

spektrum^{der} **mediation**

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E.V.

NR. 27/ III. QUARTAL 2007

15 Jahre Bundesverband Mediation e.V.



www.bmev.de

bundesverband  mediation

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Dr. Wilfried Kerntke,
Mediator und Ausbilder
Mediation BM,
1. Vorsitzender des BM,
eingetragener
Zivilrechtsmediator
BMJ Österreich

KONTAKT
Wilfried Kerntke,
kerntke@inmedio.de

15 Jahre Bundesverband Mediation, das wäre doch Anlass für eine publizistische Glanz- und Sondernummer? Mal richtig zeigen, wie lang wir schon so ein wunderbarer Verein sind. Mal so recht das Licht unter dem Scheffel hervorholen. Sekt, große Reden, Hochglanz!

Stattdessen präsentieren wir Ihnen die Nummer 27. Es ist ein reguläres Heft, ganz auf der Höhe der Fachberichterstattung, die Sie auch sonst vom Spektrum der Mediation gewohnt sind. Die Entwicklungsgeschichte des Blattes vom Rundbrief für Vereinsmitglieder (Infoblatt Mediation) bis zur Fachzeitschrift (Spektrum der Mediation) verdient eine eigene Darstellung in einem der nächsten Hefte. Heute feiern wir uns damit, dass wir auf allen Gebieten das Niveau der Arbeit im BM zeigen.

Diese im besten Sinne normale Ausgabe zeigt, wie jede Ausgabe, fachliche Berichte aus unterschiedlichen Bereichen, diesmal mit dem Schwerpunkt „Geschichte des BM“. Das ist zugleich ein ansehnlicher Ausschnitt aus der Geschichte der Mediation in Deutschland. Durch Interviews mit Protagonisten der früheren und der jetzigen Jahre wird die Entwicklung lebendig nachvollziehbar.

Die anderen Bereiche werden nicht vernachlässigt: Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Mediation; Berichte aus dem Verband; Mediation und Recht.

Die noch neue Sparte Mediation in Europa zeigt heute, nach dem Beginn im vorigen Heft, Verknüpfungen unseres Verbandes und seiner Mitglieder mit drei weiteren Ländern: Finnland, Rumänien und Slowenien.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Dr. Wilfried Kerntke
1. Vorsitzender

» Impressum

Spektrum der Mediation, 27. Ausgabe/III. Quartal 2007

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

Redaktion: Erwin Ruhnau
Redaktionsassistent: Pamela Hirschmann

Satz/Layout: Grafikatelier Köhler, Berkatal,
www.die-visiomaten.de

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

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

Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH,
Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere
Mediadaten per E-Mail bei redaktion@bmv.de an
oder als download über www.bmev.de.

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des BM eingeschlossen.

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion.

Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglied sind. Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die **Ausgabe 28/2007** behandelt das Thema **„Gewaltfreie Kommunikation“**. Eine herzliche Einladung an alle Mitglieder, sich mit vielfältigen Beiträgen zu beteiligen. Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der website herunter geladen werden (www.bmev.de). Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf.

Auch dort können Sie die „Hinweise für AutorInnen“ anfordern, redaktion@bmev.de.

Redaktionsschluss: 15.10.2007

» Der BM und eine Geschichte

15 Jahre BM – ein Blick zurück	04
Tilman Metzger, Von „Medijeychn“ bis zum BM	05
Kurt Südmersen, Wie alles anfing, bevor es anfing	07
Günther Braun, Schulmediation ist mein Lebensthema	09
Sabine Kamp-Decruppe und Katharina R. Freyer, Interview mit Ortrud Hagedorn	11
Christina Raether, Interview mit Rechtsanwalt Karl-Anton Krämer	13
Christina Raether, Interview mit Dr. Hannes Steffen	17
Detlev Berning, 15 Jahre BM – Ein Verband und seine Finanzen	21
Anja Kenzler, Die Anerkennungskommission ist besser als ihr Ruf	25
Hannes Steffen, Die Anerkennungskommission – Gedanken eines Koordinators	26
Gesine Otto, Vorankündigung – Geburtstermin des BM-Leitbildes	27

» Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Carla van Kaldenkerken, Ausbildungssupervision	30
Brigitte Neidhardt und Sabine Hegeler-Lüttgau, Abbruch der Mediation	37
Anne und Heinz Pilartz, MMM – Medicine meets mediation – Mediation mit und bei Demenz	40
Petra Berndt und Heinrich Ewe, Mediation und Homöopathie	43
Erwin Ruhnau, Spektrum der Mediation als Aquisinstrument	46

» Mediation und Recht

Stellungnahme zum Niedersächsischen Mediationsgesetz	47
--	----

» Berichte aus dem BM

Hans-Jürgen Rojahn, Wenn keiner grüßt und alle schweigen	49
Urs Erben, Evelyn Gius und Dirk Schümann, Der Kongress des Bundesverbandes Mediation e. V.	50
Das Kongressteam stellt sich vor	55
Bericht der Hamburger Regionalgruppe	56

» Berichte in Europa

Wilfried Kernke, Jetzt machen wir den Anfang	57
Gerda Mehta und Dagmar Schramm-Grüber, Internationale Mediationstagung in Hermannstadt	58
Sini-Tuulia Lehtinen, Finnisches Forum für Mediation	61

» Bücher und mehr

Rudi Ballreich und Friedrich Glasl, Mediation in Bewegung	62
---	----

» Information und Hinweise

BM Terminkalender	63
BM Adressverzeichnis	67

15 Jahre BM – ein Blick zurück

Links:
Ausbildungsseminar
in Königsfeld 1993
Bildquelle:
Traude Rebmann



Rechts:
Mitgliederversammlung
Mediation e. V. 1993
Bildquelle:
Katharina Sander



Links:
Treffen einer der
ersten Regionalgruppen
in München-Pasing, 1994
Bildquelle:
Traude Rebmann



Rechts:
Ausbildungsseminar
in Mildenaу/Sachsen, 1998
Bildquelle:
Traude Rebmann



Links:
Gründungstreffen
Berliner Gruppe im
Mediation e. V., 1996
Bildquelle:
Monika Oboth



Rechts:
BM Tagung 1997
Bildquelle:
Monika Oboth



Links:
BM Tagung 1997
Bildquelle:
Monika Oboth



Rechts:
BM Jahrestagung,
Frauenwörth, Mai 2001
Bildquelle:
Hans-Jürgen und
Svea Rojahn



Tilman Metzger

Von „Medijeyschn“ bis zum „BM“

Die Jahre vor und nach der Gründung des Mediation e. V. aus persönlicher Perspektive.

Das Leben produziert manchmal erstaunliche Zufälle: Seit Februar 1985 arbeitete ich mit dem Versöhnungsbund in Belfast, Nordirland. Gleich zu Beginn hatte ich das Glück, an einem Mediations-training mit einem der Pioniere der Gemeinwesen-mediation in den USA teilzunehmen, dem Mennoniten Ron Kraybill. Ich war spontan begeistert und erzählte Traude Rebmann davon. Traude arbeitete damals für den Entwicklungshilfedienst Eirene, der mich nach Belfast geschickt hatte und war bei Eirene meine Kontaktperson. Traude schrieb zurück, sie habe zu genau der gleichen Zeit ebenfalls an einem Mediationstraining teilgenommen – in Südafrika! – und sie war ebenso begeistert wie ich. Die Verbreitung der Mediation wurde ein wesentlicher Bestandteil meines 18-monatigen Einsatzes in Belfast und als ich 1986 nach Deutschland zurück kehrte war klar, dass Mediation das große Thema war, an dem ich weiter arbeiten wollte. Begeistert hielt ich einen Workshop auf einer Tagung der Friedensinitiative Shalom. Für mich war Mediation der Weg, Friedensarbeit im Alltag zu machen – und war überrascht, dass ich gegen eine Betonwand knallte: „Was ist denn das für ein komisches Wort! Kann man das nicht auf Deutsch sagen?“ „Aus den USA ist das? Hm-hm ...“ „Das ist doch allenfalls was für Kinder ...“ Traudes Versuche, in anderen Bereichen der Friedensbewegung Mediation einzubringen, verliefen ganz ähnlich. Die Zeit schien für Mediation nicht reif zu sein. Ich studierte erst mal Jura und Traude verfolgte ihre Arbeit bei Eirene und tankte weitere Mediationseinheiten in den USA.

Ab 1989 änderte sich die Situation urplötzlich. Traude wurde von mehreren Friedensgruppen eingeladen, Mediationstrainings durchzuführen und lud mich ein, einige davon mit zu leiten. Mein Rechtssoziologie-Professor war damit einverstanden, dass ich eine Seminararbeit zum Thema Mediation schrieb, obwohl er noch nie davon gehört hatte. In etwa zur gleichen Zeit fanden sich auch die Personen zusammen, die später die BAFM gegründet haben. Was war passiert? 1989 ist das Jahr in dem die Mauer gefallen ist. Durch Deutschland lief nicht mehr die heißeste Grenze des Kalten Krieges. Der Blick ging nicht mehr hin und her zwischen den USA und der UdSSR, sondern er verharrte im Inneren: Wer ist denn das, im Osten und Westen Deutschlands? Wie geht das zusammen? Auf einmal waren nicht mehr die globalen Konflikte so interessant, sondern die inneren: Wie können die gelöst werden? Mediation passte auf einmal in die Zeit.

Traude startete einen regelrechten Mediations-Workshop-Marathon quer durch Deutschland und kam auch immer wieder zu Church & Peace nach Laufdorf. Einige Personen aus dem Umfeld dort waren schließlich der Meinung, dass es nicht länger vertretbar sei, dass Traude zu „friedensbewegten Preisen“ und völlig ohne institutionelle Anbindung sich für die Mediation aufreibe. Es müsse ein Verein her als Rückhalt für Traudes Tätigkeit. Das „Projekt Mediation“ wurde geboren, aus dem 1992 schließlich der Mediation e. V. hervorging. Das klingt jetzt ziemlich einfach, war aber teils von Diskussionen begleitet, die Mensch sich heute kaum noch vorstellen kann. Anfangs sprachen wir alle noch von „Medijeyschn“ und es kam die Frage auf, ob wir dafür nicht endlich ein deutsches Wort finden sollten. Vermittlung? Das klang dann doch zu beliebig, so dass sich schließlich „Mediation“ durchsetzte. Auch gab es Leute, denen die Gründung eines Vereins bereits zu dicht an den bürgerlichen Strukturen war. Insbesondere die Tatsache, dass es einen Vorstand geben würde, also Hierarchie und Machtgefälle, wurde als bedenklich angesehen. Diese Bedenken haben sich nicht durchgesetzt, doch der basisdemokratische Zug ist für mich im BM bis heute spürbar. Lange Zeit war es undenkbar, auf der MV über einen Punkt einfach abzustimmen und ihm mit 21:19 Stimmen zu verabschieden. Stets wurde eine Entscheidung gesucht, die im Konsens oder zumindest mit so gut wie keinen Gegenstimmen verabschiedet werden konnte.

Im ersten Jahr nach der Gründung passierte erst mal nicht viel. Der Gedanke, dass der Mediation e. V. Träger für Traudes Tätigkeit werden könnte, verlief im Sande, so dass zu Recht die Frage entstand: Was machen wir mit dem Verein? In die Einladung zur MV 1993 schrieb Hannes Steffen, der 2. Vorsitzende: „... Die Konsensfindung über die Bedeutung des Vereins, und was er zu leisten vermag ist noch nicht abgeschlossen. Insbesondere die Frage nach dem Selbstverständnis und der Bedeutung des Vereins für die Mitglieder, bzw. für bereits bestehende Gruppierungen in der Konfliktbearbeitung muss geklärt werden ... Dabei geht es vor allem darum herauszufinden, welche spezifischen Leistungen der Verein erbringen kann/sollte. Wenn wir hierüber keine Klarheit/Konsens erlangen sollten, sehe ich den Fortbestand des Vereins gefährdet.“ Mir war die Entwicklung einer Mediationszeitschrift wichtig, um bestehende Aktivitäten zu vernetzen und Mediation bekannt zu machen. Das war auf der MV 1993 noch nicht spruchreif, doch auf der eigens für den Aufbau der Zeitung einberaumten außerordentlichen Mitgliederversammlung in Laufdorf fand sich mit Karin Mager jemand, die das erste Heft zusammenstellte und



Tilman Metzger,
Jurist, Mediator und
Ausbilder BM, Supervisor,
Vorstandsmitglied 1993-96,
1. Vorsitzender des BM
1996-99



Vorstandssitzung
des Mediation e.V.,
Göttingen 1995,
Bildquelle:
Tilman Metzger



Vorstandssitzung
des Mediation e.V.,
Göttingen 1995,
Bildquelle:
Tilman Metzger

KONTAKT

Tilman Metzger,
TilmanMetzger@aol.com

den Titel „Infoblatt Mediation“ erfand. Ihr nachfolgend übernahm ich einige Ausgaben lang die Redaktion. Stetig begann der Verein zu wachsen: von 1992 bis 2001 verdoppelte sich die Mitgliederzahl in etwa alle zwei Jahre.

Aus den Überschriften des Protokolls der MV 1994 lässt sich ganz gut ablesen, was die Vereinsmitglieder in dieser Zeit bewegte: Infoblatt Mediation, Standard AG, AG Geschäftsordnung, AG Ost-Deutschland, AG Austausch/Medien/Fortbildung, AG Supervision/Fortbildung, Kirchentag. In dieser Zeit wurde auch eine gemeinsame Mediations-tagung mit dem TOA-Servicebüro durchgeführt. Während auf den MV's 94 und 95 jeweils nur ein fachlicher Workshop vorgesehen war, gab es auf der Jahrestagung 1996 in Berlin Kladow für die 40 Anwesenden ein Programm, das die gewachsene Vielfalt im BM ahnen ließ: Unter anderem gab es Workshops und Vorträge zu Schulmediation, Interkultureller Mediation, Gewaltfreier Kommunikation, Enneagramm, Wirtschaftsmediation. Eine der TeilnehmerInnen der Diskussion um Wirtschaftsmediation, Andrea Budde, gründete bald darauf einen spezifisch darauf ausgerichteten Verein, den BM-WA. Die Jahrestagung 1997 in Darmstadt lief unter dem Titel „Mediation in der Arbeitswelt“ und umfasste bereits 19 verschiedene Workshops und Arbeitsgruppen. Auf dieser Jahrestagung fiel auch der Entschluss, dass der BM eigene Mediations- und Ausbildungsstandards entwickelt. Fünf Jahre nach der Gründung wurde damit der sich schon lange abzeichnende Kulturwandel im Mediation e. V. manifest: Der größte Teil der Gründungsmitglieder sah sich als Teil der Friedensbewegung, viele auch der christlichen Friedensbewegung. Mit Mediation Geld zu verdienen, war für die meisten nicht das Ziel, sondern Mediation möglichst weit zu verbreiten. Der Entschluss, eigene Standards zu entwickeln, spiegelte dagegen die eher professionelle Sicht auf Mediation, die mittlerweile im Mediation e. V. gewachsen war. Aus meiner Sicht war außerdem die Entwicklung eigener Standards notwendig, um in der bestehenden Kultur in Deutschland als bundesweiter Mediationsverein Akzeptanz zu finden.

Als 1. Vorsitzender nahm ich im folgenden Jahr mit Sorge wahr, dass die Rede von einer neuen Vereinsgründung war: In der Szene der Schulmediation gäbe es. So war es mir wichtig, zur Jahrestagung 98 möglichst viele SchulmediatorInnen innerhalb und außerhalb des BM einzuladen und die Gründung einer Fachgruppe Schulmediation im Mediation e. V. anzuregen, was tatsächlich gelungen ist. Ein weiterer wichtiger Schritt, sich als Verein weiter zu entwickeln und noch breitere Schichten anzusprechen, war auf der MV 98 in Friedrichsdorf die Entscheidung, den Mediation e. V.

in „Bundesverband Mediation e. V.“ umzutau-
fen. Als besonders lustvoll empfand ich dabei das Brainstorming zu der Abkürzung dieses langen Namens. „BuM“ setzte sich aber begrifflicher Weise nicht durch. Diese Jahrestagung trug den Titel, „Mediation – Verankerung in der Gesellschaft“, sehr zu Recht.

