



Haltung in der Mediation

Dialog-Prozess

Mediative Kommunikation

Projektberichte

Interviews, Buchrezensionen, Veranstaltungen ...

Anzeige

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 psycho- analytisch- systemischer Beratung**

Beiträge von:
Heike Düwel,
Heidrun Hein-
ecke, Pieter Hutz, Rolf Koerber, Har-
ald 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
Konfliktmanage-
ments: Grundla-
gen 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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Haltung zum Menschen...

...ist unser Leitthema in diesem *Spektrum der Mediation*, 18. Ausgabe.

Meine erste Assoziation zu diesem Thema waren Erinnerungen an meine Großmutter. Sie achtete sehr darauf, dass ich *Haltung* bewahrte. Immer, wenn ich 'mal wieder krumm 'rum stand oder mich am Tisch lümmelte, verzagt oder enttäuscht war, mit vor Wut puterrottem Kopf um mich schlagen wollte, wurde ich mit einem kleinen Stupser auf meine „Haltung“ aufmerksam gemacht, begleitet mit den Worten: „Bitte Inka, steh' nicht so krumm 'rum, sitz' gerade“, aber auch: „Kopf hoch, es wird schon wieder!“, oder: „Nun nimm dich zusammen, das kann man auch ruhig regeln“. Nun ist die Frage, was diese Ermahnungen meiner Großmutter mit der Haltung in der Mediation zu tun haben.

Was sich streng und befremdend anhört, sehe ich im Nachhinein als eine Aufforderung zur Selbstachtung und Achtung anderer Geschöpfen gegenüber; als eine *aufrechte* Haltung, die mich mein Leben lang als (m)ein hoher Wert begleitet.

Zunächst meine ich damit eine achtungs- und respektvolle, wertschätzende und zugewandte Haltung zum Mensch, zum Tier und zur Natur, Demut und Verantwortung *unserer* Erde gegenüber.

Ein großes Unterfangen? Zu hoch gegriffen? Nein, fangen wir in unserem direkten Lebensbereich an. Bemühen wir uns um die gewaltfreie Auseinandersetzung in unserer Familie, im Freundes- und Bekanntenkreis und nicht zuletzt auch an unserem Arbeitsplatz. Setzen wir uns für den Schutz der Tiere ein, damit sie nicht missbraucht werden. Tun wir was für den Erhalt der Natur und kümmern wir uns um den Frieden, den wir alle verdient haben. Und nicht zuletzt, bemühen wir uns um Vertrauen, dann kom-



men wir der *mediativen Haltung*, wie ich sie meine, schon sehr nahe.

Nun, sind wir jedoch Menschen, haben unsere Schattenseiten und sind fehlbar. Wie heißt es so schön in dem Film *Manche mögen es heiß*: „nobody is perfect“ – wie wahr. Doch beginnen wir, das zu akzeptieren, gehen wir liebevoller mit unseren Unzulänglichkeiten und denen der anderen um, ohne dabei unser Streben nach der *aufrechten* Haltung aus dem Auge zu verlieren.

Allerdings kann es passieren, dass zum Schutz unserer *mediativen Haltung* und unseres *ethischen Selbstverständnisses* von uns ein stringentes Handeln erforderlich wird. Selbst wenn diese Stringenz sehr schwer fällt, ist dabei von uns Mediatorinnen und Mediatoren in voller Verantwortung ein hohes Maß an Einfühlung, Sorgfalt, Achtsamkeit, und Respekt allen Personen gegenüber gefordert. Dann werden wir auch solch eine belastende Situation in Würde gut zu Ende bringen.

Ich freue mich, dass wir im vorliegenden Heft mit dem Leitthema die Basis der Mediation behandeln, denn Mediation ist nicht nur ein Verfahren, es ist (vor allem) auch ein Beitrag zum Frieden und zur gewaltfreien Auseinandersetzung.

Die Beiträge werden dazu anregen, sich mit der *Haltung in der Mediation* im Diskurs zu befassen, um sie in die Welt hinaus zu tragen, denn nichts brauchen wir mehr als Vertrauen in die Zukunft und das können wir mit *aufrechter Haltung* erreichen.

Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich intensive Gedanken und einen regen Austausch zu einem faszinierenden Thema.

Inka Heisig
Vorstand des Bundesverband
Mediation e. V.

Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

- 4** Warum ist es so schwer, achtsam mit uns umzugehen? Was können wir tun?
Dr. Detlev Berning
- 9** Meditation und Mediation
Christoph Hatlapa
- 13** Die Haltung in der Mediation
Werner Schieferstein
- 16** Durch alle Formen geschritten – Haltung in der Mediation
Prof. Dr. Hans-Dieter Will
- 21** Moon in the Water
Jutta Höch-Corona
- 25** Wo Mediation Halt enthält
Thomas Robrecht
- 30** Mediative Kommunikation – Ein Plädoyer für die breitere Anwendung mediativer Kompetenzen
Doris Klappenbach

Mediation und ...

- 32** Berufsethos der Mediatoren
Christine Kabst
- 34** Meine Haltung als Mediatorin
Marlene Werfl
- 34** Akzeptanz und Präsenz
Dorothea Lochmann
- 35** Die Haltung der Mediatorin / des Mediators
Ingrid Pfeiffer
- 35** Haltung in der Mediation – Gedanken und Gedanken-splitter zum Begriff Haltung
Roland Schüler
- 36** Interview mit Karl Grunick – Die Haltung des allparteilichen Mediators
Ivonne Grabinski
- 38** Selbstdarstellung der Regionalgruppe-Dreyeckland
Christian Bähner, Dr. Hannes Steffen

Berichte

- 39** Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung
Gaby Schuster-Mehlich, Günther Braun
- 39** Ein kurzer Überblick zur Geschichte der Fachgruppe
- 40** Bericht aus der Provinz
Heinz Pilartz
- 41** BM-Jahreskongress 2004 in Frankfurt (Oder)
Hans-Jürgen Rohjan
- 42** Tief im Osten
Regina Michalik

- 43** Börse für das Freiwillige Engagement (FE) im Bundesverband Mediation
Inka Heisig, Kornelia Müller
- 44** Projektgruppe „Mediation Planen & Bauen“
Petra Berndt
- 44** Interview mit Roland Kunkel
Katharina Freyer
- 45** Dialog-Prozess – Was bedeutet das?
Helmut Dannemann
- 46** Interview mit Herrn Prof. Dhority, Frau Dr. und Herrn Dr. Hartkemeyer
Helmut Dannemann
- 51** Meine erste Erfahrung mit einem Dialog-Prozess
Helmut Dannemann
- 52** Ausbildungsbegleitende Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung
Hans-Jürgen Rohjan
- 53** Dokumentation Weiterbildung Konfliktmanagement
Kerstin Lück

Bücher

- 53** Manchmal sind Gefühle Monster...
Jutta Höch-Corona
- 54** Mediation – Die Grundlagen
Ortrud Hagedorn
- 54** Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation
Friedrich Popp
- 56** Miteinander Denken – Das Geheimnis des Dialogs
Helmut Dannemann
- 56** Förderpreis des BM
- 57** Mauern aus Glas. Südafrikanische Narration zu Konflikt, Differenz und Identität
Claude Hélène Meyer
- 57** Zur Person: Detlev Berning

Informationen und Hinweise

- 58** BM-Terminkalender
- 60** Der Veranstaltungskalender soll umziehen – und wir brauchen Eure Sicht
Wilfried Kerntke
- 61** Veranstaltungskalender
- 75** Adressverzeichnis
- 77** Impressum

WARUM ist es für uns so schwer, achtsam mit uns umzugehen? Was können wir tun?

I. Einleitung

Im ersten Teil¹ dieser Aufsatzreihe haben wir uns mit Hemmnissen befasst, die es uns im Alltag erschweren, mit uns achtsam umzugehen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass wir mit anderen Menschen genauso umgehen wie mit uns selbst, kommt dem Thema gerade für MediatorInnen große Bedeutung zu.

Im zweiten Teil² haben wir einen Exkurs gewagt, den Zusammenhang zwischen Achtsamkeit und der beharrlichen Weigerung von Führungskräften in der Wirtschaft, Konflikte aktiv z.B. durch Mediation zu bearbeiten, zu analysieren.

Im jetzt folgenden dritten Teil zeigen wir, Lösungswege, wie wir zu (mehr) Achtsamkeit mit uns selbst und damit auch zu den uns umgebenden Menschen gelangen können.

Hochmut beziehungsweise Kleinmut und was Ehrfurcht?

1. Demut

a. Definitionen Demut

• Demut ist „Gesinnung des Dienenden“. In der Antike die ehrfurchtsvolle Selbstbescheidung des Menschen gegenüber den GöttInnen und dem Schicksal. Im Alten Testament ist es der geforderte Ausdruck der grundsätzlichen Abhängigkeit von seinem Schöpfer. Im Neuen Testament und im Christentum sieht sich die Demut als christliche Grundhaltung (Tugend) an der Selbsterniedrigung Jesu: In der Demut akzeptiert der Mensch seine eigenen Grenzen und stellt sich unter das Gebot der Gottes- und Nächstenliebe. Demut ist somit von Gesinnung ebenso abzuheben wie von Minderwertigkeitsgefühlen; sie ist vielmehr Ausdruck für das Bewusstsein von der Würde des Menschen³.

lung des Nächsten täuschen kann. Immerhin kann ein Irrender noch die Demuthaltung haben, der nicht die objektive Wahrheit, sondern die subjektive Überzeugung als Grundlage dient; das Wesen der Demut liegt ja in der Willenshaltung. Gefährlicher wird ihr daher die Willensneigung des gefallenen Menschen, sich selbst zu überschätzen und andere zu unterschätzen. In der Überwindung dieser Schwierigkeit liegt die eigentliche Leistung des Demütigen.

• Demut, die Einfachheit vor Gott, ist keine Tugend, denn sie besteht nicht in der Bereitschaft des Willens einem Vernunftgebot zu folgen. Wie die Fantasie und das absolute Gehör ist sie eine angeborene Gabe, die darauf wartet geweckt und entwickelt zu werden.⁴

Demütigen: jemanden erniedrigen, in seinem Ehrgefühl und Stolz verletzen. Im Synonym auch beschämen, diskriminieren. Umgangssprachlich: herabsetzen, schlecht machen.⁵

b. Zitate zum Begriff Demut⁶

Der Begriff ist für uns in unserer Gesellschaft schillernd und inhaltlich nicht richtig fassbar; er stammt aus einer anderen Zeit. Das machen auch die schwer verständlichen Definitionsversuche (vorstehend unter a) klar. Einige Zitate sollen den Facettenreichtum deutlich machen:

- Demut ist in gleichem Grad der Gegensatz zur Selbstdemütigung wie zur Selbstüberhebung. Demut heißt, sich nicht vergleichen.⁷
- Demut ist keine Tugend, das heißt, sie entspricht nicht der Vernunft.⁸
- Demut ist die größte christliche Disziplin, denn durch sie wird die Liebe bewahrt, die nichts schneller verletzt als Stolz.⁹
- Wir werden über die Demut sprechen, denn sie ist die Tugend, die uns gleichzeitig zur Erkenntnis der eigenen Armseligkeit wie der eigenen Größe verhilft.¹⁰
- Demut ist oft nur geheuchelte Unterwürfigkeit¹¹, mit der man andere unterwerfen will, also ein Kunstgriff des Hochmuts, der sich nur erniedrigt, um sich zu erhöhen.¹²
- Demut ist Unverwundbarkeit.¹³
- Demut ist Wärme. Alle Dinge „reden“ und erschließen sich gleich ganz anders, wo ihr milder Himmel aufglänzt. Vor dem Demütigen wird die Welt sicher und vertrauend,



II. Begrifflichkeiten

Es erscheint als Einstimmung geeignet, dass wir uns zunächst mit Begriffen beschäftigen, die in einem engen Zusammenhang mit Achtsamkeit stehen beziehungsweise in dessen Kontext immer wieder genannt werden. Wenn wir die Situation, um die es geht, genauer betrachten, geht es darum, dass wir lernen, zu akzeptieren, was (mit uns) ist. Ist das nicht Demut? Doch was bedeutet Demut? Was ist in der Abgrenzung dazu

• Unter Demut (lat. *humilitas*) verstehen wir die Bereitschaft, sich selbst richtig einzuschätzen und sich gemäß dieser Selbsteinschätzung richtig zu verhalten; das Erkennen und Wollen sind daran beteiligt. Die Selbsteinschätzung vollzieht sich auf dem Weg des Vergleichs gemäß Beziehungen, in denen der Mensch durch Natur und Gnade steht, nämlich zu Gott und zum Mitmenschen. Erschwert wird sie durch die Irrtumsfähigkeit der gefallenen Natur, die sich in der Selbsteinschätzung und in der Beurtei-

den Demütigen empfangen, lieben und beschenken alle Dinge.¹⁴

- Demut macht bereit für die Weisheit.¹⁵
- Demut soll nie etwas anderes sein als die Verneinung von Hochmut¹⁶. Sonst wird sie Kleinmut¹⁷.

- Wer demütig ist, der ist duldsam¹⁸, weil er weiß, wie sehr er selbst der Duldsamkeit bedarf; wer demütig ist, der sieht die Scheidewände fallen und erblickt den Menschen im Menschen¹⁹.

- Die Wahrheit bleibt den Stolzen verborgen, den Demütigen aber wird sie offenbart.²⁰

- Die Gewohnheit, demütig und bescheiden zu sein, stimmt milde und richtet den Geist in Freude auf. Er gesundet nach und nach und versteht, dass nichts von dem wahr ist, was wir uns einbilden, wenn wir uns gekränkt fühlen²¹.

c. Wie können wir Demut, die als eine Tugend²² gesehen wurde/wird, verstehen?

Es ist die Weisheit²³, das zu akzeptieren, was nun einmal *unveränderlich* ist und für bzw. gegen das zu kämpfen, was veränderbar *ist*, vor allem aber die Weisheit zu *unterscheiden*, was veränderbar *ist* und was *nicht*; aber auch der *Mut*, diese Entscheidung mal ohne letzte Gewissheit zu *treffen* – bestärkt dadurch, dass man ja sowieso Grenzen hat.

Es auch eine Demut sich *selbst* gegenüber, die uns in die Lage versetzt, eigene Schwächen zu erkennen, sie ein wenig liebevoll statt zerknirscht zu akzeptieren und *daraus* den Mut zu entwickeln, sie langsam zu begradigen ; aber auch mal souverän zu sagen, was man an sich *nicht* ändern möchte.

Und so folgt aus der Erkenntnis der *eigenen* Schwächen, dass man demütig gegenüber *Dritten* (eben *nicht* Stärkeren) wird, weil man genau weiß: ich bin *auch nicht* besser; und *wenn* ich besser bin, ist es nicht (immer) mein *Verdienst*, sondern oftmals *Geschenk anderer* gewesen.

2. Hochmut/Kleinmut

a. Definition Hochmut/Kleinmut

Hochmut ist die der Demut entgegen gesetzte sittliche Grundhaltung des Menschen, vom Christentum als Ursünde qualifiziert, da der erste Mensch, Adam, indem er wie Gott sein wollte, ein Vergehen beging²⁴.

b. Auch hierzu wieder einige Zitate

- Ein Hochmütiger ist in gewissem Maße ein Wahnsinniger, welcher aus dem Betragen anderer, die ihn spöttisch angaffen, schließt, dass sie ihn bewundern²⁵.

- Kleinmut ist, aus Unlust eine geringere Meinung von sich haben, als recht ist.²⁶

- Der größte Hochmut und der größte Kleinmut sind die größte Unkenntnis seiner selbst²⁷.

3. Ehrfurcht

a. Definition Ehrfurcht

- Ehrfurcht ist höchste Wertschätzung. Ein in sich spannungshafter Gefühlsbezug, der durch Nähe und zugleich Distanz (Abstand aus Scheu, zu verletzen) zum verehrten Gegenstand gekennzeichnet ist. Goethe unterschied: Ehrfurcht vor dem, was über uns ist, Ehrfurcht vor dem, was uns gleich ist, Ehrfurcht vor dem was unter uns ist und Ehrfurcht vor uns selbst als Ergebnis der drei Übrigen²⁸.

- Ehrfrucht ist Hochachtung, Respekt vor der Würde, der Erhabenheit einer Person, eines Wesens, einer Sache²⁹.

III. Wege zum achtsamen Umgang mit uns selbst

Vorstehende Betrachtung von hier relevanten Begriffen hat bei den geeigneten LeserInnen hoffentlich eine gewisse Einstimmung zur Folge, die den Boden für unser Thema bereitet hat. Die Frage, mit der wir uns beschäftigen, ist doch die, wie wir es schaffen können, uns selbst ernst zu nehmen (im Sinne von wahrnehmen und respektieren), mit uns achtsam umzugehen. Wir bewerten den Gewinn, der gelebte Achtsamkeit mit sich selbst und damit auch mit anderen (Menschen) zur Folge hat, deutlich höher als eine möglicherweise größere Verletzlichkeit (die oft behauptet wird). Für uns steht fest, dass ab einem bestimmten Punkt gelebter Achtsamkeit eine Verletzlichkeit nicht mehr besteht (so unsere Erfahrung)! Wir wollen zunächst Aspekte zusammen tragen, die wesentliche Ursachen dafür sind, dass wir



b. Hierzu einige Zitate

- Wenn die Ehrfurcht vor dem Menschen in den Herzen der Menschen wurzelt, werden die Menschen einmal so weit kommen, ihrerseits wieder das soziale, politische oder ökonomische System zu begründen, das diese Ehrfurcht für immer gewährleistet³⁰.

- Ungern entschließt sich der Mensch zur Ehrfurcht, oder vielmehr entschließt er sich nie dazu; es ist ein höherer Sinn, der seiner Natur gegeben werden muss³¹.

- Zwei Dinge erfüllen das Gemüt mit immer neuer und zunehmender Bewunderung und Ehrfurcht, je öfter und anhaltender sich das Nachdenken damit beschäftigt: Der bestimmte Himmel über mir und das moralische Gesetz in mir³².

in unserer westlichen Welt tendenziell unachtsam mit uns umgehen; erkennen wir diese, kann es leichter sein, mit diesen Hemmnissen umzugehen. Anschließend wollen wir einige Lösungswege aufzeigen.

1. (Hinderungs-) Gründe erkennen und akzeptieren

a. Die Angst als Handlungsfalle

Wir haben früher festgestellt, dass wir mit uns selbst unachtsam umgehen, weil wir Angst haben. Wir verwenden den Begriff Angst als Synonym für alle Schattierungen dieser Triebkraft, die unsere Handlungs- und Reflexionsfähigkeit einschränkt.

Ein erster Schritt wird sein, sich die Angst

als Handlungsfälle bewusst zu machen. Angstgefühle bringen es mit sich, dass sie einer Überprüfung der Realität nicht standhalten; in jedem Fall verringert sich die Intensität des (ängstlichen) Gefühls. Damit steigt gleichzeitig die Handlungsfähigkeit.

Die Bewusstheit kann zur Folge haben, dass die Erkenntnis wächst, mit sich selbst besser umgehen zu sollen. Hinzu mag kommen, mit sich selbst auch achtsam umgehen zu wollen. Einsicht und Bereitschaft sind entscheidende erste Schritte.

b. Verhaltensweisen ändern

In einem nächsten Schritt geht es darum, gewohnte Verhaltensweisen zu ändern. So wird es notwendig sein, die eigenen Verhaltensmuster kritisch zu durchleuchten. Dies gelingt uns ohne fremde Hilfe oft nicht, so dass es sinnvoll sein kann, sich hierbei coachen zu lassen. Häufig wird es auch ausreichen, die Reflexion mit einer anderen nahestehenden Person durchzuführen, die als

So kann eine Situation nach der anderen neu eingeübt werden. Nach und nach können wir uns weitgehend von der Außenlenkung befreien. In jedem Fall ist es ein langsamer Prozess der kleinen Schritte. Das bedeutet, dass wir uns Zeit nehmen müssen. Lernen wir aber, die Glücksmomente bewusst zu genießen, die sich einstellen werden, wenn wir uns erfolgreich um uns selbst gekümmert haben, werden wir zunehmend mehr Energie investieren können, gut zu uns zu sein.

c. Das Umfeld verändert sich nur bedingt

Wir haben zuvor einen Weg aufgezeigt, der geleitet ist durch situative Änderungen, die wir als für uns problematisch erkannt haben, weil wir rücksichtslos mit uns umgegangen sind. Wir versuchen, eine Situation nach der anderen zu verändern. Der Weg ist schwer, weil wir durch unser geändertes Verhalten das gesamte System in Bewegung bringen, in dem wir unser Leben leben. Un-

d. Die Zeit, das Tempo

So haben wir einen ganz entscheidenden Punkt gefunden, der Veränderungen zu mehr Achtsamkeit torpediert: das ist die Zeit, das Tempo des Lebens in unserer westlichen Welt. Ghandi wird das Zitat zugeordnet: „Heute habe ich so viel zu tun, dass ich eine Stunde länger meditieren muss“. Intuitiv vermittelt dieser Satz – jedenfalls uns – die Ruhe und damit die konzentrierte Kraft, die wir für Veränderungen brauchen. Ruhe und konzentrierte Kraft sind sicherlich Schlüsselbegriffe, wenn wir Lösungswege suchen.

e. Vertrauen

Für die meisten Menschen in unserer Gesellschaft sind Defizite im Selbstvertrauen oder Selbstbewusstsein normal. Die meisten Menschen haben es im Laufe ihres Lebens geschafft, diese Verunsicherung nicht nach außen dringen zu lassen; jedenfalls sind sie davon überzeugt, dass Außenstehende das nicht bemerken. Dass Arroganz oder andere Darstellungen von Überheblichkeit mangelndes Selbstvertrauen ebenso belegen wie depressive Handlungsunfähigkeit, erkennen wir häufig nicht (auf den ersten Blick). Irgendwie haben wir im Laufe der Jahre vielleicht auch Abschied genommen von der Idee, wir könnten unser Selbstbewusstsein verbessern wollen. Für uns war es interessant, dass es ermutigender ist, sich zu überlegen, wie wir Vertrauen zu uns fassen können; das Ziel so zu benennen, anstatt von Verbesserung des Selbstbewusstseins zu sprechen. Was können wir tun? Wir hatten im letzten Absatz bereits erwähnt, dass Ruhe eine wichtige Rahmenbedingung zu sein scheint. Ruhe und Kraft können uns z.B. regelmäßige Meditationen schenken. Auch das Gebet gibt demjenigen, der damit umgehen kann, Ruhe, Kraft und damit Selbstvertrauen. Insbesondere durch die Meditation schaffen wir es, im Hier und Jetzt anzukommen. Leben wir im Heute, spielt der Ärger von gestern und die Angst vor Morgen keine Rolle. Es ist auch unerheblich, was der Chef sagt oder denkt, was die Nachbarn tun, die Freunde unterlassen und so weiter. Sind wir in der Gegenwart angekommen, vertrauen wir auf uns. Wir haben keinen Zweifel daran, dass wir sind und dass es so richtig ist (wir nehmen hiervon solche Menschen aus, die schwer krank sind).

Die LeserInnen mögen die eingangs von uns beschriebenen Situationen mit dem Gefühl voller Vertrauen selbst für sich durcherleben. Bezogen auf sich selbst bedeutet Angst, sich nicht zu vertrauen, Vertrauen, hingegen bedeutet, angstfrei zu sein.



Außenstehende besser Verhaltens- und Reaktionsmuster erkennt und damit hilft, bei der Reflexion entscheidende Einsichten zu gewinnen. Haben wir eine Liste solcher typischen Situationen erstellt, in denen wir uns künftig gemäß unseren eigenen Interessen verhalten möchten, können wir mit der Umsetzung beginnen. Bei absehbaren, das heißt in gewissem Rahmen auch planbaren Situationen mag die Konzentration auf das Ereignis hilfreich sein. Je stärker diese Situation emotional besetzt ist, desto intensiver wird die Vorbereitung ausfallen müssen, um die Situation auf eine geänderte Weise zu bewältigen. Es kann hilfreich sein, Techniken aus der Verhaltenstherapie anzuwenden, beispielsweise die Situation vorher durchzuspielen. In jedem Fall wird das Ereignis selbst ein konzentrierter Akt sein.

sere Freunde, die Verwandten und ArbeitskollegInnen haben uns so gekannt, wie wir immer gewesen sind. Genauso wie wir uns schwer tun, uns selbst zu verändern, tut sich auch das Umfeld schwer, zu akzeptieren, dass wir uns ändern. Wir werden also nicht unbedingt Unterstützung aus unserem systemischen Umfeld erfahren. Da wo es möglich ist, können wir natürlich unser Umfeld auf diese Veränderungen vorbereiten (beispielsweise in der Familie und bei Freunden). Wir können aber nicht darauf vertrauen, dass wir von den „informierten Kreisen“ in jedem Fall Unterstützung erhalten. Ebenso wie wir geänderte Verhaltensweisen „vergessen“, wenn wir beispielsweise in Zeitdruck geraten und uns im Stress befinden, geht es natürlich auch unserem Umfeld so, dass in diesen Situationen „gute Vorsätze“ keine Relevanz mehr haben.

2. Wege in die Achtsamkeit (über die Akzeptanz der Hemmnisse hinaus)

Es gibt eine Menge Wege, die uns helfen können, Vertrauen in uns und zu uns selbst zu stärken und damit Angst abbauen zu helfen. Vertrauen wir uns, sind wir gut zu uns. Wir werden unsere Interessen nicht verraten, wenn wir voller Selbstvertrauen unser Leben leben. Nur wir selbst können entscheiden, was uns auf diesem Weg zur Achtsamkeit gut tut. Was aber in jedem Fall zu beachten sein wird, sind Zeit, Konzentration und Ruhe. In diesem Sinne hat sich die Meditation für die meisten Menschen, die regelmäßig meditieren, als hilfreich erwiesen. Gründe dieser Unfähigkeit, die im pathologischen Bereich liegen, wollen wir nicht betrachten; krankhafte Strukturen bedürften der ärztlichen bzw. therapeutischen Behandlung. Und doch macht es Sinn, sich das Ziel einer solchen Behandlung vor Augen zu führen. Ziel einer therapeutischen Behandlung ist es, dass die PatientInnen mit sich selbst besser umgehen können, wobei die allgemeine Lebensfähigkeit im Vordergrund steht. Was im pathologischen Bereich nur mit fachkundiger Hilfe möglich ist, muss im nicht pathologischen Bereich mit eigener Kraftanstrengung möglich sein.

a. Aus dem unterschiedlichen Verhalten von Männern und Frauen lernen

Männer und Frauen gehen unterschiedlich achtsam mit sich um. Frauen sind deutlich offener und bewusster, was ihre Befindlichkeitslage angeht, als Männer – ein typischer Konflikt zwischen Männern und Frauen. Was machen die Frauen anders? Neben der offenbar anders gelagerten Bedürfnislage gehen die Frauen mit ihren Bedürfnissen offener um: sie haben in der Regel Menschen – häufig Frauen –, mit denen sie sich austauschen wollen und können. Diese Gespräche sind reflexiv und ermöglichen so frühzeitig eine Klärung der Bedürfnislage. So entstehen immer wieder Wünsche und Handlungsimpulse, für sich zu sorgen – oft zum Leidwesen der Männer. Diese betrachten diesen Austausch unter Frauen mit Misstrauen und Argwohn, unfähig, es ihnen gleich zu tun. Die Lehre daraus: immer wieder zu sprechen mit Freunden, und das möglichst offen. Das klappt aber nur, wenn ein Bedürfnis, ein Anliegen besteht. Dieses leicht nachvollziehbare Beispiel soll im Zusammenhang mit diesem Aufsatz verdeutlichen, dass besonders geeignete Wege solche sind, die wir bei anderen Menschen beobachten können und die uns gefallen/auffallen.



b. Andere Wege

Wir können folgendermaßen differenzieren, wie wir den Weg zu mehr Achtsamkeit mit uns selbst angehen können:

- Wir für uns allein, ohne Kommunikation mit einem anderen Menschen.
- Mit fremder Hilfe
- Mischformen/Kombinationen

Vorweg: wir sind überzeugt, dass wir lernen können, achtsam zu sein! Die Grundhaltung der Demut scheint uns eine gute Ausgangshaltung (s.o.)

ba. Ohne die Unterstützung einer anderen Person

- Mit emotionalem Training und Körperarbeit wie z.B.: Entspannungstechniken wie PM (progressive Muskelrelaxation), autogenes Training, Tiefenentspannung, Sport, Bewegung in der Natur (Wandern, Rad fahren u.ä.)³³.

- Meditation mit und ohne Lenkung durch Texte.

- NLP (Neurolinguistische Prinzip)

Das bewusste Wahrnehmen der Emotionen und Gefühle funktioniert über die verständigungsorientierte Sprache von Mensch zu Mensch. Ist das zur Gewohnheit geworden, können Menschen über einen gewissen Zeitraum auch mit Selbstreflexion und Autosuggestion arbeiten.

bb. Mit Unterstützung einer anderen Person oder Gruppe u.ä.

Kooperation mit einem Beobachter/ Partner, besonders durch das unmittelbar nachfolgende Feedback wie z.B.

- Super- oder Intervention
- Aufenthalte in Klöstern – mit oder auch ohne Retreat
- Balint-Gruppen

bc. Mischformen/Kombinationen

- Video-Dokumentation
- Auswertung mit einem Partner / Partnerin

c. Was passiert dabei mit uns?

Der Weg in die so beschriebene Achtsamkeit ist außerordentlich befriedigend und keineswegs eine Quälerei. Quälend kann allenfalls sein, dass wir uns immer wieder dabei ertappen, dass wir unterlassen, das zu tun, was uns gut tut und was wir uns vorgenommen haben, künftig regelmäßig zu tun – und uns für das Versäumnis verurteilen!

Wir wollen mit Stichworten einen Eindruck davon vermitteln, wie es uns ergangen ist auf unserem (keineswegs vollendeten) Weg:

- Wir fühlen uns wohl mit uns.
- Uns befiel ein großartiges Gefühl von Bescheidenheit und Demut.
- Oft drängen Versäumnisse und Pläne/ Ideen zu Beginn der inneren Einkehr in die Betrachtung. Da ist es gut, wenn man solche Gedanken gleich „wegpacken“ kann, ohne dass diese verloren gehen (ich verwende dazu ein kleines Diktiergerät, auf dem ich diese Gedanken ablege).
- Dann kehrte langsam Ruhe ein; Vergangenheit und Zukunft spielen keine Rolle mehr.
- Das Ziel, den Augenblick zu genießen, wird spürbar und der Wert dieses Zieles in sei-

ner Bedeutung für unser Leben erfahrbar (das galt ganz besonders für die innere Einkehr beim Pilgern auf dem Jakobsweg, weil sich diese Erfahrung täglich wiederholte).

III. Schlussbemerkung

Mit den drei Artikeln haben wir versucht, einen weiten Bogen zu spannen, der sich – orientiert an der Tätigkeit von MediatorInnen – praxisnah darstellen lässt. Uns ist klar, dass die Aspekte in allen Bereichen unvollständig sind. Wenn wir jedoch erreichen konnten, dass den LeserInnen die Bedeutung der Achtsamkeit für die Tätigkeit des Mediators (noch) deutlicher geworden ist und wir dem Einen oder der Anderen helfen können, sich mit der Achtsamkeit bei sich selbst zu beschäftigen und zu akzeptieren, dass dieses sinnvolle (bis notwendige) „Vorarbeit“ ist, um als MediatorInnen den Konfliktparteien gegenüber achtsam sein zu können, war unsere Arbeit, diese Artikelreihe zu verfassen,¹ ihre Mühe wert.

Und ganz zum Schluss

Achtsamkeit für sich zu erlangen, ist mühsam. Wenn wir unsere Mediationsdefinition eng mit der „Achtsamkeit“ koppeln, wollen wir die vielen anderen Ansätze von Mediatoren und anderen Menschen nicht gering schätzen, die mit einfachen Mitteln einen Unterschied machen mit dem Ziel bzw. Ergebnis, dass Konfliktparteien ein klein bisschen mehr gemeinsam an einem Strang ziehen, so dass sie beide mit mehr Gewinn aus der Mediationssitzung herausgehen. In einer Welt, in der so Vieles im Argen liegt, erfreuen wir uns auch an kleinen Schritten. Wir wertschätzen auch scheinbar kleine Schritte, die einen Unterschied machen; wir möchten nicht so verstanden werden, dass alle die Erleuchtung der Achtsamkeit teilen müssen, bevor wir sagen wollen: Ja, auch ihr seid in unseren Augen MediatorInnen. Und dennoch war es uns die Mühe wert, uns und allen interessierten LeserInnen diese Aspekte nahe zu bringen bzw. zu verdeutlichen.



Dr. Detlev Berning, Hannover, unter Mitarbeit von Birgit Mölter, Bad Aibling

¹ Der 1. Teil mit dem Titel: „Warum ist es für uns so schwer, achtsam mit uns umzugehen? 1. Teil: Hemmnisse“ ist im vorausgegangenen Infoblatt des BM erschienen (Nr. 16/Januar 2004 Seite 3 ff)

² Der 2. Teil mit dem Titel: „Warum ist es für uns so schwer, achtsam mit uns umzugehen? 2. Teil: Gründe für die ausbleibende Akzeptanz von Mediation bei Führungskräften“ ist im vorausgegangenen Infoblatt des BM erschienen (Heft Nr. 17/Herbst 2004 Seite 3 ff)

³ Brockhaus (24 Bd'e) 19. Auflage 1988

⁴ Tugend ist ein etymologisch in Zusammenhang mit dem Verb „taugen“ stehender Begriff; er meint folglich in sehr allgemeinem Sinn die Tauglichkeit zu einem wehrhaften Verhalten, das dem Wesen eines Individuums entspricht (z.B. gelten Schnelligkeit, Ausdauer und Kraft als Tugenden des Pferdes). Aus Schüler Duden „Die Philosophie“ 1985

⁵ aus Duden Bd. 10, „Das Bedeutungswörterbuch“ 3. Auflage 2002

⁶ diese Zitate führen wir hier bewusst in dieser Fülle an, weil sie bei uns Schwingungen erzeugt haben, die das Nachdenken mit Kopf und Herz ermöglichten.

⁷ Dag Hammarskjöld, Zeichen am Weg

⁸ Baruch de Spinoza

⁹ Auslegung des Briefes an die Galater 15

¹⁰ Hl. Josefmaria, Freunde Gottes, 94

¹¹ U.: sich in würdeloser Weise ganz dem Willen eines anderen unterwerfen (aus aus Duden Bd. 10, „Das Bedeutungswörterbuch“ 3. Auflage 2002)

¹² François de La Rochefoucauld, Reflexionen

¹³ Marie von Ebner-Eschenbach, Aphorismen

¹⁴ Christian Morgenstern, Stufen

¹⁵ Thomas von Aquin, Über das Böse

¹⁶ H: auf Überheblichkeit beruhendes, stolzes, herablassendes Wesen (aus Duden Bd. 10, „Das Bedeutungswörterbuch“ 3. Auflage 2002)

¹⁷ Ludwig Marcuse, Argumente und Rezepte. Ein Wörter-Buch für Zeitgenossen

¹⁸ eine andere Denk- und Handlungsweise tolerierend (aus Duden Bd. 10, „Das Bedeutungswörterbuch“ 3. Auflage 2002)

¹⁹ Theodor Fontane, Der Stechlin

²⁰ Bernhard von Clairvaux, Die Stufen der Demut und des Stolzes

²¹ Papst Johannes XXIII., Briefe an die Familie (Neffe Battista), 1949-02-28 00:00:00

²² siehe FN 4)

²³ W. ist im Unterschied zur eher pragmatischen Klugheit eine menschliche Grundhaltung, die auf einer allgemeinen Lebenserfahrung und auf umfassendem Verstehen und Wissen um Ursprung, Sinn und Ziel des Lebens sowie um die letzten Dinge gegründet ist. Diese Bedeutung hat ihre Praxis unmittelbar in der Lebenspraxis, lässt sich somit nicht allein durch rationale und logische Vernünftigkeit definieren. (aus Schüler-Duden „Die Philosophie“ aao.)

²⁴ Brockhaus (24 Bd'e) 19. Auflage 1988

²⁵ Immanuel Kant, Versuch über die Krankheiten des Kopfes

²⁶ Baruch de Spinoza, Ethik

²⁷ Baruch de Spinoza, Ethik

²⁸ Goethe in „Wilhelm Meisters Wanderjahre“, Bd. 2 Kap. 1; Definition aus Brockhaus (24 Bd'e) 19. Auflage 1988

²⁹ aus Duden Bd. 10, „Das Bedeutungswörterbuch“ 3. Auflage 2002

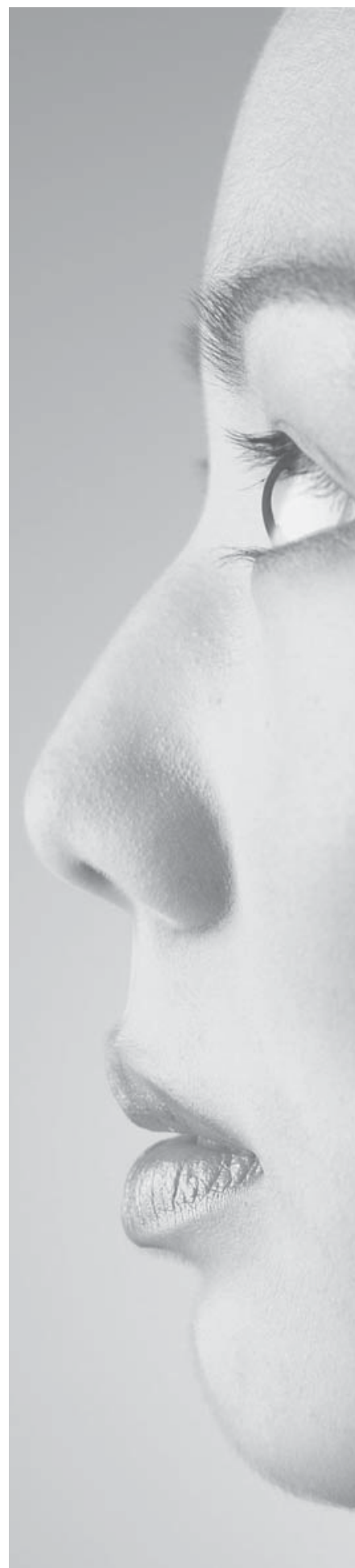
³⁰ Antoine de Saint-Exupéry, Brief an einen Ausgelieferten

³¹ Johann Wolfgang von Goethe, Wilhelm Meisters Lehrjahre

³² Kant: Bestirnter Himmel und Sittengesetz

³³ Besonders können wir empfehlen, den Jakobsweg zu pilgern. Wir haben diese Erfahrung im Sommer 2004 machen dürfen und geben Informationen gern an Interessierte weiter.

³⁴ Bei der wir Unterstützung von verschiedener Seite erhielten; danken möchten wir an dieser Stelle besonders Ariane Brena und Tilman Metzger!



Meditation und Mediation



Die wichtigsten Dinge in unserem Leben sind nichts Außergewöhnliches oder Großartiges. Es sind jene Momente, in denen wir uns von einem anderen angerührt fühlen.

Jack Kornfield

Ständige Verwechslungen

Wer sich in den Anfängen für die Verwendung des Begriffs „Mediation“ in unserem Sprachraum eingesetzt hat, wird sich daran erinnern, wie häufig dieser Begriff mit „Meditation“ verwechselt wurde. 1991 registrierten wir mit großer Freude die Anwesenheit von drei Betriebsratsfrauen eines Autokonzerns im Einführungskurs, bis am zweiten Kurstag eine der Frauen ungehalten fragte: „Wann geht es mit der Meditation nun endlich los?“ Mit Erstaunen erfuhren sie, dass sie sich zur *Mediation* angemeldet hatten und blieben trotzdem. Jahre lang verschenkten wir Kugelschreiber mit einem Werbeaufdruck, bis wir endlich bemerkten, dass darauf „Schule für Verständigung und Meditation“ zu lesen war und noch heute bitten wir zur Vermeidung von Fehlankündigungen in Tageszeitungen darum, die Autokorrekturtaste beim Wort Mediation zu ignorieren.

Inzwischen hat das Wort Mediation einen recht sicheren Platz im Sprachgebrauch der Medien. Sogar Ableitung wie „Mediant“ für Streitpartei breiten sich um die Fachkreise herum aus, nicht ohne Anlaß zu neuerlichen Verwechslungen zu geben. So hörte ich neulich in einem Praxisseminar, dass der „Kommödiant“ leider nicht erschienen sei: gemeint war eine abwesende Konfliktpartei.

Kann es sein, dass Mediation mit Meditation mehr zu tun hat, als diejenigen, die sich vehement gegen die Verwechslung der Begriffe sträuben, wahrhaben wollen?

Wer heute nach der Herkunft von Mediation fragt, dem wird lapidar beschieden: „das kommt aus den USA!“ Unbestreitbar liegen dort die Vorbilder für verschiedene Anwendungsformen, Regeln und äußere Struktur, z. B. die Schritte der Mediation. Doch

wie verhält es sich mit der inneren Haltung, dem „Geist“ der Mediation und mit der Praxis der Gewaltfreiheit?

Gibt es hier gemeinsame Wurzeln mit der Meditation und hat die Praxis der Meditation wohlmöglich einen größeren praktischen Nutzen für den Erfolg der Mediation als uns bewußt ist?

Was heißt Meditation?

Meditation als Weg der Geistesschulung und als introspektive Forschung hat bekanntlich in den fernöstlichen Ländern eine lange Tradition. In Kaschmir haben sich aus vorbuddhistischer Zeit Meditationsanleitungen erhalten, die älter als viertausend Jahre sind. Diesen Texten ist gemeinsam, dass sie uns durch Meditation mit dem in Verbindung bringen wollen, was jenseits aller Konventionen und Konditionierungen in uns lebendig ist. Letztlich, darin stimmen alle Meditationslehren überein, ist das so Erfahrbare mit Worten nur unzureichend beschreibbar. Es wird als das „Große Leben“, „göttliche Energie“, „Shivas Wirklichkeit“, „Buddhanatur“, „Shunyata - Leerheit“ „Dao“ usw. bezeichnet. In einer über viertausend Jahre alten Meditationsanleitung wird der Übende aufgefordert: „Fühle den Kosmos als durchsichtige, immer lebendige Gegenwart!“ oder „Sieh mit geschlossenen Augen dein inneres Wesen in seinen Einzelheiten. Auf diese Weise sieh deine wahre Natur!“ um sich mit dieser Energie zu verbinden.

Im Einflussbereich des Buddhismus hat sich die Meditation in verschiedenen Formen vor allem durch das Sitzen in Stille zur systematischen Innenschau entwickelt, die zur Entfaltung von Achtsamkeit und zum inneren Frieden beiträgt. Alle Buddhistischen Schulen betonen die Bedeutung der Meditation im Alltag. Eine zentrale Rolle spielt sie im Chan- bzw. Zen-Buddhismus, dessen Meditationspraxis auch manchen von uns hier im Westen schon geläufig ist.

Da der „Erfolg“ der Mediation weniger auf „Techniken“ beruht als auf der inneren Haltung der Drittpartei, ist es für uns von Interesse, ob Meditation im Alltag einen

Beitrag zur inneren Haltung in der Mediation leistet.

Stille und Präsenz

Auch diejenigen von uns die nicht regelmäßig meditieren, kennen Erlebnisse der Innenschau, die uns bewegen und unsere Alltagswahrnehmung verändern. Zumindest im Urlaub kommen viele von uns auch mit der inneren Stille in Berührung.

Ich erinnere mich zum Beispiel an ein Erlebnis auf der Insel Menorca als ich dort Ferien machte. Wir hatten dort eine Ferienwohnung gemietet, die zu einer liebevoll gepflegten Gartenanlage gehörte. Dazu zählte auch ein Swimmingpool. Manchmal setzte ich mich in den lauen Nächten oder frühen Morgenstunden an den Beckenrand. Eines Morgens hatte ich dabei folgendes Erlebnis: In der Nacht reinigte eine Art Wasserstaubsauger, ein Roboter, den Boden des Beckens. Ein kleiner Wasserfall signalisierte gleichzeitig den Benutzern, dass der Roboter nun aktiv und die Benutzung des Schwimmbeckens eingeschränkt war. Während ich dort in Stille saß, boten über mir Venus und Jupiter in Konjunktion am Sternenhimmel ein besonderes Schauspiel. Hin und wieder fiel eine Sternschnuppe und der abnehmende Mond näherte sich mehr und mehr dem Lichtstreif der Morgendämmerung. Meine halbgeschlossenen Augen ruhten auf der Wasseroberfläche, auf der die vom Wasserfall ausgelöste Strömung kleine Wellen und fadenartige Strukturen bildete, die sich wie Schlangen über das Becken ausbreiteten. Von einem Moment zum anderen stoppte der Wasserfall, der Roboter kam zum Stillstand und die Wasseroberfläche beruhigte sich und wurde spiegelglatt. Im gleichen Augenblick tauchte mit lichter Klarheit das Spiegelbild von Venus und Jupiter im Wasser auf, das jetzt außerdem deutlich die Umrisse der umgebenden Agaven, Zypressen, Nilgräser und Reethalme zurückwarf. Dies Bild wurde zum Bild für meinen eigenen Geist. So also verhält es sich wenn der Geist einmal zur Ruhe kommt. Genauso tief und klar, wie diese zur Ruhe gekommene Wasseroberfläche kann mein

Geist alle Erscheinungen widerspiegeln, wenn kein Gedanke seine Oberfläche kräuselt! Tief angerührt ließ ich dieses Bild auf mich wirken. Schließlich versetzte der Morgenwind alle Spiegelungen in Schwingungen bis sie von kleinen Wellen unkenntlich gemacht wurden. In diesem Moment fühlte ich mich von einer universalen Präsenz ergriffen, in Kontakt mit einer alle Erscheinungen umfassenden Gegenwart.

Diese Stille, die auch in der systematischen Meditationsübung auftritt, verbindet uns mit unserer Mitte und macht uns fähig unsere Aufmerksamkeit mit allen Wesen zu verbinden. Diese Präsenz ist ein Geschenk der Mediation. Und Präsenz im Mediationsprozess ist die hilfreichste Gabe des Mediators an die Streitparteien.

„Das kostbarste Geschenk, das wir anderen machen können, ist unsere Gegenwart. Wenn unsere Achtsamkeit diejenigen einschließt, die wir lieben, werden sie wie Blumen aufblühen.“ sagt der Zenmeister Thich Nhat Hanh.

Meditation als Weg

Meditation ist ein Weg der Geistesschulung. Indem wir das Licht unserer Aufmerksamkeit zunächst nach innen kehren und unseren Geist aufrichtig erforschen, kommen wir Übenenden in Kontakt mit einer Dimension unseres Daseins, die über unser Alltagsbewusstsein hinausführt. Der japanische Zenmeister Dogen (1200-1253) beschrieb diesen Prozess folgendermaßen: „Den Meditationsweg gehen, heißt sich selbst erkennen, sich selbst erkennen, heißt sich selbst ver-



gessen, sich selbst vergessen heißt sich selbst erkennen in allen Dingen, in Harmonie zu sein mit allem was ist.²⁴

Achtsamkeit und tiefes Schauen

Meditierende erfahren durch ihr eigenes inneres Forschen die im Alltag häufig ausgeblendete Dimension des wechselseitigen Zusammenhangs der Phänomene. Wir lernen tiefes Schauen. Das wirkt sich praktisch aus. Wenn wir ein Glas Orangensaft vor uns haben, sehen wir darin nicht nur eine gelbe Flüssigkeit, die geeignet ist, unseren Durst zu löschen. Kraft des tiefen Schauens haben wir zugleich Kontakt zu den Früchten, dem duftenden Orangenhain, dem Regen, der Erde, der Pflückerin, der Saftpresse, der Aldi-gerechten Verpackung, kurz zu all jenen Bedingungen die erfüllt worden sind, damit der Saft vor unserer Nase stehen kann... Beim Trinken sind wir uns dieses Zusammenhangs bewusst, auch bewusst, dass wir selbst uns aus Elementen wie Orangensaft, Müsli, Kartoffeln aber auch aus Gedichten, Nachrichten, Kontakt zu anderen Menschen usw. zusammensetzen. Tief schauend berührt uns die Weisheit der Wesensgleichheit. Wir sehen uns selbst in allen Dingen. Wir beschreiben unsere eigene Wirklichkeit danach neu, komplexer, realistischer. Eine Frucht dieses Vorgehens ist

das Entstehen einer neuen Achtsamkeit. Diese Achtsamkeit ist in Kontakt zu dem Netz der Beziehungen und des Bedingungs-zusammenhangs in dem wir alle stehen. Vor allem stellt es Verbindung her zu dem was in uns selbst und allen anderen Wesen dieser Erde lebendig ist, zu den Gefühlen und Bedürfnissen. Marshall Rosenberg bezeichnet das als die göttliche Energie oder die Lebensenergie, die durch alle Wesen fließt und für ihn die Grundlage der empathischen Verbindung darstellt.

„Intensives Berühren ist eine wichtige Übung. Wir „berühren“ mit den Händen, den Augen, den Ohren aber auch mit unserer Achtsamkeit,“ schreibt Thich Nhat Hanh. „Achtsamkeit ist die Substanz eines Buddha. Wenn man tief in den gegenwärtigen Augenblick eintritt, sieht man die Natur der Wirklichkeit, und diese Einsicht befreit von Leiden und Unsicherheit. Der Friede ist immer auf irgendeine Weise schon da, das Problem ist, ob man weiß, wie man in Kontakt mit ihm kommt. Bewusstes Atmen ist die einfachste buddhistische Übung, um in Kontakt mit dem Frieden zu kommen.“

Wenn wir in der Mediation uns aufgrund von Äußerungen eines Konfliktbeteiligten um unsere Allparteilichkeit sorgen, kann es sehr hilfreich sein, uns mit unserer Achtsamkeit zu verbinden und sogar das bewusste Atmen zu üben. Und wenn die Parteien uns ihre Geschichten erzählen, können wir mit tiefem Schauen die Verbindung zum lebendigen Kern wieder herstellen. Die Meditation hat aber auch Einfluss auf unsere Sprache.

Meditation und freundliche Sprache

Meditation fördert Mitgefühl und tiefes Verstehen – Mediation ist Mitgefühl und Weisheit in Aktion. Nachdem Meditierende ihr eigenes Wesen auf tiefe Art geschaut haben, steht für sie an, die Konsequenzen aus dieser Erkenntnis für ihren Alltag zu ziehen. Dies bedeutet fortgesetzte Übung, weil der Umsetzung erst einmal eine Reihe von alten Gewohnheiten entgegen steht. Eine Konsequenz ist z. B. die Sprachbereinigung. Dogen nannte die bereinigte Sprache „AI GO“ – wörtlich „Sprache der Liebe“ oder freundliche Sprache. Den Einfluss einer derart bereinigten Sprache schätzte er als außerordentlich hoch ein:

„Freundliche Sprache bedeutet, dass du den Geist des Mitgefühls in dir erweckst. Sie ist das Gegenteil von gewaltsamer Sprache... Freundliche Sprache ist die Grundlage, um Gewinner und Verlierer miteinander auszusöhnen... Diejenigen, die freundlich sprechen, haben einen glücklichen Ge-



sichtsausdruck und einen freundlichen Geist. Diejenigen, die freundliche Sprache hören, werden tief berührt – sie werden es niemals vergessen. ... Sei dir bewusst, dass freundliche Sprache sich nicht darin erschöpft, die Verdienste anderer zu preisen, sondern, dass sie die Macht hat, das Schicksal einer ganzen Nation zum Guten zu wenden.“

Als der Buddha durch Meditation sein eigenes Wesen tief geschaut hatte, fasste er die Konsequenzen für sich selbst in einer bestimmten Achtsamkeitspraxis zusammen, mit der er zur Transformation von Leiden in Wohlergehen beitragen wollte. Diese Achtsamkeitspraxis ist unter dem Namen „edler achtfacher Pfad“, bekannt, zu dessen Pfadgliedern die Praxis der „rechten Rede“ zählt. Auch in seinen fünf Achtsamkeitsempfehlungen geht es um die Übung rechter Rede: Thich Nhat Hanh hat sie modern so formuliert:

„Des Leides bewusst, das durch unachtsame Rede und durch die Unfähigkeit, anderen zuzuhören, entsteht, gelobe ich, eine einfühlsame Rede und ein tief mitfühlendes Zuhören zu kultivieren, um anderen Freude und Glück zu bringen und andere in ihrem Leiden zu erleichtern. Wissend, dass Worte sowohl Glück als auch Leid hervorbringen können, gelobe ich wahrhaftig reden zu lernen und Worte zu gebrauchen, die Selbstvertrauen, Freude und Hoffnung wecken. Ich bin entschlossen, keine Neuigkeiten zu verbreiten, bevor ich mich versichere, dass sie der Wahrheit entsprechen, und alles, worüber ich nichts genaues weiß, werde ich nicht kritisieren oder verurteilen. Ich werde Worte vermeiden, die Spaltung oder Uneinigkeit hervorrufen, sowie Worte, die das Zerbrechen von Familien oder der Gesellschaft verursachen. Ich will alles daran setzen, Konflikte wieder auszugleichen und aufzulösen, auch wenn sie noch so klein sind.“

Innerer Frieden und äußerer Frieden hängen zusammen

„Die Meditation ist vor allen Dingen ein Werkzeug, um unser eigenes „Gebiet“ zu überwachen, damit wir erkennen können, was vor sich geht. Mit der Energie der Achtsamkeit können wir Dinge beruhigen, uns Klarheit über sie verschaffen und die Harmonie zwischen widerstreitenden Elementen in uns wieder herstellen. Wenn wir lernen können, Kontakt mit dem Frieden, der Freude und dem Glück aufzunehmen, die schon vorhanden sind, werden wir gesund und stark und eine Stütze für andere sein,“ schreibt Thich Nhat Hanh³.



Meditation und Einfühlung

Meditation fördert die Wahrnehmung unmittelbar von Herz zu Herz - Mediation versucht für alle Beteiligten deutlich zu machen, was in den Herzen der Menschen lebendig ist. Wenn wir in der Mediation Menschen durch gemeinsame Konflikte begleiten, machen wir von unserer Fähigkeit zur Empathie Gebrauch. Indem wir ihnen Einfühlung geben, fördern wir den Kontakt zu ihren Gefühlen und Bedürfnissen und damit den Kontakt zur Lebensenergie.

Bodhisattva Avalokiteshvara eine Meisterin der Einfühlung

Im gesamten Verbreitungsgebiet des Mahayana-Buddhismus wird die Gestalt Avalokiteshvara – japanisch Kannon oder Kanseon, Chinesisch Kuan Yi verehrt, die jede/r, die/der sich in Not befindet und Hilfe braucht, anrufen kann, indem sie/er sich auf ihren Namen konzentriert. Ihr Name bedeutet, „die den Klängen bzw. Rufen der Welt zuhört.“ Sie erlangte tiefste Einsicht, in dem sie sich auf die Fähigkeit des Zuhörens konzentrierte.

Im Lotos-Sutra, das in der Welt des Mahayana einen ähnlichen Status hat, wie die Evangelien des neuen Testaments für das Christentum, werden ihre besonderen Fähigkeiten beschrieben, die durch ihr tiefes

Samadhi des Lauschens, das heißt durch ihre tiefe Konzentration in der Meditation auf das Zuhören, erlangt wurden. Im Surangama Sutra wird berichtet, wie Avalokiteshvara durch Verfeinerung ihrer Fähigkeiten des Zuhörens die Kraft erlangte, alle fühlenden Wesen vom Leiden zu befreien. Sie beschreibt dort, wie sie durch das Meditieren darauf umfassendes Mitgefühl und tiefes Verstehen für alle leidenden Wesen in sich erweckte. „Durch die Konzentration auf das Zuhören durchdringen mein Körper und mein Geist alle Lebensbereiche“. Durch ihr konzentriertes mitfühlendes Zuhören schenkt Avalokiteshvara allen fühlenden Wesen die Präsenz, die ihnen hilft, Befreiung von ihren Leiden zu erlangen. Avalokiteshvara manifestiert durch diese Art der Meditation also eine Schlüsselqualifikation der Mediation, nämlich Einfühlung.

Die Meditation auf das Zuhören stattet sie außerdem mit der Kraft der Furchtlosigkeit aus, das heißt sie kann jeder auch noch so heftigen und erschreckend klingenden Gefühlsäußerung oder Verurteilung ihre uneingeschränkte Präsenz schenken. Sie muss niemanden pathologisieren.

Ihre Methode der Einfühlung beschreibt sie im Surangama Sutra so: „Da ich selbst nicht über Töne und Klänge meditiere, sondern über den Meditierenden, veranlasse ich alle fühlenden Wesen in den Klang ihrer eigenen Stimme zu schauen, um Befreiung zu erlangen.“ Avalokiteshvara lässt sich nicht vom Wortlaut, von Geschichten und Gedanken, vom tragischen Ausdruck der Bedürfnisse durch gewaltvolle Sprache ab-



lenken, sondern sie verbindet sich unmittelbar mit dem Meditierenden. Durch ihre Einfühlung stellt Avalokiteshvara den Raum zur Verfügung, der es dem Befreiung suchenden Wesen ermöglicht, die Bedeutung des Klangs seiner Stimme für sich selbst zu entschlüsseln. Sie verhält sich demnach wie eine befähigte Mediatorin, die einer an Konflikten leidenden Partei hilft, herauszubekommen, was sie braucht, um sich selbst aus ihrem Schmerz zu befreien.

Im Surangama Sutra wird ferner berichtet, wie sie durch ihr Samadhi des Zuhörens den Wesen, die Einfühlung brauchen, in jeweils derjenigen Gestalt zu erscheinen vermag, die am wirkungsvollsten zur Unterstützung beiträgt. Es wird dort beschrieben, wie ihr das Samadhi des Zuhörens die Fähigkeit verleiht, in 32 verschiedenen Verkörperungen zu erscheinen, um auf die Bedürfnisse in allen Bereichen des Samsara, das heißt allen Ebenen leidvoller Existenz eingehen zu können. Diese nur beispielhaft aufgeführten Verkörperungen werden als „Transformationskörper“ bezeichnet.

Diese über tausend Jahre alte Beschreibung mag uns etwas entrückt erscheinen. Die Vorgehensweise kann aber mit großem Nutzen für die Konfliktbeteiligten in der Stellvertretermediation Anwendung finden. Das was im Surangama Sutra als Transformationskörper beschrieben wird, nennen wir dort den „Repräsentanten der abwesenden Konfliktpartei“.

