Lebensbedingungen Einfluss zu

**8**/ Opielka 2003, 543 (544); Olk 2000, 121.

**9**/ Kommunale Gemeinschaftsstelle 1999, 18.

**10**/ Vgl. z. B. Olk 2000; Opielka, 2003; Dettling 2001.

**11**/ Coleman 1988.

Fortsetzung

„Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft"

nehmen.[12] Gleichwohl oder vielleicht gerade deshalb scheint die BürgerInnen- und Zivilgesellschaft auch in Deutschland über alle (partei)politischen Zuordnungen hinweg vielen eine Antwort zu geben auf die Ausfall- und Krisenerscheinungen der modernen Gesellschaft. Dabei ist „die" BürgerInnengesellschaft weniger ein Zustand, sondern ein dynamischer Prozess, nicht nur eine Vision, sondern eine politischdemokratische **Grundhaltung**.
Die BürgerInnengesellschaft richtet den Blick weg von der Staatsfixiertheit gesellschaftlicher Regelungsprozesse und belebt die unmittelbare Teilhabe der BürgerInnen an ihren eigenen Angelegenheiten. Eine Reformierung des staatlichen Selbstverständnisses ist Kern der Debatte der BürgerInnen- und Zivilgesellschaft.
Das Leitbild des aktivierenden Staates entwirft eine neue Verantwortungsteilung zwischen dem regulierenden Staat und der Verantwortung übernehmenden Zivilgesellschaft.
Es geht um die Neujustierung von staatlicher Steuerungsverantwortung und bürgerInnenschaftlicher Selbstregulierung. Aktivierender Staat bedeutet, die Selbststeuerungspotentiale in der Gesellschaft zu fördern und den BürgerInnen den notwendigen Freiraum zu schaffen.

Welche konkreten Auswirkungen hat diese allgemein politisch-gesellschaftliche Perspektive für die einzelnen Segmente des modernen Staates? Welche grundsätzliche Neubewertung ergibt sich im Hinblick auf das Recht und seine Funktionen? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Rechtspflege?
Hierbei müssen wir die Frage beantworten, wie unsere Gesellschaft in Zukunft mit Konflikten umgehen soll.
Auch die Streitbehandlung in einer Gesellschaft ist eng mit den kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen verknüpft und muss sich dem gesellschaftlichen Wandel anpassen.
Wie müsste eine Rechtspflege aussehen, damit sich BürgerInnen nicht verwaltet und behandelt vorkommen, damit der Zugang zum Recht niederschwellig organisiert und gleichzeitig die Konfliktparteien ermutigt und eingeladen werden, nicht jeden Streit vor die Gerichte zu tragen?

**3. Konfliktmanagement in der BürgerInnengesellschaft**

**3.1. ADR - Die Wiederentdeckung informeller Streiterledigung**

Konflikte sind normal. Konflikte im öffentlich-politischen Raum, zwischen Parteien, Interessensgruppen, Verwaltung, InvestorInnen und BürgerInnen oder andererseits in der eher privaten Sphäre zwischen NachbarnInnen, Ehe- oder GeschäftspartnerInnen und GesellschafterInnen, in Familien zwischen Unternehmen, im Handel und Straßenverkehr, zwischen KollegInnen und Unternehmen, ... kommen überall und alltäglich vor. Sie sind nach Christie ein gutes Zeichen einer lebhaften, demokratischen Gesellschaft, sie sind das interessanteste Eigentum der in ihr lebenden BürgerInnen.[13]

Andererseits sind Konflikte für die Betroffenen sehr häufig nicht nur interessant und chancenreich, sondern vielfach „Ärgernisse", ja regelrechte „Lebenskatastrophen".[14] Schon deshalb ist der Umgang mit Konflikten häufig etwas Unangenehmes, eine Quelle von Stress und Abwehr. Konflikte werden häufig schnell und dankbar delegiert. Vielfach wissen die Betroffenen nicht, wie sie einen Streit (konstruktiv) lösen können.
Es bleibt dann offenbar nur die antagonistische Konfrontation, der Gang zum Gericht, das kontradiktorische Streitverfahren, womit die Parteien die Kontrolle über das Verfahren und dessen Ergebnis weitgehend aus der Hand geben.

Die Streitkultur hat in der Geschichte erhebliche Wandlungen vollzogen. Zunächst bildete die unmittelbare Verhandlung zwischen den Konfliktbeteiligten und ihren Unterstützersystemen (Familie, Sippe, ...) den Ausgangspunkt jeder Konfliktbewältigung. Mit der Aneignung des Gewalt- und Sanktionsmonopols durch ein sich seit Beginn des frühen Mittelalters entwickelndes Staatswesen wurde allerdings die private Selbstregulierung direkter Verhandlungen zunehmend zugunsten imperativer Regulierungen durch Dritte zurückgedrängt. Die informelle, außergerichtliche Beilegung eines Streites wich der Formstrenge des deutschen Gerichtsverfahrens. Die repressive Kriminalstrafe wurde zum wesentlichen Macht- und Herrschaftsinstrument des noch schwachen „Staates".
Freilich liegen diese Zeiten weit zurück und man mag die Erwartung hegen, dass sich diese Funktionen in der Gesellschaft des beginnenden 21. Jahrhundert überholt haben. Allerdings scheint man in der „modernen" Gesellschaft - anders als bei indigenen Bevölkerungsgruppen - vielfach verlernt zu haben, Konflikte kommunikativ und im Konsens zu lösen oder man schien dies den BürgerInnen vielfach nicht mehr zuzutrauen.

**12**/ Reinert 2003, 14.

**13**/ Christie 1977, 7.

**14**/ Vgl. Hanak/Stehr/Steinert 1989.

Deshalb hat parallel zur Wiederentdeckung der Zivilgesellschaft die Entstaatlichung und **Informalisierung der Streitregelung** unter unmittelbarer Beteiligung der Konfliktparteien wachsende Bedeutung erlangt, zunächst im geographischen Raum des common law, dann aber auch zunehmend mehr in Kontinentaleuropa und in Deutschland nicht zuletzt angesichts der sich durch die Globalisierung und die digitale Revolution geförderten Internationalisierung des Information- und Warenaustausches.

Was im globalen Rechts- und Güterverkehr zu beobachten ist, findet seine Parallele im innerstaatlichen Bereich. Mit einer nach Westen ausgerichteten Blickrichtung – nicht gerechnet die besonderen Traditionen im asiatischen und afrikanischen Raum - kann man davon sprechen, dass alternative Formen der Streitregelung in den frühen 70er Jahren zunächst in Nordamerika und dann im gesamten common law Bereich wieder entdeckt wurden. Bestimmend war hier zunächst die Suche, **alternative Zugangswege zum Recht** zu finden, nicht zuletzt weil die Überlastung des Rechtssystems die Rechtsverfolgung als langwierig, teuer und nicht effizient erscheinen ließ.

**Kritisiert wurden vor allem:**

- **Soziale und ökonomische Barrieren sowie durch die Rechtspflege bedingte Zugangshindernisse**
  - Kosten des Gerichtsverfahrens und der anwaltlichen Rechtsberatung
  - lange Warte- und Verfahrenszeiten durch Geschäftsanfall,
  - Scheu und Schwellenangst durch formalisierte Verfahrensweisen und Sprachcodes
- **Nachteile der Verrechtlichung des Konflikts**
  - fehlende Planbarkeit und unsicherer Ausgang,
  - mangelnde Flexibilität der Verfahrensgestaltung, adversative Natur des kontradiktorischen Streitverfahrens
  - Komplexitätsreduktion unter Außerachtlassung der ökonomischen oder sozialen Betrachtungsweise (drohender Ansehensverlust, Gefahr der Zerstörung von Geschäfts- und sozialen Beziehungen, ...)
  - mangelnde Zukunftsorientierung und binäre Struktur von Gerichtsentscheiden (Gewinner-Verlierer).
- **Internationalisierung und Globalisierung des Dienstleistungs- und Warenverkehrs**
  - komplexe Normen- und Zuständigkeitskonflikte im Hinblick auf nationale Rechtssysteme
  - geringer werdende Relevanz nationaler Rechtsordnungen.

Neben ökonomiebezogenen und wissenschaftlich-akademischen Impulsen kann der (für eine BürgerInnengesellschaft kennzeichnende) gemeinwesenbezogene Konfliktlösungsansatz als Geburtshelfer der ADR-Verfahren, insbesondere der Mediation, bezeichnet werden.[15]
Es ging hierbei nicht nur um einen niedrigschwelligen Zugang zum Recht, sondern allgemein wuchs die Erkenntnis, dass eine vermittelnde (außergerichtliche) Streitschlichtung der ökonomisch und sozial sinnvollere Weg ist, Alltagskonflikte der Menschen im sozialen Nahraum zu regeln. Dies führte v.a. in den USA bereits Mitte der 1970er Jahre zu einer Vielzahl von sog. Neighborhood oder Community Justice Center. Besonderes Kennzeichen dieser sozialraumnahen Mediationsangebote war und ist, dass sie zu einem großen Teil auf dem **freiwilligen Engagement** ehrenamtlich tätiger BürgerInnen basieren. Die Community Justice Center sollten allen Bevölkerungsgruppen, auch denjenigen, die vielfach an Barrieren des Justizsystems scheitern, einen angemessenen Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Konfliktlösungsverfahren ermöglichen. Mediation sollte als institutionalisierte Konfliktregelung allen Konfliktparteien unabhängig vom Einkommen und sozialen Status als zusätzliche Option bereit stehen.

Unter dem Label **„Alternative Dispute Resolution"** (ADR) entstand eine Bewegung, die eine Alternative zum konventionellen Gerichtsverfahren, also eine Konfliktregelung ohne richterliches Urteil propagierte. Mittlerweile spricht man immer noch von ADR, anders als in den in den Anfangsjahren wird heute das zur justiziellen Konfliktregelung andersartige Verfahren mit demselben Akronym als „Appropriate Dispute Resolution", also als „passendes", angemessenes Verfahren der Konfliktregelung bezeichnet.
Der justizförmige Weg des Gerichtsverfahrens und die richterliche Determination des Konflikts soll auf einem Kontinuum unterschiedlicher Streiterledigungsverfahren tatsächlich als ultima ratio am Ende der Liste stehen.
Ein „Multi-Court House" sollte weniger Gericht, sondern ein Dispute Resolution Center mit vielen Türen sein, hinter denen die unterschiedlichsten Verfahrens zur Streiterledigung angeboten werden.[16]

Unter ADR werden mithin in Gegenüberstellung zur kontradiktorischen Streiterledigung (adjudication) eine Reihe unterschiedlicher, allesamt als **freiwillig** bezeichnete Verfahren gerechnet und im Wesentlichen in die drei Bereiche Verhandlung – Vermittlung – Schiedsverfahren unterteilt. Daneben gibt es noch weitere, hybride Formen nicht-gerichtlicher

**15**/ Vgl. Danzig, 1973, 1; Shonholtz 1984, 3ff

**16**/ Birner 2003; Goldberg u. a. 2003, 7; Sander 1976, 111.; Sander/Goldberg 1994, 49ff.; Sourdin 2002, 101ff

Fortsetzung

„Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft"

Streiterledigung, die sich mehr oder weniger einer dieser **drei Grundformen** zuordnen lassen:

» **Verhandlung**
- › *„Negotiation":* Verhandlungen ohne Unterstützung neutraler Dritter,
- › *„Facilitation":* Prozessbegleitung und Moderation von Verhandlungen insb. in öffentlichpolitischen Diskursen; ModeratorInnen intervenieren verfahrensorientiert bzw. schlagen Verfahrensalternativen vor.

» **Vermittlung**
- › *„Mediation":* Verhandlungen mit Unterstützung unparteiischer Dritter, die sowohl personen- und kommunikationsorientiert intervenieren, aber inhaltlich keine Streitentscheidung treffen;
- › *„Conciliation":* häufig VermittlerInnengremium bzw. Ausschuss, wird auch gestalterisch tätig, schlägt ggf. inhaltliche Alternativen vor bzw. führt normative Teilziele in das Verfahren ein; stärkere Rechtsgebundenheit als Mediation, häufig im Vorfeld administrativer (z. B. sog. tribunals, commissions) oder (verwaltungs)gerichtlicher Entscheidungen. Hierzu zählt auch das sog. family group conferencing genannte Verfahren aus Anlass strafbaren Verhaltens insb. jugendlicher Beschuldigter.

» **Schiedsverfahren**
- › *„Arbitration":* Verhandlungen mit einem neutralen Schlichter; sollten sich die Parteien während des Verfahrens nicht einigen, fällt der Schiedsrichter einen die Parteien bindenden Schiedsspruch. Fließende Übergänge gibt es hier zum sog. „private judging" (neutraler Dritte ist Jurist, i. d. R. ein angesehener, oftmals pensionierter Richter bzw. Anwalt).
- › *„Case Appraisal"/„Non-Binding-Arbitration"/ "Early Neutral Evaluation":* Sachverständigenverfahren, dritte Person nimmt am Ende des Verfahrens eine Bewertung des Sach- und Streitstands vor, deren Bewertung , (Schiedsurteil) die Konfliktparteien akzeptieren können, aber nicht müssen.
- › *Ombudsmann:* durch öffentliche Träger oder Wirtschaftssysteme (z. B. Bank- und Versicherungswesen) beauftragter Mittler[17] kann den Parteien einen Lösungsvorschlag unterbreiten, der für die dem System angeschlossene Partei bindende Wirkung haben kann, nicht aber für den Verbraucher.
- › *„Mini-Trial":* nicht öffentliches Kurzverfahren unter Vorsitz einer dritten Person mit dem Ziel eines Vergleichs; Vergleichskonferenz

Die **Unterschiede** der verschiedenen ADR-Verfahren liegen insbesondere im Grad der Einbeziehung, der ermittelnden Funktion und dem inhaltlichen Einfluss neutraler Dritter bei der Konfliktbearbeitung. Das Schiedsverfahren ist eine Form der Streitbeilegung, die eher den gerichtlichen Verfahren als den „alternativen" Verfahren der Konfliktlösung ähnelt, sofern es mit einem Schiedsspruch abgeschlossen wird. Im Folgenden liegt der Fokus deshalb eher auf den konsensorientierten Streiterledigungsformen. Andererseits impliziert der Begriff Konfliktmanagement die Nicht-Festlegung auf ein (justizförmiges) Verfahren, sondern die Auswahl zwischen unterschiedlichen Verfahrensalternativen.
Ganz modern wird im common law Bereich auch von *conflict management design* gesprochen. Hier hat sich mittlerweile eine Beratungsindustrie herausgebildet, die bei der Wahl der angemessen Konfliktlösungsstrategie beraten bzw. im Rahmen der Konzeption und Implementierung von Konfliktlösungsverfahren in Unternehmen tätig sind.

### 3.2. ADR in Deutschland

Anders als im internationalen Bereich wird in Deutschland[18] unter „alternativem" Konfliktmanagement im wesentlichen **Mediation** verstanden, was sich zu einem auf die unterschiedlichen Rechtstraditionen und die Charakteristika der (hybriden) ADR-Verfahren, andererseits auf die methodischen Stärken des Mediationsverfahrens zurückführen lässt. Mediation ist ein informelles, nicht öffentliches Verfahren konstruktiver Konfliktregelung, bei dem die Parteien eines (Rechts)Streits mit Unterstützung von unparteiischen Dritten, den MediatorInnen, einvernehmliche, zukunftsorientierte Regelungen suchen, die ihren Bedürfnissen und Interessen dienen. Ziel und Wesensmerkmal der Mediation sind **autonome**, **konsensuale** Regelungen der Streitfragen, ggf. sogar Konfliktlösungen durch die beteiligten Parteien selbst.

Dabei ist bei der **Mediations-Terminologie** durchaus Vorsicht geboten. Im Unverständnis über die wesentlichen Prinzipien wird sehr undifferenziert manches als Mediation bezeichnet, nur weil die Konfliktbearbeitung von einer dritten Person moderiert wird und die beteiligten Streitparteien selbst zu Wort kommen.
Die teilweise sehr schnellen und einfachen Ergebnisse dieser Vorgehensweise diskreditieren die methodisch differenzierte Konfliktbearbeitung im Rahmen eines Mediationsverfahrens.
Notwendig ist hier insbesondere ein Hinweis auf eine Besonderheit der deutschen Terminologie. Der Begriff **„Schlichtung"** unterscheidet sich im Hinblick auf die Entscheidungskompetenz des

**17**/ Nicht hierher gehören die von den Kammern und Verbänden angebotenen Schlichtungsverfahren für Kundenbeschwerden, sofern diese nicht von einem neutralen Dritten, sondern von der systemstellenden Streitpartei geleitet werden.

**18**/ Hierzu vgl. ausführlich Alexander/Gottwald/ Trenczek 2003, S. 179-212

Dritten semantisch wie konzeptionell eigentlich von dem der Mediation, er wird aber – man mag das bedauern oder nicht – in Deutschland mittlerweile als Synonym für die Vermittlungstätigkeit verwendet. Entscheidend ist letztlich die Rolle und Funktion und damit das **methodische Vorgehen des Dritten**. MediatorInnen sind besonders geschulte, unabhängige und unparteiische Vermittlungspersonen, die die Parteien dabei unterstützen, die strittigen Themen und Streitpunkte zu identifizieren sowie Lösungsoptionen zu erarbeiten. Die MediatorInnen entscheiden aber nicht in der Sache, nicht „für" oder „über" die Parteien, sie schlagen weder einen Kompromiss vor, noch drängen sie die Parteien in den Vergleich. MediatorInnen sind KlärungshelferInnen und InitiatorInnen für neue Regelungsprozesse. Die Parteien können ihre Lösung oder Regelung selbst finden, damit ihnen nicht eine „Lösung" durch Dritte auferlegt wird. Der Fokus auf den autonomen Interessensausgleich lässt Mediation als geeignetes Konsensverfahren in der **BürgerInnengesellschaft** erscheinen.

### 3.2.1. Anwendungsgebiete und LeistungsträgerInnen der Mediation

Die Methode der konstruktiven Konfliktlösung durch Mediation ist dabei universell einsetzbar. In Deutschland lassen sich zunächst drei große, in sich durchaus heterogene und sich überschneidende Bereiche unterscheiden:

- Mediation im öffentlichen Bereich (v. a. im Flächen- und Stadtplanungs- sowie Umweltbereich)[19]
- Mediation im Unternehmens- und Wirtschaftsbereich
- Mediation zur Regelung individuell-privater Konflikte

Mit Blick auf die **LeistungsträgerInnen der Mediation** lassen sich in Deutschland im Wesentlichen sechs Subsysteme unterscheiden:

- die v. a. von RechtsanwältInnen, psychosozialen und betriebswirtschaftlichen Professionen freiberuflich angebotene Mediation,
- systeminterne KonfliktmanagerInnen/ MediatorInnen (z. B. in Unternehmen, Einrichtungen)
- vom Justizsystem bereitgestellte gerichtsinterne Mediation, v. a. in bereits rechtsanhängigen Streitsachen (z. B. das von Konsens e. V. und dem Nds. Justizministerium getragene Projekt „gerichtsnahe Mediation");
- ausschussbezogene Verfahren mit mediativen Elementen, insb. in verwaltungs- und sozialrechtlichen Streitigkeiten (z. B. die Verfahren vor den Schiedsstellen im Sozialbereich bei Streitigkeiten zwischen öffentlichen und freien Trägern z. B. nach § 78g SGB VIII, § 76 SGB XI, § 80 SGB XII);
- die durch Kammern und Verbände getragene Mediationsdienstleistung (bzw. Schiedsstellen), um bei Beschwerden von VerbraucherInnen schnell und ohne Gerichtsverfahren zu einer Einigung zu kommen, sowie
- außergerichtliche Mediationsangebote **gemeinnütziger Ausgleichs- und Schlichtungsstellen** vor allem von Konflikten im sozialen Nahraum (z. B. in der Familie, der Schule, der Gemeinde), seien sie strafrechtlich relevant oder noch im vorstrafrechtlichen Bereich (z. B. in der Nachbarschaft, bei Konflikten am Arbeitsplatz, in Schulen und öffentlichen Einrichtungen, u. v. m. ).

Gerade diese gemeinwesenbezogenen Vermittlungsansätze stoßen mit Blick auf eine BürgerInnengesellschaft auf ein besonderes Interesse und sollen deshalb im Folgenden näher ausgeleuchtet werden.

### 3.2.2. Gemeinwesenbezogene Mediationsansätze

Als „gemeinwesenbezogene Mediation" bezeichnet man unabhängig vom jeweiligen Konflikt- und Arbeitsfeld alle konsensbezogenen Konfliktvermittlungsleistungen zur Regelung der Konflikte im **sozialen Nahraum** der BürgerInnen, die von öffentlichen oder gemeinnützigen Leistungsträgern angeboten werden.[20]

Dies reicht von
- sog. VerbraucherInnensachen,
- Familien- und Generationenkonflikten,
- Gruppen- und Teamkonflikten insbesondere in Einrichtungen, über
- die peer- und Schulmediation und sog. KonfliktlotsInnenprogramme,
- bis hin zu den Streitigkeiten im Bereich der Nachbarschaft oder
- dem sog. Täter-Opfer-Ausgleich in strafrechtlich relevanten Konflikten.

Die gemeinwesenbezogenen Vermittlungsangebote bilden gleichzeitig das Verbindungsglied der Mediation in privatrechtlichen Konflikten zur Mediation im öffentlichen Raum. Hierbei sind die Übergänge fließend, z. B. wenn es im Hinblick auf die Nutzung von öffentlichen Plätzen oder Freizeiteinrichtungen zunächst um konkrete Konflikte zwischen zwei in Streit geratenen Parteien geht und im Laufe dieses Konfliktmanagements Optionen (z. B. Neugestaltung öffentlicher Flächen)

**19**/ Vgl. Meuer/Troja 2004.

**20**/ Metzger 1995, 183; Pfeiffer/Trenczek 1996, 397; Trenczek/Netzig/Klenzner 2003.

**Fortsetzung**

„Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft"

geriert werden, die nur unter Beteiligung der politisch-administrativen EntscheidungsträgerInnen realisiert werden können.

Einer der bekanntesten Einrichtungen ist die **Öffentliche Rechtsauskunfts- und Vergleichstelle** (ÖRA) in Hamburg, die bereits 1922 eingerichtet wurde.[21] Neben der Rechtsauskunft und Rechtsberatung fungiert die ÖRA in zivil- wie strafrechtlichen Konflikten als sog. anerkannte Vergleichsstelle im sog. Sühne- bzw. Güteverfahren. Überwiegend wird hier ein tendenziell dem Schiedsverfahren (arbitration) nahe kommendes Schlichtungsverfahren durchgeführt.
Entsprechendes gilt für das traditionelle Verfahren vor den Schiedsleuten, die die Teilnahme der Konfliktparteien z. B. auch mit Ordnungsgeldern sicherstellen wollen (vgl. § 23 Nds. SchiedsamtG). Die Tätigkeit der für eine mediative Konfliktvermittlung zumeist nicht ausgebildeten Schiedsleute ist häufig noch einem alten Schlichterbild verbunden und nicht zuletzt deshalb praktisch bedeutungslos geworden.[22]
Demgegenüber bietet die ÖRA vor allem in arbeits-, familien- und erbrechtlichen Angelegenheiten mittlerweile auch ein Mediationsverfahren an. Dies gilt zunehmend auch für die zahlreichen branchenspezifischen Schieds- und Schlichtungsstellen der Kammern und Verbände.

Im Hinblick auf nicht-staatliche, gemeinwesenbezogene Mediationsangebote verfügen neben der Mediationsstelle in Frankfurt/Oder gerade auch einige niedersächsische Einrichtungen in Hannover (Waage), Lüneburg (Brückenschlag) oder Oldenburg (Konfliktschlichtung) bereits über einen bundesweiten Bekanntschaftsgrad. Besonderes Kennzeichen dieser gemeinnützigen Streitschlichtungsangebote ist, dass sie von Beginn an methodisch konsequent einem mediativen, emanzipatorischen Konfliktbearbeitungsmodell folgen. Darüber hinaus basiert die Arbeit dieser Mediationsangebote international wie auch in Deutschland zu einem großen Teil auf dem **freiwilligen, ehrenamtlichen Engagement**.
Die Nutzung ehrenamtlichen Engagements erscheint gerade im Hinblick auf die zivile BürgerInnengesellschaft zur Förderung einer bürgerInnennahen Streitkultur besonders passend.

Allerdings lässt sich ein qualitativ hochwertiges Angebot mediativer Konfliktregelung nicht so nebenher von zwar engagierten, aber hierfür nicht qualifizierten Personen durchführen, die dann hin und wieder einmal einen Fall „schlichten". Wenn hierfür das Potential engagierter Freiwilliger nachhaltig und fachlich verantwortbar genutzt werden soll, dann müssen diese adäquat ausgebildet und in professionelle Strukturen eingebunden werden.

Diese ehrenamtlich tätigen VermittlerInnen sollten deshalb über eine intensive Zusatzausbildung verfügen, die der hauptamtlicher MediatorInnen gleichkommt. Darüber hinaus müssen sie in das Team hauptamtlicher MediatorInnen sowie in deren Fortbildung und die supervisiorische Praxisbegleitung eingebunden werden. Der Einsatz der ehrenamtlichen VermittlerInnen sollte dann zudem in einem von hauptamtlichen MitarbeiterInnen koordinierten System interdisziplinärer, genderäquivalenter **Co-Mediation** stattfinden.

Ziel dieser gemeinnützigen Schlichtungsstellen ist es, die Konfliktvermittlung im sozialen Nahraum weitgehend kostenfrei anzubieten, um allen Bevölkerungsgruppen einen Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Mediationsangebot zu bieten. Streitparteien erhalten eine zusätzliche Alternative, um vor dem Bestreiten des Klageweges eine konsensorientierte Erledigung ihres Konfliktes zu versuchen. Die gemeinnützigen Schlichtungsstellen verstehen sich als niederschwellige, außergerichtliche Ergänzung der gerichtlichen Streiterledigung einerseits und der freiberuflichen bzw. kommerziellen Mediationsinitiativen andererseits. Betont wird die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes, der den Konfliktausgleich in den Kontext der Beziehungen der BürgerInnen einer Stadt, einem Stadtteil oder einem Wohngebiet stellt. Konfliktvermittlung soll in einer BürgerInnengesellschaft deshalb auch als **Bestandteil der sozialen Grundversorgung** der Bevölkerung angesehen werden. Dies entspricht dem zivilgesellschaftlich-aktivierenden Ansatz, die BürgerInnen des Gemeinwesens selbst zu befähigen, in ihrem Umfeld auftretende Konflikte gewaltfrei und konsensorientiert zu regeln. Die gemeinnützigen Schlichtungsstellen fungieren – vergleichbar mit den Community Justice Center anglo-amerikanischer Prägung - u. a. als Anlaufstelle für Konfliktberatung, sie bieten Mediation als Dienstleistung an, bilden (ehrenamtliche) MediatorInnen aus und fungieren als Netzwerkzentren und MultiplikatorInnen für Konfliktschlichtung und Mediation.

Zum gemeinwesenbezogenen Ansatz gehört auch die Vermittlung in strafrechtlich relevanten Konflikten, der sog. **Täter-Opfer-Ausgleich**.
Auch der TOA ist eine Form der Mediation, dessen Grundbedingung die freiwillige Teilnahmebereitschaft der Beteiligten ist.[23]
Die TOA-Fachstellen bieten einen sicheren Rahmen, in dem die Konfliktparteien ohne besondere Formalitäten zu einer einvernehmlichen Lösung des Konflikts gelangen können.
In Deutschland ist es gerade der strafrechtliche Bereich, in dem Mediation immer noch am häufigsten angewandt wird. Mittlerweile bearbeiten die Fachstellen für Täter-Opfer-Ausgleich in Deutschland im Jahr etwa 25.000 Fälle (wenn

**21**/ Vgl. http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/soziales-familie/oera/start.html (v. 04.09.2004)
.

**22**/ Birmer 2003, S. 223f; Siegel 1982,S. 55.

**23**/ Trenczek 2003, 104.

sicher davon auch nicht alle fachlich mediativ bearbeitet werden).
Die Mediation im TOA bildete auch die Orientierung für die zahlreichen **KonfliktlotsInnen- und SchülerInnenstreitschlichterInnenprogramme** (peer-mediation), in denen Schüler aller Alterstufen (überwiegend ab dem 12. Lebensjahr) sowie die begleitenden LehrerInnen ausgebildet werden.

### 4. Ausblick: Konfliktmanagement in der modernen Zivilgesellschaft

Die grundsätzliche Neubewertung des Verhältnisses von Staat und BürgerInnen betrifft auch die Rolle des Staates im Hinblick auf die Funktionen des Rechts. Die finanzielle aber auch regulatorische Überforderung des Staates zwingt zur Klärung der Frage, wie durch Bereitstellung von Strukturen und Verfahren Regelungstechniken der klassischen imperativen Regulierung abgelöst oder mit Mechanismen gesellschaftlicher Selbstregulation verbunden werden können.[24]
In einer Verantwortung übernehmenden Zivilgesellschaft müssen die Selbststeuerungspotentiale der BürgerInnen gestärkt werden.

Im Wirtschaftsbereich entziehen sich die Konfliktbeteiligten zunehmend der Definitionsmacht der staatlichen Justiz indem sie im Vorfeld bereits vertragliche Klauseln vereinbaren, nach denen auch im Konfliktfall eine außergerichtliche, konsensorientierte Streiterledigung Vorrang hat.
Was die Wirtschaft aber aus eigener Kraft kann, bedarf im Hinblick auf die einzelnen BürgerInnen entsprechender Angebote und eines unterstützenden institutionellen Rahmens.

Die Entstaatlichung und Informalisierung der Streitregelung ist deshalb nicht identisch mit der Beseitigung der öffentlichen Verhaltenskontrolle.
Die hierzu formulierten Befürchtungen des freien Spiels der Kräfte zu Lasten der Schwachen („*second class justice*"[25]) bauen einen schrecklichen Popanz auf, mit dem die konsensuale Streitentscheidung durch Mediation und andere ADR-Verfahren als nichtförmliche Verfahren diskreditiert werden. Dabei wird vielfach übersehen, dass der Staat weiterhin Rechtsstaat bleibt und auch eine außergerichtliche Konfliktbewältigung nur unter dem Dach des Rechts als Orientierungs- und Ordnungsrahmen möglich ist. Im Sinne des systemtheoretischen Ansatzes ist das positive Recht geradezu die Voraussetzung der modernen (Zivil)Gesellschaft. Die Heterogenität der Wertpräferenzen machen in einer offenen, pluralistischen Gesellschaft ein Mindestmaß an Einheitlichkeit und Verbindlichkeit von Normen für den sozialen Kontakt unverzichtbar.[26]
Davon zu unterscheiden ist allerdings die Frage, ob und (wenn ja) inwieweit die öffentliche Verhaltenskontrolle die Autonomie der Parteien in bestimmten Lebens- und Konfliktgefügen respektieren und Freiraum, gegebenenfalls die Disposition von Normen, zulassen kann, ohne dass das Recht seine Funktion als Orientierungsmaßstab für soziales Handeln verliert.

Das in diesem Zusammenhang immer wieder bemühte Bild vom Mediationsverfahren im „Schatten des Rechts"[27] (insb. des Strafrechts) ist deshalb so überzeugend nicht. Vielmehr findet Mediation und andere ADR-Verfahren „im Lichte des Rechts" statt. Mediation erlaubt zwar eine außergerichtliche, informelle, aber keine willkürlich außer-rechtliche Konfliktbearbeitung.
Das Recht setzt stets den Orientierungsrahmen und die Grenzen der ADR. Es schreibt z.T. eben verbindlich, nicht-dispositiv fest, was Recht und Ordnung ist. Zum Recht als Instrument der öffentlichen Sozialkontrolle gehört notwendig Zwang. Die autonome Konfliktregelung lebt davon, dass im Hintergrund Zwangsmittel bereitgehalten und zur Verteidigung des Rechts und zum Schutz der Schwachen aktiviert werden.[28]
Daran soll und wird sich nichts ändern.
Entscheidend ist – wenn man überhaupt von einem Schatten des Rechts sprechen will – dass *„das Recht stärker durch seinen Schatten wirkt als durch den tatsächlich exekutierten Zwang."*[29]
Mediation ist stets eine zusätzliche Option, eine gleichwertige Verfahrensalternative für die Konfliktbeteiligten, der Rechtsweg ist nie ausgeschlossen.

Die klischeehafte Sentenz von der *„second class justice"* zeigt, dass ADR in der Anfangszeit auch im common law Bereich kritisch beäugt wurde. Dies ist mittlerweile überwunden, vielmehr wird ADR im nordamerikanischen Raum wie „down under" als notwendige Ergänzung der Rechtspflege angesehen. Mittlerweile findet man in den USA und Australien nicht nur ein umfangreiches Regelungswerk zu den ADR-Verfahren, sondern bereits einschlägige Rechtsprechung. Aufgrund der Vielzahl einzel- und bundesstaatlicher Regelungen sind auch verstärkt Bestrebungen nach mehr Vereinheitlichung festzustellen, sei es nach nationalen ADR-Standards in Australien oder den Vorschlägen für ein „Uniform Mediation Act" in den USA.[30]
Der große Erfolg der Mediation in Nordamerika und in Australien wird von manchen BeobachterInnen darauf zurückgeführt, dass es dort in vielen Bundesstaaten eine Reihe von Gesetzen und Verordnungen gibt, die den Einsatz von Mediation in den unterschiedlichen Anwendungsfeldern vorschreiben.
In der Tat kann man international eine T**endenz zur Verrechtlichung** von ADR feststellen.[31] Im Wesentlichen geht es hier aber nicht um den

**24**/ Vgl. Schuppert, 2001, 37.

**25**/ Jennings 1991, 313; vgl. aber auch Ray 1997, 71ff.

**26**/ Vgl. z. B. Luhmann 1970, 177f; Frehsee 1991, 56 ff.

**27**/ Vgl. auch Spittler 1980

**28**/ Frehsee 1991, 59; Rössner 1992, 270ff; Spittler 1980, 4.

**29**/ Frehsee 1991, 59.

**30**/ NADRAC 2001; Uniform Mediation Act 2001; vgl. http://www.nccusl.org; für Canada vgl. http://www.chlc.ca/fr.

**31**/ W. Gottwald 2004, 164; vgl. hierzu die Länderberichte in Alexander 2003.

**Fortsetzung**

„Alternatives Konfliktmanagement in der Bürgergesellschaft"

obligatorischen Zugang zu ADR. Vielmehr geht es um einen ausdifferenzierten normativen **Rahmen** aus Gesetzen und **Standards**, innerhalb dessen die informellen ADR-Verfahren stattfinden sollen.

Auch in Europa ist die Entwicklung insoweit weiter fortgeschritten. Die Europäische Kommission hat mit dem von ihr im April 2002 herausgegebenen Grünbuch, insbesondere den Verhaltenskodex für MediatorInnen, einen Meilenstein für alternative Verfahren zur Streitbeilegung in Zivil- und Handelssachen gesetzt.[32]
In Österreich gibt es seit letztem Jahr ein Bundes-Mediationsgesetz (ZivMediatG) sowie mittlerweile weitere Mediations(Ausbildungs-)Verordnungen, in denen wesentliche Fragen der außergerichtlichen Streiterledigung durch MediatorInnen (Qualifikationsprofil, Vertraulichkeit und Haftung) geregelt sind. In Belgien wurde in diesem Jahr (2005) ein Gesetz beschlossen, durch das ein neuer Abschnitt „Bemiddeling" als 7. Teil in das „Gerechtelijke Wetboeken" eingeführt wurde, mit dem Mediation als gleichwertige Alternative zum traditionellen Prozess normiert wurde.
Auch in weiteren europäischen Nachbarländern gibt es mittlerweile gesetzliche Regelungen sowohl im Hinblick auf die zivilrechtliche Mediation wie auch den vermittelnden Ausgleich strafrechtlich relevanter Konflikte.[33]

Vor dem Hintergrund internationaler Standards und eines weiter zusammenwachsenden Europa erscheint der im Hinblick auf das deutsche RBerG geführte Streit überholt. Die im Rahmen der Neuregelung des Rechtsberatungsrechts in Deutschland angedachten Regelungen, nach denen die Tätigkeit von Schlichtungsstellen, Mediation und jeder andere vergleichbare Form der Streitbeilegung keine Rechtsdienstleistung darstellt,[34] scheint den veränderten Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft Rechnung zu tragen. Angesichts der noch bestehenden Hindernisse bedürfen Mediation und andere ADR-Verfahren in Deutschland aber darüber hinausreichender Anreize und einer entsprechenden Förderung.
Es ist aber fraglich, ob es sinnvoll ist, die Anwendung von Mediation obligatorisch vorzuschreiben. Das gilt gleichermaßen im Hinblick auf eine die Autonomie fördernde BürgerInnengesellschaft wie auch im Hinblick auf ein Verfahren, welches auf einem anderen Konflikt- und Konfliktregelungsverständnis, auf Vertrauen und Konsens basiert. Auch die bisherige Evaluation der Anwendung des § 15a EGZPO scheint es nahe zu legen, auf die obligatorische Streitschlichtung zu verzichten und in jedem Fall mehr auf Freiwilligkeit denn Zwang zu setzen.[35]
Die Idee, Konflikte einvernehmlich im Konsens mit den Beteiligten zu regeln oder gar zu lösen, hat durch den Leitbegriff der BürgerInnengesellschaft neue Unterstützung erhalten, geht es doch um mehr als die bloße Entlastung der Rechtspflege. Die Idee der Verantwortung übernehmenden Zivilgesellschaft geht weit darüber hinaus, betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche und insbesondere auch das gesellschaftliche wie individuelle Konfliktmanagement und damit den Zugang zum Recht überhaupt. Kennzeichen des modernen Staates ist die Abkehr vom klassischen Gestaltungsmodus imperativer Regulierung zugunsten selbstregulativer Elemente bis hin zur autonomen konsensualen Streitregelung.
Um es mit den Worten der Europäischen Kommission zu sagen:

*„Die alternative Streitbeilegung fügt sich nahtlos in das politische Konzept zur Verbesserung des Zugangs zum Recht ein. ... Besonders hervorzuheben ist die alternative Streitbeilegung als Instrument zur Erhaltung des sozialen Friedens. Bei den ADR-Verfahren nämlich, in denen die Entscheidung nicht von Dritten getroffen wird, stehen die Parteien nicht mehr in Konfrontation zueinander, sondern sie lassen sich im Gegenteil auf einen Prozess der Annäherung ein und entscheiden selbst, wie sie ihren Konflikt beilegen. Sie sind an diesem Prozess aktiv beteiligt, um selbst die für sie am besten geeignete Lösung zu finden. Dieses konsensorientierte Konzept erhöht die Chancen der Parteien, nach Beilegung des Konflikts ihre Beziehungen – seien sie geschäftlicher oder sonstiger Natur – aufrechterhalten zu können."* [36]

Mit Nils Christie kann man hier durchaus von einer beginnenden Wiederaneignung der Konflikte sprechen, von der konstruktiven Konfliktaustragung durch die unmittelbar Betroffenen.
Der moderne Staat findet bei Beachtung des Subsidiaritätsprinzips seinen Sinn nicht nur in Effizienzverbesserung und Haushaltssanierung. Er gewinnt seine Bedeutung vor allem deswegen, weil er den Rahmen schafft und garantiert, in dem BürgerInnen ihre Rechte und Konflikte als „EigentümerInnen" wahrnehmen und im Rechtsstaat konstruktiv regeln können.
Es ist unsere Aufgabe, die Aufgabe der professionellen StreitvermittlerInnen in Justiz und Anwaltschaft, den psychosozialen und wirtschaftswissenschaftlichen Berufsgruppen sowie den gemeinwesenorientierten Einrichtungen, die BürgerInnen dabei zu unterstützen, ohne ihnen ihre Konflikte zu stehlen.