Die dreijährige intensive Arbeit der Standard AG war vielfältig, anregend und auch nervig. Hier trafen die unterschiedlichsten Strömungen im BM aufeinander und versuchten, eine gemeinsame Mitte zu finden. Aus der Sicht mancher sollte eine Mediationsausbildung 300 Stunden dauern. Aus Sicht anderer waren schon 100 Stunden viel, wenn man bedenkt, dass in den USA in der Regel 40-70 Stunden als ausreichende Grundlage für die ersten Praxisschritte gesehen werden. Das Ergebnis ist bekannt. Mit der Verabschiedung der Standards im Jahr 2000 setzte noch einmal eine große Beifrittswelle ein, so dass man sagen kann, dass die Mühe sich gelohnt hat. Ganz offenbar ist die Aussicht auf die offizielle Anerkennung durch einen Verband eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Mensch in Deutschland sich auf das immer noch neue Terrain der Mediation begeben mag. Mittlerweile ist der BM etliche riesige Schritte weiter gegangen. Die Verbandsstruktur ist sehr viel stärker ausdifferenziert, das „Infoblatt Mediation“ ist zum „Spektrum der Mediation“ geworden und liest sich inzwischen wie eine ausgewachsene Zeitschrift. Aus den Jahrestagungen sind veritable Kongresse geworden. In allen Bereichen der Mediation sind BM-Mitglieder erfolgreich tätig. Und trotzdem stellt sich die Frage, die Hannes Steffen in der Einladung zur MV 93 gestellt hat, auch heute wieder: Was ist das Wesen dieses Vereins? Was ist sein Nutzen für seine Mitglieder und darüber hinaus? Müssen wir uns entscheiden, ob wir ein Fachverband für die berufliche Anwendung von Mediation sein wollen oder ein Verein zur ideellen Verbreitung von Mediation? Eine wichtige Fähigkeit von MediatorInnen ist es, Ambiguität aushalten zu können. Eine wichtige Leistung der Mediation ist es, dass sie nicht Unterschiede nivellieren will, sondern dazu beiträgt, dass Unterschiede sich zum Vorteil aller Beteiligten ergänzen können. Kann Mediation für diesen Verein Vorbildfunktion haben? Abschließend möchte ich mein Bedauern über die Einseitigkeit dieses Artikels ausdrücken. Na ja, einseitig ist er nicht, eher dreiseitig – aber immer noch viel zu kurz und eindimensional. Aber anstatt vor einer gefühlten sehr langen Geschichte zu verstummen und vor der Unmöglichkeit einer objektiven Geschichtsschreibung zurückzuschrecken, wollte ich einfach mal anfangen zu erzählen und hoffe, das reizt zu weiteren Erzählungen. Happy Birthday, BM!

Kurt Südmersen

Wie alles anfing, bevor es anfing

Eine kleine Geschichte über die Vorbereitung zur Gründung einer gemeinnützigen Vereinigung – heute Bundesverband für Mediation e. V.

Manche von uns mögen denken, dass die Mediation nicht die gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Würdigung erhält, die ihr von ihrer politischen und sozialen Relevanz zustünde und sicherlich liegen sie damit richtig. Gemessen an der Aufmerksamkeit, die das Thema Anfang der 90er Jahre in der Öffentlichkeit hatte, leben wir heute in einem Zeitalter der Nach-Aufklärung und die erste Hälfte der 90er gehört ins Reich des Mittelalters: Es gab einige Wenige mit Wissen, die all die anderen, die von Mediation nichts wussten, in Kenntnis setzen wollten.

Wenn über die Verbreitung der Mediation als ein standardisiertes Verfahren zur gewaltmindernden Konfliktbearbeitung in der ersten Hälfte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts gesprochen werden soll und darüber, wie alles anfing mit dem Bundesverband, dann muss vor allem über Traude Rebmann gesprochen werden.

Weil ich Traude als eine Frau kennen gelernt habe, die nicht gerne über sich, ihre Leistungen und Verdienste spricht, weil sie aber maßgeblichen Anteil an der Gründung des BM hatte, will ich dies heute – natürlich aus meiner Sicht und meiner Erinnerung – tun. Wenn ich also etwas anders erinnere als andere, so liegt das allein in meiner Verantwortung und sollte bitte auf keinen Fall Traude angelastet werden.

Traude kam Anfang der 90er Jahre von einem längeren USA-Aufenthalt nach Deutschland zurück, nachdem sie dort ihre Studien zur Mediation beendet hatte. Vorher hatte sie mehrere Jahre Projekte in Nordirland geleitet und betreut. Sie kannte die Non-Profit-Organisationen der Friedens- und Eine-Weltbewegung schon seit vielen Jahren und war ein Teil dieser gesellschaftspolitischen Bewegungen. Von daher war es für sie nahe liegend, sich mit ihrer neuen Idee an verschiedene Organisationsvorstände und GeschäftsführerInnen aus diesem Bereich zu wenden. Traude wollte die Mediation in Deutschland bekannt machen und einem breiten Publikum als Alltagswissen zur niederschweligen Konfliktbearbeitung zur Verfügung stellen. Hierfür suchte sie einen organisatorischen Rahmen.

Ich hatte zu dieser Zeit als Geschäftsführer des Bundes für Soziale Verteidigung (BSV) ein großes Interesse daran, diese neue Methode und Traude mit ihrer Idee an den BSV zu binden. Darum schlug ich vor, beim BSV eine Stelle für Traude einzurichten und erbat die finanzielle Unterstützung des angesprochenen Konsortiums. Natürlich ergaben sich daraus gleich mehrere Schwierigkeiten: In meinem eigenen Verband gab es einigen Widerstand gegen die Idee der Mediation. Die Möglichkeiten und Chancen der Mediation als integralem Bestandteil friedenspolitischer Aktivitäten wurden wortreich bestritten und die Mediation wurde als „lediglich eine Möglichkeit streitende Ehepaare zu befrieden“ diffamiert. Der andere Widerstand kam von denjenigen, die Mediation schon kannten, aber auf jeden Fall verhindern wollten, dass sich der BSV auf diesem Gebiet profiliert und zu großen Einfluss auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland nimmt.

Dennoch gelang es uns, die von Traude gewünschte Struktur und den organisatorischen Hintergrund wenigstens einigermaßen aufzubauen, so dass sie etwa über den Zeitraum von drei Jahren die Mediation in Workshops, Seminaren und auf Tagungen vorstellen und mit den Teilnehmenden einüben konnte. Besonders wichtig war ihr, die Mediation in Konflikten direkt anzuwenden. Ich habe während dieser Zeit häufig mit Traude zusammen gearbeitet, Projekte entwickelt, Seminare konzipiert und durchgeführt. Es war eine aufregende und zutiefst zufrieden stellende Arbeit, in der ich von Traude auf eine Weise Mediation lernen durfte, für die ich bis heute dankbar bin. Unsere herausragende Motivation in dieser Zeit war Mediation als ein Verfahren in Deutschland bekannt zu machen, das jede und jeder erlernen und anwenden kann und das geeignet ist, gewaltmindernd in allen vorstellbaren und tatsächlich vorhandenen Konflikten zu wirken.

Wie mir ging es vielen, die inzwischen durch und mit dem Thema Mediation bekannt geworden sind und sich heute noch im Bundesverband engagieren. Christoph Besemer und Wilfried Kerntke sind nur zwei, die mir jetzt spontan einfallen. Sicherlich wäre es interessant, einmal genauer zu untersuchen, wie sich die Idee der Mediation in den letzten 15 Jahren ausgehend von diesem Punkt verbreitet hat und welche inhaltlichen Ergänzungen und Veränderungen sie auf ihrem Weg erfahren hat.



**Kurt Südmersen,
Mediator BM und
Ausbilder BM,
Orca-Institut für Konfliktmanagement und Training**



Traude Rebmann (Mitte), 1994
Bildquelle: Katharina Sander

KONTAKT
Kurt Südmersen,
info@orca-institut.de

Natürlich gab es auch noch andere Quellen, die in dieser Zeit zu sprudeln begannen. Eine für die Gründung des „Vereins für Mediation“ wichtige war der Lebensgarten in Steyerberg und als Personen, die sich von dort aus für die Verbreitung der Mediation engagierten, sind Katharina Sander und Christoph Hatlapa besonders zu nennen.

Nach der dreijährigen Anlaufphase wurde allen damals Beteiligten deutlich, dass wir eine Struktur brauchten, die das Thema Mediation in den Mittelpunkt stellte und nicht, wie der BSV und die anderen beteiligten Organisationen, als zusätzliches Thema behandelte. So lag es nahe, dass wir einen eigenen Verein gründen wollten und mit den Freundinnen und Freunden aus Steyerberg gelang es uns, die notwendigen sieben Menschen zu finden und zusammen zu bringen, die für eine Vereinsgründung de Jure notwendig sind.

Über die weitere Aufbauarbeit können Katarina Sander und Christoph Hatlapa mehr erzählen als ich, denn diese Arbeit lag in den Anfangsjahren hauptsächlich auf ihren Schultern und Schreibtischen. Mir ist es ein besonderes Vergnügen, an dieser Stelle die Gelegenheit zu haben, all denen zu danken, die in dieser Zeit mit mir nachgedacht, gestritten, konstruiert, geträumt und gearbeitet haben und natürlich in erster Linie Traude Rebmann, die mir den Blick dafür eröffnet hat, wie wertvoll Mediation für uns alle ist.



von li nach re: Christoph Hatlapa, Katharina Sander, Gisela Reinecke, 1994
Bildquelle: Katharina Sander



Katharina Sander, 1994
Bildquelle: Katharina Sander

Günther Braun

Schulmediation ist mein Lebensthema

Die Schulmediation war und ist ein Schwerpunktthema des Verbandes. Gleichzeitig spielten und spielen die SchulmediatorInnen eine Sonderrolle im Verband. Eines meiner wesentlichen Anliegen war am Anfang, die SchulmediatorInnen im Verband zu halten. Mittlerweile ist es eine starke Gruppe mit eigenen Standards. Der BM ist hier stark gefragt, eine attraktive Heimat zu bieten.

Aufgabe im Vorstand

Vom Juni 1996 – Mai 2001 war ich als Vorstandsmitglied tätig. Schwerpunkt meiner Arbeit war das Thema „Schule“ im Bundesverband. Anfang der neunziger Jahre begannen Schulen im Rahmen von Peer-Mediation Konfliktlotsen/StreitschlichterInnen auszubilden. Bald dachten auch BM-Mitglieder laut darüber nach, einen Mediationsverband für Schulen zu gründen. So überlegten wir 1997 im Vorstand, dass das Thema „Schule und Jugendarbeit“ noch mehr Aufmerksamkeit erhalten sollte. Im Juni 1998 kam es zur Gründung der „Fachgruppe Schule und Jugendarbeit“ im Bundesverband Mediation e. V. in Friedersdorf. Damit begegneten wir der Gründung eines Verbandes für Schulen außerhalb des BM.

Von diesem Zeitpunkt an koordinierte ich die Aktivitäten in der Fachgruppe. Gleich zu Anfang unterstützten Ortrud Hagedorn, Berlin, und Dr. Jamie Walker, Berlin, besonders die ersten zwei Fachgruppentagungen.

Die anfängliche Arbeit war mit zwei Absichten verbunden:

1. Durch regelmäßige jährlich stattfindende Tagungen eine Identität für die Mitglieder der Fachgruppe zu schaffen.
2. Durch Erarbeitung von Schulstandards/Ausbildungsrichtlinien für Schulmediation, eine Grundlage für Schulen, die Mediation einführen wollen, zusammenzustellen. Dahinter stand der Wunsch und die Hoffnung, dass Mediation Gerechtigkeit und Frieden zwischen SchülerInnen und zwischen Lehrenden und SchülerInnen schafft und die demokratische Schule stärkt und fördert. Implementation sollte so angelegt sein, dass Schulmediation ein langes Leben in den Einrichtungen haben konnte.

Die Fachgruppenarbeit war damals fest in der Vorstandsarbeit integriert. Der gesamte Vorstand begleitete wohlwollend von 1999 bis 2002 die

Arbeit für die Ausbildungsrichtlinien. Die bald durch die Fachgruppenleitung eingerichtete Standardgruppe übernahm die weitere Entwicklungsaufgabe. Sie nahm als Grundlage die vielen Erfahrungen, die es in Deutschland in der Schulmediation bereits gab. In der jährlich stattfindenden Fachgruppentagung wurden die Ergebnisse gesichtet. Mit neuen Anregungen ging die Standardgruppe weiter an die Arbeit. Dieser Wechsel zwischen der Arbeit der Standardgruppe und der Arbeit der Fachgruppentagung war manchmal etwas mühsam, aber dafür umso effektiver.

Im Jahre 2002 war es dann soweit. Die Standards wurden in der MV in Minden verabschiedet. Die Auswirkungen zeigten sich bald: Im gesamten Bundesgebiet wurden die Schulstandards als Grundlage und Maßstab genommen. In der bundesweiten Evaluation sind sie erfolgreich zur Überprüfung herangezogen worden.¹

Die Fachgruppe erhielt 2005 den Namen FG „Mediation in Erziehung und Bildung“. Sie umfasst gegenwärtig den Elementarbereich, Primarbereich und Sekundarbereich I u. II.

Die Fachgruppe wurde bald zu einer Plattform, auf der oft sehr unterschiedliche Gedanken zu pädagogischen und didaktischen Erfordernissen der Mediation in Schulen ausgetauscht und weiter entwickelt wurden. Auch das Zusammenleben innerhalb der Fachgruppe gestalteten die Mitglieder auf dem Hintergrund der Grundsätze des Verbandes. Das hat sich in einer Fachgruppenordnung niedergeschlagen.

Im März 2006 habe ich die Arbeit als Leiter der Fachgruppe abgegeben.

Grund für meine ehrenamtliche Tätigkeit.

Die Triebfeder, mich auf eine abenteuerliche ehrenamtliche Tätigkeit einzulassen, lag in dem friedensstiftenden Anliegen der Mediation. Meine Erfahrungen in den Jahren 1944-1946 trugen wesentlich dazu bei, dass Frieden für mich ein Leitbild wurde und gewaltfreie Kommunikation Vorrang erhielt.

Während meiner Mediationsarbeit in der Realschule seit 1993 erfuhr ich, wie hilfreich das Verfahren der Mediation, vor allem wie wichtig die Haltung der Person ist, die Mediation betreibt.

Meine positive Einschätzung in der Vorstandsarbeit

Bei meiner Tätigkeit im Vorstand haben mir gegenseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit besonders gut getan. Bereichert haben mich die



Günther Braun, Realschulrektor i.R., Mediator BM und Ausbilder Mediation BM, seit 1995 freier Mitarbeiter in der Thomas Morus Akademie, Bensberg (Köln), Anbieter für Trainings zur Mediation in allen Schulformen und in Kindertagesstätten

^{1/} Vgl. „Mediation an Schulen“



**BM Vorstandssitzung
August 2000
in Hattersheim**
Bildquelle:
Hans-Jürgen und
Svea Rojahn

Begegnungen mit sehr unterschiedlichen Menschen. Ihre Kompetenz regte mich an, in Richtungen zu denken, die ich allein vermutlich vermieden hätte. Zunehmend fand ich Gefallen an der Vielfalt, die sich in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern auftat.

KONTAKT
Günther Braun,
g.braun-sundern@t-online.de

Nicht alles stimmte mit meinen Vorstellungen überein. Aber ich lernte die Unterschiede und das Anderssein zu zulassen.



BM Jahrestagung, Frauenwörth, Mai 2001
Bildquelle: Hans-Jürgen und Svea Rojahn

Abschluss

Es gibt keine Aspekte und keine Personen im BM über die ich frustriert wäre.