Dieser Repräsentant ist in einer Person Mediator und Vertreter der abwesenden Konfliktpartei. Dieser Repräsentant ist in einer Person Mediator und Vertreter der ab-

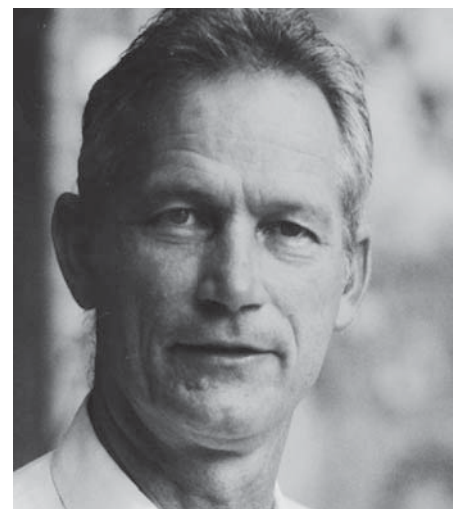


wesenden Streitpartei. Mithilfe der gewaltfreien Kommunikation vertritt er diese Partei hinsichtlich dessen, was „in ihr lebendig ist“, das heißt in Bezug auf deren Gefühle und Bedürfnisse. Um so Einfühlung geben zu können verbindet er sich durch Ausrichtung seiner Wahrnehmung sowohl auf die Gefühle und Bedürfnisse der anwesenden Konfliktpartei als auch auf die Gefühle und Bedürfnisse des Repräsentierten, die er in sich spürt. Hier ist nicht der Raum um im einzelnen auf die Mediation mit Stellvertretung einzugehen. Dazu wird demnächst ein eigener Artikel erscheinen.

Meditation ist ein Übungsweg. Durch ständige Übung vertiefen wir unsere Fähigkeit zu tiefem Verstehen und Mitgefühl. Es ist einleuchtend, dass die Fähigkeit zur Empathie in der Mediation auch nicht einfach kraft „höherer Einsicht“ vom Himmel fällt, sondern ständige Übung erfordert. Auch in dieser Hinsicht können wir Mediatoren von der Praxis der Meditation lernen.

Meditation ist ein Übungsweg, der sich aus dem Kontakt zu unserem tiefen Verstehen und Mitgefühl ergibt. Es ist einleuchtend, dass die Fähigkeit zur Empathie in der Mediation auch nicht einfach kraft „höhe-

rer Einsicht“ vom Himmel fällt, sondern ständige Übung erfordert. Auch in dieser Hinsicht können wir Mediatoren von der Praxis der Meditation lernen.



*Christoph Hatlapa
Rosenanger 5
31595 Steyerberg*

¹⁻³ Thich Nhat Hanh, lebendiger Buddha, lebendiger Christus S. 43

Die Haltung in der Mediation

Gedanken über Ethik, Verantwortung, Momente und andere „Unbeschreiblichkeiten“ in der Mediation.

Definitionen, was Mediation ist und soll, gibt es inzwischen in Hülle und Fülle. Sie alle versuchen jedoch, so scheint es mir, die Mediation durch äußerliche Betrachtungen d.h. nach ihrem Aussehen und weniger nach ihrem Inhalt zu beschreiben¹. Die Mediation lässt sich danach zusammenfassen als „ein Konfliktregelungsverfahren durch neutrale Dritte ohne Entscheidungsmacht“. Breidenbach und andere² sprechen gar von einem „Verfahrensdesign“. Was ist eigentlich das Besondere an der Mediation, wollten wir wissen, als wir in der „Projektgruppe Familie und Partnerschaft“ über die Abgrenzung von Mediation und Therapie (und anderen Nachbardisziplinen) diskutierten. Dürfen – und wenn ja, wie weit – MediatorInnen therapeutische Mittel anwenden? Das Ergebnis: Das Besondere an der Mediation ist wohl die innere Haltung. Stimmt diese *Haltung*, dann darf man in der Mediation auch therapeutische Methoden einsetzen, ohne dadurch zum Therapeuten zu werden. Wir brauchen also keine lästigen Grenzdiskussionen zu führen, solange wir als MediatorInnen eine klare Haltung einnehmen.

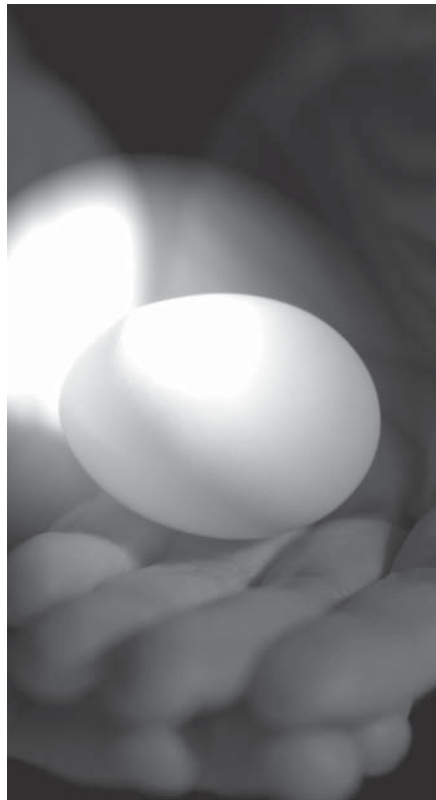
Was aber ist eine klare Haltung? Erstaunlicherweise gibt es über diesen offenbar zentralen Punkt der Mediation wenig Genaues zu finden. Haltung ist der Rest, der übrig bleibt, wenn Definitionen am Ende sind. Einige behelfen sich damit, von „der Haltung der Neutralität, der Allparteilichkeit, Offenheit“ oder „der Haltung der Selbstverantwortung“ zu sprechen, also die Prinzipien der Mediation mit der Haltung gleichzusetzen. Abgesehen davon, dass man sich damit auf andere Begriffe bezieht, die z.T. ihrerseits wieder erklärungsbedürftig sind, ist so über die unmittelbare Haltung im Einzelfall nichts gesagt.

1) Die persönliche Haltung

Haltung, so nun meine These, ist immer die *persönliche* Haltung. Man kann eine Haltung nicht aus einem Prinzip ableiten. Haltung ist keine Konsequenz aus etwas anderem, sondern etwas Grundsätzliches. Denn in der Mediation steht man immer mit seiner ganzen Person für die Sache ein. Die Haltung wird durch nichts anderes gestützt und untermauert als durch meine Person. Haltung ist darum nicht Moral, die sich aus Wertvorstellungen ableitet, sondern Haltung ist ein „Obersatz“, wie Heinz von Foer-

ster es sagte³. Haltung ist *Ethik*. „Und Ethik ist etwas“, um bei Heinz von Foerster zu bleiben, „das sich nicht aussprechen lässt“. Moral ist das, was „man anderen sagt: *Du sollst!*“, Ethik ist das, was „man sich selber sagt: *Ich will* oder *Ich bin!*“ Haltung muss in jedem Moment da sein, bis zum Schluss. Haltung ist das Einfachste in der Mediation – und vielleicht gerade deswegen so schwer zu beschreiben.

Wegen des akademischen Erbes in der Mediation ist es für uns ungewohnt, mit dieser Form der Einfachheit umzugehen. Unsere logisch-kausale Denkweise tut sich schwer damit und schafft lieber eine neue



Begrifflichkeit, indem sie Haltung etwa über das Prinzip der Neutralität erklärt und in das begriffliche System hineinzwängt. Oder man glaubt, es ließe sich nichts Genaues darüber sagen, und lässt die Haltung zu etwas so Beliebigem wie einer bloßen guten Absicht werden. Das ist zu wenig für einen zentralen Begriff in der Mediation.

2) Die Haltung der MediatorInnen

Bevor ich zu beschreiben versuche, wie Haltung an sich „funktioniert“, ein paar Worte noch über die besondere Haltung der Me-

diatorInnen, d.h. über den Kontext, in dem sich diese Haltung ausdrückt. Natürlich ist die Haltung der MediatorInnen eine andere als die Haltung von BeraterInnen, TherapeutInnen, RechtsanwältInnen usw. Wenn jemand sagt, er/sie ist Mediator/Mediatorin, dann sagt er/sie etwas über sein Weltverständnis in diesem speziellen Arbeitsfeld, in dieser speziellen Rolle aus. MediatorIn sein, könnte danach heißen, sich als VermittlerIn zwischen verschiedenen Welten oder Weltansichten zu betrachten, die ihrerseits ein Beziehungsmuster bilden, wenn man so einmal das Land der Konflikte definiert. In der Rolle der MediatorInnen nehmen wir einen Platz in diesem Beziehungsmuster ein.

Sieht man Konflikte als Fehlverbindungen in diesem Beziehungssystem, dann wäre die nächste Aktivität aus dieser Haltung, diese Fehlverbindungen als lösbar aufzudecken und andere Verbindungen zu ermöglichen. Die Haltung der MediatorInnen zeigt sich nicht in ihrem Expertentum der Beherrschung von Techniken, sondern darin, dass sie an diesem Ort präsent ist, an dem die Dinge „demokratisch“ d.h. in einer förderlichen Weise miteinander verbunden sind. Das ist der Ort und der Rahmen, wo MediatorInnen ihre Haltung ausüben, aber nicht ihre Haltung selbst. Sie ist immer eine *persönliche* Haltung im Sinne von individueller Ethik.

3) Wie funktioniert die Haltung in der Mediation?

Wie also wirkt eine ethische Haltung, wenn sie sich nicht aussprechen lässt? Sie wird durch nichts anderes gestützt und untermauert als durch die eigene Person. Ich spreche nicht über meine Haltung, verkünde sie nicht, sondern arbeite damit. Ich verwende meine persönliche Haltung in der Weise, um andere Dinge damit zu beleuchten, die auf sie zurückführbar sind. D.h. ich verhalte mich aufgrund meiner Haltung typisch, dass andere meine Haltung erkennen können. Ich wähle meine Haltung aufgrund meiner Ethik vollkommen frei, nehme sie als Anstoß und gebe dafür keine Erklärung, auch keine Rechtfertigung außerhalb davon. Ich arbeite allein mit den Reaktionen, die sie auslöst.

a) Haltung und Moment

Haltung ist immer nur im *Moment* vorhanden. Mit dem Moment umzugehen, ist für

uns ebenso ungewohnt wie mit einer Haltung, die sich nur auf uns allein bezieht. Wenn wir uns in einem Moment bedrängt fühlen, denken wir sofort: „Was sollen/können wir tun, um da herauszukommen? Was ist das nächste, was wir tun müssten? Wo wird das hinführen, wenn das so weiter geht?“ Oder wir fragen: „Wie ist es dazu gekommen, dass es so ist, wie ich es wahrnehme, was ist die Ursache?“ Wir behandeln den Moment wie ein Objekt, das wir bearbeiten müssen. Anstatt dass wir uns dem Moment überlassen, mit ihm gehen, ihm neue, eigene Momente hinzufügen. Wir glauben, dass uns solche Momente aus dem Konzept bringen. Und das stimmt sogar: Wenn wir uns auf den Moment einlassen, stellen wir unser Konzept in Frage. Das bedeutet aber nicht, dass wir dann konzeptlos sind. Das Konzept tritt nur in den Hintergrund – und bleibt uns dort erhalten, wenn wir es wollen. Wir überlassen uns mit unserer Haltung dem Moment und reagieren aus unserer Haltung auf den Moment. Nur, wenn das Handeln von der persönlichen Haltung getrennt ist, kann man mit diesen Reaktionen frei umgehen. Sollten die Reaktionen zeigen, dass das Handeln nicht im Einklang mit der persönlichen Haltung steht, weil entweder die Betroffenen sich verletzt, angegriffen oder herabgesetzt fühlen, so kann man dies korrigieren.

unseren Instrumentenkoffer auspacken, um einzugreifen oder uns zielgerichtet zu orientieren, im Hinblick darauf, eine künstliche Laborsituation zu schaffen (so weit ist es noch nicht, das ist vielleicht bei der Schlussvereinbarung gefragt). Wir wissen noch nichts. Wir nehmen nur wahr. Wir sind nicht die AkteurInnen. Die Konfliktparteien sind es. Sie streiten sich, sie haben ein Problem, sie sind zu uns gekommen - nicht wir sind zu Ihnen gekommen. Wir haben ihnen nichts zu bringen oder zu geben als unsere Aufmerksamkeit, unser natürliches, liebevolles Interesse an anderen Menschen. Sie bringen uns etwas, sie geben uns etwas: Nämlich ihren Konflikt, in dem sie ihre Welt verpackt und eingeschlossen haben. Wir öffnen nichts, was sie uns nicht selber öffnen wollen, wir drängen zu nichts, wir animieren zu nichts, wir mahnen zu nichts. Wir sind einfach nur da - als Teil dieser kostbaren Situation voll offener Entdeckungsmöglichkeiten.

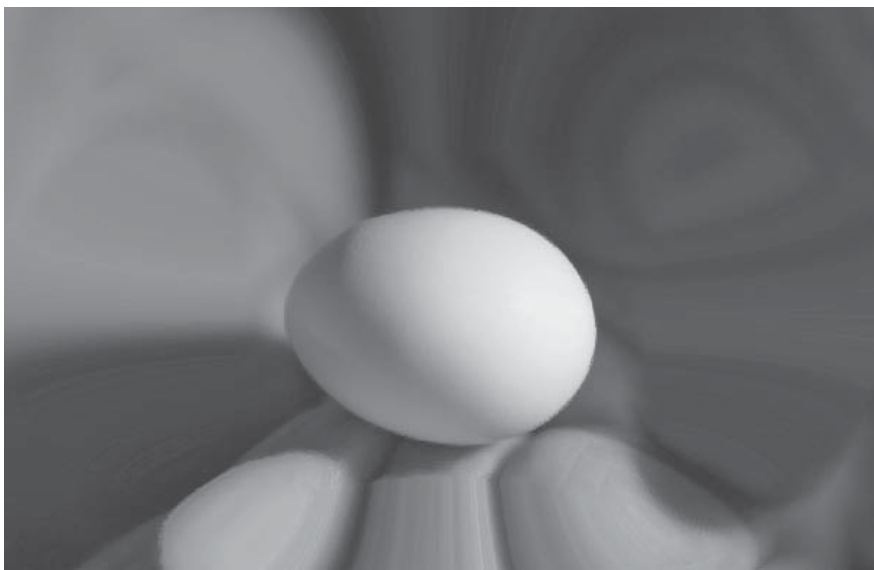
b) Haltung und Handeln

Darum ist es wichtig, die *Haltung* vom *Handeln* immer zu trennen. Haltung kann zwar ein Motiv für das Handeln sein, muss es aber nicht. Die Haltung ist etwas neutrales in dem Sinn, dass sie nichts bewirken will, sondern für sich steht. Sie muss nicht nützen. Sie spielt keine Rolle für die Personen, auf die sie sich bezieht; sie macht Personen weder stärker noch schwächer. Die Haltung besteht für sich allein. Sie hat keine Absicht und enthält keinen Handlungsappell. Sie ist gewissermaßen objektiv, weil sie unabhängig von anderen Personen und Absichten besteht. Eine Haltung kann unsichtbar, sogar anonym sein.

ba) anwesend sein

Allein indem wir mit unserer Haltung da sind und die Konfliktparteien uns wahrnehmen,

passiert schon etwas. Es entsteht eine Beziehung, in der wir nicht nur Beobachter sind, sondern auch zu Beobachteten werden. Nun entsteht eine neue Situation, die alles im Verhältnis zueinander verändert. Auch die Konfliktparteien sind durch das Hinzutreten einer Außenperson in ihrem Konflikt nicht mehr die Gleichen, die sie zuvor waren. In dieser Verwandlung liegt das ganze Potenzial einer Lösung. Wenn wir in diesen Momenten der Begegnung mit dem arbeiten, was neu entstanden ist, müssen wir an sich nichts weiter tun. Wir müssen uns nicht anstrengen, aus dieser Situation herauszukommen, wir müssen nicht



harrt, und sich plötzlich der Konflikt löst, ohne dass einer versteht, wie das geschehen ist. Es kann auch sein, dass die Situation erstarrt und nichts Neues mehr folgt. Dann muss oder wird sich eine/r der Beteiligten bewegen, weil es ungemütlich oder anstrengend wird. Es kann sein, dass eine/r geht, und die Mediation zuende ist. Es kann aber auch sein, und das ist wahrscheinlicher, dass die Sache eine ungewohnte Wendung nimmt. Es kann an einer kaum merkliche Handlung liegen, die nun eine Veränderung einleitet, nach der alles *anders* ist als das, was vorher war. Wir sollten diese Bewegung, was immer sie ist, nicht behindern, sondern sie sich frei entfalten lassen. Es gibt in dieser Lage nichts, was nicht passt, und was von uns dirigiert oder kontrolliert werden müsste.

bb) die Wendung

Wie lange diese Phase anhält, lässt sich nicht voraussagen. Es kann sein, dass die ganze Mediation in diesem Zustand ver-

So könnte man den Kern der Mediation beschreiben, den Mikrokosmos, in dem die Mediation abläuft. Sicher hat das nichts mit der Definition des Verfahrens zu tun, wie sie am Anfang stand: Was Mediation letztlich leistet und an Ergebnissen hervorbringt, hängt von dem Konfliktmaterial und dem konkreten Ziel der Konfliktparteien ab. Ich versuche hier lediglich, den inneren Prozess der Mediation unter dem Aspekt der Haltung zu beschreiben.

dem Konfliktmaterial und dem konkreten Ziel der Konfliktparteien ab. Ich versuche hier lediglich, den inneren Prozess der Mediation unter dem Aspekt der Haltung zu beschreiben.

dem Konfliktmaterial und dem konkreten Ziel der Konfliktparteien ab. Ich versuche hier lediglich, den inneren Prozess der Mediation unter dem Aspekt der Haltung zu beschreiben.

4) Haltung und Verantwortung

Zum Schluss noch ein Wort zur *Verantwortung*. Haltung in der Mediation und *Verantwortung* liegen dicht beieinander. Da Selbstverantwortung ein Grundprinzip der Mediation ist, muss ich es auch in meiner eigenen Haltung verkörpern. Ich verkörpere es, indem ich für mein Handeln niemand und nichts anderes als mich selbst verantwortlich mache. So wie ich Verantwortung für mich selbst verstehe und ausdrücke, so stoße ich das Thema Verantwortung in der Mediation auch für andere an. Ich sage nicht: „*Ihr müsst es genauso tun wie ich*“, sondern gebe ein Beispiel dafür, wie ich es verstehe, und bin frei für die Reaktionen, die es hervorruft. Ich bin keiner, der es besser weiß als die anderen, ich bin keiner, der einem anderen sagt, was und wie ich etwas weiß,

sondern ich drücke es nur in meiner Haltung und ihrem Wechselspiel mit der Haltung der anderen aus.

Wenn ich auf diese Weise Verantwortung übernehme, heißt das nicht, dass ich für jede mögliche Folge meiner Handlung einzustehen habe, im Sinne von „haftbar“ bin. Verantwortung ist nicht Verursachung. Ich tue zwar etwas im Bewusstsein von möglichen - erwünschten - Folgen. Diese Folgen sind aber letztlich nicht voraussehbar, darum auch nicht berechenbar, d.h., es können sich Konsequenzen ergeben, die mir als unerwünscht erscheinen. Ich agiere im Bewusstsein möglicher Konsequenzen. Darin (er)lebe ich meine Verantwortung. Verantwortlich sein bedeutet dann, dass ich mich in einem bestimmten Zustand der Aufmerksamkeit und Wachheit befinde⁴.

5) „Aktive“ Neutralität

So ließe sich auch das Prinzip der *Neutralität* in der Mediation wiederum in die Haltung zurückführen – und nicht umgekehrt. Nicht, weil ich mich aus den Dingen heraushalte, bin ich neutral, son-

dern weil ich mich mit meiner ganzen Person einbringe und in einem Zustand der Wachheit sowie einem Gefühl der Verbundenheit befinde. Denn jedem anderen gestehe ich das Gleiche zu, und jeder andere sieht und beschreibt diese Verbindung notwendigerweise aus seiner Sicht anders. Die Haltung der Neutralität ist also Bestandteil der Haltung, oder: Neutralität ist nichts, das man isoliert definieren könnte, sondern bloß ein Ausfluss der Haltung.

Schlussbetrachtung:

Haltung *ist* Ethik und bleibt implizit: Ich unterwerfe mich damit keiner Doktrin. Ethik kann man in diesem Sinne nicht aussprechen wie einen Imperativ, der über einem steht und dessen Diener man sein muss. Ethik ist ein Impuls, der in einem Moment entsteht und den ich in einer reflektierten Weise daran messe, was ich mir wünsche. In jeder meiner Handlungen erfinde ich eine neue Haltungsstellung, eine neue Stellung, aus der heraus ich mich dann entschließen kann, was der nächste Schritt sein kann. Haltung ist keine Position des Ich-Soll, sondern des Ich-Bin⁵. Haltung und Ethik sind

eine Moment-Erfahrung. Sie lassen sich nicht festschreiben. Sie sind keine objektivierbaren Prinzipien, sondern sie können nur in einem bewusst erfahrenen Lebenszusammenhang entstehen.

Eine Philosophie der Mediation könnte auf diesen kleinen Momenten der Erfahrung aufbauen. In den kleinen Schritten dieser ständig neu entstehenden Erfahrung liegt die Wahrheit der Mediation. Nicht in ihrer sozialen Nützlichkeit, nicht in ihrem Konfliktlösungspotenzial, nicht in ihrem Hoffnungsversprechen auf „eine bessere Zukunft“. Mediation ist etwas, das in ganz kleinen Einheiten allein in der Gegenwart pas-



siert. Wenn das gelingt, ist die Welt in Ordnung und es muss nichts weiter geschehen, was sie noch „besser“ macht. Man könnte in diesem Sinne sagen: *Mediation hat keine Absicht*. Alles, was an größerer Bedeutung darüber gebreitet wird, ist nicht Mediation, sondern Dogma, Ideologie, Politik – oder auch Besitzstandsdenken. Wenn wir Mediation fördern wollen, lehren wollen, müssen wir den kleinen Momenten, in denen Mediation passiert, unsere ganze Aufmerksamkeit widmen. Hier beginnt die Haltung, hier beginnt die Mediation.

Die hier ausgedrückten Gedanken sind Früchte aus der Beschäftigung mit der *Systemtheorie* und dem sog. *Konstruktivismus* um Watzlawick, dem Evolutionsbiologen Humberto Maturana und dem Physiker Heinz v. Foerster, sowie buddhistischen Ideen zu Bewusstsein und Wahrnehmung. Aus „Der Baum der Erkenntnis“ von Maturana/Varela stammt der nachfolgende Satz, wonach man Kooperation und Konfliktlösung als schlichtes sich selbst organisierendes Prinzip begreifen könnte:

„Wenn wir wissen, dass unsere Welt notwendigerweise eine Welt ist, die wir

zusammen mit anderen hervorbringen, dann können wir im Falle eines Konflikts mit einem anderen menschlichen Wesen, mit dem wir weiterhin koexistieren wollen, nicht auf dem beharren, was für uns gewiss ist (auf einer absoluten Wahrheit), weil das die andere Person negieren würde...“

Auch das „nur“ ist eine *Haltung*, die Wunder wirken könnte...

¹ vgl. Roland Proksch (Familienrechtszeitung = FamRZ 89/920), der Mediation auf Basis der amerikanischen Definitionen beschreibt als:

„Freiwilliger, vom Gericht unabhängiger, vertraulicher Prozess, in dem die Beteiligten übereingekommen sind, unter Beistandschaft eines neutralen und unparteiischen Vermittlers ihre gegensätzlichen Standpunkte auszutauschen, ihre Konflikte offenzulegen, zu strukturieren und zu systematisieren mit dem Ziel, im gemeinsamen Gespräch Alternativen und Optionen zu erarbeiten, um schließlich zu einem einvernehmlichen und eigenverantwortlichen Ergebnis zu kommen.“

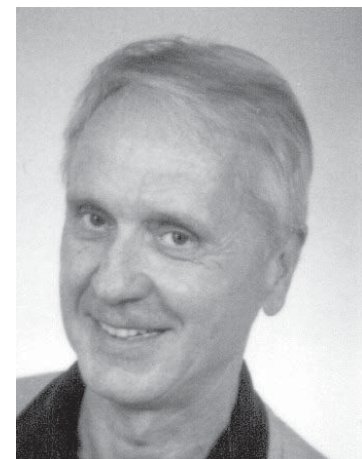
² Stephan Breidenbach in „Mediation“, Köln 1995 und Horst Eidenmüller in

„Vertrags- und Verfahrensrecht der Wirtschaftsmediation, Köln 2000

³ Heinz v. Foerster, „Teil der Welt – Fraktale einer Ethik“, Heidelberg 2002, S. 10, S. 62- 65

⁴ Humberto Maturana / Bernhard Pörksen „Vom Sein zum Tun“, Heidelberg 2002, S.81

⁵ Heinz von Foerster, S. 49



Werner Schieferstein,
Frankfurt

Durch alle Formen geschritten – Haltung in der Mediation

Für jemand, der wie ich in der Mediator-Innenausbildung tätig ist, stellt sich spätestens nach einigen Durchgängen die Frage, wie viel Aufmerksamkeit und Ausbildungszeit in theoretisch-fachliches Wissen, in methodisches Können und bzw. oder in die grundlegende Haltung aufgewendet werden sollte, um professionellen Standards zu genügen. Es wird zum pädagogisch-didaktischen Grundproblem, wie die eigentliche „Haltung“ von MediatorInnen gefördert und herausgebildet werden kann. Nicht zufälligerweise haben wir uns auch in der Projektgruppe Familie und Partnerschaft des BM e.V. bereits ausführlich, wenn auch bisher ohne abschließendes Ergebnis, mit dieser Frage befasst.



Haltung, darunter versteht der Brockhaus z.B. das „Benehmen, Verhalten und die Gesinnung“ einer Person. Und wenn man Haltung psychologisch definieren will, handelt es sich um „standardisierte Erkenntnis-, Beurteilungs- und Handlungsweisen eines Individuums“ (Brockhaus) im Sinne von innerer Einstellung der Persönlichkeit. Wie sollten MediatorInnen innen justiert sein, damit außen gute Mediation geschieht? Damit ist man schon sehr nahe am Problem, das es zu besprechen gilt: Ob überhaupt eine und wenn ja, welche Haltung zu den professionellen Standards der Mediation gehört?

Nimmt man sich den Europäischen Verhaltenskodex für MediatorInnen vor, dann fallen neben der fachlichen Kompetenz und den Verfahrensregeln vier Eigenschaften auf, die man im Sinne einer professionellen Haltung interpretieren kann: Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Fairness und Vertraulichkeit (ZKM 2004, S.148).

Der Bundesverband Mediation e.V. hat in seinen Ausbildungsrichtlinien und Standards 2004, die für die Anerkennung als MediatorIn und AusbilderIn bindend sind,

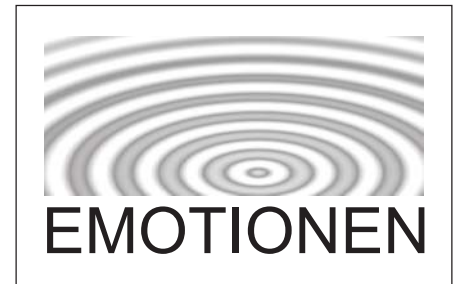
ein „ethisches Selbstverständnis“ formuliert, das diese Punkte noch um die Dimensionen Freiwilligkeit, Respekt und Anerkennung und ein ausformuliertes „Menschenbild und Konfliktverständnis“ erweitert: „Konflikte können eine entwicklungsfördernde Kraft entfalten, wenn sie konstruktiv und achtsam gelöst werden. Grundsätzlich haben alle Menschen die Fähigkeit, auf diese Art mit Konflikten umzugehen...“ Selbstbestimmung und Autonomie in Verbindung mit dem Vertrauen auf die kreative Entfaltung der Selbstheilungs- und Selbststeuerungskräfte der Konfliktparteien sollen demnach den konstitutiven Rahmen des Mediationsgeschehens bilden.

Das klingt alles ganz gut. Ein Verhaltenskodex bzw. ethischer Standard auf bundes- bzw. europäischer Ebene steht auch der professionellen Entwicklung der Mediation gut an. Man war auch nicht zimperlich und hat ein ganzes Sammelsurium von Haltungen, von positiver Wertvorstellungen für den zwischenmenschlichen Umgang in die Standards aufgenommen. Warum so viele? Wäre nicht weniger mehr? Reichte nicht z.B. die Achtung der Würde des anderen, der Respekt voreinander?

Ich möchte noch einen Schritt weiter gehen. Ist nicht schon allein die Existenz und die Betonung der Notwendigkeit solcher Standards ein nicht zu übersehender Hinweis darauf, dass Mediation von sich aus nicht die Gewähr dafür bietet, dass sie ethisch untadelig bleibt? Ist Mediation womöglich in ihrer reinsten Form selbst missbrauchbar? Also nur eine Methode, die auch unedlen Zwecken unterworfen werden kann? Ist das der Grund weshalb wir zur



handwerklichen Ausbildung und Ausübung von Mediation noch eine ethische Dimension anzufügen uns bemüht fühlen? Beginnen wir mit dem zentralen Anliegen der Mediation, das auch methodisch



am stärksten elaboriert ist und die ethischen Werte wie Anerkennung und Respekt gegenüber den Medianden in den Vordergrund stellt, nämlich mit dem verständnisvollen, einfühlsamen Umgang der MediatorInnen mit den Streitparteien.

Das Verstehen als Grundhaltung

Eines der zentralen Momente der Mediation, das sie von anderen, insbesondere juristischen Konfliktbearbeitungsverfahren unterscheidet, ist der bewusste und auch professionelle Umgang mit Emotionen. Dies geschieht eingedenk der Tatsache, dass Konflikte die Beteiligten normalerweise nicht unberührt lassen, sondern vielmehr Emotionen wecken und sie oft in einem Masse steigern, dass Glasl von einer „Dämonisierung des Konflikts“ spricht. Dabei wird die Handlungsfähigkeit der KonfliktpartnerInnen durch den Umstand eingeschränkt, dass man sich nicht mehr selbst in der Lage sieht, das Konfliktgeschehen zu steuern: „habe ich einen Konflikt – oder hat der Konflikt mich?“ (Glasl 1988, S.29). Der plakative Appell an die Vernunft, an die Rationalität im Umgang mit dem Konflikt ist für die Streitparteien in dieser Situation wenig hilfreich. Sie müssen in der Verstrickung von Emotionalität und Sachkonflikt ernst genommen werden. Folglich wird als eine der wichtigsten Grundhaltungen, die sich MediatorInnen aneignen müssen, das einfühlsame Verstehen, sprich Empathie, genannt. Die Ausbildungscurricula beinhalten meist an zentraler Stelle den methodischen Zugang zu diesem emphatischen Verhalten indem das Spiegeln, das Looping des Verstehens, das Aktive Zuhören u.ä. geübt werden; Methoden der Kommunikation, die die Streitparteien in ihrer aktuellen Gefühlslage respektieren. Nicht zuletzt wegen der grossen Bedeutung der Gesprächsführung in der Mediation wird die theoretische Begründung

von Mediation vorwiegend als Schnittpunkt wesentlicher Erkenntnisse der Konflikt- und der Kommunikationstheorie angeführt. Handlungsleitend ist die Erkenntnis, dass die im Konflikt durch die Kontrahenden erfahrene Ablehnung der eigenen Position und Person von MediatorInnen nicht reproduziert werden darf wenn es darum geht, die Medianden für die Arbeit an einer konstruktiven Lösung zu gewinnen. Die Medianden sollen sich mit ihren Gefühlen, aber auch ihren sachlichen Anliegen verstanden fühlen. Wenn dieses von MediatorInnen gut gelernt und gut praktiziert wird, kann auch Mediation gelingen. Um die Problematik



eines noch so gut gekonnten Verstehens zu verdeutlichen, möchte ich zu einem Exkurs in die Lehre des Verstehens (Hermeneutik), wie sie von A.R. Bodenheimer anschaulich vertreten wird (Bodenheimer 1992) einladen.

Verstehen in der zwischenmenschlichen Kommunikation ist etwas anderes, als wenn ich ein Bild oder Kunstwerk betrachte. „Verstehen heißt antworten“ – so betitelt Bodenheimer seinen programmatischen Aufsatz zum Thema. Als Einstiegssequenz dient die Kommunikation zwischen einem Flugkapitän im Cockpit seiner Maschine und dem Fluglotsen im Tower des angesteuerten Flughafens. Der Sprechtext der beiden ist nahezu identisch „El Al, Kurs 331 aus Zürich, begeben Sie sich auf 7000 Fuß Höhe in den Warteraum Askalon, drehen Sie drei Runden; danach melden Sie sich wieder...“ Der Satz aus dem Mund des Fluglotsen ist die Anrede, aus dem Mund des Flugkapitäns wird er zur Antwort: „El Al, Kurs 331 aus Zürich, ich begeben mich in den Warteraum Askalon, drehe drei Runden; danach melde ich mich wieder.“ Mit der Verwirklichung der Anrede durch die Antwort ist der Dialog erloschen.

Daraus leitet Bodenheimer drei wichtige Sätze für das Verstehen ab:

1. Antwort kann das (und allein das) genannt werden, was sich aus der Anrede folgerichtig von selbst ergibt.
2. Antwort gibt an den Anredenden etwas von dem zurück, was er gesagt hat.

3. Antwort wird in derselben Sprache, systemgleich also, gegeben, in der auch die Anrede erfolgt ist.

Uns MediatorInnen ist geläufig, dass allein die Antwort „Ich verstehe Sie“ in keiner Weise dem antwortenden Wiederholen des Anredetextes gleichwertig ist bzw. die gleiche Qualität an Verstehen beinhaltet. Insofern finden wir uns mit Bodenheimer auf der Trainingsstufe des „Spiegelns“ in der Mediationsausbildung wieder. Diese Form des Verstehens nennt Bodenheimer das Begleiten. Der Sinn liegt im Bestätigen der/des anderen. Man kann nicht das Sein oder Dasein der/des anderen begleiten, sondern immer nur ihr/sein Tun. Was man als MediatorIn dazu beitragen kann, ist präsent sein. Dieses wirkt aber nur dann, wenn die/der andere es merkt, es spürt. Und dieses Merken und Spüren gelingt motorisch im Tun, am Besten im Tun des Gleichen. Diese Art von Verstehen gelangt situativ schnell an ihr Ziel: Verstanden, Ende! Für MediatorInnen ist das zu wenig. Die/der MediatorIn wird sich bei ihrer/seiner ergebnisorientierten Arbeitsweise über das rein begleitende Verstehen hinaus wagen. Und hier beginnt das mediationsimmanente Risiko. Deshalb unterscheidet Bodenheimer noch zwei weitere Formen in der Systematik des Verstehens, das Erweitern und das Stören.

Mit der Bestätigung durch das begleitende Verstehen wird für die Anredenden zwar klar, dass sie wahrgenommen werden. Jedoch wird noch nicht präzise deutlich, wer sie/er ist und wie sie/er zu verstehen ist. Beim erweiternden Verstehen, wird die Anrede zur Anregung. Die/der MediatorIn nimmt also – systemimmanent – ein Stichwort, einen Hinweis auf, der in der Aussage der Medianden gefallen ist und erweitert durch ihre/seine Antwort die Perspektive. Im besten Fall wird den Anredenden deutlich, dass sie selbst diese Perspektive schon immer gesucht und vielleicht sogar gewollt haben. Ihr Weg – der Weg, den sie gegangen sind, hat dank des Weitergehens durch die MediatorInnen neue, zumindest noch unbekannte Bereiche begehbar werden lassen. Nebensächlichkeiten und noch unbedachte Redewendungen der Medianden bekommen durch das erweiternde Verstehen einen eigenen Sinn, gelangen aus der Zufälligkeit und Belanglosigkeit zur Bedeutung. Rede und Antwort bekommen in ihrer Beziehung zueinander ein Eigenleben. Bodenheimer formuliert es so: „Wo Antwort möglich ist, kann Anrede geschehen – vollzieht sich Verstehen: Es ist die Antwort, die es fertig

bringt, aus der Expression eine Anrede zu machen.“ (S.23) Das bedeutet, dass in der Mediation selbst aus Gefühlsausbrüchen, aber auch dahin geworfenen scheinbar unpassenden Äußerungen, aus der Leere des Unverständnisses, vermittelt einer „Antwort“ durch den Mediator ein Raum des Verstehens und damit von Beziehung erzeugt werden kann!

Dazu braucht es keine Fragen und keine Kommentare. Das erweiternde Verstehen gibt den Medianden das Selbstvertrauen, dass sie es sind, die mit ihren Äußerungen Anregungen zur schöpferischen Weiterführung geben können. Dabei muß nicht einmal die Anregung aufgegriffen werden, die in der Antwort vorgezeichnet war. Sie können eigene Vorstellungen dagegen setzen und eine vollkommen andere Richtung einschlagen. Zutat ist nicht Zustimmung. Es gibt auch kein Richtig oder Falsch. Es gibt keine Instanz, kein Gesetz, das die Macht für sich in Anspruch nehmen kann, das Richtig oder Falsch zu prüfen. Wichtig ist nur, dass die Antworten der MediatorInnen eine Weiterführung im Wechselspiel von Anrede und Antwort darstellen und dass die Erweiterung die Anrede – und das was in ihr liegt – bezeugt und betont.

Und wenn das nicht der Fall ist?

Methodisch üben wir in der Mediationsausbildung solche Kommunikationstechniken wie das Um-Formulieren oder das Reframing, d.h. Aussagen der Medianden in einen veränderten Kontext zu stellen, um damit eine bessere Voraussetzung für eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes zu schaffen. Man ahnt, dass wir uns hier auf dünnes Eis begeben.

Mit der dritten Form des Verstehens, die Bodenheimer systematisch analysiert, dem störenden Verstehen, wird die Ambivalenz des Verstehens vollends deutlich. Es geht also nicht um das Stören, das aus Unverständnis heraus geschieht, als Mißverständnis oder mangelnde Empathie, sondern um



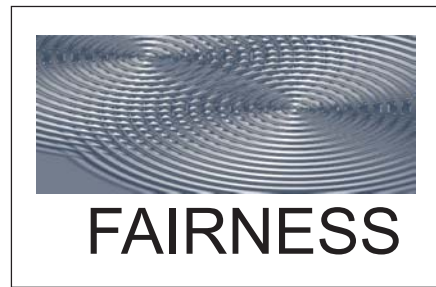
das Stören auf der Grundlage des Verstehens: „Stören, das ist dann eine Form des Zurückgebens, des Antwortens, die einen Bezug hat zur Anrede, deren Anregungen sie aufnimmt und, aus diesen heraus, ein

neues Element, ein nicht erwartetes, dennoch systemgerechtes, also sprachgleiches, in den Akt des Verstehens hineinträgt.“ (S.32) Nur weil dieses Stören zugleich Verstehen ist, bekommt es seine Schärfe und Wirksamkeit. In der Mediationsausbildung üben wir dies als „paradoxe Intervention“ (vgl. Lloriedo/Vella, bzw. Watzke) Für Konflikte, die in der Mediation zu bearbeiten sind, insbesondere wenn es sich um Beziehungskonflikte handelt, gilt, dass sich die Streitparteien in ihrer Autonomie oft gegenseitig bedrohen oder bedroht fühlen. Das ist auch ein Hindernis, wenn es um die Akzeptanz



bestimmter Lösungsvorschläge geht. Eine Zustimmung wird als mangelnde Abgrenzung, ja sogar als Vereinnahmung empfunden. Bodenheimer weist darauf hin, dass Abgrenzung ohne Stören nicht gelingen kann. Das störende Verstehen stellt somit eine nicht einfach abtrennbare Seite des Verstehens als dynamischen Prozeß dar. Stören kann sogar im kommunikativen didaktischen Akt des Verstehens notwendig sein, um die Zerstörung oder Selbsterstörung der Beziehung zu vermeiden. In den Standards des BM e.V. heißt es dafür so schön „Konflikte können eine entwicklungsfördernde Kraft entfalten“ (BM-Standards 2004, Pkt. 1.2.). Ich benötige den Konflikt, um auf mich und meine Probleme und Interessen aufmerksam zu machen. Anders scheint es der Partnerin/dem Partner nicht deutlich zu werden. Diese Sicht beinhaltet aber nur die halbe Wahrheit. Bodenheimer spricht dabei von der „faszinierenden Macht des Destruktiven“ auf den Menschen. Das Stören, das aus dem Verstehen kommt, macht den Anredenden besonders hilflos. Das Gefährliche daran ist, dass das Antworten als notwendige Form des Verstehens aus demselben leitenden Prinzip heraus sich ins Zerstören wandeln kann. Was als Verstehen begonnen hat, kann sich unter der Zeit ins Zerstören wandeln, ohne dass es dabei seine Methode zu ändern brauchte. Aus Liebe kann Haß werden.

„Verstehen ist demnach – wenn es sich um menschliche Kommunikation und nicht um ein Kunstwerk handelt – kein beschauliches Geschäft, sondern ein Abenteuer von



besonderer Art, voller Gefahren und reich an eigenen Schönheiten. So viel zu dem Exkurs in Bodenheimers Lehre vom Verstehen.

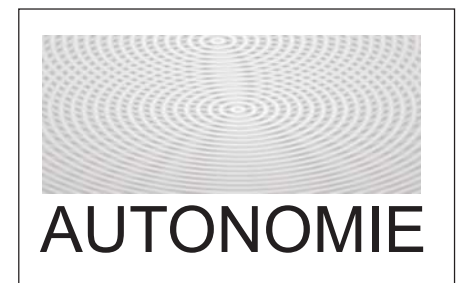
Ich hoffe, dass damit exemplarisch aufgezeigt wurde, wie labil die Berufung auf emphatisches Verstehen als Grundhaltung ausfällt, wenn man sie für die Praxis „dingfest“ machen will. Dabei kommt mir noch ein Phänomen in den Sinn, das von vielen Mediatoren-KollegInnen berichtet wird. Sie berichten häufig von der Erfahrung, dass die Begegnungen mit ehemaligen Mediatoren meist in einer sehr distanzierten – man könnten mit Bezug auf den obigen Exkurs auch sagen abgrenzenden – Atmosphäre ablaufen. Das könnte bedeuten, dass die emphatische Haltung einen sehr spezifischen Platz in der Dynamik des Mediationsprozesses einnimmt, der auch nicht über Gebühr verlängert werden sollte. In anderen Phasen könnten dann andere „Haltungen“ dafür stärker in den Vordergrund treten.

Gerechtigkeit als Grundhaltung in der Mediation

Nicht nur die Benachteiligung eigener Interessen, sondern auch das Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein, ist oft ein Anlass für oder Inhalt von Konflikten. Montada geht in seiner „Psychologie der Gerechtigkeit“ so weit, zu behaupten, dass Konflikte erst dann „heiß“ werden, wenn sich eine Partei ungerecht behandelt fühlt (Montada 2002, S.100). Frustration oder soziale Ungleichheit führen zu Empörung, zu Feindseligkeit und dem Wunsch nach Vergeltung, wenn sie als ungerecht wahrgenommen werden. Die Lösung für den Konflikt liegt dann nahe, wenn zwischen den Kontrahenden ein gemeinsamer Massstab dafür gefunden werden kann, was als gerecht anzusehen ist. Am leichtesten scheint es, wenn man sich an kodifiziertem Recht orientiert. Schwieriger wird es, wenn die MediatorInnen feststellen müssen, dass bei den Mediatoren verschiedene – auf den ersten Blick unvereinbare – Gerechtigkeitsvorstellungen zugrunde liegen. Als solche Prinzipien gelten z.B. das Gleichheitsprinzip (vgl. Aristoteles: Gleiche sollen gleich, Ungleiche ungleich behandelt werden), aber auch die Verteilungsgerechtigkeit, Austauschgerechtig-

keit, Verfahrensgerechtigkeit. Der naheliegende Umgang mit dem Problem liegt darin, den Konflikt um verschiedene Gerechtigkeitsvorstellungen selbst zum Gegenstand der Mediation zu machen, d.h. entweder Gemeinsamkeiten oder übergeordnete Regeln für verschiedene subjektiv vertretene Vorstellungen von gerechten Lösungen zu suchen. Dazu gibt es wiederum ein Verfahren, das eher auf der abstrakteren prinzipiellen Ebene operiert (vgl. Fisher u.a. 1998). Andererseits gibt es genug Hinweise, dass Verhandlungen scheitern, weil Prinzipien im Wege stehen. Und Gerechtigkeit ist ein solches Prinzip. Deshalb sollte man sich – so die Gegenposition – unter Verweis auf die Besonderheit der aktuellen Konfliktsituation eher pragmatischen Lösungen zuwenden, die nicht auf andere Konflikte übertragbar sein müssen. Montada verweist dabei auf den von Michael Walzer eingeführten Begriff der „komplexen Gleichheit“. Ihm geht es darum, so unterschiedliche Momente wie materiellen Besitz, ein befriedigendes Zusammenleben oder das Ausmaß an Verantwortung miteinander in Relation zu setzen und als Ressource bei der Bestimmung von Gleichheit subjektiver Lebensverhältnisse in Anwendung zu bringen (Montada, S.132).

Wie man sieht, ist es nicht leicht, Gerechtigkeit oder sei es nur das Prinzip der Fairness, wenn es zum Streitthema in der Mediation wird, adäquat zu behandeln. Unter der Hand löst es sich auf in der Methodenvielfalt der einzelnen Mediations-Schulen und ihrer Lehrbücher. Noch komplizierter wird es, wenn MediatorInnen sich selbst dem Prinzip der Gerechtigkeit als Haltung verpflichtet fühlen. Welche ist das dann? Haben sie die freie Auswahl? Oder gibt es in den Standards dafür eindeutige Vorschriften?



ten? Mit welcher Haltung können MediatorInnen vermeiden, dass die Mediatoren in der Mediation in die Situation kommen, sich von der Mediatorin/vom Mediator ungerecht behandelt zu fühlen? Wenn also die Dynamik des einfühlsamen Verstehens nicht vor ihrem Mißbrauch Halt macht und wenn sich unter dem Strich für praktizierende MediatorInnen keine benennbaren Gerechtigkeits-

vorstellungen mehr materialisieren lassen, scheint es logisch, weniger in der Bewertung der Aktivitäten der MediatorInnen als im Schutz der Medianden die Suche nach der geeigneten Haltung fortzusetzen. Die Frage ist dann weniger, welche Haltung den MediatorInnen hilft den Medianden am meisten, sondern welche Haltung schützt die Medianden am besten vor „unbilliger“, nicht mehr als gerecht oder fair empfundener Mediation?

Freiwilligkeit und Achtung der Autonomie der Betroffenen als Grundhaltung

Im Grunde finden die Medianden die Lösung ihres Konfliktes selbst. Sie haben alles was sie dazu brauchen in ihrem Konfliktszenarium bereits angelegt. Sie müssen nur die Ressourcen, die sie für den Konflikt bisher mobilisiert haben, produktiv verwenden und umgestalten. So oder ähnlich findet man die Erklärung, was Mediation sei, in den Begrüßungssequenzen vieler Mediationen. Das bedeutet ja, dass sich MediatorInnen hüten müssen, zuviel in den Mediationsprozess einzugreifen. Das bedeutet, dass für die Eingangssequenz meist noch als Präzisierung hinzugefügt wird, die Medianden seien für die Inhalte der Lösung des Konfliktes zuständig, die MediatorInnen dagegen steuern nur den Prozess, bzw. das Verfahren, das zu der Lösung hinführt. Und nur dafür sind sie verantwortlich. Eine klare Aufgabenteilung, wie es scheint. Glasl macht allerdings zurecht darauf aufmerksam, dass diese Aufgabenteilung von der Intensität bzw. der Eskalationsstufe abhängt, auf der sich der aktuell zu bearbeitende Konflikt bewege. Je stärker der Konflikt eskaliert ist, desto stärkere Interventionen durch einen Dritten sind nötig (Glasl 1997). Auch in der Familienmediation gibt es Hinweise, dass sich MediatorInnen einmischen sollen, wenn es sich um die Interessen der (abwesenden) Kinder handelt (Haynes 1999). Mit dem instrumentellen Sich-zur-Verfügung-Stellen als MediatorIn zugunsten der Konfliktparteien stößt man an Grenzen. Welche/r MediatorIn möchte gerne den gesellschaftlichen Konsens verlassen und sich durch die Medianden gegen ihre/seine eigene Moral mißbrauchen lassen? Unter der Rubrik „Nicht unser Fall“ zählt Schäfer für sich folgende Ausschließungsgründe für Mediationen auf: Straftatbestände, Häusliche Gewalt und Mißbrauch, Mangelnde Autonomie der Parteien, Ethische Grenzen und „eigene Grenzen“ der Mediatorin /des Mediators (Schäfer S. 184ff).

Der Autonomie der Medianden wird die



Autonomie der MediatorInnen entgegengesetzt. Das muss sich nicht widersprechen. Es grenzt eben nur die Zahl möglicher Fälle ein, die durch bestimmte MediatorInnen bearbeitet werden können.

Unter Achtung der Autonomie möchte ich einen anderen Schwerpunkt setzen, der durch die Arbeiten von Piaget und Kohlberg intensiver erkundet wurde. Bekannt geworden ist dieser Aspekt einer Begründung mediatorischer Haltung unter dem Begriff der „Theorie moralischer Entwicklung“ (Piaget).

Die erlernbare Moral – Ethik als Grundhaltung

Schäfers Entscheidung (s.o.) die Finger von den Fällen zu lassen, wo man sich zu sehr involviert, moralisch mißbraucht, unsicher bzw. inkompetent fühlt, wirkt einleuchtend. Doch reicht dieser subjektive Massstab aus, um „gute“ Mediation zu gewährleisten? Muss da nicht noch ein moralischer Lackmustest eingebaut werden, um die Spreu vom Weizen zu trennen? In der Schülermediation wird häufig auf die pädagogische Karte gesetzt. Aber auch in der Familienmediation wird bei der Diskussion darum, was Erfolg in der Mediation sein kann, zunehmend zwischen inneren und äußeren Veränderungen bei den Medianden differenziert. Nicht nur nach dem, was sie als Ergebnis der Mediation vereinbart, sondern nach dem was sie in der Mediation gelernt haben (vgl. Das „Kontinuum der Mediationsleistungen“ nach Johanna Pelikan, Freiburg 1999, S. 176ff). Bleiben wir bei der Schülermediation: Es komme bei der Bewertung der „Streitschlichterprogramme“ nicht so sehr auf die konkret geleistete Fallarbeit an, sondern auf das Soziale Lernen, das sich im Einüben von Mediationstechniken ereignet: „Gemeinsam mit den SchülerInnen werden



Konfliktsituationen analysiert, angemessenes Verhalten trainiert, beschämende Situationen erfahrbar gemacht und – Schritt für Schritt – soziale Kompetenz erworben.“ (Jefferys/Noak, 2000, S.9). Dieses Prinzip „Übung macht den Meister“ verheißt gleichsam die Aneignung der Grundhaltung von Mediation im fortwährenden Anwenden und Einüben von Mediation. Terri Akin nennt beispielhaft elf Übungsfelder, damit dies gelingen kann: Gefühle ausdrücken, ein realistisches Selbstbild entwickeln, sich der eigenen Stärken/Schwächen bewusst werden, sich selbst gut zureden, Verantwortung übernehmen, sich ein Ziel setzen und erreichen, Stressbewältigung, Kommunikationsfähigkeit entwickeln, Respekt, sich selbst und anderen gegenüber, Vertrauensverhältnisse aufbauen, Konfliktmanagement (Akin, 2000, S. 35ff). Daraus wird deutlich, dass man in der Mediation Konflikte anderer nicht vermitteln kann, wenn man nicht selbst mit Konflikten besser umgehen kann. MediatorInnen sind dabei ihren Medianden oft nur eine Nasenlänge voraus!



Die erfolgreiche Vermittlung von gegensätzlichen Standpunkten beinhaltet auch – spätestens in der 3. Phase des Mediationsmodelles – den Perspektivenwechsel zwischen den Streitparteien herbeizuführen. Die Bedeutung des Perspektivenwechsels für die moralische Entwicklung ist in einer Vielzahl meist amerikanischer Studien belegt. Von Piaget ausgehend, haben Kohlberg (vgl. Heidbrink 1991) u.a. die Gültigkeit der „Stufen der Moral“ in verschiedenen Experimenten und Studien nachgewiesen, die besagen, dass sich der Einzelne in der Auseinandersetzung mit moralischen Konflikten, d.h. in der Bearbeitung von scheinbar unlösbaren Ziel- und Wertkonflikten moralisch weiterentwickelt. Voraussetzung dafür ist aber, dass ihm Autonomie im Entscheiden und Handeln ermöglicht wird. Und dass als Entstehungsbedingung von Autonomie und Verantwortungsübernahme *Respekt* und *Gegenseitigkeit* vorhanden sein müssen (Piaget 1954). Das Verheißungsvolle an diesem Ansatz von moralischem Bewußtsein liegt darin, dass der Einzelne nicht mehr hinter einen einmal erreichten Stand dieses

Bewußtseins – nicht der faktischen Handlungen! – zurückgehen kann.


Diese Art von Respekt zur Ermöglichung von Autonomie, die wiederum moralische Entwicklung ermöglicht, kann nicht statisch gedacht werden. Sie läuft in einem fortwährenden Prozess der Gegenseitigkeit ab. Ist das schon gleichzusetzen mit dem was wir Haltung nennen und nach der wir suchen? Ist das der Glaube an das Gute im Menschen, an seine Selbstheilungskräfte, an seine Ressourcen, die er nur konstruktiv einsetzen muss, um zu guten Lösungen zu kommen? Diese Art von Haltung erinnert an eine Kreisbewegung, von der man erst im Ausprobieren feststellen kann, ob sie eine Spirale ist, die die Beteiligten vorwärts, höher oder weiter bringt.

Da wo nicht die statische Form, sondern die Bewegung im Vordergrund steht, muss nicht automatisch Unsicherheit entstehen. Auch in der Bewegung lassen sich Muster erkennen (vgl. den „römischen Brunnen“ von Rilke: „und strömt und ruht“). Wenn man also die Regeln der Mediation auf das Problem der Haltung in der Mediation selber anwendet, wenn man also verschiedene Perspektiven zulässt, gerät Haltung selbst zum Vexierbild, bei dem die erkennbare Figur davon abhängt, was man als Vorder- oder Hintergrund fixiert bzw. in Beziehung setzt. Im besten Fall ist dann die „richtige“ Haltung von MediatorInnen einer Zielgröße bzw. Orientierungsmarke vergleichbar, die man einhalten, aber auch verfehlen kann. Im Zusammenspiel verschiedener solcher Richtpunkte ergibt sich scheinbar ein größeres Maß an Sicherheit, den beabsichtigten Weg zu finden. Daraus kann aber keine Oberflächlichkeit der einzelnen Teil-Haltung gegenüber abgeleitet werden. Vielmehr sollte meine beispielhafte Beschäftigung mit einzelnen oft genannten Aspekten von dem was wir als Haltung in der Mediation benennen, dazu führen, auch in jedem Teilaspekt möglichst konkret und präzise die Gültigkeit und Brauchbarkeit zu bestimmen. Und lebendig und konstruktiv miteinander darum streiten, wenn wir glauben dass wir fündig geworden sind.

Für die Mediations-Ausbildung bedeutet das für mich in der Konsequenz, dass das Thema Haltung zusammen mit dem Thema ethische Standards als diskursiver, aber auch übungspraktischer Teil behandelt wird. Das „ethische Selbstverständnis“ anlässlich der Anerkennungsprozedur durch den BM e.V. zu verteilen und unterschreiben zulassen reicht nicht. Ich würde mir vielmehr wünschen, Übungsteile im Vergleich der ver-

schiedenen Ausbildungscurricula unter dem Aspekt der jeweils damit vermittelbaren Haltung auszutauschen und kritisch weiterzuentwickeln. Vielleicht gibt es dazu bald wieder ein Schwerpunktheft des „Spektrums der Mediation“.

Zum Titel des Aufsatzes hat mich übrigens Gottfried Benn angeregt mit seinem Gedicht:



**Durch alle
Formen
geschritten
durch Ich
und Wir
und Du.
Und alles
blieb erlitten
Auf die ewige
Frage:
wozu?
Gottfried Benn**

Literaturhinweise:

Akin, Terri u.a.: Selbstvertrauen und soziale Kompetenz, Mülheim an der Ruhr 2000

Bodenheimer, Aron Ronald: Verstehen heißt antworten, Stuttgart 1992

Fisher, Roger; Ury, William: Das Harvard-Konzept, Frankfurt/Main 1988

Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement, Stuttgart 1997

Glasl, Friedrich: Selbsthilfe in Konflikten, Stuttgart 1998

Haynes, John M.: Scheidung ohne Verlierer, Stuttgart 1999

Heidbrink, Horst, Stufen der Moral. Zur Gültigkeit der kognitiven Entwicklungstheorie Lawrence Kohlbergs, München 1991

Hösl, Gattus: Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und praktische Anwendung, München 2002

Jefferys, Karin; Noack, Ute: Streiten-Vermitteln-Lösen. Das Schüler-Streit-schlichter-Programm, Lichtenau 2000

Kohlberg, Lawrence: Die Psychologie der Moralentwicklung, Frankfurt/Main 1995

Loriedo, Camillo; Vella, Gaspare: Das Paradox in Logik und Familientherapie, Mainz 1993

Montada, Leo; Kals, Elisabeth: Mediation – Lehrbuch für Psychologen und Juristen, Weinheim 2001

Pelikan, Johanna: Was ist eine erfolgreiche Mediation? In Jahrbuch der Rechts- und Kriminalsoziologie, Baden-Baden 1999

Piaget, Jean: Die Moralische Entwicklung beim Kinde, Zürich 1954

Schäfer, Hartmut: Mediation – Die Grundlagen, Würzburg 2004

Watzke, Ed: Äquilibristischer Tanz zwischen Welten – neue Methoden professioneller Konfliktmediation, Bonn 1997



Prof. Dr. Hans-Dieter Will
Fachhochschule Erfurt
Will@soz.fh-erfurt.de

Moon in the water

oder: Meta-Techniken in der Mediation

Kann man jemandem die Haltung der Mediation beibringen? Oder kommen Menschen zur Mediation, die diese Haltung als (bewusste oder unbewusste) Grundüberzeugung schon haben und die wir nur durch das Inszenieren von spezifischen Erfahrungen befähigen, sich dieser Haltung stärker bewusst zu werden?

Beim Schreiben dieses Artikels über die Haltung in der Mediation bin ich in unterschiedlichste Erfahrungen eingetaucht. Zwischendurch fühlte es sich so an wie der Versuch, das Spiegelbild des Mondes im Wasser zu berühren¹ – und es dann verschwinden zu sehen. Immer, wenn ich dachte, etwas Greifbares zu haben und dies formulierte, war alles wieder verschwommen.