**Prof. Dr.iur. Thomas Trenczek**

**32**/ Europäischen Kommission COM (2002) 196(01) http://europa.eu.int/pol/justice/index_de.htm

**33**/ Vgl. hierzu die Länderberichte bei Alexander 2003 und Miers/Willemsen 2004.

**34**/ Vgl. § 2 Abs. 3 des Entwurfs des Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts, vgl. http://www.sikk.net/Mediation_Arbeitshilfen/mediation_arbeitshilfen.html

**35**/ Vgl. für Bayern: Greger 2004; für NRW: Röhl 2004.

## Literatur


**Alexander, N. (Hrsg.):** *Global Trends in Mediation,* **Köln 2003.**

**Alexander, N./Gottwald, W./Trenczek, T.:** *Mediation in Germany;* **in Alexander (Hrsg.)** *Global Trends in Mediation,* **Köln 2003, S. 179.**

**Bannenberg, B.:** *Wiedergutmachung in der Strafrechtspraxis;* **Bonn 1993;**

**Birner, M.:** *Das Multi-Door Courthouse;* **Köln 2003.**

**Bundesministerium des Innern (Hrsg.):** *Moderner Staat - Moderne Verwaltung. Wegweiser Bürgergesellschaft,* **Berlin 2002.**

**Butterwegge, C.:** *Wohlfahrtsstaat im Wandel. Probleme und Perspektiven der Sozialpolitik;* **3. Auflage, Opladen 2001.**

**Christie, N.:** *„Conflicts as property";* **British Journal of Criminology; 1977, S. 5.**

**Coleman, J.S.:** *Social Capital in the Creation of Human Capital;* **American Journal of Sociology, vol 1988, suppl. 95-120.**

**de Tocqueville, A.:** *Democracy in America (1899);* **http://xroads.virginia.edu/~HYPER/DETOC/ home. html**

**Dettling, W.:** *Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik;* **Gütersloh 2001.**

**Etzioni, A.:** *Die Entdeckung des Gemeinwesens. Ansprüche, Verantwortlichkeiten und das Programm des Kommunitarismus;* **Stuttgart 1995.**

**Europäischen Kommission:** *Grünbuch über alternative Verfahren zur Streitbeilegung im Zivil- und Handelsrecht,* **COM (2002) 196 (http://europa.eu.int/pol/justice/index_de.htm).**

**Ferguson, A.:** *Essay on the History of Civil Society (1776);* **http://www.constitution.org/af/civil.htm.**

**Frehsee, D.:** *Täter-Opfer-Ausgleich aus rechtstheoretischer Perspektive. In: Bundesministerium der Justiz* **(Hrsg.) Täter-Opfer-Ausgleich. Bonner Symposium; 1991, S. 51.**

**Goldberg, S./ Sander, F./ Rogers, N./Cole, S. (Hrsg.):** *Dispute Resolution. Negotiation, Mediation, and other Processes;* **4. Aufl., New York 2003**

**Gottwald, W.:** *Streitbeilegung ohne Urteil;* **Tübingen, 1981.**

**Gottwald, W.:** *Alternative Streitbeilegung (ADR) in Deutschland; Familie Partnerschaft Recht,* **2004, S. 163.**

**Greger R.:** *Abschlussbericht zum Forschungsprojekt »Außergerichtliche Streitbeilegung in Bayern«;* **Erlangen-Nürnberg 2004; www2.justiz.bayern.de/daten/pdf/AbschlussberichtBaySchlG.pdf**

**Hanak, G./Stehr, J./Steinert, H.:** *Ärgernisse und Lebenskatastrophen. Über den alltäglichen Umgang mit Kriminalität;* **Bielefeld 1989.**

**Jennings, S.:** *Court-Annexed Arbitration and Settlement Pressure: A Push Towards Efficient Dispute resolution or "Second Class" Justice?;* **Ohio State Journal on Dispute Resolution; 1991, S. 313.**

**Luhmann, N.:** *Positivität des Rechts als Voraussetzung einer modernen Gesellschaft,* **in Lautmann, R. u. a. (Hrsg.)** *Die Funktionen des Rechts in einer modernen Gesellschaft;* **Handbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bs. I; Bielefeld 1970, S. 175.**

**Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (Hrsg.):** *Bürgerengagement – Chancen für die Kommunen,* **KGSt-Bericht, Köln 1999.**

**Meuer, D./ Troja, M.:** *Mediation im öffentlichen Bereich - Status und Erfahrungen in Deutschland* **1996-2002. Abschlussbericht eines Forschungsprojektes im Rahmen des DFG Schwerpunktprogramms** *„Mensch und globale Umweltveränderungen"***. Oldenburg 2004.**

**Mezger, E./West, K.-W. (Hg.)** *Aktivierender Sozialstaat und politisches Handeln,* **Marburg 2000.**

**Miers, D./Willemsens, J. (Hrsg.):** *Mapping Restorative Justice. Developments in 25 European Countries;* **European Forum of Victim-Offender Mediation and Restorative Justice; Leuven 2004.**

**Metzger, T.:** *Mediation im Nachbar-, Miet- und Verbraucherrecht,* **in S. Breidenbach/Henssler, M. (Hrsg.) Mediation für Juristen, 1995, S. 183.**

**Olk, T.:** *Weder Rund-um-Versorgung noch „pure" Eigenverantwortung,* **in: Mezger, E./West, K.-W. (Hrsg.) Aktivierender Sozialstaat und politisches Handeln, Marburg 2000, S. 121.**

**Opielka, M.:** *Was spricht gegen die Idee eines aktivierenden Sozialstaates?* **Neue Praxis 2003, S. 543.**

**Österreichisches Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Familienberatung bei Gericht.** *Mediation. Kinderbegleitung bei Trennung oder Scheidung der Eltern;* **Wien 1997.**

**Pfeiffer, H./Trenczek, T.:** *Kommunale Schlichtungsstellen – Möglichkeiten bürgernaher Konfliktbearbeitung jenseits des justizbezogenen Täter-Opfer-Ausgleiches,* **in: Trenczek, T. /Pfeiffer, H. (Hrsg.) Kommunale Kriminalprävention, Bonn: 1996, S. 397.**

**Ray, L. Community Mediation Centers:** *Delivering First class Services to low income people;* **Mediation Quaterly 1997, 71ff.**

**Reinert, A.:** *Bürgergesellschaft fördern und entwickeln. Handreichung zum „Wegweiser Bürgergesellschaft",* **Stiftung MITARBEIT, Bonn 2003.**

**Röhl, K.:** *Evaluierung des nordrhein-westfälischen Ausführungsgesetzes zu § 15 a EGZPO;* **Bochum 2004; www.justiz.nrw.de/JM/justizpolitik/schwerpunkte/streitschl/zusammenfassung_gutachen.pdf**

**Rössner, D.:** *Autonomie und Zwang im System der Strafrechtsfolgen.* **In: Arzt, Gunther u. a. (Hrsg.) Festschrift für Jürgen Baumann. Bielefeld 1992, S. 269.**

**Sander, F. E. A.:** *Varieties of Dispute Processing;* **Federal Rules Decisions, 1976, S. 111.**

**Sander, F/Goldberg, S.:** *Fitting the forum to the Fuss: A User-Friendly Guide to Selecting an ADR Procedure;* **Negotiation Journal 1994, S. 49ff.**

**Schuppert, G.F.:** *Zur Rolle des Rechts bei der Staats- und Verwaltungsreform;* **in: Blanke, B. u. a. (Hrsg.) Handbuch zur Verwaltungsreform, 2. Aufl. Opladen 2001, S. 34.**

**Shonholtz, R.:** *Neighborhood Justice Systems: Work, Structure and Guiding Principles;* **Mediation Quaterly 1984, No. 5, S. 3ff**

**Siegel, O.:** *Alternativen zur Justiz: Der Schiedsmann,* **in Blankenburg, E./Gottwald, W./Strempel, D. (Hrsg.) Alternativen in der Ziviljustiz; Köln 1982, S. 55.**

**Spittler, G.:** *Streitregelung im Schatten des Leviathan;* **Zeitschrift für Rechtssoziologie, 1980, S. 4.**

**Trenczek, T.:** *Mediation im Strafrecht;* **Zeitschrift für Konfliktmanagement 2003**

**Trenczek, T./Netzig, L./Klenzner, J.:** *Mediation durch Ehrenamtliche. Einbindung von ehrenamtlichen Mediatoren in professionelle Strukturen sozialraumnaher Schlichtung;* **Zeitschrift für Konfliktmanagement 2004, S. 13.**

# Gemeinwesenmediation – Projektlandschaft und State of the Art

**Dirk Splinter**
**inmedio –**
**institut für mediation . beratung . entwicklung,**
**Berlin/Frankfurt (Main)**
**Ausbilder für Mediation BM,**
**gemeinsam mit Jamie Walker**
**Leiter der Fachgruppe Gemeinwesenmediation**

In den USA ist in den 70er und 80er Jahren die im Gemeinwesen verankerte Mediation (Community Mediation) durch ehrenamtliche VermittlerInnen ein wesentlicher Motor der modernen Mediationsbewegung gewesen und hat entscheidend zur Verbreitung des Mediationsgedankens beigetragen (vgl. Metzger 1999, 2004). Grund genug, um das Potential der Gemeinwesenmediation im deutschsprachigen Raum zu untersuchen.
Kann sie auch hier einen wesentlichen Beitrag zur Verbreitung von Mediation und zur Vision „Mediation für alle" leisten? Im deutschsprachigen Raum hat sich bisher die Entwicklung geradezu umgekehrt vollzogen: Zunächst wurde Mediation in Bereichen wie Scheidung, Arbeitsleben, Schule eingesetzt und erst seit kurzem gibt es Projekte der Gemeinwesenmediation[1].

Unter Gemeinwesenmediation (GWM) verstehe ich entsprechend der Arbeitsdefinition der Fachgruppe die **sozialraumnahe Verankerung von konstruktiver Konfliktbearbeitung** im Stadtteil bzw. in der Nachbarschaft durch Stärkung entsprechender Ressourcen im Gemeinwesen.
Dies geschieht in der Regel durch **Schulung engagierter BürgerInnen und Schlüsselpersonen zu ehrenamtlichen MediatorInnen**, die dann für die BewohnerInnen kostenlos oder zu symbolischen Preisen zur Konfliktvermittlung zur Verfügung stehen. Der Begriff GWM schließt an die Tradition der Gemeinwesenarbeit an, die schon immer BürgerInnenengagement und Partizipation im Sinn hatte. Die Bezeichnungen Stadtteilmediation und Nachbarschaftsmediation werden oftmals synonym benutzt.

Ausgangspunkt sind Konflikte, die sich im sozialen Nahraum abspielen: Klassiker sind Konflikte um Lärm und Müll in Mietshäusern, Konflikte um die Nutzung des Spielplatzes um die Ecke oder anderer öffentlicher Räume usw.. Mediation ist für die Beteiligten oft nicht leicht zugänglich, weil die Methode unbekannt oder angstbesetzt ist, MediatorInnen nicht persönlich bekannt sind und/oder die Konfliktparteien nicht über die Mittel verfügen, um zu marktüblichen Konditionen tätige MediatorInnen zu engagieren.

Hier setzt Gemeinwesenmediation an, indem sie BewohnerInnen und Schlüsselpersonen als ehrenamtliche[2] KonfliktvermittlerInnen schult. Dadurch entsteht ein Pool von MediatorInnen[3], die vor Ort bekannt sind, Vertrauen genießen, verschiedene Bevölkerungsgruppen repräsentieren und dadurch einen guten Zugang zu potenziellen Konfliktparteien haben. Mediation kann so nicht nur kostengünstig, sondern auch im räumlichen Sinne bürgerInnennah angeboten werden.
Die ehrenamtlichen KonfliktvermittlerInnen wirken gleichzeitig als MultiplikatorInnen, indem sie Mediation in ihrem jeweiligen Umfeld bekannt machen.

Mit der u. a. von Tilman Metzger ins Leben gerufenen Mediationsstelle Brückenschlag und dem Projekt Stadtteilvermittlung beim Amt für Multikulturelle Angelegenheiten (Amka) in Frankfurt (Main) waren in Deutschland Mitte der 90er Jahre die Anfänge der GWM gemacht. Ende der 90er Jahre entstanden an weiteren Orten GWM-Projekte, die den Charakter von Pilotprojekten hatten: Die Mediationsstelle Frankfurt (Oder), das Projekt Zankapfel in Potsdam, der Verein KoKo – Konstruktive Konfliktbearbeitung – in Freiburg, das Netzwerk interkulturelle Mediation Nürnberg, STREIT.LOS in Basel, das Konfliktvermittlungsprojekt des Planerladens Dortmund, das BMFSFJ/inmedio-Modellprojekt „Mediation im Stadtteil" in Fulda und Berlin sowie das Konfliktvermittlungsprojekt in Moabit vom Quartiersmanagement und Mediationsbüro Mitte. Orientierungspunkt für viele Initiativen war dabei auch das bereits 1998 entstandene Zentrum Spazi d'intesa (Räume zur Verständigung) in Turin.
Seit cirka 2 Jahren beobachten wir eine explosionsartige Entwicklung:
Die Anzahl der GWM-Projekte dürfte in Deutschland inzwischen weit über 50 liegen; diese können hier – sorry – nicht alle erwähnt werden. Zunehmend interessieren sich auch TOA-Projekte dafür, gemeinwesenorientierte Mediation durch Ehrenamtliche mit zu integrieren, z. B. die Waage in Hannover (vgl. Trenczek/Netzig/Klenzner 2004). Während sich fast alle Initiativen auf Stadtteile beziehen, sind der Deutsche Familienverband in Sachsen-Anhalt sowie Jugendamt/Dt. Kinderschutzbund/inmedio im Landkreis Schleswig-Flensburg dabei, Gemeinwesenmediation im ländlichen Raum zu etablieren.

Vergleicht man die bestehenden Ansätze, so lassen sich **Unterschiede** und **Gemeinsamkeiten** feststellen bezüglich der Finanzierung (neben öffentlichen Geldern spielen bei manchen Projekten Zuschüsse ortsansässiger Firmen oder Wohnungsbaugesellschaften eine Rolle), der Organisationsform, Rolle der Ehrenamtlichkeit und Dauer der Mediationsschulungen (s.u.) sowie bezüglich der Frage der Aufwandsentschädigung für die ehrenamtlich Tätigen, die bei einigen Projekten gezahlt wird (z. B. Amka, Streitlos Basel).

**1**/ Die Informationen in diesem Artikel beruhen auf meinen Erfahrungen beim Aufbau verschiedener GWM-Projekte in Berlin, Frankfurt (Main) und dem Landkreis Schleswig-Flensburg sowie auf dem Erfahrungsaustausch mit zahlreichen KollegInnen auf entsprechenden Konferenzen und besonders innerhalb der Fachgruppe Gemeinwesenmediation sowie auf allgemein zugänglichen Selbstdarstellungen der Projekte

**2**/ Es handelt sich nicht um gewählte Ehrenämter im ursprünglichen Wortsinne sondern um freiwilliges BürgerInnenengagement. Ich verwende dennoch den Begriff der Ehrenamtlichkeit, weil sich dies im allgemeinen Sprachgebrauch eingebürgert hat

**3**/ Manche Projekte sprechen bewusst nicht von MediatorInnen sondern von Stadtteil- oder NachbarschaftsKonfliktvermittlerInnen, um den Unterschied zu breiter und meist länger (s.u.) ausgebildeten „allgemeinen" MediatorInnen nicht zu verwischen.

Eine Reihe von GWM-Projekten arbeitet mit **hauptamtlichen** MediatorInnen, die als Angestellte bei entsprechenden Organisationen wie MieterInnenbüros oder Nachbarschaftsläden Mediation im Rahmen ihrer Arbeit kostenlos oder zu symbolischen Preisen und bisweilen sehr erfolgreich anbieten (z. B. Planerladen Dortmund; DRK Wedding, Berlin). Dies dürfte im Vergleich zur Schulung eines MediatorInnenpools deutlich kostengünstiger sein, hinsichtlich des Multiplikationseffekts im Sozialraum jedoch weniger weit reichend. Sie beruht ja gerade auf der Idee, dass die späteren MediatorInnen in ihren jeweiligen Kreisen einen gewissen Bekanntheitsgrad haben und daher leicht in Konfliktfällen angesprochen werden können. Dies entspricht in vielem dem an Schulen erfolgreichen Konzept der Peer-Mediation. Die Praxis zeigt tatsächlich, dass bei den bestehenden Projekten die Konflikte in den allermeisten Fällen über die persönlichen Kontakte der KonfliktvermittlerInnen selbst an das Projekt herangetragen werden. Andere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Flyer etc.) spielen demgegenüber eine zu vernachlässigende Rolle.

Die Zusammensetzung der MediatorInnengruppe bekommt damit eine entscheidende Bedeutung für den Erfolg des Projekts. Idealerweise sollten Personen vertreten sein, die in verschiedenen Milieus und Gruppierungen im Stadtteil respektierte Persönlichkeiten sind, an die man sich ohnehin schon am ehesten wenden würde, wenn man im Konfliktfall Rat sucht. Dies sind z. B. Personen, die bereits in Stadtteilinitiativen, Sportvereinen, Selbsthilfegruppen engagiert sind, Hausmeister, Elternbeiräte, MieterInnenbeiräte, VertreterInnen von religiösen Gemeinschaften, Kulturvereinen wie auch PolizistInnen, LehrerInnen, JugendarbeiterInnen. Nur so können die Konflikte über die Schnittstelle der Personengruppen, die quasi „automatisch" davon erfahren, ihren Weg zur Mediation finden. Selbstverständlich sollten dem Sozialraum entsprechend verschiedene soziale Milieus, Alters-, Berufs- und ethnische Gruppen sowie verschiedene MuttersprachlerInnen im VermittlerInnenpool vertreten sein, um für jeden Konflikt die „passenden" MediatorInnen zur Verfügung zu haben.

Der Zusatznutzen, der sich aus der Arbeit mit ehrenamtlichen MediatorInnenpools ergibt, liegt in diesem beschriebenen Multiplikationseffekt. Die Aufbauphase eines GWM-Projekts, bei der die freiwilligen zukünftigen KonfliktvermittlerInnen gesucht und gefunden werden, sollte daher mit großer Sorgfalt durchgeführt werden. Dies steht

leider oft im Widerspruch zu Förderungsbedingungen: Sind öffentliche Gelder einmal bewilligt, so soll die Schulung der MediatorInnen häufig am besten „gestern" beginnen, was dann dazu führt, dass TeilnehmerInnengruppen im Schnelldurchlauf zusammengestellt werden und für eine nachhaltige Vermittlungstätigkeit im Sozialraum nicht genug „verankert" sind.

Von der **Organisationsform** der GWM-Projekte lassen sich vor allem zwei Typen unterscheiden: Zahlreiche Projekte entstehen als eigenständige, unabhängige Vereine (z. B. Mediationsstelle Brückenschlag, Mediationsstelle Frankfurt Oder). Der zweite Typ von GWM-Projekten ist an eine bestehende Organisation angebunden, z. B. die StadtteilvermittlerInnen in Frankfurt am Main beim Amka, das Netzwerk interkulturelle Mediation in Nürnberg beim Allgemeinen sozialen Dienst, beim jeweiligen Quartiersmanagements in Berlin und Frankfurt am Main angesiedelte Projekte. Auch Nachbarschaftsläden, Stadtteil- oder MieterInnenbüros sind häufig Träger von GWM-Projekten. Nach außen hin wird dieser Unterschied vor allem dadurch sichtbar, wie der Pool der KonfliktvermittlerInnen zu erreichen ist. Landet der Telefonanruf einer ratsuchenden Konfliktpartei bei einem eigenständigen Verein oder bei der Stadtverwaltung, dem Quartiersmanagement, dem MieterInnenberatungsladen? Eigenständige Mediationsstellen haben hier den Vorteil größtmöglicher Neutralität, während andere Träger (insbesondere Stadtverwaltungen oder Wohnungsbausgenossenschaften) bei bestimmten Konfliktlagen schwerlich als neutral gesehen werden, was mitunter falsche Erwartungen an die KonfliktvermittlerInnen provoziert, selbst wenn diese tatsächlich den Freiraum

**Fortsetzung**

„Gemeinwesenmediation – Projektlandschaft und State of the Art "

haben, allparteilich zu agieren. Vorteil der Integration in bestehende Organisationen ist hingegen der geringere (finanzielle) Aufwand:
Eine grundsätzlich bestehende Finanzierung in Bezug auf Räume, Ressourcen und Personalstellen kann hier mit genutzt werden.
Bei beiden Modellen übernehmen i. d. R. hauptamtliche MitarbeiterInnen oder zumindest bezahlte Honorarkräfte die Koordination der VermittlerInnengruppe und Administration des Projekts. Als Ausnahmen, die ausschließlich mit ehrenamtlicher Tätigkeit auskommen, sind mir lediglich der Verein Koko in Freiburg und das Mediationszentrum Oldenburg bekannt.

Ein weiterer Unterschied zwischen verschiedenen Projekten ist die **Dauer der Schulungen** für die KonfliktvermittlerInnen: Sie variiert zwischen 40 Stunden (z. B. Quartiersmanagement Soldiner Kiez, Berlin) und 200 Stunden (Mediationsstelle Frankfurt/Oder). Eine kurze Schulungsdauer orientiert sich an der US-amerikanischen community mediation, bei der 20 bis 30 Stunden Training üblich sind. Dieser Vergleich ist allerdings mit Vorsicht zu genießen, da in den USA vor allem Learning by Doing praktiziert wird, indem die neuen MediatorInnen bei erfahrenen KollegInnen innerhalb der Mediationsstelle hospitieren.
Dies ist in Deutschland schon deswegen nicht möglich, weil die Projekte in aller Regel neu entstehen und es noch kaum „alte" MitarbeiterInnen gibt, bei denen man hospitieren könnte. Einige Projekte behelfen sich so, dass die ersten Mediationen der frisch gebackenen Freiwilligen in Co-Mediation mit den TrainerInnen durchgeführt werden (Co-Mediation ist überhaupt durchweg üblich und sinnvoll). Gerade der Erfolg der ersten Mediationen eines neuen Projekts ist wichtig für dessen Ruf, denn die Fälle kommen in aller Regel aufgrund persönlicher Empfehlungen.
Dies spricht wiederum für eine längere Schulung, die allerdings tendenziell Auswirkungen auf die

Zielgruppe hat: Schulungen die einen größeren zeitlichen Aufwand mit sich bringen, sprechen eher Menschen an, die auch einen beruflichen Nutzen davon haben (daher ist es auch gerechtfertigt, dass manche Projekte mit relativ langen Schulungen eine finanzielle Eigenbeteiligung verlangen). Im Extremfall ergeben sich so Gruppen, in denen „typische Mediationsinteressierte" – gebildete deutsche MittelschichtlerInnen in sozialen Berufen – überproportional vertreten sind und der Aspekt der Verankerung im Kiez durch Repräsentation verschiedenster Bevölkerungsgruppen in den Hintergrund gerät.

Ich vermute, zukünftige Projekte werden sich bei mittleren Stundenzahlen von 80 bis 100 einpendeln. Möglicherweise ist auch ein in England häufig praktizierter modularer Aufbau richtungsweisend: Einstiegsmodule erleichtern den Zugang für zunächst noch Unentschiedene und Aufbaumodule für die dann tatsächlich an einer Vermittlertätigkeit Interessierten sorgen für eine gute Qualität. Alle Erfahrungen deuten darauf hin, dass eine regelmäßige **Supervision** der ehrenamtlichen KonfliktvermittlerInnen unbedingt ratsam ist und zwar sowohl in Bezug auf die bearbeiteten Fälle als auch auf den Gruppenzusammenhalt, Fallmanagement, und die Zufriedenheit mit dem Projekt: Ehrenamtliche Tätigkeit kann nur dann von Dauer sein, wenn sie auch eine gewisse Freude bereitet, d. h. eine hohe Arbeitszufriedenheit besteht. Wenn GWM-Projekte scheitern bzw „einschlafen" dann deshalb, weil die frisch geschulten Freiwilligen nicht zeitnah genügend Fälle bekommen (oder diese intransparent auf die VermittlerInnen verteilt werden) und eine unmittelbar nach der Schulung hohe vorhandene Einsatzbereitschaft dann in Frustration umschlägt.

Das **Fallaufkommen** im ersten Jahr bewegt sich durchschnittlich in der Größenordung von zwei Dutzend. Die GWM-Projekte werden also leider in aller Regel in der Anfangszeit nicht gerade mit Fällen überhäuft. Die im Vorfeld häufig geäußerte Befürchtung, Ehrenamtliche würden unzumutbar ausgebeutet, tritt daher nicht ein. Dasselbe gilt für die Befürchtung, hier würde professionellen (i. S. von kommerziellen) MediatorInnen Konkurrenz gemacht werden. Praktisch alle Mediationsfälle, die an GWM-Projekte herangetragen werden, wären einer Mediation zu marktüblichen Konditionen nicht zugänglich, da die Parteien nicht bereit wären und auch nicht auf die Idee kämen, entsprechende Summen zu investieren. Wir gehen im Gegenteil von Synergieeffekten aus, von einem Multiplikationseffekt für Mediation als Verfahren, der auch professionellen MediatorInnen zu Gute kommt.

Ob sich die wenig überwältigenden Fallzahlen bei längerem Bestehen der Projekte deutlich erhöhen werden, kann im Moment noch nicht abschließend gesagt werden.
Neben der sorgfältigen Zusammensetzung

der VermittlerInnengruppe (s. o.) dürfte hierfür auch eine gute Zusammenarbeit mit anderen Stellen, die mit Konflikten zu tun haben bzw. davon erfahren, entscheidend sein, um ein System gegenseitiger Empfehlungen in geeigneten Fällen zu erreichen, also z. B. mit Polizei, Schiedsleuten, TOA, Wohnungsbaugesellschaften, Kirchen, Schule und Jugendarbeit, Ordnungsämtern usw.. Von der Logik des Projektaufbaus lassen sich der Kooperation mit anderen zuständigen Stellen, wie auch bezüglich der Auswahl der KonfliktvermittlerInnen und der Öffentlichkeitsarbeit, viele Parallelen zu innerbetrieblicher Mediation und zur Schulmediation ziehen.

Zu den bisherigen Erfahrungen gehört auch, dass deutlich weniger als 50% der von den Projekten bearbeiteten Konflikte in eine „klassische" Mediation (MediatorInnen und alle Parteien in einem Raum) münden. Häufig bleibt es bei mediationsanalogen Konfliktberatungen für eine Partei (mangels Zustimmung der anderen Seite) oder **Einzelgesprächen** mit beiden Parteien bzw. **Pendelmediationen**. Typisch sind Fälle, bei denen die Konfliktparteien aufgrund von Einzelgesprächen mit den VermittlerInnen eigenständig wieder miteinander reden und zu einer Lösung finden. Selbstverständlich ist ein solcher Ausgang des Konfliktes als Erfolg für die KonfliktvermittlerInnen zu werten, nur sind mitunter die Vermittler auf „klassische" Mediation eingestellt und frustriert, weil sie „endlich eine richtige" Mediation machen wollen. Dann verkennen sie ihren eigenen Erfolg. Dies ist in den Schulungen zu berücksichtigen, indem ausreichend auf die Bedeutung von Einzelgesprächen und Pendelmediation eingegangen wird.

Neben der Zahl der „offiziell" vom GWM-Projekt bearbeiteten Fälle sollten allerdings noch weitere positive Effekte berücksichtigt werden:
Die Schulungen selbst können einen intensiven Begegnungscharakter haben – bei entsprechendem inhaltlich und methodischem Aufbau und wenn eine entsprechend vielfältige Gruppe gefunden wurde – und tragen somit zur Verständigung im Sozialraum bei. Unserer Erfahrung nach verändern viele der Teilnehmenden im Laufe der Schulung ihr eigenes Konfliktverhalten, besonders, wenn auch während der Schulung gruppeninterne, echte Konflikte bereits als „Material" zum Training von Konfliktbearbeitung dienen. Sie setzen Gesprächstechniken und die Idee einer win-win-Orientierung peu a peu im Alltag ein und tragen Mediation so informell in ihr privates Umfeld und ihre Institutionen hinein und somit dort zu einer konstruktiven Konfliktkultur bei.
Diese **„Nebenwirkungen"** sind womöglich von größerer Bedeutung als die Zahl der vom Projekt mediierten Konflikte.

Wir dürfen gespannt bleiben, ob die Gemeinwesenmediation sich im deutschsprachigen Raum langfristig explosionsartig wie die Schulmediation als eigenständiges Verfahren entwickelt und etabliert oder ob sie unauffällig im Geflecht von Schiedswesen, gerichtsnaher Mediation, TOA und Sozialarbeit aufgehen wird.

**Dirk Splinter**

**KONTAKT**

**Dirk Splinter**
**fon 030 45490400**
**splinter@institut-inmedio.de**

### Literatur

**Kerntke, Wilfried:** *Überlegungen zur Stadtteilmediation,* **in: Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz 1998, S. 38-42.**

**Metzger, Tilman:** *Gemeinwesenmediation. BürgerInnen setzen sich für eine zivile Streitkultur ein,* **in: Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e. V. (Hrsg.): Mediation. Familienbildung. Dokumentation der DFV- Fachtagung „Mediation in der Familienbildung" am 18.11.99, Magdeburg, S. 32-36.**

**Metzger, Tilman:** *Gemeinwesenmediation – Von der Analyse der Justizkrise zur modernen Mediation.* **In: Perspektive Mediation 1/2004, S. 31-41.**

**Trenczek, T. /Netzig, L. /Klenzner:** *Mediation durch Ehrenamtliche.* **In ZKM 1/2004.**

**Riehle, Eckart (Hrsg.):** *Stadtentwicklung, Gemeinwesen und Mediation,* **Münster 2002**

**Stadt Dortmund (Hrsg.):** *Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf,* **(Druckschrift) Dortmund 2002.**

# Mediation und soziale Verantwortung

**Dipl. Psych.
Renate Maurer-Hein
Leiterin der
Familienberatung
Haus der Volksarbeit e. V.**

**Dr. Wilfried Kerntke
inmedio,
Institut für Mediation,
Beratung, Entwicklung**

**Ein Projekt der Handlungsforschung im Schnittpunkt von Organisations- und Gemeinwesenmediation**

**Was wir wollen**

Wir möchten das Potenzial von Mediation, gesellschaftliche Veränderungen in Gang zu bringen, erforschen, indem wir Veränderungen in Gang bringen und sie auswerten. Mediation ist Handlungsforschung, und Forschung über Mediation sollte Handlungsforschung sein.

Wir haben einen (vielleicht nicht den einzigen) geeigneten Ansatzpunkt gefunden und wollen von dort aus weiter voran gehen. Wir möchten dies nicht alleine tun, sondern möchten Sie einladen, mitzukommen und mit uns zu forschen. Wir suchen MitstreiterInnen, GesprächspartnerInnen, kritische BegleiterInnen. Dies ist die Einladung zur Beteiligung an einem Projekt der Handlungsforschung zum Zusammenhang von Mediation und gesellschaftlicher Veränderung.

Wir möchten dieses Projekt initiieren und dann darin mitarbeiten. Welche Form, welchen Namen, welche Trägerschaft es findet, kann erst nach einer Vorlaufphase von den dann Beteiligten gemeinsam entschieden werden.

**Zwei Sichtweisen**

**Die Sicht einer Familienberaterin.**
Dort, wo die Soziale Arbeit praktisch wird, beschäftigt sie sich mit einzelnen Individuen[1]. Es ist die Rede von KlientInnen, von Gesprächen, Vereinbarungen zwischen Personen, von Beziehungen, natürlich zwischen Menschen, in Familien, zwischen Eltern und Kindern, von Beziehungsfähigkeit usw. Es ist auch die Rede von HelferInnen, AkteurInnen, von VertreterInnen von Institutionen usw.

Gerne werden systemische Ansätze (deren Vielfalt vor allem für PraktikerInnen ein nicht leicht zu durchschauendes Gebäude darstellen) als Alternative gegenüber den auf Individuen zentrierten Sichtweisen ins Feld geführt: Systemisches Denken habe das System im Blick und richte sich mit seinen Interventionen auch an diesem aus. Methodisch nicht zwingend vorgesehen ist jedoch der Verweis auf das gesellschaftlich-soziale Gefüge, in dem Menschen aufwachsen und sich bewegen, durch das sie unterstützt oder aber beschädigt werden. Schon gar nicht vorgesehen ist in der Sozialen Arbeit die Frage nach Handlungsstrategien, die Menschen entwickeln oder abrufen könnten, um gegenüber der Stelle im gesellschaftlich-politischen System aktiv zu werden, die für Verletzungen und Benachteiligungen auch verantwortlich ist.

Deshalb behaupten wir, dass das derzeit praktizierte Methodenspektrum der Sozialen Arbeit einschließlich der systemischen Ansätze immer noch ein Doppelgesicht zeigt, das sich letztlich gegen die AdressatInnen wendet. Sowohl die AdressatInnen wie auch die Professionellen bleiben – so erfolgreich und gelungen Beratungs- und Therapieprozesse auch sein mögen – vereinzelt zurück, weil die Herkunft ihrer Nöte nur unzureichend aufgeklärt und die Möglichkeit von Handlungsstrategien zur Beseitigung der Leidensursachen gar als unrealistisch betrachtet wird.

Wirft man die Frage auf, worin die Ziele der Sozialen Arbeit bestehen, so steht häufig der Begriff der Verantwortung im Vordergrund: Die Eltern sollen (wieder) die Verantwortung für die Kinder übernehmen, der Jugendliche soll selbstverantwortliches Handeln erlernen, schon Kindergartenkinder sollen kleine Aufgaben übernehmen.
Was den Part der Professionellen in diesem Aufgabenfeld betrifft, so spielt der Begriff der „Verantwortung" eine ebenso selbstverständliche Rolle: Jeder einzelne professionelle Akteur hat Verantwortung für „seine Familien", „seine Kinder", „seine Gruppe". In der öffentlichen Jugendhilfe spricht man von „Fallverantwortung".

Offenbar gibt es keine Begrifflichkeit (damit auch keine Instrumente), die geeignet sein könnten, Verantwortung z. B. auch auf der institutionellen Ebene anzusiedeln und Strukturen einzufordern, die die AkteurInnen in deren persönlichem Handeln unterstützen und begleiten.

Dies lässt sich dort am deutlichsten nachvollziehen, wo im Rahmen der Sozialen Arbeit Dramatisches passiert (z. B. wenn ein Baby vernachlässigt wird oder gar stirbt). Die fachliche, öffentliche und juristische Behandlung solcher Vorgänge werden ausschließlich als von Personen und deren richtigem oder falschem Handeln beurteilt.
Dass tatsächlich einzelne Handlungsschritte oder konkrete Entscheidungen bei genauerem Hinsehen auch auf ganz vielen institutionellen Vorgaben und Strukturen zurück zu führen sind, das spielt höchstens am Rande eine Rolle. Je höher in der institutionellen Hierarchie nach Verantwortung gesucht und geschaut wird, desto anonymer schaut es von dort zurück.

1/ Roehr, Dorothee; Maurer-Hein, Renate: Biographie-Arbeit – theoretische Grundlegungen und praktische Perspektiven für die Soziale Arbeit. In: Hanses, Andreas (Hrsg.): Biographie und Soziale Arbeit. Baltmannsweiler, 2004

Dass zum Beispiel Verordnungen, Gesetze, Stellenkürzungen und Wiederbesetzungssperren in das tägliche Handeln der Professionellen hinein wirken - diese Einschätzung hat, wenn überhaupt, nur dort Raum, wo „politisiert" werden kann und darf, nicht dort, wo Menschen mit den (sozial)-politischen Strukturen zurecht kommen müssen.

Ebensolches gilt natürlich auch für die Ebene der AdressatInnen der Sozialen Arbeit: Arbeitslosigkeit, die enge Wohnung, eine viel zu große Schulklasse für die Kinder wirken in das Leben, in den Alltag von Familien hinein; deshalb wird in dem von uns angesprochenen Fall auch gefragt: Hat die Lehrerin das, was sie wahrgenommen hat, nicht ernst genommen, haben die NachbarInnen nicht rechtzeitig reagiert? Nicht gefragt wird nach dem jahrelangen Zurückfahren des Sozialen Wohnungsbaus, nach den Kriterien für familienfreundliches Wohnen in den Städten, nach den Fortbildungsregelungen für Lehrkräfte.

Was jedoch fehlt, und was wir erarbeiten wollen, ist tatsächlich ein begriffliches oder handlungsorientiertes Instrumentarium, das geeignet ist, „Verantwortungen" auf der institutionellen, gesellschaftlichen und politischen Ebene ausfindig zu machen; dies möglichst differenziert und nachvollziehbar, also bei den Personen, die in ihrem jeweiligen System ein Mandat dafür haben, die Strukturen zu gestalten.

Damit meinen wir nicht, dass wir die persönliche Verantwortung weg verlagern, abwälzen wollen, sondern wir behaupten, dass Verantwortungen auf allen Ebenen der gesellschaftlichen Institutionen angesiedelt sind; es gilt, sich für ihre Existenz zu sensibilisieren, sie miteinander in Beziehung zu setzen und zu versuchen, ihre Wirkungen und Auswirkungen als genau so real zu erfassen wie die Auswirkungen des persönlichen Verantwortungsverhaltens auch.

**Die Sicht eines Mediators und OE-Beraters.**
Als MediatorInnen beanspruchen wir gelegentlich, die Gesellschaft zu verändern.
Die Ausrichtung des Mediationsverfahrens auf die beteiligten Individuen aber lässt hierfür wenig Spielraum. Diesem Widerspruch versuche ich auf prozeduraler Ebene zu begegnen durch die Entwicklung von Methoden zu einer stärkeren gesellschaftlichen Einbettung des Verfahrens.

Sowohl in der Organisationsmediation wie auch in der Gemeinwesenmediation stoßen die Konfliktparteien mit ihrem Willen, ihre Verhältnisse neu zu gestalten, immer wieder an Grenzen. Jede Mediation hat ihren Rahmen. Er ermöglicht und er begrenzt, das ist gut so. Doch in der Organisationsmediation fiel uns bald auf, dass diese Begrenztheit, wiewohl sie vom de-jure-Auftraggeber der Mediation aus gutem Grund gefordert wird (er möchte wissen, worauf er sich einlässt),

andererseits immer wieder seine Erwartung enttäuscht, dass mit der Mediation eine grundsätzliche Verbesserung erreicht wird, die das Potenzial für die Entstehung und Eskalation weiterer Konflikte reduziert. Die Spannung dieser Erwartungen spiegelt sich auch bei den Konfliktparteien: Sie brauchen für den Aushandlungsprozess einen festen Rahmen und möchten doch all das verändern, was ihren Konflikt bedingt hat. Gestaltungssphäre der Konfliktparteien ist das, was zwischen ihnen ist. Jedoch sind viele Konflikte in ihrer Genese oder in ihrer Eskalationsdynamik bedingt von dem, was um die Konfliktparteien herum ist. Dieses „Drumherum" (die Bedingungen ihrer Arbeit, die Strukturen, in denen sie sich bewegen) sind, vereinfacht gesagt, Gestaltungssphäre „des Chefs", also oft des de-jure-Auftraggebers der Mediation. In Bezug auf den einzelnen Konflikt (ich verallgemeinere weiterhin) ergibt sich damit eine Spaltung zwischen den Belangen der betroffenen Individuen (der Konfliktparteien) und organisationalen Fragen. Wenn reklamiert wird, dass Mediation organisationales – heißt im größeren Zusammenhang: gesellschaftliches – Lernen voranbringt, dann muss diese Spaltung überbrückt werden. Wie kann das gehen? Die Spaltung ist alt, und sie läuft durch alle Bereiche der Gesellschaft, nicht nur durch Organisationen. (Auch die Versuche zu ihrer Überwindung sind nicht neu. Die Antispychiatrie der 70er Jahre war ein Versuch, die Gesellschaft als Ganzes dafür zu sensibilisieren, dass manches Leiden Einzelner letztlich von der Organisationsform der Gesellschaft provoziert wird.)

**Fortsetzung**

„Mediation und soziale Verantwortung"

Wie stark auch MediatorInnen von dem Widerspruch zwischen einer auf Individuen begrenzten Einwirkung von Mediation und der Hoffnung auf gesellschaftlichen Wandel irritiert sind, zeigt sich zum Beispiel dann, wenn die Theorie der morphogenetischen Felder des Rupert Sheldrake waghalsig zur Begründung einer gesellschaftlichen Wirkung von Mediation herangezogen wird.
All diese Fragen miteinander zu verknüpfen, liegt für uns nahe – wir haben die Arbeit unseres Instituts nie nach den unterschiedlichen Anwendungsgebieten von Mediation zerteilt, sondern stets die Möglichkeiten wechselseitiger Befruchtung gesucht. In ähnlicher Weise ist der Bundesverband Mediation von einer fachlichen Inklusivität geprägt, die den ständigen Austausch auch zwischen unterschiedlichen Anwendungsfeldern der Mediation mit sich bringt.

**Eine Verfahrensweise**

Die Antwort wollten wir als MediatorInnen auf prozeduraler Ebene finden. Wir wünschen uns ein Verfahren, das organisationales oder gesellschaftliches Lernen „Schritt für Schritt" durch Mediation fördert. Seit einigen Jahren arbeiten wir bei inmedio mit einem gemeinsamen Feedback der Konfliktparteien an den de-jure-Auftraggeber der Mediation (i. d. R. ihren Vorgesetzten) über strukturelle Bedingungen des Konfliktes auf organisationaler Ebene. [2] Die „Feedback-Frage" stellen wir in jedem Auftragsgespräch bei organisationsinterner Mediation: „Mal angenommen, die Konfliktparteien (Ihre beiden Mitarbeiter) finden im Lauf der Mediation heraus, dass die Entstehung ihres Konfliktes durch bestimmte Strukturen im Unternehmen oder in der Abteilung begünstigt war, und sie wollten es Ihnen mitteilen – würden Sie das erfahren wollen?" Die Antwort des de-jure-Auftraggebers ist stets ein deutliches „Ja". Führungskräfte sehen sich selbstverständlich zuständig für die strukturellen Bedingungen, denen ihre MitarbeiterInnen unterworfen sind.[3]

Ermutigt durch die Erfolge bei unseren Unternehmens-KundInnen, haben wir begonnen, die Frage nach der Verantwortung für „Überhänge" aus Mediationsverfahren auch im Gemeinwesen zu stellen. In diesen oft größeren Systemen stoßen wir bei der Suche nach Personen, die bereit sind, Verantwortung für Strukturen zu übernehmen, auf größere Schwierigkeiten. Aus dem Erlebnis dieser Schwierigkeit rührt unser Impuls, das Forschungsprojekt zu initiieren.

**Was ist das Ziel?**

Unser Ziel ist ein Forschungsziel. Wir möchten herausfinden, auf welche Weise in größeren Systemen – namentlich im Gemeinwesen – die Übernahme von Strukturverantwortung durch Führungskräfte erreicht werden kann. Als Führungskräfte, als GestalterInnen von Strukturen, sehen wir hier vor allem KommunalpolitikerInnen und die LeiterInnen öffentlicher Verwaltungen. Auf diese Weise möchten wir dazu beitragen, dass Grundhaltungen und Werte der Mediation – Gestaltung der Verhältnisse nach den Erkenntnissen und den Bedürfnissen der Betroffenen – verstärkt in die Gesellschaft hineinwirken und sie prägen.

**Was ist Handlungsforschung?[4]**

Die Anfänge der Organisationsentwicklung sind aus der experimentellen Sozialforschung hervorgegangen. Organisationsentwicklung ist Handlungsforschung. Das Gleiche nehmen wir auch für Mediation in Anspruch. Mediation ist Handlungsforschung.
Handlungsforschung – action research – ist „eine vom Praktiker unternommene Forschung zum Zweck der Verbesserung seiner Praktiken"[5].
Als Problemlösungsmethode betrachtet, ist sie eine „Kooperationsbeziehung zwischen Wissenschaftlern, Praktikern und Laien"[6].
Kennzeichnend für Handlungsforschung ist ein Bündnis zwischen den ForscherInnen und den

**2**/ Kerntke, Wilfried: Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement. In: Hofstetter-Rogger, Yvonne (Hrsg.): „Mediation – Neue Wege der Konfliktbearbeitung im privaten, öffentlichen und wirtschaftlichen Bereich". Dokumentation der Fachtagung vom 9. November 2002 in Bern Bern (Berner Fachhochschule) 2003

**3**/ ders, mit Dirk Splinter und Ljubjana Wüstehube: Mediation als Organisationsentwicklung. Mit Konflikten arbeiten. Ein Leitfaden für Führungskräfte. Bern (Haupt Verlag) 2004. ders., Unternehmens-Entwicklung aus Konflikt-Impulsen. In: KMU-Magazin, Ausg. 9/2004

**4**/ Eine knappe Einführung mit weiter führenden Hinweisen gibt http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/FORSCHUNGSMETHODEN/Handlungsforschung.shtml

**5**/ Corey, Stephen M.: Action Research to improve School Practices. New York, 1953, S. 141

**6**/ French, Wendell L. / Bell jr.,Cecil H.: Organisationsentwicklung. Sozialwissenschaftliche Strategien zur Organisationsveränderung. Bern, 4. Aufl. 1994, S.115.

Erforschten, durch das auch letztere an der Forschungstätigkeit Teil haben. Die ForscherInnen verstehen sich nicht als objektiv und außen stehend, sondern greifen in die erforschten Prozesse ein und nehmen selbst daran teil, während die Subjekte der Prozesse ihrerseits an der Forschung Teil haben.

Für unser Projekt bedeutet dies zum Beispiel den Einbezug der AuftraggeberInnen von Mediation und den Einbezug der MediandInnen in die Bestimmung gemeinsamer Ziele und in die Verwertung der Ergebnisse. Handlungsforschung ist, gesellschaftlich betrachtet, ein Emanzipationsprozess der Erforschten mit den ForscherInnen, indem genau diese Trennung aufgehoben wird, während die unterschiedlichen Rollen in Bezug auf den Arbeitsprozess (in unserem Fall: MediatorInnen und ihre MandantInnen) geachtet werden.

**Wen möchten wir ansprechen?**

MediatorInnen, SozialwissenschaftlerInnen, OrganisationsberaterInnen, A&O-PsychologInnen, PersonalleiterInnen und BetriebsleiterInnen von profit- und non-profit Organisationen, KommunalpolitikerInnen, Soziale-Stadt QuartiersmanagerInnen, Leiterinnen von Beratungseinrichtungen, und alle, die sich gerne angesprochen fühlen möchten.

**Welche Form hat das Projekt?**

Eine netzwerkartige Forschungsgruppe, welche Erfahrungen zusammenträgt, diskutiert und am jeweils eigenen Ort weiter vorantreibt, mit einer unterstützenden Koordination von einer einzelnen Stelle.

**Auftaktphase (Juni 2005 bis Juni 2006):**
Wir sammeln Interessen-Bekundungen von Koop-Interessierten, deren Überlegungen und Erfahrungen. Eine Vielzahl von Gesprächen findet statt. Wir sammeln außerdem Fall-Dokus von der Arbeit mit der Feedback-Frage. Diese Dokus werden zunächst nur gesammelt und geordnet; sie werden vor einem gemeinsamen Fachtag nicht ausgewertet/interpretiert und nicht als Grundlage für Publikationen genutzt. Die Kenntnis der Dokumentationen soll die inhaltliche Vorbereitung eines Fachtages unterstützen, soll dem Fachtag bereits eine gewisse Erfahrungs-Fülle geben. So soll vermieden werden, dass die Beteiligten beim Fachtag entdecken, dass die Erfahrungsbasis noch viel zu gering ist …

**Fachtag (Juni 2006):**
Fachtag mit Austausch der ersten Erfahrungen, Einbezug von PartnerInnen in Forschung und Publizistik. Hier entsteht erst das eigentliche Projekt, und es wird in allen seinen Teilen von denen definiert, die daran mitarbeiten.