Unser BM ist ein Mitgliedsverband. Das sollte jedoch die Überlegung im augenblicklichen Vorstand zulassen, dass die FG MEB eine Dienstleistung für Bildungseinrichtungen vornehmen könnte. Die Voraussetzungen sind glänzend: Schulen und Kindertagesstätten erkennen die Standards als Grundlage für Implementation von Mediation in ihrer Einrichtung an.

Die Gefahr besteht, dass aus formalen Gründen einflussreiche Mitglieder im BM Sorge vor Aufweichungen oder Zersplitterung haben. Für viele Bildungseinrichtungen bedeutet das: Wir können die Standards der Schulmediation gut einsetzen, den BM brauchen wir dabei nicht. Diese Einstellung tut weh. Ich halte sie für hausgemacht. Darum mein Wunsch: Eine lockere Bindung an den BM durch Ausbildung und Zertifikate wären hilfreich für das Ansehen des BM.

Es ist für mich immer wieder ein Gewinn im BM mitdenken und -handeln zu können. Diesen Gewinn wünsche ich allen, die sich für ein Ehrenamt im Verband entscheiden.

Literatur

Sabine Behn et al., *Mediation an Schulen. Eine bundesdeutsche Evaluation*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006, ISBN 3-531-15083-9



BM Jahrestagung, Frauenwörth, Mai 2001
Bildquelle: Hans-Jürgen und Svea Rojahn

Sabine Kamp-Decruppe und Katharina R. Freyer

Interview mit Ortrud Hagedorn

Ortrud Hagedorn, seit 1992 Trainerin im Bildungs- und Erziehungsbereich, entwickelte das Konfliktlotsenmodell, war viele Jahre in der Anerkennungskommission, der AusbilderInnengruppe und auch auf Jahrestagungen des BM aktiv .

„Kritisch sein ist natürlich leichter als selber ein Amt bekleiden.“

Welche Hoffnungen und Wünsche hast du mit der Gründung des BM verknüpft?

Gemeinsam wollten wir Mediation als Alternative zum herkömmlichen Umgang mit Konflikten – Sanktionen, Schädigungen, Gefahren – bekannt machen. Uns verband das Interesse, die Frieden stiftenden Möglichkeiten in der Zivilgesellschaft weiter zu entwickeln. Dazu sollten die sozialintegrativen Kräfte in der Gesellschaft – in meinem Fall in Bildungseinrichtungen – weiter qualifiziert und bestärkt werden.

Persönlich erhoffte ich durch einen Zusammenschluss Gleichgesinnter einerseits gegenseitige fachliche Unterstützung und andererseits gegenseitige mentale Unterstützung, wenn wir mit Widerstand oder Ablehnung leben mussten.

Wie war das gesellschaftliche Klima, in dem die ersten Mediationen durchgeführt wurden?

In den Medien wurde regelmäßig über die zunehmende Gewaltbereitschaft unter Jugendlichen berichtet. Daraus hatte sich ein Klima der Ratlosigkeit entwickelt. Lamento und Verunsicherung unter Eltern und PädagogInnen nahmen zu. Auch die Jugendlichen selbst wollten etwas gegen Gewalt tun. Für sie war die Mediation eine Erlösung von der beklemmenden Untätigkeit. Von den Streitbeteiligten wurde Mediation als Erleichterung erlebt.

Gibt es etwas, das sich in der Zwischenzeit fundamental gewandelt hat?

Es gibt heute junge KonfliktlotsInnen, die sich Intervention und Mediation angeeignet haben. Sie bieten ihre Hilfe als MediatorInnen an. Aufgeschlossene LehrerInnen, ErzieherInnen und SozialpädagogInnen haben sich in Intervention und Mediation ausbilden lassen. Sie greifen zusammen mit den KonfliktlotsInnen in Gefahrensituationen ein, MediatorInnen unterstützen die KonfliktlotsInnen und arbeiten bei schwierigen Fällen im gleichen Sinn.

Die Möglichkeit, im Streitfall auch unter LehrerIn-

nen, Eltern, Schulleitung zu vermitteln, wird zunehmend genutzt. Das war vor 15 Jahren noch undenkbar.

Gab es in der Anfangszeit Themen, die heute nicht mehr relevant sind?

Mediation wird nicht mehr mit Meditation verwechselt. Die Freiwilligkeit ist kein Dogma mehr und besonders im Bereich der Gewaltminderung unangemessen. Unerlässlich ist jedoch eine Bereitschaft zur Mitarbeit, ohne die Mediation nicht möglich ist. Diese Bereitschaft kann durch Vorgespräche geweckt werden.

Als Mediatorin mit so langer Erfahrung gefragt – worauf sollten wir Nachgeborenen heute unser Hauptaugenmerk richten?

Gesellschaftliche Entwicklungen und psychische Entwicklungen der Mitglieder in einer Gesellschaft gehen eine Wechselwirkung ein. Diese Veränderungsprozesse brauchen Zeit. Sie werden aber mit politischen oder Bildungsoffensiven voran gebracht.

Es ist die Stärke der aufgeklärten Zivilisation, dass sich mit der Kritikfähigkeit – zwar erst nach den zwei Weltkriegen, doch immerhin – die Fähigkeit zur Selbstkritik und Selbstkorrektur entwickelt hat. Eine noch junge Errungenschaft ist in diesem Kontext, Konflikte verständigungsorientiert mit Hilfe vermittelnder Dritter auszutragen. Der Schlüssel des Verständnisses basiert auf der Empathiefähigkeit, die in Kleingruppen und bei persönlichen Beziehungen relativ leicht geweckt werden kann. In unpersönlichen, distanziert wirtschaftlichen und politischen Gruppenkonflikten müssen wir dagegen mit strategischen Kooperationen rechnen.

Jungen MediatorInnen möchte ich deshalb mitgeben, sich nicht voll Idealismus zu überheben, sondern erst Erfahrungen in personalen Konflikten zu sammeln und nach Möglichkeit mit erfahrenen MediatorInnen zusammen zu arbeiten.

Wo sehen Sie sich als PionierIn heute in Bezug auf Ihre Vision – ganz persönlich und in Zusammenhang mit den anderen Gründungsvätern und -müttern?

Meine erste Vorstellung, dass BildungspolitikerInnen an Mediation interessiert sind, erfüllte sich lange nicht.

Ignoranz, Abwehr und Zwänge beeinträchtigten schnell jegliche Vision.

Doch mit dem Einsatz einiger SchulmediatorInnen und ihren ersten 100 KonfliktlotsInnen bei ei-



Ortrud Hagedorn, Ausbilderin BM, 25 Jahre Lehrtätigkeit in Berlin, Seminarleiterin in der Lehrerbildung, Moderatorin in der Lehrerfortbildung, Entwicklung und Aufbau des Konfliktlotsenmodells, Curriculumentwicklung Mediation für die Erwachsenenbildung, Publikation div. Praxis-handreichungen für Pädagogen, Verleihung des Verdienstkreuzes am Bande der Bundesrepublik Deutschland, bundesweite Tätigkeit als Bildungsreferentin



Katharina Freyer,
Outplacementberaterin,
Mediatorin und
Sabine Kamp-Decruppe,
Dipl.Päd., Mediatorin BM
Foto: Erwin Ruhnau

KONTAKT
Ortrud Hagedorn,
Ortrud.Hagedorn@gmx.de

Katharina Freyer,
katharinafreyer@gmx.de

Sabine Kamp-Decruppe,
sabine-kamp@arcor.de

von li nach re:
Ortrud Hagedorn,
Monika Oboth,
Christoph Hatlapa,
Isabell Kresse,
Monika Schwörer,
1998

Bildquelle:
Katharina Sander

ner überzeugenden Präsentation in der Öffentlichkeit wurde eine Besinnung auf Kinder und Jugendliche als MiterzieherInnen eingeläutet. Diese Jugendlichen haben auch Mediation über die Familien ins Gespräch gebracht.

Unerwartet haben stattdessen andere gesellschaftlich engagierte Gruppen wie der Weiße Ring, das Bundesjustizministerium, die Bürgerstiftung und die kirchlichen Akademien die Entwicklung erheblich unterstützt. Dadurch können SchulmediatorInnen, KonfliktlotsInnen und StreitschlichterInnen heute an vielen Orten zu Sicherheit und einer Kultur friedlicher Auseinandersetzung beitragen. Besonders froh bin ich darüber, dass Jugendliche und Erwachsene, MultiplikatorInnen und UnterstützerInnen gemeinsam so viel erreicht haben. Eine Weiterentwicklung zu einer Pädagogik der Selbststeuerung und gegenseitigen Unterstützung zeichnet sich ab. Damit habe ich zu Beginn nicht gerechnet. Andererseits gibt es noch immer pädagogische Einrichtungen, in denen Mediation ein Fremdwort ist.

Einige MediatorInnen der ersten Stunde haben sich mit mir im pädagogischen Bereich engagiert und auch MultiplikatorInnen ausgebildet. Obwohl sie heute mit Erwachsenen arbeiten, bin ich mir sicher, dass sie wissen, welche Bedeutung die Mediation für die nächste Generation und unser aller Zukunft hat.

Wie geht es Ihnen, wenn Sie heute auf die Entwicklung des Verbandes schauen? Ist er noch Ihre Heimat? Welche Wünsche würden Sie ihm auf den Weg für die nächsten 15 Jahre geben?

Der Verband begann als Verein der Friedensbewegten in gegenseitiger Unterstützung mit dem Ziel, auf breiter Ebene friedliche Auseinandersetzungen zu befördern. Inzwischen sind Ausbildung und Anerkennung mit hohen Kosten verbunden. Auch werden ähnlich einer Standesorganisation von MediatorInnen Leistungen und Kosten ohne angemessene Gegenleistung in Anspruch genommen. Die Tagungen sind teuer. Ein hoher Lebensstandard wird wohl vorausgesetzt. Auch wenn Mediation nicht mit Einnahmen verbunden werden kann, ist gemeinsames Vorgehen wichtig.

Ich könnte mir vorstellen, dass der BM Mitglieder mit Fortbildungen und Kampagnen unterstützt, damit Mediation etabliert oder weiter entwickelt werden kann. Dazu ist es notwendig, dass der Vorstand erfragt, was die Mitglieder brauchen und wo die Entwicklung hakt. Vielleicht werden bei den Vorstandswahlen dann auch Alternativen deutlich und begründet, wohin die Reise außer Gewinnorientierung noch gehen könnte.

Liebe Ortrud, wir danken Ihnen für das Gespräch!



Christina Raether

Interview mit Rechtsanwalt Karl-Anton Krämer

Karl Anton Krämer: Jhrg. 1944, Studium der Rechtswissenschaft, sozialwissenschaftlichen Studium, Tätigkeit als RA mit Schwerpunkt Familienrecht. Erste (Co-)Mediationen mit einer Familientherapeutin Ende 1990. 1992/93 Ausbildung zum Mediator, Gründungsmitglied der BAFM 1994, Mitglied im BM seit 1994, vorübergehend auch im Vorstand des BM. Allmähliche Veränderung auch in der Berufsrolle als Anwalt – vom „klassischen“ Vertreter in Familienstreitsachen zum unterstützenden Begleiter. Mittlerweile verstehe ich mich in meiner Arbeit als lernender, lehrender und praktizierender Mediator, wobei ich die Scheidungsmediation wieder in Co-Mediation durchführe.

Herr Krämer, Sie sind Fachanwalt für Familienrecht und gehören einer Berufsgruppe an, die schon sehr früh in Deutschland mit Mediation in Berührung kam. Die Ursprünge der Arbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM) lagen ja schon Ende der 80er Jahre.

Ja, die BAFM hatte sozusagen eine Haupt-Urzelle und das war der Familien-Notruf in München, den es schon länger gab. Es handelte sich dabei um ein Netzwerk von FamilienberaterInnen, TherapeutInnen und AnwältInnen. Die Idee war, dass die vernetzten Fachleute zusammen mit dem Jugendamt und den RichterInnen helfen könnten, bei Familienkonflikten zu besseren Lösungen zu kommen. Dieses auf die Fachleute konzentrierte Konzept entwickelte sich weiter zu dem klientenorientierten Konzept der Mediation. Die früheste Mediationsform bei uns war jedoch der Täter-Opfer-Ausgleich. Dieser hat sich schon Mitte der 80er Jahre in Deutschland autonom entwickelt und ist nicht importiert worden wie die spätere Mediationsform. Es gab bei uns außerdem ein paar SozialwissenschaftlerInnen, die Kommunikations- und Konfliktforschung betrieben wie z. B. Friedemann Schulz von Thun, der ja 1981 mit „Miteinander reden“ eines der Grundlagenwerke für Kommunikation geschrieben hat (im gleichen Jahr veröffentlicht wie das grundlegende „Harvardkonzept“). Er hat mit Thomann zusammen mit dem Modell der „Klärungshilfe“ auch eine Art Mediations-Konzept entwickelt, das aber dann im Schatten der „neuen“ Mediation blieb.

Inwieweit waren dann die USA Vorreiter?

Die Mediation war dort viel umfangreicher entwickelt und länger institutionalisiert. Bei uns waren es eben nur Einzelne, die sich damit beschäf-

tigten. Wirklich erkennbar war Mediation bei uns nur im Täter-Opfer-Ausgleich.

Können Sie sich vorstellen, warum in den USA Mediation früher und besser etabliert war?

Dazu werden verschiedene Ideen vertreten: Die eine ist, dass die USA eine stärkere demokratische Tradition haben. In den USA ist der Staat viel schwächer ausgebildet. Was die Gemeinschaft, die Gesellschaft lösen kann, versucht sie allein zu lösen. Dadurch wird die Selbstbestimmung des Einzelnen gestärkt. Der Staat kommt erst bei den großen politischen Aufgaben zum Tragen. Außerdem hat sicher auch die Bürgerrechtsbewegung eine große Rolle gespielt. Man wollte sich unabhängig machen von dem weißen Establishment, somit auch von den Richtern, die vorwiegend weiß waren. Außerdem haben die USA ein schlechteres Justizsystem.

In welcher Hinsicht?

Durch das Präjudizienwesen ist das Rechtssystem etwas starr. Sie haben nicht, so wie wir, abstrakte Grundsätze, die jeweils weiterentwickelt und auf den Einzelfall bezogen angewendet werden. Das europäische Justiz- und Rechtswesen, v. a. das deutsche, hat einen sehr hohen Standard und die Gerichte arbeiten nach leitenden Gesichtspunkten, die sie differenziert auslegen und anwenden können. Die Gerichte sind nicht an ihre eigenen Präjudizien gebunden. Unsere Rechtsprechung ist sehr anpassungsfähig an den Einzelfall und an neue gesellschaftliche Entwicklungen. Außerdem gibt es in den USA weniger Gerichte, die Prozesse dauern ewig und die Anwälte sind sehr teuer. Wenn man den Prozess gewonnen hat, muss man trotzdem seine Kosten tragen, man hat nicht den Vorteil wie bei uns, dass man bei Obsiegen nichts bezahlen muss.

Und wie kam es, dass Mediation in Deutschland dennoch Fuß fassen konnte?

Wir haben natürlich gerade nach dem 2. Weltkrieg eine wirkliche Demokratisierung erlebt. Es gab zunehmend Menschen, die den Wunsch hatten, ihre Konflikte selbst in die Hand zu nehmen. Man erkannte, dass es eigentlich sinnvoller ist, wenn ein Konflikt nicht autoritativ gelöst wird, sondern wenn die Beteiligten selbst eine Lösung finden, die sie dann auch zuverlässiger umsetzen.

Hierzulande wird von einem guten Anwalt oft erwartet, dass er einen gewissen Biss hat. Wieso haben sich gerade JuristInnen mit der Methode der Mediation beschäftigt?

Ja, der sogenannte Biss ist in der Mediation nicht gerade hilfreich, das stimmt. Es ist ja auch nur ei-



Karl-Anton Krämer,
Rechtsanwalt und
Mediator (BAFM)



Christina Raether,
Juristin, Mediatorin,
z.Zt. in Ausbildung zur
Fachwirtin für Gesundheits-
und Sozialwesen

ne kleine Anzahl von AnwältInnen gewesen, die sich damit beschäftigten und die aus verschiedenen Gründen mit dem bestehenden Streitsystem nicht zufrieden waren. Z.T. waren das JuristInnen mit einem Doppelstudium und damit einem zusätzlichen Blickwinkel.