Zuerst habe ich eine Liste der Fähigkeiten aufgestellt, die aus meiner Sicht zu der Haltung in der Mediation gehören. Diese nenne ich seit Jahren nach dem „Metaskills“-Modell von Dr. Amy Mindell² „Meta-Techniken“. Bis jetzt habe ich in der Ausbildung ein Papier verwendet, auf dem ich fünf Meta-Techniken beschreibe – bei längerem Nachdenken habe ich diese Liste auf (einschließlich der 4 As) 35 Metatechniken erweitert. Von „Achtsamkeit“, die Detlev Berning in seinem ansprechenden Artikel im Infoblatt Frühjahr/Sommer 2003 beschreibt, über „die Essenz finden“, „Grenzen setzen“, „sich im Fluss fühlen“, „Standhaftigkeit“ bis zum „Zukunftsfokus aufrechterhalten“. Spannend war auch, dass sich die Definitionen je nach Fallbeschreibung veränderten. Wie viele davon würden wir finden, wenn wir alle diese „übergeordneten“ Techniken zusammmentragen würden!

Anschließend habe ich meine Ausbildungsplanungen dahingehend durchgesehen, welche Übungen man als speziell für die Haltung ausgewählt bezeichnen könnte.

Während ich über die Haltung der TeilnehmerInnen an Mediationsausbildungen nachdachte fiel mir auf, dass ein Zugang zum Thema die Frage sein könnte, wie wir selbst zur Mediation und unserer jetzigen Haltung gekommen sind.

Von diesen Themen schreibe ich im ersten Teil dieses Artikels über

- unsere Haltung als AusbilderInnen,
- die Haltung der Teilnehmenden an Mediationsausbildungen
- Konzepte, die ich in meiner Ausbildung verwende, um die Mediationshaltung entwickeln zu helfen.

Im zweiten Teil meines Artikels stelle ich das Konzept der „Meta-Techniken“ nach

Dr. Amy Mindell vor und erläutere es an einem Beispiel aus meiner Arbeit. Eine Fortsetzung dieses Artikels mit weiteren Meta-Techniken wird in einer späteren Ausgabe von Spektrum der Mediation erscheinen.

In einem dritten Teil werfe ich einige Fragen auf über das Vermitteln dieser Meta-Techniken und über unsere Rolle als AusbilderInnen.



I. Wie lässt sich die Haltung der Mediation vermitteln? Wie entsteht sie?

Ich bilde seit sieben Jahren Mediatorinnen aus und habe einige Konzepte für die Ausbildung, die spezifische Erfahrungen vermitteln sollen. Aber vermitteln wir die Haltung? Oder bringen die TeilnehmerInnen schon persönliche Grundeinstellungen mit, die nur entwickelt oder bewusst gemacht werden? Und durch welche Übungen?

Zunächst machte ich mir Gedanken darüber, wie ich zu meiner jetzigen Haltung gekommen bin. Wer fällt mir zu diesem Thema spontan ein?

Die überraschende Erkenntnis bei meinen Überlegungen war, dass ich viele Elemente, die ich zur Mediationshaltung zähle, bei meinen Eltern wieder finde. Überraschend deshalb, weil ich mich viele Jahre mit den Problemen aus meiner Kindheit befasst und diese Aspekte aus den Augen verloren hatte. Meine Eltern haben immer großes Interesse an allem gezeigt, was meinen Geschwistern und mir wichtig war. Meine Mutter hatte und hat eine grundsätzlich wertschätzende Haltung uns und anderen Menschen gegenüber. Ich erinnere die Begeisterung meines Vaters am Lehrer-Sein, seine Rom-Rei-

sen, auf die er stolz war, weil er es auch mit den schwierigsten Klassen schaffte, sie selbst die Organisation und Vorbereitung übernehmen zu lassen. In seinen Reden zu besonderen Gelegenheiten zitierte er gerne die großen Philosophen.

Von meinen Lehrern fällt mir unser Musiklehrer ein, der Musikstücke für uns komponierte, die wir dann mit der ganzen Klasse aufführten – jede/r nach ihren/seinen Fähigkeiten.

Meine Sport- und Mathematikprofessoren haben keine bleibenden Erinnerungen hinterlassen. Wahrscheinlich, weil ich sie außerhalb ihrer Professionalität nicht kennen gelernt habe. Aber ein Sportlehrer aus meinem Schulpraktikum ist mir in guter Erinnerung. Er unterrichtete eine als schwierig bekannte Klasse an einer Gesamtschule. Er schaffte es, die Schülerinnen und Schüler so an der Planung des Sportunterrichts zu beteiligen, dass der Rahmenplan erfüllt werden konnte und die Schüler eigenverantwortlich am Unterricht teilnahmen.

In meinen späteren Ausbildungen gab es viele Menschen, die mich beeindruckt haben. Was mir als roter Faden bei all diesen Menschen auffällt ist, dass sie Dinge verwirklichten, die ich selbst wichtig finde. Dass sie eine Einstellung gegenüber dem Leben hatten und haben, die meine tiefsten inneren Wünsche und Ideale ansprechen.

Diese tiefen inneren Wünsche finde ich auch bei meinen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wieder. Auf die Frage, was sie bei der Mediation anspricht nennen sie vor Beginn der Ausbildung Dinge wie: „Dass sich jeder auf seine Weise als Sieger fühlt ist ein hohes Ziel...“, „Mediation findet vom Ich zum Du und löst dabei Knoten, Blockaden, Schwelendes und öffnet dabei hoffentlich die Seele“, „An der Mediation gefällt mir sehr der Gedanke, den Parteien sanft nahe zu bringen/zu verdeutlichen, dass die Sichtweisen jedes Einzelnen wichtig und notwendig sind und liegen sie noch so weit auseinander und dass trotz allem ein Weg wieder gefunden wird/gefunden werden kann“ etc..

Dies spricht dafür, dass wir Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit persönlichen Grundeinstellungen haben, die denen der



Mediation nahe liegen, und dass wir auf diesen Einstellungen aufbauen und sie weiter entwickeln helfen können.

Hier einige Konzepte, die ich in meiner Ausbildung mit dem Ziel, Verständnis für Unterschiedlichkeit und Respekt für die Bedürfnisse anderer zu entwickeln, verwende:

1. Die Erfahrungen in der Rolle der Streitparteien helfen besser als jedes Feedback, die Bedürfnisse der Streitenden zu erleben und daraus Schlussfolgerungen für das Verhalten als MediatorInnen zu ziehen.

2. Das Bearbeiten von in der Ausbildung auftauchenden Konflikten. Zum einen ist es einfacher, neue, statt langjährig entstandene Konflikte aufzuarbeiten, zum anderen wirkt dies modellhaft für Situationen, die den TeilnehmerInnen später in der Mediation begegnen. Außerdem erhalten sie so die Möglichkeit, eine echte Erfahrung als MediantIn zu machen. In unseren Ausbildungen gilt seit zwei Jahren: Wenn sich eine Person durch eine andere beeinträchtigt fühlt, findet ein Mediations-Gespräch mit beiden und der Ausbilderin statt. Erfahrungsgemäß hat diejenige der beiden besonders große Angst vor diesem Gespräch, die „kein Problem“ mit der Situation hatte und gerade sie ist hinterher besonders erleichtert.

3. Regelmäßiger Wechsel von Zufalls-Kleingruppen über die ganze Ausbildung mit dem Ziel, dass alle Teilnehmenden Erfahrungen mit unterschiedlichen Personen machen. Das nähere Zusammenarbeiten mit Personen, die uns nicht auf den ersten Blick sympathisch sind, hilft, möglichst viele Einstellungen und Lebensentwürfe (bei Men-

schen mit ähnlichen Grundhaltungen!) kennen zu lernen.

4. Dies wird noch intensiviert durch Triaden (Dreiergruppen), die ebenfalls zufällig jeweils für einen Ausbildungsblock ausgelost werden und sich jeden Abend über das am Tag Gelernte einschließlich der persönlichen Erkenntnisse austauschen. Diese Idee verdanke ich Ingrid Kritsch.

5. Außerdem verwende ich kunsttherapeutische Übungen meiner Kollegin und Freundin Angelika Ciesielski, um Unterschiedlichkeiten auf einer anderen Ebene erfahrbar zu machen.

II. Metaskills – Meta-Techniken

Wie oben schon erwähnt, habe ich das Konzept der „Metaskills“ – Meta-Techniken bei Dr. Amy Mindell kennen gelernt. Sie hat diesen Begriff 1991 in ihrer Doktorarbeit über die Meta-Fähigkeiten in der Therapie³ eingeführt. Sie und ihren Mann, Arnold Mindell, den Begründers der Prozessorientierten Psychologie, und ihre beeindruckende therapeutische Arbeit habe ich 1993 kennen gelernt. Ihre Beschreibung der Metaskills:

„Metafähigkeiten sind wie die Spiegelung des Mondes im Wasser – sie verändern sich, wenn man danach greift.“⁴ Sie sind „die Art und Weise, in der unsere Einstellungen und Gefühle unsere tiefsten Überzeugungen lebendig werden lassen.“ Sie sind Ausdrucksmittel, „die unsere normalen Techniken beleben und unseren tiefsten Überzeugungen erlauben, Wurzeln zu schlagen.“⁵

Kennen Sie das Gefühl, nicht benennen zu können, welche Techniken Sie zum Gelingen der Mediation verwendet haben, und trotzdem erfolgreich zu sein? Dass da etwas jenseits der Techniken war, die Sie gelernt haben, was Sie vielleicht zu einer überraschenden Frage oder zum Aushalten einer längeren Pause veranlasst und dann zu einem Wendepunkt in der Mediation geführt hat?

In meinen Ausbildungen verwende ich den Begriff „Meta-Techniken“ für die übergeordneten Fähigkeiten, die eine Mediation jenseits von Konfliktdiagnose und Gesprächstechnik gelingen lassen bzw. die zu einem Ergebnis führen, das dem momentanen Entwicklungsprozess der Streitenden am ehesten gerecht wird.

Zur Erläuterung ein Beispiel aus meiner Arbeit. Ich kommentiere meine Schritte und Gedanken an einem Ausschnitt aus einer Mediation – der teilweise wesentlich länger dauert als die tatsächlich in der Mediation vergangene Zeit – als Versuch, einige der Metatechniken aus der Praxis heraus zu er-

klären und einem Diskussionsprozess zugänglich zu machen.

„In der letzten Sitzung haben Sie beide sich darauf geeinigt, heute eine Entscheidung über die gemeinsame Firma zu treffen. Sie beide wollten zu heute Vorschläge mitbringen, wie Sie sich den Umgang mit Ihrer Firma vorstellen können. Herr Albrecht, welche Ideen bringen Sie mit?“

„Also, äh, – ja, ich wollte das machen, am Wochenende – und dann hab ich es doch nicht gemacht.“

Oh nein! Was mache ich jetzt? Kann doch wohl nicht wahr sein! Jetzt haben wir drei Sitzungen lang gut vorgearbeitet – und er hält sich einfach nicht an die Absprache! Die Zeit drängt, und er hat selbst letzte Woche gesagt, dass sie deshalb vorarbeiten wollen! Wie kann man sich so eine Chance, die eigenen Bedürfnisse berücksichtigt zu sehen, entgehen lassen! Kein Wunder, dass seine Partnerin sich so über seine Langsamkeit, seine Unfähigkeit, Entscheidungen zu treffen, aufregt. Soweit zu meinem ersten Schrecken.

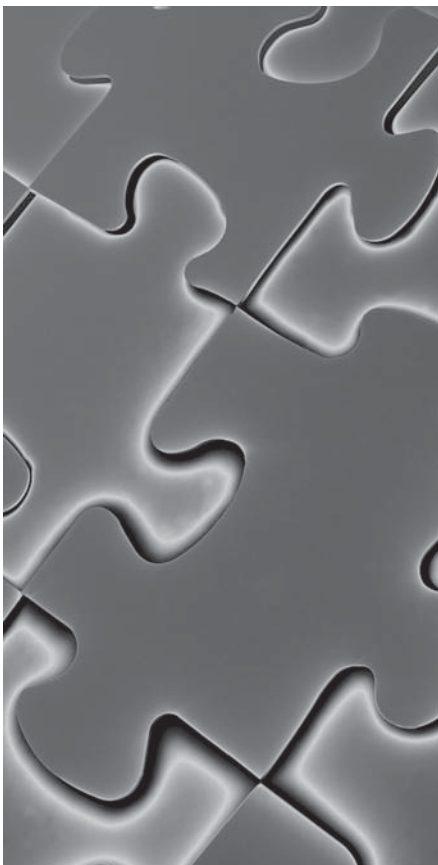


Aber ich habe ihn doch bis jetzt kooperativ erlebt! Es war klar, dass es ihm in der Situation schlecht geht, so wie auch der Partnerin, und dass er bereit ist, sich mit ihr über den weiteren Umgang mit der gemeinsamen Firma zu einigen.

Er hat also keine Vorschläge. Sie hat bestimmt welche gemacht. Genau die Polari-

sierung, die nach ihren Schilderungen auch während der gemeinsamen Zeit so bestand. Also: ruhig bleiben, vertrauen.

Mein Standard-Mediations-Mantra geht mir noch durch den Kopf: „Er/sie sitzt ja hier!“ Hat sich die Mühe gemacht, hier her zu kommen, verzichtet auf einen Teil des Feierabends, zahlt Geld für die Mediation. D.h. er/sie wünscht eine Lösung, auch wenn die Mitarbeit streckenweise nicht sichtbar ist. Oder etwas länger ausgedrückt in einem hilfreichen Satz, dessen Urheber ich nicht kenne: *Keiner hat ein Problem, der nirgends hin will.* Jemand, der zur Mediation kommt, sucht nach einer Lösung, und er ist auch zu einem gewissen Grad durch seine vergeblichen Versuche der Lösung hoffnungslos. Also wirkt es zwischendurch immer wieder so, als erschwere er die Lösungsfindung. Wir als MediatorInnen behalten den ursprünglichen Auftrag zur Begleitung bei der Lösungsfindung im Kopf und begleiten die Streitparteien freundlich und beharrlich immer wieder zu dem eigentlichen Auftrag zurück.



Sie werden sich fragen, wann diese Gedanken durch meinen Kopf gehen konnten. Natürlich genau zwischen dem Ende seines Statements und meiner Reaktion darauf. Beide warten gespannt auf meine Antwort.

Ich sage: „Sie konnten also keine Vorschläge für die heutige Sitzung mitbringen. Welches Thema wollen Sie heute ansprechen?“

Kommentar:

Hier sind die ersten beiden Metatechniken zu erkennen:

(1) Offenheit für die Anliegen der Medianten, (2) Freundliche Beharrlichkeit verbunden mit strukturierenden Fragen (es ist seine Sache, auf die Chance, sich in Ruhe vorzubereiten, zu verzichten – hier für die Sitzung brauche ich ein konkretes Votum von ihm für die Themen, die er ansprechen will).

„Na, ich möchte schon über den Umgang mit unserer Firma sprechen, das geht ja nicht anders.“

„Verstehe ich Sie richtig, dass es für Sie nach wie vor sehr belastend ist, über dieses Thema zu sprechen, und Sie trotzdem bereit sind, heute die konkreten Schritte für die Auflösung der Firma zu erarbeiten?“

„Ja.“

Erstaunlich. Es hätte ja sein können, dass er über irgendeine Situation in der letzten Woche reden möchte, die ihn geärgert hat. Dass er es unerträglich findet, dass seine ehemalige Partnerin mit ihren Ideen immer sehr schnell und präzise ist, dass er jetzt einfach blockiert. Wenn ich als Mediantin eine vereinbarte Vorbereitung nicht mitbringen würde, wäre das bestimmt ein Zeichen für meine fehlende Bereitschaft, an dem Thema zu arbeiten.

Metatechnik (3): Offenheit für Unterschiedlichkeit –

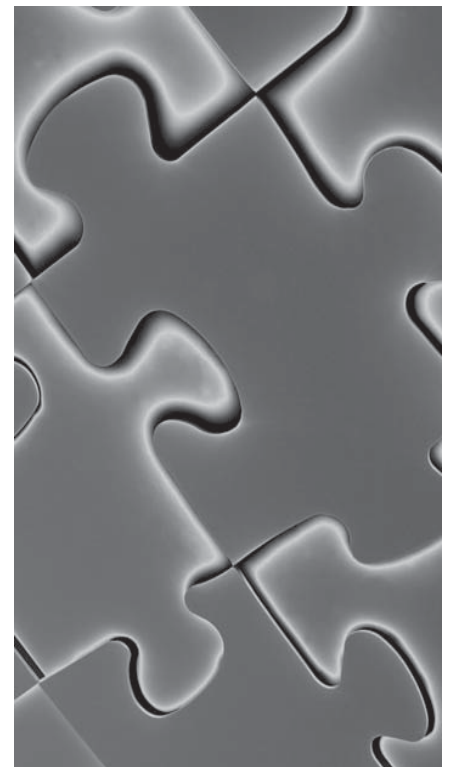
Meine Hypothesen sind meine Hypothesen und müssen nichts mit der Situation der Streitparteien zu tun haben.

Metatechnik (4): Mitgefühl und empathisches Desinteresse.

Wenn ich mir vorstelle, dass ich eine Beziehung habe, mit meinem Mann gemeinsam eine Firma aufbaue, wir uns dann trennen, die Firma eine Weile weiter führen und erkennen müssen, dass uns dies genau wegen der Probleme, die wir in unserer Beziehung hatten, nicht möglich ist, dann ist das auf der persönlichen und beruflichen Ebene ein sehr schmerzhafter Prozess. Mein Mitgefühl drückt sich hier dadurch aus, dass ich so etwas wie eine Haltung der „bezogenen Desinteressiertheit“ an dem „Beziehungserangel“ einnehme. Dass ich freundlich und sehr beharrlich dabei unterstütze, die Themen zu bearbeiten, die jetzt unbedingt geklärt werden müssen.

Metatechnik (5): Zeit im Auge behalten.

Natürlich passiert es den Streitenden, sich auf die gewohnten Schauplätze zu begeben. Wenn ich weiß, dass ein Zeitdruck besteht, z.B. durch äußere Bedingungen, führe ich beharrlich immer wieder zu den Themen zu-



rück, die von den Streitenden nach ihrer Aussage gelöst werden sollen – und ich erkenne in Zwischenbemerkungen an, wie schwierig es für die beiden sein muss, ihre Gefühle so im Zaum halten zu müssen.

Die weitere Sitzung verlief zwar anstrengend beim Ausgleichen der unterschiedlichen Tempi der beiden, wurde aber getragen vom beiderseitigen Wunsch, ein Ergebnis zu bekommen und mit einer detaillierten Vereinbarung abgeschlossen, wer die Firmenräume kündigt, bis wann jede/r von beiden die Entscheidungsmöglichkeit hat, die Firma alleine weiter zu führen und was im Fall der Auflösung mit der Firmeneinrichtung passieren soll.

Insgesamt also eine erfolgreiche Mediation. Die Frau war immer wieder sehr wütend darüber, dass der Partner sich weigerte, ihren Part bei der Trennung als für beide richtig anzuerkennen – der Mann blieb dabei, dass die Trennung in dieser Form durch die Folgekosten eine schlechte Entscheidung gewesen war. Trotzdem bedankten sich Beide zum Abschied für die Begleitung zu einer Lösung der aktuellen Situation.

Metatechnik (6): Anerkennen, was ist und

Metatechnik (7): Stehen lassen können von Dingen, die im Moment nicht zu lösen sind.

III. Entscheidungen

Was Mediationsanfängern besondere Schwierigkeiten macht ist, in jedem Moment Entscheidungen fällen zu müssen. Halte ich



mich jetzt streng „an die Regeln“, probiere ich etwas aus, das mir gerade durch den Kopf schießt, erlaube ich mir vielleicht sogar, einen Scherz zu machen?

Nach der anfänglichen Begeisterung über dieses spannende neue Verfahren folgt in der Ausbildung oft ein „Einbruch“ mit Versagensgefühlen: wie soll ich es schaffen, den Überblick zu halten in angespannten Situationen voller Fallstricke und Schwierigkeiten!

Etwa in der Hälfte der Ausbildung beginnen die neu erlernten Fähigkeiten, sich mit der Persönlichkeit und den Erfahrungen der Teilnehmenden zu verbinden und sich zu individuellen Mediationsfähigkeiten zu entwickeln.

Was hilft in der Ausbildung dabei, während der Mediation in den Sekundenbruchteilen, die zwischen einer Aussage oder Handlung einer Streitpartei und unserer Reaktion verstreichen, eine Entscheidung zu fällen? Lässt sich Respekt vor Unterschiedlichkeit lehren? Wie lässt sich das theoretische Wissen über Konflikte mit den Gesprächstechniken und allen persönlichen Erfahrungen, Motiven, Potenzialen und Grundüberzeugungen verbinden?

Auf jeden Fall wirken wir als Ausbilderinnen und Ausbilder modellhaft in unserem Umgang mit Ausbildungsgruppen.

Wie gehen wir mit schwierigem Verhalten in der Ausbildungsgruppe um?

Wie begleiten wir die Gruppe dabei, einen achtsamen Umgang miteinander zu finden? Wie gehen wir mit unterschiedlichen Fähig-

keiten der Teilnehmenden, überhaupt mit Unterschiedlichkeit um?

Wir alle kennen die Situation mit sehr interessierten, redegewandten TeilnehmerInnen, die einen großen Teil der Zeit im Plenum für ihre Fragen beanspruchen. Finden wir einen Weg, ihnen und auch den stilleren, ebenso interessierten TeilnehmerInnen gerecht zu werden?

Was ist mit den Konfliktfreudigen, die gerne ein offenes, direktes Feedback mögen und auch geben, und dadurch oft Verletzungen bei den weniger Konfliktfreudigen auslösen? Gelingt es uns, bei beiden Seiten ein Verständnis für die Unterschiedlichkeit zu erreichen? Modellhaft für die Unterschiede, die ihnen später bei den Streitparteien begegnen werden?

Im Taoteking steht eine sehr schöne Beschreibung der Haltung, mit der der Weise mit dem Leben umgeht. Ein Bild, das für mich symbolisch unsere Haltung als Ausbilderinnen und als Mediatoren beschreibt:

Ziel der Mediationsausbildung ist es für mich, die Lernenden dabei zu begleiten, die Methoden und Werkzeuge der Mediation

**Vorsichtig,
wie einen vereisten
Winterstrom überquerend.**

**Wachsam,
wie Nachbarn von allen
Seiten befürchten.**

**Duldsam,
wie alles umfassend.
Nachgebend,
wie schmelzendes Eis.**

**Einfach,
wie ein unbehauener
Block.**

**Leer,
wie ein verborgenes Tal.**

**Undurchsichtig,
wie ein trüber Tempel.⁶**



mit ihren einzigartigen Persönlichkeiten zu verbinden. Zu lernen, sich nach dem Feedback ihrer MediantInnen zu richten und gleichzeitig im Fluss zu sein mit dem, was im Moment passiert und was sie persönlich mitbringen. Und vielleicht sogar dazu zu inspirieren, „unsere grundlegenden Hoffnungen und Träume in unser Alltagsleben zu integrieren.“⁷

Ich freue mich auf einen regen Austausch mit Ihnen und euch!



Jutta Höch-Corona
Mediation&Mehr
info@mediation-und-mehr.de
030/447 35 115

¹ Amy Mindell: Moon in the water, 1991

² Ebd

³ Inzwischen als Buch erschienen: Amy Mindell: „Die Weisheit der Gefühle“, Via Nova 1998

⁴ Ebd.Seite 17

⁵ Ebd. Seite 17

⁶ Gia-Fu Feng&J.English, Übers.: Taoteking. München: Diederichs, 1994, Kapitel 15

⁷ (Amy Mindell S. 21)

Wo Mediation Halt enthält

Immer wieder fällt der Begriff „mediative Haltung“. Manchmal habe ich den Eindruck, dass dieser Begriff mehrdeutig besetzt ist. Ähnlich ergeht es mir mit Begriffen wie Allparteilichkeit, Authentizität, Empathie, Vertrauenswürdigkeit usw.

Weitgehende Einigkeit sehe ich in der Grundannahme, dass in der Mediation Haltung nicht alles, aber ohne Haltung alles nichts ist. Wer eine qualifizierte Mediationsausbildung absolviert hat, weiß, dass mit Methoden allein ohne die „mediative Haltung“ eine erfolgreiche Mediation, die sich durch Nachhaltigkeit und Tragfähigkeit der Ergebnisse kennzeichnet, kaum möglich ist. Das wirft nun einige Fragen auf:

- Was genau ist „mediative Haltung“?
- Ist sie erlernbar, und wenn ja, wie?
- Lässt sie sich evaluieren?
- Wie setzt der BM seine Definitionsmacht hierfür ein?

Ich wünsche mir sowohl für die Mediation als auch für dem BM eindeutige Antworten. Von daher versteht sich dieser Beitrag als ein Impuls mit Hilfe einiger Wortspiele und Erfahrungsberichte als Perspektivangebote.

I) Werte als Basis für Haltgebendes

siehe Grafik oben rechts

- Werte formen Halt
- Halt formt Haltung
- Haltung formt Verhalten
- Verhalten formt Verhältnisse
- Verhältnisse formen Nachhaltigkeit

Haltung und Werte sind eng miteinander verknüpft, denn Werte geben Halt im Leben. Sie sind wie ein Leuchtturm, der den Weg weist. Die Intensität der Wegweisung hängt sehr von seiner Leuchtkraft ab. Damit meine ich die Tiefe der Verwurzelung des eigenen Wertebewusstseins. Diese wiederum ist abhängig von persönlichen Faktoren. Dazu gehören die (genetische) Veranlagung, die Prägung durch Erlebnisse mit deren individuellen Lernerfolgen und nicht zuletzt auch die Bereitschaft und auch die Chance, sich selber, seine Sicht- und Denkweisen sowie die eigenen haltgebenden Werte zu hinterfragen. Letzteres halte ich für MediatorInnen (insbesondere auch im Ausbildungskontext) für genau so wichtig wie wirkungsvoll und unerlässlich.

Denn jede Mediatorin und jeder Mediator steht in einer Mediation vor einer heftigen Herausforderung: Ein von Akzeptanz der Andersartigkeit und Allparteilichkeit getragenes Wirken, das sich selber stärkt und



lebendig wird in der Begegnung unterschiedlicher Wertelandschaften.

Diese Haltung ist eine Grundvoraussetzung, um die von Polarisation gespeiste Eskalationsspirale zu stoppen und einen Rahmen zu schaffen, in dem die Integration von unvereinbar scheinenden Gegensätzen möglich wird.

Ich bin der Überzeugung, dass jede Mediatorin und jeder Mediator (die/der schließlich andere Menschen auf ihrem Weg der Konfliktbearbeitung und bei der Suche nach Lösungswegen begleitet), größtmögliche Klarheit darüber haben muss, wovon er oder sie geleitet wird, was ihr/ihm Halt gibt und wie stabil die eigenen Wurzeln sind. Ohne diese Klarheit wird beim ersten heftigen Sturm der (Mediations-)Baum entwurzelt. Um das zu vermeiden, müssen MediatorInnen nicht nur genau wissen, wo die eigenen wunden Punkte liegen, sondern auch mit ihnen in einer (selbst-)bewussten Form umgehen können.

Deshalb sehe ich in der kontinuierlichen Selbstreflexion einen integralen Bestandteil für die Entwicklung von Mediationskompetenz. Hier kommt es nicht so sehr auf das Vorhandensein von Kompetenz (als Disposition zum Entscheiden und Handeln unter Unsicherheit) an, sondern vielmehr auf ihre Wirkung in einem System bzw. in einer Situation wie z.B. einem Mediationsprozess.

Die vom BM definierten ethischen Grundsätze enthalten Werte, die ich (nach meinem Verständnis) als mediative Werte bezeichne. So definieren sie für mich, was in der Mediation Halt gibt und stellen den Leuchtturm für meine Tätigkeit als Mediator dar. Damit sind sie der Maßstab, an dem sich Ergebnisse und Wirkung meiner Handlungen messen lassen muss.

II) Ein Entwicklungskompass

Im Folgenden stelle ich verschiedene Aspekte vor, die für mich eine wertvolle Reflektions- und Interventionshilfe für die konstruktive Auseinandersetzung mit mir persönlich und auch mit anderen geworden sind.

Dieser Leitfaden erhebt keinen wissenschaftlichen, sondern vielmehr einen pragmatischen und vielleicht einen zu-tiefst menschlichen Anspruch. Es geht mir nicht darum, ob er nun „richtig“ oder „falsch“ ist. Es geht mir um seine Wirkung und Nützlichkeit. Letztere hat sich in meiner Tätigkeit als Mediator, Trainer und Berater vielfach bewährt.

1) Prägung

Meine Kindheitserlebnisse haben grundlegende Bedeutung und Wirkung auf meine Persönlichkeit. Dabei spielen äußere Einflüsse (Umwelt), Veranlagung und die frühkindlichen hoch komplexen Lernprozesse eine entscheidende Rolle.

2) Grundbedürfnis

Diese Prägung bringt ein Mangel erleben in mindestens einem der Grundbedürfnisse nach Sicherheit, Autonomie und/oder Beziehung mit sich. Mein Denken, Fühlen und Handeln ist immer von dem Bestreben geleitet, einen Ausgleich in diesem Mangel erleben zu erreichen. Irgend eines dieser Bedürfnisse ist stets „hungrig“ und strebt danach, genährt zu werden. (Gleichzeitig werde ich dieses Ziel niemals zu meiner vollsten Zufriedenheit erreichen.)

3) Strategie

Als Kind probierte ich verschiedene Wege aus, wie ich diese sehnsuchterfüllende Nahrung erhalten kann. Dabei erziele ich sowohl Erfolge als auch Misserfolge und entwickle nach und nach meine „Lieblingsstrategie“.

4) Werte

Wenn ich eine Strategie gefunden habe, festige ich sie und entwickle dafür „Leitplanken“ (Werte), die mir als Wegweiser dienen, für mein Verhalten und auch für meine bevorzugte Wahrnehmung.

5) Absicht

Wirkt eine bestimmte Situation auf mich, beurteile ich sie nach meinen Wertemaßstäben und gebe ihr eine Bedeutung. Dabei kann es sein, dass ich eine Differenz zwischen meiner Interpretation dieser Situation und meiner inneren Wertelandskarte feststelle. Meine Absicht ist es nun, die Situation so zu gestalten, dass ich die Differenz in irgend einer Form innerlich oder äußerlich ausgleiche.

6) Verhalten

Erst hier kommt nun mein Verhalten zum Tragen. Ich werde für andere Menschen wahrnehmbar in meiner Aktion, Reaktion, Aktivität oder Passivität.

7) Wirkung

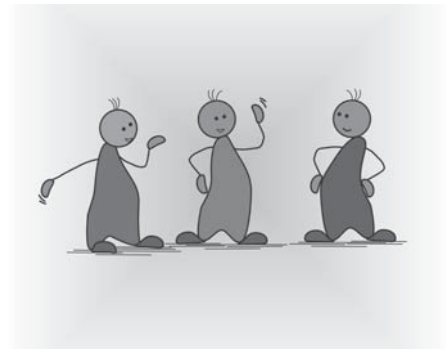
Mein Verhalten hat Folgen, egal wie ich mich verhalte. Es wirkt als Auslöser für das Empfinden anderer. Dabei habe ich wenig Einfluss darauf, welche Empfindungen mein Verhalten in anderen auslöst, weil jeder Mensch sein ganz eigenes Bild formt. Als Basis wirkt bei meinem Gegenüber seine Prägung, Grundbedürfnis, Strategie, Werte, Absichten und Verhaltensweisen - nur eben ganz anders als bei mir. So entsteht ein hochdynamischer Interaktionsprozess.

III) Bedeutung für die Mediation

Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, eine mediative Haltung zu definieren. Ich halte es für wenig hilfreich, einem Menschen eine mediative Haltung zu- oder abzusprechen zu wollen. Deshalb begrenze ich an dieser Stelle den Begriff „Haltung“ auf seine Wirkung. Ich kann leicht feststellen, wie ein Mensch

bzw. sein Verhalten auf mich wirkt. Ich kann diese Wirkung zurückmelden und in der weiteren Auseinandersetzung reflektieren, welche meine Anteile und welche die meines Gegenübers sind.

Hierfür gibt es einige hilfreiche Modelle. Sie dienen der Reflexion von alltäglichen Situationen, Mediationen und auch Ausbildungssituationen.

**Persönlichkeitsmodelle**

Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmodellen ist ein wichtiger Schritt, um das eigene Bewusstsein und die eigene Wahrnehmung im Kontakt mit anderen Menschen zu erweitern.

Ich habe mich dabei intensiv mit dem Enneagramm befasst. Es gehört zu meinem „Werkzeugkoffer“, wenn es darum geht, eine Orientierungshilfe bei Begegnung und Auseinandersetzung mit anderen Wertehaltungen zu bieten.

Dabei ist es von untergeordneter Bedeutung, welches Modell eingesetzt wird. Es gibt eine Vielzahl von Modellen wie HDI, DISG, MBTI, Transaktionsanalyse, Insights, LIFO, KODE, Enneagramm, Riemann, Adler, Jung uvm...

Wichtig ist, dass die Modelle grundsätzlich dienende Funktion haben. Dazu gehört insbesondere, dass diese Modelle nicht missbraucht werden, um andere Menschen in Schubladen zu stecken. Persönlichkeitsmodelle beschreiben Menschen so, wie eine Landkarte die Landschaft beschreibt. So wie die Betrachtung einer Landkarte kein Ersatz für die Reise durch ein Land ist, ist ein Persönlichkeitsmodell kein Ersatz für die direkte Auseinandersetzung und Begegnung eines Menschen mit seiner individuellen Persönlichkeit. Das grundlegende Ziel dabei ist, dass durch die Auseinandersetzung mit der Unterschiedlichkeit ein Entwicklungsraum geschaffen wird, der zunächst die **Akzeptanz der Andersartigkeit** fördert.

Dabei wird das (ver-) urteilende Denken („Wie kann man sich nur so unmöglich verhalten!“) erweitert durch die wertschätzende Sichtweise („Jeder Mensch hat einen ganz triftigen Grund, sich genau so zu ver-

halten, wie er sich verhält. Ich möchte diesen Grund kennen lernen und - sofern mir möglich - begreifen.“).

Auf diesem Weg folgt ein weiterer wichtiger Schritt, bei dem sich die Richtung der Betrachtung nicht nach außen, sondern nach innen richtet: Die Entdeckungsreise zur eigenen Persönlichkeit, mit dem Ziel, die **Akzeptanz der Eigenartigkeit** zu entwickeln.

Das ist meist die viel größere Herausforderung, denn sie enthält das sich selber annehmen mit seinen eigenen Licht- und Schattenseiten. Wem es gelingt, sich selber zu akzeptieren, der wird auch andere akzeptieren können.

Selbstreflexion

Diese Form der Auseinandersetzung mit Anders- und Eigenartigkeit birgt auch die Gefahr in sich, als Alibi genutzt zu werden: „Ich bin nun mal so wie ich bin. Und deshalb, liebe Umwelt, hast du dich gefälligst auf mich einzustellen“. Diese Sichtweise kann dann einen sinnvollen Zwischenschritt darstellen, wenn ein Mensch zuvor der Meinung war, sich für seine Existenz bei anderen entschuldigen zu müssen. Sie darf aber nicht Ziel oder Ende eines Entwicklungsweges sein. Ich wundere mich immer, wenn jemand für sich selbst die Überzeugung gewonnen hat, mit seiner Entwicklung fertig zu sein.

Ein wertvoller Indikator sind die eigenen Gefühle wie Freude, Angst, Trauer und Wut. Sobald ich sie bei mir entdecke, weiß ich, dass da etwas (vielleicht noch Unentdecktes) in mir schlummert. Ein kleiner Auslöser von Außen reicht, um meine Gefühle im Inneren zu aktivieren.

Wichtig ist mir dabei die Selbstbeobachtung geworden. Mit ihr habe ich erlebt, wie wertvoll es ist, die Verantwortung für meine Gefühle nicht auf andere abzuwälzen („Wenn Du anders wärst, ginge es mir besser!“) sondern sie selber zu übernehmen, in dem ich meinem Gegenüber die Wirkung seines Verhaltens auf mich mitteile. Ich bin auch der Überzeugung, dass die Selbstreflexion wichtige Basis für eine wirkungsvolle, gewaltfreie Kommunikation ist.

Doch zuvor müssen die vielen kleinen und großen unbewussten Automatismen erkannt werden, die mir aufzeigen, wie ich „funktioniere“.

Wirkungsvoll ist hier die Selbstbeobachtung insbesondere in Konfliktsituationen. Dabei leiten mich folgende Fragen:

- Welche Situationen ärgern mich?
- Wann bemerke ich meinen Ärger?
- Wie reagiere ich?

- Wann reagiere ich?
- Warum habe ich so reagiert?
- Wie hätte ich am liebsten reagiert?
- Wie reagieren meine inneren Stimmen?
- Woher kenne ich diesen Ärger?

Bei dieser Selbstbeobachtung ist es sehr hilfreich, die drei A's zu beachten:

- **Aufmerksam**

Ich nehme meinen Ärger wahr, wo und wann immer er entsteht. Ich beobachte dabei, wie mein Körper reagiert.

- **Akzeptierend**

Ich sage zu meinem Ärger „Hallo, da bist du ja wieder“, und heiße ihn als ein Bestandteil von mir willkommen.

- **Absichtslos**

Ich lasse alles so, wie es ist, ohne es verändern zu wollen: „Nichts weg haben wollen und nichts her haben wollen“.

Der Clou dabei ist, dass durch die Beachtung der drei A's eine stimmige Veränderung wie von selbst kommt. Ich lerne mich dadurch besser kennen und entdecke Neues in mir – ein hochspannender Lernprozess, der nicht mehr (und auch nicht weniger) erfordert, als wach und ehrlich zu mir selber zu sein.

Je mehr MediatorInnen dazu in der Lage sind, desto stärker wird ihre Empathie.



Spiegelgesetze

Zur Unterstützung meiner Selbstbeobachtung dienen die Spiegelgesetze.

Sie helfen sehr dabei, zu differenzieren, was z.B. in einer Konfliktsituation meine eigenen Anteile sind und was zu meinem Gegenüber gehört. Diese Differenzierung ist Voraussetzung für eine Unterbrechung der Eskalationsspirale. In meiner Wertelandschaft sind sie Bestandteil der Qualitätssicherung von Mediationen.

1. Spiegelgesetz

„Alles, was mich am Anderen stört, ärgert, aufregt, in Wut geraten lässt und was ich anders haben will, habe ich selbst in mir.“

Ein Beispiel

Ich stehe in einem Supermarkt in der Schlange an der Kasse und bin unter Zeitdruck. Eine Frau geht an der Schlange vorbei di-

rekt zur Kasse um ihre Waren zu zahlen. Ich ärgere mich darüber.

Das 1. Spiegelgesetz vor Augen frage ich mich: „*Warum ärgere ich mich darüber?*“ (Ich könnte mich doch auch darüber freuen, weil diese Situation die Chance bietet, Wechselwirkungen sozialer Verhaltensweisen zu beobachten.)

Zunächst kommen Gedanken wie „*Unsoziales Verhalten*“, „*Die hat kein Benehmen*“, „*So eine Frechheit*“. Mit diesen Gedanken bin ich aber nicht bei mir, sondern im Außen, also außer mir.

Dann suche ich nach meinen Anteilen und stelle fest, dass ich mich am liebsten genauso verhalten hätte, weil ich damit meinen Zeitdruck hätte reduzieren können. Das habe ich mich aber nicht getraut. Mein tieferer Ärger besteht nun darin, dass sich ein anderer Mensch einfach die Erlaubnis für etwas nimmt, was ich mir selber verbiete! Damit ist diese Situation ein Spiegel, in dem ich meine innere Landkarte erkennen kann.



2. Spiegelgesetz

„Alles, was der andere an mir kritisiert, bekämpft und verändern will und was mich verletzt, betrifft mich – das ist in mir noch nicht erlöst.“

Ein Beispiel

Ich höre meinen Anrufbeantworter ab. Ein Kollege beschwert sich: „*Du hast mich ganz schön hängen lassen. Du hast mir die Infos nicht gegeben, die ich so dringend brauche. Deinetwegen kann ich jetzt meinen Termin nicht einhalten!*“

Ich hatte ihm aber die Informationen schon eine Woche vorher zukommen lassen. Nun kommt mein Ärger ins Spiel: „*So ein Blödmann! Schießt mit Du-Botschaften um sich. Wohl noch nie was von Gewaltfreier Kommunikation gehört? Das Leben wäre so einfach, wenn alle Menschen gewaltfrei kommunizieren würden!*“

Auch hier bin ich mit meinen ersten Gedanken außer mir. Dann folgt wieder die Frage: „*Warum ärgere ich mich darüber? Was wird da in mir berührt?*“

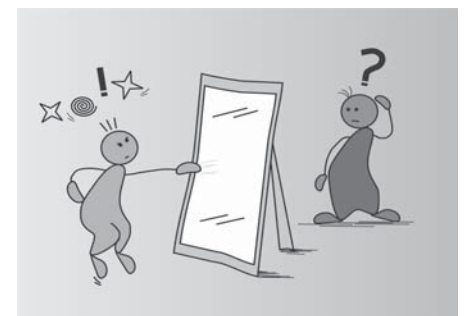
Wieder erkenne ich meine Anteile: Wenn

ich unter Zeitdruck stehe, lässt meine Zuverlässigkeit nach. Ich arbeite daran, das zu verändern, weil es mir wichtig ist, bei anderen Menschen einen zuverlässigen und vertrauenswürdigen Eindruck zu hinterlassen. Leider gelingt mir das nicht immer.

Doch in diesem Fall war ich zuverlässig! Ich habe diese Arbeit sofort erledigt, um meinem Wunsch, einen zuverlässigen Eindruck zu hinterlassen, gerecht zu werden.

Mein tieferer Ärger: Es hat nicht gewirkt! Ich habe alles getan, und das Ziel trotzdem nicht erreicht.

Das 2. Spiegelgesetz zeigt mir, dass mich das Thema „Zuverlässigkeit“ noch eine ganze Weile begleiten wird.



3. Spiegelgesetz

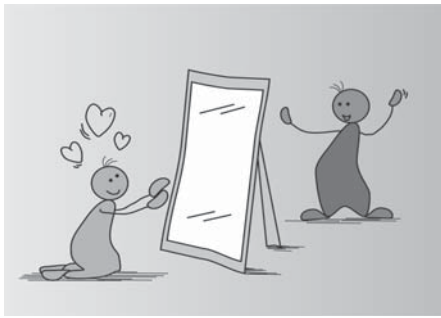
„Alles, was der andere an mir kritisiert und mir vorwirft, anders haben will oder bekämpft, was mich aber nicht berührt, ist sein eigenes Bild, sein eigener Charakter, seine eigene Unzulänglichkeit, die er auf mich projiziert.“

Ein Beispiel

In der 3. Phase einer Mediation habe ich mit Mediant A über seine Gefühle und Empfindungen gesprochen. Ein ziemlich zäher Prozess, bei dem es aber langsam gelang, zum Kern seines Anliegens vorzudringen.

Kurz bevor das eigentliche Anliegen von Mediant A sichtbar wurde, verließ Mediant B seine Geduld: „*Also, was Sie hier machen, ist ja nicht zum Aushalten. Mir reicht es. Jetzt ist Schluss mit dem Geschülze, wir brauchen jetzt eine Lösung, denn Zeit ist schließlich Geld. Deshalb werden wir jetzt Plan B durchführen!*“ Diese Situation verursachte in mir keinen inneren Druck. Mir war klar, das Mediant B von einer hohen Ergebnisorientierung geprägt und es für ihn besonders schwer ist, temporäre Lösungslosigkeit auszuhalten. Meine eigene Ruhe und Zuversicht, kurz vor einem weiteren wichtigen Schritt zu stehen, strahlte auf ihn aus und nach einem kurzen Gespräch konnten wir die Phase 3 fortsetzen (Hier erhält das Wort

„Halt“ eine erweiterte Bedeutung im Sinne von „Stop“. Damit ziehe ich die Grenze zwischen „Dein“ und „Mein“).



4. Spiegelgesetz

„Alles, was mir am anderen gefällt, was ich an ihm liebe, bin ich selbst, habe ich selbst in mir und liebe es im anderen.“

Ich erkenne mich selbst im anderen – wir sind in diesen Punkten eins.“

Mit diesem Spiegelgesetz werden die eigenen (manchmal unentdeckten) Ressourcen deutlich. Fähigkeiten oder Eigenschaften, die ich bei andern Menschen wahrnehme und schätze, stellen ein Teil von mir selber dar. Sie können z.B. eine Hilfe sein, zu erkennen, dass das, was ich bei mir als einen subjektiven Mangel wahrnehme, gar nicht so mangelhaft ist.

Häufig erlebe ich bei der Vermittlung dieser „Weisheit des Spiegels“ heftigen Widerstand. Dieser Widerstand bestätigt mir ihre Wirksamkeit und bietet gleichzeitig wertvolle Impulse für die Auseinandersetzung mit den Spiegelgesetzen.

Glaubenssätze

In der Auseinandersetzung mit den Spiegelgesetzen werden auch die aus Wertvorstellungen entwickelten eigenen Ge- und Verbote deutlich. Sie in Frage zu stellen bedeutet, dass Halt und Orientierung verloren gehen könnte. Solange unklar ist, wo der neue Halt und die neue Orientierung herkommen sollen, wird das Infragestellen von Glaubenssätzen als Gefahr empfunden und häufig abgelehnt.

Ein kleines Beispiel aus dem Alltag:

Seit fünf Jahren lebe ich mit meiner Partnerin und ihrem 11-jährigen Sohn zusammen. Da gab und gibt es immer wieder Situationen mit kleineren und größeren Reibungsverlusten. Einer dieser Punkte war die Senftube. Ich war es von klein auf gewohnt, Tuben ordentlich von hinten aufzurollen, damit sich der verbleibende Inhalt möglichst nah an der Öffnung sammelt. Deshalb fiel es mir besonders auf, wenn meine beiden Lebensgefährten einfach in der Mitte auf die Tube drückten, um an den Inhalt zu ge-

langen. Zunächst hielt ich meine innere Empörung über dieses „falsche“ Verhalten zurück. Irgendwann hielt ich es nicht mehr aus. Mit meiner Darstellung, dass man Tuben von hinten auszudrücken hätte, erntete ich verwunderte und mitleidsvolle Blicke: „Weißt du eigentlich, wie lustvoll es ist, die Tube mittendrin zu drücken?“ Nein, dass war mir fremd, weil ich es nie getan hatte. Schließlich probierte ich es aus. Und tatsächlich, es war für mich ein wirklicher Lustgewinn, meinen alten Glaubenssatz zu verändern. Damit hat sich mein „Handlungsspielraum um eine Möglichkeit erweitert.“

Beispiele für Irrglauben

- *Ich darf mich nur dann wertvoll empfinden, wenn ich in jeder Hinsicht kompetent, tüchtig und leistungsfähig bin.*
- *Es ist schrecklich, wenn die Dinge nicht so sind, wie ich sie gerne haben möchte.*
- *Für jeden Konflikt gibt es eine richtige Lösung. Es ist eine Katastrophe, wenn ich sie als Mediator nicht finde.*
- *Ich muss ständig auf der Hut sein, dass mir ja kein Fehler passiert.*
- *Ich brauche einen stärkeren, erfahreneren Partner/Co-Mediator, auf den ich mich stützen kann.*

Besonders als Mediatorin und als Mediator ist es wichtig, sich seiner Glaubenssätze bewusst zu sein. Es geht darum zu überprüfen, ob der Glaubenssatz blockierend oder befreiend wirkt.

Als Hilfestellung dienen folgende Fragen:

- *Ist er mein eigener oder stammt er von äußeren Prägungen (z.B. Familie,...)?*
- *Blockiert er mich oder unterstützt er meine persönliche Entwicklung und mein Wirken?*
- *Welchen Einfluss übt er in schwierigen Situationen auf meine Handlungsfähigkeit aus?*
- *Was würde passieren, wenn ich diesen Glaubenssatz veränderte?*

Wenn ich einen Glaubenssatz hinterfrage oder verändern will, ist es wichtig mir bewusst zu machen, dass der Glaubenssatz ein Teil von mir ist oder war. Dazu gehört, dass ich, wenn ich mich von ihm verabschieden will, den Abschied mit einem Dank an ihn verbinde: „Du hast mir bislang gute Dienste geleistet. Ich habe dich gebraucht, weil du mir Halt gegeben hast. Nun will ich einen neuen Halt finden. Damit darfst du in den Ruhestand treten. Ich danke dir.“

STRAKO-Modell

Dieses Modell entwickelte Renata Bauer-Mehren im Rahmen der Ausbildung zur TrauerbegleiterIn im Münchner Institut für

Allparteilichkeit

Die Themen Haltung und Allparteilichkeit stehen in enger Verbindung zueinander.

Allparteilichkeit ist eine Form des empathischen Daseins für alle Konfliktbeteiligte.



Allparteilichkeit wird getragen von **Wertschätzung**. (*Nichts menschliches ist mir fremd*)



Voraussetzung ist die **Akzeptanz der Andersartigkeit** d.h. mir fremde Verhaltensweisen, die ich nicht verstehen kann, trotzdem zu akzeptieren und annehmen zu können, ohne sie zu verurteilen (was nicht bedeutet, dass ich meine Wertemaßstäbe leugnen soll).



Das setzt voraus, dass ich mich selber akzeptieren kann, mit meinen eigenen Licht- und Schattenseiten; die **Akzeptanz der Eigenartigkeit**.



Dazu muss ich meine **Stärken, Schwächen** und die **Wirkung** dieser Eigenschaften auf andere Menschen **kennen**.



Das erfordert die Fähigkeit, gegenüber anderen Menschen meine eigenen **Gefühle** (Angst, Trauer, Ärger, Freude) zum Ausdruck zu bringen und zu meinen eigenen **Bedürfnissen** zu stehen.



Und vor allen Dingen auch **eigene Projektionen** zu **erkennen** (Was nicht bedeutet, dass ich mich nicht mehr ärgern oder nicht mehr projizieren dürfte).

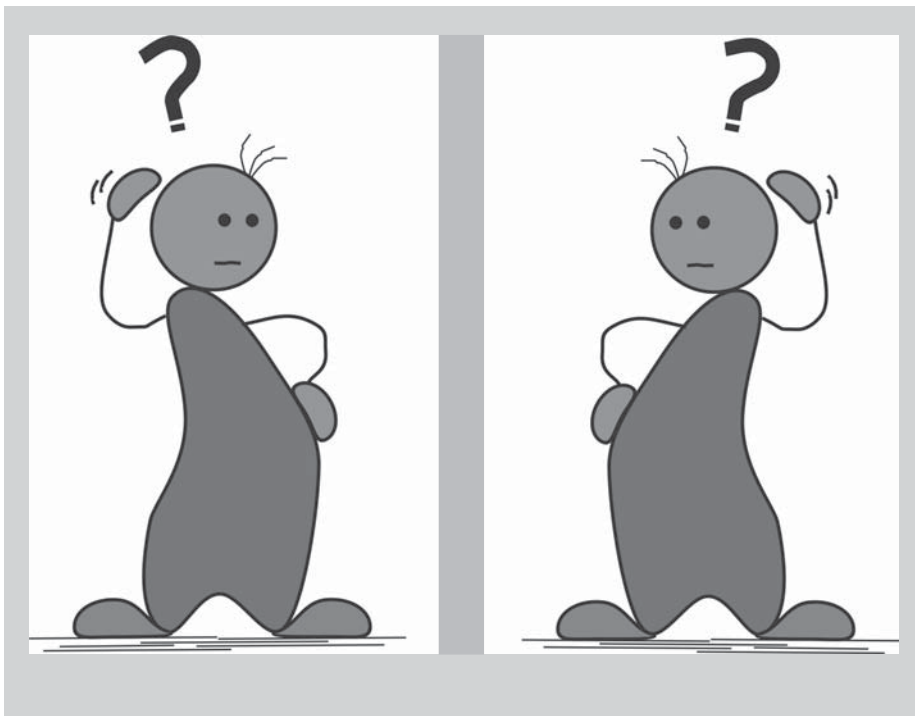


Die Basis für dies alles ist eine permanente **Selbstreflexion, Selbstbeobachtung** und eine klare **Selbstwahrnehmung**.

Das ist für mich **Selbstbewusstsein**, und führt zu wachsendem Bewusstsein über sich selbst.

Trauerpädagogik M.I.T.. Das Modell beschreibt die Zusammenhänge zwischen Strategie - Trauer - Konflikt.

Jeder Mensch durchlebt schmerzhaft Mangelserlebnisse (vgl. „Entwicklungskompass“). Er entwickelt eine Strategie, die dazu



dient, diesen Schmerz auf ein für ihn erträgliches Maß zu reduzieren. Die Folge können Vermeidungs- und Verdrängungstendenzen sein, die besonders in Konfliktsituationen kraftraubend wirken oder auch zu Stolpersteinen werden. Konflikte sind deshalb Indikatoren für ungestillte Bedürfnisse. Indem ich im Konflikt auf meinem Standpunkt beharre, ja auch unbedingt Recht bekommen will, befriedige ich vermeintlich mein altes Defizit, meinen damals erlebten Mangel. Es ist, als müsse ich im Konflikt endlich meine alte Sehnsucht „nachnähren“, als müsste ich endlich von diesem Mangel erlöst werden. Das erklärt auch das vielfach heftige Vertreten von Positionen: ich brauche für mich eine Befriedigung, eine Genugtuung.

Durch die Arbeit mit dem STRAKO-Modell werden alte Muster, Strategien bewusst gemacht und erweitert so den eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum. Mit diesem Modell erlebe ich, dass es um eine alte, nicht befriedigte Sehnsucht geht, die ich betraue und danach als einen bewussten Erlebensvorgang in meine Persönlichkeit integriere.

Die Wirkung zeigt sich z.B. darin, dass die TeilnehmerInnen Konfliktsituationen viel gelassener und ruhiger begegnen und durch das vertiefte Verständnis für menschliche Nöte eine deutliche Zunahme im empathischen Verhalten zeigen, was insbesondere in Phase 2 und 3 sichtbar wird.

IV) Abschließende Gedanken zur Haltung

Haltung halte ich für das wichtigste Thema

in der Mediation. Deshalb ist es mir ein Herzensanliegen, diese Thematik mit all ihren Schattierungen weiter zu diskutieren und zu reflektieren. Wertvoll finde ich offene und ehrliche Auseinandersetzungen, die von gegenseitigem Respekt und Akzeptanz getragen sind. Insbesondere im Ausbildungskontext sollte Haltung eine permanente Begleiterin sein. Wird nun die Frage gestellt, wie sich Haltung messen lässt, wird mir ein Dilemma deutlich: Einerseits ist es wichtig Arbeitsergebnisse (z.B. die einer Ausbildung) messbar zu gestalten, um zu überprüfen, ob ein bestimmtes Ergebnis erreicht wurde. Andererseits sind Haltung und Werte eng miteinander verknüpft. Deshalb halte ich es für wenig nützlich, Haltung zu bewerten, weil ich eine unbefriedigende Richtig-Falsch-Diskussion befürchte, und sich eine Konkurrenz der Werte mit meinem Bild mediativer Haltung nicht vereinbaren lässt. Jedoch gibt es einige Wegweiser, die ich als Indikatoren für eine mediative Haltung nutze. Auch hier beschränke ich mich auf meine Wahrnehmung und suche die offene Auseinandersetzung mit meinem Gegenüber, weil ich dadurch immer wieder ein weiteres Stück meiner eigenen blinden Flecke entdecke. Dabei geht es mir um ein gemeinsames Wachstum, bei dem mich folgende Fragen leiten:

- Ist ein Mensch bereit, sich mit seiner Persönlichkeit zu befassen?
- Spricht ein Mensch von seinen Bedürfnissen und Interessen oder reduziert er sich auf Positionen?
- Setzt sich ein Mensch mit seinen eigenen

Projektionen auseinander oder beklagt er mehr das Verhalten anderer?

- Kann ein Mensch zwischen seiner und fremder Verantwortung unterscheiden?
- Ist sich ein Mensch darüber bewusst, was ihn leitet, wenn er selber leitet bzw. mediiert?
- Kennt ein Mensch seine Muster, die ihm Kraft geben und nehmen?

Und schließlich die für mich spannendste Frage: Warum ist mir die Beantwortung dieser Fragen so wichtig ;-)?

Einen Aspekt habe ich bereits gefunden: Als relativ junges Mitglied fehlt mir häufig das Hintergrundwissen der BM-Gründergeneration. Deshalb kann ich so mancher Diskussion nicht richtig folgen. Manchmal habe ich dabei ähnliche Wahrnehmungen wie in einer Mediation, nämlich dass das eigentliche Anliegen im Nebel verborgen bleibt.

Ich würde mich sehr darüber freuen, wenn es gelänge, die zahlreichen (Werte-) Diskussionen im BM zu ergänzen durch einen regen Austausch über die Wirkung von Verhaltensweisen. Ich verspreche mir davon mehr Orientierung und Klarheit über die unterschiedlichen Sichtweisen und Wahrnehmungen. Mit dieser Klarheit wird es mir noch leichter fallen, mein Engagement für die Mediation im BM zu konzentrieren.



Thomas Robrecht

Jahrgang 1960

Modellschreiner, Kunststofftechniker, Mediator und Ausbilder BM, Ausbildung in TZI, Enneagramm und DISG.

22 Jahre Berufserfahrung als Angestellter im Handwerksbetrieb, in Automobil- und Chemiebranche sowie im IT-Bereich.

Seit 1999 selbständig als Trainer und Berater. Gesellschafter von SOKRATeam. Tätigkeitsschwerpunkte: Mediation und Konfliktmoderation, Teamentwicklung, Ausbildung betriebsinterner Konfliktmanager, Führungskräfteentwicklung und werteorientierte Managementausbildung.

Mediative Kommunikation – Ein Plädoyer für die breitere Anwendung mediativer Kompetenzen

Erfreulicherweise kann ich hier festhalten, dass ich im letzten Jahr nicht ein einziges Mal nach der zugrundeliegenden religiösen Prägung meiner Arbeit als Mediatorin gefragt worden bin. Mediation ist inzwischen ein gebräuchlicher Begriff. Einige sprechen sogar von einem „Mediations-Boom“ und beziehen sich dabei auf die erhöhte Nachfrage an Zusatzqualifizierungen und Ausbildungen in den letzten Jahren. Das Problem, das sich dabei herauskristallisiert hat, ist die Schwierigkeit, all die ausgebildeten MediatorInnen, die auf den Markt schwemmen, mit bezahlten Fällen zu versorgen. Genauer betrachtet scheint die Bereitschaft, im Konfliktfall professionelle MediatorInnen zu engagieren, wesentlich geringer als die, in eine Zusatzqualifizierung für mediatives Konfliktmanagement zu investieren. Dies bedingt u.a. eine beständige Ausweitung des Anwendungsspektrums für Mediation und eine veränderte Situation auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mittlerweile die Universitäten mit ihrem Angebot an Aufbaustudien oder modularen Elementen in bereits bestehende oder im Rahmen der Studienreform neu konzipierte Studiengänge einschließt.