**Laufzeit (Juli 2006 bis etwa Mai 2008):**
Datensammlung (Fall-Archiv), kurzfristige Auswertungen, modifizierte Versuche zum Einsatz der Feedbackfrage und anderer Methoden werden gesammelt. Gemeinsame Workshops dienen der Auswertung und Planung sowie der gegenseitigen Unterstützung.

**Abschluss (Winter 2008/2009):**
Die Veröffentlichung der Ergebnisse in einem gemeinsamen Buch ist denkbar.

Was tatsächlich geschieht, bestimmen diejenigen, die dabei sind. Alle Beteiligten werden gefragt, was sie beitragen und was sie gewinnen möchten. Wer etwas hinein gibt, soll auch etwas herausnehmen können. Veröffentlichungen zum Projekt werden vom Fachtag an gemeinsam geplant und verantwortet. Ein Verhaltenscodex für die Zusammenarbeit im Projekt könnte ebenfalls zu diesem Zeitpunkt ausgehandelt werden.

**Wie können Sie sich beteiligen?**

Wir freuen uns auf Ihre Nachfragen und Anregungen sowie auf jede Äußerung von Bereitschaft zur Mitarbeit in dem entstehenden Netzwerk. Die Möglichkeiten scheinen uns nahezu unbegrenzt. Wir werden die Anfragen und Anregungen koordinieren und zusammenführen, die Interessierten in Kontakt bringen, Raum für Begegnungen schaffen – den Ball ins Rollen bringen und in Bewegung halten.
Ein Fundraising-Berater ist bereits dabei, Möglichkeiten für die Projektfinanzierung zu erschließen.

**Wilfried Kerntke und Renate Maurer-Hein**

**KONTAKT**

**Dr. Wilfried Kerntke**
**fon 069 86777923**
**kerntke@inmedio.de**

**Dipl. Psych.**
**Renate Maurer-Hein**
**fon 069 1501130**
**r.maurer-hein@web.de**

# Projektentwicklung in der Gemeinwesenmediation

**Christa D. Schäfer**
**Studienassessorin,**
**Mediatorin BM,**
**system. Beraterin,**
**Buddy-Trainerin,**
**Projektleitung „Stadtteilmediation Tiergarten"**
**(www.Stadtteilmediation-Tiergarten.de)**

**Definition des Begriffes Projekt**

„Effizientes Projektmanagement"; „Projekte im Griff"; „Projekte erfolgreich managen" – so heißen einige der gängigen Bücher, die zum Thema Projektmanagement auf dem Markt sind und sich zunächst alle mit der Definition des Begriffes Projekt beschäftigen. Sogar das „Deutsche Institut für Normung e. V." befasst sich in DIN 69 901 mit diesem Begriff.

Nach dem systemischen Managementansatz[1] werden Projekte initiiert, wenn spezielle Vorhaben außerhalb der üblichen Tagesroutine zu realisieren sind. **Es sind sechs Merkmale, die ein Projekt kennzeichnen:**

1. **Einmaligkeit –**
   Die erforderlichen Arbeitsabläufe sind eventuell noch unbekannt, auf jeden Fall aber noch nicht automatisiert und dadurch nicht routiniert durchführbar.

2. **Temporäre Struktur –**
   Das Projekt hat einen klaren Anfangs- und Endtermin. Das Projektteam wird nach Projektabschluss aufgelöst.

3. **Klare Nutzungserwartung –**
   Das Projekt stellt eine Investition dar, die sich lohnen muss. Es muss wirtschaftlich ablaufen und benötigt sein eigenes Budget.

4. **Messbare Ziele –**
   Die Ziele müssen definiert sein und die Projektleitung ist für deren Einhaltung verantwortlich.

5. **Komplexität –**
   Meist werden unterschiedliche Sachgebiete für die Projektarbeit benötigt. Sinnvoll ist es darum, mit SpezialistInnen verschiedener Fachrichtungen in einem Projekt zusammenzuarbeiten.

6. **Klares Aufgabengebiet –**
   Die Abgrenzung des Projektes zu anderen Bereichen muss klar sein.

**Projekte zur Gemeinwesenmediation**

Projekte im Bereich der Gemeinwesenmediation haben in den letzten Jahren in Deutschland und speziell in Berlin einen regelrechten Boom erlebt. Sie gehen von verschiedenen Ansätzen aus:
In der ersten Generation der Berliner Projekte (Lankwitz und Moabit) pflegte man den Projektstatus und bildete Ehrenamtliche aus, die das Projekt weiter tragen sollten. Für die AusbilderInnen war dies ein temporär begrenztes Projekt, bei den Ehrenamtlichen war eher nicht an eine zeitliche Begrenzung gedacht.

Die zweite Berliner Generation (beispielsweise Stadtteilmediation Tiergarten, Wedding, Marzahn und Lichtenberg) kennzeichnete sich im Nachhinein betrachtet dadurch aus, dass den AusbilderInnen an einer Institutionalisierung des Vorhabens gelegen war, jedoch die mit 80 Stunden geschulten ehrenamtlich arbeitenden StadtteilmediatiorInnen großteils an eine temporäre Struktur dachten. Durch die Neuaufnahme von MediatorInnen mit einer vollständigen Mediationsausbildung sowie einem erweiterten Aufgabengebiet konnte in Berlin Tiergarten beispielsweise ein Change management greifen und das Projekt vorerst zeitoffen weiter am Leben erhalten werden. Die Finanziers der Projekte waren stets von der Sinnhaftigkeit des Projektzieles überzeugt, wollten es jedoch speziell ohne ihre Fördermittel weiter existieren sehen.

In anderen Städten ist die Gemeinwesenmediation bereits institutionalisiert und hat damit keinen Projektstatus mehr. In Frankfurt/M. ist sie beispielsweise angegliedert beim Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt, in Lüneburg trägt der Verein Brückenschlag e. V. die Idee und bietet sie BürgerInnen gegen Aufwandsentschädigung an.

**Phasen eines Gemeinwesenprojektes**

Jedes Projekt läuft nach bestimmten Phasen ab. Die aufeinanderfolgenden Teilschritte sind dabei je nach fachlichem Umfeld (Baubranche, IT-Branche, soziale Projekte, usw.) durchaus andere.
Das phasenweise Vorgehen im Projekt bildet Meilensteine ab, ersetzt aber natürlich keine Ablaufdiagramme oder sonstige Projektplanungswerkzeuge.
Nach einer Recherche über die deutsche Landschaft der Gemeinwesenprojekte habe ich zusammen mit Frau Jamie Walker ein dreigliedriges Phasenmodell aufgestellt, das in der dritten Phase bereits den Übergang vom Projektstatus in die feste Verankerung im örtlichen und institutionellen Rahmen vorsieht. **Zur groben Kennzeichnung der Phasen sind jeweils kurze Hinweis gegeben, die einen formalen Aspekt, eine notwendige Aufgabe sowie die vorherrschende Stimmung im Projekt beschreiben:**

1/ vermittelt beispielsweise durch die Management-Akademie NEWSTAND, Genter Str. 63, 13353 Berlin

**I. Vision / Gründung**
Erarbeitung einer Konzeptidee
Suche nach Verbündeten und möglichen GeldgeberInnen
Aufbruchsstimmung

**II. Aufbau**
Bildung einer Ehrenamtlichengruppe
Öffentlichkeitsarbeit und Fallakquise
Aufbau von Struktur und Vernetzung
„Gärung und Klärung"

**III. Etablierung**
Klare Zuständigkeiten
erhöhtes Fallaufkommen und kompetente Fallbearbeitung
feste Verankerung im örtlichen und institutionellen Rahmen

Auf einem Treffen der Fachgruppen Gemeinwesenmediation des BM im Dezember 2003 haben VertreterInnen aus verschiedenen Gemeinwesenmediationsprojekten ihre Erfahrungen mit und in diesen Phasen ausgetauscht und diskutiert.
**Ich möchte zu jeder Phase verschiedene Diskussionspunkte herausgreifen und kurz vorstellen:**

**Zu I. Vision / Gründung**

Wie der Name schon sagt, so starten die meisten Gemeinwesenmediationsprojekte heute aus einer Vision heraus – der Vision, etwas in ihrem Umfeld verbessern zu wollen. Es gibt Probleme im Stadtteil, im Kiez, die mit den üblichen Mitteln nicht mehr zu lösen sind. Der „Umgang miteinander" soll durch die Förderung der konstruktiven Konfliktaustragung und Streitkultur verbessert und friedlicher gestaltet werden.

Die das Projekt initiierende Person nimmt diese Vision in ihre Verantwortung und wie jeder Projektstart, so beginnt auch die Gründungsphase mit der Erarbeitung einer Konzeptidee. Meist gehen dem intensive Gespräche mit vielen FreundInnen, Bekannten und anderen MediatorInnen voraus. Die Erarbeitung eines Grobkonzeptes steht an, ein Feinkonzept muss folgen. Es ist an der Zeit, ein Projektziel zu definieren, was in vielen Projekten leider zu kurz kommt und sich später bitter rächt. GeldgeberInnen müssen auch für dieses meist auf low budget basierende Projekt gefunden werden und UnterstützerInnen sind unabdingbar. Man muss immer wieder erklären, dass Mediation nichts mit Meditation zu tun hat und was insbesondere die Methode der Mediation ausmacht.

Viel Arbeit kommt auf das junge Projekt zu. Die Öffentlichkeitsarbeit in Form von Flyern, Mappen oder Vorträgen soll möglichst bald starten. Verbündete müssen gesucht werden, die je nach Konzeption des Projektes entweder sich zu StadtteilmediatorInnen ausbilden lassen wollen oder schon eine Mediationsausbildung haben. Die Ausbildung einer kiezbezogenen Gruppe hat den Vorteil, die Mediation besser im Kiez verankern zu können. Die Bildung einer Gruppe bereits ausgebildeter MediatorInnen bietet die Gewähr, bereits vom Projektstart an mit voll ausgebildeten MediatorInnen arbeiten zu können. Zusammengefasst lässt sich sagen: Der Motor läuft warm, Tun ist angesagt. Trotz allem ist die vorherrschende Stimmung fast euphorisch zu nennen: etwas Neues und Großes startet, es sind kaum Hindernisse in Sicht!

**Zu II. Aufbau**

Die erste Phase bringt viel Arbeit mit sich, die zweite aber noch mehr!

Je nach Konzeption des Projektes stehen verschiedene Entscheidungen an:
Welche Personen aus dem Kiez sollen mit welcher Stundenzahl ausgebildet werden - in Berlin sind 80 Schulungsstunden üblich.
Mit welchen bereits fertig ausgebildeten MediatorInnen zusammen möchte man das Projekt wachsen lassen?

**Fortsetzung**

„Projektentwicklung in der Gemeinwesenmediation"

Aufgrund der Vorarbeiten in der vorangegangenen Phase startet nun die Öffentlichkeitsarbeit intensiv: Vorträge in verschiedenen Institutionen, Flyer verteilen, Plakate gestalten usw.
Und natürlich den Weg klären, wie die Mediationsfälle letztendlich zu den MediatorInnen gelangen.

Schon bald kommen – wenngleich auch tröpfchenweise – die ersten Fälle.
Aber was sind Fälle? Alle warten auf klassische Mediationsfälle und wünschen sich, dass sich zwei Nachbarn absprechen und dann gemeinsam zu einer Mediationssitzung erscheinen.
Aber die Nachbarinnen und Nachbarn denken gar nicht daran. Meist kommt eine Streitpartei und beklagt sich bitterlich über „die Anderen".
Nun ist der Weg zu überdenken, wie man die

zweite Konfliktpartei anspricht: einen Brief schreiben, einen Hausbesuch machen, zu einem Einzelgespräch einladen, gleich beide Parteien zusammen einladen?
Und wer übernimmt diese Aufgabe: die Projektleitung oder gleich die MediatorInnen und wer zuerst?
Man sieht, es sind vielfältige Strukturen innerhalb eines Mediationsprojektes, die festgelegt werden müssen. Meist herrscht bei alle dem sogar noch Zeitdruck, vielfältige Aufgaben müssen gleichzeitig erledigt werden - die Effektivität droht zu leiden, der erste Unmut und Frust bei Terminabsagen stellt sich innerhalb der MediatorInnengruppe ein.
Die Prozessbildung der Teamentwicklungsphasen nach Tuckmann2 ist mit ihren Phasen Storming und Norming im vollen Gange.
Storming meint hierbei kurz gesagt, dass Konflikte und Rivalitäten entstehen, es Konkurrenzkämpfe um die Leitung gibt, diese vielleicht sogar in Frage gestellt wird und Aufgaben emotional abgelehnt werden. Unter Norming versteht man, dass sich das Team auf Regeln, Rollen und Entscheidungsformen einigt, die Arbeit organisiert wird und ein Wir-Gefühl entsteht.
Diese „Gärung und Klärung" kostet viel Kraft und Energie und stellt eine der wesentlichsten Herausforderungen dieser Phase dar.

**2**/ Tuckman: Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin 1965, S. 384 – 399.

**3**/ WIR Wohnungsbaugesellschaft in Berlin mbH – ein Unternehmen im GEWOBAG-Verbund

Die Finanzierung ist entweder immer noch fraglich oder schon gesichert, oder die Gedanken müssen schon auf die Anschlussfinanzierung gerichtet werden.
Äußerst positiv ist in den meisten Projekten das Feedback von vielen Privatpersonen und Institutionen. Das Selbst- und Konfliktbewusstsein der TeilnehmerInnen wächst und entwickelt sich.
Die Polizei beispielsweise kooperiert gerne mit Projekten der Stadtteilmediation.
Die Stimmung ist aufgrund des Wechselbades der Gefühle zwischen euphorisch und abgrundtief schwankend. Gerade in dieser Phase brauchen alle Projektmitglieder ein großes Durchhaltevermögen und es müssen Methoden der gegenseitigen Unterstützung gefunden werden.

**Zu III. Etablierung**

Das Stimmungsbad beginnt sich zu beruhigen und die Wogen glätten sich vorerst.
Die Arbeitsabläufe sind festgelegt und die Mediationen werden kompetent, professionell und zügig bearbeitet. Eine klare Koordination und Verantwortlichkeit hat sich herausgebildet. Wie sich allerdings in der deutschen Gemeinwesenlandschaft herausgestellt hat, lässt trotzdem das Fallaufkommen in derartigen Projekten zu wünschen übrig. Anscheinend gibt es hier momentan eine Lücke, die es noch zu schließen gilt.

Die Gruppe ist als solches weiter zusammen bzw. wurde durch MediatorInnen ergänzt, die „neuen Wind" mit in das Projekt bringen. Mitunter gibt es auch (wie in der Londoner Gemeinwesenmediation üblich) eine „neue" Ausbildungsgruppe, die in der Arbeit langsam mit der „alten Gruppe" zusammenwachsen kann.

Eine Balance zwischen Geben und Nehmen wurde für die ehrenamtlich arbeitenden MediatorInnen und deren Betreuung gefunden. In Berlin gibt es beispielsweise weiterführende Seminare, die von den StadtteilmediatorInnen kostenfrei gebucht werden können. Der Ruf nach Aufwandsentschädigung für die zeitintensive und mitunter nervenaufreibende Arbeit wird laut.

Der Rahmen ist fest, das Projekt ist Anlaufstelle geworden. Die Finanzierung steht fast immer auf wackeligen Füßen und will erkämpft werden. Benötigt wird eine feste Form für die Mediationsstelle sowie eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierungssuche usw. Auch wenn man sich unter Etablierung einen gesicherteren Zustand wünscht ... davon kann zumindest in Berlin die Gemeinwesenmediation nur träumen. Viel wurde aufgebaut! Jetzt geht es an die Sicherung der Existenz!

**Ausblicke**

Damit sich die Gemeinwesenmediation dauerhaft etablieren kann, müssen einige weitere Voraussetzungen gegeben sein.
Die Stadtteilmediation Tiergarten beispielsweise befindet sich in den Anfängen der Etablierungsphase und ist eine verlässliche Anlaufstelle geworden, es fehlt ihr allerdings noch die feste Verankerung im örtlichen und institutionellen Rahmen. Eine Wohnungsbaugesellschaft stellt kostenfrei Räume zur Verfügung.[3] Damit ist schon mal ein wichtiger Teil des Rahmens gesichert. Kooperationen zu anderen Wohnungsbaugesellschaften in Berlin sind in der Anbahnung, eventuell ergeben sich hierdurch festere Strukturen. Gelder aus dem Topf „Soziale Stadt" haben das Projekt in den ersten Jahren aufbauen helfen, weitere Unterstützungen sind vorerst nicht in Sicht. Als Verein wäre auch eine Stadtteilmediation auf Fördermittel angewiesen: denn wie kann Gemeinwesenmediation weiterhin kostenfrei angeboten werden, wenn zwar die MediatorInnen ehrenamtlich arbeiten, aber die Infrastruktur (Telefon u. a.) und die Koordination bezahlt werden muss?

In verschiedenen Bundesländern gibt es ein Gesetz zur Förderung der außergerichtlichen Streitbeilegung an Zivilgerichten (beispielsweise Bayern, Brandenburg, Hessen usw). In einem Zeitungsartikel der Zeitung „Die Welt" vom 20.10.2002 heißt es hierzu:

*„Um die Amtsgerichte spürbar von Bagatellsachen zu entlasten, gilt (...) das Gesetz zur Förderung der außergerichtlichen Streitbeilegung. Eine kostspielige Klage wird demnach erst dann zugelassen, wenn zuvor eine Einigung bei einer neutralen Gütestelle, auch Mediator genannt, versucht wurde. Erst wenn die Gespräche ohne Erfolg bleiben, kann die Klage zusammen mit einer vom Schlichter ausgestellten Bescheinigung beim Amtsgericht eingereicht werden. So weit die Theorie. Doch in der Praxis hat sich die unbürokratische, Kosten sparende Mediation bei Mietärger oder Nachbarschaftsstreitigkeiten noch nicht recht herumgesprochen."*

In Berlin gibt es ein derartiges Gesetz noch nicht. Könnte die Bearbeitung von zivilrechtlichen Bagatellfällen bei vorausgegangener Zertifizierung der Mediationsstelle eine Nische sein für eine zukünftige Stadtteilmediation?

Im Rahmen einer solchen Zertifizierung müssten Qualitätsstandards gesetzt werden. Die Fachgruppe Gemeinwesenmediation des Bundesverbandes Mediation e. V. ist bereits auf dem Weg, grundlegende Standards und Richtlinien zu entwickeln. Damit könnte die Fachgruppe Hilfe zur Qualitätssicherung bieten.

**Mein Abschlussplädoyer besitzt eine klare Richtung:**

Projekte im Bereich der Gemeinwesenmediation sind mit der Vision angetreten, den Umgang miteinander durch die Förderung der konstruktiven Konfliktaustragung zu verbessern und friedlicher zu gestalten. Obwohl bisher leider grundlegende Evaluationsstudien fehlen, scheint dieses Ziel in vielen Fällen gelungen.

Die Gemeinwesenmediation darf somit kein einmaliges Projekt mit temporärer Struktur sein, sie muss institutionalisiert werden! Natürlich kann sich jedes Projekt seinen Weg hierzu selber suchen, die Wichtigkeit derartiger Aufgaben sollte jedoch PolitikerInnen und anderen EntscheidungsträgerInnen bewusst sein.

**Christa D. Schäfer**

**KONTAKT**

**Christa Schäfer**
**fon 030 2622187**
**mail@Stadtteilmediation-Tiergarten.de**

# Videoselbstbeobachtung nach Norman Kagan

**Katharina Sander**
**Sie hat ein Forschungssemester lang bei Norman Kagan in der Michigan State Universität, USA studiert.**
**Die Methode wird in der Ausbildung der Gesprächsfähigkeiten genutzt im Medizinstudium, in der BeraterInnenausbildung, der LehrerInnenausbildung und Fortbildung, außerdem in der Supervision, Therapie, Forschung und Teamentwicklung in Unternehmen.**

**(Interpersonal Process Recall IPR) - eine Methode zur Unterstützung der Selbstreflexion in der Mediationsausbildung**

Norman Kagan beobachtete 1962, in der Zeit als Videoaufzeichnungen noch eine Neuigkeit darstellten, dass Menschen, die als Vortragende auf Videoband aufgezeichnet wurden, und sich anschließend dieses Band anschauten, sich an ihre Gedanken und Gefühle in erstaunlichen Einzelheiten und Tiefe erinnern können.
Daraus entwickelte er zusammen mit seinen Kolleginnen und Kollegen eine Lehr- und Forschungsmethode, die sie Interpersonal Process Recall (IPR) nannten. Die Methode wird in vielen Gebieten eingesetzt und ist weit verbreitet in der personenzentrierten Supervision.
Wir bezeichnen IPR als Videoselbstbeobachtung und setzen sie in der Mediationsausbildung ein.

**Wir schätzen die Methode aus drei Gründen:**

1. sie bietet eine Lehrsituation, in der die Haltung der personenzentrierten Mediation auf eindrucksvolle Weise gelernt werden kann,
2. sie regt zur Selbstreflexion an und
3. fördert den Ausdruck von Gedanken und Gefühlen und somit die Fähigkeit der Einfühlung.

**Grundlagen der Methode:**
**Die/der Selbstbeobachter/in ist die höchste Autorität in dem Prozess der Videoselbstbeobachtung**

**Christoph Hatlapa**
**Mediator und Ausbilder für Mediation BM im Lebensgarten Steyerberg; gehört zu den „Gründungsvätern" der Mediation in Deutschland und zu den Gründungsmitgliedern des Bundesverbandes**

Wenn Menschen, die sich selbst beobachten, das Band anhalten können, dann verbalisieren sie einen Reichtum an Verständnis für ihre Motive, Gedanken und Gefühle, die während dieser Interaktion auftauchen. Norman Kagan entdeckte, dass mehr Informationen über die zugrunde liegenden Gefühle und Gedanken ausgedrückt werden, wenn eine Person den Selbstbeobachtungsprozess unterstützt und zum Verbalisieren der erinnerten Situation ermutigt, d. h. wenn sie eine erkundende Haltung einnimmt und Fragen stellt, die dazu auffordern, die Gedanken und Gefühle zu beschreiben.
Menschen, die sich selbst beobachten, können den Unterschied sofort bemerken, ob die begleitende Person sie auf einer Selbstentdeckungsreise begleitet und einfühlsam mit ihr mitgeht oder sie belehren möchte und ihre eigenen Hypothesen und Interpretationen zum Ausdruck bringen will. Diesen Unterschied zu bemerken, ist wertvoll für das Erlernen von einfühlendem Verhalten, das in der Mediation gebraucht wird. Hypothesen, Interpretationen und Feedback sind auch von Interesse, doch zu einem anderen Zeitpunkt.
Wir nutzen das Playback der Videoaufzeichnung für die einmalige Gelegenheit der Selbstbeobachtung, um auf eine gemeinsame Entdeckungsreise zu gehen, in der beide Personen eine erkundende Haltung einnehmen.
Es ist für viele Menschen eine angstbesetzte Vorstellung, auf Band aufgezeichnet zu werden und sich selbst zu beobachten; sie haben Angst vor der Selbstkonfrontation und vor den Beurteilungen anderer oder dass andere ihre eigenen Beurteilungen bestätigen. Daher ist es eine besondere Herausforderung für die begleitende Person; statt die Selbstkritik zu fördern oder zu belehren, was zu Abwehr und Blockaden führt, einen sicheren Rahmen zu schaffen und in erkundender Haltung zu einer Entdeckungsreise anzuregen.
Wenn dies gelingt, ist es wiederum ein wichtiges Lernerlebnis für beide, SelbstbeobachterInnen und BegleiterInnen, das sowohl Selbstbewusstsein als auch Einfühlungsvermögen stärkt.
Die sich selbst beobachtende Person wird als die höchste Autorität betrachtet in Bezug auf ihr eigenes Erleben und hat die Kontrolle über die Situation. So hält sie auch den Start- und Stoppschalter des Videogerätes in der Hand oder gibt Zeichen, wenn sie das Band anhalten möchte. Das heißt, die/der Begleiter/in macht nicht auf Situationen aufmerksam, die aus ihrer/seiner Sicht von Interesse sind, sondern lässt sich ganz auf die/den Selbstbeobachter/in ein und folgt dem, worauf sie/er ihre/seine Aufmerksamkeit richtet.

**Beispiele von Fragen, die die Selbstbeobachtung unterstützen**

Die begleitende Person hört aktiv zu und stellt offene Fragen, wie

1. Wie hast du dich zu diesem Zeitpunkt gefühlt?"
2. Welche Bedeutung hatte das für dich?
3. Welche Bedürfnisse waren erfüllt in diesem Augenblick?
4. Was hättest du gebraucht, um dich wohler zu fühlen?
5. Was hast du gedacht?
6. Was fühlte und dachte wohl dein/e Gesprächspartner/in / Comediator/in?
7. Welchen Eindruck hatte wohl der Gesprächspartner / die Gesprächspartnerin von dir?"
8. Wie hättest du gern gehabt, dass die/der Mediand/in / Comediator/in dich sieht?
9. Was wolltest du, dass er/sie dir sagt?
10. Was meinst du, hat er/sie von dir gewollt?
11. Gab es etwas, das du sagen wolltest, für das du aber nicht die „richtigen" Worte finden konntest?
12. Was meinst du, wie er/ sie darauf reagiert hätte?
13. Welches Risiko wäre damit verbunden gewesen, wenn du das gesagt hättest?
14. Wenn du jetzt die Möglichkeit hättest, was würdest du dann sagen?
15. Wie beeinflusste dich die äußere Erscheinung, das Geschlecht der Gesprächspartnerin/ des Gesprächspartners?
16. Gingen dir irgendwelche Bilder, Erinnerungen oder Worte durch den Kopf?

**Anleitung zur Videoselbstbeobachtung für Mediatoren / Mediatorinnen in der Mediationsausbildung**

Im Rahmen der Mediationsausbildung werden 10 Minuten eines Rollenspiels einer Mediation auf Videoband aufgezeichnet, wobei das MediatorInnenteam im Blickfeld steht. Eine Aufzeichnung von 10 Minuten bietet Stoff für etwa eine Stunde Bearbeitung. Nach der Mediation wird eine Feedbackrunde durchgeführt. Erst danach erfolgt die Videoselbstbeobachtung. An ihr nehmen folgende Personen teil: das MediatorInnenteam und die den Prozess begleitende Person, jeweils eine Person zur Unterstützung jedes Mediators/ Mediatorin und vielleicht andere Gruppenmitglieder. Wir empfehlen, dass die Konfliktparteien sowie alle anderen an der aufgezeichneten Mediation beteiligten Personen sich nicht an der Videoselbstbeobachtung beteiligen, sondern zu einem anderen MediatorInnenteam wechseln. Zwei Gründe sprechen dafür:
1. die Aufmerksamkeit soll von der Mediation weg auf die Selbstbeobachtung gerichtet werden und 2. die Konfliktparteien, die sich sprechen hören, würden ebenfalls von ihren Erfahrungen angerührt werden, doch in diesem Setting nicht davon berichten können, weil das die Lernsituation überfrachten würde.

Die Möglichkeit der Videoselbstbeobachtung von MediatorInnenteam und Konfliktparteien kann für eine Mediation sehr erhellend sein; wir setzen sie daher auch manchmal in Mediationen ein, doch setzt dies voraus, dass MediatorInnenteam und BegleiterInnen in der Methode bereits geschult sind.

**Ziele der Videoselbstbeobachtung: die SelbstbeobachterInnen als auch die BegleiterInnen können folgendes in dem Prozess lernen:**

1. **die SelbstbeobachterInnen, die sich selbst auf dem Bildschirm beobachten,**
   - lernen neue Verhaltensweisen kennen und
   - neue zu erproben,
   - üben Einfühlung in sich selbst,
   - erfahren, welches Verhalten der begleitenden Person hilfreich oder weniger hilfreich für sie ist, während sie sich selbst erforscht.

2. **die BegleiterInnen**
   - üben akzeptierendes und selbstbehauptendes Verhalten, im einzelnen: aktives Zuhören, Einfühlung geben (auf Gefühle und Bedürfnisse eingehen, entsprechend der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg) und offene Fragen stellen;
   - sie erfahren, wie sie einem Menschen helfen können, sich selbst näher kennen zu lernen und Motive, Gefühle und Bedürfnisse zu formulieren sowie
   - neues Verhalten auszuprobieren.

Fortsetzung

„Videoselbstbeobachtung nach Norman Kagan"

**Die Person, die die Selbstbeobachtung begleitet, übernimmt folgende Aufgaben:**

**1.** Sie erklärt die Ziele der Selbstbeobachtung, das Vorgehen und die Aufgaben der beteiligten Personen und holt deren Einverständnis ein.
Die Aufgabe der **BegleiterInnen** besteht darin, eine Entdeckungsreise anzuregen und zu begleiten. Sie erklären die Methode indem sie auf folgende Punkte eingehen:
Sich selbst zu beobachten ist für viele unangenehm und viele befürchten Kritik oder vermuten, dass Selbstkritik angemessen sei. Daher ist es hilfreich, das Ziel ausdrücklich zu beschreiben und zu erklären:

» während eines Gesprächs geht im Menschen viel mehr vor sich als er oder sie ausspricht.
  › Es ist nicht genügend Zeit vorhanden, um alles zu sagen,
  › manches will man nicht sagen,
  › für manches findet man nicht die „richtigen" Worte
  › man gewinnt einen Eindruck von den GesprächspartnerInnen und möchte einen bestimmten Eindruck machen oder nicht machen
  › es werden Bilder, Ideen, Gedanken, Gefühle, Erinnerungen in einem ausgelöst
  › der Körper reagiert
» sieht man sich eine Videoaufnahme an, so kann man sich an vieles erinnern,
» stoppt man das Band, so hat man Zeit, diese Vorgänge näher zu erforschen und sich bewusst zu machen.

Die Aufgaben der **SelbstbeobachterInnen werden benannt:**

› sie stoppen das Band so oft ihnen etwas auffällt; so oft wie möglich;
› sie vergegenwärtigen sich das aufgezeichnete Gespräch und fühlen sich in sich selbst ein;
› sie verbalisieren so ausführlich wie sie nur können, um sich selbst in allen Einzelheiten kennen zu lernen, um die im Inneren ablaufenden Prozesse zu erspüren und zu beschreiben.

Sie vergewissern sich, dass alle beteiligten Personen das Ziel der Videoselbstbeobachtung und ihre eigenen Aufgaben verstanden haben und bereit sind, den Prozess zu unterstützen.

**2.** Nach dieser Klärung übergeben die BegleiterInnen die Fernbedienung der Videoanlage an die SelbstbeobachterInnen. Oder sie vereinbaren ein Signal, das sie veranlasst, das Band sofort anzuhalten. Die Kontrolle des Bandstopps liegt bei den SelbstbeobachterInnen. Das ist besonders wichtig, um eine einmalige Lernsituation für die BegleiterInnen herzustellen. Vielen BegleiterInnen fällt es sehr schwer, den starken Impulsen zu widerstehen, die sie drängen auf Dinge aufmerksam zu machen, die ihnen in dem aufgezeichneten Gespräch ins Auge fallen und zu denen die SelbstbeobachterInnen nichts sagen. Anfangs kann das frustrierend sein, doch der Erfolg, den sie erleben, wenn sie sich an die Regeln halten, hilft, die oberflächlich sichtbaren Dinge nicht mehr zu beobachten, sondern sich auf die SelbstbeobachterInnen zu konzentrieren und ihre Selbstentdeckungsreise zu begleiten. SelbstbeobachterInnen sind sehr dankbar, wenn ihre BegleiterInnen, die eigenen Versuche, sich mit dem Videobild auseinanderzusetzen, nicht unterbrechen und nicht stören, sondern fördern.

**3.** Die BegleiterInnen fordern auf, das Band möglichst oft anzuhalten. Sie fördern die Entdeckungsreise indem sie wiederholen, was sie von den SelbstbeobachterInnen hören und indem sie offene Fragen stellen.

**4.** Nachdem das Band bearbeitet und der Monitor abgeschaltet wurde, fragen die BegleiterInnen, was den SelbstbeobachterInnen jetzt, nachdem sie alles gesehen und bearbeitet haben, wichtig ist zu sagen.

**5.** Zum Abschluss bitten sie, einige (zehn) Beobachtungen zu benennen, die den SelbstbeobachterInnen an sich selbst gut gefallen haben. Hierbei können die jeweiligen UnterstützerInnen hilfreich sein. Das ist ein Training in aufwertendem Verhalten, das wir in der Mediationsausbildung fördern wollen.

**6.** Schließlich bitten die BegleiterInnen um Feedback von den SelbstbeobachterInnen, um zu erfahren, welches Verhalten als hilfreich oder weniger hilfreich erlebt wurde.

Wir erbitten von jedem Kursteilnehmenden eine Videoselbstbeobachtung in der hier beschriebenen Weise durchzuführen und darüber einen kleinen Bericht zu verfassen, der die Selbstreflexion unterstützt und uns Feedback zum Ausbildungsverlauf gibt.

**Katharina Sander und Christoph Hatlapa**

**KONTAKT**

**Lebensgarten Steyerberg e. V.**
**fon 5764 2370**
**lebensgarten_ev@t.online.de**

**Literatur:**

**Henya Kagan, Norman Kagan:** *Interpersonal Process Recall IPR - Influencing Human Interaction,* **Chapter 17, in Handbook of Psychotherapy Supervision 1997 (Herausgegeben von Watkins)**

und **Penny Allen:** *The Use of Interpersonal Process Recall (IPR) in Person-Centered Supervision, Chapter 9* **in Freedom to Practise. Person-centred approaches to supervision. Herausgegeben von Keith Tudor and Mike Worrall. Ross-on-Wye, UK 2004**

# Einsatz von Mediation in der ambulanten Erziehungshilfe


1. **Einführung – Was bewegte mich zu diesem Thema**
2. **Ambulante Erziehungshilfe – Was ist das?**
3. **Das Klientel – Ein kleiner lebensnaher Überblick**
4. **Gedanken, Ideen, Versuche, Mediation in diesem Kontext einfließen zu lassen**
5. **Ein Fazit in Kürze**

**Ariane Sündermann**
**Dipl. Soz.päd. und Erlebnispädagogin, Mediatorin, arbeitet im Verein „Hilfe vor Ort e.V" in Jena im Bereich der ambulanten Erziehungshilfen**

## 1. Einführung – Was bewegte mich zu diesem Thema

Ich werde in den folgenden Ausführungen ganz in meinem Metier der ambulanten Erziehungshilfe bleiben. Denn da bin ich permanent auf der Suche nach Möglichkeiten, die Familien dahingehend zu befähigen, dass sie ihren Alltag und ihren Wust an Schwierigkeiten wieder geregelt bekommen und früher oder später mit eventuell anderen „Gefahren" des Familienlebens allein umgehen können.
So begann ich diese Mediationsausbildung eigentlich schon mit dem Hintergedanken, neue Lösungsstrategien für meine KlientInnen zu finden, denn Konflikte haben sie immer „ganze Säcke voll". Wie also kann ich das Gelernte einsetzen? Was nützt es mir? Ist es in jedem Fall anwendbar? Sind Erfolge im Einsatz bereits auf Angewandtes zurückzuführen?
Fragen über Fragen. Ich möchte euch gern daran teilhaben lassen, dies zu ergründen und vielleicht könnt ihr mir ja weitere Impulse geben. Damit das überhaupt funktionieren kann, möchte ich euch im Vorfeld - so kurz wie möglich – vorstellen, was ambulante Erziehungshilfe überhaupt ist und wer diese in Anspruch nimmt. Ich werde versuchen, euch das an praktisch Erlebtem zugänglich zu machen.

## 2. Ambulante Erziehungshilfe – Was ist das?

Die gesetzlichen Bestimmungen, auf die sich unsere Arbeit gründet, finden sich im SGB VIII sowie in angrenzenden Gesetzlichkeiten (SGB I und SGB X) wieder. In § 1 Abs. 1 SGB VIII wird jedem jungen Menschen das „Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit" zugesprochen. Nach Abs. 2 sind in erster Linie die Eltern für die Pflege und Erziehung ihrer Kinder verantwortlich. Ist aus irgendwelchen Gründen das Wohl der Minderjährigen nicht gewährleistet, besteht für einen Personensorgeberechtigten Anspruch auf eine geeignete und notwendige Hilfe zur Erziehung (§ 27 SGB VIII Abs. 1).
Somit kommt es bei der Auswahl der einzelnen Hilfemaßnahmen entscheidend auf die konkrete Situation an, in der sich die Betroffenen befinden.

**Unser Team leistet ambulante Hilfen zur Erziehung nach:**

- § 30 Erziehungsbeistandschaft (EB),
- § 31 Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH),
- § 35 Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung (ISE),
- § 35a Eingliederungshilfe für seelisch Behinderte,
- § 41 Hilfe für junge Volljährige.

Diese Aufzählung ist allerdings nicht als abgeschlossener Katalog zu betrachten. Je nach Bedarf ist im Einzelfall die Durchführung einer individuellen, auf die Problematik zugeschnittenen Hilfeform möglich (vgl. § 27 Abs. 2 SGB VIII).

**Des Weiteren sind folgende gesetzlichen Inhalte wesentlich für unsere Arbeit:**

- Voraussetzung für das Gelingen einer Maßnahme ist die im § 36 Abs. 2 SGB VIII beschriebene Mitwirkung der HilfeempfängerInnen. Außerdem ist die in eben diesem Absatz erläuterte Kooperation der Fachkräfte ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit.
- Die Ausgestaltung der Hilfe richtet sich u. a., wie im § 9 vorgesehen, nach der elterlichen „Grundrichtung der Erziehung" sowie den unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen".
- § 8 SGB VIII beschreibt die „Beteiligung von Kindern und Jugendlichen".
- Die MitarbeiterInnen sowie PraktikantInnen des Teams sind zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen laut §§ 61 ff SGB VIII, § 35 SGB I sowie §§ 67 – 85 SGB X verpflichtet.

Fortsetzung

„Einsatz von Mediation in der ambulanten Erziehungshilfe"

### 3. Das Klientel – Ein kleiner lebensnaher Überblick

Jugendliche, die durch uns im Rahmen einer ISE, EB, nach 35a oder 41 betreut werden, kommen oftmals aufgrund von:

- nicht lösbaren Beziehungskonflikten mit ihren Eltern - Maßnahmen der SPFH sind gescheitert,
- Missbrauchs-, Drogen- und Gewalterfahrungen in und außerhalb der Familie wurden gemacht - Eingliederung in die Familie ist nicht möglich oder wurde vergeblich versucht,
- autoaggressives Verhalten bis hin zu Suizidversuchen,
- Schulverweigerung etc.

Die Lebensgeschichten der jungen Menschen, die ich hier beschreiben könnte, würden das Ganze sprengen und sollen nicht im Mittelpunkt stehen, da hier oftmals nur noch wenig Kooperation zwischen Sorgeberechtigten und Jugendlichen möglich ist. Vielmehr möchte ich das Augenmerk auf die Familien richten, die von sich aus sagen: „So kann es nicht mehr weitergehen" – „Hier muss sich was ändern." Zu Beginn einer jeden Maßnahme ist zu beobachten, dass alle Eltern davon ausgehen, dass die Kinder/Jugendlichen sich ändern müssen und sie von uns erwarten, dass wir dieses Unterfangen schaffen[1].
Hier heißt es erst einmal beobachten: Was und wie läuft es an der „Front"? Der nächste Schritt ist viel schwieriger: „Wie den Eltern klar machen, dass sie was ändern müssen?" Ist dies vollbracht, braucht man jede Menge Zeit und viel Geschick zum „Experimentieren" – was können alle Beteiligten am Besten annehmen.[2]

Da ist z. B. die Familie mit den vielen Kindern:

- Eltern, die eigentlich beide Karriere machen wollen,
- Kindesmutter (KM), die jedoch diejenige ist, die nur vier Stunden arbeiten gehen kann,
- Kinder, die den Frust abbekommen und nicht aushalten, sondern ziemlich lautstark rebellieren,
- regelmäßiger, lautstarker, handfester Krach zwischen den Eltern.

Oder die alleinerziehende Mutter von drei Söhnen:

- die eine massive Körperverletzung durch den Kindesvater (KV), im Beisein ihrer Kinder, knapp überlebte,
- die seitdem traumatisiert ist,
- die Söhne ebenfalls,
- der mittlere Sohn sehr auffällig ist, er kann die Mutter nicht allein lassen, leidet unter Enuresis,[3]
- Geschwisterrivalitäten,
- Überforderung der Mutter,
- die Kindesmutter bekommt sehr oft zu hören, sie würde überbehüten.

Eine andere alleinerziehende Mutter von drei kleinen Söhnen:

- hat ebenfalls massive Gewalterfahrungen durchgemacht,
- ihre Kinder haben dies mehr oder weniger unbewusst miterlebt,
- Enuresis, Einschlafstörungen, Sprachstörungen etc. bei den Kindern,
- KM selber in Heimen aufgewachsen, keine familiären Bindungen,
- flüchtet vor dem gewalttätigen Kindesvater, der sie und die Kinder nach Gefängnisaufenthalten immer wieder zu sich holen will,
- genießt nach der „Flucht" ihre neuen Freiheiten (Mann hatte sie eingesperrt),
- Mutter ist völlig überfordert und kann noch nicht einmal einen Tag strukturieren, geschweige denn die Wohnung einigermaßen in Schuss halten,
- Kinder haben keinerlei Respekt vor ihr, nehmen sie in allem, was sie sagt, nicht ernst, laufen bereits im Alter von drei Jahren weg,
- Mutter macht regelmäßig Versprechungen, die sie nicht hält, droht Strafen an, die unangemessen sind, etc.
- geht erneut eine „Scheinehe" ein.

Zum Schluss noch die jungen Eltern, von denen ich bereits in der Ausbildung berichtete:

- der Kindesvater saß im Gefängnis wegen schwerer Körperverletzung,
- die Kindesmutter ebenfalls deshalb vorbestraft,
- ältester Sohn wuchs bisher bei den Urgroßeltern auf,
- eine Rückintegration in die Familie gelang nicht,
- Trennung der Eltern nach der Geburt des zweiten Sohnes,
- der Ältere wird immer auffälliger: Großeltern als auch Sorgeberechtigte machen nach seinen extremen Wutausbrüchen genau das, was er gerne hätte,
- KM verschwindet inzwischen immer öfter[4] und immer länger, lässt ältesten Sohn bei Großeltern,
- der Kleinere lebt beim Papa.[5]

### 4. Gedanken, Ideen, Versuche, Mediation in diesem Kontext einfließen zu lassen

Sicherlich haben sich beim Lesen bereits sehr viele Ideen entwickelt. Wie ist das nun mit der Mediation in der ambulanten Erziehungshilfe[6]? Mich haben in den vergangenen Monaten dazu viele verschiedene Gedanken und auch Versuche beschäftigt, darüber hinaus habe ich versucht, die verschiedenen Methoden, die innerhalb einer Mediation eingesetzt werden, anzuwenden.
Die Familien, die betreut werden, haben oft einen sehr niedrigen Bildungsgrad.

1/ Die Kinder sind im Zusammensein mit uns, beeindruckender Weise, meist unauffällig.

2/ Wie das geschehen kann und was mir die Ausbildung mitgab, kläre ich im nächsten Punkt

3/ Bettnässen (d. Red.)

4/ Das schließt ein, dass sie auch mit dem KV wieder eine Weile zusammen war.

5/ Diese stichpunktartigen Ausführungen sollen genügen, gerne gebe ich, mündlich ausführlichere Berichte.

6/ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Lerninhalte der Ausbildung und blenden andere angewendete Methoden in dem Arbeitsbereich aus.