Und wie war das bei Ihnen?

Bei mir war das auch so. Ich habe mich immer sehr stark mit soziologischen und psychologischen Aspekten beschäftigt. Zur Mediation bin ich eigentlich durch eine Berufskrise gekommen.

Wie hat sich diese Krise geäußert?

Mich hat es wahnsinnig gestresst, immer im Kriegszustand zu sein und mich taktisch verhalten zu müssen. Ich fand meine Arbeit für mich im Ergebnis nicht gut und für die Beteiligten auch nicht.

Wie sind Sie dann über Mediation gestolpert?

Ich habe 1988 mit einer Amerikanerin über meine Berufskrise gesprochen. Und sie hat mich gefragt, warum ich nicht Mediation mache. Nachdem sie mir erklärt hat, wie das vonstatten geht, war ich davon fasziniert. Ich wollte dann mit einer befreundeten Familientherapeutin in diesem Sinne zusammenarbeiten. Sie sollte den soziologischen therapeutischen und ich den juristischen Teil machen. Ich habe mich etwas umgesehen und bald resigniert. Mir schien, dass es niemanden gab, der das machte und dass man das als Anwalt auch nicht dürfte wegen des so genannten Parteiverrats. (Ein Anwalt darf nur für eine Streitpartei tätig sein, nicht für beide gleichzeitig.)

Und wie kam es, dass Sie dann doch mit der Mediation anfangen?

1989 las ich den ersten Bericht in einer juristischen Fachzeitschrift über diese Gruppierung in München. Wir haben sofort mit der Arbeit angefangen; ich suchte dann auch bald den Kontakt mit dieser Bewegung. Der größte Teil des Netzwerks saß in München, aber es gab auch in Heidelberg, Bonn, Berlin, Nürnberg usw. kleine Gruppen und noch ein paar andere Einzelkämpfer, die sich schon seit 1988 zu Fortbildungen mit U.S.-amerikanischen Trainern getroffen hatten. Aus diesen Arbeitsgruppen formierte sich dann 1992 die BAFM, die 1994 schließlich als Verein auch eine offizielle Rechtsform annahm.

An welche Hindernisse, Schwierigkeiten können Sie sich erinnern, die Ihnen anfänglich bei der Arbeit als Mediator begegneten?

Zum einen das Damoklesschwert des so genannten Parteiverrats, aber das blieb dann doch ein theoretisches Problem. Die Haltung der Anwalts-

kollegInnen war auch eher hinderlich: Sie haben entweder gesagt, dass man das nicht machen darf (Stichwort Parteiverrat) oder dass der Versuch, die Streitparteien zu einigen (Stichwort Vergleichspraxis) schon immer zu ihrer Arbeit gehören würde. Meines Erachtens stand dahinter der übliche Widerstand gegen das Neue, gegen ein Umdenken. Die Tätigkeit der MediatorInnen stellte, bezogen auf den Einzelfall – nicht statistisch gesehen – auch eine Konkurrenz dar. Man wollte in der BAFM die AnwältInnen ganz bewusst mit ins Boot holen, sie nicht als vermeintliche Störenfriede in der Mediation verunglimpfen und sich gleichzeitig mit der neuen Methode Respekt verschaffen. Auf diesem heiklen Gebiet der Auseinandersetzung mit der Anwaltschaft hat m.E. speziell das Anwaltssehepaar Dr'es Mähler aus München diplomatische Meisterleistungen erbracht.

War der Sinn, dass Sie sich der BAFM anschlossen, diesen Hindernissen gemeinsam besser begegnen zu können?

Nein, es ging mir eher um Austausch. Ich habe GesinnungsgenosInnen gesucht.

Nun waren Sie also einer der ersten in der BAFM und wie kam es dann, dass Sie in den Bundesverband Mediation eingetreten sind?

1994 habe ich entdeckt, dass es da ja auch noch einen anderen Verband gibt. Die BAFM war zwar mein eigentliches Zuhause, ich wollte aber wissen, was die anderen MediatorInnen machen. Und ich habe dabei festgestellt, dass da eigentlich die Leute sitzen, die von ihrer Grundhaltung noch näher an der Mediation dran sind.

In welcher Form näher?

Ich habe den Eindruck gehabt, dass die Leute vom BM – jedenfalls damals, in der Frühzeit – bis in die Knochen auf Mediation eingestellt waren; auch in der BAFM gab es von Anfang an eine Vielzahl äußerst engagierter und talentierter MediatorInnen, auch hier erhoffte man durch die Mediation einen Wandel der Konfliktkultur etc., doch die Professionalisierung und Standardisierung war ein verbandspolitisches Hauptziel. Im BM dagegen waren vor allem viele Menschen aus der Friedensbewegung, da war der Gedanke der Grassroots-Arbeit stark verbreitet. Es gab damals heftige Auseinandersetzungen innerhalb des BM darum, wie sehr man die Standards anheben wollte, wie viele Stunden zum Beispiel für die Ausbildung nötig wären.

Sie sind ja von 1996 bis 1998 im Vorstand des BM gewesen. Sie hatten schon Vorerfahrungen

in der BAFM. Haben Sie diese im BM verwerfen können?

Ja, es gab im BM zwar einerseits eine kritische Haltung gegenüber der BAFM mit ihren hohen Standards und Ausbildungsrichtlinien, andererseits wollte man sich dann aber auch ein anderes Standing geben. Da konnte ich die Erfahrungen aus der BAFM mitteilen; die BM-internen Prozesse waren davon aber m.E. unbeeinflusst.

Wie sahen die Kontakte zwischen den beiden Verbänden damals nach Ihrer Erinnerung aus?

Da war zunächst kein großes gegenseitiges Interesse da. Wir in der BAFM haben intensiv daran gearbeitet, dass das Problem mit dem Parteiverrat überwunden wird, was auch gut gelang, dass Standards errichtet wurden, wie die Mediation ausgeübt werden sollte und verbindliche Richtlinien für die Ausbildung existierten. Das Ziel war von Anfang an, die Mediation zu institutionalisieren und für eine hohe Professionalität zu sorgen. Daher sollten die MediatorInnen eine juristische oder psychosoziale akademische Ausbildung haben, wobei es ja nur um die Familienmediation ging. Das wurde vom BM heftig abgelehnt, weil es dort als unmediativ galt, Leute ohne akademischen Abschluss und aus anderen Herkunftsberufen auszuschließen. Der BM ist von Anfang an ein Verein mit Vielfalt gewesen. Die Leute kamen aus den unterschiedlichsten beruflichen Feldern, um sich möglichst überall für friedliche Konfliktlösung einzusetzen, ganz im Sinne der Grassroots-Bewegung in den USA. Insgesamt hat der BM früher die BAFM etwas kritisch gesehen wegen des aus seiner Sicht elitären Anspruchs und die BAFM hat die Leute des BM tendenziell ignoriert. Das kam auch darin zum Ausdruck, dass man sich gegenseitig die Ausbildung nicht anerkannt hat.

Glauben Sie, dass sich die beiden Verbände inzwischen angenähert haben?

Der Kontakt zwischen den Verbänden ist mittlerweile gut geworden. Auf der Vorstandsebene versteht man sich jedenfalls sehr gut. Es hat ein Generationswechsel stattgefunden und man öffnet sich mehr. Ich habe mich lange mit dafür eingesetzt, dass man sich gegenseitig die Ausbildung anerkennt. In den letzten Jahren hat der BM seine Standards angehoben und die gegenseitige Anerkennung rückt näher. Ich selbst arbeite übrigens als Ausbilder nach den Richtlinien des BM, nicht der BAFM, und bin weiterhin im Ältestenrat des BM.

Hatten Sie in den Anfängen mit anderen Themen in der Verbandsarbeit zu tun als heute?

Damals ging es eher um die Richtlinien für die Mediationsausübung und -ausbildung. Heute ist es

wichtig, die Zusammenarbeit zwischen den Verbänden zu vertiefen. Und immer geht es darum, die Mediation in die Gesellschaft zu bringen. Ich wäre auch für einen einheitlichen Dachverband.

Sehen Sie an irgendeiner Stelle Bedarf, etwas anders zu gestalten?

Ein Thema, das mir persönlich am Herzen liegt, wäre, noch mehr zu erforschen, was bei der Mediation wie wirkt, was bei den KlientInnen, in deren Psyche wirklich abläuft. Das gilt besonders für die Familienmediation, die ja etwas „Unmögliches“ verwirklichen will: Der eigentliche Konflikt steht überhaupt nicht zur Diskussion (die Paararbeit ist gescheitert, das Paar trennt sich). Es wird also – i. d. R. - nur an der Oberfläche etwas geregelt. Ginge man in die Tiefe, wie in der Paararbeit, würde man in eine Flut von unbewältigten Emotionen, von Vorwürfen und Verteidigung gerissen. Blicke man auf der Oberfläche, würde die Arbeit – oft schon nach kurzer Zeit – stagnieren. Das Schiff liefe sozusagen auf den Sandbänken des Positionenkampfs und der taktischen Abwehr fest, wie bei einer Gerichtsverhandlung. Das Boot muss also zwischen der Skylla des emotionalen Strudels und der Charybdis taktischer Unbeweglichkeit durchgelotst werden. Das ist m. E. noch nicht genügend analysiert und erforscht. Ich habe das Gefühl, wir haben noch nicht begriffen, was Mediation tatsächlich bewirken kann und soll. In der Paararbeit z. B. gibt es viele Analysen und Modelle. Die Ansätze in der Mediation scheinen mir bisher zu plakativ.

Könnte der Verband dabei eine Rolle spielen?

Es sollte vielleicht einen besseren Austausch zwischen MediationsausbilderInnen und aktiven MediatorInnen geben. Es wäre nicht schlecht, wenn es da einen institutionellen Austausch und zugleich einen Forschungsansatz gäbe.

Gibt es sonst irgendetwas, was Sie sich wünschen in puncto Mediation oder Mediationsverband?

An die Mediationsverbände habe ich eigentlich keine Wünsche außer, dass es vielleicht doch mal zu einem Zusammenschluss kommen sollte. Das „Deutsche Forum“ ist da schon ein Ansatz. Es ist alles viel kooperativer geworden. Da wäre vielleicht noch der Punkt, dass Mediation für Menschen, die kein Geld haben, fast nicht erreichbar ist. Da gäbe es noch etwas zu tun. Wir hatten in Tübingen von der Justizministerin einen Fonds bekommen. Die AnwaltsmediatorInnen in Tübingen hatten das beantragt. Aus diesem Fonds hätten wir unser Honorar bekommen, bei den finanziell schwächer gestellten Klienten.

Das wurde aber kaum publik gemacht, so dass nur ein Paar davon Gebrauch machte – fast das ganze Geld floss wieder zurück. Vergleichbar ist das Stichwort Kostenhilfe für Mediation analog der Prozesskostenhilfe. Nur, wenn die Mediation nichts kostet, ist das Engagement sehr gefährdet.

KONTAKT

Karl-Anton Krämer,
kraemer@kanzlei-kraemer-
app.de

Christina Raether,
tina-raether@gmx.de

Glauben Sie, dass Mediation nach den vergangenen 15 Jahren noch in den Kinderschuhen steckt oder steht sie auf einer soliden Basis?

Von der Mediation an sich kann man noch nicht leben. Von der Ausbildung schon eher. Viele ausgebildete MediatorInnen sind in erster Linie MultiplikatorInnen für die Idee, aber nicht für die Arbeit. Insofern haben sie dennoch eine wichtige Funktion für den gesamtgesellschaftlichen Prozess. Und wenn sie im Einzelfall dazu beitragen können, dass man in einem Konflikt mehr interessenorientiert denkt, weniger um Positionen kämpft, mehr mit Respekt voneinander umgeht, dann ist das schon viel. Die Mediation hat sich in Deutschland bestimmt soweit etabliert, dass sie ihren Platz hat, aber es ist noch ein sehr kleiner Platz. Sie ist auch aus den Kinderschuhen heraus, würde ich sagen. Aber es ist noch ein

kleiner David gegenüber dem Goliath des herkömmlichen Systems. Die Idee zur kooperativen Konfliktlösung hat sich als Stichwort ausgebreitet. In den Justizministerien ist sie überall angekommen. So wurde die ZPO dahingehend geändert, dass jeder Zivil-Richter zunächst eine Güterverhandlung führen muss und in geeigneten Fällen eine Mediation vorschlagen kann. Und es gibt inzwischen einige Gerichte, die eigene MediatorInnen ausbilden. Diese gerichtlichen MediatorInnen betrachten wir als freiberufliche MediatorInnen mit einem gewissen Argwohn, weil sie einen großen Statusvorteil- und damit Wettbewerbsvorteil haben. Trotzdem würde ich sagen, dass das in Ordnung ist, weil sie die Idee verbreiten. Dann gibt es noch die gerichtsnahen Mediation. Das ist Mediation, die vom Gericht vorgeschlagen wird und die zum Teil im Gerichtsgebäude in einem speziellen Mediationsbüro abläuft. Da kommen dann sogar Leute hin, die gar nicht erst geklagt haben, sondern direkt die MediatorInnen aufsuchen. Das sind alles gute Fortschritte in Sachen Mediation.

Herr Krämer, vielen Dank für das Gespräch.

Fortbildung „**Supervision für Mediations-AusbilderInnen**“ 2x 15 Stunden

In Stuttgart: Mo, 29.10.07 und Di, 30.10.07 und Di, 27.11.07 und Mi, 28.11.07

In Hamburg: Mo, 04.02.08 und Di, 05.02.08 und Mo, 21.04.08 und Di, 22.04.08

jeweils von 9.00 – 17.30 Uhr

Information und Anmeldung:

Ingrid Pfeiffer

Mediation - Supervision - Training

Bachstrasse 32, 70563 Stuttgart (Vaihingen)

Tel. 0711 – 7353769 Fax 0711-7353770 Email: ingrid-pfeiffer@gmx.de

Christina Raether

Interview mit Dr. Hannes Steffen

Hannes Steffen: Jhrg. 1950, verh., 4 Kinder, Studium Biologie, Chemie und Philosophie, Promotion im Bereich Zoologie, Ausbildung zum Mediator bei Traude Rebmann, seit 1995 freier Mediator, Lehrbeauftragter für Mediation an Ev. FH Freiburg, Mitglied bei Church and Peace e. V., Mitbegründer des Mediation e.V. und bis 1995 2. Vorsitzender, 2001-2006 Koordinator der Anerkennungskommission, Mitglied im Ältestenrat des BM.

Herr Steffen, Sie gelten als Pionier in Sachen Mediation in Deutschland. Unter Pionieren versteht man Menschen, die weitgehend unbesiedeltes Land unter meist extremen Bedingungen besiedeln. Wie kam es dazu, dass Sie die Mediation entdeckten?

Hintergrund war, dass ich mit meiner Familie zusammen in einer Gruppe lebte. Es handelte sich um eine Gruppe des Laurentius-Konvents in Deutschland. Der Laurentius-Konvent ist eine christliche Gemeinschaft, die nach den Prinzipien der Gerechtigkeit, des Friedens und Bewahrung der Schöpfung zusammenlebt. Wir wohnten in verschiedenen Häusern in einem Dorf und haben verschiedene Dinge geteilt: Autos, Büros und wir hatten auch Verantwortlichkeiten zu teilen.

Und wie kamen Sie da auf die Idee der Mediation?