Diese Ausweitung sowie die Zunahme an berufsinternen Ausbildungen und auch die unterschiedene Entwicklung der Mediation in einzelnen Anwendungsbereichen signalisiert das Interesse an der Einbindung von Mediation in bereits bestehende Arbeitskontexte. Einen solchen integrativen Ansatz bietet die Mediative Kommunikation¹.

Mediative Kommunikation – Was ist das?

Seit zwei Jahren gibt es den Begriff der Mediativen Kommunikation. Dahinter verbirgt sich eine Weiterentwicklung des Ansatzes der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die ihn um weitere Kompetenzen aus Verfahren und Hintergründen der Mediation erweitert und losgelöst vom traditionellen Setting eines rahmengeschützten Vierer-Gesprächs eine Anwendung sowohl im beruflichen als auch im privaten Alltag ermöglicht.

Ein wichtiges Grundelement zur Realisierung einer solchen erweiterten Nutzung mediativer Kompetenzen ist das Einnehmen einer Hintergrundhaltung. Sie gibt eine Art mentalen Ersatz für den sicheren Rahmen, der an die Stelle dieser sonst durch das Setting gegebenen Komponente tritt. In diver-

sen Bereichen der Psychologie wird ähnlich verfahren, um die Grundlage für eine spezielle Form der Kommunikation zu schaffen. Ich verweise hier exemplarisch auf imaginative Verfahren im Bereich der Traumarbeit, die es durch fiktive Konstruktion eines sicheren Rahmens ermöglichen, sonst gegebenenfalls retraumatisierende Erinnerungen zu bearbeiten.

Mediative Kommunikation arbeitet sowohl mit einer der Mediation entlehnten Haltung als auch mit Grundelementen des Phasenprozesses.

Die mediative Haltung umfasst hauptsächlich die folgenden Elemente:

- Das Einnehmen der Metaebene
- die Personenzentrierung (nach Carl Rogers)
- die Allparteilichkeit
- die Win-Win-Perspektive und
- den Ansatz von Wertschätzung statt Wertung

Die mediative Haltung bildet den Hintergrund des methodischen Handwerkszeuges, wie

- aktives Zuhören, strukturieren und komprimieren des Gesprächsverlaufes durch Zusammenfassungen
- gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die durch eine 4-Schritte-Kommunikation von der Beobachtung über die Ergründung von beteiligten Gefühlen und zugrundeliegenden Bedürfnissen sowohl eigene Bewusst- und Klarheit als auch ein konkretes Äußern des Anliegen z.B. in einer erfüllbaren Bitte ermöglicht
- Principled Negotiation; sach- und menschengerechtes Verhandeln nach dem Harvard-Konzept
- methodische Aufwertung in Form von Anerkennung geben zum Ausgleich im Abwertungsprozess der Konfliktkultur
- Moderation und andere Methoden der Gesprächsführung sowie
- weitere, zum Teil im genannten Grundhandwerkszeug bereits enthaltene Methoden wie Ich-Botschaften, Positiv-Umformulieren, Brainstorming und
- das Herausfiltern von Bedürfnissen und Interessen hinter den Positionen (Emotional Clearing).

Dass diese knappe Zusammenstellung nur einen unvollständigen Überblick über Komponenten der Mediativen Kommunikation darstellt, wird deutlich, wenn man bedenkt, dass bereits zur Analyse eines Konfliktes diverse weitere, grundlegende Kenntnisse unabdingbar erscheinen.

Zusätzlich zur theoretischen und praktischen Ausbildung in den genannten mediativen Kompetenzelementen beinhaltet ein Training in mediativer Kommunikation natürlich einen starken Anteil an Selbstreflexionsarbeit, die unter anderem das Einnehmen einer mediativen Haltung erst umsetzbar macht. Denn erst das Bewusstsein über eigene Einstellungen und werterespektable Denkmodelle ermöglicht den Schritt in den professionellen und förderlichen Abstand einer mediativen Haltung und befähigt dazu, auch aus dieser Metaebene noch Zugriff auf die eigenen Interessen und Gefühle zu behalten und sie dann wieder zu verlassen, um in die persönliche, situative Haltung zurückzufinden.

Zur Wirkung von Mediativer Kommunikation

In der FU Berlin bereits in der Lehre verankert, hilft Mediative Kommunikation, Arbeitsabläufe zu effektivieren und Beziehungsprozesse zu intensivieren. Durch die Integration von mediativen Elementen in den Alltag wird Konfliktmanagement zu einem Arbeitselement, das bereits vor der Verfestigung eines Konfliktstoffes zu einem handfesten Konflikt wirkt. In meinem Arbeitsalltag an der Universität wird mir immer wieder deutlich vor Augen geführt, wie sich allein durch aktives Zuhören scheinbar endlose Diskussionen, in einer knappen Zusammenfassung mit gegenseitiger Verständnissicherung zum Abschluss bringen lassen. Mit dem Bewusstsein, dass Verständnis kein Einverständnis ist, können Positionen als solche akzeptiert werden. Die Basis der Wertschätzung, die die Hintergrundhaltung schafft, birgt die Möglichkeit, statt mit Abwehr der anderen Position mit Interesse für das Dahinterliegende zu reagieren. Mit zunehmender Erfahrung in der Anwendung mediativer Kompetenzen wächst nämlich auch das Vertrauen und die Erwartung der Bestätigung dessen, dass das andere in den tieferen Schichten des Eisbergs² ein Reservoir an Bereicherung für das Eigene enthält. Dies ermöglicht eine Würdigung der Auseinandersetzung als eine antreibende

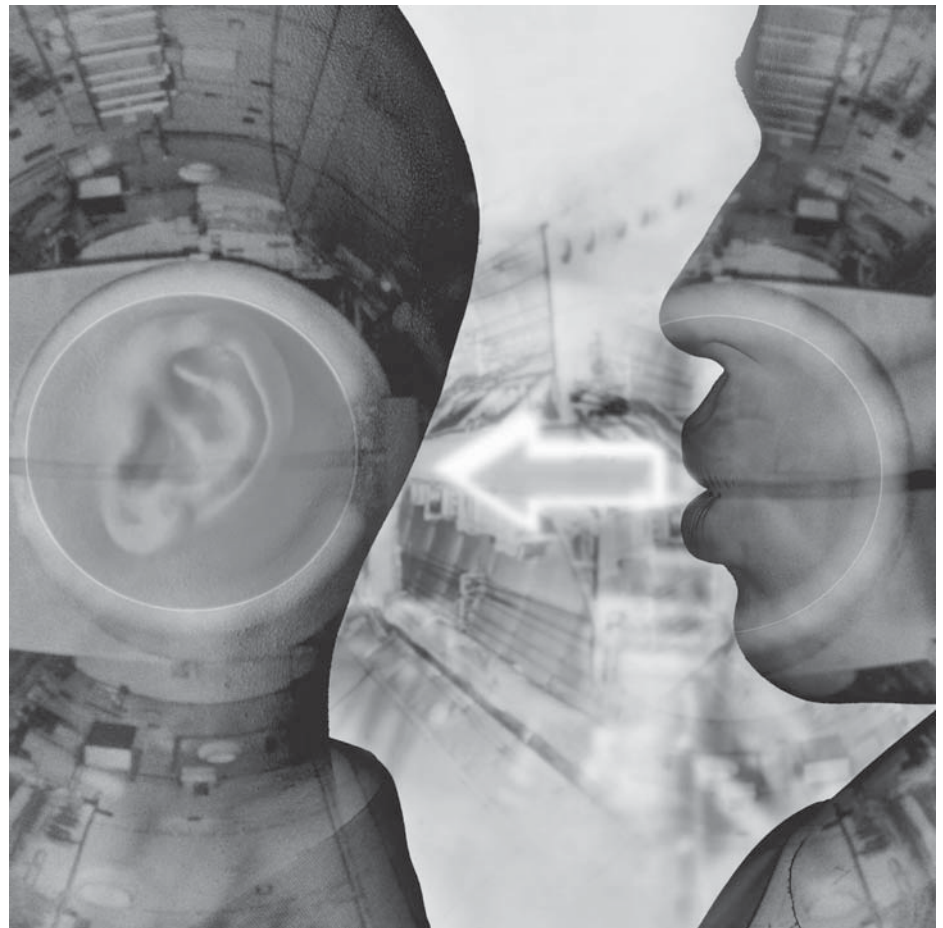
Kraft. Das traditionell erst im Konfliktfall ansetzende Konfliktmanagement tritt an die Stelle der Konfliktprävention. Konfliktelemente werden weder verneint noch vorgebeugt; sie werden als Potenzial genutzt.

Zur Anwendbarkeit von Mediativer Kommunikation

Stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit von Mediativer Kommunikation. Umfassende Forschungsergebnisse liegen noch nicht vor, aber die Praxis zeigt, dass sich dieser Ansatz sowohl subjekt- als auch objektorientiert anwenden lässt. Aus der Tradition heraus ist das Naheliegende eine Anwendung im zwischenmenschlichen Rahmen: Mediative Kommunikation zwischen Einzelpersonen oder / und Gruppen. Die einzelnen Elemente der Mediation werden aus dem Setting gelöst und situationsbezogen angewandt.

Eine weitere Möglichkeit ist die Anwendung der mediativen Kommunikation bei intrapersonalen Konflikten. Ob nun in der Beratungsarbeit oder in der Selbstreflexion werden ähnlich dem Ansatz des Emotional Clearing die eigenen Standpunkte und Gefühle betrachtet, eigene Interessen und Bedürfnisse hinter Positionierungsmöglichkeiten analysiert und Ziele definiert, Handlungsalternativen entwickelt. In der Beratungsarbeit treffe ich beispielsweise auf Frauen, die in sich so viele widerstrebende Argumente bergen, dass der Überblick verloren geht. Da gibt es viele Prioritäten, die um den ersten Platz rangieren; Das Paradebeispiel ist hier die Vereinbarung von Kindern und die erhöhten Anforderungen im bereits reformierten Vollzeitstudium zum Bachelor. In Verbindung mit der Notwendigkeit, Geld zu verdienen und der Überlegung, sich vom Vater des Kindes zu trennen, entsteht oft ein verworrenes Gedankenknäuel, das dann in der Beratung Schritt für Schritt in seine Bestandteile zerlegt werden kann. Hilfreich kann hier das Modell des Inneren Teams³ sein, in dem einzelne innere Impulse und Strebungen als Angehörige des Inneren Teams eines Menschen veranschaulicht werden, das dann ‚mediert‘ werden kann. Die Frau im Beispiel erfährt auf diese Weise in der Beratung eine Anleitung, die einzelnen Elemente des Konfliktes wie Konfliktparteien zu mediieren – in diesem Falle werden sie vorübergehend aus ihr ausgelagert, damit sie mit mir als Beraterin in der Metaebene verweilen und den notwendigen Raum zur Entwicklung von Handlungsalternativen erfahren kann.

Des Weiteren ist es möglich, in der Praxis der Mediativen Kommunikation Konzepte zu fokussieren. Ich erlebe im Universitäts-



und Projektalltag oft, wie verschiedene Ansätze und Projekte zur Auswahl stehen. Hier gilt es im Sinne der Mediativen Kommunikation - genau wie beim Vermitteln zwischen verschiedenen Personen - zu ergründen, welche Gedanken, Interessen oder Bedarfsmöglichkeiten hinter Konzeptionen stehen. Diese gilt es entweder mit dem eigenen Konzeptionsansatz zu vergleichen oder auch in Blickrichtung der Win-Win-Perspektive Gemeinsamkeiten herauszufiltern, sie u.a. unter Gesichtspunkten von Finanzierungsmöglichkeiten und Kapazitäten alternative Umsetzungsansätze zu diskutieren, um dann aus der Win-Win-Perspektive zu einem effektiven Ergebnis zu gelangen. Allparteilichkeit ist hier im Sinne von Kontinuität im Hinblick auf Wertschätzung und Interesse für einzelne Bestandteile zu verstehen, die nur so in ihrer Bedeutung erfasst und effektiv genutzt werden können. Dies steht im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren der Bevorzugung des Bekannten und gegebenenfalls Bewährten gegenüber des Neuen, Unvertrauten und der daraus folgenden Ablehnung des Innovativen oder nicht hilfreich Klingenden oder sogar des Ablehnens eines ganzen Ansatzes von vornherein ohne Nutzung der vielleicht hilfreichen Elemente oder Gedanken.

Allen Anwendungsmöglichkeiten gemein wird unter der Prämisse von Wertschätzung

statt Bewertung ein Gedanke respektable Objekt oder Ergebnis betrachtet, in seine Bestandteile zerlegt bzw. spezifiziert und analysiert und vor seinem individuellen Hintergrund verstanden. Interessen, Bedürfnisse, Ziele werden geklärt. Erst dann wird diskutiert und verhandelt: nicht über den Gedanke oder das Ergebnisobjekt an sich und erst recht nicht über die Person, die sich damit identifiziert, sondern über Alternativen zur Vereinbarung möglichst vieler Ziele, Interessen und Bedürfnisse. Jenes Verfahren folgt entsprechend den Grundprinzipien der Mediation dem Anspruch, sowohl die Sach- als auch die Gefühlsebene gleichrangig einzubeziehen. Dies bezieht sich natürlich bei der objektbezogenen Anwendung auf die jeweils beteiligten Voraussetzungen und zu erwartende Konsequenzen.

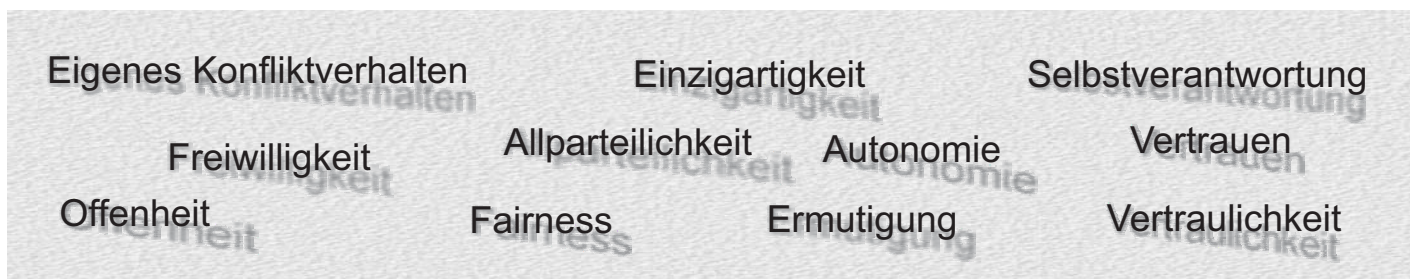
Doris Klappenbach.

Mediatorin BM. Doktorandin im Fach Interkulturelle Erziehungswissenschaften. Lehrbeauftragte an der TU Chemnitz und der FU Berlin.

¹ Ó Doris Klappenbach und Sigrid Niemer. www.mediative-kommunikation.de

² Ich beziehe mich hier bildlich auf das wohlbekannte Eisbergmodell.

³ Ich verweise hier exemplarisch auf das neue Buch von Friedemann Schulz-von-Thun.



Berufsethos der Mediatoren

Wenn sich Menschen einer Berufsgruppe mit ihren sittlichen Grundsätzen oder ihrer moralischen Grundhaltung in der Ausübung ihrer Profession beschäftigen, die die Grundlage des Handelns und Wollens bilden, dann reflektieren sie ihre Ideale, ihre ethisch-moralischen Grundsätze als Basis ihrer subjektiven Motive und inneren Maßstäbe für ihre berufliche Tätigkeit.

Ist die Ausübung der Mediation ein Beruf oder eher Berufung?

Einig sind sich Mediatoren und Mediatorinnen in Deutschland darin, dass es sich bei der Mediation um ein außergerichtliches Verhandlungsverfahren handelt, das zur Konfliktregelung beiträgt oder aber auch z.B. in Organisationen als Modell zur Prävention oder Steuerung von Konflikten genutzt werden kann. Die Suche nach einer professionellen Identität ist allerdings noch nicht abgeschlossen, zu vielschichtig sind die Zugänge zur Berufung:

Mediation ist ein Handwerkszeug und doch kein Handwerk. Es ist ein außergerichtliches Einigungsverfahren und doch keine Rechtsprechung. Es geht bei der Mediation um soziale Interaktionen und doch brauchen Mediatoren und Mediatorinnen kein Studium der Sozialarbeit, Psychologie oder Soziologie. Je nach Kontext des Konfliktgeschehens nutzen Mediatoren und Mediatorinnen ihren fachlichen Hintergrund aus den unterschiedlichsten Bereichen wie Planung, Unternehmensführung, Erziehung, Gemeinwesen, Gesellschaft, Gesundheit etc., um wirksam zur Klärung des Geschehens beitragen zu können und in der Sprache der Medianden zu sprechen.

Zur Ausübung der Mediation als Profession gehören unverzichtbar

- eine professionelle Haltung,
- grundlegende Kenntnisse des Verfahrens,
- ein gemeinsamer Verhaltenskodex und
- Qualitätsstandards, die den Mehrwert der Mediation transparent machen und eine

fachübergreifende Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen ermöglichen.

Der Zusammenschluss in einem Berufsverband wie dem Bundesverband für Mediation ist ein erster Schritt zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Mediation als Beruf.

Seitens des Bundesverbandes sind per Satzung „Qualitätskriterien zur Ausbildung von MediatorInnen“ verabschiedet, die einige ethische Grundsätze beinhalten. Im Kern geht es um die zwischenmenschliche Kommunikation, die Gestaltung des Verfahrens der Mediation und die konkrete Inszenierung der Durchführung der Mediation vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ausgangsqualifikationen bzw. Professionen übergreifend.

Profession und ethischer Grundsatz

Im Zentrum der Mediation stehen die Menschen in einer sozialen Interaktion, von der sie sich in ihren Handlungen, ihrem Verhalten, ihrem Fühlen und Wollen beeinträchtigt sehen. Mit Hilfe eines Dritten soll Entlastung im Konflikt erfolgen. Die Rolle dieses Dritten soll hier als Berufsethos beschrieben werden.

Mediation ist ein Prozess der Aufklärung, Emanzipation und Zivilisation.

Nach Immanuel Kant ist Aufklärung das Prinzip der Vernunft, die aus Denken bzw. Nachdenken über das eigene Tun erwächst, als Voraussetzung für bewusstes Handeln, als ein Prinzip der Anleitung durch sich selbst.

Aufklärung ist eine bewusste Handlung. Ziel der Aufklärung ist die Selbstbestimmung des Menschen, sein Leben aktiv zu gestalten. Bewusst handeln bedeutet, sich die Freiheit zu nehmen, mündige Entscheidungen zu treffen. Diese Haltung beinhaltet eine moralische Selbstverpflichtung, das eigene Handeln selbst zu verantworten und nicht zuletzt damit dem eigenen Verhalten im Alltag Orientierung zu geben.

Der Prozess der Aufklärung ist also ein zutiefst emanzipatorischer Vorgang, der verantwortungsvolles Handeln erst ermöglicht und sich im sozialen Verhalten oder in der Interaktion mit anderen Menschen ausdrückt. Zugleich bedeutet Aufklärung auch die Befriedigung eines inneren menschlichen Bedürfnisses nach Verstehen und Verstanden werden. Aufklärung fördert das Gefühl der Identität und Unversehrtheit der eigenen Person.

Im Prozess der Zivilisation nach Norbert Elias werden Grundlagen menschlichen Handelns aus vorangegangenen Kulturen und geschichtlichen Entwicklungen verständlich gemacht. Mit dem Engagement für die Erhellung des konkreten Verhaltens, mit Blick auf seine Entstehungsgeschichte und Distanzierung zur konkreten Situation wird eine professionelle Haltung eines Dritten beschrieben, der einerseits Verständigung ermöglicht und andererseits gegenseitige Abhängigkeiten (Machtbalancen) in zwischenmenschlichen Beziehungen transparent macht. Übertragen auf eine professionelle Haltung in der Mediation bedeutet dieser Denkansatz, dass sich die Professionellen in der sozialen Interaktion der Vermittlung im Konflikt mit Respekt vor der geschichtlichen und kulturellen Persönlichkeit der Menschen auf eine Ebene mit den Konfliktbeteiligten stellen und an einem konstruktiven Umgang miteinander arbeiten.

Mediation – von der Begrenzungs- zur Gestaltungsmacht

Das Verfahren der Mediation kann also als Prozess der Aufklärung und Zivilisation von Konfliktparteien verstanden werden. Die Konfliktparteien werden in die Lage versetzt, sich ihrer eigenen Ressourcen für orientiertes Handeln bewusst zu werden und behalten sich zu jeder Zeit die Verantwortung für die Konfliktbearbeitung und -lösung. Die Medianden entscheiden sich nach einer Aufklärung über das Mediationsverfahren bewusst dafür, einen Dritten

zur Konfliktbewältigung einzuschalten.

Indem die Mediatoren und Mediatorinnen ihre Rolle mit Vernunft nutzen, gestalten sie methodisch den Rahmen der Konfliktbewältigung und steuern damit den Prozess der Konfliktaustragung.

Die Vermittelnden im Konflikt sind verantwortlich für den Ablauf der Mediation und schaffen Wahlmöglichkeiten zur Konfliktregelung. Sie nutzen in der Beziehung zu den Medianden ihre Macht über Raum, Zeit, Einrichtung und Gesprächsablauf dazu, den Mediationsprozess transparent und gleichermaßen aufmerksam (allparteilich) gegenüber den Beteiligten zu gestalten. Sie schaffen einen sozialen Rahmen, in dem Vertrauen aufgebaut und die eigenen Kräfte der



Medianden entfaltet werden können. Insofern ist Mediation ein emanzipatorischer Vorgang und ermöglicht einen Zuwachs an Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Konfliktparteien.

Mehrwert der Mediation

Die Zunahme an Handlungskompetenz der Medianden kann auch mit dem Begriff des Empowerment bezeichnet werden. Empowerment meint hier den Erwerb mediativer Kompetenzen als Schlüsselqualifikation für die Bewältigung von Veränderungen in sozialen Beziehungen. Je nach Einsatzfeld können damit sowohl persönliche Kompetenzen handelnder Personen oder Gruppen gefördert als auch Organisationseinheiten oder ganze Organisationen entwickelt werden.

Die innere Haltung des Mediators oder der Mediatorin, das eigene Menschenbild und der sozialrechtliche Rahmen, in dem die

Mediation stattfindet, prägen das Verhalten der professionell Vermittelnden in der Beratung und Begleitung von Konfliktfällen.

Es gibt verschiedene Formen der Konfliktbewältigung auf Basis der Einstellungen zu Konflikten. Werden sie als Bedrohung empfunden, so gewinnen urmenschliche Instinkte Oberhand im Handeln. Werden Konflikte als Chance begriffen, so findet eine Auseinandersetzung mit den Ursachen und Zielen der Konflikte statt, aus der bewussten Handlungen oder zivilisiertes Verhalten entstehen.

Auf der Ebene von Instinkten liegen Reflexe im Verhalten von Menschen wie Kampf und Vertreibung, Flucht und Unterwerfung,



Vermeidung und Ignoranz. Dagegen sind zivilisierte Verhaltensweisen sozial verantwortungsvolle Handlungen. Sie äußern sich im Verhalten z.B. als Verhandeln über Interessen, Richten auf der Grundlage von Regeln und Gesetzen oder Entscheiden über Verhaltensweisen als bewusste Auswahl von Handlungsalternativen.

Mediatoren und Mediatorinnen beschäftigen sich mit konstruktiven Konfliktlösungsmodellen in der Beratung, Diagnose und Begleitung von Konflikten im Entwicklungsprozess.

Sie agieren professionell auf folgenden Gebieten:

1. Konfliktprävention

Sie handeln präventiv, wenn es darum geht, Konflikte zu bearbeiten bevor diese eine zerstörerische Dynamik entwickeln, also eskalieren und die Konfliktparteien, das Gesetz des Handelns aus der Hand geben.

2. Konfliktbearbeitung

Im Rahmen eines Vertrages sind sie Prozessbegleiter, verantwortlich für Struktur und Möglichkeiten bei der Gestaltung der Konfliktbewältigung. Sie moderieren die Suche nach geeigneten Lösungen und klären auf über Folgen des Verfahrens. Die Konfliktparteien legen in absprache fest, wie sie den Konflikt erhellen, austragen und bewältigen wollen.

3. Fairnesskontrolle

Gemeinsam mit den Konfliktbeteiligten wird die Umsetzung der vereinbarten Schritte und die Ergebnisse im Prozess der Konfliktbearbeitung überprüft.

Ziel der Mediation ist eine für alle Seiten



akzeptable Lösung des Konflikts. Dabei soll die Machtbalance zwischen den Konfliktbeteiligten und die Integrität der Personen gewahrt werden. Im Vergleich zur Verschleppung von Entscheidungen, Ignoranz von Konflikten und Folgen von ungelösten Konflikten ist das Mediationsverfahren eine in jeder Hinsicht zivilisierte und kostengünstige Form der Konfliktaustragung.



Christine Kabst, Soest

Meine Haltung als Mediatorin

Eine gesonderte Haltung in meinem Dasein als Mediatorin habe ich nicht. Unter Haltung verstehe ich so etwas wie mein ethisches Selbstverständnis, die Einstellung, mit der ich anderen Menschen begegne, die Art, wie ich Leben betrachte und die Umsetzung und Ausgestaltung all dessen in konkreten Alltagssituationen. Es gibt eine Haltung, die zu mir gehört (derzeit) und aus der heraus ich mein Leben gestalte – auch Mediation. Dabei passt meine Haltung sehr gut zu den Grundsätzen der Mediation – und das ist wahrscheinlich ein Hauptgrund dafür, dass ich Mediation mache.

Meine Haltung sehe ich als Entwicklungsprodukt aus

- dem kulturellen Grund, auf den ich mit meiner Geburt gestellt wurde
- den elterlichen Haltungen, die auf mich eingewirkt haben
- den Erkenntnissen, die ich im Laufe meines Lebens gewonnen habe
- den Erfahrungen, die ich machte
- und den Ansprüchen, die ich entwickelte.

Es könnte alles auch ganz anders sein

Das war nicht immer so. Früher gab es für mich richtig und falsch und das Bestreben, den richtigen Weg zu finden. Die Begegnung mit dem Konstruktivismus/Watzlawick vor etwa zwölf Jahren hat meine Einstellung grundlegend verändert. Das Bewusstsein darüber, dass jeder für sich seine eigene Welt

erschafft, stärkt den Glauben an die Gestaltbarkeit und Selbstverantwortung der Menschen. Dieser Leitsatz öffnet die Türen für ganz unterschiedliche Gestaltung von Leben, für eine wertfreiere Haltung gegenüber anderen Lebenskonzepten, Werten, Glauben und Einstellungen. Dabei habe ich selbstverständlich noch Werte, die mir wichtig sind. Dass alles ganz anders sein könnte, bedeutet für mich nicht Beliebigkeit. Ich entscheide mich aus der Vielzahl von Möglichkeiten für die eine oder andere; nicht, weil sie die einzig richtig und wahre wäre, sondern weil ich mich jetzt dafür entscheide. Jetzt. Später kann es auch einmal wieder anders sein. Als Mediatorin kann ich dadurch mit sehr obskuren Lebenseinstellungen erst mal sehr gelassen umgehen. Auch im Blick auf die Förderung von unkonventionellen Lösungen hilft diese Einstellung. Und ich kann der Versuchung des Ratgebens gut widerstehen. Wenn jede ihre eigene Welt erschafft, muss sie auch ihre eigenen Problemlösungen finden. Was bei mir passt, muss bei anderen noch lange nicht passen.

Familiäre Konflikte bearbeiten und familiären Frieden herstellen

Die Erfahrung mit vielen Menschen hat gezeigt, dass die Beziehung zu den Personen der Kindheit (vor allem Eltern) und in der Familie von außerordentlicher Bedeutung sind. Hier wirkt vieles belastend, aber auch

fördernd, ohne dass es den meisten bewusst ist. Mediation kann hier einen wichtigen Beitrag leisten. Auch wenn es nicht um therapeutisches Aufarbeiten geht, können Meinungen, Interessen und Werte in einer Mediation klar gemacht werden und darüber Beziehungen versöhnt werden. Diese Erkenntnis hat mich besonders in die Mediation mit Familien geführt.

Wer schreit, hat noch lange nicht Unrecht

„Schlechte“ Gefühle und „ungezogenes“ Benehmen werden in unserer Gesellschaft meist verurteilt. Ich habe keine Angst davor. Sie gehören zum Leben und zu manchen Charakteren. Es ist wichtig, zu schauen, was dahinter liegt.

Ich möchte die Welt verbessern...

...weil sie an manchen Stellen verbesserungsbedürftig ist. Und beim Umgang mit Konflikten sehe ich ziemlichen Bedarf. Und hier will ich mit meinen Fähigkeiten durch Mediation etwas bewirken. Das ist nun eher eine Motivation, aber gehört auch zur Haltung.

Marlene Werfl
Mediatorin BM, Offenburg

Akzeptanz und Präsenz

Unter mediativer Haltung verstehe ich meine grundsätzliche Einstellung zum Leben, aber auch ein spezielles Rollenverständnis im konkreten Mediationssetting.

In vielen Situationen empfinde ich mich wie ein Katalysator und zwar so, wie der Begriff im Duden erklärt wird: Er initiiert und erleichtert Prozesse, ohne sich selbst zu verbrauchen.

Meine Interventionen als Mediatorin zielen darauf, Muster deutlich werden zu lassen, Ressourcen zu aktivieren und Handlungsmöglichkeiten der Medianten zu erweitern.

Konfliktlösung sollte durch die persönliche Weiterentwicklung der Konfliktpartner entstehen.

Ich sehe den Menschen sowohl als ei-

genverantwortliches Wesen, als auch in ein individuelles Schicksal gestellt. Als Teil von komplexen Systemen konstruiert er seine eigene Wirklichkeit.

Unterschiedliche Sichtweisen offen legen, Gemeinsamkeiten entdecken, Bedürfnisse erkennen und Möglichkeiten zu deren Befriedigung finden, ist m. E. das Herzstück der Mediation und weit darüber hinaus auch der Nährboden für Frieden und Demokratie.

Grundlage dafür ist eine prinzipielle Akzeptanz und Wertschätzung des Anderen.

Als Mediationsausbilderin gebe ich den TeilnehmerInnen Raum und Zeit, das Klima mediativer Haltung zu erleben und entwickeln zu können. Methoden und Techniken

werden für mich erst im geschützten Rahmen interessant und hilfreich.

Die Versöhnung in der Familie, insbesondere zwischen Eltern und Kindern, ist für mich zu einem wichtigen Mediationsthema geworden.

Zusammen mit der mediativen Haltung, die anderen Menschen ihre Kompetenzen zuspricht und ihnen Raum gibt, ist Präsenz für mich das A und O: Ganz da zu sein, offen und bereit, wahr zu nehmen.



Dorothea Lochmann
Februar 2005
www.solu.de

Die Haltung der Mediatorin/des Mediators

Ein Arbeitsinstrument im Mediationsverfahren und Stabilisator der eigenen Persönlichkeit

Als Mediator/-in verhalte ich mich allein durch meine Anwesenheit. Alles, was ich mache (oder unterlasse) stellt eine Intervention im Prozess dar. Meine innere Haltung dringt dabei nach außen und sendet so Signale an die Medianden – verbale, nonverbale und atmosphärische. Die Struktur des Mediationsverfahrens, die von mir eingesetzten Methoden und Techniken sowie die aktive Mitarbeit aller Streitbeteiligten unterstützen mich dabei, den Mediationsprozess zu einem für alle Seiten guten Ergebnis zu bringen. Die Mitarbeit der Beteiligten ist davon abhängig, wie sie sich im Prozess aufgehoben, angenommen und verstanden fühlen. Sie merken genau, ob ich ihnen die Mitwirkung an der Lösung ihres Problems zutraue oder ob ich mich über sie ärgere, wundere oder an ihnen zweifle. Meine eigene Haltung trägt damit direkt (durch die Art wie ich arbeite) und indirekt (durch meine Wirkung auf die Medianden) zum Gelingen oder Scheitern des Mediationsverfahrens mit bei. Damit ist meine Haltung das bedeutendste Arbeitsinstrument.

Die Bedeutung der Haltung zeigt sich während des gesamten Mediationsprozesses: Eine offene, annehmende und wohlwollende Haltung gegenüber allen Beteiligten ist die Grundlage eines ausgeglichenen Arbeitsbündnisses.

Die erlernten Gesprächstechniken sind nur überzeugend und können nur dann eine konstruktive Wirkung erzielen, wenn sie authentisch und mit Empathie angewandt werden. Meine Fragen werden nur dann offen und neugierig ankommen, wenn ich wirklich offen bin und selbst auch unerwartete, schwierige oder unbequeme Antworten nicht scheue.

Von den Medianden kann ich nur dann erwarten, dass sie sich innerlich auch für unbequeme Sichtweisen aufgeschlossen

und beweglich zeigen und zugänglich für neue Ideen sind, wenn ich selber in der Lage bin, das in meiner Haltung zum Ausdruck zu bringen.

Ohne diese offene und wohlwollende Grundhaltung von MediatorInnen ist nach meinem Verständnis in der Mediation kein gemeinsamer Entwicklungsprozess vorstellbar. Ohne diese Haltung werden MediatorInnen eher die Rolle von KonfliktmoderatorenInnen einnehmen, die den Parteien im Rahmen eines Basar-Handels bestenfalls zu einem Kompromiss verhelfen.

Nur wenn es dem Mediator/der Mediatorin gelingt, die eigene Haltung immer wieder aufs Neue auszubalancieren, kann er/sie den Prozess konstruktiv steuern und unterstützen. Nur dann entsteht eine Atmosphäre, die genügend Halt für das Aushalten eigener Verunsicherungen und gleichzeitig ausreichend Kreativität und Freiraum für neue Denk- und Lösungsmöglichkeiten bietet.

Diese annehmende und wertschätzende Haltung bringe ich aber nicht von Haus aus mit. Im Rahmen meiner Ausbildung zur Mediatorin, verbunden mit verschiedenen Erkenntnisprozessen, die immer wieder von Verunsicherungen durchzogen waren, habe ich mir mühsam einen Grundstock dieser Mediations-Haltung erarbeiten können. Daran „feile“ ich seither weiter, indem ich mich – vor allem in der Mediation – permanent selbst beobachte und meine Wahrnehmungen und Einstellungen auch im Austausch mit anderen immer wieder hinterfrage. In konkreten Mediationsfällen hilft mir unsere kollegiale Interventionsgruppe oder Supervision dabei, meine Haltung wieder in die erforderliche Balance zu bringen oder Konsequenzen zu ziehen.

Im Laufe der Jahre hat es sich ganz natürlich ergeben, dass diese Haltung ein Teil

von mir selbst geworden ist: Ich bin insgesamt nachdenklicher, neugieriger, beweglicher und offener geworden. Ich verharre weniger im Misstrauen, kann mich besser in andere Menschen hineinversetzen und sie so annehmen wie sie sind. Ich verurteile weniger und bin im Allgemeinen neutraler und weniger impulsiv als früher. Damit bin ich sehr zufrieden, weil meine Lebenseinstellung insgesamt positiver und offener geworden ist. Ich sehe darin einen persönlichen Gewinn. Ich möchte nicht verschweigen, dass ich mit dieser Haltung gelegentlich anecke: Man kann mit mir nicht mehr über andere schimpfen. Ich stehe nicht mehr zur Verfügung, wenn Bündnispartner gegen andere gebraucht werden. Und ich fordere von meiner näheren Umgebung die von mir gewollte Akzeptanz und das Wohlwollen auch ein, indem ich z.B. konsequenter als früher von anderen erwarte, dass sie nicht an mir herum erziehen. Damit können manche nicht umgehen, und ich bin daher für einige Mitmenschen unbequemer geworden. Meine innere Haltung gibt mir Stabilität, dies auszuhalten. Ich bin auch mir gegenüber großzügiger geworden und kann mir mal einen Fehler verzeihen. Und ich bin hungrig geworden nach Anregungen, neuen Ideen und konstruktiver Kritik. Dies geschieht im Austausch mit anderen Menschen und aus der Zusammenarbeit in Netzwerken.

Die mediatorische Haltung ist für mich einerseits Arbeitsinstrument, andererseits wichtiger Bestandteil und Stabilisator meiner eigenen Persönlichkeit geworden.

Ingrid Pfeiffer,
Beratung-Mediation-Supervision
Bachstr. 32, 70563 Stuttgart
Tel. 0711-7353769



Haltung in der Mediation – Gedanken und Gedankensplitter zum Begriff Haltung

Haltung – von Halt geben, eigenen Halt haben, Aufrecht stehen/sein, nicht die natürliche Form – etwas einnehmen, Einstellung gegenüber Achtung haben / Ehrerbietung. Etwas Inneres zum Ausdruck bringen / Form, Stärke, innere Stärke, äußere Stärke, Standing, etwas Künstliches / Übernommenes, von etwas überzeugt sein und das zum Ausdruck bringen, Haltung ein-

nehmen, von außen befohlen (wie beim Militär), Haltung einnehmen, von innen befohlen (zur Sicherheit), die körperliche Haltung, die des aufrechten Ganges, Teil der biologischen Evolution: Die geistige Haltung ist die Festigkeit des Charakters, Teil der psychischen Evolution, die seelische Haltung ist die Stärke der Gefühle, Teil der emotionalen Evolution: Halt ist Stütze, Rückhalt, Bei-

stand, rettender Anker, Hilfe, Anlehnungsmöglichkeit.

Haltung ist Auftreten, Verhalten, Betragen, Habitus, Benehmen, Lebensart und Lebensweise, aber auch Positur, Stellung, Pose, Attitüde, Ruhe.

Roland Schüller
Friedensbildungswerk Köln
Am Rinckenful 31, 50676 Köln

Interview

Gespräch mit Karl Grunick: Die Haltung des „allparteilichen“ Mediators

Ivonne: *Karl, bevor ich dich näher zu **The-
men der inneren Haltung des Mediators**
ausfrage, möchte ich ein Verständnis von
deiner Arbeit mit der menschlichen Ener-
gie, dem sogenannten Ki, bekommen. Du
sprichst unter anderen von Ki-Erfahrung.
Was kann ich mir darunter vorstellen?*

Karl: Eigentlich kann man Ki nicht wirk-
lich erklären. Es erklärt sich aus sich selbst.
Man kann es spüren, und das ist in erster
Linie eine sinnliche Erfahrung. Man könnte
„im-Ki-sein“ als „körperliche, seelische und
geistige Haltung der gelebten Unvoreinge-
nommenheit im Wahrnehmen, des Zulas-
sens im Erleben und der Eindeutigkeit im
Handeln“ definieren. Ki ist ohne Wertung,
es ist Ursache und Wirkung zugleich, die
dynamische Mitte aller Polaritäten. Es bein-
hältet viel aus den philosophischen Be-
schreibungen anderer Systeme, wie
beispielsweise dem WU WEI der Taoisten
oder aus dem Zustand, den in etwa das ZEN
anstrebt. Und wirklich jeder Mensch kann
auf diesem Übungsweg das „Bücherwis-
sen“ sofort in eine körperlich sinnliche
Erfahrung umsetzen, und gleichzeitig auf
körperlicher, seelischer und geistiger Ebe-
ne die unmittelbare Erfahrung der abso-
luten Wirksamkeit der spirituellen Gesetz-
mäßigkeiten machen.

I.: *Das klingt spannend und die Versu-
chung, hier weiter zu forschen, ist groß.
Ich möchte aber dennoch auf das Thema
Mediation kommen und, vor dem Hinter-
grund deiner prägenden Ki-Erfahrungen,
deine Gedanken zu der inneren Haltung
des „allparteilichen“ Mediators hören.
Was verbindest du beispielsweise mit dem
Begriff Allparteilichkeit?*

Karl: Mit dem Begriff verbinde ich gar
nichts. Wie definierst du das?

I.: *Der Mediator sollte allparteilich und
nicht unparteilich sein, da er für die betei-
ligten Konfliktparteien ist, und zwar für
alle Parteien gleichermaßen.*

Karl: Rein definitorisch und auch auf
der energetischen Ebene: Wenn ich für
etwas bin, bin ich gleichzeitig auch ge-
gen etwas. Und in dem Moment bin ich
als Gesamtperson nicht neutral. Jemand
der unterstützend bei Konfliktlösungen
wirkt, der sollte sich nicht in einem für
oder gegen fangen lassen, sondern sollte
neutral sein. Neutral heißt: ich bin weder
für den einen noch für den anderen und

kann deswegen beide gleichermaßen gleich
neutral behandeln.

I.: *Und das kann ich nicht wenn ich für
beide bin?*



Karl: Wir leben in einer Welt der Polarität.
Und nur die Neutralität kann die Polarität
aufheben. In dem Moment in dem ich für
etwas bin, ist automatisch energetisch auch
ein gegen da. In meiner Arbeit kann man die
Erfahrung machen, daß die Energie nur dann
optimal fließt und zum optimalen Ergebnis
führt, wenn ich eben aus der Polarität aus-
trete, und das kann ich nur, wenn ich auf
den Nullpunkt komme, und der Nullpunkt
ist die Neutralität. So ist es beispielsweise
im Kontakt zwischen Klient und Heiler – ich
unterrichte diese Prinzipien ja auch im the-
rapeutischen Bereich - bereits zuviel für ei-
nen Klienten zu sein und ihm dadurch hel-
fen zu wollen. Das erzeugt im Gegenüber
unbewußt Widerstände. Für etwas sein,
heißt ja auch schon wieder etwas zu wollen.
Und das macht es dem Klienten schwerer,
gesund zu werden und sich auf einer ener-
getischen, unbewußten Ebene, die der Ver-
stand gar nicht registriert, auf das einzulas-
sen, was ich ihm anzubieten habe.

Das wirft natürlich viele Glaubenssätze
über den Haufen, aber diese energeti-
schen Prinzipien kann man jederzeit erfahr-
bar machen.

I.: *Aber Neutralität klingt doch so kalt.*

Karl: Das ist ein Problem, das viele Leute
mit diesem Begriff haben. Den Vorwurf höre

ich häufig in meiner Arbeit: Das klänge ja,
als arbeite man kalt und gefühllos mit den
Menschen... Aber im Gegenteil. Ich habe
vorher schon einmal gesagt: Neutralität ist
der Nullpunkt. Und in diesem Nullpunkt ist
alles enthalten. In der Neutralität kann ich
viel intensiver in Empfindungen reingehen.
Außerhalb des Nullpunktes sind diese ver-
fälscht, durch deinen Inhalt. Und in dem
Moment, in dem du deinen Inhalt mit hinein
nimmst, bist du kein neutraler Vermittler mehr.
Du bist dann durch deine Erfahrungen und
Prägungen in dir voreingenommen. Auch
wenn du für beide Parteien bist. Neutralität
heißt für mich nicht nur die Neutralität ge-
genüber den Parteien, sondern auch du
selbst als Person bist neutral. Für die ande-
ren zu sein, bezieht sich ganz auf die Partei-
en und spart dich selber dabei aus. Gleich-
zeitig bist du aber in dem Moment, in dem
du außerhalb der Neutralität bist, ganz von
dir eingenommen.

I.: *Ich könnte ja Allparteilichkeit auch so
definieren, daß ich „für“ die Parteien und
für mich bin.*

Karl: Klar, das kannst du auch so definie-
ren. Letztendlich bleibt es ja hier im Gespräch,
in dem die praktische Erfahrung außen vor
bleiben muß, eine Definitionssache. Ich kann
mich nur wiederholen: Für etwas sein, bein-
hältet auf energetischer Ebene auch gleich-
zeitig den Gegenpol, daß ich auch gleich-
zeitig gegen etwas sein muß. Es kann in unse-
rer Welt der Polarität eine Polarität nicht
ohne die andere existieren. Es gibt kein Plus
ohne Minus. Es gibt kein Schwarz ohne
Weiß. Und das ist ein energetisches Grund-
prinzip, das hier in unserer Dualität einfach
wirkt. Und wenn ich das nicht berücksichtige,
verfange ich mich unterbewußt darin.

Und was die wenigsten verstehen ist, daß
etwas positiv zu sehen bereits eine Verfäls-
chung der neutralen Wahrnehmung ist. Da
habe ich bereits einen Filter und eine Be-
wertung drin und so wie ich jetzt Mediation
verstehe, heißt das die Bewertung heraus-
nehmen und dann zu einem gemeinsamen
Etwas zu kommen. Und das kann ich nicht,
wenn ich von vornherein in einer Bewer-
tung drin stecke. Eine positive Bewertung
ist bereits eine Bewertung und nicht mehr
Neutralität.

I.: *Wie kann ich denn in dieser Neutralität
die notwendige Einfühlsamkeit haben?*

Karl: Einfühlen heißt, mein Gegenüber un-

verfälscht wahrnehmen. Schönes Beispiel dafür ist ein Spiegel. Ein guter Spiegel gibt unverfälscht genau das Konterfei seines Gegenüber wieder. Es gibt Spiegel, die sind so geschliffen, die zeigen ein schöneres Bild des Betrachters. Es gibt Spiegel, die sind so geschliffen, daß das Bild des Betrachters verzerrt erscheint. Ein neutraler Spiegel gibt

nach innen gehen, mit ein. Nehme ich nun innen und außen gleichwertig und gleichzeitig wahr, führt diese ganzheitliche Wahrnehmung zu einer Empfindung im Körper. Diese Empfindung ist für sich gesehen erst einmal neutral. Sobald ich anfangs über diese Empfindung nachzudenken, kommt in diese Neutralität bereits eine Bewertung.



das, was reinkommt, genauso wieder raus. Das heißt, er nimmt den anderen unverfälscht wahr. Und nur in dieser Neutralität ist es möglich, den anderen vollkommen unverfälscht wahr zu nehmen. Und dadurch auch unverfälscht zu empfinden und nicht so zu empfinden, daß bereits etwas vorgefiltert wird.

I.: Kann durch den Zustand der Neutralität der Konstruktivismus ausgeschaltet werden?

Karl: Zur Beantwortung der Frage müssen wir ein Stück tiefer gehen. Die meisten Leute machen den Fehler, daß sie ihre Wirklichkeit über ihr Denken definieren. Das was sie denken und das was sie fühlen nehmen sie als ihre Wirklichkeit. Aber die wenigsten Leute wissen, daß ihre Wirklichkeit nicht über ihr Denken und Fühlen entsteht, sondern über ihre Wahrnehmung.

I.: Was ist der genaue Unterschied?

Karl: Denken ist bereits eine gefilterte Wahrnehmung. Fühlen ist bereits eine doppelt gefilterte Wahrnehmung. Die Wahrnehmung, wie ich sie verstehe, ist eine Gesamtwahrnehmung und beschränkt sich nicht nur auf die fünf Sinne, die nach außen gehen, sondern bezieht die Sinnesorgane, die

Nachdenken oder Gefühle haben bedeutet immer: Ich produziere etwas, was ich aus der Vergangenheit kenne, auf das, was ich gerade wahrnehme. Und dadurch entsteht ein Filter. Und wenn ich jetzt mein Denken als Wirklichkeitskonstrukt zugrunde lege, dann besteht meine Wirklichkeit immer aus Filtern, die aus früheren Prägungen bestehen. Wenn ich jetzt wieder einen Schritt zurückgehe, in das reine Wahrnehmen, dann habe ich die Möglichkeit, die Wirklichkeit unverfälscht wahrzunehmen und ohne den Filter, den meine Gedanken und Gefühle darauf gelegt haben. Und da kann ich auch mich unverfälscht wahrnehmen - in dieser Offenheit, in dieser Empfindung - und kann auch mein Gegenüber unverfälscht wahrnehmen.

Konstruktivismus geht davon aus, dass man sich seine eigene Wirklichkeit im Denken erschafft, und die Wirklichkeiten sich daher von Mensch zu Mensch unterscheiden, da das Denken eben von früheren Erfahrungen geprägt ist. Ich kann ja nur das Denken was schon in mir vorhanden ist. Wenn es mir nun gelingt, den Schritt zurückzugehen und die Wirklichkeit über meine unverfälschte Wahrnehmung innen und außen aufzunehmen, dann kann es sein, dass ich auf eine Wirklichkeit stoße, die sich

unverfälscht darbietet und die gleichzeitig auch für den anderen eine Wirklichkeit sein kann. Das heißt, daß ein gemeinsames Etwas entsteht, das natürlich jeder über seine Gedanken anders wahrnimmt, aber das dem zugrunde liegende „Dahinter“ kann dann relativ identisch sein.

I.: Du hast gerade Gefühle als Ausdruck gefilterter Wahrnehmung und Empfindungen dagegen als neutral bezeichnet. Erkläre mir das noch mal näher.

Karl: Da liegt bei mir folgendes Modell zugrunde: Durch meine Wahrnehmung, damit meine ich immer die Gesamtwahrnehmung nach außen und nach innen, entstehen Empfindungen. Diese Empfindungen befinden sich auf einer energetischen Ebene und sind so gesehen noch neutral. Aus diesen Empfindungen entstehen dann Emotionen und Gefühle. Wobei wir gewisse Emotionen als Grundenergiezustände auf die Welt mitbringen, die vorgegeben sind, während unsere Gefühlswelt erst über unsere Erfahrungen geprägt wird. Die meisten Leute würden ihre Gefühlswelt dem seelisch-emotionalen Bereich zuordnen, während auch die moderne neurologische Wissenschaft sagt, daß dies gar nicht der Fall ist, sondern sich die Gefühlswelt eigentlich nur im mentalen Bereich abspielt.

I.: Das heißt, wenn ich denke, ich bin traurig, bin ich nicht traurig?

Karl: Das heißt ich bin traurig, weil ich vorher beschlossen habe, traurig zu sein. Und warum habe ich vorher beschlossen, traurig zu sein? Weil mein Verstand in dem Moment, in dem mir etwas passiert, seine ganzen Erfahrungen und Prägungen und frühere Gedanken zugrunde legt und durch diesen Filter das Erlebnis schickt, das er gerade gemacht hat. Und darauf sagt er, das erinnert ihn an das und das, und auf dieser Grundlage beschließt er, dass als Ergebnis von dem, was jetzt gerade passiert ist, das Gefühl „traurig“ zu sein hat. Immer wenn wir etwas fühlen, dann fühlen wir das nur deshalb, weil wir vorher unbewußt beschlossen haben, so zu fühlen. Das ist deshalb möglich, weil die Neuronalverbindungen in unserem Gehirn, die die Gedanken übertragen, doppelt so schnell funktionieren, wie die Neuronalverbindungen, die das Fühlen übertragen. Und deswegen fällt uns das gar nicht auf.

I.: Das widerspricht ja nun stark den Glaubenssätzen, die wir so haben. Kann ich diese Theorie auf irgendeine Art und Weise erfahren?

Karl: Darauf basiert mein Übungssys-

tem, dass ich diese Prinzipien und die Auswirkungen derselben an mir, selber körperlich, geistig und empfindungsmäßig erfahren kann.

I.: Deine Arbeit hat ja auch Wurzeln im Kampfsportbereich. Und da sind Aggression auch ein Thema. Wie gehst du damit um?

Karl: Es wird im Kampfsportbereich, auch wenn es nach außen hin anders scheinen mag, ganz wenig kreativ mit Aggressionen umgegangen. Das mag daran liegen, dass sehr viele Leute, die den Bereich Kampfsport aufsuchen, selber mit dem Thema Aggressionen Schwierigkeiten haben.

Grundprinzip beim Umgang mit Aggressionen ist wieder das Thema Neutralität. Es geht dabei darum, aus einer Bewertung rauszukommen. Dass ich das Wertes lasse. Und wie komme ich aus der Bewertung raus? Indem ich Sachen zulassen kann. Eine Geschichte von Akzeptanz. Das heißt, eine Situation ist so wie sie ist und wird nicht gewertet. Und es ist wirklich wunderbar: Der Mensch kann, ohne lange zu üben, Sachen einfach so lassen. Und wenn ich das schaffe, eine Sache einfach so zu lassen und sie nicht bewerte, führt das paradoxerweise dazu, dass viele Probleme sich von selber lösen oder sogar auflösen. So ist das zum Beispiel mit Aggressionen. Wenn ich eine Aggression nicht bewerte, dann kriegt sie in dem Moment keine Anhaftung, keine Energie und kann sich in dem Moment auflösen.

Das heißt, ich versuche nicht gegen, mit oder für die Aggression zu sein, das würde nämlich in der Übungserfahrung, und die Übungserfahrung zeigt das, genau zum Gegenteil führen. Dass die Aggression sich irgendwo anhaften kann und sich vergrößert oder sich auf ein anderes Gebiet verlagert oder später wiederkommt. Sondern in dem Moment, in dem ich nicht dafür bin und auch nicht dagegen, sondern sie nicht bewerte und in diese Neutralität komme, entziehe ich dem Zustand der Aggression den Nährboden. Und das führt dazu, dass sie verpufft oder sich auflöst. Das ist aber theoretisch sehr schwer verständlich. Für ein logisches Gehirn ist das oftmals nicht nachvollziehbar und deswegen basiert mein Übungssystem ja auch auf Erfahrungen, die nicht dazu führen, dass ich hinterher etwas anwende, was ich gelernt habe, sondern die dazu führen, dass eine persönliche Weiterentwicklung angestoßen wird, dass ich nicht eine Technik anwende, sondern dass ich als Person so bin.

I.: Auf energetischer Ebene funktioniert Technik nicht?

Karl: Auch auf anderen Ebenen funktioniert Technik immer nur bis zu einem bestimmten Bereich. In dem Moment, in dem ich mich von diesem Bereich entferne und in die Gesamtheit gehe, bin ich nicht mehr getrennt, von dem was ich tue. Eine Technik ist immer noch eine Methode und ein Mensch, der die Technik anwendet. Das sind zwei verschiedene Geschichten. Schon ist Trennung da. Und das führt für mich zu keinen ansprechenden Ergebnis. Ich muß die Trennung aufgeben. Ich, in dem Moment, bin gleichzeitig die Technik. Dadurch löst sich die Technik auf und ich als Person bin in dem Moment so. Und dadurch habe ich auch gar keine Technik mehr nötig, weil ich selber ja das Werkzeug bin.

Nicht: Ich wende etwas an, sondern: Ich wende mich an.

I.: Vielen Dank für das Gespräch.

Zur Person:

Karl Grunick, geboren 1963, selbständig, leitet das N.E.T.Z. (Neue Energie Trainings-Zentrum) in Winzer (Bayer. Wald) und unterrichtet KI-Prinzipien in der Selbstverteidigung, in Management- und Führungstrainings, im Sozial- und Erziehungsbereich und in der therapeutischen Aus- und Weiterbildung. Er entwickelte auf Basis seiner Erfahrungen in Musikpädagogik, in Musik- und Klangtherapie, in Atem- und Körpertherapie, als spiritueller Komponist und Musiker sowie auf Grundlage seiner 25-jährigen Kampfkunsterfahrung (unterrichtet u.a. Aikido, Qi Gong, Zen, Tai Chi, Meditation) das **N.E.T. Neue Energie (KI-) Training**, das Energieprinzipien sofort auf körperlicher Ebene erfahrbar, und somit unmittelbar für alltägliche und berufliche Situationen anwendbar macht. Sein Hauptaugenmerk liegt auf der Vermittlung der Energieprinzipien als Werkzeug für die mühelose und freudvolle Alltagsbewältigung und spirituelle Entwicklung.

Interviewpartner: Ivonne Grabinski, Diplom-Kauffrau, Mediatorin

Bild angefordert

Selbstdarstellung der RG-Dreyeckland

Die RG Dreyeckland/Südbaden besteht seit 2001 und versteht sich seither als ein offenes Angebot für MediatorInnen, MediatorInnen in Ausbildung und InteressentInnen für Mediation in Südbaden. Es finden jährlich 4-6 Treffen an einem Samstagnachmittag statt, jeweils von 14.00 Uhr – 18.00 Uhr.

Bei den Treffen steht „Netzwerken“, Informationsaustausch, kollegiale Beratung, Üben und die eigene Weiterbildung auf der Tagesordnung. Von unserem Verteiler von über 110 Personen aus der Region Südbaden kommen regelmäßig zwischen 10 und 20 Teilnehmende zu den Treffen.

Für 2005 haben wir ein Jahresprogramm mit interessanten Workshops zusammengestellt:

- 19.02.2005 – Stephan Wehinger „Mediation mit Straftätern? - TOA“
- 23.04.2005 – Reinhard Keller „Körpersprache im Konflikt“
- 25.06.2005 – Gesine Otto „Kinder stark machen! Landesmodellprojekt R-P“
- 23.07.2005 – Svea Rojahn „Übungen für die Teammediation“
- 08.10.2005 – Maggy Hanser „Mobbing“
- 03.12.2005 – Christine Grüger „Stadtentwicklung und Bürgerbeteiligung – Erfahrungen in Freiburg“

Erstmals in 2005 erscheint ein Anbieterverzeichnis mit 27 Portraits von MediatorInnen aus der Region. Diese Broschüre wurde zusammen mit Stefanie Bussenius entwickelt und wird derzeit von einem Grafiker umgesetzt. Außer den TeilnehmerInnen der Regionalgruppe haben wir auch die Regionalgruppe der BAFM, Beratungsstellen und uns bekannte MediatorInnen aus der Region auf eine Zusammenarbeit im Rahmen der Broschüre angesprochen.

Parallel dazu wird im Frühjahr 2005 eine kleine Website unter der Adresse www.freiburger-meditatoren.de veröffentlicht. Inhalte sind neben den Portraits der MediatorInnen des Anbieterverzeichnisses die Selbstdarstellung und das Programm der Regionalgruppe.

Christian Bähner, Dr. Hannes Steffen (Sprecher der RG Dreyeckland, Südbaden)

Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung

Wir haben einen neuen Namen!!! Aus ehemals FG Mediation in Schule und Jugendarbeit ist **Fachgruppe Mediation in Bildung und Erziehung** geworden.

Unsere 8. Fachtagung in Weilburg hat diese Namensschöpfung hervorgebracht. Achtzehn Mitglieder der Fachgruppe sagen heute: **Wir sind dabei gewesen:**

Für uns bedeutet das ein neues Selbstverständnis mit dem Anspruch auf pädagogische Handlungsfelder vom Elementarbereich bis zum Hochschulbereich.

Durch engagiertes Handeln und Denken aller anwesenden TeilnehmerInnen in Weilburg am 12. 2. 2005 ist dieser neue Eckstein in der Geschichte der Fachgruppe möglich geworden.

Für uns bedeutet das ein neues Selbstverständnis mit dem Anspruch auf pädago-



gische Handlungsfelder vom Elementarbereich bis zum Hochschulbereich.