Gleichfalls geht es immer auch um die Frage, wie ernsthaft alle bei der Sache sind, was sie wirklich wollen. Die meisten Eltern erwarten, dass ihre Kinder funktionieren, d. h., Aufforderungen wie: „Du sollst lieb sein!", „Sei nicht so böse!", „Hör jetzt auf damit, sonst bekommst du eine!", „Du hast doch einen Knall!", etc. sind Tagesprogramm, begleitet von viel Geschrei und Geschimpfe.
In Gesprächen kommt dann oft die Verwunderung der Sorgeberechtigten darüber zu Tage, dass die Kinder schreien, meckern, schlagen und alles andere machen, nur nicht das, was sie sollen.
Mein Lieblingssatz ist inzwischen „Gefühle sind Kinder der Bedürfnisse.", woraus sich häufig gute Gesprächssituationen mit den überforderten Eltern ergaben.
Im Alltag heißt es dann Unterstützung zu geben, um die aus den Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen. D. h. ganz konkret, die Sinne der Eltern zu schärfen für das, was die Kinder brauchen oder in ganz konkreten Situationen versuchen, für sich einzufordern. Hierbei ist es wichtig, den Eltern deutlich zu machen, dass ihr veränderter Umgang mit den Kindern auch die Kinder dazu bringt, anders zu reagieren.
All die Methoden, wie Eindoppeln, Ich-Botschaften, aktives Zuhören, gewaltfreie Kommunikation, Gefühle ansprechen sind für mich eine Art „goldene Schlüssel", deren Fähigkeit, verriegelte Türen wieder zu öffnen, ich immer häufiger in meiner Arbeit „ausprobiere". Was jedoch nicht bedeutet, dass beim zehnten Mal bereits begriffen wurde, worum es geht. Die Muster sind in den meisten Fällen so festgefahren, dass es nicht wirklich absehbar ist, wie lange eine dauerhafte Neuorientierung braucht, zumal der Stundenumfang einer Maßnahme meist sehr eng bemessen ist.

Sind die Kinder älter oder bereits jugendlich kommt hinzu, dass Sorgeberechtigte (und auch andere Erwachsene) eine gewisse Kunst des Verhandelns beherrschen sollten. Das ist ein schwieriges Thema, da hierbei oftmals die Befürchtung besteht, an Autorität zu verlieren. Welche Autorität? Zu verstehen, dass durch – für beide Seiten – akzeptable Kompromisse das Zusammenleben möglicherweise viel entspannter ablaufen kann, fällt den meisten schwer. Erst wenn der Leidensdruck groß ist, wird der Versuch unternommen. Meine bisherigen Erfahrungen zeigen aber, dass dies teilweise zu halbherzig oder auch zu spät geschieht, weil die Fronten bereits zu verhärtet sind. Es ist deutlich geworden, dass es auch hier hilfreich ist, ganz klein zu beginnen.

Wie sieht es nun auf den Paar- oder Elternebenen aus? Aus meiner Sicht eher schwierig, d. h. die Frau eines Paares, mit dem ich arbeite, ist von der Mediation sehr angetan und der Meinung, dass es was für sie und ihren Mann wäre. Leider sieht der Mann das anders und lenkt immer ein: „Gut, wenn Frau Sündermann sagt, das ist gut für die Kinder, machen wir das so." Mit diesem Paar werde ich jedoch auf jeden Fall noch weiter arbeiten, weil ich hier große Hoffnung habe, etwas zum Besseren zu bewegen.
In einem anderen Fall ging es um die Vermittlung in der Umgangsfrage, die drei Söhne betreffend. Hier habe ich mich über das Jugendamt mit einer anderen Sozialpädagogin zusammengetan. Leider kam der Termin nie zustande, da uns der KV massiv bedrohte. Er ist inzwischen ausgewiesen worden. Bei meinen jungen, recht spontanen Eltern geht es langsam Schritt für Schritt voran. Sie haben es gerade geschafft zu thematisieren, wie viel Abstand und Nähe sie zueinander brauchen. An dieser Stelle wurde mir auch meine Doppelrolle deutlich: der Auftrag, auf das Kindeswohl orientiert zu arbeiten, schließt grundsätzlich die Arbeit an den elterlichen Problemen mit ein.
An dieser Stelle frage ich mich jedes Mal wieder, inwiefern ich unparteiisch bin oder sein kann. Diese Frage stellt sich übrigens öfter, vor allem dann, wenn mit einem Elternteil intensiver gearbeitet wird.

**5. Ein Fazit in Kürze**

Bis zu diesem Punkt habe ich das Geschriebene meinem Mann vorgelesen. Am Ende fragte er: „Und was hat das jetzt alles mit Mediation zu tun?" Gute Frage, um mich in der angespannten Zeitsituation aus der Ruhe/Fassung zu bringen.

Beim nochmaligen Lesen stellte ich fest: „Nicht sehr viel." Was natürlich bei mir auslöste: „Mist, Thema verfehlt." Grübeln war angesagt. Dabei wurde mir immer klarer, dass die einzelnen Bausteine aus der Mediation bereits sehr viel Konfliktstoff in meiner Arbeit in den Familien nicht nur eindämmen, sondern sogar beseitigen können, wenn denn die Leute mitziehen. Auf jeden Fall bin ich dank der vielseitigen Anregungen und Übungsmöglichkeiten wesentlich experimentierfreudiger geworden. Eine reine Mediation in einer Familie durchzuführen, in welcher ich einen vollkommen anderen Auftrag habe, sehe ich als eher schwierig. Aber eine Möglichkeit steht mir bei allen Überlegungen immer klarer vor Augen, es nämlich trotz allem anzubieten und den anderen MitarbeiterInnen meines Vereins für ihre Fälle zugänglich zu machen.
Darüber hinaus kam bereits eine Anfrage des Jugendamtes, das für sich auf diesem Gebiet nicht nur die Notwendigkeit, sondern gleichzeitig auch die Chance sieht, Lösungen auf den Weg zu bringen und Konflikte vor allem neutral klären zu lassen.

**Ariane Sündermann**

**KONTAKT**

**Ariane Sündermann**
**arisue@freenet.de**

# Projekt „Stadtteilmediation in Hattersheim“

**Svea Rojahn**
**inbalance MEDIATION**
**Dipl.päd.**
**Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM**

**Hans-Jürgen Rojahn**
**inbalance MEDIATION**
**Pfarrer i.R.**
**Mediator und Ausbilder für Mediation BM**

**Zur Vorgeschichte**

Die Stadt Hattersheim wurde mit dem Stadtteil „Die Siedlung“ bereits 1999 als eine der ersten Städte in Hessen in das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“ aufgenommen.
Seit Anfang Oktober 2000 arbeitet das Stadtteilbüro, in Trägerschaft des Caritasverbandes Main-Taunus, im Quartier.

Der BürgerInnenbeteiligung sowie der Betroffenenaktivierung kommt ein zentraler Stellenwert im Rahmen eines integrierten Gesamtkonzeptes für den Stadtteil zu. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde 2001 eine „Aktivierende Befragung“ durchgeführt. Die Auswertung der Aktivierenden Befragung hat unter anderem eine beachtliche Beeinträchtigung des sozialen Friedens durch Nachbarschaftskonflikte zu Tage gebracht.
Es hat sich nicht nur in Hattersheim gezeigt, dass Nachbarschaftskonflikte einen großen Stellenwert haben, sondern auch in allen anderen Standorten des Programms „Soziale Stadt“.
In den Wohngebieten, mit teilweise engen, hellhörigen Wohnungen, mit Menschen verschiedener Interessen und Toleranzgrenzen, mit Generationskonflikten und kulturellen Unterschiedlichkeiten kommt es immer wieder zu Konflikten.
Werden sie über einen langen Zeitraum nicht aufgearbeitet, verhärten sie und Lösungen sind nur noch durch Hilfe von außen möglich.

Als weiterer Schwerpunkt erwies sich das gespannte Verhältnis von MieterInnen und Vermieterin (Hattersheimer Wohnungsbaugesellschaft, HaWoBau), das sich insbesondere durch mangelnde KundInnenorientierung bemerkbar machte.
In der Presse war damals ein Artikel dazu überschrieben: „Wohnungsbaugesellschaft arbeitet nach Gutsherrenart.“
Resultierend aus diesem Ergebnis hat die HaWoBau mit unserem Institut inbalance MEDIATION zunächst eine eintägige Mediation zwischen der Geschäftsleitung und dem gesamten Personal durchgeführt und einige Monate später – als ein Ergebnis der Mediation – unter unserer Leitung drei ganztägige Schulungen für alle MitarbeiterInnen und die Geschäftsleitung veranstaltet, um einen kundInnenorientierten Umgang mit MieterInnen zu erzielen und Unstimmigkeiten in der Belegschaft zu bearbeiten.

Ein Ergebnis der Impulswerkstatt war die Bildung einer interessierten Gruppe von Frauen, die sich mit MieterInnenkonflikten und möglichen Lösungen auseinandersetzen wollten.

Diese Gruppe (AG Mieter- und Stadtteilbelange) ist noch gewachsen und arbeitet seit Mai 2001 intensiv an Konzepten. Dabei hat sich gezeigt, dass konstruktive Konfliktbearbeitung nicht allein als kurzfristige „Krisen-Intervention“ zu begreifen ist, sondern als Unterstützung der laufenden Stadtentwicklung langfristig und flächendeckend in die Stadtteilarbeit eingebunden werden muss. Dabei musste es darum gehen, die vorhandenen Ressourcen im Stadtteil zu nutzen und auszubauen, durch Kooperation und Vernetzung der Betroffenen mit den QuartiersmanagerInnen (Stadtteilbüro), aber auch anderen für den Stadtteil zuständigen Einrichtungen und Institutionen, um auf diese Weise Synergieeffekte nutzbar zu machen. Gleichzeitig sollte den interessierten Freiwilligen eine Ausbildung und angemessene Praxisbegleitung angeboten werden.
Hier bot sich Mediation als konstruktive Konfliktbearbeitung und gleichzeitig als flankierende Maßnahme für Stadtteilprojekte an.
So kamen die Quartiersmanagerinnen des Stadtteilbüros auf unser Institut inbalance MEDIATION zu und baten uns um Ausbildung und Begleitung von BewohnerInnen der „Siedlung“ zu StadtteilmediatorInnen.

> *„Es kann der Frömmste nicht in Frieden leben, wenn es dem bösen Nachbarn nicht gefällt.“*
>
> *(Friedrich Schiller, Wilhelm Tell)*

**Implementierung von Mediation als Stadtteil-Angebot**

Mediation muss – soll sie denn im Gemeinwesen als erfolgreiches und befriedigendes Konfliktbearbeitungsverfahren erlebbar gemacht und gleichzeitig als Instrument zur Veränderung einer Konfliktkultur verstanden werden – flächendeckend angeboten werden. Hierzu gilt es ein breites Netzwerk von Menschen zu entwickeln, die in Konfliktfällen von Betroffenen angesprochen werden können, die Vertrauen genießen, die „die gleiche Sprache sprechen“
(das ist nicht nur ethnisch gemeint, sondern auch im Sinne von kultureller Prägung und schichtenspezifischer Ausdrucksweise) und die an die zu entwickelnden Mediationsangebote wie z. B. an eine „Konfliktberatungsstelle“ verweisen können.

Die im Stadtteil lebenden Menschen und alle am Projekt Beteiligten sollen darüber hinaus dazu befähigt werden, zusätzliche praktische Alternativen für das eigene Verhalten in Konflikten und Auseinandersetzungen zu entwickeln, um langfristig ihre Handlungskompetenzen zu erweitern, in Konflikten konstruktiv zu agieren und darüber hinaus in bedrohlichen Situationen deeskalierend intervenieren zu können. Insofern ist die Ausbildung und Begleitung von StadtteilmediatorInnen zugleich Bildungsarbeit im Stadtteil.

Mediationsworkshop in Hattersheim

Fotos: Svea Rojahn

**Aufsuchen von MultiplikatorInnen und Ausbildung von StadtteilmediatorInnen**

Für die Ausbildung war es zunächst wichtig, Verantwortliche im bzw. für den Stadtteil – so genannte „Schlüsselpersonen" – für die Möglichkeit einer außergerichtlichen, konstruktiven Konfliktbearbeitung von BewohnerInnen für BewohnerInnen zu sensibilisieren. Interessierte Freiwillige als MultiplikatorInnen und AnsprechpartnerInnen (Netzwerk) waren zu gewinnen und entsprechend zu schulen (Informationsveranstaltungen und Einführungskurse). Und schließlich galt es, den in ausreichender Anzahl gewonnenen BürgerInnen die erforderliche Haltung und das nötige Handwerkszeug zur mediativen Konfliktbearbeitung zu vermitteln, sie als StreitschlichterInnen/StadtteilmediatorInnen auszubilden.

Die Ausbildung bestand von August 2002 bis April 2003 aus einem Informationsabend, insgesamt sieben Tagesveranstaltungen zu je acht Unterrichtseinheiten und wurde von uns gegliedert in eine Informationsveranstaltung, einen Einführungskurs (1 Tag) und sechs Grundkurse, die im Abstand von jeweils 4 bis 6 Wochen jeweils an einem Samstag oder Sonntag stattfanden.
Zwischen den einzelnen Tagesveranstaltungen hat sich nach dem 2. Grundkurs jeweils die Hälfte der Gruppe mit einem von uns für je 2 Stunden zur Supervision getroffen.
Diese Supervisionstermine haben wir auch nach der Ausbildung regelmäßig angeboten.
Sie dienten vor allem zur Aufarbeitung von konkreten Konflikten, die im Stadtteil bekannt geworden waren. So haben wir zu Übungszwecken häufig Konfliktanalysen begleitet oder auch schon durchgeführte Mediationen reflektiert.

Teilgenommen haben an der Ausbildung 18 Männer und Frauen, überwiegend BewohnerInnen aus der „Siedlung", davon allein drei MitarbeiterInnen der HaWoBau (vom Hausmeister bis zum Prokuristen) und drei Mitarbeiterinnen des Stadtteilbüros. Die Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe war kulturell gemischt, wie auch die Bewohnerschaft der „Siedlung".
So waren zwei TeilnehmerInnen dabei, die ursprünglich aus Marokko stammten, und drei türkischstämmige. Die Ausbildung war für die TeilnehmerInnen kostenfrei. Sie haben aber im Rahmen ihres bürgerschaftlichen Engagements an sieben Wochenenden jeweils einen Tag ihrer Freizeit „geopfert". Trotz des Aufwandes haben alle abschließend gesagt, dass sie die Ausbildung auch als persönliche Bereicherung erlebt haben.

**Inhalte der Ausbildung waren:**

- Konfliktverständnis, Konfliktverlauf, eigene Konflikterfahrungen, eigenes Konfliktverhalten, Konflikthintergründe (Eisberg-Modell), Eskalation von Konflikten
- Grundlagen und Prinzipien der Mediation, Einführung in das Phasenmodell
- Die Rolle der MediatorInnen, Allparteilichkeit
- Gefühle erkennen und benennen
- Gesprächsführung, Kommunikationstechniken, Perspektivenübernahme, phasenspezifische Interventionsmethoden
- Interkulturelle Aspekte bei der Mediation
- Grundlagen der Arbeit mit Gruppen, Umgang mit Macht
- Verhandlungsführung, Prinzipien des Harvard-Konzeptes
- Entwickeln des eigenen Profils, der eigenen Kreativität und der Präsenz
- Kooperationsfähigkeit trainieren (für Co-Mediation und Mediation in Gruppen)
- Grenzen der Mediation

Fortsetzung

Projekt „Stadtteilmediation in Hattersheim"

**Unsere Arbeitsweise**

MediatorInnen (und StreitschlichterInnen im Rahmen dieses Konzepts) betrachten die Konfliktparteien selbst als ExpertInnen für ihre Konflikte und unterstützen sie, ihre eigenen Fähigkeiten einzusetzen, d. h. Verantwortung zu übernehmen für ihr Handeln sowohl im Konflikt als auch in der Bearbeitung des Konflikts und für mögliche Lösungen und Vereinbarungen. In diesem Sinne arbeiten wir in unseren Veranstaltungen teilnehmerInnen- und prozessorientiert. Das gilt für die Ausbildung wie auch die anschließende Praxisbegleitung. Das heißt, wir legen Wert auf Praxisorientierung entsprechend der Erlebnis- und Erfahrungsbereiche der TeilnehmerInnen in einer Einheit von Theorie und Praxis. Mediation mit praktischen Übungen und Rollenspielen steht deshalb von Anfang an im Mittelpunkt unserer Ausbildungen.

Workshop Mediation in Hattersheim

**Begleitung der Projektgruppe „Stadtteilmediation Hattersheim"**

Ganz besonders wichtig war und ist uns die fachliche Begleitung der Projektgruppe. Im Abstand von ca. sechs Wochen trifft sich die Gruppe mit uns. Bei den Gruppentreffen findet abwechselnd einmal Supervision zu anstehenden Konfliktfällen, zum anderen mal eine Teamsitzung der Gruppe zur Weiterentwicklung des Projektes statt.
Durch die Ausbildung und diese Treffen und die damit verbundene andauernde Beschäftigung mit Mediation ist die Gruppe zu einem auf Stadtteilmediation bezogenen handlungsfähigen Team zusammengewachsen.

Das Interesse der Beteiligten an einer weiteren Qualifizierung ist so groß, dass die Projektgruppe zusammen mit uns für 2005 und 2006 vier weitere Fortbildungstage zur Konfliktbearbeitung beschlossen hat. An diesen Tagen soll einerseits an ganz konkreten Konfliktfällen gearbeitet werden, andererseits besteht aber auch das Interesse an weiteren Analyse- und Klärungsmethoden sowie an Übungsmöglichkeiten in Rollenspielen.

*„Da ein friedvoller und offener Umgang von Mehr- und Minderheiten die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Menschen insbesondere in den stark betroffenen Stadtteilen maßgeblich beeinflusst, ist es geboten, Verfahrenswege und Handlungsweisen für einen konfliktfreien Umgang zu entwickeln, um damit vom kurzfristigen Krisenmanagement zu einem langfristigen gerechten Miteinander zu kommen."*

*(Bund-Länder-Programm "Soziale Stadt", Stadt Duisburg 1998, Projekt:" Verstehen lernen")*

**Konfliktbeispiele**

Bereits ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung hat die Projektgruppe 12 Mediationen durchgeführt, meistens zu zweit. In den meisten Fällen (7) ging es um Ruhestörung. Danach kamen Machtauseinandersetzungen (3), bei denen es meist um die Frage ging, wer im Haus was kontrolliert bzw. kontrollieren darf. Fragen nach Sicherheit im Wohngebiet waren bei 2 Konflikten Thema und in einem Fall ging es um das Putzen des Treppenhauses, alles wohl ganz typische und immer wieder kehrende Konfliktthemen der Gemeinwesenmediation.

In einem besonderen Fall hatten zwei Männer bei einem Stadtteilfest der Siedlung in Hattersheim heftigen Streit. Beide haben anschließend bei der Polizei eine Anzeige gegen den jeweils anderen wegen Körperverletzung erstattet.
In einer anschließenden Mediation konnten die beiden Kontrahenten sich schließlich doch ganz gut verständigen. Sie haben sich wechselseitig entschuldigt und darauf verständigt, die Anzeigen zurückzuziehen. Das war aber nicht möglich, da Körperverletzung ein Offizialdelikt ist, das – wenn einmal bekannt – von Staats wegen verfolgt wird. Die zuständige Frankfurter Staatsanwältin, die den Fall zur Bearbeitung bekam, hatte von einer Kollegin gehört, dass in Hattersheim StadtteilmediatorInnen ausgebildet worden sind, und hat deshalb beim Stadtteilbüro angefragt, ob da nicht eine Mediation möglich sei.
Wir konnten ihr und dem vorgesetzten Oberstaatsanwalt erklären, dass diese Mediation bereits durchgeführt worden ist und zu einem für beide Seiten zufrieden stellenden Ergebnis geführt hat. Nach einer knappen schriftlichen Mitteilung der beiden ursprünglichen Kontrahenten, dass sie an einer Mediation teilgenommen haben und diese für sie beide positiv ausgegangen sei, hat die Staatsanwaltschaft das Ver-

fahren eingestellt. Der Oberstaatsanwalt erklärte später bei einer Informationsveranstaltung in Hattersheim, dass er froh sei über diese Möglichkeit der Konfliktbearbeitung, weil das seinen Schreibtisch von zahllosen Bagatellfällen freihalten könne. Außerdem versprach er sich viel von dem Aspekt, dass durch die Peer-Mediation der BewohnerInnen im Stadtteil sich die Konfliktkultur wesentlich verändern könne.

Zur Frage des Erfolgs der durchgeführten Mediationen hat eine Mitarbeiterin der Caritas, die in der „Siedlung" als Mieterberaterin angestellt ist und ebenfalls die Ausbildung zur Stadtteilmediatorin durchlaufen hat, eine Evaluation durchgeführt. Da sie einen sehr strengen Maßstab an die Erfolgskriterien angelegt hat, kam sie zu dem Ergebnis, dass die Hälfte der durchgeführten Mediationen erfolgreich ausgegangen sei, das heißt, dass der Streit vollständig beigelegt und die getroffene Vereinbarung auch nach mehreren Wochen eingehalten wurde.

Workshop Hattersheim

**Informationsveranstaltung**

Um das Projekt in der Stadt und der Umgebung bekannt zu machen, vor allem aber auch um weitere UnterstützerInnen für die Arbeit sowohl im materiellen wie ideellen Sinne zu finden, hat die Projektgruppe etwa ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung eine Veranstaltung mit dem Titel „Mediation statt Rechtsstreit" durchgeführt, an der insgesamt 42 Personen aus ganz unterschiedlichen Bereichen teilgenommen haben.

Neben dem Bürgermeister und der Ersten Stadträtin waren der schon erwähnte Oberstaatsanwalt aus Frankfurt, der Geschäftsführer der Wohnungsbaugesellschaft, der Dienstgruppenleiter der Polizei, zwei Schulleiter, drei LehrerInnen, zahlreiche VereinsvertreterInnen, ein Vertreter des Ausländerbeirates, VertreterInnen der katholischen und der evangelischen Kirchengemeinden, die Frauenbeauftragte des Kreises, die Ruhebeauftragte der Stadt, MitarbeiterInnen von Kindertagesstätten und des Schulkinderhauses erschienen, sowie ParteienvertreterInnen und leitende MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung. Auch eine erfahrene Mitarbeiterin des Diakonischen Werkes Frankfurt im Täter-Opfer-Ausgleich hatte zu uns gefunden und der Geschäftsführer des Caritasverbandes im Main-Taunus-Kreis.

Diese illustre Gesellschaft wusste nach einer kurzen Vorstellung des Projektes viel von Konflikten in den eigenen Bereichen zu erzählen und war sehr angetan von der Möglichkeit, die Bearbeitung von Konflikten je nach Lage möglicherweise an die Projektgruppe zu delegieren. Besonders viele Konfliktbeispiele konnte der Vorsitzende des Kleingartenvereins beisteuern, der nach seinen eigenen Angaben seine ehrenamtliche Zeit im Verein hauptsächlich mit der unzureichenden Klärung von Nachbarschaftskonflikten in der Kleingartenanlage zubringt.

Auffällig war, dass bemerkenswert viele BesucherInnen der Veranstaltung zu der Einschätzung kamen, dass sehr viele Konflikte an anderen Orten entstanden sind, als sie ausgetragen werden. So hätten zahlreiche nachbarschaftliche Auseinandersetzungen ihren Ursprung in der Schule, am Arbeitsplatz oder im Verein. Aber auch umgekehrt würden viele Nachbarschaftskonflikte in die Schule oder andere Lebensbereiche getragen. Deshalb sei eine die Lebens- und Erfahrungsbereiche übergreifende Kooperation in der Konfliktbearbeitung sinnvoll.

Aushändigung der Zertifikate

Fortsetzung

Projekt „Stadtteilmediation in Hattersheim"

**Finanzierung**

Wohl allen, die sich ein solches Projekt Stadtteilmediation vornehmen, interessiert auch, wie das Ganze finanziert worden ist. Zum einen sind in der Hauptsache Projektmittel aus dem Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt" in diese Arbeit geflossen. Der Caritasverband Main-Taunus hat als Träger einen Zuschuss gewährt. Den Rest haben die Stadt Hattersheim, deren Bürgermeister das ganze Mediationsprojekt sehr nachhaltig unterstützt, und die Wohnungsbaugesellschaft beigesteuert, deren Geschäftsführer in dem mit ihm geführten Interview erklärt hat, dass die HaWoBau sowohl materiellen wie auch klimatischen Nutzen aus dem Projekt Stadtteilmediation zieht.
Die Finanzierung der geplanten Fortbildungstage und der weiteren Begleitung erfolgt weitgehend über das LOS-Programm („Lokales Kapital für Soziale Zwecke"). Die gesamte Finanzierung ist ein schönes Beispiel dafür, wie auch kostspielige Vorhaben zu allseitigem Vorteil finanziert und umgesetzt werden können.

**KONTAKT**

**Svea und Hans-Jürgen Rojahn**
**inbalance Mediation**
**fon 06190 9302-00**
**info@inbalance-mediation.de**

**Resonanz**

Die lokale Presse hat das Stadtteil-Mediationsprojekt sehr aufmerksam verfolgt und immer wieder über die Ausbildung und über die Arbeit der Projektgruppe berichtet.
Damit ist das Projekt und sein Nutzen für die BewohnerInnen des Stadtteils Mediation in der Region bekannt gemacht worden – wenn man so will, ein Nebenprodukt der Projektarbeit.
Inzwischen hat das Projekt auch in anderen Städten des Rhein-Main-Gebietes Nachahmung gefunden. So führen wir selbst ein weiteres Projekt in Rüsselsheim (Stadtteil „Dicker Busch") durch, Projekte in Schwalbach und Wiesbaden haben wir an KollegInnen weitergegeben.

In der Stadt Hattersheim selbst sind über das durch das Projekt entstandene Vertrauen weitere Aufträge an uns erteilt worden, sei es durch die Wohnungsbaugesellschaft oder auch den Magistrat der Stadt. Besonders hervorzuheben sind dabei die Moderation eines Agenda-21-Prozesses zum Thema „Behindertenfreundliche Stadt" und eine Mediation zwischen zwei örtlichen Fußballvereinen und der Stadtverwaltung, wo es um strittige Regelungen für die gemeinsame Nutzung einer städtischen Sportanlage ging. Insofern kann festgehalten werden, dass es hier gelungen ist, auch über das Projekt selbst hinaus Mediation nachhaltig in das lokale System der Stadt Hattersheim zu implementieren.

Es bleibt die Frage, wie noch mehr politisch Verantwortliche in dieser Region und anderenorts für konstruktive Konfliktbearbeitung im Gemeinwesen interessiert und damit unterstützt werden können, ihre Verantwortung für die Entwicklung friedlichen Zusammenlebens wahrzunehmen.

**Svea Rojahn & Hans-Jürgen Rojahn**

# Aufbruch zu einer neuen Streitkultur im Stadtteil

***Interview mit Gerhard Krietsch, Geschäftsführer einer Wohnungsbaugesellschaft, zum Interesse des Unternehmens an dem Projekt Stadtteilmediation***

Rojahn:
Zunächst vielen Dank, Herr Krietsch, dass Sie sich bereit erklärt haben zu diesem Interview. Vielleicht stellen Sie sich selbst erst einmal vor.

**Krietsch:**
**Ich bin seit 16 Jahren Geschäftsführer der Hattersheimer Wohnungsbaugesellschaft, einer kommunalen Einrichtung, die hier in der Stadt auf dem Wohnungsmarkt als Hauptanbieter auftritt. Und zwar im unteren Segment des Mietenbereichs, so dass hier überwiegend Personen mit geringerem Einkommen oder auch Arbeitslose und Alleinerziehende leben. Insofern haben wir hier eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die ich sehr wichtig finde.**

Rojahn:
Ja, und darum ist die HaWoBau – so lautet das Kürzel Ihres Unternehmens – für unsere Stadt ein so wichtiger Faktor. Sie und ich haben uns Anfang des Jahres 2001 kennen gelernt; erinnern Sie sich noch an den Anlass?

**Krietsch:**
**Ja, es war die Presse, die eine Formulierung aus der damals in der „Siedlung" durchgeführten aktivierenden Befragung aufgegriffen hatte, wo festgestellt wurde, dass der Service der HaWoBau, der Umgang mit den MieterInnen nicht besonders vorteilhaft war. Es kam Kritik und es wurde die Formulierung gebraucht: „die Wohnungsbaugesellschaft arbeitet nach Gutsherrenart". Das war für mich der Anlass nachzudenken, wie man mit dieser Kritik umgehen kann, vor allem auch mit den bei uns Beschäftigten, die auch mir bekannt waren als problematisch im Umgang mit MieterInnen. Wir wollten dann durch besondere Schulung versuchen zu erreichen, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfach mehr Problembewusstsein bekommen und anderes Verhalten an den Tag legen im Umgang mit MieterInnen.**

Rojahn:
Können Sie sagen, wo hier im Haus damals ganz besonders der „Schuh gedrückt hat"? Gibt es da spezielle Dinge, die Sie benennen können?

**Krietsch:**
**Bei einer Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatte sich wohl die Idee verselbstständigt, dass man den Job eigentlich unabhängig von den KundInnen machen könne und dass die KundInnen doch froh sein sollten, wenn sie eine Wohnung bekommen; die Nachfrage ist größer als das Angebot und deshalb sollen sich die MieterInnen daran orientieren, was man ihnen anbietet und dementsprechend auch den Umgang so akzeptieren, wie er eben aus dieser Machthaltung heraus entsteht.**

Rojahn:
Ja, damit ist auch die Frage schon beantwortet, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HaWoBau damals mit Beschwerden von MieterInnen und deren Konflikten umgingen. Sie haben sich dann entschlossen mit einem Institut für Konfliktmanagement, Kommunikation und Beratung, nämlich unserem Institut inbalance MEDIATION zusammenzuarbeiten. Wie kamen Sie darauf?

**Krietsch:**
**Wir kamen darauf, dass wir professionelle Unterstützung brauchten für dieses Thema, weil das Konfliktpotential in diesem Verhalten hausintern eigentlich schwer zu regeln ist.**
**Und deswegen war ich der Meinung, dass wir uns dazu Unterstützung von außen holen müssen, weil die solche Themen wesentlich professioneller angehen können, gerade wenn eben möglicherweise Konflikte im eigenen Hause unterschwellig mitspielen.**

Rojahn:
Sie haben dann mit uns zusammen eine Fortbildung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Geschäftsleitung durchgeführt, wo es vor allem um andere Formen der Kommunikation und der MieterInnenberatung ging. Wie kam das bei den Beteiligten an?

**Krietsch:**
**Mein Eindruck war, dass es überwiegend positiv gesehen wurde, weil auch die Möglichkeit gegeben war, die eigenen Befindlichkeiten im Unternehmen und im Umgang mit MieterInnen zu artikulieren. Bei der Gruppe, von der mir bekannt war, dass sie der Sache nicht so positiv gegenüber stand, war entweder Desinteresse oder Widerstand gegen die Veranstaltung wahrzunehmen.**

Rojahn:
Haben Sie festgestellt, was sich dadurch verändert hat, durch diese Fortbildung?

**Gerhard Krietsch**
**Geschäftsführer**
**der Hattersheimer**
**Wohnungsbaugesellschaft**

Fortsetzung

„Aufbruch zu einer neuen Streitkultur im Stadtteil"

**Krietsch:**
**Ja, es konnte klargemacht werden, wie die Unternehmensphilosophie auch von oben gewollt ist, und es hat einfach eine Trennung gegeben innerhalb dieser Konfliktlinien, so dass die Personen, die gravierende Widerstände hatten, das Unternehmen inzwischen verlassen haben.**

Rojahn:
In Zusammenarbeit mit dem Stadtteilbüro wurden im Rahmen des Projektes „Soziale Stadt" insgesamt 18 Personen aus der „Siedlung", diesem besonderen Stadtteil in Hattersheim – einem Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf – zu Stadtteil-Mediatoren und -Mediatorinnen ausgebildet. Auch einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Wohnungsbaugesellschaft waren dabei – vom Hausmeister bis zum Prokuristen. Sie haben diese Ausbildung ideell und materiell sehr unterstützt. Was war dabei Ihr Interesse?

**Krietsch:**
**Die persönliche Erfahrung: Diese Konflikte rund um das Wohnen sind eigentlich naturgegeben; das Gut Wohnen ist ein sehr wichtiges Gut und wird von jedem individuell eigentlich sehr hoch bewertet, und Störungen in diesem Bereich sind in der Regel sehr konfliktträchtig.**
**Es sind Konflikte, die sich dann vordergründig eigentlich an Dingen festmachen, die mit dem Wohnen und dem Vermieter zu tun haben; der Vermieter wird dann aufgerufen im Konfliktfall Recht zu sprechen oder zu entscheiden oder sich für eine Konfliktpartei auszusprechen.**
**Und das ist meine persönliche Erfahrung, weil ich etliche dieser Streitgespräche versucht habe zu steuern und zu regeln, und dass ich damit überfordert war, weil mir auch die Professionalität dafür fehlt und weil die Zeit nicht vorhanden ist, den wahren und tatsächlichen Ursachen auf den Grund zu gehen. Ursachenforschung ist auch keine Lösung, denn ich bin ja kein Psychologe, Psychotherapeut oder Psychiater. Nein, der bessere Ansatz, der versucht werden sollte ist ganz einfach das Konfliktmanagement in dem Sinne, dass das Zusammenleben wieder gewährleistet wird.**

Rojahn:
Hat sich die Unterstützung – Ihre Unterstützung – der Mediationsausbildung für die HaWoBau ausgezahlt? Ich meine dies durchaus auch im finanziellen Sinne.

**Krietsch:**
**Ja, ich denke auf jeden Fall, dass es vorteilhaft war. Vor allem auch deswegen, weil diese Konfliktgespräche in unserem Haus selten einen befriedigenden Ausgang gehabt haben in der Vergangenheit. Die kosten sehr viel Zeit und damit Geld. Und wenn man das auf einer anderen Ebene abhandeln kann, auf einer neutraleren Ebene, wo der Vermieter nicht involviert ist, dann findet eine ganze Menge an Aufwand außerhalb des Hauses statt und das bedeutet ganz klar einen betriebswirtschaftlichen Vorteil.**

Rojahn:
Meine nächste Frage ist damit eigentlich auch schon beantwortet: Was hat sich verändert, was ist der Nutzen für die HaWoBau?

**Krietsch:**
**Also der Nutzen für die HaWoBau ist auf jeden Fall, dass wir eine externe Unterstützung haben bei Konflikten, die wir bislang selber lösen mussten. Wir haben, denke ich, sicher auch eine neue Sichtweise bekommen, wie die Befindlichkeiten der MieterInnen sind, wie Konflikte entstehen und was durchschlägt bis zu dem persönlichen Verhalten derjenigen, die geschult worden sind.**

Rojahn:
Sie sehen also auch eine deutliche Entlastung der Wohnungsbaugesellschaft, dass heißt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen auch wieder zu ihren eigentlichen Aufgaben hier im Haus.

**Krietsch:**
**Ja, denn das Konfliktmanagement kann nicht das Kerngeschäft einer Wohnungsbaugesellschaft sein.**

Rojahn:
Haben Sie den Eindruck, dass die Konflikte der BewohnerInnen, die bei der HaWoBau jetzt ankommen, gegenüber früher abgenommen haben?

**Krietsch:**
**Sie werden uns vielleicht weniger bekannt, weil sie an Stellen geregelt werden, die weiter weg von uns sind. Interessant ist die Beobachtung der MieterInnenberatung, dass die Zahl der Konfliktfälle insgesamt abgenommen hat. Ich denke, vor dem Hintergrund, dass die wirtschaftlichen Probleme bei einem großen Teil der MieterInnen so groß sind, dass die Konfliktfälle, die teilweise oberflächlich sind, überlagert werden.**

Rojahn:
Wie schätzen Sie die Arbeit der Stadtteil-Mediatorinnen und -Mediatoren heute ein?

**Krietsch:**
**Positiv. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass**

**Konflikte zwischen den MieterInnen von diesen auch selbst gelöst werden können. Das ist auch ein Beitrag zu bürgerschaftlichem Engagement.**

Rojahn:
Hat sich beim Klima hier in der Siedlung etwas verändert?

**Krietsch:**
**Ja, ich denke es hat sich grundsätzlich etwas verändert. Das Freund-Feind-Denken zwischen MieterInnen und Vermieterin ist eigentlich völlig weg. Es ist ein offener, freier Umgang, man kann über sehr viele Dinge reden, emotionsloser die Dinge angehen, sachorientierter und zielorientierter; insofern hat sich das Klima sicher verbessert. Zumindest soweit ich das überschauen kann.**

Rojahn:
Daran hat sicher ja auch das Stadtteilbüro der Caritas großen Anteil, das die Ausbildung der StadtteilmediatorInnen organisiert hat und mit dem Sie ja eng zusammen arbeiten.
Gibt es Ihrerseits heute besondere Anliegen an die Stadtteil-Mediatorinnen und –Mediatoren?

**Krietsch:**
**Ein Anliegen von mir wäre, dass ich gerne eine Evaluierung hätte. Welche Fälle sind da? Gibt es dort irgendwelche Tendenzen, wie entwickelt sich das? Woran machen sich diese Konflikte fest? Gibt es dort irgendwelche Dinge, die wir als Vermieterin steuernd beeinflussen können oder ist das eine Sache, die völlig außerhalb unserer Einflusszone liegt?**

Rojahn:
Dass heißt, Sie könnten sich vorstellen auch in Ihren Reaktionen gegenüber den MieterInnen noch Dinge zu verändern, wenn Sie mehr wüssten über die Art und Weise der Konflikte?

**Krietsch:**
**Ja. Wenn es rein personenbezogene Konflikte sind, sind wir außen vor. Aber es kann durchaus sachliche Gründe geben, wo man in der Tat sagen muss, okay, wir können solche Dinge entschärfen, z. B. durch bauliche Veränderungen oder andere Dinge, wo wir einfach was tun können.**

Rojahn:
Gibt es noch konkretere Dinge? Was lässt sich Ihrer Meinung nach im Verhältnis der MieterInnen untereinander und zur HaWoBau noch verbessern?

**Krietsch:**
**Ja, wir experimentieren ja jetzt mit dem Projekt „Generationenübergreifendes Wohnen", wo sich ein Verein gegründet hat mit der klaren Zielsetzung, nachbarschaftlich zusammen wohnen zu wollen durch aktive Nachbarschaft; und das Zusammenleben in neuen Formen auszuprobieren, z. B. mit dem Austausch von Leistungen. Das ist natürlich ein Idealzustand in einer Nachbarschaft, wo jeder jedem hilft, jeder weiß, wie es dem anderen geht und Dinge, die man gemeinsam machen möchte, dann auch gemeinsam umgesetzt werden können.**

Rojahn:
Wenn Sie einen Wunsch frei hätten in Bezug auf die Wohnungsbaugesellschaft, bzw. „die Siedlung" hier in Hattersheim, was würden Sie sich wünschen? Welche Visionen haben Sie?

**Krietsch:**
**Wir versuchen, das Unternehmen zukunftsfähig zu machen für die nächsten 10 Jahre, dass heißt, wir haben Untersuchungen machen lassen: Wo geht der Wohnungsbedarf hin?**
**Wie wird sich die Bevölkerung entwickeln?**
**Wie wird sich die Altersstruktur entwickeln?**
**Wie positionieren wir uns vor dem Hintergrund dieser Entwicklung?**
**Darüber machen wir uns Gedanken, die sind aber ganz konkret und weniger visionär.**
**Das ist dann eher handwerklich.**
**Meine Visionen haben mit der Frage zu tun, wie man die Idee einer „klassenlosen Gesellschaft" auf die Arbeit einer kommunalen Wohnungsbaugesellschaft runterbrechen kann. Dabei geht es mir zum einen um adäquate Versorgung des Grundbedürfnisses Wohnen für Einkommensschwache und Benachteiligte, zum anderen um Unterstützung der Entwicklung von Selbstartikulation von Bedürfnissen dieser Bevölkerungsgruppe, was etwa mit dem Begriff Partizipation gemeint ist, und zum dritten das Aufgreifen von Interessen dieser Gruppe. Dazu haben wir eine Stelle für Kinder- und Jugendbetreuung geschaffen, haben mit der Ausbildung von SeniorInnenbegleiterInnen begonnen und beschäftigen uns seit neuestem mit Ethnomarketing, also der Erkundung der Bedarfslage von MigrantInnen und der Umsetzung in spezifische Angebote. Ein Beispiel dafür:**
**Unser diesjähriger Betriebsausflug führt die gesamte Belegschaft nach Istanbul.**

Rojahn:
Herr Krietsch, ich wünsche Ihnen und allen Beschäftigten der HaWoBau gute und verwertbare Einsichten in der Türkei. Haben Sie herzlichen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte:
**Hans-Jürgen Rojahn**

# Interkulturelle Gemeinwesenmediation - ein Erfahrungsbericht

**Sosan Azad,**
**Dipl.Soz.päd.,**
**Mediatorin BM,**
**Systemische Beraterin**

**Doris Wietfeldt,**
**M.A., Mediatorin BM**

In diesem Artikel beschreibe ich meine Arbeit in einem interkulturellen Gemeinwesenprojekt in Berlin-Neukölln und schildere einen Fall, der im Rahmen dieses Projektes mediiert wurde.
Ich möchte damit zum einen meine Erfahrungen aus der Aufbau- und Implementierungsphase weitergeben und zum anderen führte ich gemeinsam mit Doris ein Gespräch mit Ayten Köse, die als Gemeinwesenmediatorin in diesem Projekt tätig ist. Wir danken Ayten für das lebendige und informative Gespräch.

**Die Aufbauphase**

Im Herbst 2002 begann ich, ein Konzept für ein Gemeinwesenmediationsprojekt in einem sozialen Brennpunkt von Berlin-Neukölln zu entwickeln. In der Bedarfsanalyse wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Konflikte vor Ort als interkulturell bezeichnet wurde und dass die MediatorInnen unterschiedliche Sprachen beherrschen mussten, wenn die Arbeit Erfolg haben sollte.
Aus den finanziellen Mitteln, die für dieses Projekt zur Verfügung standen, konnten aber langfristig keine ÜbersetzerInnen bezahlt werden. Ich stand vor einem Dilemma …

Also begann ich, bestehende Projekte im Kiez anzusprechen und um ihre Zusammenarbeit zu bitten, indem sie Menschen, die sie kannten, informierten und den Kontakt zu mir herstellten. Ich suchte gezielt Menschen, die sich bereits in diesem Kiez engagierten, in ihrer Arbeit und als Person anerkannt waren und bestimmte Sprachen beherrschten. Man gab mir eine Empfehlung: bei einem gemeinsamen Essen könne ich diese Kontakte am besten herstellen.

In diesem Kiez in Neukölln gibt es ein Projekt mit einer besonderen Tradition: „Bewohner kochen für Bewohner". Dieses griff ich auf. Afghanisches Mediationsessen. Die beiden, die mir beim Kochen halfen, konnte ich schon bei der Essensvorbereitung als InteressentInnen für die Ausbildung in Gemeinwesenmediation gewinnen.
Sie brachten noch zwei weitere Frauen zur Schulung mit. Zum Essen kamen rd. 50 Personen – afghanisches Essen gibt es eben nicht jeden Tag. Das Schöne ist, Menschen am Anfang neugierig zu machen, ich habe mit diesem Weg gute Erfahrungen gemacht und kann ihn sehr empfehlen: Machen Sie die Menschen neugierig, was Mediation angeht. Für mich war das meine beste und schönste Akquise. Mit meinem Essen war ich willkommen. Ich habe mich dort bewegt, wo sich die Menschen bewegen, die ich mit meinem Projekt ansprechen wollte, und so bin ich dort aufgenommen worden.