Wir hatten schon etwas Erfahrung mit dem Zusammenleben bevor Traude Rebmann aus den USA uns 1989 besuchen kam. Sie war in der Gruppe schon länger bekannt, hatte sich in den USA zwei Jahre aufgehalten und dort Mediation kennen gelernt. Sie war davon so begeistert, dass sie uns zeigen wollte, was das ist. Und da es bei uns genug Konflikte gab, waren wir sehr gespannt, was denn das sein könnte. Sie hat uns dann ein paar Sessions gegeben, in denen sie demonstriert hat, wie das geht und worauf es dabei ankommt. Das war auch die Zeit der Friedensbewegung, wo wir uns alle sehr engagiert haben. Es gab die Bedrohung durch die Pershings. Die ganze Atmosphäre war ziemlich aufgeheizt. Unser Engagement bestand vor allem darin, dass wir weniger an großen politischen Gesten, sondern an der Kleinarbeit vor Ort interessiert waren. Wir haben von Anfang an gesehen, dass Aufrüstung, Krieg und letztendlich die Angst voneinander wahrscheinlich das Ergebnis eines Mangels an Kommunikation ist und an Fähigkeit im Kleinen miteinander umzugehen.

Sie haben also Ihr eigenes persönliches Umfeld als Experimentierfeld genutzt?

Ja, wir haben angenommen, wenn wir im Kleinen die Kommunikationssituation verbessern, können wir auch insgesamt die Angst der Menschen voneinander und eine kriegerische Bedrohung etwas abmildern. Das war der Grundgedanke.

Wie haben Sie den Gedanken der Mediation in Ihren Alltag einfließen lassen?

Das Erste, was uns Traude Rebmann beigebracht hat, war „Zuhören“.

Gab es bestimmte neue „Kommunikationstechniken“, die Frau Rebmann aus den USA mitgebracht hatte, die Sie genutzt haben?

Ja, sie hat das bekannte 5-Schritte-Schema mitgebracht. Diese Struktur war von Anfang an da, das hat Traude Rebmann von den USA her übernommen. Dort waren die Gerichte meist hoffnungslos überfüllt mit Streitigkeiten, die man auch außergerichtlich hätte lösen können und dafür hat man Alternativen gesucht. Alternative Dispute Resolution war das Stichwort.

Das heißt, Mediation war auch für Leute interessant, die aus dem juristischen Bereich kamen?

Genau. Das waren von Anfang an zwei Strömungen. Die JuristInnen hatten das schon Mitte der 80er Jahre entdeckt und auch zum Teil übernommen. Doch in unseren Kreisen war sehr schnell klar, dass wir die Mediation allen zuteil werden lassen wollten, nicht nur den JuristInnen. Wir wollten die Fähigkeit, Konflikte selbst auszutragen stärken und sie zum Allgemeingut machen, statt sie zu delegieren. Das stand bei uns ganz stark im Vordergrund und prägt bis heute den Verband.

Warum haben sich die Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation und der Verein Mediation, heute Bundesverband für Mediation, nicht zusammengetan?

Das waren von Anfang an zwei getrennte Verbände, die sich parallel entwickelten. Die BAFM war als Netzwerk von verschiedenen Gruppierungen schon vor uns da, hat sich nur etwas später als wir als „Verband“ organisiert. Mir fallen in dem Zusammenhang die Namen Mähler in München und Schieferstein in Frankfurt ein. Die haben Mediation im sozialen und juristischen Bereich schon Jahre vorher praktiziert. Es war einfach eine Zielgruppenaufteilung gewesen. Die BAFM bildete von Anfang nur Leute aus, die eine sozialwissenschaftliche, psychologische Ausbildung als Berufshintergrund haben oder JuristInnen sind.



Dr. Hannes Steffen,
Mediator und Ausbilder BM,
NLP-Practitioner



Mitgliederversammlung
Mediation e. V. 1993
Bildquelle:
Katharina Sander

Gab es damals Differenzen zwischen den beiden Strömungen?

Nein. Man kannte sich gegenseitig wenig. Ich kann mich an Mitgliederversammlungen erinnern, wo wir z. B. auch VertreterInnen von der BAFM eingeladen haben, um uns besser kennen zu lernen und zu sehen, worauf es uns jeweils ankam. In meiner Wahrnehmung sind die Kontakte zur BAFM immer konstruktiv gewesen.

Sie hätten ja auch auf die Idee kommen können, schon früher an die bereits von dieser Gruppe praktizierte Mediation anzuknüpfen. War Mediation in den 80er Jahren zunächst eher eine elitäre Angelegenheit, die gar nicht so populär war?

Das weiß ich nicht. Bei uns ist es so gewesen: Wir waren in kirchlichen Kreisen. Und in kirchlichen Kreisen ist man bis dato in der Regel davon ausgegangen: 1. Christen streiten sich nicht. 2. Wenn sie streiten, dann beten sie und dann wird schon alles wieder werden. Diese Auffassung, dass das Gebet alles regeln kann, war sicherlich nicht falsch, aber sie genügt eben nicht. Es war eine mittlere Revolution für einige christliche Kreise, zu entdecken, dass es da auch noch andere Methoden gibt als das Gebet, wie man Konflikte angehen kann. Das war natürlich überhaupt kein Thema bei den JuristInnen. Die hatten mit ganz anderen Dingen zu tun und daher ganz andere Ansätze.

In der Vorgehensweise hat es keine Unterschiede gegeben?

Nein. Man hat sich immer an dem gleichen Muster orientiert, nur die Zielgruppe und der Ansatz waren anders. Uns kam es in erster Linie auf das Menschenbild an, was hinter der Mediation

steht, was ja auch nicht die Mediation gepachtet hat, sondern zum Beispiel im NLP ebenso vorhanden ist. In den 80er Jahren ist es aus verschiedenen psychologischen Richtungen heraus entstanden und beinhaltet, dass die Menschen im Grunde die Lösung ihrer Probleme in sich selbst tragen. Wir MediatorInnen verstehen uns nur als Hebammen, die den Konfliktparteien helfen, ihre intern schon vorhandenen Lösungsmöglichkeiten zur Welt zu bringen. Wenn man ihm oder ihr sagt, du bist der/die einzige und beste ExperteIn für die Lösung deiner Probleme, dann hilft das allen und verhindert gleichzeitig, dass es zu Lösungen kommt, die nicht von den Betroffenen selber stammen. Auf diese Haltung hinter der Mediation kam es uns an. Für uns war Mediation nie nur Methode, sondern immer eine Haltung zu mir selber und zum Konflikt.

Man hat sich also nicht mehr irgendeiner Autorität unterwerfen wollen, sondern wollte autonom beim Finden der Konfliktlösung sein?

Ja, wir haben sehr auf die Autonomie der Einzelnen geachtet und haben den Konfliktparteien zugestanden, dass sie selbst die Lösung finden können. Damit haben wir uns auch von der Schlichtung abgesetzt, denn auch SchlichterInnen sprechen am Ende einen Schlichterspruch.

Hatten Sie denn, als Sie erkannt hatten, dass Mediation neue Welten erschließen könnte, schon einen Plan, wie man das noch mehr publik machen könnte in Deutschland?

Nein. Wir hatten keinen Plan. Traude Rebmans Idee war, den Mediationsgedanken in kirchlichen Gemeinden, bei ehrenamtlichen Tätigkeiten, wo es genug Konfliktpotential gab, zu verbreiten. Ihre Vorstellung war, das Konzept zunächst einmal an den Laurentius Konvent und den Verein Church and Peace, für den wir auch tätig waren, heranzutragen. Church and Peace ist eine europäische Organisation, eigentlich ein Kontaktbüro für alle Friedenskirchen sowie für verschiedene Glaubensgemeinschaften in Europa, die das Evangelium alle ähnlich interpretieren und wonach das Prinzip der Gewaltfreiheit hochgehalten wird, welches man versuchte umzusetzen. Traude Rebmans hatte die Hoffnung, dass sich der Mediationsgedanke dort am ehesten verbreiten würde. Einen Plan im eigentlichen Sinne gab es nicht. Es sollte einfach ansteckend wirken.

Wie wurde dann die Brücke zu dem Mediationsverein geschlagen, der sich in Minden zusammengefunden hat? Wer hat sich da zusammengetan und warum?

Aus meiner Sicht war das so, dass wir davon so

begeistert waren, dass wir versucht haben, für Traude Rebmann eine Basis zu finden, von der aus sie Mediation in Seminaren weitervermitteln und damit auch ihren Lebensunterhalt verdienen könnte. Wir haben uns überlegt, selbst einen Verein zu gründen und sie dort mittels ABM einzustellen. Es haben sich noch einige andere Personen angeschlossen, die mit Church and Peace nichts am Hut hatten und die das Ganze etwas mehr strukturieren wollten, wie zum Beispiel Menschen vom Lebensgarten in Steyerberg. Der Lebensgarten war auch eine Lebensgemeinschaft, die mit uns aber im kirchlich-religiösen Sinne nichts zu tun hatten. Insgesamt waren es dann 12-15 Menschen, die den Verein gründeten. Ich habe zusammen mit Katharina Sander vom Lebensgarten den Vorsitz übernommen. Mir lag sehr am Herzen, dass wir das Ganze professionell aufziehen und weiterentwickeln. So haben wir dann in lockerer Folge in unserem kleinen Tagungshaus Mediations-Fortbildungen angeboten. Und es entstanden auch schnell Regionalgruppen. Das war Mitte der 90er Jahre.

Gab es noch andere, vielleicht sogar politische Bereiche, wo Sie Möglichkeiten sahen, den Anker für Mediation zu werfen?

Nein. Meine persönliche Sicht auf die Politik ist die, dass es da nach wie vor sehr schwierig ist, eine echte Kommunikation zustande zu bringen. Es geht bei allen Konflikten irgendwie um Macht, aber die Art und Weise der Kommunikation in der Politik ist eben ganz anders. Da kommuniziert man viel indirekter. Dies äußert sich darin, dass man eine Delegiertenpolitik hat und nicht immer unbedingt seine eigene Sichtweise vertreten darf oder kann. Man vertritt einen Interessen-Verband, so dass die Kommunikation ganz anders im Vergleich zu anderen Bereichen wird. Meist stehen viele taktische Überlegungen dahinter.

Würden Sie sagen, dass Mediation im politischen Umfeld nicht möglich ist?

Das war und ist eine spannende Frage. Ich habe damals, Mitte der 90er Jahre, Kontakt mit der IG Metall Kontakt aufgenommen. Herr Huber, der zweite Mann in der IG Metall, hat mich auch empfangen. Mir ging es um die Frage, inwieweit wir in den Tarifverhandlungen mediative Elemente einbauen könnten um teure Streiks zu vermeiden. Als ich ihm von meiner Idee erzählte, hat er gelacht. Er fand diese Art der Vorgehensweise wohl naiv und bestand darauf, dass bei den Tarifverhandlungen eben Riten abliefen und die überzogenen Forderungen und Angebote auf beiden Seiten zu dem Spiel dazu gehörten. Ich hatte damals nicht den Eindruck, dass auf Sei-

ten der Gewerkschaften Interesse an dieser anderen Art der Kommunikation bestand. Ich habe es dann gelassen und nicht weiterverfolgt. Ich fürchte, da hat sich nach wie vor nicht viel geändert. Es ist auf jeden Fall weiterhin eine spannende Frage, ob die Mediation so, wie wir sie verstehen, auch in der Politik einen Platz hätte. Ich glaube nicht, dass das bis jetzt in irgendeiner Form abschließend gelöst ist. Im kleineren Bereich, auf der kommunalpolitischen Ebene gibt es allerdings durchaus Erfolgsgeschichten, wie z. B. hier in Freiburg mit dem KoKo e. V..

Als Sie den Mediationsverein gegründet haben, wie sah Ihre weitere Arbeit aus?

Wir haben zunächst in unseren Kreisen Seminare abgehalten. Dann begannen sich die Volkshochschulen für uns zu interessieren, die Landfrauenbewegung usw.. Es war eine richtige Grassroots-Arbeit.

Und hat sich der Zusammenschluss als Verein als gewinnbringend erwiesen?

Es dümpelte erst so ein paar Jahre vor sich hin. Die Mitgliedsbeiträge wurden nicht effektiv eingetrieben. Es war eher alles so ein bisschen im good-will-Bereich angesiedelt. Das hat mir persönlich auf Dauer nicht so gut gefallen. Dann kam eine andere Generation und es musste eine Entscheidung getroffen werden: Wollen wir uns jetzt professionell aufstellen oder wollen wir im grassroots-Bereich weiter vor uns hindümpeln? Das war eine spannende Zeit Mitte der 90er Jahre. Ich war auch nicht mehr im Vorstand tätig, weil eine andere Generation dazu kam. Meines Erachtens bestand die Notwendigkeit, Platz zu machen für Leute, die das noch professioneller organisieren können.

In welcher Hinsicht professioneller?

Es wurden z. B. von außerhalb ReferentInnen eingeladen, es gab ein stringenteres Mitgliederhandlung, so dass auf die Bezahlung der Beiträge besser geachtet wurde und endlich mehr Gelder hereinkamen, denn wir hatten ja am Anfang sehr viel aus eigener Tasche investiert. Und es wurde die Satzung vorangetrieben und eine Geschäftsordnung verabschiedet. Die Sitzungen liefen effektiver ab, weil sie besser vorbereitet waren. Wir wollten, weil immer mehr MediatorInnen hinzukamen, auch Qualitätsstandards entwickeln. Somit wurde eine AG gegründet, die sich mit der Entwicklung von Qualitätsstandards beschäftigte. Mit der Verabschiedung der Standards im Jahr 2000 kam ein Einschnitt: Da hat sich der Verband einen professionellen Stand gegeben. Dann kam folgerichtig die Bringschuld. Wenn man ein Gütesiegel vergibt, kommen natürlich alle Leute und



Mitgliederversammlung
Mediation e. V. 1993
Bildquelle:
Katharina Sander



Frank Beckmann,
Andrea Fritsch,
Tilman Metzger und
Inge Thomas-Worm,
BM-Tagung 2000
Bildquelle:
Katharina Sander

wollen es haben. Es bildete sich die Anerkennungskommission, die ich als Koordinator übernommen habe. Dann kam eine Flut von Anträgen, bei der wir entscheiden mussten, wer sich Mediator und Mediatorin nennen darf. Das fand ich immer sehr problematisch, da wir weitgehend nach Aktenlage entscheiden mussten. Das Gütesiegel war schließlich für Leute interessant, die Mediation beruflich ausüben wollten.

Sieht der Bundesverband sich Ihrer Ansicht nach als Dachverband?

Nein. Es wurde immer wieder mal diskutiert. Ich weiß nicht, wie der Stand der Dinge ist, ich glaube aber eher nicht, dass das etwas wird. Eher wird es vielleicht eine Eingliederung in einen Europäischen Verband geben. Ich habe mich z. B. auch um die Franzosen und Belgier gekümmert. Die haben ja eine sehr lebhaftes Mediations-Szene. Meines Erachtens kommt es eher darauf an, über den Tellerrand zu schauen, als darauf, in Deutschland einen Dachverband zu gründen.

Wie war die Entwicklung in den letzten 15 Jahren mit Blick auf die Mediation als solche? Hat sich etwas in der Gesellschaft verändert?

Ich denke, es hat sich positiv entwickelt. Heute fragt nicht mehr jeder nach „Was? Mediation?“, sondern heute ist der Begriff Mediation zumindest den meisten Leuten bekannt. Das ist schon mal ein Riesenschritt. Es sind neben den Grassroots-Gruppen auch andere Branchen beteiligt. Verschiedene mediative Elemente werden in vielen unterschiedlichen Verhandlungssituationen

angewendet, z. B. auch in der Wirtschaft. Das finde ich ganz wunderbar. Ich hätte nie gedacht, dass sich in der Wirtschaft die Menschen auf diese Art der Kommunikation einlassen.

Gibt es irgendetwas, wofür der Verband sich noch besonders einsetzen sollte?