Uns erreichten folgende spontane Zuschriften zu unserer Entscheidung, die im folgenden gewürdigt werden sollen. Wir freuen uns sehr darüber und danken ganz herzlich. - Das tut einfach gut.

Gaby Schuster-Mehlich, Mediatorin BM, Günther Braun, Mediator und Ausbilder BM

Liebe Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung, (uij, das schreibt sich aber gut!), herzlichen Glückwunsch! Ich fange Eure Mail in Bern auf, und es ist nach einem langen Arbeitstag auch schon ein bisschen spät, aber ich möchte Euch doch gleich sagen, dass ich mich mit Euch freue!

Dr. Wilfried Kerntke

Ich finde den neuen Namen analog zum neuen Schulgesetz super. Ich empfinde ihn progressiver und pädagogischer, da er die prophylaktische Arbeit mit einschließt. Schade, dass ich nicht dabei sein konnte, aber es ging halt hier nicht.

Ganz liebe Grüße Kathleen Schmiegel

Der neue Name ist klasse. Gratuliere! Das ist ein großartiges Ergebnis.

Grüß Ingrid Rauner

Danke für deine Mail. Ich finde den neuen Namen PRIMA!!! Leider konnte ich dieses Mal nicht dabei sein, was ich sehr bedauert habe.

Liebe Grüße Inge Klauth

Das passt ja gut! Ich definiere meine Arbeit schon seit geraumer Zeit als Mediation im Erziehungs- und Bildungswesen. Es handelt sich wohl um eine Art Seelenverwandtschaft?

Ortrud Hagedorn

Gefällt mir gut der neue Name.

Isolde Böttcher

Wow!!!

Ariane Brena

Toll – ich bin begeistert! Der neue Name lässt darauf schließen, dass der Versuch unternommen wird, auf breiter Basis im Bildungswesen Deutschland die Haltung der Mediation zu fördern und zu lehren. Es ist nötiger denn je! – Wenn ich zurückdenke an den Anfang der 90er Jahre, wo wir, ich, versuchten, das Konzept an den Wetzlarer Schulen vorzustellen – damals schlug mir so viel Ignoranz entgegen, dass ich fast aufgab. Um so froher bin ich, dass die Dinge richtig in Gang gekommen sind. Wie langsam doch Fortschritt sein kann!

Ich habe daraus gelernt, niemals aufzugeben und stetig an dem einmal Eingesesehenen weiter zu arbeiten.

Grüß, Hannes – Dr. Hannes Steffen

Hallo, liebe Mitglieder der Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung, der Name beinhaltet für mich die Haltung und das Handeln im allgemeinen pädagogischen Bereich und im Bildungsbereich. Vielen Dank!

Gabriela Bunk-Klempel

Herzlichen Glückwunsch zum neuen Namen. Ich freu mich mit der Gruppe.

Liebe Grüße Traute Harms.

Ist gelungen, gefällt mir gut, es sagt mehr über die Inhalte aus.

Viel Spaß weiterhin Selene Tholen

Herzlichen Glückwunsch zum neuen Namen für Ihre Fachgruppe.

Herzliche Grüße/Best regards

Ina Simon

Ein kurzer Überblick zur Geschichte der Fachgruppe

Im Jahre 1998 haben sich im Bundesverband Mediation e.V. (BM) professionelle und erfahrene ehrenamtliche SchulmediatorInnen zu einer Fachgruppe Mediation in Schule und Jugendarbeit zusammengeschlossen.

Aus ganz Deutschland treffen wir uns jährlich zur **Fachgruppentagung**. Wir tauschen unterschiedliche Gedanken aus, entwickeln auf der Basis der Grundsätze des Bundesverbandes Mediation e.V. und der pädagogischen und didaktischen Erfordernisse die Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern weiter fort und gestalten die Zusammenarbeit innerhalb der Fachgruppe.

Im Jahre 2002 konnten von der Mitgliederversammlung des BM **die Standards und Ausbildungsrichtlinien für Schulmediation** verabschiedet werden. Es handelt sich um Unterlagen aus der Praxis für die Praxis. Dadurch wird eine qualifizierte Implementierung in den Einrichtungen erleichtert.

Seit etwa drei Jahren arbeiten Mitglieder der Fachgruppe mit Kindern und ErzieherInnen im Elementarbereich. Die verschiedenen Erfahrungen aus „Projekten im Elementarbereich“ werden in einem Arbeitskreis „**Mediatives Arbeiten mit Kindern im Elementarbereich**“ zusammengetragen. Im Augenblick bezieht sich die Arbeit auf Ausbildung und Fortbildung für Kindertagesstätten.

Eine weitere, aktuelle Aufgabe besteht in der Präsentation des Bundesverbandes Mediation und unserer Fachgruppe auf der DIDACTA. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Aktiven bedanken, aber besonders bei Gudrun Tschechne, Jürgen Bock und Uwe Reichert, die die Vorplanung und deren Realisierung, die Koordination und den Aufbau übernommen haben. In der übernächsten Ausgabe des „Spektrums“, die schwerpunktmäßig unsere Fachgruppe und deren Arbeit zum Thema hat, werden wir mehr über die Messe berichten können. Ich hoffe auf ein erfolgreiches Gelingen!

Bericht aus der „Provinz“

Nachdem nun Bonn seit einigen Jahren nicht mehr Bundeshauptstadt ist, bemühen sich viele Institutionen, Vereine, Verbände und Einzelpersonen darum, dass der Anschluss an's Weltstädtische nicht verloren geht – so auch die Mediatoren.

Nach dem erfolgreichen 2. Mediatoren-tag 2003 trafen sich altgediente Organisatoren, allen voran Jörg Schmidt, Christa Becktepe und Beate Roggenbruck mit neu kennen gelernten Mediatoren, Interessierten ... Denn merke, in der Region hausen mehr Mediatoren, als man so ahnt.

In einer Abendveranstaltung wurde Manöverkritik gehalten und vor allem Zukunftsplanung betrieben. Das Ergebnis des Abends wurde in den folgenden Monaten dann auch wirklich umgesetzt, nach der Manöverkritik von 2004 sehr zum Erstaunen der meisten Aktiven.

Nach lebhafter Diskussion über die möglichen Zielrichtungen der regionalen Aktivitäten stand an erster Stelle die Aufgabe, die Mediation bei der Bevölkerung bekannter zu machen. Es wurden Artikel in der lokalen Presse platziert, eine redaktionelle Seite einschließlich Anzeigen veröffentlicht und Leserbriefe geschrieben. Das Gerichtsprojekt am Arbeitsgericht Bonn wurde auch durchgeführt, um den Bekanntheitsgrad der Mediation zu erhöhen. Durch die Mitgliedschaft der Richterin in der Regionalgruppe konnte von Synergieeffekten ausgegangen werden. Die in 2004 erarbeitete Internetseite der Regionalgruppe bietet auch Informationen für Laien (www.bonn-mediation.de).

Weiterhin sollte für die eigene Fortbildung gesorgt werden und „Randgebiete“ vorgestellt werden. In Arbeitsgruppen wurden verschiedene Aktivitäten vorbereitet und ab März 2004 durchgeführt. So wurde eine Veranstaltungsserie, für Mediatoren und interessierte Laien ins Leben gerufen, in der insgesamt sieben Abendveranstaltungen stattfanden: Gewaltfreie Kommunikation, das Tätigkeitsfeld der Supervisoren, Mediation im öffentlichen Bereich, das Mediationsverfahren in Frankreich. Das waren eini-

ge Themen aus dem Programm. Die Vorträge, aber auch die anschließenden Diskussionen, waren von hohem Niveau und für die Anwesenden von großem Lerneffekt. Mit einer Besucherzahl zwischen 15 und 50 war die Regionalgruppe sehr zufrieden.

Das High-Light des Jahres sollte für die Aktiven der Mediationstag werden, auch High-Light unter dem Aspekt der Vorbereitungsarbeit. Eine Gruppe von ca. 20 Aktiven organisierte die Tagesveranstaltungen mit insgesamt acht Workshops. Die einzel-



nen Veranstaltungen waren zum Teil eindeutig an interessierte Laien gerichtet (Thema: Was ist eigentlich Mediation? Und wo kommen die Konflikte her?), zum Teil an die Mediatorinnen und Mediatoren aus verschiedenen Praxisfeldern (Themen: Täter-Opfer-Ausgleich, Wirtschafts- und Schulmediation). Die Workshops wurden sowohl aus den Reihen der Regionalgruppe, als auch durch externe Referenten (ehrenamtlich!) gestaltet. Abgerundet wurde der Tag durch eine alle(s) verbindende Schnupper- und Mitmach-Stunde Qigong. Die zahlreichen Besucher waren begeistert von Programm, Ausführung, Essen und Tagungsort, alles

zum Kennenlern-Komplett-Sparpreis von 13,-€. Die Planung deckte sich weitgehend mit den abgefragten und abgezählten Ergebnissen: Die Hälfte der Besucher waren meditative Laien (keiner! hatte eine Iso-Matte dabei), die andere Hälfte Fachpublikum, zum Teil weit angereist. Essen und Trinken war ausreichend und fast ohne Reste und die anvisierte Zahl von deutlich über 100 zahlenden Gäste wurde erreicht. Und die Veranstalter verließen spät abends erschöpft und zufrieden den Ort des Geschehens.

Das fast schon traditionelle Nikolaus-Mediations-Regionalgruppen-Treffen war zum Ende des Jahres der Zeitpunkt, Bilanz zu ziehen und Ausblicke ins nächste Jahr zu wagen. Nicht zuletzt durch die funktionierende Zusammenarbeit war der Trupp der Aktiven gut zusammengewachsen, Netzwerkeffekte wurden erkennbar, und das, obwohl hier Mediatoren aus unterschiedlichen Verbänden an einem Tisch sitzen! Die anvisierten Projekte waren zur Zufriedenheit beendet, die Finanzen stabil (+/- 0) und die Stimmung gut. Es wurde aber einhellig bemängelt, dass jede Einzelne nicht ausreichend für die eigenen Bedürfnisse gesorgt hatte und zuwenig Zeit blieb, die Kontakte innerhalb der Gruppe zu intensivieren. Somit ist die Planung für 2005 etwas bescheidener, wohl aber in der Zielrichtung gleichbleibend: Es finden vier Abendveranstaltungen statt (Themen: Mobbing, Online-Mediation, Mediation in Gruppen & Teams sowie Konfliktlösung mit systemischer Aufstellung). Der 4. Bonner Mediationstag findet am Samstag, 8. Oktober 05 – nicht als Workshop-Feuerwerk sondern als Open-Space-Veranstaltung statt. In diesem Jahr also weniger Veranstaltungen, damit der Regionalgruppe auch Zeit bleibt, für ihre Bedürfnisse im kleineren Kreis (Supervision, Erfahrungsaustausch, Fallbeispiele besprechen und auch mal ein Glas Chianti und ne Pizza).

*Heinz Pilartz, Arzt & Mediator,
für die Regionalgruppe Bonn*



BM-Jahreskongress 2004 in Frankfurt (Oder)

Es bedurfte schon besonderer Anstrengungen, nach dem Kongress 2003 in Frankfurt/Main ein Jahr später am entgegengesetzten östlichen Rand der Republik, in Frankfurt an der Oder, eine entsprechende Veranstaltung zu planen, vorzubereiten und durchzuführen. Mit viel Spaß, hohem Zeitaufwand und gelungener Organisationsstruktur hat das 22-köpfige Team, das überwiegend aus Mitgliedern der Mediationsstelle Frankfurt (Oder) bestand, einen Mediations-Kongress gezaubert, der sich sehen lassen konnte. Durch die Kooperation mit der Europa-Universität Viadrina und der Stadt Frankfurt (Oder) konnten gute Bedingungen erreicht werden. So waren nicht nur die Uni-Präsidentin Prof. Dr. Gesine Schwan und der Frankfurter Oberbürgermeister, Martin Patzelt, zur Schirmherrschaft bereit, es standen auch sehr großzügige, lichtdurchflutete Räumlichkeiten zur Verfügung – einschließlich einer gut funktionierenden Mensa.

Schon der besondere Kongresstitel „Grenz(über)gänge gestalten“ wies darauf hin, dass viel zu erwarten war in der Grenzlandschaft des östlichen Brandenburg – an der Oderbrücke, die Frankfurt und damit Deutschland mit Slubice in Polen verbindet – mit dem Focus auf Grenzsituationen und Grenzen der Mediation, sowie deren Überwindbarkeit. Dieses Motto wurde den Besuchern gleich zu Beginn nach der Eröffnung durch die Vorsitzenden des BM, Dr. Wilfried Kerntke und Hans-Jürgen Rojahn, und nach den Grußworten der Schirmherrschaften durch eine als Musikmediation ausgewiesene Performance nahe gebracht. Weitere prominente Gäste aus Polen, Tschechien, Russland, Österreich, Schweiz, Indien, unter ihnen auch der Argentinier Juan Tausk, Präsident des World-Mediation-Forum, haben internationale Grüße überbracht. Zum Abschluss der Eröffnungsveranstaltung sangen dann alle Kongress-Teilnehmer in ihrer Sprache ganz beziehungsreich das Lied „Sur le pont d'Avignon“ – ein gelungener Auftakt.

Das Programm war – wie schon ein Jahr zuvor in Frankfurt/Main – ausgesprochen vielseitig und interessant. Die Organisatoren hatten, außer an jedem Morgen als kurze Begrüßung und Orientierung, auf Plenums-Veranstaltungen verzichtet, um für einzelne Workshops mehr Raum zu geben. Über 100 Referentinnen und Referenten haben ihre jeweiligen spezielle Themen angeboten. Der Zuspruch zu den einzelnen Ver-

anstaltungen war dem gemäß sehr unterschiedlich. Manche Workshops platzten aus allen Nähten, andere hätten noch ein paar Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr verkraften können.

Die Themen waren breit gestreut – immer bezogen auf den Grenzüberwindungs-Aspekt. Sie reichten z.B. von „Konflikt und Theater“ über „Vermittlung von mediativen Kompetenzen an die Polizei“, „Celebrating Cultural Diversity“, „Auftrag zu einer Me-



diation im Wirtschaftskontext“, „Mediation und Konfliktmanagement in Sportverbänden und -vereinen“, „Entwicklung von Gemeinwesen mediationsprojekten“, „Gender-Mainstreaming“, „Städtische Rahmenplanung mit mediativen Elementen“, „Playback-theater“, „Evaluation von Schulmediation“, „Mediation und Rechtsberatungsgesetz“, „Praxisfeld Täter-Opfer-Ausgleich“, „Online-Mediation“ bis hin zu „Internationale Kindschaftskonflikte“. Letzteres war in sofern ein Highlight, als das hier verbandsübergreifend oder besser gesagt: verbände-verbindend die Referenten aus BAFM und BM zusammengearbeitet haben. Ein schönes Beispiel für das Entdecken und Entwickeln von Gemeinsamkeiten der Mediations-Verbände. Insgesamt spiegelte das Programm die ganze Breite der Mediationslandschaft in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Feldern wieder – so wie es der Philosophie des BM entspricht. Ein Teilnehmer merkte an: „Meine hohen Erwartungen wurden noch übertroffen.“

Selbstredend haben sich auch die Fach-, Projekt- und Arbeitsgruppen des BM mit eigenen Veranstaltungen vorgestellt. So ist bei jedem BM-Kongress Gelegenheit, genaueres über die Arbeit dieser verschiedenen, BM-typischen Gruppen zu erfahren und für sich zu klären, welcher Gruppe man sich anschließen möchte. Die meisten dieser Gruppen öffnen ihre Tore jeweils zum Kon-

gress und arbeiten das Jahr über in einem verbindlichen Rahmen und mit einer fest umrissenen TeilnehmerInnenschaft.

Das Organisationsteam hatte sich etliches einfallen lassen, um den Rahmen für die Gäste angenehm zu gestalten. So erregten bei allen Mahlzeiten zwei belustigende Clowns Aufmerksamkeit. Beim Sektempfang am ersten Abend wurde den Besuchern ein sehr lebhafter Percussion-Vortrag und mehrere Tanzeinlagen geboten. Neben einer Stadtführung in Frankfurt (Oder) und Slubice war auch der Festabend am Freitag im Collegium Polonicum ein besonderer Höhepunkt, – ganz besonders Ed Watzkes Theater-Aktion. Zu erwähnen ist noch eine größere Veranstaltung am Samstag-Nachmittag unter dem Motto „Quo vadis Mediation?“ In einem gelungenen Wechsel von Einzel-, Kleingruppen- und Plenumsarbeit wurde an den unterschiedlichsten Visionen und Hoffnungen für die Mediation gearbeitet. Schade nur, dass die Zeit nicht gereicht hat, für die einzelnen Vorstellungen konkrete Umsetzungen zu planen. Auf sehr schöne und anschauliche Weise wurden die Tage des Kongresses durch wachsende Gemälde des Künstlers Stephan Ulrich – auch Mitglied im Orga-Team – dokumentiert. Übrigens: Die Bilder wurden am Sonntag bei der Mitgliederversammlung versteigert und schmücken jetzt ein Mediations-Institut in Hamburg. Außerdem gab es eine sehr schöne Idee: Hinter der Anmeldung hing eine überdimensionale Landkarte, auf der alle Besucher mit einem digitalen Foto verewigt wurden.

Mein Fazit: Ein gelungener Kongress mit zahlreichen interessanten Beiträgen. Ein Gewinn für alle, die dabei waren.

All das wurde gekrönt durch den Charme und die gelassene Freundlichkeit des Organisations-Teams – allen voran dessen Koordinatorin Steffi Habenicht, die dem Kongress seine ganz besondere Note verliehen hat. Herzlichen Dank.

Hans-Jürgen Rojahn

P.S. 1. In Frankfurt (Oder) wird inzwischen eifrig an einer Dokumentation des Kongresses gearbeitet, die im Sommer dieses Jahres erscheinen soll.

P.S. 2. Der nächste Mediations-Kongress des BM wird vom 5. bis 8. Oktober 2006 in Hamburg stattfinden. Dort sind bereits jetzt mehr als 30 OrganisatorInnen mit der Vorbereitung beschäftigt. Diesen Termin sollten Sie sich nicht entgehen lassen.

P.S. 3. Der Termin für den BM-Kongress 2008 steht fest: 25.- 28. September 2008. Der Ort ist noch unbekannt. Bewerbungen von Regionalgruppen des BM sind möglich bzw. erwünscht.

Tief im Osten...

Positiv überrascht war ich, dass es so angenehm ist, in Frankfurt / Oder zu tagen. Ich war ja schon mal da. Liegt ja direkt vor der Haustür von Berlin. Wenn auch direkt am Übergang zu Polen... Denn so nahe liegt Berlin an Polen. Grenzübergänge. Alle schon mehrmals übertreten. Mit den üblichen Erfahrungen, beispielsweise dass mein deutscher Name polnisch ist und ich von daher erst mal in der Fahndungsliste gesucht wurde...

Ja, es gibt auch in meinem Kopf noch Klischees, wie es dort aussieht. Und dann dieses angenehme Gebäude, das auch noch nach einer Gräfin benannt ist, die nicht-mensa-hafte Mensa, wo man nach dem annehmbaren Essen hinaustreten kann, einen richtigen Caffè Latte in der Hand, und auf die Oder gucken, die sehr klar ist, sich die Beine auf dem Ziegenwerder vertreten, der ein ökologisches Kleinod ist, sehr ruhig, sehr entspannend...

Wo gibt es das schon im Westen, in einer Stadt?

Und dann der richtige Osten: einfach rüber über die Brücke nach Slubice, rein in das Festgebäude Collegium Polonicum. Modern und gut erhalten! Gut, es zog ein bisschen zu viel, als dass es wirklich gemütlich wurde. Und dem sich warm tanzen bot das ach so glatte Parkett Einhalt. Was außerdem noch einigen Tänzern die willkommenen Entschuldigung bot, einen gemeinsamen Walzer abzulehnen. Tja, der kalte Osten mit ein paar Sonnenstrahlen und Regen – wozu er ja nichts kann. Auch der ausgeschenkte Wein hatte nicht viel Sonne bekommen... Da musste man halt mehr davon trinken. Oder auch besser weniger. Er kostete ja auch nicht viel. Wenn ich mal außen vor lasse, dass ich die Sloty Wechselgeld bis heute noch niemandem im Westen ‚andrehen‘ konnte. Muss ich wohl mal wieder kommen. Ist ja auch nicht so weit von Berlin.

Soweit zum Rahmen. Die Inhalte? Die waren zahlreich. Viele PraktikerInnen. Eine große Bereitschaft, Workshops zu geben. Und sich in diesen Workshops in die Karten gucken zu lassen, Tipps und Tricks zu verraten. Die Zahl der Selbstdarsteller war angenehm gering. Das machte eine gute Atmosphäre. Und die Offenheit der Fachgruppen in ihren Schnupperworkshops war beeindruckend. (Ich verallgemeinere hier mal, obwohl ich nur eine, Mediation in Organisationen, besucht habe; aber ich habe nichts Gegenteiliges aus den andern gehört). Auch wenn einige interessante Workshops abge-



sagt wurden – merkwürdig, wie sich manchmal die Interessen umverteilen – gab es doch genügend Ersatz durch neue Workshops. Auch wenn die ‚Grossen‘, ‚Berühmten‘ aus Frankfurt (Main) nicht da waren, gab es viele ‚große Kleine‘ von Frankfurt (Oder) über Wien und London bis nach Afrika und Asien....Eher theoretische Köpfe wie praktische Könner. Eine schöne Mischung.

Schade, dass ich bis zur Mitgliederversammlung nicht bleiben konnte. Den freien Samstagabend hätte Mensch gut rumbringen können, bot Frankfurt (Oder) doch erstaunlich viel Kultur. Oder mal früh ins Bett gehen wäre nach drei Kongresstagen ja auch nicht schlecht gewesen.

Wie mag wohl der Bundesverband seine Mitgliederversammlungen abhalten? Wie redet und vor allem entscheidet Mensch, mediativ über Satzungsänderungen? Das bleibt für mich immer noch ein Geheimnis. Ich weiß nur, es dauert auf jeden Fall lange, länger als bei normalen Vereinen, einen ganzen langen Tag. Ist den vielen erfahrenen Köpfen da noch nichts anderes eingefallen? Das würde sicher die Bereitschaft und Möglichkeit erhöhen, nach drei Tagen Kongress noch eine Mitgliederversammlung zu besuchen.

Bin ich einfach noch zu wenig mediativ gestimmt? Oder persönlich zu ungeduldig? Noch nicht lange genug dabei, um diese Länge zu schätzen? Schließlich hat sich der BM ja offensichtlich in den letzten Jahren durch diese Debatten sehr positiv weiterentwickelt.

So war ich gespannt auf den Kongressabschluss am Samstagnachmittag – die Perspektivdiskussion. Der Ort: ein repräsentativer Festsaal, angenehm in der Atmosphä-

re – eine seltene Sache. Die TeilnehmerInnen, ebenfalls angenehm und repräsentativ (sprich gemischt). Die Zeit: etwas viel Zeit in einem ansonsten gedrängten Programm. Sicher, es dauert, wenn Mensch so viele Personen beteiligen will. Und obwohl etliche schon abgereist waren, blieben immerhin noch viele dort. Interessant war der Austausch zwischen uns in den verschiedenen Kleingruppen. Insofern war die Methode gut gewählt. Aber vielleicht ist dann die Zusammenführung der Perspektivdiskussion im Plenum einfach so nicht möglich? Vielleicht kann und muss nicht alles aus den Kleingruppen ‚nach vorn‘, ‚für alle‘ eingebracht werden? Zumal, wenn das bloße Hören und Sehen durch die Aufteilung in zwei Räume schon nicht allen möglich ist. Macht das visualisierte Zusammentragen der Ergebnisse der vielen Kleingruppen den Prozess damit demokratischer, innovativer oder Ziel führender? Gerade der Visualisierungsdruck kann dazu führen, dass die Inhalte in eine (gemeinsame) Form gepresst werden, passend gemacht werden müssen und damit wichtiges Gemeinsames wie wichtiges Unterscheidendes auf der Strecke bleibt. Das war zumindest in meiner Gruppe der Fall

Ich bin gespannt, wie’s weitergeht. Denn letztlich wird die Zukunft zeigen, was die Perspektivdiskussion ergeben hat: die Dokumentation, der nächste BM-Kongress in zwei Jahren, die weitere Entwicklung des BM. ... Ich freue mich drauf. Und werde dabei sein. Und weiterhin „Grenzgänge (mit)gestalten“.

*Regina Michalik
interchange Berlin*

Börse für das Freiwillige Engagement im Bundesverband Mediation

Freiwilliges Engagement ist ein wesentliches Gestaltungselement moderner gesellschaftlicher Solidarität und partizipativer Demokratie.

Freiwilliges Engagement zeugt von der Kraft und dem Willen der Menschen, ihr Lebensumfeld selbständig zu gestalten.

Freiwilliges Engagement umfasst klassisches soziales Ehrenamt aus religiöser und/oder humanitärer Verantwortung, bürgerliches Engagement in Initiativen und Verbänden, die Mitarbeit in Selbsthilfegruppen und Organisationen sowie Misch- und Übergangsformen zwischen diesen Tätigkeiten.

Das Engagement kann sowohl dauerhaft und kontinuierlich als auch kurzfristig und spontan sein; es kann berufsbegleitend, zwischen Ausbildungsabschnitten, zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben oder nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben stattfinden.

In der Freiwilligkeit des Handelns finden menschenfreundliche Haltungen, Gemeinwohlorientierung und Selbst- und Fremdverantwortung ihren Ausdruck. Es hat eine besondere symbolische, ideelle und soziale Qualität.

Bei allen Schreckensmeldungen über Gewalt, Ignoranz und würdelosem Verhalten, die wir in den Medien immer wieder lesen können, ist es doch sehr beruhigend, dass sich in Deutschland rund 22 Millionen Bürgerinnen und Bürger über 14 Jahren in 35 Millionen freiwillig ausgeübten Aufgaben oder Funktionen engagieren. Interessant macht das freiwillige Engagement, dass die Freiwilligen selbst über den Grad der Erwartbarkeit, Verfügbarkeit und Zumutbarkeit ihres Engagements entscheiden.

Hintergrund zum freiwilligen Engagement beim BM

Im Bundesverband Mediation ist das freiwillige Engagement täglich gelebte Praxis und hat im Verbandsleben vielfältigen Ausdruck gefunden. Als Beispiele zu nennen sind: die Vorstandstätigkeit, die Finanzbearbeitung, die Fach- und Regionalgruppenleitungen, die Anerkennungskommission, das Ausrichten der Jahreskonferenzen, die Redaktion vom „Spektrum der Mediation“, die FE-Börse, der Ältestenrat und viele andere Tätigkeiten mehr.

Freiwilliges Engagement im Bundesverband Mediation gewinnt für die ausführenden Personen und für den BM an Bedeutung. Für die Personen bedeutet es, dass sie ihr Selbstverständnis stärken und ihre Profilbildung aufbauen können. Für den BM und seine Mitglieder bedeutet die tatkräftige Mitarbeit die Entwicklung eines starken Berufsfachverbandes.

Festzustellen ist, dass es zwar bei einer Reihe von Mitgliedern eine hohe Bereitschaft gibt, sich ehrenamtlich einzubringen, jedoch die Aufgaben mit dem Wachsen des BM immer mehr zunehmen und die Einbindung weiterer Ressourcen oft nicht gelingt.

Mail Ausschreibungen für Projekte, an denen sie bei Interesse mitarbeiten können, sowie die Börsen-News, ein in regelmäßigen Abständen erscheinendes Infoschreiben über aktuelle Entwicklungen.

Die diesjährige BM-Werkstatt stand unter dem Motto:

Sicherung und Ausbau des freiwilligen Engagements

Adalbert Mauerhof (Mitglied im BM) arbeitet hauptberuflich am Thema freiwilliges soziales Engagement. Er hielt über dieses Thema ein Referat. Selbstverständlich hielt er es ehrenamtlich. Dieses Referat gab den Teilnehmern Impulse für einen angeregten

Diskussionsverlauf und führte im Ergebnis dazu, dass sich der BM verstärkt der freiwillig engagierten Arbeit zuwenden wird. Eine

weitere Verständigung ist darüber erfolgt, dass die bisherige ehrenamtliche Arbeit fortan „freiwilliges Engagement FE“ heißen soll.

Zudem ist beschlossen worden, um noch mehr „Freiwillig Engagierte“ zu gewinnen, in Zukunft in unserer Verbandszeitschrift „Spektrum der Mediation“ eine Seite für Themen zum freiwilligen Engagement einzurichten

Inhalte werden sein:

- Information zur Entwicklung der FE-Börse
- Veröffentlichung von aktuellen Projektausschreibungen und
- Allgemeine Themen zum „Freiwilligen Engagement“

Die Börse des Freiwilligen Engagements wird zurzeit von Kornelia Müller betreut. Wir freuen uns schon auf neue Kontakte und eine mögliche Zusammenarbeit im Rahmen des Freiwilligen Engagements und möchten uns an dieser Stelle bei allen, die sich so unermüdlich und tatkräftig für unseren Verband engagieren, ganz herzlich bedanken.



Inka Heisig



Kornelia Müller

bundesverband  mediation
w w w . b m e v . d e

Die Folge daraus ist oft eine erhebliche Überlastung von Mitgliedern des Vereins, insbesondere solcher mit Leitungsfunktionen. Es galt und gilt eine Struktur aufzubauen, die Möglichkeiten schafft, dass das Angebot des BM und der Bedarf der freiwillig Engagierten zueinander finden.

Im Rahmen einer außerordentlichen Mitgliederversammlung in Soest im März 2003 hat eine Arbeitsgruppe (Ina Born, Katrin Gwiasda-Wilke, Jürgen Bock, Dr. Christiane Simsa, Angelika Stoll, Frank Beckmann) das Konzept der Ehrenamtlichen-Börse (EA-Börse) entwickelt. Frank Beckmann leistete Aufbauarbeit und übernahm zusammen mit Katrin Gwiasda-Wilke die Koordination der EA-Börse. So wurde im August 2003 im BM die Möglichkeit geschaffen, sich freiwillig zu engagieren. Bis heute sind es nunmehr 71 Personen, die aktive Arbeit für den BM leisten. Ziel dieser Börse war und ist es auch heute noch, das Interesse an freiwilliger Mitarbeit von BM-Mitgliedern mit den bestehenden Unterstützungswünschen an den verschiedenen Stellen im BM besser miteinander in Verbindung zu bringen. Entsprechend eigener Interessen und Fähigkeiten kann jedes Mitglied so aktiv an der Gestaltung und dem Handeln im BM mitwirken, Erfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen. Daneben erhält jedes Mitglied, dass sich in einem Mindestumfang von 30 Stunden jährlich freiwillig engagiert, eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 50,- €. Mittlerweile sind in der Börse 61 Mitglieder in einem Pool erfasst und erhalten per E-

Projektgruppe "Mediation Planen & Bauen"

Gründungstor der neuen Projektgruppe "Mediation Planen & Bauen" und Planung einer 1. Fachtagung in Köln

Im Anschluss an ein Themeninput über die Anwendung von Mediationsprinzipien in der Stadtplanung setzten sich auf der letzten BM-Tagung in Frankfurt/Oder im Sept. 2004 BM-MediatorInnen/ArchitektInnen/StadtplanerInnen mit der Idee, zukünftig Mediation im Planungs- und Bauprozess bekannter zu machen, im Foyer der Viadrina zusammen. Schnell formte sich aus der Interessensgruppe eine Projektgruppe mit dem konkreten Ziel, eine erste Fachtagung zu organisieren. Roland Schüler schlug das Friedensbildungswerk in Köln als Veranstalter vor. Schon wurde kräftig zwischen Köln/Roland Schüler, Darmstadt/Ilse Erzigkeit, Berlin/Petra Berndt, Hannover/Bärbel Weichhaus u.a. gemailt und ein Konzept- und Tagungspapier für das erste Kickoff-Treffen erarbeitet, das am 7. Feb. 2005 in der BM-Geschäftsstelle in Kassel stattfand und zu dem sich noch weitere an Mitarbeit interessierte einfanden.

Beim ersten Vorbereitungstreffen haben wir die Vorstellungen, Erwartungen sowie die langfristigen Ziele der Projektgruppe diskutiert. Hierzu zählen unter anderem: regelmässiger Erfahrungsaustausch und kontinuierliche, gegenseitige Information, die De-

finition des Geschäftsfeldes, in dem Sinne was ist Mediation in Planen & Bauen und wie ist die Abgrenzung von Moderation/Mediation/Planung. Die Fachtagung in Köln ist unser erstes Projektziel und soll die regionale Auftaktveranstaltung zu einer zukünftigen Tagungsreihe werden. Ausführlicheres zu einzelnen Themeninhalten erscheint in der nächsten Ausgabe des *Spektrums der Mediation*. Alle Interessierten sind herzlich zur Tagung und zur Mitwirkung bei der Vorbereitung eingeladen.

Freitag 30.09.2005 10.00 - 18.00 Uhr

1. Fachtagung

Mediation Planen & Bauen Köln

Die unterschiedlichen Interessen bei Planungsprozessen und Baudurchführungen im öffentlichen und auch im privatwirtschaftlichen Bereich verursachen Konflikte mit nachhaltigen, oft negativen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Konsequenzen für alle Beteiligten/Akteure: Kostensteigerungen durch zeitliche Verzögerungen, langwierige Gerichtsverfahren, Schadenersatzklagen, Gutachtertätigkeiten und Schiedsverfahren.

Ziel dieser 1. Fachtagung ist es das weite Aufgabenfeld und die verschiedenen Spielarten von moderativer Mediation und medi-

ativer Moderation in Planen & Bauen vorzustellen und als ein für alle gewinnbringendes Instrument der Planungs- und Bauprozessbegleitung bei Investoren, Planungsträgern, Politik, Verwaltung und BürgerInnen bekannt zu machen. Erfahrene MediatorInnen, Bauherren und VertreterInnen von Politik und Verwaltung werden konkrete Beispiele vorstellen, diskutieren und mit Workshops und Rollenspielen veranschaulichen.

Die Veranstaltung wird organisiert vom Friedensbildungswerk Köln und der Projektgruppe „Mediation Planen & Bauen“ im Bundesverband Mediation. Im Anschluss finden folgende Aktivitäten statt:

2. Kölner Mediationsball

Freitag 30.09.2005, 20.00 Uhr

Samstag 01.10.2005 10.00 - 14.00 Uhr
Treffen aller interessierten MediatorInnen für eine PG „Planen&Bauen im BM“ mit Austausch über Arbeitsweise, Interessen, weiterer Ziele etc.

Petra Berndt, Petra.Berndt@t-online.de
Berlin, Tel: 030 691 6901

mobil: 0160 40 777 49

Kontakt Projektgruppe:

FBKKoeln@t-online.de (Roland Schüler)

Interview mit Roland Kunkel

Zur Person:

Roland Kunkel (51), Diplom Volkswirt; 1990 habe ich zusammen mit Carla van Kaldenkerken step, Organisationsberatung, Training, Supervision in Berlin gegründet. Ich konzentriere mich besonders auf die bessere Kooperation zwischen Führungskräften, der betrieblichen Interessenvertretung und Gewerkschaften. Unser Grundstandard für den konstruktiven Umgang mit Konflikten ist unter www.konfliktfachigerwerden.org zu finden. Als Mediator und Ausbilder BM wurde ich im Januar 2002 anerkannt. Außerdem bin ich Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv). Dort leite ich die Projektgruppe Supervision und Mediation, die sich um eine konzeptionelle Klärung des Verhältnisses zwischen den beiden Beratungsformaten Supervision und Mediation in Organisationen bemüht.

Was war der Impulsgeber, dich ehrenamtlich zu betätigen?

Bei der Jahrestagung in Steyerberg (Mai



2000) wurde die Fachgruppe Mediation in Organisationen neu gegründet. Ich habe Andrea Fritsch – Mensch und Organisation im Wandel (MOW) in Ihrer Rolle als Fachgruppenleiterin beim ersten Treffen in Berlin un-

terstützt und gemerkt, dass ich da nützlich sein kann.

Was war/ist der Inhalt deiner ehrenamtlichen Tätigkeit im oder/und für den Bundesverband?

Bis zum Herbst 2004 war ich erst mit Andrea Fritsch, dann zusammen mit Peter Knapp Fachgruppenleiter der Fachgruppe Mediation in Organisationen (MIO). Nach der Mitgliederversammlung in Minden 2002 habe ich Vorschläge für eine Geschäftsordnung entwickelt. Daraus wurde nach vielen Diskussionen und Überarbeitungen eine Organisationsbeschreibung des Verbandes, die jetzt fortgeschrieben werden kann.

Was hat Dich besonders gefreut/bereichert?

In erster Linie hat mich immer der fachlich-kollegiale Austausch motiviert. An praktischen Mediationsbeispielen Erfahrungen mit anderen zu teilen und sich konzeptionell entwickeln zu können, war und ist sehr wertvoll. Daneben konnte ich einen wesentlich besseren Überblick über die Entwicklung

des Feldes gewinnen, andere Geschäftsmodelle kennen lernen und mich unternehmerisch austauschen.

Ganz wichtig war aber auch immer der gute Draht zueinander. Ich habe mich (fast) immer auf unsere Fachgruppentreffen gefreut und hatte immer das Gefühl, dass wir auf einem guten Weg sind.

Was hat dich frustriert/geärgert?

Frustriert war ich häufiger. Besonders am Anfang war es sehr schwer für mich, mich auf ganz unterschiedliche Arbeitsgewohnheiten einzustellen. Im Bundesverband engagieren sich ja Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Milieus, da ist vieles an Verständigung notwendig, bis man produktiv ins Arbeiten kommt. Ich musste da mehr Toleranz entwickeln. Richtig geärgert habe ich mich nur in einer Situation, wo ich das Gefühl hatte, da will mich jemand missionieren, das konnten wir aber ganz gut klären.

Was würdest Du anderen Ehrenamtlichen mit auf den Weg geben?

Ich empfehle, mit präzisen Zielvereinbarungen zu arbeiten und die Erwartungen aneinander gut zu klären. Nur wer die Erfolgskriterien des/der anderen kennt, kann sich gegenseitig gut unterstützen und hilfreiche Rückmeldungen geben. Wir haben im Bundesverband einen sehr großen Reichtum an Erfahrungen und Fähigkeiten. Dieses Potenzial können wir noch wesentlich besser nutzen, wenn mehr Kolleginnen und Kollegen die Verantwortung für ein kleines Teilgebiet übernehmen. Durch ehrenamtliches Engagement können wir uns eine gemeinsame, attraktive, fachliche Heimat schaffen, die auch gesellschaftlich überzeugend wirkt.

*Das Interview führte Katharina Freyer
Systemische Mediation
für Unternehmen und Organisationen
Cuvrystr. 20
10997 Berlin*



Dialog-Prozess – Was bedeutet das?

Einleitung zu dem Gespräch mit Herrn Prof. Dhority, Frau Dr. und Herr Dr. Hartkemeyer

MediatorInnen sind – unter anderem – Profis im Bereich Kommunikation. Sie sollten sich im Gestrüpp der Beziehungs-, Sach-, Appell- und Offenbarungsebenen auskennen und zu Recht finden. Sollte man / frau meinen... Aber mir als einem Vertreter dieser professionellen Spezies passiert es immer wieder, dass ich Kommunikationsfallen auf den Leim gehe, dass mir Sachlichkeit und Friedfertigkeit in Auseinandersetzungen abhanden kommen und ich beobachte bei unterschiedlichsten Gelegenheiten – in Projektgruppen, bei Mitgliederversammlungen, in Diskussionsrunden, dass auch die Debatten unter uns Fachleuten der Kommunikation hitzig, kämpferisch, mitunter sogar laut, chaotisch und bedrohlich werden. Auf der Suche nach einer neuen, individuell wie kollektiv von Achtsamkeit geprägten, konsensorientierten Gesprächsform für Paare und Gruppen begegnete mir der Dialog-Prozess. Persönliche Erfahrungen mit diesem Modell lassen mich hoffen, dass ich hier eine Bereicherung meiner Kompetenzen im gewünschten Sinne gefunden habe.

Was ist ein Dialog-Prozess?

Der Quantenphysiker David Bohm verwendet den Begriff Dialog im ursprünglichen Wortsinn: „dia“ heißt „durch“ und „logos“ meint „das sinnvolle Wort“ im Sinne von „Bedeutung“. Der Begriff meint also das Fließen von Sinn und das Erschließen von Bedeutung um und durch die Menschen. Der Dialog soll ermöglichen, den Voraussetzungen, Ideen, Annahmen, Überzeugungen und Gefühlen von Menschen auf den Grund zu gehen, die unterschwellig ihre Interaktionen beherrschen.

Der Dialog ist also weder Diskussion, Debatte noch Disput. Diskussionen haben die Tendenz, im Sinn der englischen Wortwurzel „percussion (Stoß, Schlag)“ oder „concussion (Erschütterung)“ Dinge zu zerreißen oder zu zergliedern, selbst wenn sie mit dem Ziel begonnen werden, Gemeinsamkeit herzustellen. Andererseits ist der Dialog auch keine harmonisierende, schöngeistige Konversationsübung.

Es geht im Dialog nicht darum, sich durchzusetzen, Punkte zu machen, rhetorisch zu glänzen oder mit der eigenen Meinung zu gewinnen, sondern um einen Gewinn für alle Beteiligten durch neue Einsichten und Erkenntnisse in einem kreativen Feld.

Der Prozess des Dialogführens ist ein Mittel, um deutlich zu machen, wie unser Denken abläuft. Er geht davon aus, dass alle menschlichen Schöpfungen, unsere Wertesysteme, unser Verhalten, unsere Sprache, unsere Architektur, unsere gesamte Kultur und Technik, ja sogar das, was wir für unumstößliche Realität halten, nur Anzeichen davon sind, wie wir denken. Diese Annahme führt zu der Perspektive, dass wir, wenn wir die Grundlagen der heutigen Krisen wirklich erforschen wollen, die verschiedenen Ebenen des Denkens erforschen müssen.

Denken meint hier nicht nur die bewussten intellektuellen Ergebnisse von Lernprozessen, sondern auch Emotionen, Gefühle, Wünsche, Absichten, Unterstellungen, Ängste. Auch das so genannte rationale Denken ist hier gemeint, als Ergebnis vorausgegangener Denkprozesse, die die Realität in Paradigmen interpretiert und in Regeln gefasst hat. Es ist durch historische Begrenzungen bedingt und durch geschlechts-, macht- und kulturbedingte Traditionen eingefärbt.

Im Dialog-Prozess machen sich Menschen gemeinsam achtsam auf den Weg, die Wurzeln des eigenen Denkens und Fühlens zu erkunden, um so Raum und Offenheit für Neues zu erschaffen. Nicht als individuelle Leistung, sondern als „Miteinander erkennen und benennen im kollektiven Feld“.



Helmut Dannemann

Interview

Gespräch mit Herrn Prof. Dhority, Frau Dr. und Herrn Dr. Hartkemeyer

Miteinander Denken – eine neue und kreative Form des Dialogs in Gruppen mit sehr alten und kräftigen Wurzeln
Dieses Interview fand im November 2004 auf dem Hof der Familie Hartkemeyer in Bramsche bei Osnabrück statt. An dem Gespräch nahmen Teil: Frau Martina Hartkemeyer (MH), Herr Johannes Hartkemeyer (JH), Prof. Dr. Freeman Dhority (FD). Die Fragen stellte: Helmut Dannemann (HD)

HD: Frau Hartkemeyer, Sie haben heute einen weiteren viertägigen Seminarblock im Rahmen der Ausbildung zum Dialog-Prozess-Begleiter gemeinsam mit Freeman Dhority beendet. Welche Berufsgruppen sind in dieser Ausbildung vertreten und mit welchen Erwartungen kommen die TeilnehmerInnen zu Ihnen?

MH: Wenn ich die Gruppe Revue passieren lasse, waren es einige Teilnehmer, die aus dem Beratungszusammenhang kommen. Diese arbeiten als Berater, als Trainer für Organisationen, für Gruppen, in der Teamentwicklung und in der Organisationsberatung. Es sind in dieser Gruppe auch Lehrer, ein Student, ein ehemaliger Pastor und Frauen aus der Erwachsenenbildung dabei. Wir haben aber auch Ärzte, Hausfrauen, Ingenieure und Krankenschwestern in unseren Gruppen.

HD: Mit welchen Erwartungen kommen diese Menschen zu Ihnen, was erhoffen sich die Teilnehmenden von dieser Ausbildung zum Dialog-Prozess-Begleiter?

MH: Oft geht es darum, die berufliche Qualifikation zu verbessern, d. h. den Umgang mit anderen Menschen gewinnbringend und zufriedenstellend zu gestalten. Viele wollen auch in ihrem Angebot andere Arbeitsmöglichkeiten aufnehmen. Auch der Wunsch, das eigene Kommunikationsverhalten zu überprüfen, zu reflektieren und zu verbessern, spielt eine Rolle. Diese Menschen wollen etwas für sich und über sich selbst lernen, über eigene Kommunikationsstrukturen und Muster, die sich entwickelt haben.

HD: Es gibt also sowohl persönliche als auch professionelle Interessen am Thema Dialog-Prozess. Herr Dhority, was kennzeichnet den Dialog-Prozess im Vergleich zu anderen Diskurs- und Diskussionsfor-

men? Was ist das Besondere, was ist das Neue daran?

FD: Was aus meiner Sicht hervorgehoben werden sollte, ist, dass es einen starken Fokus auf die Reflexion und die Selbstreflexion des Gesagten und Gedachten gibt. Man redet nicht nur vorsichtig und respektvoll



miteinander, es wird auch deutlich, welches die Quellen sind von dem was ich sage. Was sind die Automatismen, was sind die Muster, die hier arbeiten und funktionieren? Diese ganz intensive und tiefe Selbstreflexion ist für mich im Vergleich mit anderen Diskussionsformen bei diesem Ansatz im Dialog wirklich ungewöhnlich.

HD: Wenn ich es richtig verstehe, dann kann ich sagen, dass wir bei den herkömmlichen Diskussionen eher auf das reagieren, was die andere Seite sagt und so ein Kräftemessen stattfindet, in dem es um das Gewinnen von Vorteilen geht. Im Dialogverfahren ist es eher so, dass die Aufmerksamkeit auch sehr nach innen geht und der eigene innere Prozess beobachtet wird.

FD: Richtig. Das ist ein Schwerpunkt des Dialogverfahrens, dass der Vorgang, der im Inneren abläuft, bewusst gemacht werden kann. Dieses Bewusstmachen ist - der Theorie und meiner persönlichen Erfahrung nach - eine der eindrucksvollsten Seiten in diesem Prozess. Wenn wir uns wirklich bewusst werden, wie wir auf einen Gedanken kommen, dann ist das kein automatisierter Vorgang mehr. Dann entsteht eine Art von Achtsamkeit, die uns von den Automatismen befreien kann und Raum für kreatives Denken schafft.

HD: Wenn ich also nicht mehr sofort auf eine Äußerung reagiere, werden die komplexen Prozesse des Denkens und Sprechens sozusagen entschleunigt und dadurch beobachtbar. So bekomme ich

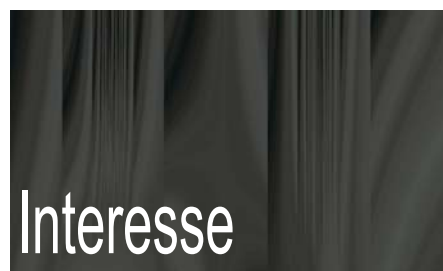
eine ganz andere Wahrnehmung für das, was da zwischen mir und meinen Gesprächspartnern passiert.

FD: Genau um diese komplexen Vorgänge, diese Wurzeln unserer Aussagen, bewusst zu machen, kann das nicht im normalen Gesprächs- bzw. Diskussionstempo gemacht werden. Im Dialog-Prozess geschieht eine Verlangsamung, so dass da Raum und Zeit ist, um Achtsamkeit zu intensivieren.

HD: Frau Hartkemeyer, unsere Gesellschaft, unser Kulturkreis steht nach meiner Einschätzung an der Schwelle zu tief greifenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Veränderungen und Umbrüchen. Veränderte demografische Strukturen, Massenarbeitslosigkeit, der Turbokapitalismus und die Globalisierung der Wirtschaft mit heftigen Auswirkungen auf die nationalen Wirtschaftssysteme, die immer unüberschaubarer werdenden Informations- und Medienfluten, zunehmende Gewalt an Schulen, Verarmung und Vernachlässigung in den Familien. Das sind hier nur einige Schlagworte. Welchen Beitrag, welchen Nutzen kann das Dialogverfahren den Menschen in ihren stressgeplagten und als krisenhaft bis existentiell bedrohlich empfundenen Lebenslagen bringe?



MH: Sie sprechen da wahrhaftig eine große Hoffnung an, um das positiv zu formulieren, was ich hinter Ihrer Frage vermute. Ich teile durchaus die Hoffnung, dass der Dialogprozess zur Verbesserung und Entschleunigung unserer Lebenswelt beitragen kann. Ich mache häufig die Erfahrung, dass sich in den Dialogrunden für die Menschen, die dieses Erlebnis miteinander teilen, neue Perspektiven und neue Handlungsmöglichkeiten auftun. Was ich selbst als sehr zukunftsweisend empfinde, ist das neue Vertrauen





Wahrnehmung

in die eigenen Möglichkeiten. Es geht hier weniger darum, andere verantwortlich zu machen, wenn ich mich schlecht fühle oder wenn es mir nicht gut geht sondern dass ich mit Hilfe dieses gemeinsamen Erlebnisraumes im gemeinsamen Dialogprozess die Möglichkeit habe zu erkennen, in welcher Weise ich selbst daran beteiligt bin.

HD: Es handelt sich also um eine Reflexion der Prozesse, die zu beobachten sind, wenn andere Menschen unterdrückt, abgewertet, wirtschaftlich ausgebeutet oder verbal überrumpelt werden? Wie sieht das im Fall von Gewaltanwendung bis hin zu kriegerischen Auseinandersetzungen aus? Kann der Dialogprozess auch hier Anwendung finden?

MH: Gewalt ist eine gesellschaftlich wenig akzeptierte und auch von mir persönlich nicht sehr geschätzte Strategie, um einem Schutzbedürfnis, einem Sicherheitsbedürfnis, das auch der Gewaltausübende hat, gerecht zu werden. Im Dialogprozess können wir schauen, was genau das Bedürfnis ist, das er oder sie hat und ob es da andere Möglichkeiten gibt, dieses Bedürfnis abzusichern, als mit einer gewaltsamen Lösung. So werden die Beteiligten ernst genommen und es kann ein angstfreier Dialog über die jeweiligen Bedürfnisse stattfinden

HD: Der Dialogprozess bietet also sowohl eine Erweiterung des Spektrums der Wahrnehmungs- als auch der Ausdrucks- und Handlungsmöglichkeiten?

MH: Wir können noch einen Schritt weiter gehen. Die Handlung ist ja eigentlich nur das, was nach außen sichtbar ist. Das, was darunter liegt, ist ja die Art und Weise, wie ich durch mein Denken, durch das Verarbeiten dessen, was an Einflüssen auf mich einströmt, dazu gekommen bin, dass ich zu dieser Handlung greife oder die Handlung entwickle. Im Dialog wollen wir diesen Prozess bis zu den Grundlagen zurück verfolgen. Wie entwickelt sich mein Denken, meine Muster, bevor es zu den Handlungen und Reaktionen kommt?

HD: Der Prozess verläuft also sehr stark beobachtend und die Wahrnehmung betonend?

MH: Ja – eine sehr intensive Wahrneh-

mungsschulung ist der Dialogprozess auch.

FD: Damit sprechen wir noch ein weiteres wichtiges Merkmal an: Ich werde mir nicht nur meiner eigenen Beweggründe, Handlungen und Gedanken bewusst, sondern ich werde auch neugierig zu beobachten, woher die Gedanken des anderen kommen, so dass ich insgesamt die Haltung eines Lernenden habe. Wenn mein Gegenüber spürt, dass ich wirklich daran interessiert bin, sie und ihre Position kennen zu lernen, dann schafft das ein ganz anderes Verständnis für die Verständigung. So verläuft das Gespräch nicht mehr im Sinne von einem Verhör: Warum machst du das? Warum denkst du das? Sondern: Aha! Das ist interessant, das ist spannend – ich merke, dass aus meinen Motiven nicht automatisch Vorwürfe werden. So wie es jetzt bei Ihnen und Ihren Fragen der Fall ist. Diese Neugierde und dieses Erkunden der Auswirkungen ist für mich auch ein wesentliches Merkmal. Das ergibt eine ganz andere Qualität des Austausches und der Verständigung.

HD: Herr Dhority, Sie haben mit Ihren Kolleginnen und Kollegen vom MIT (Massachusetts Institut of Technology) in Boston den Dialogprozess in den USA in den 90er Jahren ins Leben gerufen.

FD: Ja, dieses MIT-Projekt kam in den frühen 90iger Jahren zustande.

HD: Heute arbeiten Sie mit diesem Verfahren sowohl in den USA als auch hier in Deutschland?

FD: Ja, für mich persönlich ist das richtig. Es gibt KollegInnen, die mit dem Dialogprozess intensiv in den Staaten arbeiten. Ich persönlich arbeite überwiegend in Europa.

HD: Wie hat sich der Dialogprozess im Laufe Ihrer Tätigkeit in diesen beiden Bereichen, also in den USA und Europa hinsichtlich der Akzeptanz und der Anwendungsgebiete entwickelt. Gibt es Unterschiede in den verschiedenen Gesellschaftsformen bezüglich des Dialogprozesses?

FD: Ich habe von Anfang an eine für mich überraschende Offenheit für diesen Ansatz hier in Deutschland gefunden. Das hat mich sehr inspiriert: So viele Menschen zu finden, die diesen Ansatz und den Dialogprozess ernst nehmen wollen. In den Staaten war das größte Interesse der beteiligten Unternehmen anfangs eindeutig, mit dieser Methode den Profit zu erhöhen. Die Menschen sollten lernen, besser miteinander zu kommunizieren, um effizienter zu werden und so den Unternehmen Vorteile zu brin-

gen. Das kann ich nach wie vor sehr gut verstehen. Auch in anderen Kontexten spielen diese Motive eine Rolle, aber es gibt in den USA außerhalb wirtschaftlicher Zusammenhänge noch wenig Bereitschaft, Zeit und Ressourcen zu investieren, um den Dialogprozess wirklich weiter zu tragen. Viele öffentliche Projekte kamen und gingen ziemlich schnell.

Hier in Europa ist die Mentalität eine andere. Besonders in Deutschland finde ich immer wieder diese Tendenz, ganz intensiv und langfristig mit die Themen umzugehen und es nicht nur mit einem Wochenende zu „erledigen“. Die Menschen bleiben hier über einen langen Zeitraum dran und wollen auch das Tiefgründige erkunden.

HD: Würden Sie sagen, dass der Dialogprozess hier inzwischen tiefe und kräftige Wurzeln entwickelt hat?

FD: Ja, das ist meine Erfahrung. Das hat mich natürlich zu Beginn auch sehr angezogen, denn ich hatte die Möglichkeit, dass auf Deutsch zu machen und da konnte ich in dieser Kultur arbeiten, die ich sehr liebe. Ich habe von meinem Studium her einen germanistischen Hintergrund und schwärme schon sehr lange für die Kultur von Goethe, Kant und Schiller und vielen anderen deutschen AutorInnen und KünstlerInnen.

HD: Frau Hartkemeyer, dieses Interview ist zur Veröffentlichung im „Spektrum der



Synergieeffekte

Mediation“ vorgesehen. Sehen Sie Parallelen und mögliche Synergieeffekte bei der Mediation, zum Beispiel in Wirtschaft und Organisationen einerseits und dem Dialogprozess andererseits oder schließen sich diese Verfahren eher gegenseitig aus?

MH: Ich denke, dass es sicherlich vom Ansatz her, in der Grundhaltung und in den Intentionen viele Ähnlichkeiten und Parallelen gibt. Nehmen wir beispielsweise den Begriff „Win-Win“, der in der Mediation ja auch benutzt wird. Ziel ist, dass für alle Beteiligten nach der Mediation die Situation eine bessere ist als vorher. Dies gilt sicherlich auch für den Dialogansatz. Auch in einem Dialogprozess hoffen wir, dass alle gemeinsam ein Stück weiter gekommen sind. Der Ansatz des Dialogprozesses ist vielleicht in

sofern etwas anders, als die Bedürfnisse der Teilnehmenden in der Ausgangslage andere sind. Zum Dialogprozess kommt man ja nicht nur, um einen bestimmten Konflikt, eine bestimmte Konfliktsituation zu lösen, sondern um einfach grundsätzlich an den Fähigkeiten der Kommunikation zu arbeiten. Die Selbstreflektion soll verbessert werden, die Fähigkeit, neugierig auf sich selbst zu sein. Neugierig vielleicht auch auf alte Beziehungsstrukturen, die unbefriedigend geworden sind und mit dieser lernenden, neugierigen Haltung für sich selbst neue Perspektiven zu entwickeln.

Soweit ich die Mediationsarbeit kenne, wird diese in anderen Situationen angefragt, die zielgerichteter sind und sich an Konflikten ausrichten.

Der Dialogprozess versteht sich weniger als ein zielgerichtetes Verfahren. Wenn man es grafisch darstellen würde, würde man eine Öffnung darstellen. Während die Mediation in der Regel eher auf einen bestimmten



Punkt – die Lösung eines Konflikts – hin orientiert ist. Das ergibt grafisch eher ein geschlossenes Bild.

HD: *Wobei ja da auch in der Mediation ein möglichst offener Lösungsraum angestrebt wird, wie Freeman Dhoroty gerade beschrieben hat. Über dieses Erkennen der Motive und Bedürfnisse, der Haltung und der Motive der anderen Seite wird ein Lösungsraum geöffnet. Das beobachte ich zum Beispiel in der Mediation dann, wenn die besagten Parteien durch das sogenannte Nadelöhr gegangen sind, wenn Stress und Ärger reduziert werden können und das gegenseitige Zuhören wieder möglich wird. Vorher wird noch sehr viel an den eigenen Positionen festgehalten und die eigene Meinung verteidigt. Wenn aber so ein Prozess des Öffnens und Horchens und neugierig Werdens auf die Motive und Bedürfnisse der anderen Seite einsetzt, wenn diese Veränderung in der Wahrnehmung einsetzt, dann sehe ich ganz viele Parallelen zum Dialogprozess. Ich persönlich kann mir gut vorstellen, wenn zum Beispiel in bestimmten Abteilungen in Wirtschaftsunternehmen die Mediation erfolgreich abgeschlossen ist, dass zum Beispiel danach ein Dialogprozess zur Anregung*



kreativer Potenziale sehr sinnvoll sein kann. Mein Eindruck ist, dass Mediation in einigen Fällen zu früh endet. Ich komme dann an einen Punkt mit den Kontrahenten, wo diese eine Vereinbarung schließen, wie sie in Zukunft miteinander umgehen wollen und da habe ich dann eine wunderschöne Plattform, auf der man weiter arbeiten könnte, aber ich bin eigentlich raus aus dem Prozess. Ich denke, das wäre ein Moment, wo man mit dem Dialogverfahren gut weiterarbeiten könnte. Deckt sich das mit ihrer Wahrnehmung?