Zu meiner Überraschung habe ich nach kurzer Zeit festgestellt, wie viele MigrantInnen, insbesondere Frauen, sich mit Förderung durch Arbeits- oder Sozialamt – aber vor allem ehrenamtlich – in ihrem und für ihren Kiez einsetzen.
Diese Menschen haben von Anfang an geholfen, das Projekt mit aufzubauen. Sie haben Flyer in unterschiedlichen Sprachen geschrieben, das Projekt vor Ort bekannt gemacht und ich konnte schnell mit der ersten Runde der Schulungen beginnen. Diesen Erfolg hätte das Projekt nicht erzielen können, wenn nicht die TeilnehmerInnen die tragenden Kräfte bereits in der Aufbauphase gewesen wären.

Schon in der Aufbauphase war es wichtig, Nähe zu den Menschen, die sich für eine Verbesserung der schwierigen Situation in ihrem Kiez engagieren, zuzulassen und zu zeigen. Anerkennung und Wertschätzung ihres ehrenamtlichen Engagements war meine Grundhaltung im gesamten Projektverlauf. Von Anfang an war es auch wichtig, die TeilnehmerInnen wissen zu lassen, dass es ihr Projekt ist, welches sie tragen und selbständig durchführen werden.
Es wurde ressourcenorientiert gearbeitet, schon in der Ausbildung hat jede/r den Teil im Projekt übernommen, den er oder sie gut konnte.
Die TeilnehmerInnen sind von Anfang an in allen Aspekten beteiligt gewesen, von der Öffentlichkeitsarbeit bis zur Fallakquise.

Sie waren und sind die besten Sprachrohre, um das Projekt bekannt zu machen.
Sie sind Persönlichkeiten, die in ihrem Kiez anerkannt und akzeptiert sind und sie bleiben auch zukünftig die tragenden Säulen des Projektes.
Die ersten Fälle sind durch sie an das Projekt herangetragen worden und dies ist bis heute so.

**Die Schulungsphase**

Die GemeinwesenmediatorInnen nicht-deutscher Herkunft erlernten die Techniken der Mediation während ihrer Ausbildung mit dem deutschen Wortschatz. In ihrer Mediationspraxis setzen sie diese Techniken in ihrer jeweiligen Muttersprache um. Das Verfahren der Mediation wurde von ihnen nicht als ganz neu empfunden, da sie Schnittpunkte sahen mit Konfliktlösungsmodellen, die ihnen aus ihren Ländern bekannt sind.

Ein Modell der Vermittlung in Konflikten durch neutrale Dritte ist für sie positiv besetzt.
Der hohe Status von MediatorInnen ist dabei von Bedeutung. Die ausgebildeten GemeinwesenmediatorInnen verfügten bereits vor der Schulung über einen höheren Status in ihrem Kiez.

Auch einzelnen Techniken gegenüber wurden keine Vorbehalte geäußert. Von den türkischen, arabischen, polnischen und afrikanischen TeilnehmerInnen wurde jedoch betont, dass ein Versöhnungsritual nach der Lösungsphase aus ihrer Sicht eine wichtige Rolle spiele, d. h. die Lösung solle auch mit Versöhnung verbunden sein.

Die TeilnehmerInnen deutscher Herkunft haben von Anfang an die Erleichterung genossen, dass es TeilnehmerInnen gibt, die sie sprachlich in der Mediation unterstützen können.

**Erfahrungen aus der Mediationspraxis**

In der täglichen Arbeit vor Ort wurde deutlich, dass alle an das Projekt herangetragenen Fälle ein interkulturelles Setting hatten, nicht aber der Konflikt selbst, also die Konfliktursache, interkulturell war. In Konflikten zwischen deutschen und nicht-deutschen Parteien wurde von beiden Seiten die kulturelle Herkunft, die eigene und die der anderen, als eine relevante Komponente betrachtet. Jeder Fall mit Konfliktparteien aus unterschiedlichen Nationalkulturen wurde in der Fallanfrage stets als interkultureller Fall bezeichnet, d. h. der Aspekt der Interkulturalität lag ganz oben in der Wahrnehmung. Unsere Erfahrung zeigt, dass diese Wahrnehmung auch den Fall und den Mediationsverlauf selbst beeinflusst.
Die nicht-deutschen Parteien fragen grundsätzlich, ob sich die deutsche Partei so verhalte, weil sie Ausländer seien; die deutsche Seite sucht Gründe für das Verhalten der anderen Seite in deren Nationalkultur.

Beide Seiten haben eine kulturalisierte Wahrnehmung und diese wird daher in den Mediationen auch thematisiert. In den Schulungen wurde den GemeinwesenmediatorInnen als eine Interventionsmöglichkeit hierfür vermittelt, den Bezug zu den konkreten Nachbarschafts- und Familienkulturen der Parteien herzustellen. Aus unserer Erfahrung heraus sprechen wir daher von interkultureller Mediation, sobald die Konfliktparteien ursprünglich aus zwei unterschiedlichen Nationalkulturen stammen, da das Setting interkulturell ist und die Kultur als eine wichtige Komponente in die Konfliktbearbeitung einfließt, auch wenn sie nicht die Ursache des Konflikts ist.

Fallanfragen kommen gehäuft zu bestimmten Arten von Konflikten vor: Belästigung durch Geruch, enge Wohnverhältnisse und Lärmbelästigung. Die deutschen AnwohnerInnen können den Eskalationsgrad dieser Konflikte selten einschätzen, da ihnen die Art der Wohnverhältnisse der nicht-deutschen AnwohnerInnen in der Regel nicht vertraut ist.
Die Sozialstruktur im Kiez ist geprägt durch hohe Arbeitslosigkeit, einen geringen formalen Bildungsstand und einen hohen Anteil nicht-deutscher AnwohnerInnen, deren Aufenthaltsstatus oft nicht gesichert ist. Als Hintergrund von Konflikten treffen wir daher immer wieder auch auf Neid, wenn die andere Partei einen besseren Schulabschluss hat, mehr Geld zur Verfügung hat oder über einen gesicherteren Aufenthaltsstatus verfügt.

Ein wichtiger Teil der Arbeit ist es, die Beziehungsebene zwischen den AnwohnerInnen zu verbessern. Es hat sich gezeigt, dass die Beziehungsebene am schlechtesten ist, wenn die Konfliktparteien aus unterschiedlichen Nationalkulturen stammen. Die Erfahrungen in der Gemeinwesenmediation machen deutlich, dass die Probleme, die an das Projekt herangetragen werden, umso schneller geklärt werden können, je besser die Beziehungsebene zwischen den Parteien ist.
D. h. diese Art von Konflikten würde vermutlich nicht entstehen oder weniger eskalieren, wenn ein anderer Kontakt vorhanden wäre.
Dies würde bedeuten, dass die Konflikte das Maß der Störung auf der Beziehungsebene anzeigen.

**Ein Kiezkonflikt**

Eine arabische Gemeinwesenmediatorin und ich vermittelten in einem Fall zwischen zwei arabischen Familien, der uns über eine Beratungsstelle für Menschen aus arabischen Ländern zugetragen wurde, in der diese Gemeinwesenmediatorin Praktikantin war.

Der Konflikt war entstanden zwischen den Töchtern dieser Familie, die dieselbe Schule besuchten und Streit auf dem Spielplatz, dem Schulhof, dem Schulweg und in der Schule hatten.
Der Konflikt eskalierte zwischen beiden Mädchen, so dass die Eltern sich einschalteten, woraufhin sich ein Konflikt zwischen diesen entwickelte.
Es kam zu Beleidigungen zwischen den Erwachsenen, Drohungen wurden ausgesprochen und man versuchte, sich gegenseitig vom Spielplatz auszugrenzen. Aufgrund lauter verbaler Auseinandersetzungen riefen die AnwohnerInnen des Spielplatzes die Polizei und erstatteten Anzeige gegen die Eltern. AnwohnerInnen, Freunde und Verwandte positionierten sich und Oppositionen wurden gebildet. So war aus einem Streit zwischen zwei Kindern ein Kiezkonflikt geworden.
Die arabische Mediatorin, die in der Beratungsstelle arbeitete, war Türöffnerin für mich, weil sie als Vertrauensperson für beide Familien da war. Sie war bekannt und genoss das Vertrauen, dass sie den Menschen vor Ort hilft. So hat sie es ermöglicht, dass Gespräche mit den einzelnen Konfliktparteien geführt werden konnten.
Die Vorgespräche fanden bei den Familien zuhause statt. Die Rollen wurden verteilt, indem die Gemeinwesenmediatorin übersetzte und ich mediierte. Es kam zu einer Mediation zwischen den Eltern an einem neutralen Ort und einer Mediation zwischen den Mädchen, bei denen jeweils Vereinbarungen getroffen werden konnten.

Ein Wendepunkt in der Mediation mit den Eltern war, als die eine Partei sagte, dass sie als Eltern von den anderen Eltern angesprochen werden möchten, wenn die Kinder Konflikte miteinander haben, statt dass ihre Tochter angesprochen werde. Dieses Vorgehen hatte sie verärgert.
Beide Familien kommen zwar aus demselben Land, eine Mutter fühlte sich jedoch von den anderen Müttern ausgeschlossen, weil sie aus einer anderen Schicht kommt und einen anderen Aufenthaltsstatus in Deutschland hat. Status und Schichtzugehörigkeit haben den Konflikt wesentlich mit beeinflusst. Für die beiden Mädchen war wichtig, dass die Eltern sich wegen ihnen nicht mehr streiten.

Mit einer Übersetzerin zu arbeiten, war in diesem Fall erleichternd, da sie selbst Mediatorin ist, so dass sie sinngemäß und nicht nur wörtlich übersetzen konnte. Ich hatte absolutes Vertrauen in die Übersetzerin, sie leistete große Arbeit.
Und sie war die Person, über die die Vertrauens- und Beziehungsebene bestand.

**Ein Gespräch mit Ayten Köse, Gemeinwesenmediatorin**

Frau Ayten Köse war Teilnehmerin im ersten Ausbildungsgang des Gemeinwesenmediationsprojektes und engagiert sich seit vielen Jahren haupt- und ehrenamtlich in dem Neuköllner Kiez. Sie ist eine anerkannte und respektierte Ansprechpartnerin für Belange der Bewohner/innen türkischer Herkunft. Frau Köse ist in der Türkei geboren und in Deutschland aufgewachsen, sie verfügt über eine kaufmännische Ausbildung und eine Ausbildung als Erzieherin. In einem Gespräch mit uns hat Frau Köse aus ihren Erfahrungen in der Gemeinwesenmediation im interkulturellen Kontext berichtet. Wir haben mit ihr viele Fragen und Aspekte bezüglich der Mediation als Verfahren sowie der Einsatzmöglichkeiten mediativer Techniken und Methoden mit MediandInnen türkischer Herkunft erörtert.
Frau Köse beschreibt: Mediation sei noch nicht als Methode in der türkischen Community in Berlin verwurzelt, jedoch existierten Schnittpunkte

mit Konfliktlösungsverfahren aus der Türkei wie z. B. die Vermittlung durch neutrale ältere Respektspersonen.

Zum Aspekt der Kommunikation in der Mediation betont Frau Köse die Bedeutung der Körpersprache. Türkische MediandInnen seien aufgrund ihrer Migrationserfahrung, Diskriminierungserfahrungen in Deutschland und zum Teil aufgrund geringer Sprachkenntnisse noch stärker sensibilisiert für die nonverbalen Botschaften von

MediatorInnen. D. h. wenn diese zwar verbal Respekt ausdrücken, ihre Körpersprache jedoch keinen Respekt vermittele, behindere dies den Vertrauensaufbau und damit den Erfolg der Mediation.

Widerstände und Ablehnung seitens der MediandInnen können MediatorInnen deutlich an der Körpersprache ablesen.
Frau Köse gibt zwei Beispiele hierfür: Wenn ein Mediand mit seinem Unterarm, die Hand zur Faust geballt, breitbeinig auf dem Stuhl sitze und dabei die andere Hand auf dem Knie halte, drücke dies eine starke Ablehnung aus. Wenn eine Mediandin breitbeinig stehe oder sitze und dabei die Hände in die Hüften stemme, dann drücke dies ebenfalls starke Ablehnung aus.
Das Spiegeln dieser Körpersprache in einer respektvollen Weise könne eine mögliche Intervention in derartigen Fällen sein.
Den Einsatz direkter und indirekter Kommunikation macht Frau Köse abhängig von der Intensität der Beziehung der Beteiligten zueinander. Je enger die Beziehung sei, desto direkter kommuniziere man auch im Türkischen miteinander.

Eine Mediation mit MediandInnen türkischer Herkunft bevorzugt Frau Köse auch dann auf Türkisch durchzuführen, wenn relativ gute Sprachkenntnisse vorliegen, da es für die MediandInnen nach ihrer Beobachtung leichter sei, sich in der Muttersprache über Emotionen und Probleme auszutauschen. Sie selbst mediiert auf Deutsch und auf Türkisch. In Fällen, wo sie als Übersetzerin hinzugezogen wird, ist sie in der Lage, in einer Mediation nicht nur zu übersetzen, sondern auch Aspekte der deutschen Kultur bei Bedarf erläutern zu können.

In Mediationen mit türkischen MediandInnen setzt sie die klassischen mediativen Techniken und Methoden ein. Jedoch empfiehlt sie mehr Humor in der Mediation mit türkischen MediandInnen einzusetzen, dieser müsse aber selbstverständlich respektvoll sein, so dass sich die MediandInnen ernstgenommen und geachtet fühlen. Die Kontaktaufnahme mit MediandInnen türkischer Herkunft gestalte sie anders als bei MediandInnen deutscher Herkunft. Sie lade MediandInnen türkischer Herkunft nicht nur schriftlich, sondern häufiger persönlich oder telefonisch zwei Tage vorher zu Terminen ein und halte nochmals eine telefonische Rücksprache wenige Stunden vor dem Termin.

Frau Köse sieht ihren Migrationshintergrund als eine große Ressource für ihre Arbeit als Gemeinwesenmediatorin. Sie erkennt in einem Mediationsverfahren, aus welcher Schicht MediandInnen türkischer Herkunft stammen, welchen Bildungsstand

sie haben und welche Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in der Familie vorhanden ist, und sie kann adäquat reagieren und intervenieren. Beispielsweise respektiere sie in traditionell ausgerichteten Familien bestimmte Normen z. B. hinsichtlich Bekleidung, Rituale, Blickkontakt.

In ihrer Praxis stellt Frau Köse fest, dass die soziale Zugehörigkeit, der Bildungsstand und der eigene Familienstand von höherer Bedeutung sind als das Geschlecht einer Mediatorin.
Sie selbst ist in ihrer Tätigkeit vor Ort als Respektsperson anerkannt und vermittelt regelmäßig auch in Konflikten zwischen Männern.

Für andere Gemeinwesenmediationsprojekte mit interkultureller Ausrichtung empfiehlt Frau Köse u. a., dass die MediatorInnen die Möglichkeit zur flexiblen Zeitgestaltung haben, dass diese Personen im Kiez anerkannte und akzeptierte Personen sein sollen und eine gute Beziehungsebene mit den Menschen vor Ort haben. MediatorInnen sollen nicht nur während der Mediationen im Kontakt sein, sondern auch mal zuhören können, wenn es nicht um einen mediierbaren Konflikt gehe. Die Grundhaltung der Neutralität solle dabei in jedem Gespräch auch außerhalb der Mediationen eingehalten werden.

**Sosan Azad**
**Doris Wietfeldt**

**KONTAKT**

**Sosan Azad**
**Doris Wietfeld**
**fon 0175 1147440**
**streit_entknoten@web.de**

# Mediation im öffentlichen Raum

**Christoph Besemer**
**Ausbilder für Mediation BM; Mitarbeiter bei Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden und bei KoKo – Konstruktive Konfliktbearbeitung in Stadtteil und Nachbarschaft**

**Konstruktive Konfliktbearbeitung im Stadtteil mit Jugendlichen und AnwohnerInnen**

Im beschaulichen, links-alternativen Modellstadtteil Freiburg-Vauban war Ende des letzten Jahres Unruhe eingekehrt: AnwohnerInnen, Schule und PassantInnen beklagten sich über eine zunehmende Vermüllung des Paula-Modersohn-Platzes, Lärm, Beschimpfungen und gewalttätige Übergriffe durch Jugendliche. Die Lettern der Schule waren abgerissen, vier Bäume kurzerhand abgehackt worden. Klagen und Anzeigen bei der Polizei und der Quartiersarbeiterin häuften sich. Letztere ergriff die Initiative und lud zu einem "Krisengespräch" mit VertreterInnen der Jugendarbeit, der Polizei, der Stadtteilmediationsstelle KoKo (Konstruktive Konfliktbearbeitung in Stadtteil und Nachbarschaft) und mir, als Mitarbeiter von KoKo und der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, ein.

**Das Krisengespräch im Vorfeld**

Überraschend bei diesem Gespräch war für mich die eindeutige Haltung des Jugendsachbearbeiters der Polizei, der die Jugendlichen sehr gut kennt und einen guten Kontakt zu ihnen hat: "Das sind keine Kriminellen", so sinngemäß seine Botschaft, "die Jugendlichen sind bereit zu einem Gespräch mit den AnwohnerInnen. Die direkte Aussprache ist das einzige Mittel, das etwas helfen könnte." Die JugendarbeiterInnen benannten als Hauptursache für die Probleme die fehlenden (Freizeit-)Räume und Treffmöglichkeiten für Jugendliche im Quartier. Einig war man sich schließlich, dass zunächst ein „Runder Tisch" mit den direkt Betroffenen am Paula-Modersohn-Platz angesagt sei, bei dem es zu konkreten Ergebnissen kommen müsse. Darüber hinaus müsse es aber zu einem längerfristigen Engagement für die Interessen der Jugendlichen kommen. Denn die zunehmende Anzahl an Jugendlichen im Stadtteil Vauban werde die Problemlage immer weiter zuspitzen. Jetzt könne noch im Kleinen ein Modell der Konfliktklärung durchgeführt und erprobt werden, das vielleicht auch später von großem Nutzen sein könne. So weit die Theorie.

**Ein überraschender erster „Runder Tisch"**

Am Tag des „Runden Tisches" kam dann manches anders als gedacht, aber vieles auch genauso und besser als erhofft: Statt max. vier bis fünf Jugendliche, wie erwartet, kamen 15 Jugendliche zu dem Gespräch, dafür waren die AnwohnerInnen unerwarteter Weise nur ganz spärlich vertreten. Zusätzlich waren einige interessierte BürgerInnen aus dem Stadtteil gekommen und – ganz wichtig – sowohl die Schulleiterin als auch der Bürgermeister der Nachbargemeinde Merzhausen, dem später ein geniales Angebot zu verdanken war.
In „zweiter Reihe" waren auch die VertreterInnen der Jugendarbeit und der Polizei anwesend, die sich aber weitgehend zurückhielten. Insgesamt waren es ca. 30 Personen, die zweieinhalb Stunden lang – eine Stunde länger als geplant und als für Jugendliche zumutbar eingeschätzt – in einen intensiven Dialog eintraten.
In der ersten Phase ging es mitunter heftig und emotional zu, als von einigen BewohnerInnen ihr Ärger ausgedrückt wurde. Das hat möglicherweise mit dazu geführt, dass Raum für Neues entstand. Insgesamt herrschte jedoch von Anfang an ein großes Bemühen um Verständnis und konstruktive Lösungen. Diesen „Ton" setzte schon der erste inhaltliche Beitrag seitens der Schulleiterin.
Die Jugendlichen zeigten sich zuhörbereit, z.T. einsichtig, aber auch hartnäckig in ihrem Verlangen nach geeigneten Treffmöglichkeiten. Nach einer kurzen Pause ging es dann in spürbar entspannterer Atmosphäre zur konkreten Lösungssuche über. Zum Thema Müllbeseitigung konnten einige Vorschläge erarbeitet werden. Das Angebot der Jugendlichen, Ansprechpersonen für ihre Gruppe zu benennen, löste große Erleichterung aus, denn das war – ohne dass es benannt worden war – eines der Probleme für die Erwachsenen: Mit wem kann ich in ein verbindliches Gespräch mit den Jugendlichen eintreten? Zum Thema fehlender Raum steuerte der Bürgermeister der Nachbargemeinde eine vielversprechende Idee bei:
Ein Platz in der Nähe der Schule auf der Gemarkung seiner Gemeinde könnte für diesen Zweck möglicherweise zur Verfügung gestellt werden. Diese Idee sollte bis zum nächsten Treffen, das sogleich vereinbart wurde, geprüft werden. In der Schlussrunde machte sich eine versöhnliche Stimmung breit nach dem Motto „Wir sollten mal zusammen sitzen bei einem Glas Bier!". Es wurde aber auch gemahnt: „Wir müssen jetzt dran bleiben! Die Sache darf nicht im Sande verlaufen!"

**Wiederholt sich der Erfolg des ersten Abends?**

Vier Wochen später beim Folgetermin war der Saal erstaunlicher Weise wieder gut gefüllt: Die Runde war ähnlich zusammengesetzt, es gab jedoch auch ein paar neue Gesichter. Neue Leute, das bedeutete auch, nochmals angestautem Ärger Raum geben und in eine konstruktive Richtung wenden, was angesichts der knappen Zeit sicherlich nur ansatzweise

gelang. Die positive Grundhaltung derjenigen, die schon beim ersten Gespräch dabei waren, konnte jedoch aufrecht erhalten werden.
Auch die Rückmeldung des Jugendpolizisten, dass in den letzten Wochen keine Beschwerden mehr bei der Polizei eingegangen seien, ließ die Beteiligten neue Hoffnung schöpfen, dass die Gespräche nicht folgenlos bleiben werden.
An diesem zweiten Abend ging es darum, weiter an den Lösungsmöglichkeiten zu arbeiten.
Trotz ein paar zerschlagener Erwartungen, z. B. wie die Stadt beim Thema Müllentsorgung helfen könnte, wurden doch eine ganze Reihe z. T. neuer Lösungen gefunden. Wichtigstes Ergebnis des Abends war, dass den Jugendlichen tatsächlich der angedachte Platz, wo sie sich im Freien treffen können, zur Verfügung gestellt werden kann und gemeinsam mit ihnen eingerichtet werden soll. Damit werden sich vermutlich auch die Probleme Müll und Lärmbelästigung entspannen.
In der Abschlussrunde zeigte sich wieder eine große Zufriedenheit bei allen Beteiligten im Raum. Viele drückten auch ihre Dankbarkeit für den Einsatz des Merzhausener Bürgermeisters aus, der den neuen Jugendtreffpunkt möglich gemacht hat. Das aus meiner Sicht – als einer der beiden MediatorInnen – erfreulichste Ergebnis beider Abende war jedoch, dass es tatsächlich gelungen ist, dass die Konfliktparteien sich als Menschen mit Gesicht und Herz begegnet sind und damit der Weg zu gemeinsamen Problemlösungen geöffnet wurde.

**Mediation oder Moderation?**

Was war dieser „Runde Tisch" nun für ein Verfahren? Konflikte im öffentlichen Raum haben die Besonderheit, dass von ihnen eine größere Anzahl von Personen betroffen sind und dass es ein öffentliches Interesse an Form und Ergebnissen der Konfliktbearbeitung gibt. Während die „klassische" Zweiparteien-Mediation die Vertraulichkeit der Gespräche zusichern kann, ist dies bei öffentlichen Konflikten in der Regel nicht machbar und z. T. auch nicht sinnvoll. In unserem Fall etwa waren viele AnwohnerInnen nicht zu dem Klärungsgespräch gekommen. Damit sie trotzdem in den Konfliktbearbeitungs-Prozess wenigstens indirekt einbezogen werden, sollten die Argumente und das Verständnis, das für die andere Seite entwickelt werden konnte, durch die unmittelbar Beteiligten weitergetragen werden. So besteht wenigstens die Chance, dass auch bei denen, die nicht am „Runden Tisch" teilgenommen haben, ein wenig in Bewegung kommt. Eine öffentliche Berichterstattung kann darüber hinaus dazu führen, dass andere BewohnerInnen mitbekommen, welche

**Der „Runde Tisch" mit den direkt Betroffenen am Paula-Modersohn-Platz**

Probleme es gibt, dass sie bearbeitet werden und was dabei herausgekommen ist.
So kann ein konstruktiver Umgang mit den Konflikten möglicherweise ausstrahlen auf den (zukünftigen) Umgang mit Problemen in diesem und anderen Stadtteilen und darüber hinaus.
War es dann „nur" eine Moderation, was wir durchgeführt hatten? Dagegen spricht, dass es durchaus die typischen Gesprächsphasen einer Mediation gab. Gefühle und Beziehungsstörungen konnten und sollten benannt werden. Sie wurden ernst genommen und wertschätzend gespiegelt. Interessen und Bedürfnisse wurden herausgearbeitet und als Ausgangspunkt für Lösungsvorschläge genommen. Es gab die „Grundregeln", dass jedeR aussprechen darf (aber sich kurz fassen soll), den anderen zugehört wird und jedeR versucht, den anderen nicht zu beleidigen.
In einem Fall musste auch interveniert werden, als Äußerungen eines Jugendlichen als hohles Gerede abgewertet wurden.
Dieses aktive Bemühen um eine wertschätzende Umgangsweise sollte natürlich auch bei „gewöhnlichen" Moderationen gezeigt werden.

Hilfreich war es - wie es sich immer wieder zeigt -, dass während des Abends eine Pause eingelegt wurde: um neue Energie schöpfen zu können und eine Besinnungspause zu haben, um Zweier-Gespräche zu ermöglichen und um einen Wechsel der Blickrichtung vom Vergangenen (Ärger, Probleme) zum Zukünftigen (Lösungsmöglichkeiten) einleiten zu können. Die Stimmung nach der Pause war durchweg auch entspannter als zuvor. Da es bei so vielen Beteiligten auch kaum möglich ist, die negativen Gefühle und Beziehungsstörungen umfassend zu klären, dient die Pause auch als Einschnitt, um diese Phase trotz ihrer Unvollendetheit abzuschließen.

Die Vermittlung in öffentlichen Konflikten hat also von beidem etwas, von Mediation und von Moderation. Man könnte sie beiden Methoden zuordnen. Der Begriff „Konfliktmoderation" scheint mir daher am treffendsten.

**Christoph Besemer**

**KONTAKT**

**Christoph Besemer**
**fon 0761 43284**
**christoph.besemer@wfga.de**

# Qantara - Eine Brücke zwischen den Kulturen

**Beatrix Eden**
**Dipl. Pädagogin, Mediatorin**

**Ausbildung zu KulturdolmetscherInnen und MediatorInnen für die Bereiche Kindergarten, Schule und Jugendhilfe. Ein Projekt des Caritasverbandes für den Landkreis Peine e. V. und dem Europäischen Flüchtlingsfonds**

**„Qantara“** stammt aus dem Arabischen und bedeutet Brückenbogen.
Dieser Ausdruck beschreibt das Ziel unserer Ausbildung: MigrantInnen zu KulturdolmetscherInnen und zu MediatorInnen auszubilden, damit sie als Brücke, als Bindeglied zwischen der ZuwanderInnen- und der Aufnahmegesellschaft wirken, Konflikte vermeiden helfen bzw. gegebenenfalls vermitteln können.

**Ausgangssituation in Peine**
Im Landkreis Peine leben ca. 170 000 Menschen, davon ca. 5,3% ohne deutschen Pass. Der Migrationsdienst des Caritasverbandes in Peine ist hier die einzige Beratungsstelle für ZuwanderInnen. In intensiven Gesprächen mit MigrantInnen, aber auch mit MitarbeiterInnen von Institutionen wie Jugendamt und Schulen verdeutlichten sich Probleme mit interkulturellem Kontext.

Die MitarbeiterInnen der jeweiligen Institutionen haben aufgrund sprachlicher Barrieren und kultureller Unterschiede Probleme, ausländische Eltern zu erreichen. Es erweist sich als schwierig, betroffenen MigrantInnen zu verdeutlichen, welche Anforderungen die Institutionen bzw. die Gesellschaft in Deutschland an sie stellen. Durch ihre kulturelle Sozialisation stehen MigrantInnen den jeweiligen Einrichtungen mit einer anderen Erwartungshaltung gegenüber. Ämter sind aufgrund ihrer Erfahrungen im Herkunftsland meist negativ besetzt. Ein Jugendamt, wie wir es in Deutschland kennen, gibt es in vielen Ländern nicht. Auch die Zusammenhänge bzw. Trennung zwischen z. B. Ausländeramt und Jugendamt sind für viele MigrantInnen undeutlich. Da gibt es z. B. eine 17jährige Asylbewerberin aus Afrika, die gerade ihr erstes Kind entbunden hat und mit ihrem Säugling in ihrer Unterkunft lebt. Als der Mann vom Amt klingelt und ihr seinen Ausweis zeigt, bricht sie in Panik aus. Sie versteht nichts, kann sich nicht ausweisen und drückt ihr Kind voller Sorge an sich. Der nicht anwesende Freund hat angeblich die Papiere der Frau an sich genommen. Alleine kommt der Mann vom Amt hier nicht weiter. Er bittet eine Kulturdolmetscherin um Hilfe. Sie stammt aus demselben Herkunftsland wie die junge Mutter und kann ihr erklären, dass der Mann vom Amt nicht von der Ausländerbehörde kommt, der sie abschieben will, sondern vom Jugendamt, das ihr auch nicht das Kind wegnehmen will. Langsam versteht die junge Mutter, dass der Mann vom Amt ihr tatsächlich Hilfe anbietet, damit sie eine vernünftige Erstlingsausstattung und andere notwendige Dinge für sich und ihr Kind erhält. Der Mitarbeiter vom Jugendamt erfährt durch die Kulturdolmetscherin von den Ängsten und Sorgen der jungen Mutter. Sie können gemeinsam Lösungen finden, ohne dieselbe Sprache zu sprechen.

Auch Schule wird von MigrantInnen anders erlebt: LehrerInnen im Herkunftsland von MigrantInnen sind oft sehr autoritär und binden Eltern nicht in ihren Erziehungsauftrag ein. Daher haben Eltern von MigrantInnenkindern eine andere Erwartungshaltung an das System Schule. Auch haben sie kaum Zugang zu relevanten Informationen, um ihre Kinder in Deutschland adäquat zu unterstützen. Deutsche LehrerInnen hingegen erleben ausländische Eltern oft als schwierig: Man kann aufgrund von Sprachbarrieren nicht mit ihnen sprechen, die Männer der Familie akzeptieren Lehrerinnen kaum, die Mädchen dürfen nicht mit auf Klassenfahrt, etc.. Die Ängste und Sorgen die hinter diesen Vorurteilen und Verboten stecken,

werden selten gesehen. Ein türkischer Vater sagte neulich voller Sorge um seinen pubertierenden Sohn: „Er ist wie ein Vogel in meiner Hand: Mache ich die Hand auf, fliegt er weg. Halte ich ihn in meiner Hand fest, erdrücke ich ihn." Dies trifft sicher nicht nur auf ausländische Eltern und deren Kinder zu. Konflikte, Missverständnisse sowie Unsicherheiten von LehrerInnen und Eltern mit Migrationshintergrund, die u. a. aus für sie ungeeigneten oder unzugänglichen Informationsmaterialien resultieren, können mit Hilfe von in Qantara ausgebildeten KulturdolmetscherInnen/ MediatorInnen geklärt werden.

**Die TeilnehmerInnen**

Seit Ende 1999 wurde Qantara bisher drei Mal mit insgesamt 30 Frauen und Männern aus 17 verschieden Nationen durchgeführt.
Allen ist gemeinsam, dass sie in diesem Projekt eine Chance zur Weiterbildung nutzen wollen, nicht zuletzt, um auch für ihre Kinder und ihre Landsleute etwas zu erreichen.
Bei allen TeilnehmerInnen von Qantara kann man eine positive Entwicklung ihrer Persönlichkeit beobachten. Schien es ihnen anfangs z. B. noch unvorstellbar, sich an politischen Gremien zu beteiligen, so wirken viele von ihnen heute im „Forum Integration" des Landkreises mit. Qantara eröffnet ihnen einen Weg zur gesellschaftlichen Partizipation. Auch beruflich haben viele von ihnen Fuß gefasst.

**Ausbildungsinhalte**

Neben einer Intensivierung vorhandener Sprachkenntnisse und der Möglichkeit des Erwerbs des „Europäischen Sprachenzertifikats Deutsch" bilden die Basis der Ausbildung die Vermittlung von Grundlagen in Bezug auf Staatsaufbau, Gemeinwesen, Bildung und Kultur. Fachspezifische Elemente des Jugendhilfe- und Schulrechts, Handlungsansätze der Jugendarbeit gehören ebenso wie entsprechende Praktika zur Ausbildung. Häufig werden die TeilnehmerInnen bereits während der Praktika von MitarbeiterInnen der jeweiligen Institutionen um Rat gefragt oder auch gebeten, in konkreten Situationen zu vermitteln.
Schulungen in mediativer Gesprächsführung werden projektbegleitend durchgeführt. In Rollenspielen bearbeiten die TeilnehmerInnen Konflikte ihres Erlebens. Diese sind nicht ausschließlich interkulturellen Ursprungs. Der Umgang mit ihnen, das eigene Konfliktverhalten zu erkennen und die eigene Rolle als MediatorIn zu definieren, ist allerdings innerhalb einer interkulturellen Gruppe besonders interessant.
Mediation bedeutet Vermittlung, hier Vermittlung zwischen den Kulturen und das Erklären von kulturellen, teilweise sozialisationsspezifischen Unterschieden. Die VermittlerInnen treten nicht als reine ÜbersetzerInnen von Sprache auf.
Sie erklären kulturelle Unterschiede, die eine Kommunikation erschweren. Sie treffen auch hier für keine Partei eine Entscheidung, sondern unterstützen einen Kommunikationsprozess.

**Einsatzbereich von KulturdolmetscherInnen und MediatorInnen**

Die Einsatzgebiete für KulturdolmetscherInnen und MediatorInnen im interkulturellen Kontext sind vielfältig und entwickeln sich stetig fort. Im Jahr 2004 wurden die TeilnehmerInnen aus Qantara hauptsächlich aus folgenden Bereichen angefragt:

- Kindergarten (Sprachförderung, Elternarbeit)
- Schule (Elternarbeit, Einsatz im Unterricht, Betreuungskräfte)
- Jugendamt (sozialpädagogische Familienhilfe)
- Polizei
- Frauenhaus
- Begleitung von Landsleuten bei Behördengängen

Angestrebt sind intensivere Vernetzungen mit örtlichen Stadtteilbüros und den ländlichen Gemeinden.

**Beatrix Eden**

**KONTAKT**

**Beatrix Eden**
**fon 05171 700359**
**qantara@caritaspeine.de**

# Community Mediation – Basisorientierte Konfliktarbeit im Gemeinwesen

**Interview mit Gabrielle Gropman über Mediation in Deutschland und in den USA**

**Gabrielle Gropman beim Vertiefungstraining für Gemeinwesen-Mediations-Projekte in Freiburg, Juni 2004**
**Foto: Ruth Schilling**

*Am 11.-12. Juni 2004 luden die Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden und KoKo – Konstruktive Konfliktbearbeitung in Stadtteil und Nachbarschaft – zu einem Erfahrungsaustausch über Gemeinwesenmediaton nach Freiburg ein. Gekommen waren VertreterInnen von Projekten aus München, Nürnberg, Frankfurt/Oder, Basel, Turin und Freiburg. Mit dabei war auch Gabrielle Gropman, langjährige Leiterin des Harvard Mediation Program an der Harvard Law School in Cambridge (USA), die auf Einladung von inmedio (Frankfurt) in Deutschland weilte. Christoph Besemer sprach mit ihr über ihre Erfahrungen und ihre Empfehlungen für die deutsche Mediationsbewegung.*

**1. "Gemeinwesen-Mediation" ist in Deutschland erst in Ansätzen verbreitet. Sie ist der Versuch, das amerikanische Modell der "Community Mediation" auf unsere Verhältnisse zu übertragen. Was ist für dich das Spezifische an der Community Mediation, wodurch unterscheidet sie sich von anderen Mediationsangeboten?**

Ich habe sehr unterschiedliche Interpretationen für den Begriff **„Community Mediation"** im deutschsprachigen Europa gehört. Ich bewundere die Suche nach einer Definition, die zu den spezifischen Verhältnissen passt. Man könnte sogar sagen, dass das die Definition von **Community Mediation** ist, dass sie die Natur und die Bedürfnisse des Gemeinwesens, in welchem sie angesiedelt ist, reflektiert und berücksichtigt.
Ich möchte euch ermutigen, weiterhin eure eigenen Wege zu finden und nicht das amerikanische Modell zu kopieren.

Dies vorausgeschickt möchte ich euch einen Eindruck davon geben, was wir in den USA unter **Community Mediation** verstehen:

**Community Mediation** beruht auf dem Ansatz, Mediation allen, die sie brauchen, anzubieten und zwar in einer Form, die durch die Bedürfnisse dieser Menschen bestimmt ist. Die dahinter stehende Idee lautet „Menschen helfen Menschen in ihren Problemen" statt „Experten geben Wissen an Menschen in Konflikten weiter".

**Community-Mediation-Zentren** bestehen auf Prinzipien wie Vertraulichkeit, Neutralität und Freiwilligkeit. Sie haben strenge Praxisstandards und stehen auf dem Standpunkt, dass MediatorInnen ihre Qualifikation durch Training/Fortbildung erwerben, nicht durch vorherige Bildungsabschlüsse.

**Community-Mediation-Zentren** arbeiten in einem breiten Konfliktfeld – von Nachbarschaftskonflikten bis hin zu politischen Streitfragen. Verschiedene Zentren haben auch unterschiedliche Spezialangebote, welche aus den Bedürfnissen der Kommune erwachsen.

**Community-Mediation-Zentren** bieten viele ihrer Dienstleistungen kostenlos an und oft arbeiten MediatorInnen ehrenamtlich mit, auch wenn sie professionelle MediatorInnen sind und die entsprechenden Honorarsätze bei ihrer Arbeit nehmen.

**Community-Mediation-Zentren** werden entweder vom Staat unterstützt oder von privaten Stiftungen und Schenkungen oder von einer Universität.

**2. Was waren für dich die interessantesten Erfahrungen bei der Begegnung mit deutschen MediatorInnen?**

Besonders interessant für mich ist das Ausmaß, in dem deutsche MediatorInnen die Gefühle der Konfliktparteien ansprechen. Sicherlich ermutigen wir in den USA unsere MediatorInnen auch, Gefühle anzuerkennen, wenn sie in einer Mediation hochkommen. Aber im Allgemeinen spüren wir die Gefühle nicht auf, wenn die Parteien sie nicht von sich aus einbringen. Eng verbunden mit diesem Punkt ist, dass wir zu kürzeren und weniger Mediationssitzungen pro Fall neigen. Wir treffen eine strenge Unterscheidung zwischen Mediation und Therapie. Wenn Parteien eine Therapie zu verlangen scheinen, ermutigen wir sie dazu, eine solche zusätzlich zur Mediation oder nach Abschluss der Mediation durchzuführen. Ein/e deutsche/r MediatorIn hat freilich viel mehr Ausbildung und diese Ausbildung beinhaltet einen guten Teil ähnlich einer Therapieausbildung.

**3. Gibt es Unterschiede in der Art, wie Mediation aufgefasst und durchgeführt wird, zwischen den USA und Deutschland?**

Ich glaube, es gibt einige Unterschiede, obwohl ich weit davon entfernt bin, eine Expertin für diese Fragen zu sein. Der erste Unterschied, den ich erwähnen möchte, sind die engen Beziehungen, die amerikanische MediatorInnen zum Gerichtssystem aufgebaut haben. Viele Konflikte werden von den Gerichten an MediatorInnen weitergeleitet. Da die USA eine extrem prozesssüchtige Gesellschaft sind, landen viel mehr Streitfälle beim Gericht als in Deutschland. Ein anderes Beispiel für Unterschiede ist, dass wir in den USA offenbar viel mehr zu schriftlichen Vereinbarungen neigen. Das mag teilweise auch an unserer Gerichtsorientiertheit liegen.

**4. Welche Fehler sollte die deutsche Mediationsbewegung vermeiden?**

Das ist eine schwierige Frage. In unseren Mediations-Trainings lehren wir, dass wir von unseren Fehlern lernen. In der Tat, wir können Fehler nicht ausschließen. Was m. E. am Wichtigsten ist, um euren Wurzeln treu zu bleiben, ist eine regelmäßige und häufige Neubewertung und Überprüfung eurer Praxis, um sicher zu stellen, dass sie mit euren Prinzipien in Einklang bleibt. Und ebenso oft könnt ihr eure Prinzipien überprüfen. Ich würde es vermeiden, irgendein Modell von woanders – z. B. von den USA – als ein Standard für euch anzusehen. Passt andere Modelle euren eigenen Bedürfnissen und Realitäten an! Übernehmt, was brauchbar und passend ist, und verwerft, was nicht passt!
Bildet eure eigenen Stärken aus! Schaut auf eure eigenen angestammten Traditionen - z. B. die „Schlichter"-Tradition.

Ich könnte mir allerdings noch einen anderen Fehler vorstellen, nämlich den, sich abzuschotten. Seid offen für alle Ideen, alle KollegInnen, alle Innovationen, von wo sie auch kommen!
Ich bin beeindruckt von euren Gemeinwesenmediations-Projekten und den Menschen, die darin arbeiten. Ihr seid in kurzer Zeit weit gekommen. Die Gesellschaft braucht euch. Haltet durch!

**Aus: Gewaltfrei Aktiv 24, September 2004, Mitteilungen der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden**

## » Neues aus der Börse für das „Freiwillige Engagement" FE - Börse im Bundesverband Mediation

Seit Februar 2005 wird die Börse für „Freiwilliges Engagement" wieder von zwei Mitgliedern des Bundesverbandes Mediation, den sogenannten FE - Beauftragten koordiniert.

Nach Ausscheiden von Frank Beckmann hat Eva Lubas (BM-Mitglied seit 2003) aus Dresden seine Nachfolge übernommen und seit Februar 2005 koordinieren wir nun gemeinsam die FE - Börse.

Das „Amt" FE - Beauftragte ist eine Funktionsstelle ohne zeitliche Befristung und wird im freiwilligen Engagement ausgeführt.

Alle Mitglieder und natürlich auch interessierte (noch) Nicht-Mitglieder können uns bezüglich des freiwilligen Engagements im Bundesverband Mediation e. V. ansprechen.

**Bei Fragen wie**

- Wo und wie kann ich mich engagieren?
- Wie werden Projekte ausgeschrieben?
- Was muss ich tun, um in den sogenannten FE - Pool aufgenommen zu werden?
- Ich habe eine Idee für ein Projekt....
- Wie erhalte ich regelmäßig Informationen zum freiwilligen Engagement?
- Ich möchte was zum Thema Freiwilliges Engagement schreiben.
- usw.

**sind wir erreichbar über:**

**Kornelia Müller**
KornelMueller@aol.com
Tel. 030 82705257

**Eva Lubas**
info@evalubas.de
Tel. 0351 40350091

**Kornelia Müller**
**FE - Beauftragte**

**Eva Lubas**
**FE - Beauftragte**

# Auf dem Weg zu einem „Berliner Modell“ der Gemeinwesenmediation

**Nadja Gilbert**
**- Projektkoordinatorin Gemeinwesenmediation MediationsBüro Mitte**

Seit einigen Jahren entwickelt sich die Landschaft der Gemeinwesenmediation in Deutschland. Nach Frankfurt/Main und Lüneburg wurden erste Projekte in Berlin 2001 gegründet. Inzwischen gibt es in Berlin knapp zehn Stadtteilmediationsstellen. Eines der ersten Projekte wurde von Inmedio in dem Berliner Stadtteil Lankwitz initiiert. Ein weiteres folgte im Weddinger „Soldiner Kiez“ (zum Gesamtüberblick siehe Dirk Splinter, S. 14). Ebenso entstanden zwei Gemeinwesenmediationsprojekte in Neukölln, die unter der Leitung von Sosan Azad stehen (siehe Sosan Azad, S. 40).
Eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Etablierung der Gemeinwesenmediation in Berlin spielte seit 2000 auch das MediationsBüro Mitte: Sechs Projekte standen in der Gründungsphase unter der Leitung von Jamie Walker.