Es gibt etwas, was ziemlich einzigartig für den Verband ist. Wir haben vor Jahren eine „Freiwilligen-Börse“ geschaffen. Es ist m. E. etwas Neues gewesen, einen Pool von ehrenamtlich Tätigen zu haben, den für Organisationsaufgaben im Verband zur Verfügung stehen und auch in konkreten Projekten zum Einsatz kommen. Heutzutage wird ja alles privatisiert und nichts mehr wird bezahlt. Daher bekommt das Ehrenamt wieder einen großen Stellenwert. Da war es nötig, ein Modell vorzuschlagen, wie das Ehrenamt öffentlich so installiert werden kann, dass es kein Mauerblümchen-Dasein mehr führt, sondern dass es auch für die, die das leisten, einen Gewinn bringt. Dazu sind Strukturen in dem Sinne denkbar, dass Fachleute, die ehrenamtlich tätig werden, ihre Leistungen zwar in Rechnung stellen, aber nicht vom Verband einkassieren. Man geht dann mit diesen eingesparten Mitteln z. B. in Fonds in Europa betteln und sagt: „Schaut mal, wir haben die Summe x als Eigenleistung in dieses Projekt eingebracht. Wenn ihr uns dann noch mal die gleiche Summe dazugebt, dann können wir das Projekt realisieren.“ Für viele NGO's, also Nicht-Regierungs-Organisationen könnte das ein mögliches Modell sein, wie man mit wenig Geld viel Effekt haben und gleichzeitig Einzelne im Sinne einer Partizipation stärken möchte. Es ist eine gute Möglichkeit, Synergien zu schaffen. Das geht über die Idee der Mediation hinaus. Es geht um eine Interessenvertretung in der Gesellschaft, bei der nicht mehr reine Machtstrukturen eine Rolle spielen, sondern man autorisiert die Laien selbst. Ein gelungenes Beispiel für Empowerment.

Herr Steffen, um im Bild der Pionierarbeit zu bleiben: Ist Deutschland inzwischen im Hinblick auf die Mediation ein belebtes Land, hat Ihre Arbeit Früchte getragen?

Ja, wir haben in Deutschland einen Zustand erreicht, wo MediatorInnen in einer neuen Welt einen kultivierten, fruchtbaren Boden vorfinden. Mediation hat m.E. dauerhaft kräftige Wurzeln geschlagen.

Herr Steffen, ich danke Ihnen für das Gespräch.

KONTAKT
Dr. Hannes Steffen,
hs@ifm-freiburg.de
Christina Raether,
tina-raether@gmx.de

Detlev Berning

15 Jahre BM Ein Verband und seine Finanzen

Der Bundesverband Mediation (BM) steht 15 Jahre nach seiner Gründung finanziell auf sicheren Beinen. Das war nicht immer so. Aus diesem Anlass erscheint ein Rückblick nebst Analyse interessant.

I. Rückblick auf 15 Jahre BM

Gründung

Für eine Vereinsgründung sind sieben Personen erforderlich. Viel mehr waren es am 27. Mai 1992 nicht, als der BM in Minden gegründet wurde; es fanden sich – nicht untypisch für einen deutschen Verein – 10 Personen zusammen. Von diesen ließen sich 4 in den Vorstand wählen.

Typisch bei Vereinsgründungen ist, dass zunächst einmal die Idee im Vordergrund steht. Die Vereinsstruktur ist dabei lediglich ein notwendig erscheinendes Übel; viel lieber verzichteten die Beteiligten auf diese Struktur, die mit etlichen Formalien verbunden ist. Diese erschienen wenig lustvoll und hatten nichts mit dem idealistischen Zweck und Ziel zu tun.

Wie wirtschafteten Idealisten? Im Vordergrund stand eindeutig das persönliche Engagement. Soweit zur Zielerreichung finanzielle Mittel erforderlich waren, wurden diese eher im Umlageverfahren beschafft. Dabei konnte die individuelle Leistungsfähigkeit ein tragender Aspekt sein, weil sich die Protagonisten kannten. Das gegenseitige Kennen hatte zur Folge, dass unterschiedliche finanzielle Beiträge das Vertrauen in die Ausgewogenheit des sich Einbringens nicht schmälerten. So ist nachvollziehbar, dass die Beitragstruktur des BM über gut 10 Jahre hinweg geprägt war von Freiwilligkeit – auch wenn ein Jahresbeitrag definiert war und durchaus auch in seiner Höhe verändert wurde. Jedes Mitglied war aufgerufen, seine Leistungsfähigkeit selbst einzuschätzen. Es gab eine Beitragstruktur, die jedoch durch Selbsteinschätzung in der Weise individuell verändert werden konnte, als der Normbeitrag auch geringer ausfallen durfte.

1992 bis 1999

In den Jahren bis 1999 hatte der BM kein angestelltes Personal, somit auch keine Verpflichtungen, Personalkosten zu tragen. Die Zahl der Mitglieder nahm zu: von über 23 Mitgliedern im Juni 1993, 58 Mitgliedern im Mai 1995, 76 Mitgliedern im Juni 1996, 126 Mitgliedern im Mai 1997 auf ca. 200 Mitglieder im Juni 1999.

Mit der wachsenden Zahl an Mitgliedern stieg –

natürlich – die Arbeitsbelastung. Diese verteilte sich auf immer mehr Schülern; der BM vergrößerte stetig seinen Vorstand:

- › in 1992 waren es 4 Vorstände
- › in 1993 waren es 5 Vorstände
- › in 1995 wurden 6 Vorstände gewählt,
- › in 1996 waren es 7 und
- › in 1999 waren es dann 8 Vorstandsmitglieder.

Bis zur Vorstandswahl 1999 gab es kein für die Finanzen explizit zuständiges Vorstandsmitglied; die Finanzverwaltung des BM regelte die Vorsitzende Katharina Sander¹ sozusagen nebenbei. Im Zeitraum bis 1999 entstand auch das „Infoblatt Mediation“ (heute „Spektrum der Mediation“), die Verbandszeitschrift des BM. Auch für diese Arbeit wurde kein Personal beschäftigt; vielmehr erledigte im Wechsel der Vorstand die anfallenden Arbeiten.

Diese Zeit der rein ehrenamtlichen Erledigung sämtlicher Verbandsarbeiten endete mit der Wahl eines neuen Vorstands in der Mitgliederversammlung am 6. Juni 1999 in Kröchlendorff. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden wurde die neue 1. Vorsitzende des BM. Sie löste Katharina Sander ab, die noch für zwei weitere Jahre als 2. Vorsitzende im Vorstand tätig war.

1999 bis 2002

Am 1. Juli 1999 stellte der BM Inge Thomas-Worm auf 630 DM-Basis an. Dieses Aushilfsvertragsverhältnis mündete – nach einer kurzen Unterbrechung – zum 1. August 2000 in eine Teilzeitbeschäftigung. Damals wie heute ging (und geht) Inge Thomas-Worm mit viel Idealismus an ihre Arbeit, leistet also weit mehr für den BM als bezahlt wird. Inge leitet die Geschäftsstelle des BM, die in Kassel ihren Platz bekam. Zu diesem Zweck wurden nun auch Räume angemietet. Mit dem Vorstandsmitglied Frank Beckmann gab es jetzt – erstmals – eine Person im Vorstand, die sich als Schatzmeister schwerpunktmäßig mit den Finanzen beschäftigte. Zu seiner Unterstützung wurde eine Buchhalterin in Lüneburg finanziert. Der im Juni 1999 gewählte Vorstand löste damit Kosten aus, die eine gesonderte Betrachtung der Finanzlage erforderlich erscheinen ließ.

Der BM bekam also in der 2. Jahreshälfte 1999 eine „Verwaltungsstruktur“. Es gab eine Geschäftsstelle und darin ein Telefon, das durchgehend besetzt war. Die Mitgliederunterlagen kamen nach Kassel und die Geschäftsstelle „prüfte“ den Aktivitätsgrad der Mitglieder bzw. der Regionalgruppen. Unbezahlte Mitgliedsbeiträge wurden erfasst und an deren Bezahlung – freundlich – erinnert.



Dr. iur. Detlev Berning, Jurist, Mediator BM, Schatzmeister BM, Mitglied der Fachgruppe MiO/ Wirtschaftsmediation im BM

^{1/} Ich danke Katharina Sander herzlich für ihre Informationen, die ich in diesem Artikel als Wissens- und Erfahrungshintergrund von ihr verarbeiten durfte.



Frauenwörth, Mai 2001
Bildquelle: Hans-Jürgen
und Svea Rohjahn

2/ Zum Begriff „Professionalisierung“ siehe FN 11

3/ Nur die BAFM hatte ein Konzept, das sich jedoch insoweit unterschied, als nur ausgebildete Mediatoren Mitglieder in der BAFM werden konnten. Bei den mitgliederoffenen Verbänden (Mitglied kann also jeder werden, der bereit ist, die Zielsetzung des Vereins zu unterstützen) gab es noch keine Anerkennungsregeln.

4/ Das sind die oben genannten Fachkräfte, die Mitglieder der Anerkennungskommission waren und sind und die Anerkennungsanträge fachlich – beschieden.

5/ Die Werte weisen den Saldo zwischen Zu- und Abgängen aus und müssen nicht ganz genau stimmen.

6/ Zur Einordnung: heute bedeutet das ein Gehalt von ca. € 3.300 incl. Grundzuschlag im Monat.

Mit ausgelöst wurde dieser erste „Professionalisierungsschub“² durch die Verabschiedung von Standards durch die Mitgliederversammlung (künftig kurz „MV“) 1999. So wurde geregelt, welche Bedingungen erfüllt sein mussten, um als MediatorIn vom BM anerkannt werden zu können – und war damit zugleich eine Ausbildungsrichtlinie. Diese Anerkennung war ein Novum im deutschen Mediationsmarkt³ und kam zur rechten Zeit – die Nachfrage war groß. Damit kreierte der BM sein erstes eigenes „Geschäftsfeld“, das der (entgeltlichen) Anerkennung von MediatorInnen sowie der Anerkennung von AusbilderInnen. Dazu bedurfte es nun wiederum einer eigenen Administration, die mit dem Anerkennungsbüro in Berlin geschaffen wurde. Dieses Büro, nebst dort erbrachter Dienstleistungen, musste bezahlt werden ebenso wie die Honorare der Fachkräfte, die für den BM die Anerkennungsverfahren durchführten. Da das Geschäft stürmisch begann und viele „AnerkennerrInnen“⁴ das ihnen zustehende Honorar nicht einforderten, konnten die Preise nach jeweils vermuteter (Markt) oder verhandelter (Anerkennungsbüro und AnerkennerrInnen) Akzeptanz gestaltet werden. Die Erlöse sowie der Überschuss aus der Anerkennungstätigkeit entwickelten sich (DM in € umgerechnet) wie folgt:

Jahr	Einnahmen in €	Überschuss in €
2001	47.160	22.901
2002	38.267	15.866
2003	42.839	16.463

Diese Übersicht verdeutlicht, dass der BM über die Beitragseinnahmen hinaus einen Zufluss an liquiden Mitteln hatte, der das nachstehend beschriebene Handeln verständlich macht.

Der in 1999 gewählte 8-köpfige Vorstand tagte geplant regelmäßig. Um Reisekosten zu sparen wurde mit Telefonkonferenzen experimentiert. Der Verwaltungsaufwand in der Geschäftsstelle nahm zu, so dass ab 1. August 2000 eine weitere Hilfskraft und im Dezember 2000 Ruth Schmidt als halbtags tätige ABM-Kraft angestellt wurden. Damit musste auch die angemietete Bürofläche vergrößert sowie in die Infrastruktur investiert werden (im Wesentlichen – noch – durch Sachspenden).

Die Zahl der Mitglieder stieg weiter

Jahr	Mitglieder	Zuwachs ⁵	In %
Juni 1999	200		
Mai 2000	332	+ 132	66
Mai 2001	500	+ 168	51
Ende 2001	600	+ 100	20
Ende 2002	723	+ 123	21
Ende 2003	779	+ 56	8
Ende 2004	786	+ 7	1
Ende 2005	854	+ 68	9
Ende 2006	1.054	+ 200	23

Zur Mitgliederversammlung 2001 hatte der Vorstand den Antrag ausgearbeitet, einen hauptamtlichen Geschäftsführer beschäftigen zu wollen. Die vorstehende Statistik lässt den Grund dafür erkennen: In den beiden Jahren bis zur MV 2001 hatte sich die Zahl der Mitglieder mehr als verdoppelt und der Zulauf war ungebrochen, wie der Bestandswert Ende 2001 zeigt. Die Mitgliederversammlung genehmigte den so aufgestellten Haushaltsplan für das Kalenderjahr 2002. Die Finanzierung dieser mit BAT Ila⁶ dotierten Stelle erschien möglich und angesichts des gewachsenen Verwaltungsvolumens sinnvoll; ein rein ehrenamtliches Leisten der anfallenden Arbeiten war vermeintlich nicht mehr möglich oder zumutbar. Im Hintergrund spielte das Xenos-Projekt eine bedeutende Rolle. Dabei ging es um ein von der EU ausgeschriebenes Projekt betr. Umsetzung von Konfliktbearbeitung in Organisationen, das wesentlich bezuschusst worden wäre. Es galt damals als äußerst wahrscheinlich, dass das Projekt letztlich auch genehmigt werden würde, in das vier BM-Mitglieder – auf eigene Kosten – viel Zeit investiert hatten.

Diese Mitgliederversammlung hat dann wieder eine Verkleinerung des Vorstands auf 5 Mitglieder gebracht. Den Vorsitz behielt Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden.

So stellte der BM zum 1. Januar 2002 einen Geschäftsführer an⁷, der u. a. auch das 10-jährige Jubiläum im Mai in Minden organisieren sollte. Das Anstellungsverhältnis endete schon wieder zum 30. Juni 2002. Begleitet war die Entwicklung in 2002 von einem Zuständigkeitswechsel im Hintergrund des Xenos-Projektes, der im Ergebnis zur Folge hatte, dass es keinen Zuschlag für den BM gab. Der Vorstand erlebte deutlichen Druck im Hinblick auf die Liquiditäts- und Finanzlage des Verbandes. Der Schatzmeister kündigte in der MV im Mai 2002 in Minden an, dass er für das laufende Jahr mit einem deutlichen Verlust rechnen und unklar sei, wie die benötigte Liquidität beschafft werden könne⁸. So befasste sich der Vorstand mit einer Änderung der Beitragsstruktur.

2002 bis 2007

Diese wurde dann in einer außerordentlichen Mitgliederversammlung im November 2002 in Frankfurt/Main beschlossen. Gleichzeitig übernahm ich (Dr. Detlev Berning) von Frank Beckmann das Amt des Schatzmeisters. Der Geldbestand belief sich damals auf rund € 8.600 bei Verbindlichkeiten in der Größenordnung von ca. € 16.000 und – ungeklärt – Beitragsforderungen in der nominalen Größenordnung von € 26.000. Im Überblick stellt sich die Entwicklung anhand spezifischer Daten wie folgt dar:

Jahr	Überschüsse ⁹ in €	Ausgaben ¹⁰ in €	Geldbestand ¹¹ in €
1998	-291	12.619	4.990
1999	-635	24.379	5.164
2000	15.147	47.197	36.816
2001	49.207	95.546	13.623
2002	33.470	37.893	8.678
2003	80.351	75.797 ¹²	89.029
2004	35.040	113.616	124.069
2005	19.559	122.726	143.628
2006	45.115	150.000	196.741

II. Interpretation der Historie

Bis 1999 war der BM rein idealistisch tätig: Die Beiträge wurden benötigt, um die Verwaltung (auf ein Minimum reduziert) zu gewährleisten und mit dem „Infoblatt Mediation“ ein Publikationsorgan herstellen und an die AbnehmerInnen bringen zu können. Sowohl für die Zeitschrift als auch die Organisation und Durchführung der jährlichen Tagungen versuchte der Vorstand, Kostendeckung durch Spenden bzw. Veranstaltungsbeiträge zu erreichen.