FD: Das klingt sinnvoll und einleuchtend.

HD: *Herr Dhoroty, gesetzt den Fall, Sie erhalten eine Anfrage eines namhaften großen Industrieunternehmens aus Deutschland, zum Beispiel eines Autobauers in Rüsselsheim, zur Durchführung eines Pilotprojektes in allen Unternehmensabteilungen. Wie vermitteln Sie den betroffenen MitarbeiterInnen des Unternehmens die Vorzüge und Möglichkeiten des Dialogprozesses?*

FD: Das ist eine knifflige Frage. Es handelt sich hier um einen komplexen Prozess und ich würde erst mal das Interesse auf den verschiedenen Ebenen erkunden wollen. Die Optionen der möglichen Gewinne für die verschiedenen Ebenen und Abteilungen sollten im Vorfeld geklärt werden. So kann ich eine umfassende Bereitschaft und Motivation für diesen Prozess wecken. Denn man kann niemanden zu einem solchen Prozess zwingen; wenn das z.B. vorgegeben würde die Geschäftsleitung, würde das Personal dieses Verfahren sicher nicht annehmen. Die größte Herausforderung ist es, eine Ebene mit menschlicher Gleichheit zu schaffen. Die Hierarchie der Organisation sollte für die Dauer des Prozesses in den Hintergrund treten. Dialoge im Unternehmen, die ich als erfolgreich erlebt habe oder von denen ich auch gelesen habe, sind solche, in denen zunächst die Geschäftsleitung unter sich eine gewisse Kompetenz in diesem Verfahren entwickelt und die Kultur dann an das Personal weitergegeben wird. So kann nach und nach eine Kultur des miteinander Denkens im Unter-

nehmen entstehen. Ein solcher Prozess ist auch in unserem Buch beschrieben, ein Verfahren in einem Stahlwerk. Ein Kollege von mir hat in den Staaten sehr erfolgreich Dialoge in Unternehmen eingeführt. Dies ist vor allem gelungen, weil die Geschäftsführer sich als gleichwertige Teilnehmer fühlen durften, und der Kollege hat sich wirklich viel Zeit genommen, um sich regelmäßig mit den Geschäftsführern zu treffen, sowohl in der Vorbereitung der Dialogprozesse als auch in der Begleitung und nachfolgenden Reflektion.

So wurde die Akzeptanz im Unternehmen auf eine breite Basis gestellt. Die Geschäftsführer standen nicht nur da als Chefs mit dem Etikett: „Das ist ein Prozess, den ich befürworte und den ich initiiert habe“, sondern: „Ich mache mit und ich sitze in der Runde.“ Die Unterschiede sind nicht wegzuwischen, nur weil man in einer Stuhlrunde sitzt. Aber es kommt darauf an, was die Intentionen sind.

Wenn die Optionen und Interessen wirklich echt sind, ist es für die meisten Machtstrukturen zunächst mal verunsichernd. So geht es immer erstmal um vertrauensbildende Maßnahmen. Dieser Prozess funktioniert nicht an einem Wochenende, sondern geht über mehrere Wochen. Der Boden will gut vorbereitet sein, dann kann die Praxis zeigen, dass alle Beteiligten davon profitieren. Dann wird sich aus der Erfahrung heraus das Interesse von allein erweitern.

HD: *Frau Hartkemeyer, beim Lesen des Buches, das Sie gemeinsam mit Ihrem Mann und Herrn Dhoroty veröffentlicht haben, wurde ich immer wieder an die Grundlagen der gewaltfreien Kommunikation (GFK) von Marshall Rosenberg erinnert. Die GFK erscheint mir dabei im positiven Sinne schlichter und einfacher, aber in komplexen Situationen auch unhandlicher. Lassen sich die zu Grunde liegenden Haltungen vergleichen? Und welches Verfahren eignet sich für welches Setting?*



MH: Wir haben gerade heute auch in unserer Gruppe mehrfach über Ansätze und Parallelen der gewaltfreien Kommunikation gesprochen. Für mich selbst ist eine faszinierende

nierende Ähnlichkeit in dem Bild, was Marshall Rosenberg so schön geprägt hat, von dem Hören wie eine Giraffe. Meine Giraffenohren „aufzusetzen“ und von ganzem Herzen zugewandt einem anderen zu begegnen kann ich auch dann, wenn dieser mich in einer bedrohlichen oder ärgerlichen Weise



anspricht und mir so begegnet, dass ich es zunächst abwehren möchte. Ich verstehe dann seine Idee, wie eine Giraffe zu reagieren, ähnlich wie wir es im Dialog machen: mit einer wirklich neugierig interessierten, lernenden Haltung gegenüber dem, was unter der Oberfläche spürbar wird. Auch wir wollen das untersuchen, was sich unter dieser Oberfläche verbirgt, um zu verstehen, was dieser Mensch für ein Anliegen hat. Und dann wollen auch wir auf einer anderen, tieferen zwischenmenschlichen Ebene in Kontakt kommen, ohne es zu einem Schlagabtausch oder zu einer Konflikteskalation kommen zu lassen. Auch im Dialog schaue ich zunächst bei mir selbst – was bewegt mich, was fühle ich, was brauche ich, welche Gedanken tauchen auf. Da ergeben sich sicherlich viele Parallelen. Rosenberg spricht davon, zunächst sich selbst und dann anderen Empathie zu geben. Welche Annahmen habe ich darüber, was andere möchten und welche Bedürfnisse sie haben – und wie gehe ich mit meinen eigenen Interessen um. Die Berührungen von Dialogprozess und GFK sind vielfältig.

HD: Es hängt sogar das Bild einer Giraffe hier an der Wand.

MH: Die Giraffe hat mir letztes Jahr meine jüngste Tochter geschenkt. Sie hat sie mir gemalt. Ich habe selbst einige Fortbildungen bei Rosenberg mitgemacht, weil mich dieser Ansatz sehr interessiert und fasziniert. Er geht ja von einem klar strukturierten Modell aus, die vier Schritte: Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und konkrete Bitten. Diese Schritte halte ich für sehr hilfreich für den Dialog. Ich füge noch einen Zwischenschritt hinzu, wo wir genau hinschauen, wie denn diese Gefühle entstehen. Wenn ich also merke, ich reagiere sehr enttäuscht oder sehr ärgerlich auf eine Situation, dann reflektiere ich: „Wie bin ich eigentlich selbst

dazu gekommen, diese Enttäuschung in mir entstehen zu lassen, welche Annahmen haben mich dazu geführt, welche Schlussfolgerungen habe ich in meinem Kopf vollzogen“? Das ist für mich ein Zwischenschritt, der uns dann im Dialogprozess stärker dahinführt, meine Innenwelt noch mal genauer anzuschauen. Wir wollen die Entstehungsgeschichte von Gefühlen, von Reaktionen, von Mentalmodellen bewusst machen. Und dann schauen wir, ob ich mit anderen Handlungsweisen auch spielerisch experimentieren kann oder muss ich in dem Gleis bleiben, was für mich gewohnt ist.

HD: Herr Dhority, welchen Nutzen kann mir der Dialogprozess bzw. die Ausbildung zu einem Dialogprozessbegleiter für meine Arbeit als Mediator bringen?

FD: Ich denke, es gibt viele Vorteile. In unseren Begegnungen, beruflich oder privat, können wir eine bestimmte Grundhaltung, eine dialogische Haltung, üben. Ich kann diese Haltung auch kultivieren und üben, wenn unser Gegenüber, unsere GesprächspartnerInnen, keine Ahnung vom Dialog hatten - und vielleicht auch kein Interesse an diesem Verfahren. Ich kann die dialogische Haltung überall praktizieren. Eine Haltung mit Interesse für die Werte und Motive der/des anderen. Ich versuche, meine eigenen Ansichten und Gedanken in der Schwebelage zu halten, um Raum entstehen zu lassen, damit mein Gegenüber das Gefühl hat, sie/er hat eine/n Zuhörer/in. Ich bin auf der Suche nach einer gemeinsamen Wahrheit, die wir gemeinsam finden können. Die verschiedenen Kernfähigkeiten des Dialogs können nicht nur in einem Dialogprozess angewandt werden, sondern auch beim Arbeiten, im Alltag, bei allen zwischenmenschlichen Begegnungen.

HD: Herr Hartkemeyer, gibt es aus Ihrer Sicht hierzulande derzeit Konflikte und Veränderungsprozesse, denen Sie gerne mit Hilfe des Dialogprozesses zu Leibe rücken würden? Bei welchen tagespolitischen Ereignissen juckt es Ihnen in den Fingern und wie würden Sie den Betroffenen das Verfahren schmackhaft machen wollen?

JH: Der Dialogprozess bietet eine weitere Möglichkeit die Welt zu betrachten. Als Leiter der Volkshochschule Osnabrück habe ich viel mit Konflikten zu tun, z. B. im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen. Mit dem Dialogprozess kann ich unter die Oberfläche von Konflikten kommen. Das ist etwas, was selten passiert, weil oft Handlungszwänge in Organisationen in

den Vordergrund treten, die so einfach und so überwältigend sind, dass für wirklich tief greifende Reformen kaum Raum und Zeit bleibt. Nehmen wir das Beispiel einer Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Dort haben wir von der VHS ein relativ großes Projekt realisiert, in dem 15 unserer MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Die große Organisation Arbeitsagentur hat es in wenigen Jahren geschafft, völlig dialogunfähig zu werden.

Die Stärken und Kompetenzen der MitarbeiterInnen treten soweit in den Hintergrund, dass sie innerhalb von wenigen Jahren eigentlich ihre Ansprüche völlig zurückschrauben müssen. Menschlichkeit, Dialogfähigkeit und gesundes Empfinden bleiben entweder auf der Strecke oder die MitarbeiterInnen müssen die Organisation verlassen, um gesund zu bleiben, sich einen Freiraum erkämpfen, oder sie werden zynisch - es gibt verschiedene Reaktionsformen.

Der Dialogprozess ist ein Weg aus dieser Falle.

HD: Herr Dhority, was müssen Menschen, die sich zu DialogprozessbegleiterInnen ausbilden lassen wollen, an persönlichen und kommunikativen Voraussetzungen mitbringen?

FD: Ich denke, vor allem braucht man ein echtes Interesse an sich selbst, die eigenen Mechanismen bewusst machen zu wollen.



Es sollte von Interesse sein, wie sie sich abspielen, so dass man bereit ist, sich gut kennen zu lernen. Es braucht die Bereitschaft zu dieser Offenheit, und auch die Bereitschaft, anders mit Gruppen umzugehen, als es normalerweise GruppenleiterInnen machen. Ein Dialog wird nicht geleitet, sondern begleitet.

Die TeilnehmerInnen bringen in den meisten Fällen die Bereitschaft mit, ihre Muster, ihre Ideale und ihre Vorstellungen, was GruppenleiterInnen sind, zu revidieren, denn das ist für DialogbegleiterInnen immer eine ganz andere Tätigkeit. Sie sollen einen Raum schaffen, eine Haltung ausüben, eine Haltung ausstrahlen. Als DialogbegleiterIn stehe ich als Modell für diesen Prozess zur Verfügung, ohne ihn zu verteidigen oder zu diktiertieren.

HD: Sicher ist das manchmal für ModeratorInnen und für Menschen, die aus den beratenden Berufen kommen, schwierig. Die kommen doch eher aus einer „Leitwolf Funktion“. Ist es da nicht fast unmöglich, in eine begleitende Haltung zu finden?

FD: Es ist oft herausfordernd für die TeilnehmerInnen. In einem Dialog treten manchmal schweigende, stille Phasen ein. Aus ganz unterschiedlichen Gründen überlegen die TeilnehmerInnen oder sind noch nicht bereit sich zu öffnen. Typische GruppenleiterInnen wollen dann sofort was machen. Wenn sie etwas unternehmen, um dieses Schweigen zu Ende zu bringen, werden sie leicht die Gruppe beeinflussen, manipulieren oder lenken. Hier ist die Bereitschaft, die gewohnten Verhaltensweisen zu überprüfen und in Frage zu stellen, eine wichtige Qualität, eine andere Voraussetzung. Will ich wirklich meine Werte, meine Muster in Frage stellen und sogar aufzugeben? Kann ich diese Fragen, dieses Schweigen, diese Stille in der Schwebelage halten und als Raum nutzen?

HD: Frau Hartkemeyer, wesentliche Bereiche zur Veränderung der Kultur in Diskussionen könnten Kindertagesstätten, Schulen, Universitäten sein. Inwiefern findet der Dialogprozess Eingang in die pädagogische Arbeit hierzulande? Gibt es da schon Modelle, Projekte, in denen das umgesetzt wird?

MH: Das ist eine Frage, die ich gern höre, weil meine Leidenschaft in diesem Bereich liegt. Ich freue mich, wenn ich Anfragen von Schulen oder von einem LehrerInnenkollegium bekomme. Oder wenn LehrerInnen den Weg zu uns nach Osnabrück in die Ausbildungsgruppe finden. Gerade heute war ein Lehrer aus Nordrhein-Westfalen in der Gruppe, der an seiner Schule ein größeres Dialogprojekt verankern möchte. Wir haben gemeinsam überlegt, welche Stiftungen evtl. dafür in Frage kämen, um finanziell unterstützend tätig zu werden. Ich habe selbst auch schon mit verschiedenen Schulklassen gearbeitet und habe das Gefühl, dass die Kinder einen sehr viel leichteren und vorbehaltloseren Zugang zum Dialogprozess haben als viele Erwachsene.

HD: Zum Abschluss noch eine Frage an Sie, Herr Dhority. Was war bis jetzt ihre schönste Erfahrung mit einem Dialogprozess?

FD: Ein Beispiel kommt mir in den Sinn. Wir führten im MIT-Projekt in Boston einen Dialog mit Führungsgruppen durch. Eine

Frau nahm den Prozess des Selbstreflektierens sehr ernst und versuchte, ihrem Verhalten auf den Grund zu gehen. Sie hatte in einem Supermarkt, als sie in der Schlange stand, bemerkt, dass sie eine andere Frau als sehr lästig empfand.

Sie hielt diese Frau für eine Jüdin und merkte dann, dass sie ein negatives Bild von der jüdischen Kultur hatte. Sie hat diese Geschichte in der Dialoggruppe erzählt, was fast eine Krise zur Folge hatte. Es gab viele jüdische TeilnehmerInnen in der Gruppe. Wie geht man dann mit dieser Offenheit um? Die Frau, die das berichtet hatte, fühlte sich verunsichert durch die Reaktionen. Sie konnte das offen legen, dass sie sich angegriffen fühlte und die anderen konnten daran erinnert werden, dass sie gerade in dieser Situation die Möglichkeit hatten, ihre eigenen Reaktionen zu erkunden. Aus dem Konflikt ergab sich eine gegenseitige Erkundung, was einen viel tieferen gegenseitigen Respekt und gegenseitige Wertschätzung entstehen ließ. Es war wunderbar und hat mich sehr tief berührt.

HD: Frau Hartkemeyer, Herr Hartkemeyer, Herr Dhority, vielen Dank für dieses spannende und intensive Gespräch!

Die 10 Kernkompetenzen im Dialog - Prozess

Im Dialog – Prozess werden durch die Achtsamkeit aller Beteiligten, durch genaues Beobachten und Wahrnehmen im inneren und äußeren Prozess die folgenden 10 Kernkompetenzen geübt und kultiviert, um so in eine Haltung des verlangsamten, intensiven und kreativen miteinander Denkens zu gelangen

1. Haltung eines Lerners verkörpern
2. Radikaler Respekt
3. Offenheit
4. Sprich von Herzen
5. Generatives Zuhören
6. Verlangsamung
7. Annahmen und Bewertungen suspendieren
8. Produktives Plädieren
9. Eine erkundende Haltung üben
10. Der Störung folgen - den Beobachter beobachten

Zu den 10 Kernfähigkeiten des Dialogs ist eine Kunstmappe des Künstlers Werner Ratering, Havixbeck, erhältlich.



Frau Dr. Martina Hartkemeyer (MH)

Studium der Biologie und Sozialwissenschaften, Promotion, Lehrtätigkeit im Erwachsenenbildungs- und Hochschulbereich, Leiterin des von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt geförderten Dialog-Projekts der Adolf-Rechwein-Gesellschaft, Bramsche.
www.dialogprojekt.de



Herr Dr. Johannes Hartkemeyer (JH)

landwirtschaftliche Lehre, Diplom – Ingenieur für Landbau, Diplom – Pädagoge, Promotion, seit 1975 in der Erwachsenenbildung, Direktor der Volkshochschule der Stadt Osnabrück.
www.dialogprojekt.de



Herr Prof. Dr. Freeman Dhority (FD)

Ph. D. (Harvard), Mitglied des MIT Dialogue Projects. Bis 1995 Professor für kritisches und kreatives Denken an der University of Massachusetts / Boston; Berater für große Unternehmen. Seit 1992 führt er den Dialogprozess in Deutschland ein.
www.forumemoko.info



Herr Helmut Dannemmn (HD)

Sonderpädagoge / Diplom – Sozialpädagoge, Kommunikationstrainer / Moderator, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Organisations- und Synergieberater, Sprecher der Regionalgruppe Weser – Ems des Bundesverbandes Mediation e. V., In Ausbildung zum systemischem Organisationsaufsteller (www.nisl.de) und zum Dialog – Prozess – Begleiter beim Dialog – Projekt (www.dialogprojekt.de)

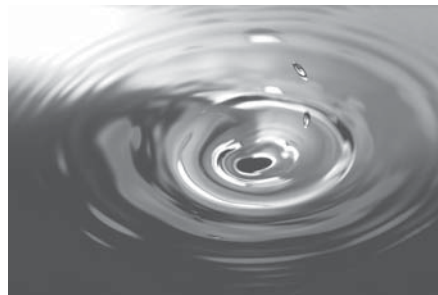
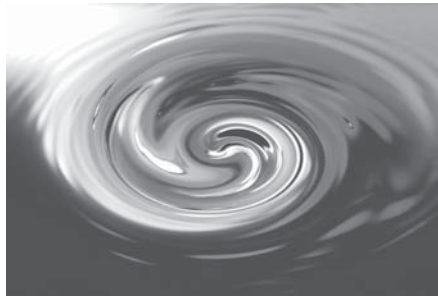
Meine erste Erfahrung mit einem Dialog-Prozess

Ein heller, großer, sonnendurchfluteter Seminarraum mit einem wunderschönen Holzfußboden, der Körper und Geist zum Verweilen, zum Ausruhen einlädt. Ein Raum im ZIST Penzberg, einem wunderschön gelegenen Seminarzentrum 60 km südlich von München Richtung Garmisch.

Der Blick schweift frei durch den Raum, geht in die Weite. Durch die großen Panoramafenster sind die Voralpen zu erkennen: Urlaubsgefühle, Erinnerungen an Bergwanderungen, an grenzenlosen Horizont und an das intensive Gewahrsein von Freiheit als „Weit weg von allen Dingen, Belastungen, Verantwortlichkeiten sein“ werden wieder spürbar und nah. Fast kann ich die Luft dort oben auch hier im Raum riechen und schmecken.

Im Raum ein überschaubarer, bunter Kreis von Menschen. Vierzehn Seminarteilnehmer, Steffi Dobkowitz aus Erlangen und Freeman Dhority aus Boulder / Colorado als Seminarleitung – doch dieser Begriff geht hier ins Leere. Das Gefühl, geleitet, angeleitet, geführt zu werden, will sich in diesem Seminar über den Dialog-Prozess nicht einstellen. Sie beide sind Dialog-Prozess-Begleiter, ein unhandliches Wortgebilde, das mich eher an Intercity-Zugbegleiter erinnert. Im englischen würde man Steffi und Freeman als „Facilitator“ bezeichnen – auch keine schöne Wortkreation, aber die Übersetzung ins Deutsche sagt mir zu: „Ermöglicher“ wäre die genaue Entsprechung in Goethes Muttersprache – und das wird der Rolle der beiden eher gerecht. Steffi und Freeman machen es uns Teilnehmenden möglich, in einen Dialog-Prozess einzutreten. Den Weg miteinander gehen können wir dann selbst, jeder in seinem Tempo, in der jeweils eigenen Intensität und Tiefe. Die Gruppe ist auch biografisch und beruflich bunt gemischt: ein Gewerkschaftsfunktionär, eine Lehrerin, eine Verlagslektorin, ein Schweizer Unternehmensberater, ein arbeitsloser Philosoph aus Österreich (können Philosophen wirklich arbeitslos sein?) ein Jurist, eine angehende Juristin, eine Krankenschwester, ein Informatiker, einige MediatorInnen und Berater aus verschiedenen Wirtschafts- und Organisationsbereichen.

Mit dem lange im Raum erklingenden Ton einer tibetischen Klangschale beginnt der Dialog dieser Gruppe. Wer etwas zum gemeinsam gewählten Thema sagen möchte, nimmt sich den in der Mitte liegenden, wunderschönen Stein, rund gewaschen und geformt von einem Jahrhunderte über ihn hin-



weg fließenden Bach irgendwo in Colorado/USA. An der Wand hängen die 10 Kernkompetenzen des Dialogs, bereichert durch die ansprechenden Grafiken des Künstlers Werner Ratering. Jede Person im Kreis hat sich eine dieser Kompetenzen ausgewählt, um in diesem Dialog besonders darauf zu achten. „Den Beobachter beobachten“ lautet die Betonung für meine Achtsamkeit in diesem Kreis. Nach einigen Wortbeiträgen aus der Runde steigt in mir das Bild auf, das wir alle in dieser Runde um einen kleinen See aus Gedanken herum sitzen, dessen Ufer, Zulauf und Abfluss wir zugleich bilden. Anfangs ist mein Denken noch ungeduldig und widerspenstig, will sich nicht in die Vorgaben pressen lassen, die Wogen auf dem See gehen hoch, fast brodelt er ein wenig. Doch mit der Zeit beruhigt sich die Oberfläche. Die Beiträge werden langsamer gesprochen, immer auch nach innen lauschend und mit der Aufmerksamkeit bei der Gruppe. Als wäre jeder Gedanke ein kleiner Stein, der in diesen See geworfen wird, beobachten wir, welche Kreise er auf der Oberfläche zieht, wie er sich ausbreitet im Raum, sich mit den Wellen und Strömungen aus anderen Gedanken kreuzt und verbindet. Wem es zu schnell geht mit den Beiträgen, der lässt die

Klangschale erklingen. Bis der Ton verklungen ist, ist Stille – einfach nur Achtsamkeit, waches Gewahrsein nach innen und außen. Mit der Entschleunigung steigt spürbar die Intensität des Geschehens, es wird ein meditativer, im besten Sinne unpersönlicher, kollektiver Prozess. Die Oberfläche unseres Sees glättet sich und wir können uns selbst darin erkennen. Staunen über das, was sich dort zeigt, in mir und im anderen: Gedanken und Bilder ziehen über diese Oberfläche hinweg wie Spiegelbilder von Wolken. Wir ahnen, woher sie kommen und wohin sie gehen. Wie Kinder stehen wir neugierig an diesem Ufer. Überraschende Wendungen nimmt das Geschehen, eine Weile kreist es um einen Kern, einen Gedanken, der alle berührt hat, etwas in Bewegung bringt. Die Wellen gehen etwas höher; als Beobachter bedaure ich kurz das Aufwühlen der ruhigen harmonischen Fläche, spüre in meinem Widerstand den Anflug von Kontrolle. Dieser Impuls, als Forderung an die Gruppe gesprochen, würde neue Turbulenzen in unserem See verursachen – und so lasse ich die „Störung“ als eine dunklere Wolke vorbei ziehen. Mich fasziniert die Dichte, die kraftvolle Atmosphäre, die Intensität, die der Prozess hervorruft und von dem er zugleich gespeist wird. Stille und Schweigen sind plötzlich nicht mehr bedrückend und unangenehm, sondern können als Raum, als offenes Feld, als Möglichkeit wahrgenommen werden – oder als Einladung zur Entspannung. Vieles erinnert mich an meine Erfahrungen aus dem Aikido – einer rein defensiven japanischen Kampfkunst. Aus dem – inneren wie äußeren – Kampf wird durch das gleichmäßige, un gelenkte, gelassene Fließen ein Tanz, ein Spiel, ein Miteinander sein.

Nach mehr als 2 Stunden wird der Abschluss-Gong geläutet. Ich schaue in die Runde. Verwunderung, Begeisterung, Nachdenklichkeit, Gelassenheit spiegeln sich in den Gesichtern – und überraschtes Staunen darüber, wie schnell die Zeit vergangen ist – und dass ich nun wieder als ein „Ich“ unter vielen funktionieren soll.

Wie geht das?

Zen-Meister Rinzaï: „Welche Kraft kann modriges Wasser reinigen? Keine! Aber wenn wir es eine Weile still stehen lassen, klärt es sich ganz von allein – ohne unser Zutun, ohne etwas weg zu nehmen.“

Helmut Dannemann

Ausbildungsbegleitende Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung

Supervisionskompetenz für Mediationsausbilderinnen und –ausbilder

Die Ausbildung zum Mediator / zur Mediatorin setzt auch die Teilnahme an Supervision voraus. Der Bundesverband Mediation hat vor zwei Jahren in seinen Standards für die Anerkennung als Mediator / Mediatorin BM formuliert, dass die ausbildungsbegleitende Supervision von anerkannten AusbilderInnen für Mediation BM oder von anerkannten SupervisorInnen mit einer 30 stündigen Zusatzausbildung in Mediation durchgeführt werden

muss. Wer sich seit dem 1.1.2005 als AusbilderIn für Mediation BM anerkennen lassen will, muss eine Fortbildung in Supervision von mindestens 30 Stunden nachweisen. Den AusbilderInnen, die vor dem 1.1.2005 anerkannt worden sind, wird eine solche Fortbildung nur empfohlen.

In den Standards ist von Supervision die Rede und nicht von Praxisanleitung. Supervision ist allerdings eine sehr komplexe Beratungsprofession, die die Beratung beruflichen Handelns in umfangreichem Sinne meint. Für die Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung geht es um Ausbildungssupervision. Diese ausbildungsbegleitende Supervision kann nach den neuen Standards nur von Personen durchgeführt werden, die entweder beide Qualifikationen, Mediation und Supervision, nachweisen können oder jeweils eine mindestens 30 stündige Qualifizierung in der jeweils fehlenden Profession gemacht haben.

Um sich dem Thema und den Qualifikationsanforderungen für ausbildungsbegleitende Supervision anzunähern, bietet die Lehrsupervision und die ausbildungsbegleitende Supervision in Therapieausbildungen und anderen Beraterqualifikationen gute Anregungen. Eine besondere Form der Supervision, die Lehrsupervision, wird im Rahmen der Supervisionsausbildung seit über 35 Jahren praktiziert und konzeptionell weiterentwickelt. Auch die Kontrollsupervision für praktizierende SupervisorInnen gehört zum Standard des Qualitätsmanagements.

In der Supervisionsausbildung, die an privaten Instituten und Hochschulen (dort mit einem Diplomabschluss) durchgeführt werden, müssen die TeilnehmerInnen – ähnlich

wie in den Mediationsausbildungen, wo die Teilnehmenden eigene Mediationen versuchen müssen – neben den Seminaren und Workshops eigene Supervisionen durchführen, die im Rahmen der Lehrsupervision begleitet, reflektiert und kontrolliert werden. Dies erfolgt durch assoziierte Lehrsupervisoren, die durch die jeweiligen Institute be-

- Die eigene Rolle als LehrerIn, Modell, FachberaterIn und SupervisorIn, der/die den Lernprozess von MediatorInnen begleitet, sollte geklärt sein. Welche konzeptionellen Vorstellungen gibt es, um diese Rollenvielfalt zu balancieren und für die Begleitung des Lernprozesses zu nutzen?

- Erfahrungswissen als MediatorIn ist reflektiert und so weit systematisiert, dass es verallgemeinert und gelehrt werden kann.

bundesverband  mediation
w w w . b m e v . d e

rufen werden. LehrsupervisorInnen in der Supervisionsausbildung sind also in etwa vergleichbar mit denen, die in der Mediationsausbildung (als anerkannte AusbilderInnen oder SupervisorInnen) Ausbildungssupervision anbieten.

Ausbildungsbegleitende Supervision ist die professionelle Begleitung, Anleitung und Kontrolle von Ausbildungskandidaten einer bestimmten Methode, Therapierichtung oder Beratungsverfahren mit dem Ziel, diese Methode oder dieses Verfahren zu lernen, die neue professionelle Identität zu entwickeln, die ersten eigenen Praxisfälle und damit die Professionalisierung zu begleiten und den KundInnen, trotz Ausbildungssituation, eine gute Leistung zu garantieren. Ausbildungssupervision bedient sich dabei Elementen der Fachberatung, der Supervision und Weiterbildung / Training.

LehrsupervisorInnen und AusbildungssupervisorInnen sind nicht nur „Meister“ und „Meisterinnen“ ihres Faches. Es reicht für die lehrende Rolle nicht aus, sehr erfahren zu sein, was natürlich auch Voraussetzung für diese Aufgabe ist. Ohne die Reflexion und Systematisierung des Erfahrungswissens zu eigenen Konzepten, ohne die Klärung der besonderen Rolle und die methodischen Kenntnisse der Reflexion von Lernprozessen, bleibt die Beratung eine Fachberatung, in der der Erfahrener seine Kenntnisse an den Un-erfahreneren weitergibt.

Bezugnehmend auf die oben beschriebenen Aspekte von Lehrsupervision und den neuen Anforderungen an die MediationsausbilderInnen kann man folgendes Anforderungsprofil an ausbildungsbegleitende SupervisorInnen im Rahmen der Mediationsausbildung formulieren:

- Es gibt einen Überblick über die verschiedenen Formen von Supervision und die Kenntnisse zur Ausbildungssupervision sind vertieft.

- Das Programm Fallbearbeitung mit seinen verschiedenen methodischen Möglichkeiten wird sicher beherrscht. Andere Programme, wie Selbstthematization, Kontextanalyse u.a. ist bekannt und kann zu Ausbildungszwecken eingesetzt werden.

- Da in der ausbildungsbegleitenden Supervision die Ebenen Fallreflexion, Rollenfindung und methodische Hilfestellungen/ Fachberatung im Focus der Bearbeitung sind, benötigt der/ die SupervisorIn ein besonderes Konzept und Methodenrepertoire zur Gestaltung und Balance dieser Lern- und Lehrbeziehung.

- Die Begleitung des Identitätsbildungsprozesses als MediatorIn kann methodisch professionell unterstützt werden.

- Die Unterschiede der Supervisionssettings Einzel- und Gruppensupervision sind bekannt und es gibt Konzepte, um den methodischen Anforderungen der verschiedenen Settings gerecht zu werden.

- Die Psychodynamik und Gruppendynamik in Lehr- und Lernverhältnissen ist bekannt und kann für den Lehr- und Lernprozess genutzt werden.

In der Qualifizierung in ausbildungsbegleitender Supervision für Mediationsausbilderinnen und –ausbilder stehen deshalb die oben genannten Schwerpunkte im Mittelpunkt der Fortbildung.

Diese berufliche Qualifizierung soll zum einen den neuen Standards des Bundesverbandes Mediation Rechnung tragen, die ab Januar 2005 eine Qualifizierung für AusbilderInnen im Bereich Supervision vorsehen, damit diese im Rahmen ihrer Ausbildung auch Supervision anbieten dürfen.

Zum anderen dient sie als Professionalisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Das erste Angebot für eine solche Weiterbildung umfasste 2 x 3 Tage mit 42 Zeitstunden und fand in Berlin statt (September 2004 und Januar 2005). Meine Frau und ich haben daran mit großem Nutzen teilgenommen. Carla van Kaldenkerken hat das Seminar mit besonderem Geschick und hoher Professionalität durchgeführt. Alle Teilnehmenden waren begeistert.

Das nächste Seminar findet vom 08. - 10.07.2005 in München statt.

Veranstalter:

Akademie Perspektivenwechsel
Lisa Waas, Telefon: 089/ 72 99 81 58
Lisa.waas@akademieperspektivenwechsel.de

Für Berlin ist das nächste Seminar vom 05. - 07.09.2005 geplant.

Weitere Informationen auch bei der Referentin:

Carla van Kaldenkerken,
Ausbilderin für Mediation BM,
Supervisorin DGSy,
Lehrsupervisorin und Dozentin für
Supervision, Telefon: 030/ 885 45 35
vankaldenkerken@step-berlin.de

Hinweis:

Für all diejenigen, die sich als Ausbilder / Ausbilderin für Mediation BM anerkennen lassen wollen ein kleiner Tipp :

Seit 1. Januar 2005 müssen Antragsteller eine mindestens 30 stündige Fortbildung in Supervision nachweisen.

Bereits vor dem 1. Januar 2005 anerkannten AusbilderInnen für Mediation BM wird empfohlen, ebenfalls 30 Stunden Fortbildung in Supervision zu nehmen.
(von Carla van Kaldenkerken)

Aus: Standards und Ausbildungsrichtlinien 2004 des BM, Art. 4.6

P.S. Der Text dieses Artikels orientiert sich weitgehend an der Seminaurausschreibung



Hans-Jürgen Rojahn
2. Vorsitzender des BM
Institut inbalance MEDIATION

Dokumentation Weiterbildung Konfliktmanagement

Die Dokumentation der „Weiterbildung Konfliktmanagement im Landkreis Uckermark“ der FH Potsdam kann ab sofort bestellt werden. Das Modellprojekt ist in seiner berufsübergreifenden Qualifizierung mit Teilnehmer/innen aus einer Region bundesweit einmalig. Insgesamt 37 Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen und Polizisten/innen absolvierten in zwei jeweils einjährigen Kursen die Weiterbildung. Die Dokumentation kann zum Selbstkostenpreis von 5 Euro bestellt werden. Die Dokumentation hat 70 Seiten.

Kerstin Lück

Bezug: Fh Potsdam, Kerstin Lück,
Weiterbildung Konfliktmanagement
Friedrich-Ebert-Str. 4, 14467 Potsdam
Tel.: 0331/5801132
Fax: 0331/580 11 99
E-Mail: uckermark@fh-potsdam.de,
Intenet: www.fh-potsdam.de/~konfliktmanagement



Rezension

Manchmal sind Gefühle Monster...

Rezension der Gefühlsmonster-Karten von Jutta Höch-Corona

18 bunte DIN A6 Karten mit 18 bunten Gefühlen schauen den/die BetrachterIn an:
„Ach, sind die süß...“

„Die passen genau zu meinen Gefühlen!“

„Die sind treffend!“

Die sehen „pfiiffig“ oder „knuffig“ aus.

Dies sind Aussprüche von Kindern und Erwachsenen, die die Karten im Rahmen von Unterricht, Seminaren oder Trainings zu Gesicht bekamen. Während eines Gefühle-Zirkeltrainings beim Jahreskurs Konfliktmanagement haben die Autorinnen kontroverse Diskussionen um eine Karte erlebt. Zeigt die Karte nun ein Monster, das seine Bedürfnisse erfüllt oder nicht erfüllt hat? Ganz schön ambivalent die Darstellung dieses Monsters, und hier zeigt sich die ganze Kunst des Grafikers Christian Corona. Von solchen ambivalenten Karten wünscht man sich noch mehr.

Alle Karten laden ein, verschiedene Worte für Gefühlszustände zu suchen und zu finden. Darüber lässt sich gut ins Gespräch kommen. Auch über schwierige Gefühle und

Themen. Allein durch das Angucken lassen sich Spannungen abbauen. Schon seit



mehreren Jahren arbeiten die Autorinnen mit den schwarz-weißen Ahnen der Gefühlsmonster erfolgreich und mit großem Vergnügen. Jetzt sind sie im Eigenverlag bunt gedruckt erschienen und bieten noch mehr Assoziationen.

Einsatzmöglichkeiten:

Die Karten sind im Rahmen von verschiede-

nen Themen als Medium einsetzbar:

- soziales Lernen
- Konfliktlotsenausbildung
- Kommunikation
- MediatorInnenausbildung
- Die Karten können bei Kindern und Jugendlichen als Intervention dienen:
- beim Kennenlernen
- in der Mediation bei Ausdrucksschwierigkeiten
- im Streit als Türöffner

Zielgruppen:

- PädagogInnen
- Eltern und Großeltern
- SeminarleiterInnen / TrainerInnen

Kerstin Lück
und Helga Neumann



lueck@fh-potsdam.de
h.neumann.soziales.lernen@gmx.de
Bezugsquelle:
info@mediation-und-mehr.de, Tel.: 030/
44735115

Buchvorstellung

Hartmut Schäffer

MEDIATION – Die Grundlagen

Erfolgreiche Vermittlung zwischen Konfliktparteien

Verlag Stephansbuchhandlung Matthias Mittelstädt, Würzburg 2004, ISBN 3-929734-21-4, 192 Seiten, EUR 21,50

Endlich hat jemand einen grundlegenden Lehrgang zur Mediatoren-Ausbildung publiziert.

Hartmut Schäffer belegt mit diesem Werk – einem Buch und einer DVD – nicht nur seine methodisch-didaktische Kompetenz als Bildungsreferent im Bereich der Erwachsenenbildung, sondern offenbart damit auch sein Handwerkszeug als Mediator und Ausbilder Mediation BM.

Das Buch ist durch seinen didaktischen Aufbau mit humorvollen Illustrationen, anschaulichen Beispielen und graphischen Zusammenfassungen klar gegliedert und sehr leserfreundlich.

Gleich im Einführungsteil wird anhand einer Erbaueinandersetzung in die Grundlagen einer erfolgreichen Konfliktbearbeitung eingeführt, mit der eine gegenseitige Verständigung und Konfliktlösung gelingen kann. Orientiert an den vier Dimensionen der Mediation – Haltung, Verfahren, Methoden, Selbstreflexion – werden vom Vorgespräch bis hin zur Vereinbarung in sieben Einheiten alle Mediationsphasen folgerichtig und mit Beispielen aus der Praxis aufgebaut und am Ende jeweils in einer Checkliste zusammengefasst.

Danach öffnet Schäffer seinen Methoden-koffer, eine Schatzkiste mit 10 wesentlichen Methoden und einer Darstellung erweitern der Gesprächstechniken aus seiner Praxis. Ob es sich um die Definition des „Zankapfels“, um Visualisierungen mit Kartenabfrage, Punkten, zirkuläres Fragen oder Sternanalyse handelt oder darum, Transparenz zu schaffen, Teillösungen zu fixieren, metaphorisch zu spiegeln: Eine bildhafte Sprache macht die Handlungskompetenz gut nachvollziehbar.

Orientierung gebend folgt die Abgrenzung von anderen konfliktregulierenden und beratenden Professionen und schließlich der Wissenschaftsbezug der Mediation zur Friedens- und Konfliktforschung. Dieser theoretische Teil konzentriert sich ausschließlich auf das für die Mediationspraxis Relevante. Identitätsstiftend schließt das Werk mit einem kurzen historischen Abriss zur Geschichte der Mediation und ihrer Ethik. Zum Buch gehört eine LehrDVD mit einem Mediationsbeispiel aus dem Bereich der Personalführung. Dadurch wird das Werk sehr lebendig und ermöglicht Lernen am Modell. Die Schritte können gemäß den Lerneinheiten einzeln angewählt werden. Auch die Bei-

spiele aus dem Methoden-koffer können einzeln aufgerufen werden.

Das Buch und die DVD sind eine Bereicherung für AusbilderInnen, MediatorInnen und alle, die sich die Fähigkeit ausgleichender Gesprächsführung in einem Lehrgang aneignen wollen.

Ortrud Hagedorn



Hartmut Schäffer,
Sonja Schäffer,
Nicole Schönknecht

Ich glaube, Sie wollen meinen Job!

Lehr-DVD mit Praxisfall und Methoden-Demos

Verlag Stephansbuchhandlung
Matthias Mittelstädt, Würzburg
2004

ISBN 3-929734-22-2, 150 Min.,
EUR 25,50

Buchvorstellung

Gerda Mehta, Klaus Rückert (Hrsg.)

Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation

Preis 34,80 €, Springer-Verlag Wien/New York, 2004

Kulturen streiten nicht!

Das Buch „Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation“ entstand im Anschluss an die 3. Wiener Konferenz für Mediation, die unter dem Titel „Cultur meets Culture“ im Jahre 2003 stattfand. Die HerausgeberInnen Gerda Mehta und Klaus Rückert erheben den Anspruch, wichtige Ergänzungen im Methodenkanon der Mediation zu geben. Sie weisen auf die vielfältigen und unterschiedlichen kulturellen Hintergründe in Mediationsprozessen hin und wollen die MediatorenInnen somit für einen kultursensiblen Umgang gewinnen. Schon auf der Rückseite des Buches lassen sie das Grundmotiv ihrer Essaysammlung erkennen: „Streiten Kulturen? Nein!

Menschen streiten.“ Die AutorInnen stellen drei Grundannahmen fest (Einleitung, S. XII):

- Kultur in der Mediation heißt, kulturelle Vielfalt mit bedenken und zulassen
- Mediationskultur ist Anerkennung von Vielfalt ohne Beliebigkeit
- Die in der Mediation bisher bewährte Vermittlungstechnik und -haltung ist nur eine, die nicht notwendigerweise allen Kulturen entspricht (...)

Dieses Buch verunsichert und sensibilisiert zugleich, den Perspektivenwechsel gegenüber dem Fremden und dem Eigenen ständig erneut vorzunehmen. Es enthält jeweils drei bis fünf Essays zu unterschiedlichen Themenbereichen wie interkultureller

Theorie, Problemfelder von Konfliktkulturen, methodische Besonderheiten der kultursensitiven Mediation und ein Praxiskapitel mit Beispielen kultursensibler Mediation in Afrika und in unterschiedlichen Bereichen Mitteleuropas.

Elisabeth Reif gibt eine vortreffliche Einführung in die „Interkulturelle Mediation (S. 31-54)“. Interkulturelle Mediation – ebenso wie der Begriff Interkulturelle Kompetenz – sei zu einer Modeerscheinung geworden. Es gebe inzwischen vielfältige Anwendungen und die unterschiedlichsten Definitionen von interkultureller Mediation. Reif bekennt sich klar zu einem kritischen Kulturbegriff und warnt vor einem ‚kulturalistischen‘ Rassismus, der „Individuen und Grup-

pen a priori in eine Ursprungsgeschichte“ einteilt. „Dem kritischen Kulturbegriff zufolge sind kulturelle Grenzen hingegen als diffus zu verstehen, sie stehen in Austausch mit anderen Kulturen. Kultur ist kein homogenes, hermetisch abgegrenztes Ganzes. (...) Zur Heterogenität von Kulturen zählt selbstverständlich auch die Tatsache, dass sie nicht statisch sind, sondern sich verändern. Kulturen sind also auch als Prozesse zu verstehen“ (S. 32). Die Autorin untersucht verschiedene Konfliktfaktoren in interkulturellen Zusammenhängen. Dies betrifft sowohl die Frage einer gemeinsamen Sprache als auch Vorurteile und Machtunterschiede im Kommunikationsprozess.

Abschließend stellt Reif die Frage, ob das euroamerikanische Mediationsmodell ein kulturneutrales Verfahren sei. Sie kommt zu dem Schluss, dass es eine deutlich kulturell geprägte Form der Kulturvermittlung sei, die auf einem individualistischen Kulturverständnis basiere und Menschen mit eher kollektivistischer Orientierung durchaus Probleme bereiten könne. Daher plädiert sie für interkulturell gemischte Co-Mediatoren-teams, bei dem ein/e Mediator/in auch die Sprache der anderen Konfliktpartei spricht. Auch getrennte Einzelgespräche könnten in bestimmten Kontexten sinnvoll sein, bevor man sich für eine direkte Konfrontation entschließt. Wichtig sei, die Bedürfnisse der Konfliktparteien – auch wenn sie ein extremes Harmoniebedürfnis hätten – ernst zu nehmen und in das Mediationsverfahren einzubauen. Für die Autorin besteht bei interkulturellen Konflikten grundsätzlich die Gefahr, Menschen mit Vorurteilen zu begegnen, weil „man ihnen a priori kulturelle Werthaltungen zuschreibt“. Noch schlimmer wäre jedoch das andere Extrem, „am Wesentlichen des Konfliktes vorbei zu mediieren, weil man nichts verstanden hat“ (S. 52) und den Konflikt nur durch die eigene (eurozentristische) Kulturbrille sehe. Kulturelle Unterschiede müssten wahrgenommen werden, Grundvoraussetzung interkultureller Kompetenz bedeute „Interkulturelle Erfahrung und Wissen darüber, *worin* sich Kulturen unterscheiden“.

Auch Consolata Peyron untersucht die Frage, wie mit kulturellen Unterschieden in Konflikten umzugehen sei. Während sie im Titel „Viele Kulturen – ein Mediationsverfahren?“ noch eine Frage stellt, plädiert sie bereits im Untertitel „Von der Notwendigkeit vielfältiger Ansätze, Methoden und Verfahren in der interkulturellen Mediation“ (S. 147-161). Sie warnt vor der Überbewertung der kulturellen Dimension in Konflikten, da sie all zu leicht in Ethnisierung ausarten kön-

ne. Umgekehrt sei aber die Ausblendung der kulturellen Unterschiede genauso falsch. So könnten Unterschiede z.B. „in einer ungleichen Handhabung von Zeit, Raum, Kommunikationsstilen, einem anderen Stellenwert der Gruppe gegenüber dem Individuum“ etc. bestehen (S. 149). Da das primäre Ziel einer konstruktiven Konfliktbearbeitung und -lösung die Wiederherstellung der beschädigten Verbindung zwischen den Konfliktparteien sei, müsse das Verfahren in einer interkulturellen Mediation „bestimmte Spezifika“ aufweisen. Der Mediationsprozess könne dabei viele Formen annehmen. Neben der klassischen Form der direkten Mediation, richtet Peyron ihr Augenmerk v.a. auf die indirekte Mediation. „Das Mediationsverfahren kann



Das Buch „Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation“ entstand im Anschluss an die 3. Wiener Konferenz für Mediation. Die Autor/Innen Gerda Mehta und Klaus Rückert stellen in mehreren Essays z.B. interkulturelle Theorie, Konfliktkulturen und methodische Besonderheiten dar.

durchgehend getrennt durchgeführt werden oder es kann nach einer getrennten Phase zu einem gemeinsamen Treffen kommen. (...) Diese Methode gewährt einen unter Umständen notwendigen Schutz vor unmittelbarer Konfrontation (...).“ Aber auch eine „mediative Konfliktberatung“ mit nur einer Konfliktpartei könne sinnvoll sein, wenn die zweite Partei den Wunsch nach Mediation ablehne. Damit könne eine Veränderung der Konfliktodynamik herbeigeführt werden. Die Erfahrungen der Autorin im Zentrum zur Bearbeitung von Nachbarschaftskonflikten in

Turin zeigen, „dass die Akzeptanz für eine freiwillige Konfliktbearbeitung steigt, wenn den jeweiligen Konfliktparteien von vornherein verschiedene Optionen angeboten werden“ (S. 151). Auch in den einzelnen Phasen der Mediation sollte über die geeigneten Methoden nachgedacht werden. So könne es in der Vorphase einer Mediation z.B. durchaus sinnvoll sein, den ersten Kontakt indirekt über informelle Kanäle herzustellen oder die Kontaktaufnahme mit Migranten/innen ohne Schriftverkehr vorzunehmen. Im ‚eigentlichen‘ Mediationsverfahren könne es von großer Bedeutung sein, „ob man schnell zur Sache kommen will oder sich langsamer herantastet“. Neben dem üblichen Phasenmodell, das der westlichen linearen Grundhaltung entspreche, könne auch das „zirkuläre Modell“ von Lederach in der interkulturellen Mediation wirkungsvoll sein. „Mehrere Punkte werden gleichzeitig behandelt, eine polychrone Art des Vorkommens wird begrüßt (...).“ Wenn alle Beteiligten die Ausarbeitung einer Vereinbarung wollen, sei das Ziel erreicht.

Da Konflikte im sozialen Bereich nicht immer gelöst werden können, bevorzugt Peyron einen transformativen Ansatz, d.h. sie stellt eine konstruktive Bearbeitung und Veränderung der Konfliktodynamik in den Vordergrund. Insbesondere bei Konflikten, die auf der strukturellen Ebene oder an sozialen Brennpunkten stattfinden, kann Mediation oft gar keine Lösungen bieten, jedoch deeskalierend wirken.

Das Buch enthält weitere interessante Essays, z.B. „Treffen sich zwei Mediatoren ...? – Fallverstehen in der Mediation“ (Michel Wandrey), „Kultur in der Mediation“ (Stefan Kessen), „Die Bedeutung der Sozialen Netzwerkanalyse für die Praxis mediativer Konfliktbearbeitung“ (Bettina Dutt und Andrea Engel) oder „Playback-Theater und Mediation“ (Aniko Kaposvari und Ed Watzke). Dieses Buch ist ein Standardwerk der interkulturellen Mediation. Eine Antwort auf die Frage, wie mit Konflikten in der Einwanderungsgesellschaft umgegangen werden soll, wird allerdings nur ansatzweise behandelt.

Friedrich Popp

*Der Autor ist Geschäftsführer des
Ausländerbeirates der Stadt Nürnberg,*

Mediator BM

*Gründungsmitglied im Netzwerk
interkulturelle Mediation, Nürnberg.*

Weitere Infos dazu unter:

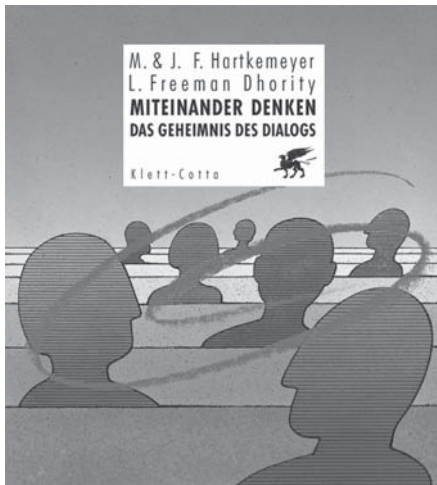
www.auslaenderbeirat.nuernberg.de

Buchvorstellung

M. & J. F. Hartkemeyer, L. Freeman Dhority

Miteinander Denken – Das Geheimnis des Dialogs

Klett-Cotta, Stuttgart 1999



Kochbücher machen nicht satt. Diese alte Binsenweisheit gilt auch für Ratgeber und sonstige Fachbücher. Bei der Flut der angebotenen – und in Massen verkauften – „Besserwisser-Literatur“ wären sonst längst alle Probleme dieser Welt gelöst und wir MediatorInnen langfristig arbeitslos – aber glücklich!

Das hier vorgestellte Buch von Freeman Dhority und dem Ehepaar Hartkemeyer hat zwar das Format eines umfangreichen „Dr. Oetker-Kochschinkens“, ist aber alles andere als ein Ratgeber oder Leitfaden für Lebensprobleme. Die Autoren gehen ganz anderen, tiefer gehenden Fragen nach:

Wie entsteht Fruchtbare und Neues zwischen den Menschen? Wie ist es möglich, wirklich gehört und verstanden zu werden und zugleich auch anderen offen entgegenzutreten? Wie können Konfliktregelungen verbessert und wie kann dem wachsenden Bedarf nach Kommunikation zwischen unterschiedlichen Menschen und Gruppierungen optimal Rechnung getragen werden? Wenn jetzt als Antwort auf diese Fragen »der Dialog - Prozess« empfohlen wird, werden nicht wenige auf die Vergeblichkeit von Dialogen verweisen und das Ganze ins Reich der schöngestigen Ideen verbannen. Doch mit diesem neuen „Schatz des Dialogs“, den die Erwachsenenbildner Martina und Johannes Hartkemeyer, sowie der Unternehmensberater Freeman Dhority möglichst vielen Menschen zugänglich machen wollen, werden Diskursfreudigkeit und Kreativität im kollektiven Denken auf eine größere, praxisnähere Bühne gestellt. In ihrem Buch »Miteinander denken« treten sie überzeugend für bewusst gestaltete Dialoge und

Dialoggruppen ein. Das hervorragend gestaltete und sprachlich hochwertige Buch ist allerdings mehr als ein Plädoyer. Es ist ein Praxis- und ein Erfahrungsbuch, das von einzelnen und Gruppen in der Bildungs-, Gemeinde- und Beratungsarbeit unmittelbar für eine Initiative zu bewusst gestalteten Dialogen eingesetzt werden kann.

Zum Charakter des Dialogs gehört, dass er nicht von einer herrschenden Meinung geprägt, nicht von Initiatoren dominiert, nicht von der Unterscheidung zwischen Lehrenden und Lernenden abgeleitet wird. Dialog meint eher das Gegenteil: einen offenen Prozess des wechselseitigen Verstehens und der gemeinsamen Verständigung. Der Philosoph Martin Buber hat unter anderem mit seinen Schriften »Zwiesprache« sowie »Ich und Du« die Grundlagen geliefert, der Quantenphysiker David Bohm hat mit seiner Schrift »Der Dialog« (vgl. Publik-Forum Nr. 7/98) die „Initialzündung“ erdacht. Hier in »Miteinander denken« wird der Dialogprozess praktisch und spannend dargestellt. Dazu gehören neben vielfältigen Erfahrungsberichten auch Interviews, etwa mit dem ehemaligen Direktor des Martin-Buber-Instituts in Jerusalem, Kaiman Yaron, mit dem 1997 verstorbenen Vorkämpfer einer befreienden Pädagogik, dem Brasilianer Paulo Freire sowie mit dem Begründer der universitären Friedensforschung, Johan Galtung.

Ein Dialog ist zugleich Anwendungs- und Übungsfeld der zehn oben genannten Kernfähigkeiten; es entsteht kein Dialog, in dem diese Kernfähigkeiten nicht nach Überzeugung der Beteiligten vertieft, erweitert und reflektiert würden. Im Anhang des Buches findet sich ein Konzept für eine Dialog-Werkstatt, die über zwei Tage geht und als Einführung und erste Einübung der Kernfähigkeiten und des Dialogs gilt. Da wir alle aus der Mediation, aus Diskussionen, Verhandlungen, Sitzungen, Gottesdiensten, Schulen und Beratungen verbogene dialogische Kompetenzen mitbringen, ist eine solche Dialog-Werkstatt eine gute Möglichkeit, seine Fähigkeit zu erweitern und zu reflektieren. Bereichernd im Dialog ist die Selbsterkenntnis, wie vorläufig, vorgeprägt, oder eng eigene Ansichten und Meinungen sein können oder tatsächlich sind. Statt eigene Positionen zu verteidigen, gilt es, gemeinsam zu denken und Neues entstehen zu lassen.

Helmut Dannemann

Förderpreis des BM

Mediatoren und andere können sich bis zum 15. Juni 2005 bewerben.

Gesucht werden aktive Mediatoren und Menschen, die auf dem Gebiet der Mediation tätig sind und die mit neuen Ansätzen, Ideen und Aktivitäten glauben, innovativ dazu beitragen zu können, dass sich Mediation und die mediative Grundhaltung in unserer Gesellschaft schneller und nachhaltiger verbreitet. Beispielhaft seien genannt: neue „Produkte“, interessante Marketingansätze, attraktive Tätigkeitsfelder. Zur Teilnahme berechtigt sind nicht nur die Mitglieder des Bundesverbandes Mediation e.V., sondern ausdrücklich auch Nichtmitglieder.

Entscheidendes Kriterium für die Prämierung ist der Nutzen, den die Idee u.ä. für die ausgebildeten Mediatoren BM sowie die Ausbilder für Mediation BM hat bzw. haben kann. In diesem Sinne sollen die teilnehmenden Ideen besonders innovativ sind und dadurch nachweislich

- neue Tätigkeitsfelder erschließen,
- besondere Tätigkeitsziele erreichen,
- oder herausragende Aufgaben im Management bewältigen.

Es ist ein Preis in Höhe von 5.000,- € ausgelobt. Stifter des Preises ist der Bundesverband Mediation e.V. Der Preis wird am 24. September 2005 in Frankfurt (Main) überreicht.

Komplette Ausschreibung im Internet unter www.bmev.de. Die Unterlagen sind in jeweils vierfacher Ausfertigung einzu-senden.

Bundesverband Mediation e.V.

Kirchweg 8

34119 Kassel

Seit dem 1. Januar 2005 gibt es das „Business Mediation Center“ unter der Leitung von Monika Oboth als Nachfolgeunternehmen für Institut für Streitkultur, ISK Consulting s. www.bmc-germany.de. Das Institut für Streitkultur hat sich 2002 in zwei selbständige Firmen weiterentwickelt: ISK „Prisma für alle Berufsbereiche“ unter der Leitung von Isabel Kresse und ISK Consulting „Konfliktmanagement für Unternehmen“ unter der Leitung von Monika Oboth.

Buchvorstellungen

Claude-Hélène Mayer

Mauern aus Glas. Südafrikanische Narrationen zu Konflikt, Differenz und Identität

Waxmann Verlag, Münster 2004

Das vorliegende Buch der Autorin Claude-Hélène Mayer stellt Forschungsergebnisse vor, die der Leserschaft einen tiefen Einblick in die Konstruktionen von kulturbezogenen Wirklichkeiten in Südafrika gestatten. Im Zentrum steht die hermeneutisch verankerte Analyse von aktuellen, erzählten Konflikterfahrungen, die um Themen von Identität, Selbst- und Fremdbilder, Apartheidsrekonstruktionen und die neue Regenbogen-Nation kreisen und über fünf Jahre in mehrmonatigen Feldforschungen erhoben wurden.

Parallel zum eher forschungsbezogenen Nutzen der Ereignisse gibt das Buch Auskunft über aktuelle kulturspezifische Wirklichkeits- und Identitätskonstruktionen aus emischer Perspektive, die für Interessierte eine neue Sichtweise auf die gesellschaftliche Situation bieten und einen Zugewinn an interkultureller Kompetenz verschaffen: Die Menschen in Südafrika leben eine besonders dynamische Form ihrer unverwechselbaren „Einheit in der Vielfalt“.



Die Autorin:

Claude Hélène Mayer ist Ethnologin (M.A. phil.), systemische Beraterin, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM). Während ihrer Promotion, die sie an der Georg-August-Universität Göttingen absolvierte, forschte sie in Südafrika zu den Themen Konfliktwahrnehmung, Identität und Werte. Seit einigen Jahren arbeitet sie am Institut für Interkulturelle Mediation und interkulturelles Training mit regionalem Schwerpunkt Südliches Afrika.