Mit fünf Projekten gibt es nach wie vor eine enge Zusammenarbeit. Mittlerweile wurden durch das MediationsBüro Mitte ca. 190 BürgerInnen aus verschiedenen Stadtteilen zu ehrenamtlichen MediatorInnen geschult.

Dabei waren die AuftraggeberInnen Quartiersmanagements bzw. eine Quartiersagentur und der Beauftragte für Integration und Migration des Berliner Senats. (Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz)

**Die Projekte**

Das Projekt in **Tiergarten** befindet sich nach knapp drei Jahren am Ende der Gründungsphase und arbeitet erfolgreich, d. h. hat regelmäßige Fallanfragen und ist im Kiez gut bekannt.
Dieser Erfolg ist nicht zuletzt auf die kontinuierliche und engagierte Leitung von Christa Schäfer zurück zuführen. (siehe Artikel Christa Schäfer, S. 22)

Im zweiten Jahr befinden sich die Gemeinwesenmediationsprojekte in **Lichtenberg** und **Marzahn**. Sie haben als KooperationspartnerInnen die Gemeinwesenzentren vor Ort, die die Infrastruktur, wie Räume, Telefon, Material, etc. und einen Koordinator zur Verfügung stellen. Seit ca. 6 Monaten sind die ersten Fälle zu verzeichnen. Parallel dazu ist der Bekanntheitsgrad durch die Öffentlichkeitsarbeit in den verschiedenen Stadtteilorganen gestiegen.

Im **Wedding** wurde mittlerweile die zweite Staffel von ehrenamtlichen MediatorInnen ausgebildet. Hier war das Nachbarschaftszentrum „Gemeinsam im Stadtteil e. V.“ der Kooperationspartner. Aus diesen beiden Gruppen hat sich beispielsweise zusätzlich zu dem Mediationsangebot ein Streittisch etabliert, der von AnwohnerInnen im Konfliktfall genutzt werden kann.
Das jüngste Projekt ist in **Reinickendorf** und existiert seit Herbst 2004. Anders als in den anderen Bezirken wurden hier keine neuen MediatorInnen ausgebildet, sondern vorhandene, engagierte KonfliktvermittlerInnen aus dem Stadtteil, bzw. aus dem Weddinger Projekt, in einer Gruppe zusammengeschlossen. Dies ermöglichte, sofort mit dem Aufbau einer Infrastruktur zu starten.
In Reinickendorf gibt es eine enge Kooperation mit dem Stadtteilladen vor Ort sowie einer großen Wohnungsbaugesellschaft, die die Fälle überweist. Daher gab es schon nach ein paar Monaten den ersten Mediationsfall.

**Struktur:**

Alle Projekte sind in die Strukturen des MediationsBüros Mitte eingebunden. Diese Struktur hat sich sukzessive aus dem Aufbau der Projekte entwickelt. Neben der fachlichen und konzeptionellen Leitung von Jamie Walker ist hier die Hauptkoordination der verschiedenen Projekte angesiedelt, die Fäden laufen hier zusammen. Dafür gibt es eine Projektkoordinatorin, die als Ansprechpartnerin für alle Projektbeteiligten fungiert, und sowohl die organisatorische Leitung innehat als auch die fachliche Beratung und Begleitung übernimmt. Zudem obliegt ihr die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Kontaktpflege mit projektrelevanten Institutionen.

Es gibt jeweils einen Kooperationspartner vor Ort. Dies sind Quartiersmanagement, bzw. – die Agenturen und Nachbarschaftshäuser sowie der Stadtteilladen des DRK. Hier können die Räume genutzt werden für Mediationen, hier haben auch die Schulungen stattgefunden.
Zum größten Teil stellen die jeweiligen KooperationspartnerInnen die MitarbeiterInnen, die die Koordination vor Ort machen.

Sie alle haben das MediationsBüro Mitte als Ansprechpartnerin für fachliche und andere Fragen rund um das Projekt.

Jedes Projekt hat somit einen Koordinator oder eine Koordinatorin vor Ort. Diese betreuen die Gruppe der ehrenamtlichen MediatorInnen.

Die Betreuung umfasst regelmäßige Koordinations-Gruppentreffen, Fallberatung, Begleitung bei Fällen sowie zum Teil auch Supervision.

Die KoordinatorInnen der einzelnen Projekte treffen sich zudem in regelmäßigen Abständen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und neue Entwicklungen zu besprechen. Diese KoordinatorInnentreffen sind ein wichtiges Element der Prozessbegleitung.

Für die ehrenamtlichen MediatorInnen gibt es seit letztem Jahr projektübergreifende Aufbauseminare. Die Themen der Aufbauschulungen sind als Ergänzung und Vertiefung der ursprünglichen Schulung zu betrachten.
Die Idee dieser Seminare ist, die Weiterbildung der Ehrenamtlichen damit zu verbinden, dass diese Mitglieder anderer Gruppen kennen lernen und mit ihnen in Erfahrungsaustausch treten können. Die Seminare wirken dementsprechend motivierend sowohl für diejenigen, die bereits erste Erfahrungen mit echten Fällen gesammelt haben, als auch für diejenigen, die sich als MediatorInnen noch nicht sicher fühlen. Ferner erhöht die Teilnahme an solchen Seminaren die Identifikation mit den Anliegen der Projekte und damit der interkulturellen Gemeinwesenmediation generell.

Die pyramidenförmig aufgebaute Projektstruktur ermöglicht es, immer wieder neue Projekte mit einzubinden. Dabei hat sich gezeigt, dass das Gesamtmodell auch offen genug ist, um weiterentwickelte Ansätze, wie in Reinickendorf mit integrieren zu können.

Nachdem die vorhandenen Projekte aufgebaut worden sind, stehen sie jetzt vor dem Schritt der Implementierung. Dabei gewinnt die Öffentlichkeitsarbeit, aber auch die Suche nach langfristigen Trägern, bzw. KooperationspartnerInnen vor Ort immer mehr an Bedeutung.
Als wichtig hat sich herauskristallisiert, dass eine Hauptkoordination existiert, da sie den Projekten Stabilität gibt und der Informationsfluss so transparent wie möglich gehalten werden kann – nach innen wie nach außen.

Das führt allerdings zu der Erkenntnis, dass ehrenamtliche Arbeit nicht umsonst zu haben ist. Um interkulturelle Gemeinwesenmediation in Berlin, respektive in Deutschland wirklich voranzubringen und Nachhaltigkeit zu sichern, müssen langfristig geeignete finanzielle Strukturen geschaffen werden.

**Nadja Gilbert**

**KONTAKT**

**Nadja Gilbert**
**fon 030 4496665**
**info@mediationsbuero-mitte.de**

## Konflikte?

**Streiten will gelernt sein –**
**Konsens lohnt sich immer!**

**Niedersächsischer Mediationstag 2005**

**30.08.2005**

**Universität Hannover**
**Conti-Campus Königsworther Platz 1**

Um Mediation und einvernehmliche Konfliktschlichtung als gleichwertige Alternativen zur gerichtlichen Streitentscheidung in Niedersachsen stärker in das öffentliche Blickfeld zu rücken und für die Praxis nutzbar zu machen, soll auf dem Niedersächsischen Mediationstag vor allem die Perspektive der Nutzer in den Mittelpunkt gerückt, über die Vorteile und Grenzen konsensorientierter Konfliktlösungsverfahren informiert und auf einer Ausstellermesse Begegnungsmöglichkeiten für Anbieter und Nutzer der Mediation geschaffen werden.

**Veranstalter:**
**Konsens e. V.** – Verein zur Förderung der Mediation in Niedersachsen.
c/o Waage Hannover e. V., Lärchenstraße 3, 30161 Hannover, Tel: 0511 3883558
WAAGE-Hannover@t-online.de

**Anmeldung unter: Fax: 0511 3482586**

# Streithaus“ Hamburg St. Georg – seit einem Jahr am Start

**Dieter Lünse**
**Streithaus St. Georg**
**in Hamburg**
**c/o Institut für**
**Konfliktaustragung und**
**Mediation (ikm)**

Streiten gehört zum Alltag. Konflikte zwischen HundebesitzerInnen und SpielplatznutzerInnen, Spannungen zwischen Nachbarn oder Jugendlichen – in Hamburg St. Georg wird gestritten und sich wieder versöhnt wie anderswo auch. Neuerdings ist St. Georg aber um eine Besonderheit reicher: eine Gruppe ehrenamtlicher StreitvermittlerInnen, die Menschen aus dem Stadtteil bei schwierigeren Konflikten zur Seite stehen wollen. „Mediation“ = Streitvermittlung ist das Stichwort und bedeutet, dass neutrale Personen im aktuellen Konflikt zwischen den Streitparteien vermitteln. Jenseits von Beleidigungen, Drohungen und Gewalt bietet Mediation die Möglichkeit, Streitigkeiten auszutragen und Lösungen zu finden, bevor die Polizei oder das Gericht bemüht werden müssen. Zehn Frauen und Männer – teils AnwohnerInnen, teils beruflich mit dem Stadtteil verbunden – haben im letzten Jahr eine Ausbildung zum/r Streitvermittler/in absolviert. Initiator und Motor des Projektes ist das ikm – „Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation“ – welches in St. Georg beheimatet ist.

Vor einem Jahr erfolgte die feierliche „Übergabe“ der frisch ausgebildeten StreitvermittlerInnen an den Stadtteil. Die Aula der Heinrich-Wolgast-Schule gab den würdigen Rahmen für die Präsentation des Projektes und war mit rund 60 Gästen gut gefüllt. Vom ikm sprachen Dr. Christiane Rix und Dieter Lünse, von der Bürgerstiftung Hamburg sprach Dr. Klaus Rollin einleitende Worte.
Der Dank ging auch an Institutionen und Einzelpersonen des Stadtteils für die Unterstützung der Projektidee. Danach wurden die Ausbildungs zertifikate einzeln durch den Bezirksamtsleiter (in anderen Orten würden wir Bürgermeister sagen) Markus Schreiber und Isabella Vértes-Schütter, Intendantin des Ernst-Deutsch-Theaters Hamburg, überreicht.

Ein szenisches Spiel zum Verfahren der Mediation unterbrach auf witzige und sehr gelungene Weise den offiziellen Teil der Veranstaltung: zwei der angehenden StreitvermittlerInnen, im Publikum verteilt, inszenierten einen handfesten Nachbarschaftsstreit. Bevor dieser eskalierte, wurden sie an die Mediationsstelle – das „Streithaus“ – verwiesen und bekamen dort die ersten Schritte zu einer Einigung gezeigt.

So sieht es es nun auch in der Realität aus. Das „Streithaus“ ist ein „Streitraum“, der sich in der Heinrich-Wolgast-Schule am Carl-von-Ossietzky-Platz in Hamburg St. Georg befindet. Hier mediieren sechs Mitglieder der Gruppe. Die StreitvermittlerInnen freuen sich über jeden und jede mit Mut zur Konfliktlösung! Nach einem Jahr hat sich herausgestellt, dass die meisten nicht mit ihren KonfliktpartnerInnen kommen. Sie wollen gerne in einer Einzelberatung wissen, warum und wie sie die Mediation anzetteln können. Inzwischen haben wir uns auf diesen Bedarf umgestellt und leisten neben Mediation im Streithaus auch die Beratung für Mediation. Zusätzlich hat sich auch die Beratung im Verein „Mieter helfen Mieter“ ergeben. Für den Mieterberatungsverein ist dies ein sehr spannendes neues Gebiet, weil sie bislang parteiisch beraten haben.
Die neue Erfahrung zeigt, dass sich weitere Möglichkeiten mit Mediation bieten und das Feld der MieterInnenarbeit zusätzlich attraktiv macht.

Mit einer Reise zu einer Partnerorganisation in Sachen Stadtteilmediation in Rotterdam wollen wir die „Mühen der Ebenen“ im Herbst 2005 wieder klarer sehen und hoffentlich mit neuen Ideen zurückkehren.

Mit Mühe stellen wir jedoch fest, dass die Aquise und Arbeit am Bekanntheitsgrad schwer und aufwendig für ehrenamtliche Menschen ist. Trotz der Unterstützung von der Bürgerstiftung Hamburg, dem „Bürgermeister“ vom Bezirk Mitte Herrn Schreiber, dem ikm und inzwischen auch von der Stiftung Mitarbeit fällt es nicht leicht. Viele Klinken müssen geputzt werden und die Präsens im Stadtteil ist von großer Bedeutung. Zusätzlich stärkten wir den Kontakt zu zwei weiteren Stadtteilen in Hamburg, die ebenfalls eine Mediationsstelle aufbauen. Mit Freude empfingen wir im Mai 2005 Gäste aus der Mongolei, die sich in Hamburg über Instrumente der Zivilgesellschaft informierten und sehr interessiert waren zu hören, dass Mediation eine Bedeutung bekommt. Obwohl bislang „nur“ Beratungsgespräche für Mediation abgefragt wurden, sind viele Kontakte entstanden und insgesamt war es ein spannendes Jahr mit einer enormen Entwicklung.

**Dieter Lünse**

**KONTAKT**

**Dieter Lünse**
**www.ikm-hamburg.de**

# Bericht der Regionalgruppe Mediationsforum Franken

Die Regionalgruppe Mediationsforum Franken besteht seit 1998. Zur Zeit haben wir 14 Mitglieder. Zu den Treffen kommen ca. 6 – 10 TeilnehmerInnen. Momentan befinden wir uns in einer Um- und Aufbruchphase. Angefangen als eine kleine Gruppe von MediatorInnen, die miteinander üben wollten, streben wir nun nach außen. Erste Anzeichen dafür sind, dass wir unsere Homepage (www.mediationsforum-franken.de) komplett überarbeitet haben.
Die endgültige Fassung steht voraussichtlich spätestens ab Juni auch im Internet. Schon jetzt kann sich dort jeder über die aktuellen Termine und die Themen der jeweiligen Treffen informieren.
Die ReferentInnen zu den jeweiligen Themen kommen aus den eigenen Reihen. Dies gibt uns die Möglichkeit, von der unterschiedlichen Kompetenz der eigenen Mitglieder zu profitieren.
Der Ablauf der Treffen strukturiert sich in der Regel wie folgt: von 17 – 17:30 Uhr ist Zeit zum Ankommen, um sich kennenzulernen, sofern jemand neues dazu kommt, und sich wechselseitig auszutauschen. Danach geht es mit Organisatorischem weiter, neue Informationen, Sachstand etwaiger Projekte etc. Spätestens um 18:30 Uhr beginnt der offizielle Teil mit Referat, Übungsfällen oder kollegialer Supervision. Ende ist gegen 20:30 Uhr. Neben unseren ca. alle vier bis sechs Wochen zur Zeit jeweils montags von 17 Uhr bis ca. 20:30 Uhr stattfindenden Treffen, ist u. a. für Frühjahr 2006 eine Veranstaltung mit dem Berufsförderungszentrum und dem Unternehmerverband für Metall und Elektro zum Thema Mediation in der Wirtschaft geplant. Es gibt auch Gespräche über eine mögliche Zusammenarbeit mit der IHK in Bayreuth.
Ferner ist die Idee entstanden, auch mal eine Infoveranstaltung für Bürgermeister zu veranstalten, um ihnen Mediation näher zu bringen, wenn es z. B. im planerischen Bereich innerhalb der Gemeinde oder zwischen Gemeinden zu Konflikten kommt.

**Neue TeilnehmerInnen sind jederzeit willkommen.**

**Susanne Ehrenspeck**

**Susanne Ehrenspeck**
**Mediatorin,**
**Leiterin der RG**
**Mediationsforum Franken**

**KONTAKT**

**RG Mediationsforum Franken**
**fon 09191 89020**
**info@mediationsforum-franken.de**

## Mitgliederentwicklung im Bundesverband Mediation

**Stand**
21.06.05

**Anzahl der Mitglieder**
854

**Seit dem 01.01.05**
66 Neuzugänge
16 Austritte

**Unter den Mitgliedern gibt es**
26 Institute
167 Fördermitglieder
9 Mitglieder aus dem Ausland

Von den Austritten hatten 4 den Titel MediatorIn BM, den sie seit dem **01.01.05** nicht mehr tragen dürfen.

**Namentlich sind es:**

Hans Georg Döring
Lars Schäfer
Brigitte Seifert
Uli Christiane Streib-Brzic

# Bericht der Regionalgruppe Rheinland-Pfalz

Markus Hansen-Tolles,
Diplom Pädagoge
Mediator BM

**Bericht der Regionalgruppe Rheinland-Pfalz vom 2. Fachtag "Mediation in Rheinland-Pfalz" am 21. Februar 2005 in Mainz**

Die Regionalgruppe Rheinland-Pfalz startete im Oktober 2001 mit mehreren Treffen und die dabei gemeinsam erarbeiteten Bedürfnisse der Anwesenden bildeten die Grundlage für einen alle zwei Jahre stattfindenden Fachtag für (in Ausbildung befindliche) Mediatorinnen und Mediatoren in Rheinland-Pfalz und Umgebung.

Nach dem sehr erfolgreichen 1. Fachtag im April 2003 fand nun am 21.02.2005 in Mainz der 2. Fachtag „Mediation in Rheinland-Pfalz" unter der Schirmherrschaft von Frau Sozialministerin Malu Dreyer statt. Über 60 Mediatorinnen und Mediatoren nahmen dieses Mal daran teil – leider konnten weitere 15 der Angemeldeten dies nicht, da Krankheiten und winterliche Wetterverhältnisse dem kurzfristig im Wege standen.

Bei der Begrüßung zeigte Gesine Otto die Ziele des Fachtages auf: Kennen lernen, Vernetzung, inhaltlicher Austausch sowie mögliche Initialzündung für einzelne Kooperationen und Projekte in Rheinland-Pfalz. Uli Sander regte anschließend ein lockeres Kennen lernen untereinander mit verschiedenen Fragen, Musik und Bewegung im Raum an. Im Anschluss stellte Annette Reithmeier-Schmitt die grobe Struktur des

Tagungsablaufes vor, die für die Inhalte, die die Anwesenden mitbrachten, offen war.
Mit folgenden Themen setzten sich die Mediatorinnen und Mediatoren auseinander: Konfliktbearbeitung zwischen Nachbarn, Erfahrungen mit erfolgreicher Implementierung an Schulen, Erfahrungen und Ausblick in der Familienmediation, „Der Bengel in uns Engeln", mögliche Wege in die Freiberuflichkeit.

Die Workshops entstanden erst am Fachtag selbst, nachdem Markus Hansen-Tolles sehr eindrucksvoll „Open Space" als Arbeitsform für den Tag erläuterte. Mit „Open Space" konnte die Veranstaltung auf die aktuelle Interessenlage der Anwesenden eingehen. Diese recht ungewohnte Form von fachlicher Arbeit bot ein hohes Maß von Selbstbeteiligung der Anwesenden und wurde als große Bereicherung für die gemeinsame Arbeit erlebt.

Helga Greb
Mitorganisatorin
gemeinsam mit
Gesine Otto

Foto: Gesine Otto

Die Auswertung am Schluss bestätigte den eingeschlagenen Weg, da sie erneut den hohen Bedarf an Tagesveranstaltungen aufzeigte, bei denen nicht eine Fortbildung mit Vorträgen im Vordergrund steht, sondern die notwendige Zeit für intensiveres Kennen lernen, Austausch und Vernetzung. Ebenso wurde die überaus angenehme Atmosphäre vor Ort und untereinander betont.

Besonders freute sich Helga Greb aus dem Vorbereitungskreis darüber, dass wieder eine so hohe Anzahl an Mediatorinnen und Mediatoren aus Rheinland-Pfalz und Umgebung den Weg nach Mainz gefunden haben und den Tag nutzen konnten. Die Teilnahmeliste, die von Stephanie Messenkopf (Jahrespraktikantin bei der Sozialagentur kommstruktiv) erstellt wurde, bietet eine zukünftige Grundlage für Vernetzungsmöglichkeiten untereinander – bis zum 3. Fachtag in 2007.

**Gesine Otto**
**Leitung der Regionalgruppe Rheinland-Pfalz**

**KONTAKT**

**RG Rheinland-Pfalz**
**fon 06131 232015**
**sozialagentur@kommstruktiv.de**

# Neuere Rechtsprechung zu Verstößen gegen das Rechtsberatungsgesetz

**Neuere Rechtsprechung zu Verstößen gegen das Rechtsberatungsgesetz durch Mediation**

Das Rechtsberatungsgesetz soll zwar durch das Rechtsdienstleistungsgesetz zum 1.1.2007 abgelöst werden, dies stellt jedoch keine umfassende Sicherung der Mediationsausübung für NichtanwältInnen dar. Dies ergibt sich aus der Begründung des Entwurfes des Rechtsdienstleitungsgesetzes unter Nr. 3.

„Ist jedoch die Tätigkeit des Mediators nicht auf die gesprächsleitende Funktion beschränkt, greift er vielmehr regelnd oder durch rechtliche Regelungsvorschläge in die Gespräche der Beteiligten ein, so können diese Regelungsvorschläge Rechtsdienstleistungen im Sinne dieses Gesetzes sein. Es handelt sich dann nämlich nicht mehr um eine (reine) Mediation, sondern um eine Streitlösung mit rechtlichen Mitteln, bei der sich der nichtanwaltliche nicht auf § 2 Abs.3 Nr.3 RDG berufen kann. Soweit der rechtliche Teil der Tätigkeit in diesen Fällen nicht nach § 5 Abs.1 RDG erlaubt ist, steht ihm hier die Zusammenarbeit mit einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt offen….“

Das Landgericht Leipzig hat nun in seinem Urteil vom 19.6.2004, Az.: 5 O 1899/04, veröffentlicht in der letzten Woche des Jahres 2004[1], entschieden, dass wenn DiplompsychologInnen als MediatorInnen ohne Rechtsberatungserlaubnis mit vor der Scheidung stehenden Eheleuten als MediandInnen auf deren individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Entwürfe für die Vereinbarung von Scheidungsfolgen erarbeiten, es sich bei dieser Tätigkeit um unerlaubte Rechtsberatung handele.

In dieser Klarheit wurde die klassische 5. Phase der Mediation noch nicht von einem Gericht als gegen das Rechtsberatungsgesetz verstoßende Rechtsberatung klassifiziert. erst recht nicht, wenn es sich lediglich um einen Entwurf handelt.

Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass lediglich die Verschriftlichung der Einigung als Verstoß angesehen wird. Und auch diese stellt nach Auffassung des Gerichts nur dann eine unzulässige Rechtsberatung dar, wenn MediatorInnen Formulierungsvorschläge einbringen, auch wenn es sich um Formulierungsmuster eines Notars handelt. Hätte der Mediator lediglich als Schreiber fungiert und die Formulierungsvorschläge der MediandInnen niedergeschrieben, so wäre es dem Gericht nicht möglich gewesen, einen Verstoß gegen das Rechtsberatungsgesetz festzustellen. Der Mediator gab in dem Verfahren zwar an, er habe das „Wie“ des Gespräches nicht aber das „Was“ bestimmt. Dies konnte das Gericht aber nicht überzeugen, da sich aus dem Vergleich der geschlossenen Vereinbarungen mit dem vom Mediator eingebrachten notariellen Entwürfen ergab, dass „substanzielle Modifikationen vorgenommen wurden“.

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass andere Gerichte in Deutschland nicht an die Auslegung des Landgerichtes Leipzig gebunden sind.
Es ist zumindest möglich, dass ein anderes Landgericht die Auffassung vertritt, dass die Unterstützung einer Formulierung keine Rechtsberatung darstellt, die gegen das Rechtsberatungsgesetz verstößt, da sie lediglich als Nebentätigkeit der eigentlichen Mediation anzusehen ist (So wie beispielsweise ein Makler oder ein Hausverwalter den Abschluss eines Miet- oder Kaufvertrages unterstützt, ohne gegen das Rechtsberatungsgesetz zu verstoßen).

Dennoch ist durch das zitierte Urteil der Ton rauer geworden. Es ist zu befürchten, dass sich andere Anwälte oder Anwältinnen durch dieses Urteil motiviert sehen, gegen Mediatoren und Mediatorinnen Klagen auf Unterlassung rechtsberatender Tätigkeiten im Rahmen von Mediationsverfahren zu erheben.

1/ NJW 2004, S. 3784-3786

**Florian Gommel**
**Rechtsanwalt Berlin,**
**Mediator BM,**
**Sprecher AG Mediation und Recht**

**KONTAKT**

**florian_gommel@yahoo.com**

# Neues Leben für die „Maximilianstraße“

Ursula Ammermann
Moderatorin und Geschäftsführerin von citycom München

**Mediationsverfahren zur Augsburger Stadtentwicklung setzt Zeichen**

**Vorbemerkung**

Das Verfahren „Forum Innenstadt Augsburg“ ist ein Beispiel für eine Mediation im öffentlichen Bereich bzw. im Bereich „Bauen, Planen, Umwelt“. Mediationen im öffentlichen Bereich unterscheiden sich von der „klassischen Mediation“ durch ihre hohe inhaltliche Komplexität, die Vielzahl der beteiligten MandantInnen, welche zusätzlich als StellvertreterInnen für eine größere Gruppe sprechen, sowie den öffentlichen Bezug.
Ein Charakteristikum dieses Verfahrens war die Umsetzung erster konsensualer Ergebnisse im öffentlichen Raum, noch während die Verhandlungen liefen. Die im Verfahren entstandene Dynamik und Verbindlichkeit kann Maßstäbe setzen in der BürgerInnenbeteiligung. Die Autorinnen arbeiten seit 10 Jahren als Mediatorinnen bzw. Moderatorinnen im öffentlichen Bereich.

Brigitte Gans
Moderatorin und Mediatorin

**Komplexes Konfliktdickicht als Ausgangspunkt**

Die Augsburger Maximilianstraße ist ein Kleinod aus der Renaissance-Zeit. Drei prächtige Brunnenanlagen markieren die Achse, welche vom Dom im Norden bis zur St. Ulrich-Basilika im Süden reicht, prächtige Bürgerhäuser mit Innenhöfen säumen sie. Die Straße selbst befindet sich in einem sehr schlechten Zustand: Die Beläge müssen erneuert werden, beidseitige Schrägparkplätze auf der zur Mitte hin gewölbten Straße vermitteln den Eindruck eines Großparkplatzes. Stadtpolitik und Verwaltung wollen seit Jahren diese wichtigste Achse der Augsburger Innenstadt aufwerten. Jedoch haben die jahrelangen Auseinandersetzungen in der Öffentlichkeit über das „wie?“, vor allem über Art und Umfang der nötigen Verkehrsberuhigung, jede weiterführende Planung bisher blockiert. Die Konfliktgeschichte kann als typisch bezeichnet werden: Mehrere Planungen, u. a. ein zweistufiger städtebaulicher Wettbewerb, wurden an den widerstreitenden Interessen zerrieben. Maßnahmen zur Verkehrsberuhigung wie z. B. Straßensperrungen wurden aufgrund öffentlichen Protestes wieder zurückgenommen. Die Hauptkonfliktlinie verlief zwischen den VertreterInnen der Wirtschaft (vor allem Einzelhandel und Gastronomie), die eine restriktive Verkehrsregelung ablehnen, den AnwohnerInnen und VertreterInnen sozialer Einrichtungen, die eine Verkehrsberuhigung der gesamten südlichen Innenstadt forderten und dem Stadtplanungsamt, das zügig eine Neugestaltung der Maximilianstraße umsetzen wollte. Ein gemeinsam getragenes Konzept für die Innenstadt und die Maximilianstraße fehlte. Es fehlte die Vision.

Erschwerend kam hinzu, dass sich rund um den Herkulesbrunnen eine lebendige Jugend- und Kneipenszene entwickelte.
Die AnwohnerInnen klagten über das nächtliche Feiern und seine Auswirkungen (Spontanparties, lautstarke nächtliche Autokorsos, Verschmutzungen im Gehweg- und Straßenbereich). Um die AnwohnerInnen zu schützen, wurde die Maximilianstraße im Sommer 2003 versuchsweise nachts für den Autoverkehr gesperrt.
Diese Sperrung wurde aufgrund des Protests der VertreterInnen der Innenstadtgastronomie und Teile der NutzerInnen nach drei Monaten vorzeitig beendet.
Es schien, dass jede Planung für die Maximilianstraße nur in mehr Konflikten, Verdruss und schlechtem Image für Augsburg endet.

**Steiniger Start**

Um einen Ausweg aus dieser Blockade zu finden, schrieb die Stadt Augsburg im April 2002 ein Moderationsverfahren zur Entwicklung eines Verkehrskonzeptes Innenstadt zur Neugestaltung der Maximilianstraße aus. Die Arbeitsgemeinschaft citycom, München/Prof. Rolf Monheim, Bayreuth /omniphon, Leipzig erhielt den Auftrag, dieses Verfahren durchzuführen. Citycom übernahm als Hauptauftragnehmerin die Organisation und Durchführung des angebotenen Mediationsverfahrens, Prof. Monheim und omniphon waren für die wissenschaftliche Beratung des Mediationsgremiums und Unterstützung durch wissenschaftliche Erhebungen zuständig.

Als citycom im Frühjahr 2003 mit der Vorbereitung des Verfahrens begann, gab es einige Anfangshürden zu überwinden:

Einmal gestaltete sich die Auftragsklärung als schwierig. Das übliche Verfahren bei Mediationen im öffentlichen Bereich wäre gewesen, mit dem vom Stadtrat beschlossenen Konzept an die unterschiedlichen Interessengruppen heranzutreten und ein gemeinsam tragbares Verfahrenskonzept zu erstellen. Zielsetzung und räumlicher Umgriff des Verfahrens waren jedoch zwischenzeitlich per Stadtratsbeschluss auf das gesamte Gebiet der Innenstadt und einen umfangreichen Katalog planerischer Aufgaben

ausgeweitet worden. Die Hoffnung war: „Wenn wir schon einmal so ein Verfahren haben, dann sollen gleich alle strittigen Aufgaben behandelt werden." Wir wiesen darauf hin, dass solch ein umfangreiches Paket nicht in einem Verfahren und nicht mit Laien behandelt werden könne. Unsere Auftragsgrundlage und die Handlungsspielräume mussten also neu ausgehandelt werden, wobei sowohl jede Stadtratsfraktion als auch der Auftraggeber Baureferat unterschiedliche Schwerpunkte setzen wollten.
Die Moderatorinnen entwickelten einen Vorschlag zur Bewältigung dieser komplexen Aufgabe, der mit Fraktionen und Verwaltung abgestimmt wurde. Einen Schwerpunkt bildete das Finden einer Lösung für das nächtliche Feiern auf der Maximilianstraße.

Diese Abstimmungen gingen in die zweite Runde, als die eigentlichen Vorbereitungsgespräche mit den AkteurInnen begannen. Es zeigte sich, dass bei den Wirtschaftsverbänden großes Misstrauen gegenüber dem Bürgerbeteiligungsverfahren an sich und gegenüber dem Planungsumgriff bestand. Inhaltliche, vor allem aber politische und auch persönliche Durchsetzungsinteressen wurden zu einem Tauziehen um Verfahrensdesign und Arbeitsprogramm. Die Wirtschaftsverbände hatten den Anspruch, zusammen mit der Stadtspitze Ziele und Inhalte des Verfahrens festlegen zu können. Die lokale Presse griff dieses Thema auf. Nach vielen Vorgesprächen konnte schließlich in der ersten Sitzung mit allen 16 MandantInnen eine Arbeitsform gefunden werden.
Im Innenkreis saßen die direkt betroffenen NutzerInnengruppen der Achse Dom – St. Ulrich (AnwohnerInnen, Wirtschaft, Kultur, Jugend, SeniorInnen u. a.), im beratenden Außenkreis ExpertInnen, Politik und VertreterInnen der Wirtschaftsverbände. Die letzteren fügten sich abwartend-skeptisch ein.
Das Mediationsgremium gab sich den Namen „Forum Innenstadt Augsburg" (FIA).

Aufgrund dieser „ersten Geröllbrocken" auf dem Weg zum Verhandlungstisch – eine Pre-Mediation wäre hier sinnvoll gewesen – konnte das Verfahren erst im Herbst 2003 starten. Dadurch erhöhte sich der Druck auf die Mitglieder des FIA, rechtzeitig vor der nächsten Sommersaison eine Lösung für das nächtliche Feiern auf der Maximilianstraße zu finden.

**Zusammensetzung des „FIA - Forum Innenstadt Augsburg"**

**Dynamik des Verfahrens**

Die Arbeit des FIA bestand zunächst in der Entwicklung von Leitvorstellungen zur Zukunft der Augsburger Innenstadt, ihrer Identität und ihrem Image. Es war uns als Mediatorinnen wichtig, dass zuerst eine gemeinsame Vision der Innenstadt besteht, bevor einzelne Probleme angegangen werden. Dies geschah auf der Grundlage von mehr als fünf schon vorhandenen Leitbildern, welche zusammengeführt und auf gemeinsame Tragfähigkeit untersucht werden sollten. Die Leitvorstellungen bildeten den ersten Konsens des Forums Innenstadt Augsburg, eine wichtige Ausgangsbasis für die folgenden, konkreteren Überlegungen.

Parallel dazu führte omniphon Leipzig repräsentative PassantInnen- und Haushaltsbefragungen zu Verhalten, Sichtweisen und Wünschen der BesucherInnen der Innenstadt durch.
Diese Daten wurden ins Forum eingespeist. Sie sollten die Sichtweisen der InteressenvertreterInnen im Forum Innenstadt Augsburg ergänzen, sozusagen den Interessenplatz der „breiten Öffentlichkeit" einnehmen.

Auf Grundlage der konsensualen Leitvorstellungen, einer Bestandsaufnahme der AnwohnerInnen-, Wirtschafts- und Verkehrsstruktur und der empirischen Daten diskutierte das Forum die Aufgabe und Funktion der Achse Dom – St.Ulrich mit Schwerpunkt Maximilianstraße. Die Früchte der Arbeit zeigten sich, als für jeden Abschnitt schließlich Funktionen und Planungsziele im Konsens formuliert waren, zum Beispiel, dass in der Maximilianstraße mittelfristig keine Fußgängerzone realisiert werden soll, sondern ein verkehrs-

Augsburg, Maximilianstraße

beruhigter Geschäftsbereich – ein belebter Flanierboulevard. Zur Belebung trägt aus Sicht des FIA zumindest mittelfristig auch der Autoverkehr bei. Als besonders wichtig sah das FIA auch den Umbau des Ulrichplatzes im Süden an, der momentan große gestalterische Mängel aufweist, aber ein großes Potenzial für AnwohnerInnen, NutzerInnen, Kultur und Tourismus birgt.

Augsburg, Al Pacino

**Durchbruch in der sechsten Sitzung**

Den großen „Durchbruch" für das gegenseitige Vertrauen schaffte jedoch die Diskussion, wie die Probleme des nächtlichen Feierns auf der Maximilianstraße behoben werden können.
Nach heftigen Diskussionen einigte man sich auf einen 7-Punkte-Plan aus Gastronomie-, Marketing-, Beobachtungs- und Kontrollmaßnahmen, der eine Beruhigung erbringen sollte, ohne die Straße, wie in der vorangegangenen Saison, für den Verkehr zu sperren. Gegen eine nächtliche Sperrung sprachen vor allem der Imageverlust durch die Repressivität der Maßnahme.

Das Konzept sah folgendes vor: An ausgewählten Stellen wird die Gastronomie in den Straßenraum hinein ausgedehnt. Diese, mit einem einheitlichen Gitter eingegrenzten Zonen bewirken einerseits, dass die Gehwege von Tischen und Stühlen befreit sind und somit wieder für das Flanieren zur Verfügung stehen. Andererseits bremsen die Gastronomiezonen den Autoverkehr und lassen eine geordnete Bewirtung und das Feiern in abgegrenzten Bereichen zu. Als Ausgleich für die AnwohnerInnen werden die Parkplätze im nördlichen Bereich abends bzw. nachts zu AnwohnerInnenparkplätzen umgewidmet, so dass der Corso- und Parksuchverkehr entfällt. Parkhausoffensive und der Einsatz von „City-Butlern", um den Corso und das Feiern in der Maximilianstraße zu kontrollieren, gehörten mit ins Maßnahmenpaket.

Diese Maßnahmen bilden eine dreijährige Übergangslösung bis der Umbau zum Flanierboulevard beginnt.

Der Konsens im FIA in dieser hoch umstrittenen Frage kam einer Revolution gleich: Zum ersten Mal seit Jahren hatten sich Interessen- und politische VertreterInnen über alle Lager hinweg zu einem gemeinsamen Vorgehen auf der Maximilianstraße entschlossen. Und: Die Maßnahmen wurden in gemeinsamer Anstrengung der gesellschaftlichen AkteurInnen umgesetzt. Der Stadtrat honorierte diese Anstrengungen mit einem einstimmigen Stadtratsbeschluss zur Umsetzung des FIA-Konsenses. Die lokalen Medien zogen mit, die Berichterstattung wandelte sich.
Auf Grundlage dieses Durchbruchs führte das FIA in den folgenden vier Sitzungen eine dichte und höchst effektive Diskussion. Es entstanden Maßnahmenpakete zu den Themen: Parken, Durchgangsverkehr, Trambahn, verkehrliche Sofortmaßnahmen und Prioritäten, Kultur und Tourismus, weitere Innenstadtbereiche sowie zur Kontinuität des Dialogs. Besonders hart wurde dabei noch einmal um die Reduzierung des Durchgangsverkehrs gerungen. Mit Unterstützung der städtischen Verkehrsfachleute wurden mehrere Szenarien ent- und verworfen. Schließlich wurde der Konsens erreicht, im Zuge des gestalterisch hochwertigen Umbaus des Ulrichplatzes den Durchgangsverkehr durch die südliche Innenstadt in einer Richtung zu kappen.

Am Ende war es ein kleines Wunder, dass fast alle Themen des ursprünglichen Stadtratkataloges abgearbeitet worden waren! Die Empfehlungen, die am 29. Juli 2004 dem Stadtrat überreicht wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie bis auf wenige Ausnahmen von allen Forumsmitgliedern im Konsens getragen werden.
Damit besteht die Chance, dass durch maximale Einigkeit eine jahrzehntelange Diskussion über die Zukunft der Maximilanstraße abgeschlossen werden kann und der Weg endlich frei ist für die Umsetzung.

**Ein neuer Maßstab für die BürgerInnenbeteiligung**

Doch nicht nur der Konsens zeichnet das FIA aus. Unüblich für Beteiligungsverfahren, wurde nicht nur diskutiert, sondern die Straße noch während des laufenden Prozesses umgebaut. Das Sofortmaßnahmenpaket „Nächtliches Feiern/Flanieren" mit Ausweitung der Gastronomiezonen und flankierenden Maßnahmen wurde durch den eigenen Einsatz von Gastronomen und einigen Forumsmitgliedern im Juni/Juli 2004 mit großer Anstrengung realisiert. Dieses Vorgehen machte das Verfahren zwar komplizierter, weil neue

Konflikte bei der Umsetzung entstanden.
Es ist wegweisend, weil die AkteuInnen selbst Verantwortung übernahmen, wo sonst Stadt und Staat zu Hilfe gerufen werden. Eine Dialoggruppe wurde eingerichtet, um auf kurzem Wege und im direkten Kontakt zwischen Stadtverwaltung und Mitgliedern im FIA Fragen der Umsetzung zu klären und Lösungen für auftretende Probleme zu finden.

**Diskussionskultur verbessert**

Neben diesen inhaltlichen Ergebnissen zählen die Veränderungen in der Diskussionskultur im FIA zu den Erfolgen des Verfahrens. So konnten die anfänglich sehr starken Diskussionshürden und das gegenseitige, jahrelang gewachsene Misstrauen gegenüber anderen Interessengruppen, das die Diskussion in den ersten vier Sitzungen beherrschte, Schritt für Schritt überwunden werden. Der Konsens zum nächtlichen Feiern schaffte zum ersten Mal eine ausgesprochen positive Presse.
Dieser Erfolg „schweißte" die Mitglieder im FIA zusammen. Es bildeten sich Allianzen und neue Kontakte über die anfänglich zementierten Ausgangskonstellationen Wirtschaft - Anwohner und Autobefürworter - Autogegner hinweg.

Natürlich kam es bei den jeweiligen Themen in allen Sitzungen zu Konflikten. Diese konnten jedoch nach der vierten Sitzung schneller und befriedigender als anfangs überwunden werden. Teilweise ergaben sich neue Lösungen/win-win-Situationen (z. B. Lösungspaket nächtliches Feiern/ Flanierboulevard), teilweise blieb es beim Kompromiss auf abstrakterer Ebene (z. B. Formulierungen zum Verkehr in den Leitvorstellungen). Auch war die Bereitschaft, zementierte Positionen aufzugeben, über den eigenen ideologischen Schatten zu springen und den eigenen Erkenntnisstand aufgrund neuer Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitforschung zu überprüfen, sehr unterschiedlich ausgeprägt. Durch die Dynamik des Verfahrens, in dem der Konflikt Stück für Stück bearbeitet wurde, mussten sich die Skeptiker ebenfalls Stück für Stück mitbewegen und hatten die Chance, an dem Verfahren zu wachsen. Insgesamt begriff sich das FIA am Ende als eine Gruppe, die gemeinsam weiterarbeitet, um das Beste für Augsburg zu erreichen.

**Besonderheiten der Mediation im öffentlichen Raum**

Zwei Besonderheiten der Mediation im öffentlichen Raum spielten auch in diesem Verfahren eine große Rolle: Einmal steht und fällt die Mediation damit, wie gut die Rückkopplung der

**Das „Forum Innenstadt Augsburg" tagt**

VertreterInnen zu ihren Gruppen funktioniert. Dies können die MediatorInnen nur zum Teil positiv beeinflussen (z. B. über Angebote, sich selbst der Diskussion in einer Gruppe zu stellen; bei der Organisation einer Veranstaltung, von Handzetteln etc. zu helfen). In Augsburg hat sich der Vertreter der BewohnerInnen der Maximilianstraße intensiv um einen Kontakt mit seinen NachbarInnen bemüht. Doch erst als auf der Maximilianstraße die Gastronomiezonen umgesetzt wurden, kam das Feedback aus seiner Gruppe – und der Protest. Eine kleine Gruppe von AnwohnerInnen, die mit den FIA-Ergebnissen nicht zufrieden sind, weil sie ihre Maximalposition einer nächtlichen Sperrung durchsetzen wollen, üben jetzt in der Dialoggruppe Druck aus. AnwohnerInnen, die die Entwicklung der Aufwertung der Maximilianstraße positiv sehen (überwiegend junge Menschen) schweigen

Die zweite Besonderheit ist die Abhängigkeit des Mediationsverfahrens vom Willen des Stadtrates, die Ergebnisse tatsächlich umzusetzen.
Die Skepsis angesichts der wechselhaften Planungsgeschichte der Maximilianstraße erwies sich als unbegründet. Der Augsburger Stadtrat fasste mehrere Beschlüsse zur Umsetzung der FIA-Empfehlungen. Eine Arbeitsgruppe auf Ebene der Bürgermeister und Referenten arbeitet Stück für Stück an der Umsetzung der Ergebnisse.
Der Oberbürgermeister selbst hat an die Verwaltung die Losung ausgegeben: „Ich will nicht hören, warum es nicht geht; ich will hören, wie es geht!". Das FIA selbst wird im halbjährlichen Abstand weitergeführt, um die Umsetzung zu begleiten.

Mediation löst nicht alle Probleme. Bei der Umsetzung der Maßnahmen kommt es naturgemäß immer wieder zu neuen Konflikten.
Wir Mediatorinnen machen Politik und Verwaltung immer wieder Mut, dass Konflikte ganz normal sind – entscheidend ist die Art der Auseinandersetzung.