Der Markt verlangte dann nach „Regeln“ für Ausbildung und Tätigkeit. In 1999 war es soweit, dass Standards verabschiedet werden konnten, die auch eine Zertifizierung nach sich zogen – und damit war ein „Geschäft“ begründet. Die bis dahin dominierende idealistische Verbindung unter den Mitgliedern veränderte sich; zunehmend mehr Menschen ging es um die Tatsache, als MediatorIn vom BM anerkannt zu sein. Das dokumentiert sich sehr deutlich in der Entwicklung der Mitgliederzahlen: Von 1999 bis 2001 erhöhten sie sich um das 1,5-fache. Hinzu kam, dass es einfach auch mehr zu verwalten gab:

- › mehr Mitglieder
- › eine Verwaltung in der Geschäftsstelle des Verbandes
- › die Anerkennung von MediatorInnen (Anerkennungsbüro in Berlin)
- › die Aufrechterhaltung/Sicherung der neu definierten Qualität

Mit der Aufnahme der Anerkennungstätigkeit läutete der BM eine neue Zeitrechnung ein: Es gab einen Wirtschaftsbetrieb, der – verlässlich – aufrechterhalten werden musste. Der Druck, Erreichbarkeit und verlässliche Betreuungsqualität zu schaffen, entstand auch durch den erheblichen Zuwachs an Mitgliedern im BM. Der damit verbundene Arbeitsdruck wird deutlich in der bis 1999 bis auf 8 gestiegenen Zahl der Vorstandsmitglieder: Der Organisationskultur des BM schuldete der Vorstand in Person den reibungslosen Betrieb des Vereinsgeschehens. Die bis dahin geltende Organisationsstruktur konnte den Bedürfnissen der Mitglieder sowie der an Mediation Interessierten nicht mehr gerecht werden. So war es ein mutiger Schritt, in Kassel eine Geschäftsstelle einzurichten. Das „Zukaufen“ von Arbeitsleistung war der erste Schritt in die Professionalisierung¹³.

Dieses erste Investment (Anerkennungsbüro in Berlin und Geschäftsstelle Kassel) verlief erfolgreich. Erfolgreiche Investitionen machen Mut, den Weg fortzusetzen. Der Vorstand, insbesondere die

7/ Zur Erinnerung: Bis dahin hatte das Anerkennungsgeschäft einen Liquiditätsüberschuss von gut € 65.000 erbracht und der Mitgliederbestand hatte ca. 600 erreicht bei einem Zuwachs in 2001 von 203 Neumitgliedern – dem größten Zuwachs in einem Kalenderjahr seit Bestehen des BM. Alles verlief „aufwärts“.

8/ Protokoll der MV vom 5. Mai 2002 in Minden

9/ Der Saldo zwischen den Einnahmen und den Ausgaben

10/ Diese Zahlenreihe ist deshalb interessant, weil sie die Entwicklung des Geldbedarfes aufzeigt; die Haushalte sind jährlich – zum Teil deutlich – gestiegen.

11/ Die Bestände wurden erstmals im Jahresabschluss für 2002 ausgewiesen.

12/ Dieser und die folgenden Werte sind mit denen der Vorjahre insofern nicht ganz vergleichbar, als ab 2003 Einnahmen und Ausgaben in folgenden Positionen saldiert ausgewiesen sind: Anerkennungsbereich, BM-Kongress und BM-Werkstatt. Damit liegt das „Geschäftsvolumen“ also noch über den angegebenen Werten.

13/ Nach Wahrig, Deutsches Wörterbuch, bedeutet professionalisieren: „Zur Erwerbsquelle machen“.



**BM-Mitglieder-
versammlung,
2005**

KONTAKT
Detlev Berning,
Dr.Berning@Berning-
Hannover.de

I. Vorsitzende brauchte Entlastung. Die Belastung der Vorstände hatte tatsächlich nicht abgenommen. So kam es im Frühjahr 2001 zum Beschluss, einen Geschäftsführer anzustellen. Dieses Vorhaben ist dann gründlich misslungen, wobei die Gründe vielschichtig waren und auf falschen Grundannahmen basierten.

Im Hinblick auf die Finanzen des BM gab es erstmals in 1999 mit Frank Beckmann eine Person, die sich diesem Thema zu widmen hatte. Da der Vorstand insgesamt ehrenamtlich arbeitete, war Frank Beckmann auch kein ausgewiesener Fachmann in Sachen Verbandsfinanzen. So fiel es ihm – nachvollziehbar – nicht leicht, den explosionsartig zunehmenden Aufgaben gerecht zu werden. Sein Vorteil war: Er sprach die Sprache der Mitglieder, weil er aus deren Umfeld kam.

In 2002 habe ich dann das Amt übernommen. Ich bin ein ausgewiesener Fachmann auf dem Gebiet und konnte so – zwar unbezahlt, aber doch auf professionellem Niveau – die anstehenden Veränderungen auf den Weg bringen. Ich erinnere mich gut, dass ich im Herbst 2002 gewählt wurde, weil dringend etwas passieren musste. So konnte ich in meine Aufgabe mit der Zustimmung der Mitgliederversammlung im Rücken starten, so dass ich das Amt des Schatzmeisters ausüben durfte, wie ich es für richtig erachte – nämlich strukturiert und transparent. Ich habe es damals gespürt: Das war ein großer Vertrauensvorschuss; denn so richtig verstanden hatte mich niemand.

III. Fazit

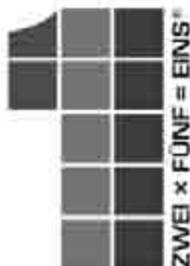
Jede Organisation durchläuft Entwicklungsstufen. Sie müssen sich verändernden Anforderungen – hier exemplarisch denen der Finanzverwaltung – stellen. Es ist die Kunst von Vorstand und Mitgliederversammlung, sich dieser Veränderungen und der damit einhergehenden Notwendigkeiten bewusst zu werden. Schwierig ist das, weil Organisationskulturen solche Schritte nicht begünstigen. So tun sich Vereine, die ein idealistisches Ziel verfolgen; schwer, eine Professionalisierung anzugehen; schließlich geht es dabei auch um „Unternehmerhandeln“. Und doch muss es – irgendwann – sein. Kommt es zu einer solchen Veränderung, geht es darum, die wichtigen Teile der Organisationskultur zu erhalten. Bei entsprechender Bewusstheit und Aufmerksamkeit ist das möglich. Da sind wir im BM nach meiner Einschätzung auf einem guten Weg.

SEMINAR WIRTSCHAFTSMEDIATION

Weiterbildung für MediatorInnen

www.zmal5gleich1.de

**Rüsten Sie sich für den Markt der Unternehmensnachfolgen –
DEN großen Markt für Mediatoren, die in der Wirtschaft Fuß fassen möchten**



Nach begeisterter Resonanz der Teilnehmer des 1. Kurses Januar/Februar 2007 nun:

- 2. Kurs zum Beratungsprodukt ZWEI x FÜNF = EINS ausgezeichnet mit dem Innovationspreis des BM 2006
- Gleichzeitig Weiterbildung zum Wirtschaftsmediator
- 41 Stunden Präsenzschiung
- Referenten: Dr. Andreas Novak und Dr. Detlev Berning
- Teil 1: 04. bis 06. Oktober 2007 in Hannover und
- Teil 2: 15. bis 17. November 2007 in Bad Bertrich (nur zusammen buchbar)
- Kosten für beide Ausbildungsblöcke: € 1.000 zzgl. Umsatzsteuer (ohne Unterkunft und Verpflegung).

Kontakt:
Dr.Berning@Berning-Hannover.de

Anja Kenzler

Die Anerkennungskommission ist besser als ihr Ruf

Eine Kollegin fragte mich 2003 vor der Mitgliederversammlung, ob ich mir vorstellen könnte, in der Anerkennungskommission mitzuarbeiten. Nach kurzer Überlegung ließ ich mich zur Wahl auf der nächsten MV aufstellen, da ich gerne dazu beitragen wollte, die Qualität zu sichern. Zudem wollte ich, dass die Gewaltfreie Kommunikation als hilfreicher Bestandteil in Ausbildungen mehr Einzug in den BM bekommt und dass die Anerkennungen zufriedenstellender verlaufen, da ich damals bei meiner Anerkennung zur „Ausbilderin Mediation BM“ selbst bei der Schlichtungsstelle gelandet bin.

Als ich gerade in die AK-Arbeit eingewachsen war, wollte Hannes Steffen das Amt des Koordinators abgeben und den AK aus beruflichen und zeitlichen Gründen verlassen. So wurde ich im November 2005 für die Nachfolge vorgeschlagen und im Konsens gewählt.

Dadurch bekam meine Arbeit in der AK noch einmal eine ganz andere Bedeutung. Anfangs hieß es, meine Aufgabe bestehe im Schwerpunkt darin, die Treffen zu organisieren und zu moderieren.

Darüber hinaus habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, dazu beizutragen, dass der „schlechte Ruf“ der AK, der sich so hartnäckig hält, wie „schlechte Rufe“ es oft tun, zu verändern, da sich im Laufe der Jahre viel in der AK-Arbeit getan hat.

Eine Möglichkeit sehe ich darin, die Anerkennungskommission sichtbar zu machen. Zwar wurden die AK-Mitglieder auf den MV's gewählt, sind dann aber sozusagen in der Versenkung verschwunden. Um dies zu verändern, habe ich bei den letzten beiden AusbilderInnenkonferenzen aus der AK berichtet, Fragen beantwortet und Anregungen und Wünsche mitgenommen. Für einige, die während ihres Anerkennungsverfahrens viel Stress erfahren haben, besteht dort manchmal erstmals die Möglichkeit, mit den „VerursacherInnen“ ins Gespräch zu kommen.

Eins meiner eigenen Themen, nämlich die Anonymität der GutachterInnen der AK aufzuheben, wurde auch als klarer Wunsch der AusbilderInnenkonferenz im Januar 2006 mitgegeben und zu meiner Freude dann postwendend beim AK-Treffen einen Monat später umgesetzt.

Schon damals, als ich in die AK kam, dachte ich, wie schön es wäre, wenn die AntragstellerInnen wüssten, welche namhaften MediatorInnen Ihre Anträge bearbeiten. Gleichzeitig habe ich verstanden, dass die Anonymität besonders in der Anfangszeit auch als Schutz galt, bei der Fülle der Anerkennungen und bei komplizierten Anerkennungsverfahren

nicht persönlich ins Konfliktgeschehen zu geraten, wenn man Standards umsetzen soll.

Die Organisation ist mittlerweile gut strukturiert und die Anerkennungsverfahren werden im Regelfall in der vorgegebenen Zeit durchgeführt. Die Geschäftsstelle in Kassel verschickt die Informationen rund um die Anerkennungen. Das Anerkennungsbüro in Berlin überprüft die Anfragen auf Formalien, verteilt die Anträge an die GutachterInnen, macht den Schriftverkehr, achtet auf die Einhaltung von Terminen sowohl bei den AntragstellerInnen als auch bei den GutachterInnen und erinnert die AusbilderInnen daran, wenn ihre Verlängerungsanträge anstehen.

Die Anerkennungskommission traf sich bislang 2 x jährlich, jetzt 3 x jährlich zum Austausch, zur Besprechung, Entwicklung und um Empfehlungen, z. B. für die Standardgruppe, den Vorstand oder die Mitgliederversammlung zu erarbeiten. Parallel zu unserer normalen Arbeit bearbeiten wir die Anerkennungsanträge. Bei Schwierigkeiten werden KollegInnen hinzugezogen. Manchmal landen Anträge auch bei der Beschwerdestelle, die in den Anfängen Andrea Fritsch innehatte, jetzt Inka Heisig. Zu ihrer Entlastung habe ich seit Februar 07 den Teil der Beschwerden übernommen, der die Anerkennungen betrifft.

Bislang hatten wir uns zweimal jährlich einen Tag lang getroffen, was natürlich – wie sich jedeR vorstellen kann – nicht viel ist, insbesondere, wenn man erst eine Linie im Umsetzen der Standards entwickeln musste. Andererseits ist der Zeitaufwand, um an diesen Treffen teilzunehmen, eben auch ehrenamtliches Engagement. Da die Zeit aber jedes Mal so eng ist, obwohl wir sehr strukturiert durch die Themen hasten, haben wir jetzt ein drittes Treffen beschlossen, um mehr Zeit für inhaltliche Aspekte zu haben. So sind die Abstände auch nicht mehr so groß zwischen den einzelnen Treffen.

Telefonische Ansprechpartnerin für Fragen rund um die Anerkennungen war bis vor kurzem Isabell Kresse. Seit Februar 07 hat diese Arbeit Barbara Treu übernommen.

Meine Arbeit ist, die Kommunikation zum Vorstand zu halten, was durch Telefon und Treffen mit Inka Heisig hervorragend funktioniert und den Kontakt zum Anerkennungsbüro und der Geschäftsstelle zu pflegen. Zudem gehört zu meinen Aufgaben die Organisation der Treffen, Einladungen, Tagesordnungen und Protokolle zu verschicken, Moderation der Sitzungen und an AusbilderInnenkonferenzen für den AK-Veranstaltungsteil zur Verfügung zu stehen. Durch diese Arbeit trage ich gerne dazu bei, das Qualitätssiegel des BM mit zu sichern.



Anja Kenzler,
Mediatorin und
Ausbilderin BM,
zert. Trainerin für Gewalt-
freie Kommunikation nach
Dr. M. Rosenberg,
Personal- und
Managementtrainerin,
Diplom-Sozialpädagogin,
Mehrjährige Erfahrung im
Bereich Mediation und
Coaching, Ausbildung
und Training

KONTAKT

Anja Kenzler,
anjakenzler@a-k-demie.de

Hannes Steffen

Die Anerkennungskommission – Gedanken eines Koordinators



Dr. Hannes Steffen,
Mediator und Ausbilder BM,
NLP-Practitioner

Schon bald nach Gründung der Anerkennungskommission (AK) war klar, dass der Einsatz eines/er jeden von uns bis an die zeitlichen Grenzen gehen würde. Gerade weil so wenig Zeit für so Wichtiges zur Verfügung stand, sah ich die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Koordination der Treffen und gegenseitigen Kontaktmöglichkeit auch zwischen den Treffen der AK.

Ich habe damals die Koordination der AK übernommen, einerseits um Kurt Südmersen zu entlasten, der diese Funktion zunächst übernommen hatte und andererseits, weil es mir Freude machte, diese Gruppe hochqualifizierter und äußerst individueller KollegInnen zu unterstützen, indem ich eine klare Kommunikationsstruktur schuf.

Das begann mit der Erstellung von Telefon- und vor allem E-Mail-Listen der Mitglieder und persönlicher Kontaktaufnahme. Noch längst nicht alle hatten E-Mail und es herrschte teilweise die Vorstellung, man könne die Arbeit an den Anträgen auf Anerkennung größtenteils im Alleingang erledigen.

Schon bald wurde aber klar, dass wir innerhalb der Kommission sehr unterschiedliche Auslegungen der Standards hatten. Was lag näher, als diese unterschiedlichen Sichtweisen auf die uns eigene Art, nämlich in der persönlichen Begegnung und mediativ, zu klären?

Dabei lernten wir uns immer besser kennen. Da aber die Zeit immer sehr knapp bemessen war und einige von weit anreisen mussten, waren die Sitzungen oft geladen, wie vor einem Gewitter. Diese Ladung dann für alle Gewinn bringend zu entladen sah ich als Teil meiner Aufgabe, in dem ich versuchte, die Sitzungen so straff wie nötig und so kommunikativ wie möglich zu gestalten. Gelingt dies, so wurde immer wieder klar, welche ungeheure Kompetenz und Kreativität in diesem Gremium steckt. Dabei wirkte sich zunehmend positiv aus, dass wir die ersten Jahre eine konstante Zusammensetzung der AK hatten, so dass wir uns gerade durch die Auseinandersetzungen auch besser gegenseitig kennen- und schätzen lernten.

Als Koordinator kamen mir natürlich auch eher unangenehme Aufgaben zu, wie zum Beispiel dafür zu sorgen, dass die Protokolle angefertigt und verteilt wurden, dass die nächste Sitzung ordentlich vorbereitet war, was oft bedeutete, jede/n Einzelne/n anzuschreiben und nach besonderen Anliegen für die TO zu fragen.