Interessenten/Zielgruppe:

Ethnologen, Konflikt-, Friedens- und Werteforscher, Experten der Entwicklungszusammenarbeit in staatlichen und Nicht-Regierungs-Organisationen, Friedensorganisationen, international und mit Südafrika agierende und kooperierende Personen aus den Bereichen Bildung, Soziales, Kirche, Politik und Wirtschaft.

Bestellung unter:

<http://www.waxmann.com/kat/1478.html>

Zur Person

Dr. jur. Detlev Berning

Geboren 1950 in Ostfriesland.

Nach dem Abitur in Aurich studierte Detlev Berning Rechtswissenschaften in Göttingen und München. Die Referendarzeit verbrachte er in Oldenburg und Speyer. Promotion an der Universität Göttingen bei Prof. Dr. Uwe Diedrichsen zum Thema: „Ehescheidung und Steuern“.

Im Anschluss an die Referendarzeit sammelte Detlev Berning erste berufliche Erfahrungen in der Finanzverwaltung in Hannover. Nach zwei Jahren schied er aus dem Staatsdienst aus und begann seine freiberufliche Tätigkeit, die bis heute andauert. Nach dem Examen zum Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, begann Detlev Berning ab 1983 den Aufbau einer eigenen Praxis in Hannover. Aufgrund eines schweren Unfalls gab er 1998 die inzwischen auf 30 Mitarbeitern gewach-



senen Kanzlei wieder auf.

In dieser Zeit absolvierte er eine Zusatzausbildung als Organisationsentwickler bei DLW (Dr. Dehmann, Dr. Lauterbach, Wolf) in Hannover (bis 1999) und im unmittelbaren Anschluss die Ausbildung zum Mediator. Seit 2000 ist Detlev Berning Mitglied im Bundesverband Mediation e.V.. Heute ist er im Wesentlichen in der Wirtschaftsprüfung tätig. Zunehmend engagiert er sich in der unternehmensinternen Beratung, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmensverkäufen und -nachfolgen und anderen Veränderungen.

Zudem ist er Mitglied der Fachgruppe MIO im BM.

Detlev Berning ist Vater von zwei Kindern und für diese seit dem Unfall in 1998 sehr engagiert da. Er reist gern in der Welt herum und gönnt sich dafür inzwischen zwei Monate im Jahr.

Terminkalender Bundesverband Mediation e.V.

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
11. - 12.04.05	Vorstandsklausur des BM		Frankfurt/Main, Sportschule des LSB Hessen
12.04.05 20.00 - 21.30 Uhr	RG Bonn, Bonner Mediationsgespräche "Neue Medien in der Mediation", Ref.: Oliver Märker, Dipl.-Geograph	Jörg Schmidt	Bonn
13.04.05	17.00-18.00 Uhr : RG-Schule im BM, München u. Oberbayern, 18.00-20.00 Uhr: RG des BM in München u. Oberbayern	Erhard Neumann (Tel.: 08131- 351368), R. Süß, S. Nothhafft, E. Neumann	München
15.04.05 10.00 - 19.00 Uhr	1. Oldenburger Mediationstag (OMT)	Bettina Ummen, Frank Beckmann	Oldenburg, PFL
15.04.05	RG Braunschweig Kick-Off	Barbara Knuth	Braunschweig
16.04.05	Außerordentliche Mitgliederversammlung	Inge Thomas-Worm, Ruth Schmidt	Kassel Geschäftsstelle des BM
20.04.05 19. - 21.30 Uhr	RG Nordhessen	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	Kassel
21.04.05 16.00 Uhr	FG Gewaltfreie Kommunikation	Katharina Sander	Steyerberg Lebensgarten Steyerberg
23.04.05 14.00 - 18.00 Uhr	RG Dreyeckland / Forum für Mediation Südbaden Thema: "Körpersprache im Konflikt", Referent: Reinhard Keller/23 Euro	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähler	Freiburg
12. - 13.05.05 12.00 - 17.00 Uhr	Konferenz der AusbilderInnen für Mediation BM	Dr. Birgit Keydel, Tilman Metzger	Augsburg
15.05.05	Einsendeschluss für's "Spektrum der Mediation" Schwerpunktthema "Gemeinwesenmediation"	Erwin Ruhnau	redaktion@bmev.de
18. - 19.05.05 12.30 - 17.00 Uhr	FG Gemeinwesenmediation Fachtagung	Tilman Metzger, Dirk Splinter, Dr. Jamie Walker	Lüneburg
19.05.2005 10.00 - 17.00 Uhr	2.Treffen der PG Planen und Bauen	Dr. Bärbel Weichhaus, Lüderweg 5, Tel.: 0511-2715082	Hannover
26. - 28.05.05	Kirchentag 2005, Stand auf dem "Markt der Möglichkeiten", RG AK Mediation Hannover in Zusammenarbeit mit dem BM	Jürgen Bock	Hannover
9.06.05	17.00-18.00 Uhr : RG-Schule im BM, München und Oberbayern, 18.00-20.00 Uhr: RG des BM in München und Ober- bayern, mit Vortrag	Erhard Neumann (Tel.: 08131- 351368), R. Süß, S. Nothhafft, E. Neumann	München
13.06.05 11.00 - 18.00 Uhr	6. GLK (BM-Gruppen- leiterInnen-Konferenz) Konferenz der Fach-, Arbeits- und Projekt-Gruppenleitungen	Hans-Jürgen Rojahn	Kassel Geschäftsstelle des BM
	RG Bonn, Bonner Mediationsgespräche		

Terminkalender Bundesverband Mediation e.V.

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
07.09.05 19. - 21.30 Uhr	RG Nordhessen	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	Kassel
12. - 13.09.05	Vorstandsklausur des BM		Frankfurt/Main Sportschule des LSB Hessen
15.09.05 15.00 Uhr	FG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM	Katharina Sander	Steyerberg im Lebensgarten Steyerberg
22. - 25.09.05	Zentrale BM-Konferenz + MV 2005 22./23.09.: Zentralausschuss (alle BM-Funktionsträger) 23.09. abends Anreise von BM-Mitgliedern und Interessierten 24.09. vormittags bis ca. 15.00 Uhr Inhaltlicher Workshop 24.09. 16.00 Uhr bis 25.09. 16.00 Uhr Mitgliederversammlung	Dr. Wilfried Kerntke	Frankfurt/Main Sportschule des LSB Hessen
30.09.05 10. -18.00 Uhr	Fachtagung Planen und Bauen	Dr. Bärbel Weichhaus, Ilse Erzigkeit, Roland Schüler	Köln
30.09.05 20.00 Uhr	2. Kölner Mediationsball	Roland Schüler et.al.	Köln
01.10.05 10. - 14.00 Uhr	PG Planen und Bauen im BM	Dr. Bärbel Weichhaus, Ilse Erzigkeit, Roland Schüler	Köln
08.10.05 14. - 18.00 Uhr	RG Dreyeckland / Forum für Mediation Südbaden Thema: "Mobbing", Ref.: Maggy Hanser vom Mobbingtelefon, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, www.isasb.de / 20 Euro	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner	Freiburg
15.10.05	Einsendeschluss für die Beiträge "Spektrum der Mediation" Hauptthema: Schulmediation	Erwin Ruhnau	redaktion@bmev.de
24.10.05 19. - 21.30 Uhr	RG Düsseldorf - Langenfeld	Boris Pohlen	Düsseldorf
02.11.05 19. - 21.30 Uhr	RG Nordhessen	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	Kassel
03.11.05 15.00 Uhr	FG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM	Katharina Sander	Steyerberg Lebensgarten Steyerberg
09.11.05 11. - 17.00 Uhr	Anerkennungskommission, Herbstkonferenz	Dr. Hannes Steffen	Kassel Geschäftsstelle des BM
09.11.05 17.30 - 21.00 Uhr	RG Rhein-Main-Neckar 18. Treffen, Ref: Dr. Tobias Müller- Monning "Mediation im Strafvollzug (in delinquenten Kontexten)"	Hans-Jürgen Rojahn	Frankfurt/Main, Sportschule des LSB Hessen

Terminkalender Bundesverband Mediation e.V.

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
03.12.05 14. - 18.00 Uhr	RG Dreieckland / Forum für Mediation Südbaden Thema: "Stadtentwicklung und Bürgerbeteiligung - Erfahrungen aus Freiburg", Ref.: Christine Grüger, www.cg-konzept.de / 4 Euro	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähler	Freiburg
14.12.05 19. - 21.30 Uhr	RG Nordhessen	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	Kassel
15.12.05 15.00 Uhr	FG Gewaltfreie Kommunikation (GFK) im BM	Katharina Sander	Steyerberg Lebensgarten Steyerberg
06.02.06 11. - 17.00 Uhr	Konferenz der Regionalgruppenleitungen	Hans-Jürgen Rojahn	Kassel Geschäftsstelle des BM
22.02.06 11. -17.00 Uhr	Anerkennungskommission, Frühjahrskonferenz	Dr. Hannes Steffen	Berlin
03.03.06 11. - 18.00 Uhr	GLK (BM-GruppenleiterInnen-Konferenz) Konferenz der Fach-, Arbeits- und Projekt-Gruppenleitungen	Hans-Jürgen Rojahn	Ort steht noch nicht fest Raum Hannover, evtl. Steyerberg, gleicher Raum wie BM-Werkstatt
04. - 05.03.06	BM-Werkstatt	Dr. Wilfried Kerntke	Ort steht noch nicht fest gleicher Ort wie GLK
05. - 08.10.06	BM-Kongress + MV 2006	Tilman Metzger	Hamburg
08.11.06 11. - 17.00 Uhr	Anerkennungskommission, Herbstkonferenz	Dr. Hannes Steffen	Kassel Geschäftsstelle des BM
03.11.06	Konferenz der BM-GruppenleiterInnen (GLK)	Hans-Jürgen Rojahn	Ort steht noch nicht fest, evtl. Kassel
25. - 28.09.08	BM-Kongress + MV 2008	N.N.	Ort steht noch nicht fest

Anzahl der Seiten!

Der Veranstaltungskalender soll umziehen – und wir brauchen Eure Sicht

Der Seminarkalender im *Spektrum der Mediation* hat eine ehrwürdige Geschichte – im *Infoblatt Mediation*, dem Vorläufer dieser Zeitschrift, war er vielleicht das Zentrum des Blattes, war seine Hauptbotschaft: Im BM (davor *Mediation e.V.*) arbeiten Menschen zusammen, die qualifiziert und in der Lage sind, Fortbildungen und sogar Ausbildungen in Mediation anzubieten. Ein weit größerer Teil der Auflage dieses Mitteilungsblattes ging an Mediationsinteressierte als an MediatorInnen. Das Infoblatt *Mediation* war das Werbemedium für den Verein und, aus unserer Sicht, für Mediation überhaupt...

Heute ist unser Verein auch ein Berufsverband und zählt zehnmal so viele Mitglieder. Es ist eine Fachzeitschrift geworden, die von MediatorInnen gelesen wird – den Mitgliedern des BM, aber zuneh-

mend auch anderen MediatorInnen.

Der Seminarkalender ist von wenigen Seiten auf ?? Seiten (in dieser Ausgabe) angeschwollen. Ist es sinnvoll, dass hier ausgebildete MediatorInnen bei anderen ausgebildeten MediatorInnen für Mediationsausbildungen werben? Nicht-BM-Mitglieder finden die Angebote am leichtesten über das Internet; der Kalender verzeichnet dort täglich 150 BesucherInnen.

Wir möchten gern den Mitgliedern eine geeignetere Form der Werbung anbieten. Wir erwägen, den gedruckten Seminarkalender aus dem Heft herauszunehmen. Gedruckt kann die Geschäftsstelle ihn separat für Ausbildungs-InteressentInnen bereit halten und versenden. Im *Spektrum der Mediation* würde so der Anteil der fachlichen Artikel zunehmen. Und als besonderen Service für alle AnbieterInnen

von Aus- und Fortbildung im BM können wir uns vorstellen, monatlich an prominenter Stelle, z. B. im Seminarplaner der ZEIT, auf den Kalender in der BM Website hinzuweisen. Mit 1,2 Millionen LeserInnen, von denen die wenigsten MediatorInnen sind, viele aber an Weiterbildung interessiert, würden wir hier sehr viel mehr Menschen erreichen, die tatsächlich als Adressaten solcher Werbung in Frage kommen. Ein gut sichtbar ausgestellter Kalender gehört zu den Leistungen des BM für seine Mitglieder. Wir möchten diese verbessern. Doch bevor wir eine Entscheidung treffen, wüssten wir gern mehr über Eure Bedürfnisse und Anliegen.

Bitte schreibt uns bis zum 30. April 2005, was Euch wichtig ist, damit wir eine gute Entscheidung treffen können.

Für den Vorstand : Wilfried Kerntke

Veranstaltungen

Für diese Ausgabe wurden die Termine aus dem Online-Veranstaltungskalender unter www.bmev.de entnommen und in den Beschreibungen erheblich gekürzt. Der BM kann die Richtigkeit der Angaben nicht überprüfen, verantwortlich sind in jedem Fall die AutorInnen/VeranstalterInnen. Die vollständigen Beschreibungen sind im Internet nachzulesen.

K = Kontakt, L = Leitung, R = Referent/in,
 ⓘ = Information und Anmeldung, ☎ = Telefon

April 2005

11.04. - 15.04.2005

Mediation – Einführungskurs 51-S111 Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
 K: ⓘ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

11.04. - 12.04.2005

Einführung in die Mediation

Ziele und Ablauf einer Mediation, Rolle/Haltung des Mediators, Interventionstechniken, Überblick über Praxisfelder

Berlin, MediationsBüro Mitte

L: Andreas Eilsberger, Dipl. Soz.päd./Soz.arb., Mediator BM, Ausbilder BM; K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

11.04. - 13.04.2005

Basistraining Mediation

Vermittlung und Training von Basiskonzepten der Mediation.

Stuttgart-Sonnenberg,

Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum

L: Gabriele Goldbach, Rechtsanwältin; Ingrid Pfeiffer, Dipl.Päd., Mediatorin BM; K: ⓘ Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

11.04. - 11.04.2005

Verhandlungstraining

In diesem Seminar werden neben den Grundlagen des sachgerechten Verhandlens auch moderierende und mediative Elemente in das Lernen und Üben eingeschlossen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ⓘ Roland Straube

11.04. - 15.04.2005

Interkulturelle Mediation in internationalen Zusammenhängen

Seminar für ausgebildete Mediatoren (mindestens Grundkurs) mit Vertretern des Weltmediationsforums zu Fragen interkultureller Konfliktregelung.

Bremerhaven,

Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH

L: Juan Carlos Vezzulla; Rolf Herzog, Dipl.-Kriminologe, Dipl. Soz.Päd.; K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven; Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

13.04. - 17.04.2005

Jahresausbildung in Mediation

Die Ausbildungsleitung lädt Sie zu einer Informationsveranstaltung am 05.03.2005 von 16-18:00 Uhr in die LichtOase, Kieler Str. 9 in 12163 Berlin ein.

Rostock

L, K: ⓘ Institut für Fort- und Weiterbildung

15.04. - 15.04.2005

Kreativitätstechniken für die Fach- und Konfliktmoderation

Das Seminar erweitert das Training von Kreativitätstechniken, indem auch die Grundlagen für die gemeinsame Lösungsfindung untersucht werden. Die erarbeiteten Techniken lassen sich sowohl in Konfliktvermittlungsverfahren als auch in Planungsrunden und Teambesprechungen

gen erfolgreich und zielorientiert einsetzen.

Düsseldorf, Fronberghaus

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ⓘ Roland Straube

16.04. - 17.04.2005

Weiterbildung zur Mediatorin / zum Mediator

120 Stunden nach den Standards des BM

Meissner-Weidenhausen, Praxis für Mediation und Supervision

L: Erwin Ruhnau, Theologe, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ⓘ Erwin Ruhnau

16.04. - 16.04.2005

English for Mediators 51-P5

For all those who are interested in working as mediators this course will provide training in applying various communication skills in english. The aim of the course ist to enable participants to address emotions adequately.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Ausbilder und Mediator BM; Sangita Popat, Trainerin; K: ⓘ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

16.04. - 17.04.2005

Psychodrama

In diesem Seminar wird der Ansatz des Psychodramas für die Trainingsarbeit im Umgang mit Konflikten in Form von Übungen vorgestellt und die dazugehörige Theorie vermittelt.

Hamburg

L: Anke Siebel, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Erziehungswissenschaftlerin; K: ⓘ ikm, An der Alster 40

18.04. - 22.04.2005

Vertiefung in Mediation (60 Std.)

Besondere Methoden in der Mediation; Macht und Mediation; Einführung in Gruppenmediation; Interkulturelle Mediation; Wurzeln, Anwendungsbereiche und Grenzen der Mediation; Mediation und Recht u.a.. Teilnahmevoraussetzung: 60 Std. Mediationsfortbildungen

Freiburg, Margarete-Ruckmich-Haus

L: Consolata Peyron, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Christoph Besemer, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
 K: ⓘ Christoph Besemer

18.04. - 22.04.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Einführung: Sechsstufiges Ausbildungs-Curriculum

Düsseldorf, Forum Demokratie Düsseldorf

L: Wiltraud Terlinden; K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

18.04. - 18.04.2005

Supervisionsgruppe

Besprechung eigener Praxisfälle. 14:30 - 19:00 Uhr. Grundkenntnisse in Mediation sind Voraussetzung.

Stuttgart-Sonnenberg,

Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum

L: Dagmar Lägler, Mediatorin BM, RAin, Mediatorin (BAFM); Ingrid Pfeiffer, Dipl.Päd., Mediatorin BM
 K: ⓘ Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

18.04. - 18.04.2005

Lebendige Partnerschaft –

Eine Seminarreihe für Paare.- Informationsabend

Lebendige Partnerschaft – Eine Seminarreihe von zwei Jahren für Paare, die sich über die Qualität ihrer Partnerschaft verständigen sowie eine Entwicklung ihrer Beziehung fördern möchten.

Neu Isenburg, Frankfurt

L: Wilhelm Roth, Bauingenieur (FH), Coach, Mediator; K: ⓘ W. Roth

20.04. - 21.04.2005

Vertiefungsangebot: Das Recht in der Scheidungsmediation

16 Unterrichtsstunden zum Thema mit der Anwältin, Mediatorin und Notarin Jutta Hohmann.

Magdeburg

L: Olaf Friedersdorf, Dipl.-Sozialarbeiter, Ausbilder BM; R: Jutta Hohmann, Notarin, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin (BAFM), RAin
 K: ⓘ DFV, Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

21.04. - 22.04.2005**Sachgerecht verhandeln - effizient verhandeln**

Ein effizientes Verhandlungsergebnis stellt hohe Ansprüche an die Verhandlungstechnik, die Beziehungsgestaltung und die Kreativität bei der Erarbeitung von Optionen.

Berlin, step

L: Peter Knapp, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
K: Ⓞ Roland Kunkel-van Kaldenkerken, Dipl.-Volkswirt, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM

22.04. - 24.04.2005**Gruppenmediation – Die Kür der praktischen Mediation**

Zusatzqualifizierung für MediatorInnen an zwei Wochenenden
Co-Leitung: Charlotte Wehr-Goebel

Hildesheim

L: Nikolaus Weitzel, Dipl.-Ing., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Sozialplanung; K: Ⓞ VHS Hildesheim e. V.

22.04. - 23.04.2005**Visualisierung in der Mediation 51-P8**

Verschiedene Methoden der Visualisierung. Zeichnerisches Talent ist nicht erforderlich.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: Ⓞ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

22.04. - 24.04.2005**Trennung und Scheidung**

Profitieren Sie von dem umfangreichen Erfahrungsschatz von Stefan Wiesinger und seiner langjährigen Praxiserfahrung als Mediator.

München, ASZ Obermenzing

L: Stefan Wiesinger, Rechtsanwalt, Mediator BAFM
K: Ⓞ akademie perspektivenwechsel

23.04. - 24.04.2005**Streitschule**

Erlernen und einüben von konstruktiver gewaltfreier Kommunikation – Fokus liegt auf dem Üben.

München, Ev. Forum München

L: Simone Pöhlmann, Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM)
K: Ⓞ Simone Pöhlmann

23.04. - 26.04.2005**Kommunikation, Beziehung und Systemzusammenhänge**

Wahrnehmen wesentlicher Vorgänge in Kommunikation, Beziehungen und erkennen grundlegender Systemregeln zur Erleichterung und Sicherung der Vermittlungsarbeit von Mediatoren.

Weinheim, Birkenau

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: Ⓞ Maria Bosch

25.04. - 29.04.2005**Mediation - Kompetenzkurs 51-S55**

Übungen aus allen Mediationsbereichen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: Ⓞ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

25.04. - 29.04.2005**Mediation – Fortgeschrittenenkurs 51-S333**

Wir vertiefen die Mediationsfähigkeiten anhand zweier Anwendungsfelder: Scheidungsmediation und Mediation zwischen Gruppen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: Ⓞ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

25.04. - 29.04.2005**Ausbildung Gewaltfreie Kommunikation, Teil 1**

Teil 1: Worte sind Fenster oder sie sind Mauern (25.-29.4.2005)

Teil 2: Vom Leiden zum Handeln (25.-29.7.2005)

Teil 3: Umgang mit starken Gefühlen (24.-28.10.2005)

Teil 4: Heilung, Versöhnung und Mediation (15.-19.1.2006)

Steyerberg

L: Katharina Sander: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin, R: Nada Ignjatovic-Savic, Psychologin, Trainerin (CNVC); Marshall Rosenberg; Christoph Hatlapa, Jurist, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: Ⓞ Katharina Sander, Trainerin, www.gewaltfrei-steyerberg.de

28.04. - 03.12.2005**Zusatzausbildung Mediation – Praxiskurs**

Aufbaukurs Mediation nach den Standards des Bundesverbandes.

Hamburg

L: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Franziska Geier
K: Ⓞ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

28.04. - 30.04.2005**ZWEI-UND MEHRPARTEIEN-MEDIATION, Mediationsausbildung auf der Grundlage der GFK**

Zusatzausbildung in neun Modulen nach den Standards des Bundesverbands Mediation e.V. . Modul 1-8 jeweils Do.-Sa., 20 Zeitstd. Termine: 28.-30.04.05 Modul 1; 19.-21.05.05 Modul 2; 16.-18.06.05 Modul 3; 14.-16.07.05 Modul 4; 08.-10.09.05 Modul 5; 06.-08.10.05 Modul 6; 03.-05.11.05 Modul 7; 08.-10.12.05 Modul 8; Wahlmodule 9a + 9b / jeweils 15 ZeitStd.; 9a: Gemeinwesenmediation; 04.-05.02.06 (Sa/So), 9b: Interkulturelle Mediation; 10.-12.03.06 (Fr-So)

Kassel, Kirchweg 80

L: Monika Oboth, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, R: Hans-Jürgen Rojahn, ev.Theol., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, TZI, Gemeindeber., OE; Claude-Helene Mayer, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: Ⓞ V+M

28.04. - 30.04.2005**Ausbildung: Mediation und Konfliktmanagement**

Vermittlung umfangreicher Kenntnisse und Praktiken des Mediationsverfahrens und des dafür erforderlichen kommunikativen Handwerkszeugs.

Dortmund, Zentrum für Weiterbildung der Universität

L: Detlef Beck, Dipl.-Ökonom, Dipl.-Verwaltungswirt, Mediator BM, Trainer; Heike Blum, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, MTA, Superv, Trainerin f. konstrukt. Konfliktaustragung
K: Ⓞ Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund

28.04. - 30.04.2005**Beginn der Ausbildung zum Mediator / zur Mediatorin**

200 Zeitstunden nach den Standards des Bundesverband Mediation e. V.

Schönau in Niederbayern, Haunprechtling 2

L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Berat. in-/ausl. Unternehmen Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr.; Karin Stanggassinger, Soz.päd., Soz.arb., Mediatorin BM

28.04. - 30.04.2005**Zusatzausbildung Mediation – Praxiskurs**

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit.

Hannover

L: Astrid Wichmann, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, ,
K: Ⓞ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.; Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover

28.04. - 28.04.2005**Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation**

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Ⓞ Roland Straube

29.04. - 01.05.2005**NLP-Basiskurs**

Es werden die grundlegenden – auch für die Mediation einsetzbaren – Tools des NLP vorgestellt, demonstriert und praktisch erprobt.

Raum Dresden

L: Eva Lubas, Trainerin, Organisationsberaterin; K: Ⓞ Eva Lubas

30.04. - 01.05.2005

Gewaltfreie Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation, Einführungsseminare.

Neu Isenburg, Frankfurt

L: Wilhelm Roth, Bauingenieur (FH), Coach, Mediator; K: ① W. Roth

Mai 2005

02.05. - 04.05.2005

Mediation mit Menschen mit geistiger Behinderung

Dieses Seminar zeigt Möglichkeiten und Grenzen zur Einbeziehung von Menschen mit geistiger Behinderung in die Mediation, als KlientInnen sowie als MediatorInnen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

02.05. - 03.05.2005

Grundlagen des Familienrechts

Juristische Grundlagen von Mediation bei Trennung und Scheidung. Grundkenntnisse in Mediation sind Voraussetzung.

Stuttgart-Sonnenberg, Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum

L: Gabriele Goldbach: Rechtsanwältin

K: ① Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

05.05. - 05.05.2005

Supervision für Mediation

Arbeitsform: Gruppensupervision mit max. drei TeilnehmerInnen. 07.04.2005 17 - 19:00 Uhr/ 03.05.2005 17 - 19:00 Uhr / 01.06.2005 17 - 19:00 Uhr. Die Termine sind einzeln belegbar. Anmeldung erforderlich.

München

L: Anja Köstler, Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Anja Köstler

06.05. - 08.05.2005

Gewaltfreie Kommunikation mit Pferden erfahren, lernen und vertiefen

Pferde helfen uns, den Traum der gewaltfreien Kommunikation zu erfüllen – wir möchten in diesem Kurs die universelle Kraft der Gewaltfreiheit erlebbar machen.

Steyerberg

L: Thies Stefan, Coach, Mediator; Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; K: ① Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin

06.05. - 08.05.2005

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation 2005

Abschluss der Ausbildung: Zertifikat, das vom BM anerkannt ist.

Dinkelscherben (bei Augsburg), Seminarhaus Integra

L: Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK; K: ① Markus Sikor

06.05. - 07.05.2005

Vertiefung: Kommunikation in der Mediation

Seminar zur Vertiefung für (Wirtschafts-)MediatorInnen

StuttgartL: Christine Oberpaur, Dipl.-Psychologin, Mediatorin BM
K: ① Christin Oberpaur

07.05. - 07.05.2005

Einführungskurs Wirtschaftsmediation

Grundkenntnisse zur Anwendung von Mediation in den Arbeitsfeldern Wirtschaftsunternehmen, Organisationen und Verwaltung/Behörden.

Freiburg

L: Elke Schwertfeger, Dipl. Psychologin, Unternehmensberatung, Coaching; Christian Bähner, Dipl.Päd., Mediator BM, Berater & Mediator, Trainer; K: ① Zweisicht.Bähner & Schwertfeger

09.05. - 13.05.2005

Mediation – Vertiefungskurs 51-S444

Sie können Ihre die Mediationskompetenzen in zwei neuen Anwendungsfeldern vertiefen: Wirtschafts- und Planungsmediation.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

09.05. - 11.05.2005

Mediation im (medizinisch-) pflgerischen Bereich 51-S18

Das Seminar zeigt, wie Mediation im pflgerischen Bereich helfen kann Konflikte zu lösen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

09.05. - 13.05.2005

Mediation – Aufbaukurs 51-S222A

Hier wird das im Einführungskurs Erlernte vertieft. Wir beschäftigen uns mit der Vorphase, besonderen Kommunikationstechniken und der Struktur der Mediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

17.05. - 19.05.2005

Planungsmediation – 51-S8

Wege und Methoden anhand von Praxisfällen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

18.05. - 18.05.2005

Infoabend Grundausbildung

Konzept und Inhalt der Grundausbildung, Vorstellung der ReferentInnen, Überblick über die einzelnen Ausbildungsblöcke. Die Ausbildung selbst beginnt am 10. Oktober mit einer Bildungsurlaubs-Woche und endet im Dezember 2006.

Hamburg

L: Dieter Lünse, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Leiter des ikm; Anke Siebel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Erziehungswissenschaftlerin; K: ① ikm, An der Alster 40

20.05. - 20.05.2005

Jahresausbildung Mediation

Vom BM anerkannte, berufsbegleitende Jahresausbildung in Mediation.

MediationsBüro Mitte Berlin

L: Andreas Eilsberger, Dipl.-Soz.pädagoge, Sozialarbeiter, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① MediationsBüro Mitte

21.05. - 29.05.2005

Selbsterfahrung, persönl. Konfliktlösung ggf. mit Familienaufstellungen für MediatorInnen

Persönliche Weiterentwicklung, vertiefte Selbsterfahrung und zunehmende Persönlichkeitsintegration der TeilnehmerInnen.

Weinheim, Birkenau

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Maria Bosch

21.05. - 21.05.2005

Gewaltfreie Kommunikation

Es werden die Theorie und Praxis des Modells weiter vertieft und anhand praktischer Beispiele in Kleingruppen erprobt.

Neu Isenburg, Frankfurt

L: Wilhelm Roth, Bauingenieur (FH), Coach, Mediator; K: ① W.Roth

23.05. - 25.05.2005

Familienmediation 51-S16

Familienmediation kann helfen, eine allseits akzeptierte Lösung zu finden und die Familienbeziehungen aufrecht zu erhalten.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

26.05. - 28.05.2005

Mediation im interkulturellen Umfeld

12 Tage in 5 Blöcken bis Januar 2006

EB Zürich

L: Ljubjana Wüsthube, Gestalt-Psychotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Isabel Gut; R: Dirk Splinter, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker/Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① inmedio, Büro Berlin

26.05. - 29.05.2005

Mediation im öffentlichen Bereich

Voraussetzung: Grundlegende Mediationskenntnisse.

Dortmund, Sozialakademie Dortmund

L: Markus Hehn, Rechtsanwalt und Mediator; Roland Breinlinger, Diplom-Psychologe, Mediator, Supervisor
K: ① Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund

27.05. - 29.05.2005

Jahresausbildung Mediation

insgesamt acht Module bis Juli 2006

Jena

L: Willi Walter, Bildungsreferent, Gender Trainer, Männer- & Geschl. Forscher, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; R: Holger Specht; Eva Fischer; Dirk Splinter, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker, Mediator und Ausbilder für Mediation BM; K: ① inmedio, Büro Berlin

27.05. - 28.05.2005

Mach Dir ein Bild – von der Mediation

Visualisierungstraining zur Verwendung von einfachen graphischen Elementen zur Visualisierung von Lerninhalten und zum Transport von Informationen. Kurs ist für ausgebildete MediatorInnen geeignet.

Hamburg

L: Anke Siebel, Erziehungswissenschaftlerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① ikm, An der Alster 40

28.05. - 28.05.2005

Einführung in die Mediation

Abwechslungsreiche und informative Mischung von Kurzreferaten, Diskussionen und Übungen zu den Grundprinzipien der Mediation. Auf Wunsch kann eine Live-Mediation demonstriert werden.

München, ASZ Obermenzing

L: Lisa Waas: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Ethnologin, Marketingfachfrau; K: ① akademie perspektivenwechsel

30.05. - 03.06.2005

Mediation – Anerkennungskurs 51-S6

Vorbereitung auf die Anerkennung beim Bundesverband Mediation e.V..

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

31.05. - 31.05.2005

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngesprächen und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen. Sie lernen, sicher auf Fragen zu reagieren und ihre Einschätzungen mit Beispielen zu begründen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

Juni 2005

01.06. - 01.06.2005

Supervision für Mediation

Gruppensupervision mit max. 3 TeilnehmerInnen, 2-stündig
07.04.2005 17 - 19:00 Uhr / 03.05.2005 17 - 19:00 Uhr / 01.06.2005 17 - 19:00 Uhr. Die Termine sind einzeln belegbar.

München

L: Anja Köstler, Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Anja Köstler

02.06. - 05.06.2005

Einführung in systematische Sicht, Beobachtung und Diagnose

Vermittlung der Grundzüge der Systemtheorie und ihrer Anwendung auf menschliche und institutionelle Systeme.

Birkenau b. Weinheim

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Maria Bosch

03.06. - 05.06.2005

GEWUSST WIE! – Das kleine 1x1 der Planung und Gestaltung von Lernprozessen

MediatorInnen lernen zu lehren, Voraussetzung: Mediationsausbildung

Kassel, Kirchweg 80, Räume von v+m

L: Waltraud Kreuzer, Dipl.Päd., Supervisorin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
K: ① V+M, Zentrum für Verständigung und Mediation

03.06. - 05.06.2005

Mediation mit Gruppen und Teams

- AufbauSeminar für MediatorInnen

AufbauSeminar für MediatorInnen mit Gruppen und Teams in Unternehmen und Organisationen

Bremen

L: Anja Kenzler, Dipl.-Soz.päd., Train.f.Personal und Management, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① a.k.demie für Mediation und Training

03.06. - 04.06.2005

Erfahrungsaustausch Supervision für MediatorInnen

Workshop. TeilnehmerInnen sind eingeladen, eigene methodische Arbeit der Supervision von Mediationsfällen praktisch vorzustellen.

Stuttgart-Mitte, Marienheim

L: Dagmar Lägler, Mediatorin BM, RAin, Mediatorin (BAFM); Ingrid Pfeiffer, Dipl.Päd., Mediatorin BM; K: ① Ingrid Pfeiffer

03.06. - 04.06.2005

Schnupperwochenende

Grundausbildung Konfliktaustragung und Mediation

Entscheidungshilfe für die Grundausbildung, die ab Oktober 2005 stattfindet. Grundlagen in Mediation und ein kleiner Einstieg mit hoher Praxis-Relevanz.

Hamburg

L: Dieter Lünse, Leiter des ikm, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① ikm, An der Alster 40

04.06. - 05.06.2005

Ausbildung Sport-Mediation

Termine: 04.-05.06.2005 / 09.07.2005 / 10.09.2005 / 14.-18.11.2005 in Wetzlar / Bildungsurlaub kann beantragt werden.
03.12.2005 / 29.01.2006 / 11.03.2006 / 28.-29.04.2006

Frankfurt/Main, Sportschule Landessportbund Hessen

L: Hans-Jürgen Rojahn, ev.Theol., TZI, Gemeindeber., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, OE; Svea Rojahn, Dipl.Päd., Sonderschullehrerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Angelika Ribler; inbalance MEDIATION

05.06. - 05.06.2005

Ein Tag Mediation

Einblicke in Ablauf, Inhalt, Merkmale und Methoden der Mediation.

Konstanz, Hofhalde 1

L: Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM); Hilmar Voigt, Rechtsanwalt, Mediator (BAFM); K: ① Elke Müller

06.06. - 07.06.2005

Kinder und Jugendliche in der Familienmediation

Direkte und indirekte Einbeziehung von Kindern bei Trennung und Scheidung. Grundkenntnisse in Mediation sind Voraussetzung.

Stuttgart-Sonnenberg,

Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum

L: Ingrid Pfeiffer, Dipl.Päd., Mediatorin BM

K: ① Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

06.06. - 10.06.2005

Mediation – Einführungskurs 51-S1111

Einführung in Thematik und Methodik der Mediation.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

06.06. - 10.06.2005

Modulare Ausbildung Mediation (bis August 2006)

7 Module à 5 Tage in Kooperation mit der
Direktion für Entwicklungszusammenarbeit (CH)

CH – Bern

L: Ljubjana Wüsthube, Gestalt-Psychotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; R: Wilfried Kerntke, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung, Ausbilder und Mediator BM; Dirk Splinter, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Friedrich Glasl, Unternehmensberater, Univ.-Dozent, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ① inmedio, Büro Berlin

06.06. - 06.06.2005

Umgang mit Konflikten

Führungskräfte, Angestellte mit Projektleitertätigkeiten und Mitarbeiter im Kundenkontakt lernen, in Konflikten methodensicher zu vermitteln.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

09.06. - 09.06.2005

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

10.06. - 12.06.2005

Berufsbegleitende Jahresausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Kassel

L: Wolfgang Hoppe, Dipl.-Soz. arb., Dipl.-Soz. päd., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; S. Fichtler & W. Hoppe GbR; R: Werner Schieferstein, Rechtsanwalt, Mediator (BAFM); Peter Knapp, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Inka Heisig, Dipl. Sozialtherapeutin, Dipl.-Sozialpädagogin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Stephan Klenzner, Mediator BM, RA
K: ① S. Fichtler & W. Hoppe GbR

10.06. - 12.06.2005

Mediation als Organisationsentwicklung

Als Gast der Akademie Perspektivenwechsel stellt Wilfried Kerntke das entwicklungsorientierte Konfliktmanagement vor und arbeitet mit der Gruppe an Beispielen für den Einsatz in der Praxis. Das Seminar richtet sich an ausgebildete MediatorInnen mit Erfahrung in der Organisationsmediation und/oder eigener Führungserfahrung in Unternehmen und anderen Organisationen.

München, ASZ Obermenzing

L: Wilfried Kerntke: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung
K: ① akademie Perspektivenwechsel

10.06. - 11.06.2005

Interkulturelle Konfliktvermittlung

Zusatzkurs für Interessierten an interkultureller Konfliktvermittlung.

Hamburg, An der Alster, ikm

L: Dieter Lünse, Leiter des ikm, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Lukas Wahab, Dipl.Päd., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① ikm, An der Alster 40

10.06. - 11.06.2005

Verhandlungsstrategien

Einführung in verschiedene Systeme von Verhandlungsstrategien; Reflexion eigener Strategien und Erfolgsmodelle; Erprobung neuer Verhaltensweisen in Rollenspielen; Umgang mit schwierigen Verhand-

lungssituationen und -partnerInnen.

Berlin, auf Nachfrage

L: Regina Michalik, Dipl.-Psych., Mediatorin BM; K: ① R.Michalik

11.06. - 12.06.2005

KINDER LÖSEN KONFLIKTE SELBST! Streitschlichtung in der Grundschule, ein Training in drei Teilen

1. Training 11./12.06.2005: "Anders streiten";
2. Training 01./02.10.2005: "Streit schlichten";
3. Training 12./13.11.2005: "Konflikte selbst regeln".

Kassel, Kirchweg 80 (bei der Stadthalle)

L: Ulla Püttmann, GS-Lehrerin, Mediatorin BM
K: ① V+M, Zentrum für Verständigung und Mediation

11.06. - 12.06.2005

Streitschule

Erlernen und einüben von konstruktiver gewaltfreier Kommunikation.

München, Ev. Forum

L: Simone Pöhlmann, Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM)
K: ① Simone Pöhlmann

11.06. - 11.06.2005

Schnuppertag Mediation

Einblicke in Kursstruktur, Inhalte und Methoden der berufsbegleitende Weiterbildung Mediation (Start: 09.09.2005).

Düsseldorf, Fronberghaus

L, K: ① Institut für Fort- und Weiterbildung

13.06. - 17.06.2005

Scheidungs- & Trennungsmidiation

Für alle Bereiche, die bei einer Trennung geregelt werden müssen, geben wir einen Einblick in die Mediationspraxis.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

13.06. - 17.06.2005

Kreative Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz

Bildungsurlaub für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben, Organisationen und Verwaltung.

Hildesheim, VHS Hildesheim

L: Charlotte Wehr-Goebel, Dipl.Forstwirtin, Mediatorin BM, Coach; Nikolaus Weitzel, Dipl. Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① VHS Hildesheim e.V.

13.06. - 13.06.2005; 14.30 - 19.00 Uhr

Supervisionsgruppe

Besprechung eigener Praxisfälle.
Grundkenntnisse in Mediation sind Voraussetzung.

Stuttgart-Sonnenberg

L: Dagmar Lägler, Mediatorin BM, RAin, Mediatorin (BAFM); Ingrid Pfeiffer, Dipl.Päd., Mediatorin BM
K: ① Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

17.06. - 18.06.2005

Intervision – Konzepte kollegialer Praxisberatung 51-P10

Das Seminar stellt Modelle der Intervision vor, die eine effektive gegenseitige Praxisberatung ermöglichen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Barbara Brokamp; Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

18.06. - 18.06.2005

Supervisions-/Fortbildungstag für ausgebildete MediatorInnen

Praxisberatung, Fallsupervision, Coaching, für ausgebildete MediatorInnen bzw. als Teil der Mediationsausbildung.

Freiburg, Pädagogisch-Psychologische Praxis

L: Dorothea Gloderer, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① D. Gloderer

22.06. - 22.06.2005

Supervision für SchulmediatorInnen

Praxisbegleitung bei Implementation und Durchführung von Mediation in Schule, Erziehungs- und Jugendarbeit.

Niedenstein-Metze

L: Ariane Brena, Dipl.Päd., Lehrerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☎ Ariane Brena

22.06. - 12.03.2006

Aufbaukurs Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen

Aufbaukurs zur professionellen Tätigkeit in und zwischen Unternehmen und Organisationen in nationalem und internationalem Rahmen. Mehrsprachig

nach Absprache

L: Renate Beisner, M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach; Rolf Herzog, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; R: Juan Carlos Vezzulla; Dale Bagshaw; Elke Zitting, Dipl.Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM

K: ☎ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven; Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

22.06. - 26.06.2005

Konstruktive Kommunikation**in Alltag und Beruf für Blinde und sehbehinderte Menschen**

Einführung in das Wesen der Konstruktiven Kommunikation und der Gewaltfreien Kommunikation.

Bromskirchen, Oberlisper Muehle

L: Nikolaus Weitzel, Dipl. Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ anders-sehn

24.06. - 26.06.2005

Mediations Grundausbildung

Grundausbildung in Mediation Teil I

München, Ev. Forum München

L: Simone Pöhlmann, Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM)

25.06. - 26.06.2005

Ausbildung zur Mediatorin / zum Mediator

Berufsbegleitende Zusatzausbildung

Goslar, Haus Hessenkopf

L: ORCA-INSTITUT für Konfliktmanagement; Kurt Südmersen, Diplom-Pädagoge, Gestaltherapeut; Cornelia Timm, Lehrerin, Mediatorin BM; K: ☎ Jutta Salzmann

25.06. - 25.06.2005

Supervision für Wirtschaftsmediatoren**Stuttgart, Griegstraße 27 B**

L: Christine Oberpaur, Dipl.-Psychologin, Mediatorin BM
K: ☎ Christine Oberpaur

25.06. - 26.06.2005

Gerechtigkeit in der Mediation

Theoretische gerechtigkeitpsychologische Hintergründe werden vermittelt.

Konstanz

L: Leo Montada, Professor für Psychologie; Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM); K: ☎ Elke Müller

27.06. - 03.07.2005

Ausbildung in Mediation 2005/06

Teil 1: Verständigung – Fremdheit in Freundschaft wandeln 27.6.-3.7.2005; Teil 2: Konfliktlösung – Von Gegnern/ Gegnerinnen lernen: 22.-28.8.2005; Teil 3: Streitmittlung – Als Mediator / Mediatorin zur Konfliktlösung beitragen: 14. - 20.11.2005; Teil 4: Praxiskurs Mediation: 27.-29.1.2006; Teil 5: Wertschätzung und Abschluss: 20.26.3.2006

Steyerberg, Lebengarten Steyerberg e.V.

L: Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; Christoph Hatlapa, Jurist, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Katharina Sander

27.06. - 30.06.2005

Mediation mit Gruppen und Teams

Es werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Zwei- und

Mehrparteien-Mediation aufgezeigt, auf Gruppendynamik und Krisenpunkte in der Teamentwicklung eingegangen. Moderationstechniken geübt. Die Methoden werden in Rollenspielen umgesetzt.

Berlin, MediationsBüro Mitte

L: Birgit Keydel, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, K: ☎ MediationsBüro Mitte Berlin

27.06. - 01.07.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Sechsstufiges Ausbildungs- Curriculum, hier Einführung

Düsseldorf, Forum Demokratie Düsseldorf

L: Wiltraud Terlinden; K: ☎ Forum Demokratie Düsseldorf

27.06. - 01.07.2005

Mediation – Aufbaukurs 51-S2222

Hier wird das im Einführungskurs Erlernte vertieft. Wir beschäftigen uns mit der Vorphase, besonderen Kommunikationstechniken und der Struktur der Mediation.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

Juli 2005

01.07. - 03.07.2005

Vertiefung gewaltfreie Kommunikation in der Mediation - Aufbauseminar für MediatorInnen

Transfer von Gewaltfreier Kommunikation nach Dr. M. Rosenberg

Bielefeld

L: Anja Kenzler, Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainer für Personal und Management
K: ☎ a.k.demie für Mediation und Training

01.07. - 02.07.2005

Mediation in Schule und anderen pädagogischen Arbeitsfeldern, Fortbildungsreihe nach BM-Standards

01./02.07.05; 09.-11.10.05. Die insgesamt 80 Ausbildungs-(Zeit)stunden entsprechend den Standards des BM für Fortbildung zum/r Schulmediator/in.

Kassel, Kirchweg 80

L: Ariane Brena, Dipl.Päd., Lehrerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☎ V+M

04.07. - 08.07.2005

Mediation – Vertiefungskurs 51-S4444

Vertiefung der Mediationskompetenzen in Wirtschafts- und Planungsmediation.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

04.07. - 08.07.2005

Mediation – Kompetenzkurs 51-S555

Zur letzten Kompetenzstärkung der MediatorInnen gibt es Übungen aus allen Mediationsbereichen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

05.07. - 08.07.2005

Mediation in Organisationen**CH-Bern, Spiez**

L: Wilfried Kerntke, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; R: Dirk Splinter, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Wilfried Kerntke

08.07. - 10.07.2005

Qualifizierung für ausbildungsbegleitende Supervision in der Mediationsausbildung

Entsprechend der neuen Standards für Ausbilder in Mediation.

München, ASZ Obermenzing

L: Carla van Kaldenkerken, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin, Organisationsberaterin
K: ① akademie perspektivenwechsel

08.07. - 09.07.2005

Supervision für MediatorInnen

Fallbesprechungen – Methodenverfeinerung – Rollenklärung

Meißner-Weidenhausen,**Praxis für Mediation und Supervision**

L: Ariane Brena, Dipl.Päd., Lehrerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Erwin Ruhnu, Theologe, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Ariane Brena

08.07. - 10.07.2005

Von der Mediation zur individuellen Konfliktberatung – Konfliktbegleitung

Voraussetzung: Grundkurs von mind. 50 Std..

Hannover, Bildungsstätte Kirchröder Turm

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Doris Früh, Andragogin, Dipl.-Pädagogin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① H. Schäffer

08.07. - 10.07.2005

Moderieren lernen

Vermittlung von Moderationsmethoden und Reflektion, der mit der Moderation verknüpften grundsätzlichen Haltung.

Hannover, Bildungsstätte Kirchröder Turm

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Hartmut Schäffer

08.07. - 10.07.2005

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg für MediatorInnen u.a.

Zusatzqualifikation für MediatorInnen

Bremen

L: Anja Kenzler, Dipl.-Soz.päd., Train. f. Personal und Management, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① a.k.demie für Mediation und Training

08.07. - 09.07.2005

Einführung in die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Eine vertiefende Einführung

Kassel, Kirchweg 80 (bei der Stadthalle)

L: Klaus-Dieter Gens; K: ① V+M

08.07. - 09.07.2005

Konflikte frühzeitig erkennen und lösen

Zweitagesseminar zur Einführung in

- Frühwarnsysteme und Analysesysteminstrumente für Konflikte
- Techniken zum konstruktiven Umgang mit Konflikten
- Konfliktprävention

Berlin, auf Anfrage

L: Regina Michalik, Dipl.-Psych., Mediatorin BM; K: ① R. Michalik

08.07. - 08.07.2005

Coaching – Loesungsorientierte Beratung – Selbstbehauptung stärken

Coaching befähigt Menschen im Rahmen eines individuellen Prozesses ihre Ressourcen im Hinblick auf Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Zusammenarbeit und Führung auszuschöpfen.

Walbeck, CJD Bildungszentrum Schloss Walbeck

L: Nikolaus Weitzel, Dipl. Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Franz Keuck

11.07. - 15.07.2005

Mediation in Betrieb & Organisation

Thema: Konflikte zwischen Menschen an ihren Arbeitsplätzen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

15.07. - 15.07.2005

Informations-Abend

Einführungsabend zur Mediationsausbildung für den Lehrgang „Mediation und konstruktive Konfliktbewältigung“

München, ASZ Obermenzing

L: Lisa Waas, Ethnologin, Marketingfachfrau, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; R: Stefan Wiesinger, Rechtsanwalt, Mediator BAFM; K: ① akademie perspektivenwechsel

15.07. - 17.07.2005

Grundausbildung Mediation

Grundausbildung in Mediation Teil II

München, Ev. Forum München

L: Simone Pöhlmann, Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM)
K: ① Simone Pöhlmann

18.07. - 24.07.2005

Intensiv-Training Gewaltfreie Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation und soziale Wandel in der Gruppe (er)leben.

Rahden / Pr. Ströhen, Haus Marah

L: Laurence Reichler, Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation (CNVC); Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK; K: ① Markus Sikor, (www.mahah.de)

22.07. - 24.07.2005

Mediation – die Kunst, in gesellschaftspolitischen Konflikten erfolgreich zu vermitteln

Mediation – was verbirgt sich hinter diesem Begriff? Wie arbeitet und wirkt diese Methode, die Handwerkszeug und Haltung zugleich ist?

Würzburg, Akademie Frankenwarte

L: Stefanie Potsch-Ringeisen, Mediatorin BM; K: ① S. Potsch-Ringeisen

25.07. - 05.08.2005

Sommerakademie**Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen**

Mehrsprachige Grundausbildung zur professionellen Tätigkeit in und zwischen Unternehmen und Organisationen in nationalem und internationalem Rahmen.

Bremerhaven

L: Rolf Herzog, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; Renate Beisner, M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach; R: Elke Zitting, Dipl.Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven: Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

27.07. - 27.07.2005

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube: Organisationsberater; K: ① Roland Straube

August 2005

01.08. - 07.08.2005

Sommerkurs Mediation

Grundausbildung mit der Möglichkeit zur anschließenden Spezialisierung in Aufbaukursen: Familienmediation und Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt

Konstanz, Hofhalde 1

L: Hansjörg Schwartz, Dipl Psych., Mediator (BAFM), Organisationsberater, Supervisor; Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM); R: Tilman Metzger, Jurist, Supervisor, Organisationsberater, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Hilmar Voigt, Rechtsanwalt, Mediator (BAFM)
K: ① Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM)

02.08. - 02.08.2005

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngesprächen und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☎ Roland Straube

04.08. - 04.08.2005**Verhandlungstraining**

Grundlagen des sachgerechten Verhandeln mit moderierenden und mediativen Elementen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☎ Roland Straube

08.08. - 12.08.2005**Mediation – Einführungskurs 52-S1**

Einführung in Thematik und Methodik der Mediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psych., Mediator BM
K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)**13.08. - 19.08.2005****Familienfreizeit „Gewaltfreie Kommunikation“**

Für alle, die einen gewaltfreien Umgang in der Familie praktizieren wollen. Für Eltern und Kinder. Kinderbetreuung (für Kinder/Jugendliche ab 2-3 Jahre) wird organisiert.

Dransfeld (bei Göttingen), Haus Hoher HagenL: Ela Herlet; Gerhard Rohthaupt, Zert. Trainer für Gewaltfreie Kommunikation; Marianne Sikor, Zert. Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation; Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK
K: ☎ Gerhard Rohthaupt; Markus Sikor, (www.hoher-hagen.de)**19.08. - 21.08.2005****Modulare Grundausbildung Mediation**

Einsatz mediativer Kompetenz am jeweiligen Arbeitsort.

BerlinL: Christiane Eißfeldt, Dipl.-Soziologin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Frauke Kucevic-Riechardt, Lehrerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☎ Frauke Kucevic-Riechardt, www.con-nexion.de**19.08. - 19.08.2005****Info-Vortrag zur Mediationsausbildung**

Mediationsausbildung in prozessorientierter Mediation mit Gewaltfreier Kommunikation für alle Berufsgruppen.

Walbeck, CJD Bildungszentrum Schloss Walbeck

L: Nikolaus Weitzel, Dipl. Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Franz Keuck

19.08. - 21.08.2005**Coaching – Lösungsorientierte Beratung – Selbstbehauptung stärken**

Coaching befähigt Menschen im Rahmen eines individuellen Prozesses ihre Ressourcen im Hinblick auf Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Zusammenarbeit und Erfahrung auszuschöpfen.

Walbeck, CJD Bildungszentrum Schloss Walbeck

L: Nikolaus Weitzel, Dipl. Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Franz Keuck

20.08. - 21.08.2005**Ausbildung zur Mediatorin, zum Mediator**

Berufsbegleitende Zusatzausbildung in Mediation

Iserlohn, Haus Ortlohn

L: ORCA-INSTITUT für Konfliktmanagement; Kurt Südmersen, Diplom-Pädagoge, Gestalttherapeut; Cornelia Timm, Lehrerin, Mediatorin BM; K: ☎ Uwe Trittmann

22.08. - 26.08.2005**Mediation – Fortgeschrittenenkurs 52-S3**

Dieser Kurs bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Kompetenzen anhand der Anwendungsfelder Scheidungsmediation und Mediation zwischen Gruppen weiter zu erweitern.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

26.08. - 27.08.2005**„Wir können auch anders...“****Unkonventionelle Methoden und Techniken**

Verschiedene Techniken, um Blockaden im Gespräch zu überwinden.

Berlin, MediationsBüro Mitte

L: Andreas Eilsberger, Dipl. Soz.päd./Soz.arb., Mediator BM, Ausbilder BM; Birgit Keydel, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☎ MediationsBüro Mitte Berlin

29.08. - 02.09.2005**Mediation – Aufbaukurs 52-S2**

Hier wird das im Einführungskurs Erlernte vertieft. Wir beschäftigen uns mit der Vorphase, besonderen Kommunikationstechniken und der Struktur der Mediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psychologe, Mediator BM
K: ☎ Friedensbildungswerk Köln (FBK)**30.08. - 30.08.2005****Infoabend Grundausbildung**

Konzept und Inhalt der Grundausbildung. Die Ausbildung selbst beginnt am 10. Oktober mit einer Bildungsurlaubs-Woche und endet im Dezember 2006.

Hamburg, An der Alster 40L: Anke Siebel, Erziehungswissenschaftlerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Dieter Lünse, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Leiter des ikm;
K: ☎ ikm, An der Alster 40**31.08. - 02.09.2005****11. Berufsbezogene gruppenanalytische Selbsterfahrung**

Anerkannt als Zugangsvoraussetzung für die Weiterbildung Supervision. 2. Sequenz: 30.11.-2.12.05 / 3. Sequenz: 1.3.-3.3.06 / 4. Sequenz: 31.5.-2.6.06

Gelnhausen, Burckhardthaus

L: Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin; K: ☎ Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.: Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.

September 2005**01.09. - 04.09.2005****Einführung Mediation**

Erste Einführung / thematische Übersicht. Schwerpunktthemen aus dem familiären und psycho-sozialen Bereich.

Weinheim, Odenwald-Institut Tromm

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☎ Odenwald-Institut, info@odenwaldinstitut.de

01.09. - 02.09.2005**Einführung in die Mediation**

Ziele und Ablauf einer Mediation, Rolle/Haltung des Mediators, Interventionstechniken, Überblick über Praxisfelder

Berlin, MediationsBüro Mitte

L: Birgit Keydel, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, K: ☎ MediationsBüroMitte Berlin

01.09. - 01.09.2005**Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?**

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☎ Roland Straube

02.09. - 03.09.2005**Kreatives Kommunikationstraining: Playbacktheater**

Eine Form von Improvisationstheater.

Berlin, MediationsBüro Mitte

L: Aniko Kaposvari; Ed Watzke, Psychotherapeut, Ausbilder, Trainer, Mediator; K: ☎ MediationsBüro Mitte Berlin

05.09. - 09.09.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Sechsstufiges Ausbildungs-Curriculum, hier Einführung

Düsseldorf, Forum Demokratie Düsseldorf

L: Wiltraud Terlinden ; K: ① Forum Demokratie Düsseldorf

08.09. - 08.09.2005

Umgang mit Konflikten

Führungskräfte, Angestellte mit Projektleitertätigkeiten und Mitarbeiter im direkten Kundenkontakt lernen in Konflikten zu vermitteln.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

09.09. - 11.09.2005

Einführungsseminar Mediation**Berlin, NLP-Institut**

L: Jutta Hohmann, Notarin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin (BAFM), RAin; K: ① Jutta Hohmann

09.09. - 11.09.2005

Grundkurs Mediation

Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext mit Konflikten umgehen.

Hannover, Bildungsstätte Kirchröder Turm

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Leni Schüttel, Bildungsreferentin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Hartmut Schäffer

10.09. - 11.09.2005

Ausbildung in Wirtschaftsmediation:**Konflikte in Organisationen & Teams lösen**

Konflikte in Organisationen & Teams lösen" nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V.

Termine: 10. - 11.09.2005 (Orientierungsworkshop) / 21. - 24.10.2005 (Workshop II) / 25. - 28.11.2005 (Workshop III) / 13. - 15.01.2006 (Workshop IV) / 17. - 19.03.2006 (Workshop V) / 28.04. - 01.05.2006 (Workshop VI) / 25. - 28.05.2006 (Workshop VII)

Freiburg

L: Elke Schwertfeger, Dipl.-Psych., Unternehmensberatung, Coaching; Thomas Robrecht, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer; Christian Böhner, Dipl.Päd., Mediator BM, Berater & Mediator, Trainer; K: ① Zweisicht. Böhner & Schwertfeger

10.09. - 11.09.2005

Orientierungsworkshop zur „Ausbildung in Wirtschaftsmediation. Konflikte in Organisationen und Teams lösen“

Orientierungsworkshop zur berufsbegleitenden „Ausbildung in Wirtschaftsmediation – Konflikte in Organisationen und Teams lösen“ nach den Standards des BM.

Freiburg, Basler Str. 19, 79100 Freiburg

L: Elke Schwertfeger, Dipl. Psych., Unternehmensberatung, Coaching; Thomas Robrecht, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer; Christian Böhner, Dipl.Päd., Mediator BM, Berater & Mediator, Trainer; K: ① Zweisicht. Böhner & Schwertfeger

12.09. - 16.09.2005

Mediation – Kompetenzkurs 52-S5

Übungen aus allen Mediationsbereichen.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

14.09. - 17.09.2005

Mediation für Supervisorinnen und Supervisoren

Der erfolgreiche Abschluss berechtigt SupervisorInnen (DGSv), die Supervision in Mediationsausbildungen (BM) zu übernehmen.

Gelnhausen, Burckhardthaus e. V.

L: Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin; R: Elisabeth Rohr, Gruppenanalytikerin, Supervisorin (DGSv); K: ① Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.