**Brigitte Gans und Ursula Ammermann**

**KONTAKT**

**Brigitte Gans**
**mw40428@mucweb.de.**

**Ursula Ammermann**
**u.ammermann@t-online.de.**

# Fachtagung – Mediation Planen & Bauen

Planen & Mediation werden immer mehr zu einer Einheit, um eine Kooperation von Planungsträger, Politik, Verwaltung und BürgerInnen zu erreichen. In der Realisierung der Planung und beim Bauen sind wiederum vielfältige Akteure mit unterschiedlichen Interessen zu beteiligen - Bauherr, Architekten, Bauleitung, Ingenieure, Handwerker, vom Bau Betroffene bis hin zum Bausachverständigen. Bauen und Mediation erreicht die größtmögliche Kooperation aller Beteiligten, die Minderung der Interessensgegensätze und eine erhöhte Planungssicherheit, damit auch Kostensicherheit.
Die Tagung Mediation Planen & Bauen wird Beispiele von mediativen Planungen und Bauprozessen durch erfahrene MediatorInnen, Bauherren und VertreterInnen von Politik und Verwaltung vorstellen und diskutieren und mit lebendigen Referaten, Rollenspielen und Workshops ergänzen.
Die Tagung ist offen für alle Interessierten und Fachleute im Bereich Planen & Bauen.

**Veranstalter:** Friedensbildungswerk, Kölner Institut für Mediation, Projektgruppe „Mediation Planen & Bauen" vom Bundesverband Mediation BM, Regionalgruppe Bonn BM und Langenfeld/Düsseldorf BM und Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich.
**Als Fortbildung von der Architektenkammer NRW anerkannt.**

- **Termin:** Fr 30.09.2005
- **Zeit:** 9.30 – 17.00 Uhr
- **Ort:** Köln
- **Preis:** 100,-/70,- BM Mitglieder/50,- Ermäßigt (10 UST)
  **Anmeldung erforderlich!**

- **Anmeldung bitte beim:**
  Friedensbildungswerk Köln
  Am Rinkenpfuhl 31, 50676 Köln
  Tel 0221 9521945
  E-Mail: fbkkoeln@t-online.de
  www.friedensbildungswerk.de

» **Samstag 01.10.2005**
**10.00 Uhr bis 14.00 Uhr**
Treffen der Projektgruppe Planen & Bauen, offen für alle Interessierte MediatorInnen

» **Der 2. Kölner Mediationsball, unter Schirmherrschaft von Frau Bürgermeisterin Angela Spizig, findet am Freitag 30.09.2005, ab 20.00 Uhr in Köln statt.** - Mit Schwung und Takt aus dem Konflikt. Der Erfolg des ersten Mediationsballs rief nach einer Wiederholung. Ab Mai 2005 ist die Tanzkarte freigegeben.

**Programm Tagung Mediation Planen & Bauen**

| | |
|---|---|
| 9.00 Uhr | Ankunft – Begrüßungskaffee |
| 9.30 Uhr | **Begrüßung durch die Projektgruppe Mediation Planen & Bauen,** Grussworte der Bürgermeisterin der Stadt Köln und des BM<br>Intro AK-Mitglieder zu Ziel und Anlass der Veranstaltung |
| 9.50 Uhr | „Konfliktlösung in Planen & Bauen kontrovers betrachtet", Moderiertes Gespräch mit Bauherren, Investoren und Vertretern aus Politik und Verwaltung |
| 10.30 Uhr | Kaffeepause |
| 11.00 Uhr | Bestehende Konfliktlösungsmodelle – Referat Joachim Kahle, Jurist – **„Abgrenzung zwischen Gerichtsverfahren, Schlichtung, Schiedsgericht und Mediation"** |
| 11.20 Uhr | **„Wie man aus Streithähnen Gewinner macht"** Moderiertes Rollenspiel |
| 12.00 Uhr | **„Blumenstrauß" Mediation – Kreativer Umgang mit dem Instrument,** von mediativer Kommunikation, Moderation und Verhandlung bis klassischer Mediation im öffentlichen Bereich, Referat Brigitte Gans Dipl.Geograph. |
| 12.30 Uhr | Mittagspause |
| 13.30 Uhr | **Workshops** (mit flexibler Kaffeepause) |
| 16.15 Uhr | **Plenum:** „kreativer Abschluss – gelebte Ergebnisse" |
| 16.45 Uhr | **Ab- Moderation / Ausblick** |
| 17.00 Uhr | Ende der Veranstaltung |

**Workshops**

1. Rolf Schwabe, Dipl.Ing., **Mediation aus der Sicht eines Bausachverständigen – Praxisbeispiele**
2. Eckard Schwitters, Dipl. Sozialw. und Roland Breinlinger, Dipl. Psych., **Mediationsanaloge Kommunikation in Planungs- und Bauprozessen,** Mediative Kommunikation und Verhandlung
3. Ilse Erzigkeit, Dipl. Ing. und Petra Berndt, Dipl. Ing., **von der Konfliktanalyse zur Interessensvermittlung,** Übungen in Mediationskompetenz am Planungsbeispiel, Vorbereitung, Verhandlung, Rollenspiel
4. Bärbel Weichhaus, Dipl. Ing. und Joachim Kahle, Jurist, **Die Fallstricke der Verständigung auf der Baustelle,** Mediation am Bau, Mediative Kommunikation und Verhandlung
5. Gerd Fuchs, Dipl.-Volksw., **Lehrvideo – Idealtypisches Mediationsverfahren im öffentlichen Bereich**

**Projektgruppe - Anschlusstreffen für Mitwirkende am Sa. 10.00 -14.00 Uhr**

# Vielfalt – einheitlich gerahmt

**Impressionen von der zweiten Fachkonferenz der AusbilderInnen für Mediation BM**

*„Ich bin mit etwas Skepsis angereist („große Themen" wie Qualitätssicherung, Ausbildungsstandards, Vernetzung, außerdem ist die FKA ja „Pflichtveranstaltung"),...und bin dann nach einem für mich wirklich anregenden Freitag sehr bereichert und bewegt wieder abgereist. Besonders der Workshop zur „Trauer" von Renata Bauer-Mehren war ein absolutes Highlight für mich, nochmals vielen Dank dafür!" (Markus Sikor, Konferenzteilnehmer)*

*„... geballte Kompetenz und viele nette und tüchtige Kollegen und Kolleginnen". (Benedikta von Deym-Soden, Konferenzteilnehmerin)*

Lilienduft erfüllt das Foyer in der Evangelischen Stadtakademie München, in dem wir von Thomas Robrecht, Renata Bauer-Mehren (AusbilderInnen für Mediation BM) und Elisabeth Koch freundlichst begrüßt werden. Mitten in der Stadt und doch völlig für sich können sich rund 50 Ausbilderinnen und Ausbilder auf 1 ½ Tage spannender Begegnungen und Gespräche freuen.
Eine ausgeklügelte Planung, sowohl flexibel als auch konsequent umgesetzt, und ein unauffälliges Management im Hintergrund samt wunderbarem Catering sorgen für einen Rahmen, in dem sich kreativ und hoch konzentriert arbeiten lässt.

Nachdem wir auch durch den - komplett angereisten - Vorstand begrüßt worden waren, durften wir uns auf die vielen Utensilien stürzen, die Thomas und Renata für uns aufgebaut hatten. Der Auftrag lautete: Stell dich (als AusbilderIn) im BM dar – und zwar malerisch auf einem 10 x 10 cm großen Stück Seide! Was wird denn aus diesen Werken – diese Frage vergaß ich vorläufig, als sich eine lebhafte Diskussion über Strukturen der FKA (Fachkonferenz der AusbilderInnen – endlich wieder eine neue BM-Abkürzung...) anschloss. Nachdem wir jedoch mit einem Chinesischen Morgengruß den nächsten Morgen gemeinsam begrüßt hatten, erinnerte Renata daran, dass manchmal über Nacht Wunder geschehen - und entfaltete ein wunder-schönes „Mosaik" aus unser aller kleinen Werken – zusammengenäht und einheitlich in orangefarbener Seide gerahmt! Erstaunen, Freude und Dankbarkeit erfüllten den Raum. Unter der Überschrift „Von Berlin (wo die erste FKA in 2004 stattfand) nach München" (B-M!) leitete Tilman Metzger das Gespräch über mögliche Festlegungen zu Arbeitsweisen und Funktionen der FKA.
Eine feste Verabredung wurde (noch) nicht getroffen. Konsens scheint zu sein, dass die FKA kein neues (Beschluss-)Gremium im BM darstellt, sondern ein Forum für eigene Fortbildung und Qualitätsdiskussion, das sich jährlich unter wechselnder Koordination trifft.

In Workshops stellten einzelne AusbilderInnen Erfahrungen, Thesen oder Übungen aus ihrer Mediations-, Ausbildungs- und Supervisionspraxis zur Diskussion. Mich beeindruckten dabei vor allem Vielfalt und Individualität, Verantwortungsbewusstsein und Reflexionsbereitschaft, Souveränität und Wissbegier meiner KollegInnen sowie der respektvolle und dialogoffene Umgang miteinander. Einige Stichworte zu den Workshops: Arten, Stadien und Bedeutung von Trauer als Thema in Mediation und Mediationsausbildung stellte Renata vor; um Selbstreflexivität als wesentlichen Bestandteil der mediativen Haltung ging es bei Thomas und Ariane; Martina Rohrbach-Kayser demonstrierte psychodramatische Supervisionsmethoden; eine Übung zur Reflexion eigenen Ärgers bot Ariane an; weitere Themen waren Gruppenarbeit (Nikolaus Weitzel), TZI (Renata), Schnupperworkshops (Lisa Waas); Zertifizierungspraxis (Jutta Höch-Corona und Dieter Lünse).
Alle gemeinsam machten einen Ausflug in die Körpersprache und die Körperlichkeit unserer Sprache mit dem Pantomimen und Dozenten Samuel Walter Bartussek.

**Ariane Brena**

**Renata Bauer-Mehren und Thomas Robrecht leiteten die Fachfonferenz**

**Fotos: B.v.Deym-Soden**

**Hinweise:**
Der Termin der FKA 2006 stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest – bitte im BM-Terminkalender unter www.bmev.de/Veranstaltungen nachschauen!
Koordination:
Roland Schüler, Köln; eMail: FBKKoeln@t-online.de

Das Protokoll der FKA ist auf den internen Seiten unter www.bmev.de abrufbar.

# didacta 2005 – der BM war vertreten

Peter Knapp, Mediator und Ausbilder für Mediation beim Vortrag: Sachgerechtes Verhandeln in der Mediation

**Vom 28.02 bis 04.03.2005 fand die Bildungsmesse "didacta 2005" in Stuttgart statt. Die didacta ist die größte Bildungsmesse in Europa. Mit rund 70.000 Besuchern und rund 600 AusstellerInnen ist sie die Nummer Eins im Bildungsbereich.**

**Der BM präsentierte sich erstmalig auf dieser Messe. Ermöglicht wurde uns dieses durch die Zusage einer Sonderschaufläche, die vom Vorstand der didacta für besondere Projekte zur Verfügung gestellt wurde.**

### Entstehung der Idee

Auf der Jahrestagung der Fachgruppe "Mediation in Erziehung und Bildung" vom 27. bis 29.02.2004 entstand der Gedanke, den Bundesverband mit seinen Zielen und Idealen noch mehr als bisher in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Da zeitgleich die didacta 2004 in Köln stattfand, kam uns die Idee, auf der nächsten Bildungsmesse wird auch der BM vertreten sein.

Wir nahmen Kontakt zum Messeausschuss auf und wir erfuhren, dass 14 Tage später der Bewerbungsschluss für die Sonderschaufläche war.
Es folgten arbeitsreiche Nächte mit dem Ergebnis, dass ein Konzept für die Präsentation "Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern" eingereicht werden konnte. Im August 2004 erhielten wir als Belohnung für unsere Mühe die Zusage einer Sonderschaufläche auf 130 qm.

### Projektentwicklung

Jetzt hieß es Gedanken, Vorstellungen und Ideen zu realisieren. Das Projektteam in Hannover, bestehend aus Gudrun Tschechne, Jürgen Bock und Uwe Reichertz-Boers, nahm die Arbeit auf. Der erste Schritt war: Was kostet es uns und woher erhalten wir das Geld? Eine leichte Frage mit schwierigen Antworten.
Noch waren wir idealistisch und hofften auf viele SponsorInnen: schrieben SponsorInnenbriefe und knüpften Kontakte.

Eine große Hürde war, als wir am Jahresende 2004 noch keine der erhofften SponsorInnengelder auf dem Konto hatten.
Erschwerend kam in dieser Situation hinzu, dass wir durch die schwere Flutkatastrophe in Asien von einigen Firmen die Rückmeldung erhielten, dass sie uns gerne unterstützt hätten, wenn sie nicht bereits für die Katastrophe gespendet hätten.

In dieser Situation war es wohltuend und erleichternd, die Stärkung und Rückendeckung des Vorstandes zu erfahren, der unseren Gedanken, den BM in der Öffentlichkeit zu präsentieren, genauso bedeutungsvoll ansah. Die Zusage über eine finanzielle Absicherung seitens des Verbandes gestattete uns die nächsten Schritte in unserer Projektplanung.

Nachdem klar war, der finanzielle Rahmen ist eng gesteckt, hieß es innovativ und kreativ tätig zu werden. Anfängliche Visionen vom schicken Messestand und fleißigen Messebauern wurden durch stressige Besuche eines größeren schwedi-

schen Möbelhauses, schweißtreibendes Einladen in den Miet-LKW und bis dahin noch unerkannte handwerkliche und innenarchitektonische Fähigkeiten ersetzt. Wir kennen uns seitdem mit Stark-, Wechsel- und Drehstrom aus und sprechen die Handwerkersprache perfekt.

ReferentInnen für Vorträge und Workshops wurden ebenso wie unterstützende HelferInnen bei der Standbetreuung gesucht. Zahlreiche Mitglieder unseres Verbandes boten mit ihren vielseitigen Kompetenzen ihre aktive Mitarbeit an, so dass wir für fünf Tage ein komplettes und facettenreiches Angebot zusammenstellen konnten.

**Durchführung**

Während der gesamten Messezeit präsentierte sich der BM mit einem reichhaltigen Angebot und ExpertInnentum seiner Mitglieder. Workshops, angefangen bei Mediation im Kindergarten bis hin zu Mediation in Organisationen wechselten sich mit kurzen Impulsreferaten ab.
Vielen BesucherInnen der didacta wurde so nicht nur ein Einblick in den Verband, sondern auch ein Einblick in eine gewaltfreie Konfliktkultur gegeben. Bereichernd und belebend wurden wir von der Künstlergruppe KamiKatze unterstützt, die mit

ihren beiden Musikrevuen "KONRAD und die Mini-Pigs" sowie "Swinging Schwitters" für Spaß, Freude und gute Laune sorgten.

Was im Rückblick so leicht und locker erscheinen mag, benötigte täglich bis zu 10 BetreuerInnen am Stand. Viele von den ReferentInnen blieben über mehrere Tage als Unterstützung. So konnten wir viele neugierige Fragen der BesucherInnen beantworten, anregende Gespräche führen, neue Mitglieder werben und uns sowie unseren Verband professionell präsentieren.

**Das Projektteam von links: Margarete Theis, Gudrun Tschechne, Jürgen Bock und Uwe Reichertz-Boers**

**Resümee**

Die didacta war für den Bundesverband eine wunderbare Möglichkeit, sich einem großen Fachpublikum zu präsentieren.
Dieses zeigte sich besonders darin, dass täglich zahlreiche BesucherInnen am Infostand waren, gezielt zu den Vorträgen kamen und es sogar einige Eintritte in den Verband gab.
Viele Fragen, die gestellt wurden, waren zum Thema Ausbildung, Verbandsarbeit, Mitarbeit und Anerkennung. Für alle Beteiligten war es zwar eine anstrengende Zeit, aber auch eine Phase der wertvollen und energievollen Erlebnisse und Erfahrungen. Ein Teamgeist unter uns BM – Mitgliedern entwickelte sich und wertvolle Kontakte konnten geknüpft und Vernetzungen intensiviert werden. Im Flair der Messe konnte mit Spaß und Freude die Mediation präsentiert werden.

Ein besonderes Dankeschön gilt sowohl Thomas Robrecht, der uns als "Einheimischer" von der ersten bis zur letzten Minute vor Ort unterstützt hatte, als auch Margarete Theis vom SOPRA-Team. Margarete unterstützte uns während der gesamten Projektphase mit ihrem bürofachlichen Know-how, führte schon in Hannover viele Aquisetelefonate und umsorgte uns fürsorglich während der gesamten Messezeit.
Alle UnterstützerInnen und HelferInnen haben durch freiwilliges Engagement zum Gelingen der Sonderschau des BM beigetragen.
**VIELEN DANK!**

**Das Projektteam**
**Gudrun Tschechne, Jürgen Bock,**
**Uwe Reichertz-Boers**

# Oldenburg hat endlich eine Gemeinwesen – Mediationsstelle

**Helmut Dannemann**
**Mediationszentrum**
**Oldenburg e. V.**

**Das Mediationszentrum Oldenburg e. V. (MZO) wurde am 22.3.2005 gegründet.**
**Ein (persönlicher) Bericht.**

Es begann mit einer Tagung zur Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen im Dezember 2002 in Soest: Dort lernte ich faszinierende und charismatische Persönlichkeiten kennen, die über langjährige Erfahrung in der Gemeinwesenmediation verfügten und diese Strömung in der Mediation für mich besonders überzeugend verkörperten: Masana de Souza aus London, Andrew Sachs aus North Carolina und die beiden quicklebendigen Vertreterinnen der Mediationsstelle Frankfurt/Oder, Monia ben Larbi und Ulla Gläßer. Nachdem ich in Workshops und Vorträgen von ihrem unermesslichen Erfahrungsschatz profitiert hatte und von ihrer Begeisterung für die Sache der Gemeinwesenmediation „infiziert" war, gab es für mich kein Halten mehr: Ich war fest entschlossen, in der Region Oldenburg ein Mediationszentrum aufzubauen. Der Weser-Ems-Bereich war diesbezüglich noch absolutes Entwicklungsgebiet – und das bei einer Zahl von damals schon über 200 ausgebildeten MediatorInnen – ein merkwürdiges Missverhältnis in meinen Augen, das es aufzuheben galt. War doch in allen Vorträgen zu diesem Thema immer wieder darauf hingewiesen worden, dass Mediation bislang nur dort erfolgreich in der Bevölkerung verankert werden konnte, wo es ein funktionierendes und effizientes System der Gemeinwesenmediation gab.

Besonders Mut machte mir auch die Gründung der Fachgruppe Gemeinwesenmediation des BM, die ebenfalls im Rahmen dieser Fachtagung stattfand. Hier bot sich mir ein weit verzweigtes, mit lebendigen und kraftvollen Kompetenzen ausgestattetes Netzwerk.

Gleich in den ersten Wochen nach den Tagen in Soest nutzte ich es ausgiebig, um das Konzept der „Mediationsstelle Huntetal" – so der Arbeitstitel des Projekts - in geduldiger Klein-, Fleiß- und Heimarbeit zu „stricken". Es wurde eine Melange aus den Konzepten der Mediationsstellen in Frankfurt / Oder, Berlin und Lüneburg, gewürzt mit zahlreichen Anregungen der vielen zu jeder Tages- und Nachtzeit zu Auskünften und Diskussionen bereiten KollegInnen in der Fachgruppe des BM. Euch, liebe KollegInnen, dafür von dieser Stelle ein spätes und herzliches Dankeschön!

Es ist wunderbar, dass ich im Zuge dieser Projektentwicklung erleben durfte, wie der Win-Win-Gedanke, wie die Grundhaltungen der Mediation, wie der Vorrang der Synergie–Effekte vor möglichen Konkurrenzgedanken in dieser Projektentwicklung lebendig wurde und dazu führte, dass z. B. das Konzept im Sinne eines Open-Source-Verfahrens von zahlreichen anderen (Gemeinwesen-) Mediationsprojekten genutzt und dabei ständig weiter entwickelt wurde. Im Nachhinein denke ich, dass es die Energie der zum Teil sehr „hoch fliegenden" gemeinsam entwickelten Visionen war, die auf andere Menschen im Umfeld und im BM anziehend wirkte und dem Projekt – wenn ich selbst die Motivation zu verlieren drohte – immer wieder Menschen zuführte, die auf diesem „Schiff" mitsegeln wollten. Lange Zeit war es ein Ein-Mann-Projekt, es kamen immer mal wieder WeggefährtInnen, die mich ein Stück begleiteten, dann aber auf einem anderen „Kahn" anheuerten – das Projekt blieb auf Kurs. „Huntetal" hieß das Projekt zu Beginn, weil ein erstes Ziel war, es in Wardenburg, gelegen an dem kleinen schönen Fluss Hunte, an den Start zu bringen. Als Mitglied des dortigen Präventionsrates erhoffte ich mir kräftige Unterstützung. Doch diese Hoffnungen wurden enttäuscht. Und so zog ich – als Ende 2003 endlich Dirk Meuer hoch motiviert und engagiert mit ins Boot kam – weiter nach Oldenburg.
Dort führten wir im April 2004 eine Informationsveranstaltung zu unserem Gemeinwesen-Projekt durch. Besucht wurde dieser Vortragsabend von immerhin über 30 MediatorInnen aus der Region, interessierten Richtern und Staatsanwälten und einigen BürgerInnen aus der Stadt Oldenburg.
An diesem Abend wurde uns viel Zuspruch zuteil und Unterstützung angeboten.

Viele MediatorInnen waren intensiv auf der Suche nach Fällen, und dieses Projekt bot endlich die Möglichkeit, wenn auch zunächst nur im Rahmen ehrenamtlicher Mitarbeit, Erfahrungen im Feld der praktischen Mediation zu sammeln. Ein kleiner Artikel in der Nordwest-Zeitung über den Vortragsabend hatte zur Folge, dass Anja Lüttge, Steuerberaterin aus Oldenburg, auf uns aufmerksam wurde. Getragen von der Überzeugung, dass Mediation ein zukunftsweisendes Thema ist, kam mit ihr richtig frischer Wind in die Sache:
Sie stellte uns Räumlichkeiten in ihrer Kanzlei zur Verfügung, so dass Dirk Meuer, der mit großem zeitlichen Einsatz eine der tragenden und koordinierenden Kräfte des Projekts war und ist, endlich ein eigenes Büro nutzen konnte. Frau Lüttge gab mit ihrem fundierten wirtschaftlichen Know-How und ihrer strukturierten, zielstrebigen Vorgehensweise dem gesamten Projekt mehr „Drive" – mehr Zielstrebigkeit und Kraft.

Die Treffen der Projektgruppe, die sich schnell um engagierte MitarbeiterInnen wie Conny Schnepf, Marlen Arnold, Jan Peter Jaedicke, Horst Reinecke und Heike Gerecke erweiterte, konnten in dem gediegenen Ambiente ihrer Kanzlei stattfinden. Für unsere Öffentlichkeitsarbeit erhielten wir so eine wichtige, feste Anlaufstelle.
Die Diskussionen um das Konzept, die Erarbeitung der Satzung auf der Grundlage der uns dankenswerter Weise von Brückenschlag e. V., Lüneburg, zur Verfügung gestellten Version und die konkrete Planung der Projektentwicklung brauchten noch einige Monate mitunter zäher und Kraft raubender, aber immer auch konstruktiver Diskussionen, bis im März 2005 – Frühlingserwachen!! und rechtzeitig zum 1. Oldenburger Mediationstag – das Mediationszentrum Oldenburg e. V. mit inzwischen fast 20 Mitgliedern als Trägerverein gegründet werden konnte.

Als ehrenamtlicher Geschäftsführer ist Dirk Meuer mit Feuereifer bei der Sache, entwickelt die Projektplanung, knüpft Kontakte in der Stadt und in der Region und koordiniert das gesamte operative Geschäft – alles ehrenamtlich!
Wir sind zuversichtlich, dass sich sein Einsatz auszahlen wird und wir bald eine feste Stelle für ihn einrichten können.

Nun ist auch die Presse auf uns aufmerksam geworden: Am 27. Mai fand die erste Pressekonferenz des Mediationszentrums Oldenburg e. V. statt. Mit Erfolg, denn in vielen Zeitungen, im lokalen Radiosender und im Fernsehkanal O1 (offener Kanal Oldenburg) gab es hervorragende und sehr öffentlichkeitswirksame Berichte über die neue Anlaufstelle für Menschen in Konflikten, die den Schwerpunkt ihrer Arbeit in der Beratung für alle Bürgerinnen und Bürger der Region, für Organisationen, Unternehmen und Verwaltung sieht. Dazu wird ein umfangreicher „Wegweiser im Konflikt" erstellt, in dem alle interessierten MediatorInnen ihr Angebot präsentieren können. Darüber hinaus wird konkrete, professionelle Mediation für Menschen mit geringem Einkommen kostengünstig angeboten. Ein weiterer Schwerpunkt der ersten Projektphase ist die Verbreitung des Mediationsgedankens im Sinne einer Bürgergesellschaft mit tiefer Demokratie und größtmöglicher Beteiligung aller Menschen an der Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Dazu werden im Rahmen von Vorträgen, Workshops und durch die Teilnahme an Messen und Fachtagungen Informationen in die Bevölkerung getragen und der lebendige Austausch gesucht. Bereits seit Mitte 2004 ist das Projekt Mitglied im lokalen Agenda 21 – Verbund. Höchst erfreulich ist auch, dass das Mediationszentrum intensiv im Austausch steht mit dem Verein Konfliktschlichtung e. V., der seit 18 Jahren mit großem Erfolg Täter-Opfer-Ausgleich / Mediation in Strafsachen in Oldenburg praktiziert und für uns eine unschätzbare Ressource an Erfahrungen und Know-How ist.
Bislang wird die Arbeit des Mediationszentrums fast ausschließlich von ehrenamtlichen Kräften getragen. Wir bauen auf die Unterstützung von Sponsoren aus der regionalen Wirtschaft.
Die RichterInnen der zahlreichen städtischen und regionalen Gerichte werden wir überzeugen, uns bei der Zuweisung von Bußgeldern zu berücksichtigen, und es sollen langfristig Anträge zur Förderung im Rahmen von Landes-, Bundes- und EU – Präventions- und Mediationsprojekten gestellt werden. So hoffen wir, in Kürze für unseren Geschäftsführer zunächst eine halbe Stelle einrichten zu können, um dann stetig den Stamm der festen MitarbeiterInnen erweitern und bald auch eigene Räumlichkeiten anmieten zu können. Wir sind froh und dankbar, dass sich so viele engagierte Menschen gefunden haben, die dieses Projekt nun endlich gemeinsam auf die Beine gestellt haben - und wir sind zuversichtlich, dass es nicht nur sehr schnell laufen lernen, sondern sich zu einem Kompetenzzentrum für Konfliktmanagement und Mediation im Nordwesten entwickeln wird. Die Zeichen stehen gut für unsere Sache, denn schon wenige Tage nach Aufnahme des Beratungsbetriebes konnten die ersten Anfragen und Fälle bearbeitet werden.
In Sachen Mediation bleibt Oldenburg wegweisend im Nordwesten!

Was uns noch fehlt, ist ein „knackiger", aussagekräftiger Name. Und hier sind Sie, liebe Leserin / lieber Leser gefragt. Wenn Sie eine Idee für einen solchen Namen unseres Mediationszentrums haben, schicken Sie ihn bitte per mail an info@mediationszentrum-oldenburg.de.
Für den besten Vorschlag, der dann auch im Logo des MZO prangen wird, gibt es als „Belohnung" eine kostenlose Rundfahrt im Oldenburger Hafen und auf einem Stück der Hunte mit anschließendem Kaffee und Kuchen im Café „Schöne Aussichten" an der Oldenburger Schleuse. Wir sind gespannt!

Weitere Informationen unter
www.mediationszentrum-oldenburg.de.

**Helmut Dannemann**

**Das Foto zeigt von links die MZO - Gründungsmitglieder Heike Gerecke, Dirk Meuer, Jan Peter Jaedicke, Cornelia Schnepf, Helmut Dannemann, Horst Reinicke und Anja Lüttge. Es fehlt Gründungsmitglied und 2. Vorsitzende des Trägervereins Marlen Arnold.**

**KONTAKT**

**Helmut Dannemann**
**fon 0049 4487 920723**
**h.dannemann@denkbar-ol.de**

# Der 1. Oldenburger Mediationstag

**Lioba Müller**
**Mediatorin,**
**Gymnasiallehrerin,**
**Dozentin f. Englisch,**
**freie Mitarbeiterin**
**im Verein**
**Konfliktschlichtung e. V.,**
**Oldenburg, Schwerpunkt**
**Schule & Kommunikation**
**- „ProKIDS" (Projekt Konfliktschlichtung in der Schule)**

**Ein „Festtag" der Mediation - ein Meilenstein für die Region Weser - Ems.**

Beeindruckt von den Mediationstagen in Bonn und Bochum, entstand im Frühjahr 2004 in der Regionalgruppe Weser-Ems des BM e. V. die Idee, eine derartige Veranstaltung mit breiter Beteiligung aller in der Region vertretenen MediatorInnen (es sind inzwischen ca. 250!) als Informationsveranstaltung für die gesamte Bevölkerung zu gestalten. Da das Organisationsteam zunächst nur aus einigen wenigen „Unverdrossenen" bestand, wurde emsig vernetzt und für die Idee geworben – mit großem Erfolg! Im Zuge der monatlich stattfindenden Vorbereitungstreffen wuchs der Kreis der „MitstreiterInnen" auf über 20 engagierte Personen aus mehr als 10 verschiedenen Organisationen, Verbänden, Unternehmen, Kanzleien und Praxen. Insbesondere die Zusagen unserer „SchirmherrInnen" Gräfin Benedikta von Deym – Soden und Hans Koschnick, sich für diese Veranstaltung einzusetzen, brachte frischen Wind und enorme Motivation in die Vorbereitung. Ab September 2004 traf sich die Gruppe regelmäßig in den Räumen von Konfliktschlichtung e. V., der bekanntesten Institution für Mediation in der Region, die schon seit 18 Jahren Täter-Opfer-Ausgleich in Oldenburg mit großem Erfolg und landesweiter Anerkennung praktiziert. Besonders faszinierend war es zu beobachten, wie mit professioneller Moderation durch Detlef Sauthoff und Frank Beckmann mit einer konsequent mediativen Grundhaltung die Interessen und Ziele der verschiedenen – in der „freien Wildbahn" konkurrierenden – Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen „unter einen Hut" gebracht werden konnten – ein mitunter mühsamer, aber für alle Beteiligten äußerst lehrreicher, vom Win-Win-Gedanken nachhaltig inspirierter Aushandlungsprozess, der letztlich entscheidend war für den Erfolg der Veranstaltung. Diese Entwicklung hat weit über die Veranstaltung hinaus die Zusammenarbeit und das öffentliche „standing" der MediatorInnen gestärkt.
Der Oldenburger Präventionsrat, eines der größten und aktivsten Gremien dieser Art in der Bundesrepublik, wurde mit einer großzügigen „Finanzspritze" zum Hauptsponsor des Mediationstages, glättete damit zugleich die pekuniären „Sorgenfalten" des Organisationsteams und ermöglichte sogar eine Veranstaltung ohne Eintrittsgelder.
Am 15. April 2005 war es soweit: der 1. Oldenburger Mediationstag fand im „gediegenen", von klassizistischer Architektur geprägten Kulturzentrum PFL (ehemals Peter-Friedrich-Ludwig-Hospital) statt. In der Zeit von 10-19 Uhr drehte sich alles um Zwischenmenschliches in Familie, Schule, Verbands- und Arbeitswelt: um Konflikte und deren konstruktive Bewältigung.
Ziel dieser Veranstaltung war es, mit einem vielseitigen Programm mit 3 thematischen Schwerpunkten (vormittags: Schule/Jugendarbeit, nachmittags: Familie/Nachbarschaft/ Gemeinwesen, spät nachmittags: Wirtschaft/ Öffentlichkeit/Ausbildung) die Arbeit der einzelnen MediatorInnen & Gruppen der interessierten Öffentlichkeit und dem Fachpublikum vorzustellen. Dazu wurden 14 Workshops und Vorträge, 15 Infostände mit Präsentationen (ein echter „Marktplatz der Mediation"!) sowie ein Vortrag des charismatischen Schirmherrn Hans Koschnick zum Thema „Die gesellschaftliche und politische Bedeutung der Mediation" angeboten. Eine 6o-minütige Podiumsdiskussion unter der Leitung des Uni-Präsidenten Prof. Dr. Uwe Schneidewind rundete den Tag ab. Zum Thema „Konflikte sind Chancen!" diskutierten die Leiterin des Kinderschutz-Zentrums Oldenburg, Frau Thiede-Moralejo, die Geschäftsführerin des Oldenburger Vereins Konfliktschlichtung e. V.,
Frau Hillenstedt, der ehemalige Bremer Bürgermeister, EU-Beauftragter in Bosnien - Herzegowina und Schirmherr der Veranstaltung, Hans Koschnick, Oberlandesgerichtspräsident Dr. Kircher, der Geschäftsführer der Mediator GmbH und ehemalige Oldenburger Uni – Präsident, Horst Zillessen und der Leiter der Oldenburger Justizvollzugsanstalt, Herr Koop. Ca. 100 Besucher verfolgten die lebhafte Diskussion, in der es um ethische Grundhaltungen, die Möglichkeiten und Grenzen der Mediation, den gesellschaftlichen Kontext, um Fragen zur Erhöhung der Akzeptanz und um Widerstände in der Praxis ging. Von insgesamt über 35o BesucherInnen aus Oldenburg & „Umzu" (von Leer bis Hamburg, von Osnabrück bis Wilhelmshaven) wurde diese Veranstaltung genutzt und dankbar angenommen. Das zeigten neben persönlichen Rückmeldungen auch die vielen überaus positiven Reaktionen, die auf den ausliegenden Feedback-Bögen notiert wurden. Das Organisationsteam blickt zufrieden und – nach den Anstrengungen der „heißen Phase" der Vorbereitungsarbeit – auch erleichtert auf diesen erfolgreichen Auftakt zurück. Diesem Erfolg sollen weitere folgen: Im etwa einjährigen Rhythmus soll der Oldenburger Mediationstag (OMT) zukünftig stattfinden.
Der 2. OMT ist bereits für Februar 2006 geplant. Den Schwung der ersten Veranstaltung nutzend, hat das Organisationsteam eine verbandsübergreifende GbR gegründet, die als unabhängiger Träger der Veranstaltungsreihe alle MediatorInnen der Region unter ihre „Fittiche" nehmen möchte.
**Es lebe die gesammelte kreative Kraft der Vielfalt – welcome diversity!**

**Lioba Müller und Helmut Dannemann**

Aktuelle Infos zum Oldenburger Mediationstag unter www.mediationstag-ol.de

# Traditionelle Mediation im Sudan

**In Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft**

**1. Einleitung:**

In den ländlichen Gebieten im Sudan war die Zentralregierung bei der Regelung von Konflikten schon immer mangelhaft vertreten.
Deshalb mussten sich Sudans lokale Gemeinschaften und Volksgruppen stets um ihren eigenen Frieden kümmern. Sie haben ihre eigenen Methoden zu Konfliktvorbeugung, -management und -lösung entwickelt.

Mediation ist im Sudan als „Judiyya" bekannt.
**Damit Mediation erfolgreich funktionieren kann, müssen die vermittelnden Personen eine bestimmte Haltung und entsprechende Verhaltensmuster mitbringen:**

- Sie müssen Respekt vor den Ältesten zeigen
- Sie müssen die Fähigkeit besitzen zu "verzeihen" und zu "vergessen „
- Sie müssen sich nach den Wünschen der Gemeinschaft richten
- Sie müssen Versöhnung als wichtige Grundlage anerkennen
- Sie müssen Bräuche und Traditionen respektieren
- Sie müssen selbst Reibereien und Gewalttätigkeit mit anderen Individuen und Gruppen vermeiden
- Sie müssen gute nachbarschaftliche Freundschaften pflegen
- Sie müssen Mediation und Methoden der Konfliktlösung kennen

**2. Judiyya:**

Die Mediation ist im Südsudan weiter entwickelt als im Norden. **Unter den Dinka und Nuer, konnten folgende Institutionen und Mechanismen zur Konfliktlösung festgestellt werden:**

- Der Älteste als traditioneller Führer (Bany Birth und Kuar Kwac)
- Das Gewohnheitsrecht und Mitglieder der traditionellen Gerichtsversammlung (Bany Alath)
- Das Umformulieren (rephraser) der Rede (Agamlong).
- Der Leiter des Viehlagers
- Der traditionelle Verwalter (nhomgol).

In Nordsudan konnte ein einzelner (z. B. Feki) oder ein weiser Mann oder eine Gruppe von Leuten, die von der Gemeinschaft als "Ajawid" akzeptiert wurden, Mediation durchführen. Die Ajawid sind meistens Stammesälteste, die mit den Stammesgewohnheiten und Traditionen vertraut sind, nicht im Konflikt verwickelt sind und für ihre Unparteilichkeit und Friedensliebe bekannt sind.

Die Wichtigkeit eines Vorfalls kann von einem zum anderen sehr unterschiedlich sein.
Ein Tötungsdelikt ist ein besonders schweres Vergehen, das zu kriegerischen Handlungen führen kann, falls die Situation außer Kontrolle gerät.
In jedem Fall beginnt Mediation mit dem Ajawid auf freiwilliger Basis. Das hohe Ansehen, dass die Judiyya geniesst, ermöglicht es dem Ajawid, Konflikte meistens erfolgreich zu lösen.

Eine Judiyya-Versammlung hat meist einen Ausgleich für erlittene Verluste zum Ergebnis. Blutgeld ist für die Verhinderung von Vergeltung und Rache entscheidend. Bilaterale Vereinbarungen unter Gruppen können zu Entschädigungszahlungen führen. In der Vergangenheit wurde der Ausgleich normalerweise mit Vieh gezahlt. Heute sind es vor allem Geldleistungen.

Das letztendliche Ziel des Ajawid in einer typischen Judiyya-Sitzung ist es, einvernehmliche Vereinbarungen zu erreichen, damit freundschaftliche Beziehungen unter den Konfliktbeteiligten wieder hergestellt werden können.
Um dies zu erreichen, teilt sich der Ajawid selbst in "Tauben" und "Falken" auf. Symbolisch gerät er in einen Disput zwischen den beiden, um mögliche Lösungen aufzuzeigen. Zahlreiche Redewendungen und Sprichwörter werden von beiden, den Tauben und den Falken, zitiert.

Beispiele vom Humr-Stamm aus West-Kordofan, wo ein unmittelbar drohender Stammeskrieg verhindert werden konnte, oder die Vereinbarung der Dinka Nuer Wunlit und der Konflikt zwischen Rezaigat – Zaghawa (1987) zeugen von der erfolgreichen Anwendung von Judiyya.

**3. Wie Regierungsintervention die traditionelle Mediation schwächt**

Die nationale Regierung hat sich immer wieder in Stammesstrukturen, Prozesse und Werte eingemischt. Was die Beeinflussung der traditionellen Mediation betrifft, war das Resultat meist negativ.
**Eine von der Regierung unterstützte Mediation sieht folgendermaßen aus:**

- Die Regierung entscheidet über Zeit und Schauplatz für die Konferenz
- Sie fordert die Beteiligten auf, ihre Repräsentanten auszuwählen
- Sie wählt den Ajawid, d. h. den Vermittler, aus.
- Sie benennen einen Vorsitzenden für die Konferenz, der von Fachleuten unterstützt wird (z. B. Rechtsanwaelte, Richter, Polizei, lokale Vertreter der Regierung).

**Juergen Menzel**
**Konflikttrainer und Mediator**

**Übersetzung:**
Juergen Menzel, Konflikttrainer und Mediator, arbeitet derzeit als Friedensfachkraft im Sudan ueber den DED bei UNDP – Peace Building Unit.
In dem Projekt unterstützt er lokale NGO's im Bereich „Trainings for Conflict Transformation and Peace Building". Das Resource Centre bietet Material zu Konfliktursachen und Friedensprozess, Fortbildungen und ein Netzwerk von NGO's, die sich für den Frieden im Sudan einsetzen.
Infos hierzu unter:
www.pbc-online.org

Die Konferenz beginnt mit dem Verlesen von Petitionen der beteiligten Parteien.
Eine langatmige Verhandlung wird dann durch den Ajawid geführt, bevor eine Vereinbarung erreicht und von den Repräsentanten der Konfliktbeteiligten unterzeichnet wird. In der Vergangenheit waren die einheimischen Verwalter für die Umsetzung der Vereinbarung verantwortlich, einschließlich des Ausgleiches und der Regelung von Landfragen.
Die Regierung hat die Position der traditionellen Führer systematisch untergraben. Dem traditionellen Konzept der Mediation stand sie skeptisch gegenüber. Dagegen wurde sie beschuldigt, sich aktiv in Stammeskonflikte eingemischt und die Konflikte durch Waffenlieferungen an eine beteiligte Seite verschärft zu haben.

Eine radikale Änderung für die einheimische Verwaltung und das System der Judiyya kam jedoch mit der derzeit herrschenden Regierung, die 1989 an die Macht kam. Von Anfang an machte sie klar, dass sie eine Umwandlung der gesamten sudanischen Gesellschaft und eine Gleichschaltung anstrebe. **Die derzeitige Regierung beeinflusste die traditionelle Mediation in folgender Weise:**

- Sie entfernte nicht erwünschte einheimische Verwalter und ersetzte sie durch politisch Getreue. Neu ernannte einheimische Verwalter waren nicht notwendigerweise peacekeepers.
- Die Ajawid verloren dadurch ihre Unparteilichkeit, eine Vorbedingung für erfolgreiche Vermittlung.
- Die Regierung mit ihren politischen Interessen stand manchmal im Widerspruch zu den Konfliktbeteiligten und verschärfte dadurch den Konflikt; zum Beispiel verweigerte die Regierung in der Araber-Massalitversöhnungkonferenz dem Ajawid das Recht, nach den tieferen Ursachen des Konflikts zu forschen

**4. Gibt es eine Zukunft für die traditionelle Mediation?**

In den meisten ländlichen Teilen des Sudans werden Streitfragen noch durch traditionelle Mediation geklärt. Sogar MigrantInnen in den städtischen Gebieten ziehen es vor, ihre Streitfragen traditionellen Mediatoren vorzutragen, anstatt sie durch Polizei oder Gerichte klären zu lassen. Einige einheimische Gerichtspräsidenten ziehen es vor, eine Lösung durch traditionelle Mediation zu erzielen als durch übliche Gerichtsentscheidungen. Der Gerichtspräsident Azzain Hussein aus Al Obied ist einer von ihnen. In einem Interview rechtfertigte er seine Position, indem er sagte: „Das Gericht erklärt einen der Beteiligten zum Sieger und den anderen zum Verlierer. Schlechte Gefühle bleiben in ihren Herzen und sind für zukünftige Konflikte verantwortlich. Im Gegensatz dazu löst die Judiyya den Konflikt grundlegend. In einer typischen Judiyya fühlt sich keiner der Beteiligten als Sieger oder Verlierer. Die Judiyya erzielt einvernehmliche Vereinbarungen. Die Wahrscheinlichkeit für zukünftige Konflikte wird dadurch minimiert."
Andererseits spielt unter Moslems der Feki oder der heilige Mann, auch weiterhin eine wichtige Rolle beim Beheben von Konflikten auf "grasroot-Ebene", da es für sie wichtig ist zu befolgen, was in der Shariaa hinsichtlich der Streitigkeiten gesagt wird. Der Feki hilft den Streitparteien zu sehen, was die Shariaa dazu sagt.
Eine echte Herausforderung stellen die von der Regierung geförderten Versöhnungkonferenzen dar. Sie sind zunehmend erfolglos im Beenden inter-kommunaler Konflikte. Die Darfurregion in Westsudan ist momentan am meisten von interkommunalen gewalttätigen Auseinandersetzungen betroffen. Wiederholte Konferenzen zur Beendigung des Konflikts sind erfolglos geblieben. In der Zeit von 1957-1997 (40 Jahre), fanden 30 Konferenzen statt, die die Konflikte nicht beheben konnten. **Einige Faktoren erklären dies:**

- Erstens haben die einheimischen Verwalter, die der Mittelpunkt der Ajawid in den Konferenzen sind, nicht mehr den Einfluss auf ihre Stammesmitglieder. Stattdessen ist es der Stammes- bzw. Milizenführer, der über Krieg oder Frieden mit den Gegnern entscheidet.
- Zweitens hat der Ajawid zunehmend seine Unabhängigkeit und Unparteilichkeit verloren. Sie werden von der Regierung für ihre Arbeit bezahlt. Da die Regierung zunehmend beschuldigt wird, Partei für eine Seite zu ergreifen, gerät auch der von ihr eingesetzte Ajawid in den Verdacht, parteiisch zu sein. Seine Entscheidungen werden folglich nicht von beiden Seiten respektiert.
- Drittens hat in den meisten Fällen die Zentralregierung ihre eigenen politischen Absichten, die sie durch die Konferenz umgesetzt sehen möchte. Gleichzeitig benutzt sie die Konferenz als Plattform, um politische Unterstützung einzufordern, anstatt eine wirkliche Lösung des Konflikts zu suchen.
- Letztendlich könnte die Einmischung der Regierung zu einem Ende der tiefverwurzelten Judiyya-Praxis führen. Stattdessen konnte der Ajawid von der Regierung angewiesen werden, sich mit den oberflächlichen Faktoren zu beschäftigen, anstatt an die tieferen Ursachen zu gehen. Schließlich neigt die regierungsgeförderte Mediation eher dazu, einen Aufschub des Konflikts anstatt eine Lösung zu bewirken.

**Dr. Adam Al Zain Mohammed,**
**IAAS, Universität Khartoum Juni 2002**

# Konsens. Handbuch zur gewaltfreien Entscheidungsfindung

Konsens als Ziel einer Mediation – geschenkt! Und Entscheidungsfindung in (großen) Gruppen und Versammlungen Gleichberechtigter: auch im Konsensverfahren?! Sowohl Erfahrungen aus der Friedens- und der Umweltbewegung der letzten 40 Jahre, als auch wesentlich ältere aus ethnischen, weltanschaulichen und religiösen Gemeinschaften zeigen:
Es geht nicht nur – es trägt! Wer das noch nicht wusste, kann auch das hier nachlesen.
Die AutorInnengruppe der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden, hat sich die Mühe gemacht, unterschiedlichste Praxisbeispiele zur Veranschaulichung dessen zu sammeln, was den Hauptteil ihres Buches ausmacht:
Eine umfassende Begründung für und eine gründliche Einführung in die Methoden der konsensualen Entscheidungsfindung zu geben.

Aufbauend auf eine klare Abgrenzung des Begriffs „Konsens" greift das Handbuch zunächst gängige Einwände gegen das Verfahren („zu langwierig") sowie häufige Missverständnisse – die dann auch zu Ablehnung führen können – auf und widerlegt sie gründlich.
Vor allem verdeutlichen die AutorInnen, dass Konsens nicht mit „100 %-ige Zustimmung zu einem Vorschlag durch alle Beteiligten" gleichzusetzen ist. Vielmehr geht es darum, einen möglichst hohen Grad an Zustimmung zu erreichen, Minderheiten sehr genau zu hören und dadurch ernst zu nehmen, Lösungen zu finden, die einen Gewinn für alle darstellen.
Einvernehmlich oder einmütig wird dann entschieden – was einschließt, dass der Grad der Zustimmung der Einzelnen innerhalb eines 5-stufigen Modells (6. Stufe = Veto) variieren kann von „vorbehaltlos" über „leichte Bedenken", „schwere Bedenken", „beiseite Stehen" bis „Enthaltung". Um ein Beispiel zu geben:
Wer mit „Beiseite-Stehen" zustimmt (Stufe 4), sagt: „Ich kann den Vorschlag nicht vertreten und stehe deshalb beiseite (beteilige mich nicht an der Umsetzung)." (S.46) – das bedeutet: Die Gruppe kann den Vorschlag umsetzen, dieses Mitglied wird ihn nicht unterlaufen oder bekämpfen, aber auch nicht aktiv dafür arbeiten. Das Mitglied sieht sich nicht grundsätzlich in seinen Wertvorstellungen beeinträchtigt – dies wäre Anlass für ein Veto, welches dann bei den meisten Gruppen zu Vertagung bzw. erneuten Beratungen führt.

Ein übersichtlicher, zugleich sehr detaillierter Methodenteil stellt für mich den eigentlichen Schatz dieses Buches dar. Alle Schritte, die die konsenswillige Gruppe und ihre ModeratorInnen gehen müssen, werden klar beschrieben und begründet. Schwierigkeiten werden genannt und Vorschläge zur Abhilfe wie in einem Spickzettel gegenüber gestellt. Regeln, Verfahrensschritte, scheinbare Sackgassen (die ihren Wert im Prozess haben) werden jeweils ausführlich geschildert und anschließend in einer Übersicht nochmals auf den Punkt gebracht.

Zur Abrundung tragen nicht nur die schon erwähnten Praxisbeispiele, sondern auch vertiefende Gedanken zum Mehrheitsprinzip, zu Macht(ungleichgewicht) und zu gesellschaftlichen Perspektiven des Konsens-Modells bei.
Die Handzeichen (S. 199 ff.), mit denen gerade in großen Versammlungen schnell und effektiv Meinungen bzw. Wünsche kund getan werden können, empfehle ich Gruppen aller Art unmittelbar zur Übernahme – auch diskutierenden Schulklassen und Mitgliederversammlungen!

**Fazit:** Dem Anspruch, ein Handbuch zu verfassen, wird das Werk meines Erachtens gerecht. Es ist von PraktikerInnen für PraktikerInnen geschrieben und liefert zugleich ausreichend Argumente (und viele zusätzliche Literaturverweise) für das Experimentieren mit der Konsensfindung in Gruppen.

**Ariane Brena**

**Konsens.
Handbuch zur gewaltfreien Entscheidungsfindung**

**Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden (Hrsg.)**

**Eigenverlag,
Karlsruhe 2004.
219 Seiten,
ISBN 3-930010-07-0,
12 €**

**Zu bestellen bei:**

**Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden
Alberichstr. 9
76185 Karlsruhe
Tel. 0721 552270
Fax 0721 558622
e-Mail:
buero.karlsruhe@wfga.de**

# Interview mit Andrea Fritsch

von links:
Andrea Fritsch,
Sabine Kamp;
Katharina Freyer

**Zur Person:**
**Andrea Fritsch, Jahrg. 59, Diplompsychologin (Arbeits- und Organisationspsychologie), Geschäftsführerin von Mensch und Organisation im Wandel,**

**Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM,**

**Systemische Organisationsberaterin, langjährig tätig als Coach im Management und im Führungskräftetraining, Teamentwicklung, Zusatzqualifikationen: systemische Aufstellungsarbeit, Verhaltens- und Kommunikationstrainerin, NLP-Master-Practitioner, Rollenspielpädagogin, systemisches Coaching.**

**Seit 1986 als Mediatorin in der Wirtschaft tätig. 1995 Gründung von Mensch und Organisation im Wandel. Seit 1996 führt MOW Ausbildungen zur systemischen Mediation für Unternehmen und Institutionen durch www.mow-mediation.de.**

**Was war der Inhalt deiner ehrenamtlichen Tätigkeit im und für den Bundesverband?**
Während meiner Vorstandstätigkeit im Bundesverband Mediation wuchs der Verband von ca. 200 auf über 900 Mitglieder. Gleichzeitig wird den MediatorInnen mehr und mehr eine Spezialisierung abverlangt. Dafür galt es eine Struktur zu finden. Wesentlich für meine ehrenamtliche Tätigkeit im BM waren während meiner 4jährigen (1999- 2003) Vorstandsarbeit die Entwicklung des Selbstverständnisses und die Gründung der Fachgruppe Mediation in Organisationen (MIO), zusammen mit Tillmann Metzger (siehe Spektrum Nr. 17) und Renate Beisner, um damit eine Heimat zu schaffen für diejenigen, die sich auf Mediation in der Unternehmenswelt spezialisieren.

**Was würdest du anderen Ehrenamtlichen mit auf den Weg geben?**
Ehrenamtliches Engagement ist wichtig. Genauso wichtig finde ich, dieses immer wieder auf neue Schultern zu verteilen, damit der Verein nicht ausblutet durch einige wenige. Daher ist es gut, auch in die 2. Reihe zurückgehen und sich erfreuen zu können an neuen Ideen und Innovationen anderer Leute, und vielleicht zu einem ganz anderen Zeitpunkt gestärkt wieder nach vorne zu treten.

**Was hat dich besonders gefreut/bereichert ?**
Der Austausch, die Diskussionen und enge Zusammenarbeit bereicherten enorm. Im Vorstand waren alle Fachrichtungen der Mediation konkurrenzlos vertreten. Unsere Treffen und Workshops – zeitweise alle 6 Wochen – haben mir sehr viel Spaß gemacht, da ich ja aus der Arbeits- und Organisationspsychologie komme und mir diese Art der Arbeit sehr vertraut ist.Für mich ist die Seele des Verbandes nicht allein seine Größe, und auch nicht, was er nach außen sichtbar leistet und darstellt, sondern die Begegnungen mit den einzelnen, sehr unterschiedlichen individuellen Persönlichkeiten.
Diese hohe Qualität und Kraft in der Begegnung mit anderen Menschen und KollegInnen im Einzelnen trägt mich bis heute.

**Was hat dich frustriert/geärgert?**
Die ehrenamtliche Tätigkeit ist ein qualitatives Miteinander, das sehr viel Zeit kostet. Ich wünsche mir, dass dafür ein materieller Ausgleich möglich ist, zumindest für Mitglieder, die darauf angewiesen sind.

**Was war der Impulsgeber, dich ehrenamtlich zu betätigen?**
Ich bin in meinem ganzen Leben mehrgleisig gefahren, immer nur eine Sache zu machen, langweilt mich. Zu meiner professionellen Arbeit gehört ehrenamtliche Tätigkeit als persönliche Bereicherung immer dazu.

**Das ist eine schöne Überleitung zu deinem aktuellen ehrenamtlichen Engagement, denn:**
Heute bin ich aktiv im Spendenverein für die Opfer der Tsunami-Flutwelle. Ich war selbst mit meiner Kollegin Lorna Ritchie zur Zeit der Flutwelle in Sri Lanka und habe eine Todesangst erfahren, die mich an meine Grenzen gebracht hat. Gleichzeitig konnte ich als Geschenk die enorme Verbundenheit mit vielen Menschen in der existenziellen Bedrohung erfahren. In dieser Zeit erhielten wir viele Anrufe und SMS, solange die Akkus reichten, aus verschiedenen Ländern und von zuhause von besorgten Verwandten, FreundInnen und KollegInnen.
Für diese Anteilnahme waren wir – in einer auch für uns persönlich nicht leichten Zeit – sehr dankbar. Nach zwei Tagen konnten wir in unser Hotel zurückkehren, das glücklicherweise nur in Teilen zerstört war. Links und rechts unseres Hotels war nichts mehr von den Häusern und der Schule zu sehen. Balken, Mauergestein, Schlamm, entwurzelte Palmen und Feuerstellen, um die Toten zu verbrennen und der Seuchengefahr entgegen zu wirken, beherrschten das Bild. Ein Militär-Helikopter flog uns am Abend des 29.12.2004 zum Flughafen Colombo.
Am 30.12.2004 sind wir mit allen Hotelgästen und 150 anderen Passagieren nach Deutschland zurückgebracht worden. Wir haben sehr viel Glück gehabt und wollen deshalb von hier aus den Menschen vor Ort helfen. Seitdem sammeln wir Spenden, die direkt und ohne bürokratische Reibungsverluste Projekte in der Region unterstützen.

**Wo siehst du die Verbindung zur Mediation hier?**
Für mich gibt es eine Verbindung der Über-Lebenskrise dort mit der gegenwärtigen Wirtschaftskrise hier. Beides wird als existenziell bedrohlich erlebt, und birgt dadurch Konfliktpotenzial. In beiden Fällen braucht es Achtsamkeit und Unterstützung von außen, um Wege zu finden, die ein friedliches Miteinander ermöglichen, damit die Krise bewältigt werden kann. Ich bin davon überzeugt, dass Mediation und insbesondere die damit verbundene Haltung den besten Beitrag dazu leisten kann.
Durch die eigene Erfahrung von Existenzangst ist es mir heute stärker möglich, empathisch den Menschen zu begegnen, die durch die angespannte wirtschaftliche Situation selbst ähnlichen Ängsten ausgesetzt sind.
**Andrea, wir danken dir für das Gespräch!**

Das Gespräch führten Katharina Freyer und Sabine Kamp

# Erbarmen ... zu spät?! oder: Sprach-Störungen haben Vorrang

**Mediation**
*Vermittlung **zwischen** Konfliktbeteiligten;*
***in** Konflikten (im Unterschied zu Vermittlung **von** Wissen, Arbeitsstellen, Gebrauchtwagen und Versicherungen)*

„Mediation" bedeutet „Vermittlung". Darin erkennt man die Wurzel „medium" für lateinisch „Mitte", „Mittel", welche auch das Wort „Meditation" hervorgebracht hat. Während Meditierende sich in ihre eigene Mitte bringen bzw. sich mit ihr verbinden, platziert sich die MediatorIn in der Mitte zwischen zwei oder mehr Konfliktbeteiligten.
Was tut sie da? Sie vermittelt. Sie ist in der Mitte und stellt sich als Mittel/Medium zur Verfügung. Als Instrument, Katalysator, Dolmetscherin .... filtert, spiegelt, fragt, übersetzt, strukturiert, doppelt, klärt, ordnet, pendelt ... sie im Auftrag der Beteiligten.

**Mediieren**
Um all die Tätigkeiten, die der Mediator während der Mediation ausführt, zusammenzufassen, wurde das Verb „mediieren" kreiert.
Die Profession derer, die Mediationen leiten, wird durch das Verb „mediieren" eindeutig benannt. „Mediation machen" wäre z. B. zweideutig, da es den Beruf auch ganz allgemein benennt; „in (einer) Mediation sein" wäre es ebenfalls, da es sowohl auf die Mediationsteilnehmerin als auch auf den Mediator zutrifft.

Ich mediiere also. Ich mediiere. Punkt!
Ohne Fremdwort gesagt: Ich vermittle. (Warum sage ich das nicht? Weil ich präziser ausdrücken möchte, welche besondere Methode der Vermittlung ich betreibe.) „Vermitteln" wie „mediieren" sind intransitive Verben; es kann ihnen kein Akkusativ-Objekt folgen. Weder vermittle ich Konflikte („ Sie suchen einen Konflikt? Kommen Sie zum Mediator – eine reiche Auswahl erwartet Sie!"), noch mediiere ich Kontrahenten („Sie hätten gern einen Streithahn? Suchen Sie sich aus meiner Kartei den passenden heraus!").
Also bitte nicht: „Ich mediiere diesen Konflikt", sondern „Ich mediiere in diesem Konflikt".
Und nicht: „Kann ich Frau Müller und Herrn Maier mediieren?", sondern „Kann ich im Konflikt zwischen Frau Müller und Herrn Maier mediieren?"

**„Mediand" (A) ...**
Noch so eine Störung:
Diese Wortschöpfung „geht eigentlich nicht".
Sie ist – wenn überhaupt – Abkömmling des (falschen) transitiven Gebrauchs von „mediieren": bei korrekter Ableitung bezeichnete „Mediand" jemanden, der zu vermitteln ist. Bestenfalls: jemand, dem man Mediation angedeihen lassen möchte. Die Wortart, um die es hier geht, ist das Gerundivum. Es wird benutzt, um die Notwendigkeit – besser: die persönliche Ansicht, dass etwas notwendig sei – als quasi-Eigenschaft dessen auszudrücken, an dem man etwas verrichten möchte oder dem man etwas zukommen zu lassen gedenkt. Die Konfirmandin ist eine demnächst zu Konfirmierende, die Dividende ist mit den AktionärInnen zu teilen, die Agenda ist das zu Erledigende - wörtlich: die zu tuenden (Dinge). Da Mediationskunden bekanntlich selbst entscheiden, ob sie Mediation in Anspruch nehmen, lägen wir also auch mit dieser Wortschöpfung reichlich schief.

**... oder „Mediantin" (D)**
Eine „Mediantin" wäre eine Frau, die mediiert. Hier handelt es sich um ein Beispiel für die Wortart Partizip Präsens. Es wird benutzt um die Aktivität eines Menschen wie eine ihm anhaftende Eigenschaft zu benennen – um damit auszudrücken, dass er just mit eben dieser Aktivität beschäftigt ist: Der Ministrant ist jemand, der ministriert, die Dirigentin dirigiert, der Praktikant praktiziert usw.

**Zu spät?**
Zugegeben: „MediationsteilnehmerInnen", dieser Ausdruck, den es zu Zeiten meiner Ausbildung zur Mediatorin noch gab, klingt etwas sperriger. Die „Konfliktbeteiligten" und die „Kontrahentinnen" schon weniger, oder? (Die österreichischen „KontrahendInnen" wären genau genommen ‚zu Streitende' ... siehe oben.)

**... oder ...**
... könnten wir uns vielleicht dazu durchringen, die bereits vorhandenen und eingeführten Wörter Mandantin und Mandant zu benutzen?
Diese beiden geben mir ihren Auftrag.
Nicht mehr und nicht weniger.
Und ist es nicht das, was wir wollen?!

**Zu spät? Was meinst du, geneigter Leser, geneigte Leserin?**

**Ariane Brena**

Ich danke Wilfried Kerntke für die anregenden Gespräche zu diesem Thema!

**Ariane Brena**
**Ausbilderin**
**für Mediation BM**

**KONTAKT**

**Ariane Brena**
**fon 05603 918901**
**brena@brena.de**

# Zur Person: Hans-Jürgen Rojahn

**Hans-Jürgen Rojahn**
**2. Vorsitzender des BM**

Hans-Jürgen Rojahn wurde geboren am Tag des Atombombenabwurfes auf Nagasaki im August 1945 in Pausa/Vogtland auf dem Weg seiner Familie von Kolberg (Pommern) nach Bad Godesberg. Dort ging er zur Schule.
Nach dem Abitur Studium der Evang. Theologie in Wuppertal, Bonn und Tübingen. Die Ereignisse von 1968 haben ihn stark geprägt.
Nach dem Vikariat in Essen übernahm er dort in einer Arbeitergemeinde seine erste Pfarrstelle. Seit 1974 war er Gemeindepfarrer in Sprendlingen (heute Dreieich) bei Frankfurt/Main. In dieser Zeit absolvierte er eine kirchliche OE-Ausbildung zum Gemeindeberater bei Eva Renate Schmidt und Hans Georg Berg („Beraten mit Kontakt").
Nach sechs Jahren wechselte er als Landesschülerpfarrer ins kirchliche Amt für Jugendarbeit.
In der Zeit war er besonders in der Friedensbewegung aktiv. Neun Jahre später übernahm er die landeskirchliche Pfarrstelle für Zivildienst und führte mit Zivildienstleistenden zahlreiche Gedenkstättenfahrten nach Polen, Belorussland und Russland durch. 1998 wurde er aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand versetzt.
Kurz zuvor hatte er seine Ausbildung zum Mediator bei Renate Beisner beendet, trat in den Bundesverband Mediation e. V. ein und ist seitdem als Mediator und als Ausbilder für Mediation tätig, seit 2000 zusammen mit seiner Frau Svea im von ihnen gegründeten Institut „inbalance MEDIATION".
Er hat während seiner Berufstätigkeit als Pfarrer und danach zahlreiche Fortbildungen besucht u. a. in TZI, Gruppendynamik und Gruppenpädagogik, Psychodrama und Bibliodrama, Konsensverfahren, Konstruktives Verhandeln, Einführung in Gewaltfreie Kommunikation, Mediation und Schulprogramm, Konfliktmanagement nach F. Glasl.
Hans-Jürgen Rojahn ist seit 1999 Mitglied im Vorstand des BM, seit 2003 als 2. Vorsitzender. Von 1999 bis 2004 war er in der Leitung der FG Schule und Jugendarbeit, 2000 hat er die FG Kirche gegründet.
Er ist Mitglied in der FG Mediation in Erziehung und Bildung, in der FG Kirche und in der FG Gemeinwesenmediation.
Seit 2000 koordiniert er die Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar.

Verheiratet in zweiter Ehe mit Svea Rojahn haben sie zusammen 3 Kinder (32, 30, 20 J.).
Hans-Jürgen Rojahn ist außer beim BM Mitglied der Ev. Kirche, bei ver.di, im Förderverein des Fritz-Bauer-Instituts (Fritz Bauer war der Generalstaatsanwalt im Auschwitz-Prozess), Lagergemeinschaft Auschwitz / Freundeskreis der Auschwitzer e. V. und in der Centrale für Mediation.
Er reist gerne und fährt gerne Ski.

## Frischer Wind für Mediation – BM Kongress 2006 am Tor zur Welt

Das 30-köpfige Vorbereitungskomitee mit Unterstützung von Tilmann Metzger und Hans-Jürgen Rojahn hat sich schon intensiv mit der Planung des BM- Kongresses 2006 in Hamburg befasst.

Von der vorläufigen Programmstruktur spürt man förmlich schon den frischen Wind oder auch die kräftige Brise, wenn das „Schulschiff vorm Wind" segelt. Bei neuen und/oder aufregenden Themen kommen dann die „Lotsen an Bord", um mit ihrem Expertenwissen Orientierung zu schaffen.

Für die „Passagiere an Bord" soll es reichlich Futter in Form eines reichhaltigen workshop Angebotes geben.

Man darf gespannt sein auf die inspirierende Wirkung dieses nordischen flairs für die Mediationslandschaft.

» Den Termin bitte mit Rot im Kalender vormerken:

**Donnerstag, 28. September – Sonntag, 01. Oktober 2006**

# Terminkalender Bundesverband Mediation e. V.

| Datum | Was | Kontaktpersonen | Wo |
|---|---|---|---|
| **05.07.05**<br>20:00 – 21:30 Uhr | **RG Bonn, Bonner Mediationsgespräche**<br>Thema „Mobbing" Ref.: RAin Beatrix Kaschel, Brigitte Emunds, Mediatorin und Supervisorin | Jörg Schmidt | **Bonn** |
| **21.07.05**<br>15:00 Uhr | **AG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM** | Katharina Sander | **Steyerberg**<br>im Lebensgarten Steyerberg |
| **23.07.05**<br>14:00 – 18.00 Uhr | **RG Dreyeckland / Forum für Mediation Südbaden**<br>Thema: „Übungen für die Teammediation", Svea Rojahn / € 20,- ; www.inbalance-mediation.de, anschl.: Sommerfest mit Grillen | Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner | **Freiburg** |
| **05./06.09.05** | **AusbilderInnenkonferenz für Mitglieder der Anerkennungs-kommission** | Dr. Hannes Steffen | **Ort steht noch nicht fest** |
| **07.09.05**<br>19:00 – 21:30 Uhr | **RG Nordhessen** | Wolfgang Hoppe<br>Silke Fichtler | **Kassel** |
| **08.09.05**<br>ab 18:00 Uhr | **RG Aachen** | Hendrik Middlehof | **Aachen** |
| **12./13.09.05** | **Vorstandsklausur des BM** | | **Frankfurt/Main**<br>Sportschule des LSB Hessen |
| **15.09.05**<br>15:00 Uhr | **AG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM** | Katharina Sander | **Steyerberg**<br>im Lebensgarten Steyerberg |
| **22.– 25.09.05** | **Zentrale BM-Konferenz + MV 2005**<br>22./23.09.: Zentralausschuss (alle BM-Funktionsträger)<br>23.09. abends Anreise von BM-Mitgliedern und Interessierten<br>24.09. vorm. bis 15:00 Uhr Inhaltlicher Workshop mit Monika Oboth: „Mediation in Gruppen und Teams"<br>24.09. 16:00 Uhr – 25.09. 16:00 Uhr Mitgliederversammlung | Hans-Jürgen Rojahn | **Frankfurt/Main**<br>Sportschule des LSB Hessen |
| **24.09.05**<br>9:30 – 15:00 Uhr | **RG Rhein-Main-Neckar, Workshoptag**<br>Thema: Konfliktvermittlung in Gruppen und Teams, Methoden der Mehrparteien-Mediation, Referentin: Monika Oboth MA | Anmeldung bei Astrid Pulter, fon 06181 969785 | **Frankfurt/Main**<br>Sportschule des LSB Hessen |
| **30.09.05**<br>10:00 – 18:00 Uhr | **Fachtagung Planen und Bauen** | Ilse Erzigkeit, Boris Pohlen, Roland Schüler | **Köln** |
| **30.09.05**<br>20:00 Uhr | **2. Kölner Mediationsball** | Roland Schüler et.al. | **Köln** |
| **01.10.05**<br>10:00 – 14:00 Uhr | **PG Planen + Bauen im BM** | Ilse Erzigkeit, Roland Schüler, Bärbel Weichhaus | **Köln** |
| **08.10.05**<br>14:00 – 18:00 Uhr | **RG Dreyeckland / Forum für Mediation Südbaden**<br>Thema: „Mobbing", Ref.: Maggy Hanser vom Mobbingtelefon, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, www.isasb.de / € 20,- | Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner | **Freiburg** |
| **15.10.05** | **Einsendeschluss für die Beiträge „Spektrum der Mediation"**<br>Hauptthema: Mediation in Erziehung und Bildung | Erwin Ruhnau | **redaktion@bmev.de** |
| **24.10.05**<br>19:00 – 21:30 Uhr | **RG Düsseldorf - Langenfeld** | Boris Pohlen | **Düsseldorf** |
| **02.11.05**<br>19:00 – 21:30 Uhr | **RG Nordhessen** | Wolfgang Hoppe,<br>Silke Fichtler | **Kassel** |
| **03.11.05**<br>15:00 Uhr | **AG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM** | Katharina Sander | **Steyerberg**<br>im Lebensgarten Steyerberg |
| **05.11.05**<br>11:00 – 17:00 Uhr | **RG Bonn, 4. Bonner Mediationstag** | Jörg Schmidt | **Bonn** |
| **08.11.05**<br>20:00 – 21:30 Uhr | **RG Bonn, Bonner Mediationsgespräche**<br>Thema „Mediation in Gruppen & Teams" Ref.: Jörg Schmidt | Jörg Schmidt | **Bonn** |
| **09.11.05**<br>11:00 – 17:00 Uhr | **Anerkennungskommission, Herbstkonferenz** | Dr. Hannes Steffen | **Kassel**<br>Geschäftsstelle des BM |
| **09.11.05**<br>17:30 – 21:00 Uhr | **RG Rhein-Main-Neckar,** 18. Treffen<br>Referent: Dr. Tobias Müller-Monning „Mediation im Strafvollzug (in delinquenten Kontexten)" | Hans-Jürgen Rojahn | **Frankfurt/Main**<br>Sportschule des LSB Hessen |

# Terminkalender Bundesverband Mediation e. V.

| Datum | Was | Kontaktpersonen | Wo |
|---|---|---|---|
| **17.11.05**<br>17:00 – 18:00 Uhr<br>18:00 – 20:00 Uhr | **RG-Schule im BM, München und Oberbayern**<br>**RG des BM in München und Oberbayern** | Erhard Neumann,<br>fon 08131 351368,<br>R. Süß, S. Nothhafft,<br>E. Neumann | **München** |
| **17.11.05**<br>ab 18:00 Uhr | **RG Aachen** | Hendrik Middlehof | **Aachen** |
| **22.11.05**<br>10:00 – 18:00 Uhr | **RG Rhein-Main-Neckar, Workshoptag**<br>Thema: TRANSMED – transgressive, Grenzen überschreitende Mediation, Referent: Dr. phil. Ed Watzke | Anmeldung bei Astrid Pulter,<br>fon 06181 969785 | **Frankfurt/Main**<br>Sportschule des LSB Hessen |
| **28./29.11.05**<br>12:30 Uhr/17:00 Uhr | **FG Gemeinwesenmediation - Fachtagung** | Dirk Splinter, | **Berlin** |
| **03.12.05**<br>14:00 – 18:00 Uhr | **RG Dreyeckland / Forum für Mediation Südbaden**<br>Thema: „Stadtentwicklung und Bürgerbeteiligung - Erfahrungen aus Freiburg", Ref.: Christine Grüger, www.cg-konzept.de / € 4,- | Dr. Hannes Steffen,<br>Christian Bähner | **Freiburg** |
| **14.12.05**<br>19:00 – 21:30 Uhr | **RG Nordhessen**<br>Weihnachtsfeier | Wolfgang Hoppe,<br>Silke Fichtler | **Kassel** |
| **15.12.05**<br>15:00 Uhr | **AG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM** | Katharina Sander | **Steyerberg**<br>im Lebensgarten Steyerberg |
| **06.02.06**<br>11:00 – 17:00 Uhr | **Konferenz der Regionalgruppenleitungen** | Hans-Jürgen Rojahn | **Kassel**<br>Geschäftsstelle des BM |
| **22.02.06**<br>11:00 – 17:00 Uhr | **Anerkennungskommission, Frühjahrskonferenz** | Dr. Hannes Steffen | **Berlin** |
| **03.03.06**<br>11:00 – 18:00 Uhr | **GLK (BM-GruppenleiterInnen-Konferenz)**<br>Konferenz der Fach-, Arbeits- und Projekt-Gruppenleitungen | Hans-Jürgen Rojahn | **Ort steht noch nicht fest**<br>Raum Hannover, evtl. Steyerberg, gleicher Ort wie BM-Werkstatt |
| **04./05.03.06** | **BM-Werkstatt** | Wilfried Kerntke | **Ort steht noch nicht fest**<br>gleicher Ort wie GLK |
| **31.03.06** | **Stichtag zur Antragsabgabe auf Ausbilder-Anerkennungs-verlängerung für den Anerkennungs-Jahrgang 2001**<br>(der 31. März des 5. Kalenderjahres nach dem Anerkennungs-jahr ist der jeweilige Stichtag für die Antragsabgabe auf Aner-kennungsverlängerung) | Büro für die Anerkennung,<br>Evelies Bröker-Messerschmidt,<br>Frau Mombrai | **Berlin** |
| **28.9.– 01.10.06** | **BM-Kongress + MV 2006** | Tilman Metzger et al. | **Hamburg** |
| **08.11.06**<br>11:00 – 17:00 Uhr | **Anerkennungskommission, Herbstkonferenz** | Dr. Hannes Steffen | **Kassel**<br>Geschäftsstelle des BM |
| **13.11.06** | **Konferenz der BM-GruppenleiterInnen (GLK)** | Hans-Jürgen Rojahn | **Ort steht noch nicht fest**<br>evtl. Kassel |

## » Impressum

**Spektrum der Mediation, 19. Ausgabe/Sommer 2005**

**Herausgeber:** Bundesverband Mediation e. V., Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

**Redaktion:** Erwin Ruhnau

**Satz/Layout:** A. und A. Köhler, Berkatal

**ViSdP:** Dr. Wilfried Kerntke

**Redaktionsadresse:** BM-Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561-739641-3, fax 0561 739641-2, info@bmev.de, www.bmev.de

**Druck:** Printec Offset, medienhaus, Postfach 310 202, 34058 Kassel

**Auflage:** 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Anzeigenpreisliste per E-Mail bei redaktion@bmv.de.

**Erscheinungsweise:** dreimal jährlich

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion.
Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglied sind.

Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Photos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die Ausgabe 20 wird den Themenschwerpunkt **„Mediation in Erziehung und Bildung"** haben und wird von der Redaktion zusammen mit der Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung koordiniert. Weitere Beiträge aus diesem Themenbereich sind willkommen. Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf und fordern Sie die **„Hinweise für AutorInnen an."**

**Einsendeschluss der Beiträge für die nächste Ausgabe ist der 15.10.05**

LeutnerVerlag
Organisation
Beratung
Mediation

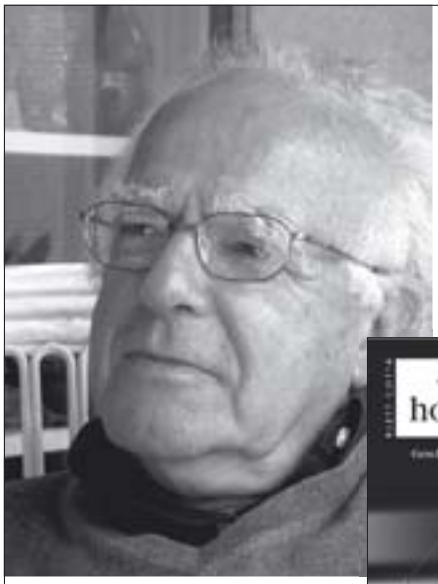
Harald Pühl
**Angst in Gruppen und Institutionen**
Vorwort von Wolfgang Schmidbauer
"Das Buch von Harald Pühl muss großes Interesse hervorrufen, weil es Licht in das Dunkel der Beziehungen bringt: zwischen uns und uns wichtigen Gruppen und Institutionen." *Psychologie Heute*
168 Seiten, Euro 18,-/sFr 31,-

Triangel-Institut (Hrsg.)
**Brücken und Tücken psychoanalytisch-systemischer Beratung**
Beiträge von: Heike Düwel, Heidrun Heinecke, Pieter Hutz, Rolf Koerber, Harald Pühl, Erhard Tietel, Heinz-Ulrich Thiel, Mario Wernado, Helmut Wilke.
164 Seiten, 18,- Eur/31,- sFr

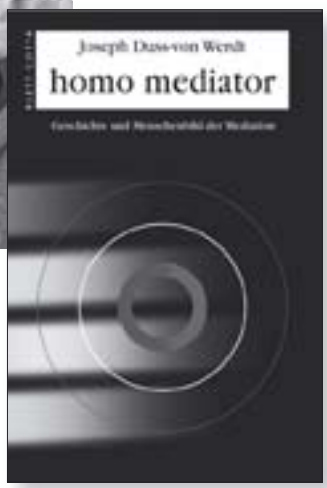
Harald Pühl (Hg.)
**Mediation in Organisationen**
Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis
Beiträge von: Andrea Budde, Gerhard Falk, Peter Heintel, Inka Heisig, Peter Knapp, Christa Kolodej, Cristina Lenz, Andreas Novak, Hüseyin Özdemir, Harald Pühl, Alexander Redlich, Hanno Winkelmann.
200 Seiten, 19,95 Eur/35,10 sFr

UlrichLeutnerVerlag
Zehntwerderweg 197, 13469 Berlin
Telefon: 030.402 095-43, Fax -44
www.leutner-verlag.de





*Mediation ist vor allem eine Lebenshaltung*




Joseph Duss-von Werdt:
**homo mediator**
Geschichte und Menschenbild der Mediation
296 Seiten, gebunden mit Schutzumschlag
€ 29,50 (D) / sFr 52,20
ISBN 3-608-94146-0

In einer Zeit, in der es vor allem um Effizienz, um Strategien, Techniken und schnelle Lösungswege geht, stellt der Autor das Grundlegende und das Nachhaltige des Bereiches Mediation in den Mittelpunkt. Die Darstellung ihrer Geschichte und das philosophierende Nachdenken über die Person des Mediators gibt dem neuen Fach Rückhalt und verleiht ihm eine solide Grundlage.

Klett-Cotta
www.klett-cotta.de

# » Adressverzeichnis

## INFORMATION

**GESCHÄFTSSTELLE**
**Inge Thomas-Worm** (Leitung), thomas-worm@bmev.de
**Ruth Schmidt** (Sekretariat / Buchhaltung), schmidt@bmev.de
Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 056173964 13, fax 056173964 12
info@bmev.de, www.bmev.de

**VORSTAND**
**Dr. Wilfried Kerntke,** 1. Vorsitzender
fon 069 867779 23, fax 069 867103 33, kerntke@bmev.de
**Hans-Jürgen Rojahn,** 2. Vorsitzender
fon 06190 9302 00, fax 06190 9302 10, rojahn@bmev.de
**Inka Heisig,** heisig@bmev.de
fon 0511 2717597, 0172 5144436, fax 0511 9792013

**SCHATZMEISTER**
**Dr. Detlev Berning**
fon 0511 3886937, fax 0511 315615, berning@bmev.de

## BEREICHE

**BÜRO FÜR DIE ANERKENNUNG**
c/o RA-Kanzlei **Evelies Bröker-Messerschmidt**
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, fax 030 69809079, anerkennung@bmev.de

**BERATUNG ZUM ANERKENNUNGSVERFAHREN**
**Gudrun Tschechne,** fon 0511 2717597, fax 0511 9792013
gudrun.tschechne@t-online.de

**WEBMASTER www.bmev.de**
**Christian Bähner,** fon 0761 202 2200, fax 0761 202 4121
**Dr. Johannes Steffen**, fon 07665 9429957, fax 07665 972531
webmaster@bmev.de

**REDAKTION SPEKTRUM DER MEDIATION**
**Erwin Ruhnau,** fon 05657 8391, fax 05657 913460, redaktion@bmev.de

## ARBEITS-, FACH-, PROJEKT-GRUPPEN

**AG ANERKENNUNGSKOMMISSION**
Auskünfte: **Inka Heisig,** siehe Vorstand

**AG BÖRSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT**
FE-Beauftragte: **Kornelia Müller,** fon 030 82705257, KornelMueller@aol.com
**Eva Lubas,** fon 0351 40350091, info@evalubas.de

**AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION (GFK)**
**(nach Marshall Rosenberg)**
**Katharina Sander,** fon 05764 1206, fax 05764 25 78, mediation@t-online.de

**AG MEDIATION UND RECHT**
**Florian Gommel,** fon 030 61286048, Florian_Gommel@yahoo.com

**FG GEMEINWESENMEDIATION (GWM)**
**Dirk Splinter,** fon 030 454904 00, fax 030 454904 01
splinter@institut-inmedio.de
**Dr. Jamie Walker,** fon 0177 2361607, fax 030 64903872
Jamie.Walker@t-online.de

**FG MEDIATION IN INTERKULTURELLEN KONTEXTEN (MIK)**
**Kerstin Kittler,** fon 030 4419014, Institut@BerlinMediation.com
**Lisa Waas,** fon 089 72998158, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

**FG MEDIATION UND KIRCHE**
**Peter Schick,** fon 069-595564, fax 069 90501963, schick.ffm@t-online.de

**FG MEDIATION IN ORGANISATIONEN (MIO)**
**Silke Fichtler,** fon 0561 5790238, fax 0561 774140, wisconks@aol.com
**Peter Knapp,** fon 0331 740950 6, fax 0331 740950 7
p.knapp@kom-berlin.de

**FG MEDIATION IN ERZIEHUNG & BILDUNG (MEB)**
**Jürgen Bock,** fon 05041 989128, J_Bock@freenet.de
**Günther Braun,** fon 02933 2146, fax 02933 3157, guenther31@online.de
**Helmolt Rademacher,** fon 069 38989 230, fax 069 38989 606
h.rademacher@afl.hessen.de
**Gabriele Schuster-Mehlich,** fon 02234 811 10, fax 02234 811 30
schu-me@web.de

**PG PLANEN UND BAUEN**
**Ilse Erzigkeit,** fon 06151 1461-58, fax -78, erzigkeit@t-online.de
**Roland Schüler,** fon 0221 95219 45, fax -46, fbkkoeln@t-online.de
**Bärbel Weichhaus,** fon 0511 2715082, info@mediation-am-bau.de

**PG FAMILIE UND PARTNERSCHAFT**
**Marlene Werfl,** fon 0781 94857 96, fax -97, Mediation.Werfl@arcor.de

**PG ONLINE - MEDIATION**
**Urban Heisig,** fon 0511 1615618, urban.heisig@sopra-mediation.de

**PG POLITIK UND INTERNATIONALES**
**Ljubjana Wüstehube,** fon 030 454904-00, fax -01
wuestehube@institut-inmedio.de

## REGIONALGRUPPEN

**RG ROSTOCK**
**Roland Straube,** fon 0381 203899 04, info@straube-mb.de

**RG LEIPZIG**
**Kathrin Gwiasda-Wilke,** fon 0341 4792372, gwiasda-wilke@t-online.de

**RG BERLIN**
**Dr. Gisela Breuer,** fon 030 32103990, info@gisela-breuer-berlin.de

**RG MECKLENBURG-VORPOMMERN (Neustrelitz)**
**Jens Martens,** fon 03981 206454, tesa-projekt@gmx.de

**RG HAMBURG - LÜNEBURG**
**Astrid Wichmann,** fon 04131 799978, wichis4@t-online.de

**RG WESER-EMS**
**Helmut Dannemann,** fon 0049 44879207 23, h.dannemann@denkbar-ol.de

**RG BREMEN**
**Anja Kenzler,** fon 0421 5578899, anjakenzler@a-k-demie.de
**Selene Tholen,** fon 0421 270887, selene.tholen@freenet.de

**RG BRAUNSCHWEIG**
**Barbara Knuth,** fon 0531 341020, info@knuth-team.de

**RG AK MEDIATION HANNOVER E.V.**
**Jürgen Bock,** fon 05041 989128, J_Bock@freenet.de

**RG BIELEFELD**
**Vera Konnerth,** fon 0175 7112580, fon 0521 133716 (AB)
info@mediation-vk.de
**Dieter Simon,** fon 0178 3488719, post@buero-fuer-mediation.com

**RG NORDHESSEN**
**Wolfgang Hoppe und Silke Fichtler,** fon 0561 5790238, wisconks@aol.com

**RG SÜD-NIEDERSACHSEN**
**Johannes Hentschel,** fon 0551 5173623, info@kanzlei-hentschel.de

**RG SACHSEN-ANHALT**
**Olaf Friedersdorf,** fon 0391 7217470, DFV.magdeburg@t-online.de

**RG DÜSSELDORF-LANGENFELD-WUPPERTAL**
**Boris Pohlen,** fon 02173 995492, info@borispohlen.de

**RG RHEIN-RUHR**
**Silvia Schulze-Thiemig,** fon 0203 4827434, wegwarte@aol.com

**RG AACHEN**
**Hendrik Middelhof,** fon 0241 520845, Hmiddelhof@aol.com
**Ingeborg Töpfer,** fon 0241-515 34 31, itoepfer@ginko.de

**RG BONN**
**Christa Becktepe,** fon 0228 210296, christabecktepe@web.de
**Beate Roggenbruck,** fon 0228 361830, Kontakt@Beate-Roggenbuck.de
**Jörg Schmidt,** fon 0228 4222218, JoergSchmidt@s-f-p.de

**RG RHEINLAND-PFALZ**
**Gesine Otto,** fon 06131 232015, sozialagentur@kommstruktiv.de

**RG RHEIN-MAIN-NECKAR**
**Hans-Jürgen Rojahn,** fon 06190 930200, rojahn@bmev.de

**RG STUTTGART-TÜBINGEN**
**Paul Russmann,** fon 0711 608396, orl-russmann@gaia.de

**RG SÜDBADEN-DREYECKLAND**
**Christian Bähner,** fon 0761 202 22 00, christian.baehner@zweisicht.de
**Dr. Hannes Steffen,** fon 07665 9429957, info@ifm-freiburg.de

**RG MÜNCHEN-OBERBAYERN**
**Erhard Neumann,** fon 08131 351368, erne.5000@t-online.de
**Susanne Nothhafft,** fon 089 15919704, susanne@nothhafft.de
**Roland Süß,** fon 089 886332, roland@suessdesign.de

**RG OSTBAYERN**
**Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden,** fon 08726 910103
info@deym-soden.de
**Karin Stanggassinger,** fon 08084 2589766, stanggassinger@desosta.de

**RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN**
**Susanne Ehrenspeck,** fon 09191 89020, info@mediation-familientherapie.de