15.09. - 17.09.2005

Lohn der Angst oder: Mobbing und andere Nettigkeiten

Mediation am Arbeitsplatz.

München

L: Georg Vogel, Dipl.Soz.päd., Fam.therap., Superv., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Georg Vogel

16.09. - 18.09.2005

Lösungen finden mit SYSTEMAUFSTELLUNGEN

Für Einzelpersonen, Paare, Familien und Organisationen, offene Gruppe

Kassel, Kirchweg 80 (bei der Stadthalle)

L: Gabriella Bellino, Systemtherapeutin, Coach; K: ① V+M

16.09. - 17.09.2005

Unterschiede und Schnittstellen von Mediation und Supervision

Umgang mit Arbeitskonflikten an Praxisbeispielen.

Stuttgart-Mitte, Marienheim

L: Ingrid Pfeiffer, Dipl.-Päd., Mediatorin BM; R: Peter Katzenberger, Diplom Psychologe; K: ① Ingrid Pfeiffer

22.09. - 04.03.2006

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs

Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Lüneburg

L: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

22.09. - 24.09.2006

Mediationsausbildung (200 Std.)

Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

LüneburgL: Marion Bremer, Dipl.-Päd.; Barbara Treu, Dipl.Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

23.09. - 25.09.2005

Grundkurs Mediation

Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext mit Konflikten umgehen.

Retzbach-Zellingen, Mediationsstudio Schäffer

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Hartmut Schäffer

23.09. - 25.09.2005

Ausbildung zum/r Trainer/in für Konfliktmanagement und Mediation

Die Ausbildung befähigt Sie, selbständig Seminare und Trainings für Konfliktmanagement und Mediation durchzuführen.

Kisslegg, Hotel Sonnenstrahl

L: Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK; K: ① Markus Sikor

23.09. - 25.09.2005

Mediation in interkulturellen ArbeitsfeldernZiel: Entwicklung interkultureller Kompetenz und Methoden
Zielgruppe: Mediatoren/Berater/Streitschlichter/Supervisoren.**Düsseldorf, Fronberghaus**

L, K: ① Institut für Fort- und Weiterbildung

26.09. - 30.09.2005

Mediation - Fortgeschrittenenkurs 52-S33

Scheidungsmediation und Mediation zwischen Gruppen

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

26.09. - 30.09.2005

Mediation - Einführungskurs 52-S11

Einführung in Thematik und Methodik der Mediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psych., Mediator BM
K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

30.09. - 02.10.2005**Fachlehrgang Wirtschaftsmediation**

Voraussetzung: 52 Stunden Basistraining Mediation

Stuttgart, Fortbildungsstelle

L: Christine Oberpaur, Dipl.-Psych., Mediatorin BM

K: ☉ C. Oberpaur

30.09. - 30.09.2005**Fachtagung Planen & Bauen**

Beispiele von mediativen Planungen durch erfahrene MediatorInnen, Bauherren und VertreterInnen aus Politik und Verwaltung

Köln, Ort / Raum wird noch bekannt gegeben

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

30.09. - 01.10.2005**Wie Männer und Frauen aneinander vorbeireden - und wie Mediation Brücken bauen kann**

Aufbaukurs Mediation, Freitag 14-18 Uhr, Samstag 9-18 Uhr. Teilnahmevoraussetzung: mind. 80 Std. Mediationsausbildung.

Freiburg, Pädagogisch-Psychologische Praxis

L: Dorothea Gloderer, Dipl.-Päd., ILP-Therap./Lehrtherap., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☉ D. Gloderer

Oktober 2005**02.10. - 06.10.2005****Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen 05/06**

Ein Lehrgang in Wirtschaftsmediation. 5 Workshops à 4 Tage. Termine: Modul 1: 02.-06.10.2005; Modul 2: 05.-08.12.2005; Modul 3: 14.-17.02.2006; Modul 4: 25.-28.04.2006; Modul 5: 27.-30.06.2006.

Bad Wiessee am Tegernsee

L: Rudi Ballreich, Mediator BM, Organisations- und Konfliktberater; Friedrich Glasl, Unternehmensberater, Univ.-Dozent, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, K: ☉ Trigon Entwicklungsberatung München

06.10. - 08.10.2005**Aufbaukurs Familienmediation**

Aufbau- und Spezialisierungskurs Familienmediation für Mediatoren.

Konstanz, Hofhalde 1

L: Hansjörg Schwartz, Dipl.-Psych., Mediator (BAFM), Organisationsberater, Supervisor; Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM); R: Hilmar Voigt, Rechtsanwalt, Mediator (BAFM); Petra Kochmann, Sozialpsychologin, Pädagogin M.A., Mediatorin (BM), Supervisorin; Heiner Krabbe, Dipl.-Psych., Psychologischer Psychotherapeut, Mediator (BAFM), Supervisor; K: ☉ Elke Müller

07.10. - 09.10.2005**Aufbaumodule in Mediation**

Vertiefende Seminare zu verschiedenen Aspekten der Mediation. Voraussetzung: Grundqualifikation in Mediation, möglichst auch Mediationserfahrung

Freiburg, Adelheid-Testa-Haus

L: Consolata Peyron, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; milan, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Gestalttherapeut, Gruppentrainer, Supervisor; Mechthild Eisfeld, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Christoph Besemer, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, K: ☉ Christoph Besemer

07.10. - 09.10.2005**Aufbaukurs Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt**

Aufbau- und Spezialisierungskurs für Mediatoren.

Konstanz, Hofhalde 1 in Konstanz

L: Hansjörg Schwartz, Dipl.-Psych., Organisationsberater, Supervisor, Mediator (BAFM); R: Kornelia Seiler, Dipl.-Päd., Supervisorin SG, Systemische Beraterin, Mediatorin (BAFM); Clemens Schwinkowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator; Detlef Sauthoff, Führungskräftecoach, Konfliktmanagementtrainer, Sozialpädagoge, Mediator;

K: ☉ Elke Müller

07.10. - 09.10.2005**Konkurrenz und Karriere - Konzepte für Frauen**

Was bedeutet Konkurrenz unter Frauen? Kommunikation in schwierigen und eskalierten Situationen. Interessensunterschiede/ Wie wird Konkurrenz zur Win-Win-Strategie?

Berlin, Seminarhotel in der Nähe Berlins

L: Regina Michalik, Dipl.-Psych., Mediatorin BM; K: ☉ R. Michalik

07.10. - 09.10.2005**Mediationsausbildung fuer alle Berufsgruppen**

Ausbildung in prozessorientierter Mediation mit gewaltfreier Kommunikation für alle Berufsgruppen.

Walbeck, CJD Bildungszentrum Schloss Walbeck

L: Nikolaus Weitzel, Dipl.-Ing., Sozialplanung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☉ Franz Keuck

10.10. - 14.10.2005**Grundausbildung Konfliktaustragung und Mediation**

Beginnt mit einer Einstiegswoche (als Bildungsurlaub anerkannt) vom 10.-14.10.2005 und wird von zehn monat. Ausbildungsblöcken gefolgt.

Hamburg, An der Alster 40

L: Dieter Lünse, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Leiter des ikm; Anke Siebel, Erziehungswissenschaftlerin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☉ ikm, An der Alster 40

10.10. - 14.10.2005**Mediation - Anerkennungskurs 52-S6**

Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Anerkennung beim BM.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

10.10. - 14.10.2005**Mediation - Aufbaukurs 52-S22**

Hier wird das im Einführungskurs Erlernte vertieft.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psych., Mediator BM
K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)**13.10. - 15.10.2005****Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs**

Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

HannoverL: Astrid Wichmann, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd. (FH), Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.;
Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover**13.10. - 15.10.2005****Zusatzausbildung Mediation**

Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

HannoverL: Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd. (FH), Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Astrid Wichmann, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover; Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.**14.10. - 18.10.2005****Jahresausbildung Mediation**

Berufsbegleitende Ausbildung von Oktober '05 bis Juli '06 für Frauen

Bücken, Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken

L: Anja Kenzler, Dipl.-Soz.päd., Train.f.Personal und Management, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Kerstin Schittko, Erwachsenenbildnerin (Dipl.-Päd.), Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☉ Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken

14.10. - 14.10.2005**Jahresausbildung Mediation**

Vom Bundesverband Mediation anerkannt.

Berlin, Mediationsbüro Mitte, Keydel & Walker GbR

L: Birgit Keydel, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ MediationsBüro Mitte Berlin

17.10. - 19.10.2005

Einführung in die gewaltfreie Kommunikation

Grundlagen der gewaltfreien Kommunikation

Steyerberg, Lebensgarten Steyerberg e.V.

L: Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; Rolf Sengpiel; K: ☉ Katharina Sander

17.10. - 21.10.2005

Interkulturelle Mediation 52-P3

Wir beschäftigen uns mit der Frage inwieweit es kulturbedingte Kommunikationsunterschiede gibt und wie wir als allparteiliche MediatorInnen auf sie eingehen können.

Köln, Friedensbildungswerk

L: Sangita Popat, Trainerin; Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

18.10. - 18.10.2005

Mediation - Streitschlichtung in der Schule

Für Eltern, Erzieher und Lehrer, die etwas über das Thema Streitschlichtung / Mediation erfahren wollen.

Köln, FamilienForum Vogelsang

L: Boris Pohlen, Berater, Coach; K: ☉ B. Pohlen, FamilienForum Vogelsang

18.10. - 18.10.2005

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☉ Roland Straube

20.10. - 22.10.2005

Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft

Fachspezifisches Seminar für MediatorInnen, Teilnahmevoraussetzung: Grundlagenkenntnisse, Grundausbildung Mediation

Hamburg

L: Franziska Geier; Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG

20.10. - 22.10.2005

Mediation in der Sozialarbeit

Voraussetzung: Grundlagenkenntnisse, Grundausbildung Mediation

Lüneburg

L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

21.10. - 23.10.2005

Methodeninventur – individuelle Mediations-Inventar-erweiterung

Probieren Sie liebgewordene, bewährte Wertungen für einen Moment hintanzustellen und neue Erfahrungen zu sammeln.

München, ASZ

L: Gerda Mehta, Systemische Familientherapeutin, Klinische Psychologin, Mediatorin; Lisa Waas, Ethnologin, Marketingfachfrau, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ akademie perspektivenwechsel

21.10. - 23.10.2005

Ausbildung Gewaltfreie Kommunikation

Die Ausbildung richtet sich an Menschen, die die Gewaltfreie Kommunikation bereits in einer Einführung kennen gelernt haben und sich nun vertieft mit ihr beschäftigen möchten.

Raum Weinheim / Odenwald

L: Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif.

Trainer für GFK; Rita Geimer-Schererz

K: ☉ Markus Sikor; Rita Geimer-Schererz

21.10. - 22.10.2005

Moderationstechniken in der Mediation mit Gruppen

Moderations- und Visualisierungstechniken für die Arbeit mit Gruppen

Magdeburg, Magdeburg

L, K: ☉ DFV, Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

24.10. - 28.10.2005

Mediation - Vertiefungskurs 52-S44

Wirtschafts- und Planungsmediation

Köln, Friedensbildungswerk

L: Tim Pechtold, Dipl.-Psych., Mediator BM
K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

27.10. - 29.10.2005

KonfliktModeration

Ausbildungsgruppe 2005/2006 / 1 Modul 1: 27.10. - 29.10.2005
1 Modul 2: 02.02. - 04.02.2006 / 1 Modul 3: 30.03. - 01.04.2006

Beilngries (Naturpark Altmühltal)

L,K: ☉ Josef W. Seifert, Moderator & Mediator

27.10. - 29.10.2005

Mediation in interkulturellen Konflikten

Kulturspezifische Verhaltensweisen mit Schwerpunkt Türkei.

Lüneburg

L: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Rita Behrens, Ausländerbeauftragte
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

27.10. - 29.10.2005

Mediation im Bereich Schule und Jugend

Handlungsansätze von Mediation im Bereich Schule und Jugendarbeit

Lüneburg

L: Traute Harms, Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

27.10. - 29.10.2005

Kompaktausbildung KonfliktModeration/BusinessMediation

"Kompaktausbildung KonfliktModeration/BusinessMediation":
Modul 1: 27.-29.10.2005; Modul 2: 02.-04.02.2006; Modul 3: 30.-01.04.2006

Beilngries (Naturpark Altmühltal)

L, K: ☉ Josef W. Seifert, Moderator & Mediator

28.10. - 30.10.2005

Berufsbegleitender Lehrgang

„Mediation und konstruktive Konfliktbewältigung“

Einführung in die Mediation

München, ASZ Obermenzing

L: Lisa Waas, Ethnologin, Marketingfachfrau, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; R: Stefan Wiesinger, Rechtsanwalt, Mediator BAFM; Immler Manfred, Psychologe, Unternehmensberater und Mediator in der Wirtschaft; Brigitte Gans, Dipl. Geographin, Moderatorin, Umwelt-Mediatorin;
K: ☉ akademie perspektivenwechsel

28.10. - 30.10.2005

Jahresausbildung Gewaltfreie Kommunikation nach

Dr. M. Rosenberg: Grundlagen- und Trainerausbildung

Grundlagen- und Trainerausbildung für MediatorInnen

Bremen

L: Anja Kenzler, Dipl.-Soz.päd., Train.f.Personal und Management, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ a.k.demie für Mediation und Training

28.10. - 31.10.2005**Aufbaukurs Mediation in Unternehmen und Organisationen**

4-tägiger Aufbaukurs in Frankfurt/Main

Frankfurt/Main, FachhochschuleL: Monika Oboth, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
K: ☉ Fachhochschule Frankfurt am Main, Abt. Weiterbildung;
Business Mediation Center (BMC)**29.10. - 31.10.2005****Brufgruppenübergreifende Jahresausbildung Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen**

acht Seminarblöcke bis Oktober 2005

BerlinL: Ljubjana Wüsthube, Gestalt-Psychotherapeutin, Mediatorin BM,
Ausbilderin für Mediation BM; Dirk Splinter, Dipl.-Päd., Lebensmittelchemiker, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
R: Wilfried Kerntke, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ☉ inmedio, Büro Berlin**29.10. - 30.10.2005****Konfliktmoderation**Grundlegende Kompetenzen der Moderation von Gruppenkonflikten.
Der Kurs ist für ausgebildete MediatorInnen geeignet.**Hamburg, An der Alster 40**

L: Silke Vogt, Dipl.-Psych., Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ☉ ikm, An der Alster 40

31.10. - 04.11.2005**Vertiefungsprogramm Beratung und Gesprächsführung**

Anerkannt als Zugangsvoraussetzung für die Weiterbildung Supervision.

Gelnhausen, BurckhardthausL: Manfred Gellert, Diplom-sozialwirt, Psychodramaleiter (DAGG), Supervisor (DGSv), Trainer und Organisationsberater; Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin
K: ☉ Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.**November 2005****03.11. - 06.11.2005****Berufsgruppenübergreifende Jahresausbildung Mediation und Konfliktmanagement**

insgesamt acht Seminarblöcke

Gauting bei MünchenL: Wilfried Kerntke, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Ljubjana Wüsthube, Gestalt-Psychotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; R: Dirk Splinter, Dipl.-Päd., Lebensmittelchemiker, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ☉ Wilfried Kerntke**03.11. - 05.11.2005****Psychodynamik in familiären Konflikten**

Einführung in die Familienmediation

Hannover

L: Peter Kunkel; Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; K: i Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG

03.11. - 03.11.2005**Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?**

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☉ Roland Straube

04.11. - 06.11.2005**Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft**

Einführung in die Möglichkeiten von Mediation in Arbeitswelt/Wirtschaft.

RostockL: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Franziska Geier
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.**10.11. - 12.11.2005****Mediation in Erbschaftskonflikten**

Einführung in die Möglichkeiten von Mediation bei Erbschaftskonflikten

LüneburgL: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Franziska Geier
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.**10.11. - 13.11.2005****Frieden schließen mit dem inneren Team**

Ein Schlüssel zu tragfähigen Entscheidungen und stimmigen Beziehungen.

Steierberg, Lebensgarten Steyerberg e.V.L: Christoph Hatlapa, Jurist, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Armin Torbecke, Mediator BM,
K: ☉ Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin**10.11. - 12.11.2005****Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft**

Möglichkeiten von Mediation im Feld Arbeitswelt/Wirtschaft.

HannoverL: Lothar Gutjahr, Mediator BM, Coach, Trainer; Barbara Treu, Dipl.Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ☉ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.**10.11. - 10.11.2005****Moderationstraining**

Teilnehmende lernen, Besprechungen ergebnisorientiert zu leiten.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ☉ Roland Straube

11.11. - 13.11.2005**Einführungsseminar Mediation****Berlin, NLP-Institut**

L: Jutta Hohmann, Notarin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin (BAFM), RAin; K: ☉ Jutta Hohmann

11.11. - 11.11.2005**Kreativitätstechniken für die Fach- und Konfliktmoderation**

Training von Kreativitätstechniken, indem auch die Grundlagen für die gemeinsame Lösungsfindung untersucht werden.

Rostock

L, K: ☉ Roland Straube, Organisationsberater

14.11. - 18.11.2005**Mediation - Einführungskurs 52-S111**

Hier führen wir Sie in Thematik und Methodik der Mediation ein.

Köln, FriedensbildungswerkL: Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; Rolf Sengpiel; L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)**14.11. - 18.11.2005****Mediation - Kompetenzkurs 52-S55**

Übungen aus allen Mediationsbereichen

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

14.11. - 18.11.2005**Mediation - Fortgeschrittenenkurs 52-S333**

Scheidungsmediation und Mediation zwischen Gruppen

Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ☉ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

21.11. - 25.11.2005

2. Professionelle Gruppenleitung in sozialen und pädagogischen Arbeitsfeldern 2005 – 2007

Anerkannt als Zugangsvoraussetzung für die Weiterbildung Supervision. 2.KA:20.-24.3.06, 3.KA:24.-28.7.06, 4.KA:29.1.-2.2.07

Gelnhausen, Burckhardtthaus

L: Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin; R: Dietlind Köhncke, Gruppenanalytikerin (DAGG), Lehrgruppenanalytikerin (DAGG), gruppenanalytische Supervisorin und Organisationsberaterin; Michael Lotz, Psychotherapeut, Supervisor (DGSv), Balintgruppenleiter; K: ① Anette Voigt, Burckhardtthaus e. V.

24.11. - 26.11.2005

Aufbaumodul Mediation

Aufbaumodul zur Fortsetzung einer Grundausbildung als Zugangsvoraussetzung für einen Praxiskurs Mediation.

Hannover

L: Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd.(FH), Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

25.11. - 26.11.2005

Familienmediation

Dieser Kurs beschäftigt sich mit der Dynamik von Familie, mit den rechtlichen Bedingungen von Familie (z.B. Sorgerecht), mit Länge und Durchführung der Verfahren sowie mit den Grenzen und Möglichkeiten von Familienmediation. Für ausgebildete MediatorInnen geeignet.

Hamburg, An der Alster 40

K: ① ikm, An der Alster 40

25.11. - 26.11.2005

Mediation für Supervisorinnen und Supervisoren**München**

L: Georg Vogel, Dipl.Soz.päd., Fam.therap., Superv., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; R: Angela Maier, Soz.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Georg Vogel

28.11. - 02.12.2005

Mediation - Aufbaukurs 52-S222

Hier wird das im Einführungskurs Erlernte vertieft. Wir beschäftigen uns mit der Vorphase, besonderen Kommunikationstechniken und der Struktur der Mediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Dipl.-Psych., Mediator BM
K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)**Dezember 2005**

03.12. - 03.12.2005

Supervisions-/Fortbildungstag für ausgebildete MediatorInnen

Praxisberatung, Fallsupervision, Coaching, für ausgebildete MediatorInnen bzw. als Teil der Mediationsausbildung.

Freiburg, Pädagogisch-Psychologische Praxis Freiburg

L: Dorothea Gloderer, Dipl.-Päd., ILP-Therap./Lehrtherap.Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① D.Gloderer

05.12. - 09.12.2005

Mediation - Vertiefungskurs 52-S444

Wirtschafts - und Planungsmediation.

Köln, FriedensbildungswerkL: Tim Pechtold, Mediator BM, Dipl.-Psych.;
K: ① Friedensbildungswerk Köln (FBK)

09.12. - 11.12.2005

Marktplatz der Eitelkeiten - Konflikte im öffentlichen Raum**München, Magdalenenhaus**L: Georg Vogel, Dipl.Soz.päd., Fam.therap., Superv., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; R: Angela Maier, Soz.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Georg Vogel, Dipl.Soz.päd., Fam.therap., Superv., Mediator

BM, Ausbilder für Mediation BM

12.12. - 16.12.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Einführung

Düsseldorf, Forum Demokratie Düsseldorf

L: Wiltraud Terlinden; K: ① Forum Demokratie Düsseldorf

Januar 2006

12.01. - 14.01.2006

Aufbaukurs Mediation

Mediationsausbildung nach den Richtlinien des BM

Retzbach bei Würzburg, Mediationsstudio Schäffer

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Hartmut Schäffer

17.01. - 17.01.2006

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

18.01. - 18.01.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

19.01. - 21.01.2006

Grundausbildung Mediation

Kann auch unabhängig von der Teilnahme an einem Aufbaukurs besucht werden.

Konstanz, Hofhalde 1 in Konstanz

L: Hansjörg Schwartz, Dipl.-Psych., Mediator (BAFM), Organisationsberater, Supervisor; Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM); R: Hilmar Voigt, Rechtsanwalt, Mediator (BAFM); Leo Montada, Professor für Psychologie; Heiner Krabbe, Dipl.-Psych, Psychotherapeut, Mediator (BAFM), Supervisor; Petra Kochmann, Sozialpsychologin, Pädagogin M.A., Mediatorin (BM), Supervisorin; Tilmann Metzger, Jurist, Mediator (BM) systemischer Supervisor, Organisationsberater; K: ① Elke Müller

19.01. - 19.01.2006

Umgang mit Konflikten

Führungskräfte, Angestellte mit Projektleitertaufgaben und Mitarbeiter im direkten Kundenkontakt lernen, in Konflikten zu vermitteln.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

20.01. - 22.01.2006

Aufbaukurs Mediation

Voraussetzung zur Teilnahme ist eine Grundausbildung Mediation von mind. 60 Std. Termine: E1 20.-22.01.06 / E2 W 13.-17.02.06 / E3 17.-19.03.06 / E4 28.-30.04.06 / E5 W 08.-12.05.06 / E6 07.-09.07.06

Hannover, Bildungsstätte Kirchröder Turm

L: Hartmut Schäffer, Pädagoge, Logotherapeut, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; Doris Früh, Andragogin, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; R: Gudrun Tschechne, Lehrerin, Lerntherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, K: ① Bildungsstätte Kirchröder Turm

Februar 2006

02.02. - 04.02.2006

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

Hannover

L: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd. (FH), Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover; Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

02.02. - 04.02.2006

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs (148 Std.)

Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Göttingen

L: Traute Harms, Dipl.-Soz.päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd. (FH), Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

04.02. - 05.02.2006

GEMEINWESEN-MEDIATION

Aufbaumodul, Grundausbildung in Mediation wird vorausgesetzt,

Kassel, Kirchweg 80 (bei der Stadthalle)

L: Hans-Jürgen Rojahn, ev.Theol., TZI, Gemeindeber., OE, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM; K: ① V+M

17.02. - 19.02.2006

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

Rostock

L: Barbara Treu, Dipl.Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

17.02. - 19.02.2006

Zusatzausbildung Mediation-Grundkurs

Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Rostock

L: Astrid Wichmann, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

20.02. - 20.02.2006

Verhandlungstraining

Grundlagen des sachgerechten Verhandeln mit moderierenden und mediativen Elemente.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

22.02. - 22.02.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

März 2006

02.03. - 02.03.2006

Moderationstraining

Besprechungen ergebnisorientiert leiten

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater, K: ① Roland Straube

05.03. - 08.03.2006

Mediation im psychosozialen Bereich

Erste Einführung / thematische Übersicht

Weinheim, Odenwald-Institut Tromm

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: ① Odenwald-Institut

10.03. - 12.03.2006

Interkulturelle Mediation

Grundausbildung in Mediation wird vorausgesetzt.

Kassel, Kirchweg 80 (bei der Stadthalle)

L: Claude-Helene Mayer, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, K: ① V+M, Zentrum für Verständigung und Mediation

23.03. - 25.03.2006

Mediationsausbildung (200 Std.)

Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Hamburg

L: Franziska Geier, Juristin, Mediatorin; Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM
K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

23.03. - 25.03.2006

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs

Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen

Hamburg,

L: Barbara Treu, Dipl.-Päd., Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Franziska Geier, Juristin, Mediatorin
K: ① Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

24.03. - 24.03.2006

Kreativitätstechniken für die Fach- und Konfliktmoderation

Training von Kreativitätstechniken, indem auch die Grundlagen für die gemeinsame Lösungsfindung untersucht werden.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

April 2006

04.04. - 04.04.2006

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

20.04. - 20.04.2006

Verhandlungstraining

Grundlagen des sachgerechten Verhandeln mit moderierenden und mediativen Elementen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

26.04. - 26.04.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: ① Roland Straube

Mai 2006

12.05. - 14.05.2006

TransMed - Transgressive Mediation

Ed Watzke, der bekannte Methodenentwickler in der Mediation und Querdenker bietet in diesem Seminar einen Work/Funshop zur Erweiterung des eigenen (mediatorischen) Horizontes, der Phantasie, der Vielfalt im Erkennen, Empfinden, Fühlen und Handeln an.

München, ASZ Obermenzing

L: Ed Watzke, Psychotherapeut, Ausbilder, Trainer, Mediator
K: ① akademie perspektivenwechsel

14.05. - 18.05.2006

Fortbildungsreihe MEDIATION

Inhaltsübersicht: Grundlagen, Definition, Phasen, etc. inkl. ethischen Selbstverständnis. Erstgespräche und Kontrakt. Mediationstechniken,

Gesprächsführung und Kooperationsförderung. Entscheidungsprozess, Mediationsabschluss und Zukunftsperspektiven.

Waldmichelbach

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: Maria Bosch

30.05. - 30.05.2006

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

Juni 2006

01.06. - 01.06.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

12.06. - 12.06.2006

Umgang mit Konflikten

Führungskräfte und Angestellte lernen, in Konflikten zu vermitteln.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

29.06. - 01.07.2006

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit.

Lüneburg

L: Astrid Wichmann, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin; R: Franziska Geier
K: Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.

Juli 2006

06.07. - 06.07.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

August 2006

15.08. - 15.08.2006

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

23.08. - 23.08.2006

Verhandlungstraining

Grundlagen des sachgerechten Verhandeln mit moderierenden und mediativen Elementen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

31.08. - 31.08.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

September 2006

07.09. - 10.09.2006

Einführung Mediation

Erste Einführung / thematische Übersicht.

Weinheim, Odenwald-Institut Tromm

L: Maria Bosch, Familientherapeutin, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; K: Odenwald-Institut

07.09. - 07.09.2006

Umgang mit Konflikten

Führungskräfte, Angestellte mit Projektleitertaufgaben und Mitarbeiter im direkten Kundenkontakt lernen, in Konflikten zu vermitteln.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

November 2006

02.11. - 02.11.2006

Was ist und wie funktioniert Konfliktmediation?

Prinzip, Verfahren und Einsatzgebiete von Konfliktmediation

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

07.11. - 07.11.2006

Konflikte in Elterngesprächen (für Lehrende)

Mindmapping hilft bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen. Ziel ist es, ohne Angst in Elterngespräche und Elternabende zu gehen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

10.11. - 10.11.2006

Kreativitätstechniken für die Fach- und Konfliktmoderation

Training von Kreativitätstechniken, indem auch die Grundlagen für die gemeinsame Lösungsfindung untersucht werden.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

14.11. - 14.11.2006

Moderationstraining

In diesem Seminar lernen die Teilnehmenden, Besprechungen ergebnisorientiert zu leiten.

Rostock

L: Roland Straube, Organisationsberater; K: Roland Straube

Korrektur zur letzten Ausgabe

ADRESSVERZEICHNIS

A

a.k.demie für Mediation und Training

Anja Kenzler, Tettenbornstr. 20, 28211 Bremen
anjakenzler@a-k-demie.de, www.a-k-demie.de

Akademie Frankenwarte Gesellschaft für politische Bildung e.V.

Thea Momper, Leutfresserweg 81-83, 97082 Würzburg
0931 / 804640, info@frankenwarte.de, www.frankenwarte.de

akademie perspektivenwechsel

Gebhardweg 6, 81247 München, info@akademie-perspektivenwechsel.de,
www.akademie-perspektivenwechsel.de

anders-sehn

Susanne Hahn, Urbanstr. 7a, 96047 Bamberg, 0951-297 1080,
suhahn@web.de, www.anders-sehn.de

B

Bildungsstätte Kirchröder Turm

Hermann-Löns-Str. 6/7, 30559 Hannover,
hschaeffer@kirchroederturm.org, www.kirchroederturm.org

bp Agentur für Kommunikation

Boris Pohlen, Berater, Coach, Ludovicivweg 9, 40764 Langenfeld
02173 - 995 492, Fax: 02173 - 995 493, info@borispohlen.de
www.borispohlen.de

Burckhardthaus

Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
Supervisorin, Herzbachweg 2, 63551 Gelnhausen, 06051-89220,
Fax: 06051-89240, i.bachmann@burckhardthaus.de, www.burckhardthaus.de

Burckhardthaus e.V.

Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V., Herzbachweg 2, 63571
Gelnhausen, info@burckhardthaus.de, www.burckhardthaus.de

Business Mediation Center (BMC)

Borstellstr. 14, 12167 Berlin, 030 - 85 103 555, 0173 - 601 52 21,
Fax: 030 - 79 705 425, info@bmc-germany.de, www.bmc-germany.de

C

CJD Bildungswerk Schloss Walbeck

Franz Keuck, Am Schloss Walbeck 31, 47608 Geldern, 02831-5705,
Fax: 02831-87680, schloss.walbeck@t-online.de, cjd-schlosswalbeck.de,
cjd-weiterbildung-nrw.de

con-nexion

Frauke Kucevic-Riechardt, Lehrerin, Barthstraße 16, 13465 Berlin,
kucevic@con-nexion.de, www.con-nexion.de

constructiv - Konflikte lösen durch Mediation

Stefanie Potsch-Ringeisen, Mediatorin BM, Am Weinberg 3, 85072
Eichstätt, 08421-903475, potsch@constructiv.net, www.constructiv.net

D

denkbar-OL, Forum für Veränderung

Helmut Dannemann, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
Dipl.-Soz.päd., Sonderpädagoge, Moderator, Komm.trainer, Bahnhofstr.
32, Huntlosen, 26197 Großenkneten, 0049 4487 920723, 0178-
5999299, Fax: 0049 4487 920724, h.dannemann@denkbar-ol.de,
www.denkbar-ol.de

DFV, Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Herr Olaf Friedersdorf Deutscher Familienverband, Weststraße 12,
39104 Magdeburg, 0391 - 7217470, 0170 - 7034108, Fax: 0391 -
721 74 42, DFV.magdeburg@t-online.de, www.dfvmagdeburg.de

Die Schule für Verständigung und Mediation

Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
Trainerin, Rosenanger 20, 31595 Steyerberg, 05764-1206,
Fax: 05764-2578, mediation@t-online.de, www.mediation-steyerberg.de

E

Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH

Bremerhaven

Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris,
Eichendorffstr. 27, 27576 Bremerhaven, office@emb-institut.de,
www.emb-institut.de

Ev. Erwachsenenbildung Braunschweig

Jutta Salzmann, 38386 wolfenbüttel, eeb.braunschweig@evlka.de,

F

Fachhochschule Frankfurt am Main, Abt. Weiterbildung

Helmut C. Büscher, Kleiststraße 31, 60318 Frankfurt,
buescher@wb.fh-frankfurt.de

FamilienForum Vogelsang

Rotkehlchenweg 49, 50829 Köln, 02 21 95 85 960,
Fax: 02 21 95 85 964, FamilienForum.Vogelsang@t-online.de,
www.familienbildung-koeln.de

Familientherapie Zentral GmbH

Maria Bosch, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
Familientherapeutin, Postfach 100 361, 69443 Weinheim/Bergstr.,
06201-32543, Fax: 06201-34309 z. Zt. inaktiv, E-Mail kann zur Zeit
nicht empfangen werden., www.Familientherapie-Weinheim.de

Fortbildungsstelle im Psychotherapeutischen Zentrum e.V.

Schlupp, Dipl.-Psych., Christian-Belser-Str. 75a,
70597 Stuttgart-Sonnenberg, 0711/6781421, Fax: 0711/6781444,
info@fortbildungsstelle-online.de, www.fortbildungsstelle-online.de

Forum Demokratie Düsseldorf

Himmelgeister Str. 107, 40225 Düsseldorf,
forum-demokratie-duesseldorf@t-online.de,
www.forum-demokratie-duesseldorf.de

Forum für Verständigung und Mediation

Wilhelm Roth, Bauingenieur (FH), Coach, Mediator, Habichtstraße 18,
63263 Neu Isenburg, 06102-59280, Fax: 06102-501698,
wroth50@t-online.de, www.coaching-roth.de

Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken

Schürmannsweg 20, 27333 Bücken, 049 (4251) 7899,
team@altenbuecken.de, www.altenbuecken.de

Friedensbildungswerk Köln (FBK)

Am Rinckenpfl 31, 50676 Köln, 049 (221) 9521945,
FBKCOELN@t-online.de, www.friedensbildungswerk.de

G

Geimer-Schererz, Rita

Im Birkets 22c, 69509 Mörlenbach, info@dialog-forum.com,
www.dialog-forum.com

I

ikm e.V.

An der Alster 40, 20099 Hamburg, info@ikm-hamburg.de,
www.ikm-hamburg.de

inbalance MEDIATION

Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim, 06190-93 02 00,
Fax: 06190-93 02 10, info@inbalance-mediation.de,
www.inbalance-mediation.de

inmedio – Büro Frankfurt

Wilfried Kerntke, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung, Lehrstr. 8,
63075 Offenbach, 069-86777923, 0179-5430957, Fax: 069-
86710333, kerntke@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

inmedio, Büro Berlin

Graefestr. 7, 10967 Berlin, berlin@institut-inmedio.de, www.inmedio.de

Institut für Fort- und Weiterbildung

Gisela Hensen, Alte Landstr. 179c, 40489 Düsseldorf, 0211-409-2592,
0211-409-3723, Fax: 0211-409-3111,
hensen@kaiserswerther-diakonie.de, www.kaiserswerther-diakonie.de

Institut für Kirche und Gesellschaft der EKvW

Uwe Trittman, Berliner Platz 12, 58638 Iserlohn,
u.trittmann@kircheundgesellschaft.de

Institut für Streitkultur – ISK Prisma

Isabel Kresse, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,

Zimmermannstr. 32, 12163 Berlin, ☎ 030-859 94 788, ☎ 0171-6177141, Fax: 030-859 94 789, info@isk-prisma.de, www.streitkultur.de

Institut Sikor – mediation training

Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GfK, Am Heugärtle 33, 86916 Kaufering, ☎ 08191-970 7460, Fax: 08191-970 7461, info@institut-sikor.de, www.institut-sikor.de

interchange

Regina Michalik, Mediatorin BM, Dipl.-Psych., Lilienthalstr. 12, 10965 Berlin, ☎ 030-43 49 03 86, ☎ 0172-322 08 67, Fax: 030-43 49 03 88, michalik@interchange-michalik.com, www.interchange-michalik.com

K

KOMED-München

Georg Vogel, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl. Soz.päd., Fam.therap., Superv., Brucknerstr. 24, 81677 München, ☎ 089-74793004, Fax: 089-76759794, Georg.Vogel@t-online.de, www.KOMED.info

Konstanzer Schule für Mediation

Elke Müller, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM/BAFM), Marktstätte 15, 78462 Konstanz, mueller@ksfm.de, www.ksfm.de

Köstler, Anja

Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd., Bürkelweg 43, 85540 Gronsdorf b. München, ☎ 089-43 906 956, ankoestler@aol.com

L

Lubas, Eva

Trainerin, Organisationsberaterin, Münzmeisterstr. 25, 01217 Dresden, ☎ 0351-40350091, Fax: 0351-40350090, info@evalubas.de

Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V., Region Süd

Weender Str. 87, 37073 Göttingen, goettingen@leb.de

M

Mediation & Ausbildung in Berlin

Jutta Hohmann, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin (BAFM), RAin, Notarin, Rankestr. 8, 10789 Berlin, ☎ 030-6872071, Fax: 030-76008380, anwalt@jutta-hohmann.de, www.mediation-ausbildung.de

Mediation und Beratung

Ariane Brena, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin, Ulmenweg 14, 34305 Nidenstein-Metze, ☎ 05603-91 89 01, Fax: 05603-91 89 02, brena@brena.de, www.brena.de

MediationsBüro Mitte Berlin

Zionskirchstr. 18, 10119 Berlin, info@Mediationsbuero-Mitte.de, www.Mediationsbuero-Mitte.de

Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

Am Sande 50, 21335 Lüneburg, ☎ 04131-42211, Fax: 04131-42211, Info@BS-LG.de, www.bs-lg.de

MODERATIO

Josef W. Seifert, Moderator & Mediator, Langenbrucker Str. 4, 85309 Pörsbach, ☎ 08446.92030, Fax: 08446.920333, josef.seifert@MODERATIO.de, www.konfliktmoderation.de

O

Oberpaur, Christine

Mediatorin BM, Dipl.-Psychologin, Griegstr. 27 B, 70195 Stuttgart, ☎ 0711-16260-44, Fax: 0711-6571998, info@oberpaur.com, www.oberpaur.com

Odenwald-Institut

Trommstr. 25, 69483 Wald-Michelbach, ☎ +49(06207)605120, Fax: +49(06207)605222, info@odenwaldinstitut.de, www.odenwaldinstitut.de

P

Pfeiffer, Ingrid

Mediatorin BM, Dipl.-Päd., Bachstr. 32, 70563 Stuttgart, ☎ 0711-7353769 (Büro), ☎ 0177-8427484, Fax: 0711-7353770,

ingrid-pfeiffer@gmx.de, www.pfeiffer-mediation.de

Pädagogisch-Psychologische Praxis

Dorothea Gloderer, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap., Ziegelhofstraße 4, 79110 Freiburg, ☎ 0761-8972780, Fax: 0761-8972782, mediation@gloderer.de, www.gloderer.de

Pöhlmann, Simone

Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM), Siegfriedstraße 6, 80803 München, ☎ 089-34023041, ☎ 0172-39134379, Fax: 089-34023043, streitschule@aol.com, www.streitschule.de

R

Ruhnau, Erwin

Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Theologe, Schulzengasse 5, 37290 Meißner, ☎ 05657-8391, ☎ 0160-8818076, Fax: 05657-913460, Erwin.Ruhnau@t-online.de

S

S. Fichtler & W. Hoppe GbR

wiscon., Lassallestr. 15, 34119 Kassel, ☎ 0561-5790238, Fax: 0561- 774140, wisconks@aol.com

Schäffer, Hartmut

Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut, Dr. Josef-Müller-Str. 3, 97225 Retzbach, ☎ 09364-8159-44, Fax: 09364-8159-45, hschaeffe@neueoptionen.de, www.neueoptionen.de

Sportjugend Hessen im Landessportbund Hessen e.V.

Angelika Ribler, Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt/M, ☎ +49 (69) 6789-401, ARibler@sportjugend-hessen.de, www.sportjugend-hessen.de

step Organisationsberatung, Training, Supervision

Roland Kunkel-van Kaldenkerken, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt, Kantstr. 93a, 10627 Berlin, ☎ 030 885 45 35, ☎ 0173-605 47 11, Fax: 030 885 45 46, kunkel@step-berlin.de, www.step-berlin.de

Straube Managementberatung

Roland Straube, Organisationsberater, Hermannstr. 36, 18055 Rostock, ☎ 0381-203 899 04, ☎ 0179-532 55 96, Fax: 0381-203 899 05, info@straube-mb.de, www.straube-mb.de

T

Trigon Entwicklungsberatung München

Hartmannstr. 8, 80333 München, trigon.muenchen@trigon.at, www.trigon.at

V

V+M, Zentrum für Verständigung und Mediation

v+m, Kirchweg 80, 34119 Kassel, ☎ 0561 - 766 908 10, Fax: 0561 - 766 908 11, info@v-u-m-kassel.de, www.v-u-m-kassel.de

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover

Ilse-ter-Meer-Weg 6, 30449 Hannover, rene.ernst@vnb.de, www.vnb.de

VHS Hildesheim e.V.

Siegfried Musiol, Pfaffenstieg 4-5, 31134 Hildesheim, ☎ 05121-9361-0, musiol@vhs-hildesheim.de, www.vhs-hildesheim.de

Visionen und Wege

Gerhard Rohhaupt, Zert. Trainer für Gewaltfreie Kommunikation, info@visionenundwege.de, http://www.visionenundwege.de

W

Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

Christoph Besemer, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Vauban-Allee 20, 79100 Freiburg, ☎ 0761-43284, Fax: 0761-4004226, christoph.besemer@wfga.de, www.wfga.de

Z

Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund, zfw@pop.uni-dortmund.de, www.uni-dortmund.de

Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund mediation
www.zfw.uni-dortmund.de

Zweisicht. Bähler & Schwertfeger

Leserbriefe

Wir sind an Eurer Meinung interessiert – wir sind auf Eure Reaktionen, Anregungen, Kritik, Verbesserungswünsche und -Vorschläge angewiesen. Sowohl die SchreiberInnen und AutorInnen wie auch Redaktion und LayouterInnen brauchen Euer Feedback.

Das Infoblatt Mediation auf dem Weg zum Spektrum der Mediation hat längst den Rahmen des verbandsinternen Mitteilungsblattes verlassen. Die Qualität der Beiträge ist enorm gestiegen und die inhaltliche Vielfalt ist aus unserer Sicht eine Einladung zum fachlichen Diskurs.

Gerade das Thema Haltung – dem Werkzeug der MediatorInnen schlechthin – sollte Einladung und Herausforderung genug bieten, sich selber inhaltlich zu positionieren oder eigene Erfahrungen einzutragen.

Die Redaktion

Liebe MediatorInnen,

über Zusendungen von Bildmaterial zu aktuellen Mediationsveranstaltungen für die Rubrik „Berichte aus dem BM“ freuen wir uns sehr. Die Fotos, Grafiken, Zeichnungen oder anderes Anschauliches können per E-Mail an redaktion@bmev.de geschickt werden.

Zudem bitten wir darum, bei allen Beiträgen zukünftig an die LeserInnen beiderlei Geschlechts zu denken und entweder geschlechtsneutral oder mit der geschlechtsanzeigenden Doppelform („MediatorInnen“) zu formulieren. *Die Redaktion*

Anzeige

Hartmut Schäffer

MEDIATION – Die Grundlagen

Erfolgreiche Vermittlung zwischen
Konfliktparteien
192 Seiten, Euro 21,50

Auslieferung
ab sofort!



Hartmut Schäffer, Sonja Schäffer,
Nicole Schönknecht

Ich glaube, Sie wollen meinen Job!

Lehr-DVD mit Praxisfall (90min.)
und Methodendemos (50 min.)
Euro 25,50

Vertrieb: WEmediate-Medien • www.wemediate.de •
info@wemediate.de • Fon: 09364/815944

SPEKTRUM der MEDIATION

Impressum SPEKTRUM der MEDIATION, 18. Ausgabe / Frühjahr 2005

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

Redaktion: Erwin Ruhnau, C. Appold (TextNetz)

Satz/Layout: S. Appold/ Frauke Steglich (TextNetz)

ViSDP: Dr. Wilfried Kerntke

Redaktionsadresse: BM-Geschäftsstelle Kassel,
Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561-739641-3, fax -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 Nr.1 per E-Mail bei mediation@textnetz-pr.de an.

Erscheinungsweise: dreimal jährlich

Veranstaltungskalender: April 2005 bis November 2006

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindend. Ansichten der Redaktion. Das Infoblatt ist ein für alle Mediations-Interessierte offenes Kommunikationsforum.

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

Einsendeschluss der Beiträge für die nächste Ausgabe ist der **15. Februar 2005**. Ab dieser Ausgabe wird die FachgruppenleiterInnenkonferenz die Auswahl der Schwerpunkt-Themen für das SPEKTRUM der MEDIATION übernehmen.

Bankverbindung: Bundesverband Mediation e.V.,
Konto 107 38 90, Kasseler Sparkasse, BLZ 520 503 53

Für Spenden, die diese Zeitschrift erst möglich machen, sind wir stets dankbar.

INFORMATION

Geschäftsstelle

Inge Thomas-Worm (Leitung)
Ruth Schmidt (Sekretariat/Buchhaltung)
Kirchweg 80, D-34119 Kassel, ☎ 0561-739 64 13, Fax: -12
info@bmev.de, thomas-worm@bmev.de, www.bmev.de
Telefonzeiten: Mo, Di, Do 10-13 Uhr, Mi 16-19 Uhr

VORSTAND

Dr. Wilfried Kerntke, 1.Vorsitzender, ☎ 069-86777923,
Fax 069-86710333, kerntke@bmev.de
Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender, ☎ 06190-710 00,
Fax 06190 -930210, rojahn@bmev.de
Inka Heisig, ☎ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013,
heisig@bmev.de

SCHATZMEISTER

Dr. jur.Detlev Berning, ☎ 0511-3886937, Fax: 0511-315615,
berning@bmev.de

FACH-, ARBEITS-, PROJEKT-GRUPPEN

FG Gemeinwesenmediation

Tilman Metzger, ☎ 04131-68 17 69, Fax: 04131-68 20 02
TilmanMetzger@aol.com
Dirk Splinter, ☎ 030-45 49 04 00, Fax: 030-45 49 04 01
splinter@institut-inmedio.de
Jamie Walker, ☎ 0177-236 16 07, Fax: 030-64 90 38 72
Jamie.Walker@t-online.de

FG Interkulturelle Mediation

Rolf Herzog, ☎ 0471-902 69 76, Fax: 0421-498 52 26
office@emb-institut.de
Kerstin Kittler, ☎ 030 - 441 90 14, kerstinkittler@aol.com

FG Mediation und Kirche

Peter Schick, ☎069-59 55 64, Fax: 069-90 50 19 63
schick.ffm@t-online.de

FG Organisationen

Peter Knapp, ☎ 0331-74 09 50-6, Fax: -7
p.knapp@kom-berlin.de
Silke Fichtler, ☎ 0561-5790238, Fax: 040-3603187482,
wisconks@aol.com

FG Schule und Jugendarbeit

Günther Braun (Schule), ☎ 02933-21 46, Fax: 02933-31 57
G.Braun-Sundern@t-online.de
Helmolt Rademacher, ☎ 069 - 389 89 230, Fax: 069 - 389 89 606
h.rademacher@help.hessen.de
Jürgen Bock, ☎ 05041-989128, J_Bock@freenet.de
Gabriele Schuster-Mehlich, ☎ 02234-81110, Fax: 02234-81130
schu-me@web.de

AG Gewaltfreie Kommunikation (Rosenberg)

Katharina Sander, ☎ 05764-12 06, Fax: 05764-25 78
mediation@t-online.de

AG Mediation und Recht

Florian Gommel, ☎ 030-61 28 60 48, Florian_Gommel@yahoo.com

PG Bauen & Planen

Ilse Erzigkeit, ☎ 06151-14 61-58, Fax: -78, Erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, ☎ 0221-952 19-45, Fax: -46,
FBKKOELN@t-online.de

PG Familie und Partnerschaft

Marlene Werfl, ☎ 0781-948 57-96, Fax: -97
Mediation.Werfl@arcor.de

PG Mediation, Politik, Internationales

Ljubjana Wüsthube, ☎ 030-454904-00, Fax: -01
E-Mail: wuesthube@institut-inmedio.de

BEREICHE

Beratung zum Anerkennungsverfahren

Gudrun Tschene, ☎ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013
gudruntschene@t-online.de

Büro für Anerkennung

c/o Evelies Bröker-Messerschmidt,
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, Fax: 030-698090-79
anerkennung@bmev.de

Koordination des Ehrenamtlichen-Pools

Frank Beckmann, ☎/fax 0441-217 97 09, FrankDBeckmann@gmx.de

Redaktion Spektrum der Mediation

Erwin Ruhnau, ☎05657-8391, fax -913460, redaktion@bmev.de

Webmaster

Christian Böhner, ☎0761/2022200, fax 0761/2024121,
Christian.Baehner@zweisicht.de
Dr. Johannes Steffen, ☎07665-9429957, fax -972531,
webmaster@bmev.de

REGIONALGRUPPEN

RG Leipzig

Kathrin Gwiasda-Wilke, ☎ 0341-479 23 72,
gwiasda-wilke@t-online.de

RG Halle/Saale

info@friedenskreis-halle.de

RG Berlin

Dr. Gisela Breuer, ☎ 030-32 10 39 90, G.Breuer.Berlin@t-online.de

RG Mecklenburg-Vorpommern(Neustrelitz)

Jens Martens, ☎ 03981-20 64 54, tesa-projekt@gmx.de

RG Lüneburg - Hamburg

Astrid Wichmann, ☎ 04131-79 99 78, Wichis4@t-online.de

RG Weser-Ems

Helmut Dannemann, ☎ 04487-9207-23, hdannemann@denkbar-ol.de

RG Bremen

Rolf Herzog, ☎ 0471-902 69 76, fax 0421 - 43 41 200,
office@emb-institut.de

RG AK Mediation Hannover e.V.

Jürgen Bock ☎ 05041 - 98 91 28, J_Bock@freenet.de

RG Bielefeld

Vera Konnerth, ☎ 0175-711 25 80, 0521 - 133 713 (AB),
info@mediation-vk.de

RG Nordhessen

Wolfgang Hoppe, ☎ 0561-579 02 38
Silke Fichtler, ☎ 0561-579 02 38, wisconks@aol.com

RG Süd-Niedersachsen

Johannes Hentschel, ☎ 0551-517 36 23, info@kanzlei-hentschel.de

RG Magdeburg

Olaf Friedersdorf, ☎ 0391-543 94 08, DFV.magdeburg@t-online.de

RG Düsseldorf-Langenfeld

Boris Pohlen, ☎ 02173-99 54 92, info@borispohlen.de
Christoph Neukirchen, ☎ 02203-98 26 67,
info@christophneukirchen.de

RG Rhein-Ruhr

Silvia Schulze-Thiemig, ☎ 0203-482 74 34, wegwarte@aol.com

RG Aachen

Hendrik Middelhof, ☎ 0241-52 08 45, Hmiddelhof@aol.com

RG Bonn

Jörg Schmidt, ☎ 0228-422 22 18, JoergSchmidt@s-f-p.de

RG Braunschweig

Babara Knuth, ☎ 0531-34 10 20, info@knuth-team.de

RG Rheinland-Pfalz

Gesine Otto, ☎ 06131-23 20 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG Rhein-Main-Neckar

Hans-Jürgen Rojahn, ☎ 06190-710 0,
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

RG Stuttgart-Tübingen

Paul Russmann, ☎ 0711-60 83 96, orl-russmann@gaia.de

RG Südbaden-Dreyeckland

Christian Böhner, ☎ 0761-202 22 00, christian.baehner@zweisicht.de
Dr. Hannes Steffen, ☎ 07665-9429957, mediation@euro-culture.de

RG München-Oberbayern

Erhard Neumann, ☎ 08131-35 13 68, erne.5000@t-online.de
Susanne Nothhafft, ☎ 089-15 91 97 04, susanne@nothhafft.de
Roland Süß, ☎ 089-88 63 32, roland@suessdesign.de

RG Mediationsforum Franken

Susanne Ehrenspeck, ☎ 09191-890 20
info@mediation-familientherapie.de

RG Ostbayern

Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, ☎ 08726-91 01 03
info@deym-soden.de

INFORMATION

Geschäftsstelle

Inge Thomas-Worm (Leitung)
Ruth Schmidt (Sekretariat/Buchhaltung)
Kirchweg 80, D-34119 Kassel, ☎ 0561-739 64 13, Fax: -12
info@bmev.de, thomas-worm@bmev.de, www.bmev.de
Telefonzeiten: Mo, Di, Do 10-13 Uhr, Mi 16-19 Uhr

VORSTAND

Dr. Wilfried Kerntke, 1.Vorsitzender, ☎ 069-86777923,
Fax 069-86710333, kerntke@bmev.de
Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender, ☎ 06190-710 00,
Fax 06190 -930210, rojahn@bmev.de
Inka Heisig, ☎ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013,
heisig@bmev.de

SCHATZMEISTER

Dr. jur.Detlev Berning, ☎ 0511-3886937, Fax: 0511-315615,
berning@bmev.de

FACH-, ARBEITS-, PROJEKT-GRUPPEN

FG Gemeinwesenmediation

Tilman Metzger, ☎ 04131-68 17 69, Fax: 04131-68 20 02
TilmanMetzger@aol.com
Dirk Splinter, ☎ 030-45 49 04 00, Fax: 030-45 49 04 01
splinter@institut-inmedio.de
Jamie Walker, ☎ 0177-236 16 07, Fax: 030-64 90 38 72
Jamie.Walker@t-online.de

FG Interkulturelle Mediation

Rolf Herzog, ☎ 0471-902 69 76, Fax: 0421-498 52 26
office@emb-institut.de
Kerstin Kittler, ☎ 030 - 441 90 14, kerstinkittler@aol.com

FG Mediation und Kirche

Peter Schick, ☎069-59 55 64, Fax: 069-90 50 19 63
schick.ffm@t-online.de

FG Organisationen

Peter Knapp, ☎ 0331-74 09 50-6, Fax: -7
p.knapp@kom-berlin.de
Silke Fichtler, ☎ 0561-5790238, Fax: 040-3603187482,
wisconks@aol.com

FG Schule und Jugendarbeit

Günther Braun (Schule), ☎ 02933-21 46, Fax: 02933-31 57
G.Braun-Sundern@t-online.de
Helmolt Rademacher, ☎ 069 - 389 89 230, Fax: 069 - 389 89 606
h.rademacher@help.hessen.de
Jürgen Bock, ☎ 05041-989128, J_Bock@freenet.de
Gabriele Schuster-Mehlich, ☎ 02234-81110, Fax: 02234-81130
schu-me@web.de

AG Gewaltfreie Kommunikation (Rosenberg)

Katharina Sander, ☎ 05764-12 06, Fax: 05764-25 78
mediation@t-online.de

AG Mediation und Recht

Florian Gommel, ☎ 030-61 28 60 48, Florian_Gommel@yahoo.com

PG Bauen & Planen

Ilse Erzigkeit, ☎ 06151-14 61-58, Fax: -78, Erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, ☎ 0221-952 19-45, Fax: -46,
FBKKOELN@t-online.de

PG Familie und Partnerschaft

Marlene Werfl, ☎ 0781-948 57-96, Fax: -97
Mediation.Werfl@arcor.de

PG Mediation, Politik, Internationales

Ljubjana Wüsthube, ☎ 030-454904-00, Fax: -01
E-Mail: wuestehube@institut-inmedio.de

BEREICHE

Beratung zum Anerkennungsverfahren

Gudrun Tschechne, ☎ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013
gudruntschechne@t-online.de

Büro für Anerkennung

c/o Evelies Bröker-Messerschmidt,
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, Fax: 030-698090-79
anerkennung@bmev.de

Koordination des Ehrenamtlichen-Pools

Frank Beckmann, ☎/fax 0441-217 97 09, FrankDBeckmann@gmx.de

Redaktion Spektrum der Mediation

Erwin Ruhnau, ☎05657-8391, fax -913460, redaktion@bmev.de

Webmaster

Christian Bähner, ☎0761/2022200, fax 0761/2024121,
Christian.Baehner@zweischt.de
Dr. Johannes Steffen, ☎07665-9429957, fax -972531,
webmaster@bmev.de

REGIONALGRUPPEN

RG Leipzig

Kathrin Gwiasda-Wilke, ☎ 0341-479 23 72,
gwiasda-wilke@t-online.de

RG Halle/Saale

info@friedenskreis-halle.de

RG Berlin

Dr. Gisela Breuer, ☎ 030-32 10 39 90, G.Breuer.Berlin@t-online.de

RG Mecklenburg-Vorpommern(Neustrelitz)

Jens Martens, ☎ 03981-20 64 54, tesa-projekt@gmx.de

RG Lüneburg - Hamburg

Astrid Wichmann, ☎ 04131-79 99 78, Wichis4@t-online.de

RG Weser-Ems

Helmut Dannemann, ☎ 04487-9207-23, hdannemann@denkbar-ol.de

RG Bremen

Rolf Herzog, ☎ 0471-902 69 76, fax 0421 - 43 41 200,
office@emb-institut.de

RG AK Mediation Hannover e.V.

Jürgen Bock ☎ 05041 - 98 91 28, J_Bock@freenet.de

RG Bielefeld

Vera Konnerth, ☎ 0175-711 25 80, 0521 - 133 713 (AB),
info@mediation-vk-de

RG Nordhessen

Wolfgang Hoppe, ☎ 0561-579 02 38
Silke Fichtler, ☎ 0561-579 02 38, wisconks@aol.com

RG Süd-Niedersachsen

Johannes Hentschel, ☎ 0551-517 36 23, info@kanzlei-hentschel.de

RG Magdeburg

Olaf Friedersdorf, ☎ 0391-543 94 08, DFV.magdeburg@t-online.de

RG Düsseldorf-Langenfeld

Boris Pohlen, ☎ 02173-99 54 92, info@borispohlen.de
Christoph Neukirchen, ☎ 02203-98 26 67,
info@christophneukirchen.de

RG Rhein-Ruhr

Silvia Schulze-Thiemig, ☎ 0203-482 74 34, wegwarthe@aol.com

RG Aachen

Hendrik Middelhof, ☎ 0241-52 08 45, Hmiddelhof@aol.com

RG Bonn

Jörg Schmidt, ☎ 0228-422 22 18, JoergSchmidt@s-f-p.de

RG Braunschweig

Babara Knuth, ☎ 0531-34 10 20, info@knuth-team.de

RG Rheinland-Pfalz

Gesine Otto, ☎ 06131-23 20 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG Rhein-Main-Neckar

Hans-Jürgen Rojahn, ☎ 06190-710 0,
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

RG Stuttgart-Tübingen

Paul Russmann, ☎ 0711-60 83 96, orl-russmann@gaia.de

RG Südbaden-Dreyeckland

Christian Bähner, ☎ 0761-202 22 00, christian.baehner@zweischt.de
Dr. Hannes Steffen, ☎ 07665-9429957, mediation@euro-culture.de

RG München-Oberbayern

Erhard Neumann, ☎ 08131-35 13 68, erne.5000@t-online.de
Susanne Nothhafft, ☎ 089-15 91 97 04, susanne@nothhafft.de
Roland Süß, ☎ 089-88 63 32, roland@suessdesign.de

RG Mediationsforum Franken

Susanne Ehrnspeck, ☎ 0991-9189020
info@mediation-familientherapie.de

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

RG Ostbayern

Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, ☎ 08726-91 01 03
info@devm-soden.de