Mit der Zeit häuften sich unbearbeitete Anträge an, um die sich naturgemäß niemand kümmern konnte, da es meistens aufgrund von Missverständnissen zwischen den Beteiligten stockte, Unterlagen der AntragstellerInnen nicht beikamen oder die Stapel auf den Schreibtischen der GutachterInnen einfach zu hoch waren. Da sah ich es als meine Aufgabe, den Blockierungen nachzugehen und ich bekam das Mandat, direkt mit AntragstellerInnen und GutachterInnen in Kontakt zu treten. Dabei habe ich mich so manches Mal vielleicht unbeliebt gemacht, aber mein Vertrauen in die Kooperationsbereitschaft aller, auch des Vorstands und des Berliner Büros, ist dabei nie enttäuscht worden.

Dennoch mussten einige BewerberInnen einfach viel zu lange auf ihre Anerkennung warten, wofür ich mich an dieser Stelle auch im Namen der AK nochmals entschuldigen möchte. Ich empfand die Beurteilung der Fähigkeit zur Mediation ‚nach Aktenlage‘ immer als ein Manko des ganzen Anerkennungsprozesses. Hätte es nicht viel eher unserem Ethos entsprochen, uns ein Bild von den BewerberInnen im persönlichen Kontakt und im Hinsehen auf deren Arbeit zu machen? Das freilich hätte eines noch viel größeren Aufwandes bedurft, der wohl die Möglichkeiten unserer Kommission gesprengt hätte.

Alles in allem hat die Arbeit der AK dem Verband und jeder/m Einzelnen von uns enormen Schub gegeben. Der Verband gilt heute als Markenzeichen in der Branche nicht zuletzt wegen unserer Bemühungen, ein Gütesiegel für Mediation zu schaffen.

Den daran Beteiligten möchte ich hier nochmals ausdrücklich meine Wertschätzung und meinen Dank sagen.

KONTAKT
Dr. Hannes Steffen,
hs@ifm-freiburg.de

Gesine Otto

Vorankündigung Geburtstermin des BM-Leitbildes

In wenigen Tagen, am 21. und 22. September 2007, wird das Leitbild von BM-Mitgliedern im Rahmen der Zentralen Veranstaltung in Frankfurt am Main niedergeschrieben.

Das Startzeichen für den Leitbild-Entstehungsprozess des Bundesverbandes Mediation e. V. gab die BM-Werkstatt in Kassel Anfang Februar 2007.

Mit diesem Artikel möchten wir den Weg des Leitbildes beschreiben, die Bedeutung der Zentralen Veranstaltung aufzeigen und Antworten auf die Frage geben, was im Anschluss an die Leitbilderstellung passieren soll.

I. Anlass für ein BM-Leitbild

Warum ein Leitbild – es ging doch bislang auch ohne?

Ein Leitbild ist deshalb wichtig, weil sich der BM erfreulicherweise weiter entwickelt und stetig vergrößert. Doch gerade deshalb ist es nötig, unsere Grundüberzeugungen, Werte und Ziele auch für die Zukunft zu bewahren und diese eindeutig und unverwechselbar zu formulieren. Daher wollen wir auch als größerer Verband mit einem klaren gemeinsamen Leitbild in die Zukunft gehen und uns eindeutig und unverwechselbar „mit eigenem Fingerabdruck“ nach innen wie nach außen präsentieren.

Der Auftrag für den Leitbild-Entwicklungsprozess kam vom Vorstand, auf Initiative von Thomas Robrecht.

II. Rückblick

BM-Werkstatt als Startzeichen des Leitbild-Entstehungsprozesses

Die BM-Werkstatt, an der wie immer alle interessierte Mitglieder des Bundesverbandes teilnehmen konnten, fand am 2. und 3. Februar 2007 in Kassel statt und stand ganz unter dem Thema „Leitbild des BM“.

Insgesamt brüteten 27 Anwesende unter professioneller Anleitung des externen Organisationsberaters Gerhard Leinweber über einem möglichen Leitbildprozess des BM. „Wir wollen in einem kurzen Satz erklären können, wer wir sind, was, warum und wie wir es tun, was uns besonders macht, wofür der BM steht und wo wir hin wollen“ lautete der Tenor auf der BM-Werkstatt.

Die Werkstatt war als Kick-Off konzipiert, um einen ersten Entwurf für unser Leitbild zu skizzieren und um den gemeinsamen Leitbild-Entstehungsprozess vorzubereiten – jedoch noch nicht das Leitbild selbst (siehe hierzu auch SdM 25/2007).

III. Begleitung des Leitbild-Entstehungsprozesses Entstehung der Lenkungsgruppe

Zwischen den beiden Terminen – dem Kick-Off Anfang Februar und der eigentlichen Leitbilderstellung bei der Zentralen Veranstaltung am 21. und 22. September 2007 – sollten die Gedanken zum Leitbild nicht ruhen, sondern eine verbandsinterne Kommunikation in Gang kommen und aufrecht erhalten werden. Damit alle Mitglieder über Kanäle wie das „Spektrum der Mediation“, die monatlichen BM-Nachrichten und über direkte Rückmeldemöglichkeiten an eine dafür verantwortliche Gruppe informiert sind und zum Dialog eingeladen werden, bildete sich noch auf der Kasseler BM-Werkstatt eine Lenkungsgruppe aus neun Freiwilligen. Die Lenkungsgruppe ist eine geschlossene Gruppe, die aus wenigen Mitgliedern besteht, um Abstimmungsschleifen zu minimieren und um effizient arbeiten zu können.

Die Gesichter der Lenkungsgruppe

Da uns Transparenz wichtig ist, stellen wir uns kurz vor:

› **Arne Fiedler**, in Eschach/Baden-Württemberg, Agraringenieur (FH) und Mediator, 16 Jahre Berufserfahrung sowohl auf landwirtschaftlichen Betrieben (Betriebsgemeinschaften) als auch in der fachlichen Beratung, seit 1998 in der Verwaltung tätig, Mitglied seit 2006

› **Sascha Boettcher** LL.M., in Kappeln/Schleswig-Holstein, zugelassener Rechtsanwalt, Schwerpunkt Nachhaltigkeitskommunikation, außerdem Geschäftsführer der Sport- und Freizeitbad Kappeln GmbH, Mitglied seit 2006

› **Roland Keiner**, in Hamburg, Lehrer an einer Integrierten Gesamtschule, Mediator, seit 2005 Mitglied im BM

› **Gesine Otto**, in Mainz/Rheinland-Pfalz, Diplom-Sozialpädagogin (FH) und Mediatorin, seit 1999 selbstständig mit der Sozialagentur kommstruktiv, Schwerpunkte: Mediationen und mediatives Arbeiten in Kindertagesstätte, Schule, Sport, Kirche, Institutionen, Mitglied seit 2000

› **Saskia Riedel**, in Düsseldorf/Nordrhein-Westfalen, Mediatorin (Master of Mediation, FernUni Hagen) und Senior Beraterin für nationale und internationale PR/Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Mitglied im seit 2007

› **Renate Sedlmayer**, in Kassel/Hessen, Diplom-Soziologin, Praxiserfahrung seit 1975 in der Hochschulforschung, als Journalistin, in der Unternehmensgründung, seit 1990 als Personalentwicklerin für Führungskräfte, Trainerin, Coach und Mediatorin mit Grenzerfahrungen, großer Leidenschaft und professioneller Distanz für die Entwicklung von Menschen und Organisationen, Mitglied seit 2003



Arne Fiedler



Sascha Boettcher



Roland Keiner



Gesine Otto



Saskia Riedel

› **Ina Simon**, in Mainz/Rheinland-Pfalz, seit 1998 Psychologische Beraterin, seit 1999 Betriebs-Psychologische Trainerin und Supervisorin, Mediatorin BM, Spezialisierungen auf dem Gebiet Familie und Wirtschaft, ehrenamtliche Mitarbeiterin des Kinderschutzbundes Trier, Stiftungsmitglied „Verantwortung statt Gewalt“, BM-Mitglied seit 2005

Zur Information: **Svea Rojahn** (in Hattersheim/Hessen, zusammen mit **Hans-Jürgen Rojahn** Leitung der Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar) und **Wilfried Kernke** (in Offenbach a.M./Hessen, 1. Vorsitzender des BM) mussten sich aus zeitlichen Gründen leider aus der aktiven Arbeit der Lenkungsgruppe herausziehen.

Aufgaben der Lenkungsgruppe

Die Verantwortung der Lenkungsgruppe ist nicht, Inhalte des Leitbildes zu besprechen oder sogar vorzuformulieren, sondern den Vorschlägen, Gedanken etc. der BM-Mitglieder zum BM-Leitbild Struktur zu geben, sie ist also für die Steuerung bzw. die Lenkung dieser verbandsinternen Kommunikation zuständig. Die Gruppe sorgt für die Zeit zwischen den beiden Terminen für Informiertheit, Transparenz, anhaltende klare Kommunikation und Meinungsaustausch der BM-Mitglieder zum Leitbild. Sie kommuniziert über die monatlichen BM-Nachrichten, die BM-Internetseite, das „Spektrum der Mediation“ und steht natürlich auch für Rückfragen zur Verfügung. Vom 20. April bis 15. August 2007 hatte die Lenkungsgruppe die Inhalte der Kasseler Werkstatt auf der BM-Internetseite vorgestellt und wiederholt alle Mitglieder über das BM-Forum oder per E-Mail und Brief zur Diskussion eingeladen, um die Gemeinsamkeit und Eingebundenheit aller Mitglieder in den Leitbild-Entwicklungsprozess sicher zu stellen. Somit ermöglicht die Lenkungsgruppe Rückmeldungen und Meinungsäußerung und hält den Entstehungsprozess des Leitbildes bis hin zu seiner „Geburt“ bei der Zentralen Veranstaltung im September 2007 transparent – damit möglichst alle Mitglieder informiert sind und sich aktiv einbringen.

Ziele der Lenkungsgruppe

Auf den Punkt gebracht strebt die Lenkungsgruppe folgendes an:

- a) Jedes BM-Mitglied weiß, dass sich der BM zur Zeit im Leitbild-Entstehungsprozess befindet und dass jedes Mitglied dazu aufgerufen ist, sich einzubringen.
- b) Die BM-Mitglieder machen sich Gedanken zum Leitbild, was der BM für sie bedeutet bzw. was er für sie ausmacht.

c) BM-Mitglieder teilen ihre Gedanken zum Leitbild mit – im Gespräch mit KollegInnen, bei Treffen der Regionalgruppen, im Forum oder an die Lenkungsgruppe über die veröffentlichten Kontaktmöglichkeiten. Die Lenkungsgruppe sammelt die Rückmeldungen seitens der BM-Mitglieder und bringt sie bei der Zentralen Veranstaltung am 21. und 22. September 2007 in die konkrete Erstellung des Leitbildes mit ein.

Somit ist vorgesehen, dass eine verbandsinterne Kommunikation zum Leitbild im Vorfeld der Zentralen Veranstaltung stattfindet: Jedes Mitglied kann an der Entstehung des BM-Leitbildes teilhaben und hat die Möglichkeit, sich zu äußern, auch schon vor der eigentlichen Leitbildentstehung auf der Zentralen Veranstaltung im September 2007. Denn umso mehr das Leitbild im Vorfeld seiner Entstehung besprochen, angedacht und konkretisiert wird, desto arbeitsfähiger sind wir bei der Zentralen Veranstaltung!

IV. Die Zentrale Veranstaltung

Geburt des Leitbildes

Bei der Zentralen Veranstaltung am 21. und 22. September 2007 in Frankfurt am Main, zu der alle BM-Mitglieder herzlich eingeladen sind, wird das Leitbild mit der Unterstützung des Organisationsberaters Gerhard Leinweber von den anwesenden Mitgliedern erstellt. Die Organisationsentwicklung kennt verschiedene Techniken, um Werte und Ziele, Entwicklungen und Aussichten bildhaft herauszuarbeiten, greifbar zu machen, zu benennen, zu ordnen und eindeutig zu formulieren. Mit Hilfe dieser Techniken und der Unterstützung Gerhard Leinwebers können wir kurz und prägnant die Vision, die Mission des BM formulieren. Sowohl in den monatlichen BM-Nachrichten als auch im „Spektrum der Mediation“ erschien ein Interview zur Person Gerhard Leinweber und dazu, wie ein Leitbild auch in sehr großen Gruppen entstehen kann. Alle Mitglieder, die an dieser Zentralen Veranstaltung anwesend sein werden, werden mit seiner Hilfe das BM-Leitbild erstellen und am Ende auch beschließen.

Unser BM-Leitbild wird sozusagen am Ende der Zentralen Veranstaltung „geboren“ und von den Anwesenden für die anschließende Praxis verabschiedet. Das Wort „Geburt“ ist hier bewusst gewählt, da, wenn wir es genau betrachten, das Leitbild nicht entwickelt wird, sondern es wird „nur“ das sichtbar werden, was bereits vorhanden ist. Das Leitbild beschreibt schließlich die Grundlage unseres Handelns, die es schon seit 15 Jahren BM gibt – nur wurde sie noch nie so klar beschrieben, wie es am 21. und 22. September 2007 geschehen wird. Sinnvoll wäre es, wenn bei der Er-

stellung des BM-Leitbildes alle BM-Mitglieder auf der ihnen jeweils möglichen Art und Weise beteiligt sind, da es nach seiner Verabschiedung für alle Mitglieder Bedeutung erhalten und zur eigenen Arbeitsgrundlage bzw. zum Roten Faden der eigenen Mediationstätigkeit werden sollte.

**Gewinn durch die Erstellung eines BM-Leitbildes
Mit der Niederschrift des Leitbildes kann die
Grundlage meines Handelns als BM-Mitglied
verdeutlicht werden:**

Das Leitbild kann durch seine Einfachheit, seine Direktheit und seine klare Aussage mein berufliches Handeln als Mediatorin bzw. als Mediator stärken und mir auch konkrete Impulse zur Weiterentwicklung geben.

**Der Leitbild-Erstellungsprozess soll unseren
Verband und uns Mitglieder weiterbringen:**

Er soll dem Verband und uns Mitgliedern zukunftsweisend Orientierung geben und die Professionalität des Verbandes wie die von uns Mitgliedern weiterhin steigern.

**Einflussnahme als BM-Mitglied auf unseren
BM durch das Leitbild:**

Durch die Definition des Leitbildes verfügen wir BM-Mitglieder über Verantwortung und auch Macht: Denn die Mitglieder beschreiben das Leitbild des BM. Damit erteilen sie zugleich allen Funktionsträgern im BM den Auftrag, dafür zu sorgen, dass dieses nun sichtbar beschriebene und damit greifbare Ideal mit Leben erfüllt wird.

Die Mitglieder sagen sozusagen, wohin es gehen soll, die Leitungen (der Regionalgruppen, der Fachgruppen etc.) leiten dorthin und der Vorstand unterstützt sie dabei mit den ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.

Somit erhalten die Gruppenleitungen einen viel präziseren Auftrag als bisher. Und jede zukünftige Entscheidung im BM ist am Leitbild auszurichten. Daraus ergeben sich folgende zwei verschiedenen Aufgaben und Verantwortungen:

1. Die Mitglieder haben die Aufgabe und Verantwortung, klar zu sagen, was das Ziel sein soll: **Leitbild.**
 2. Die FunktionsträgerInnen und Gruppenleitungen haben die Aufgabe und Verantwortung, den Weg dorthin zu gestalten: **Leitung.**
- Für Außenstehende soll das Leitbild dem BM ein Mehr an Bekanntheit und Ansehen verleihen.

V. Ausblick

Die erste Zeit mit dem BM-Leitbild und Umsetzung des Leitbildes

Ein Tag nach der Verabschiedung des Leitbildes, die von den Anwesenden der Zentralen Veran-

staltung vorgenommen wurde, findet die Mitgliederversammlung statt. Dort wird dann das Leitbild offiziell vorgestellt. Danach wird das Leitbild im Alltag des BM und seiner Mitglieder umgesetzt. Um dies zu fördern, diskutieren im November 2007 die FunktionsträgerInnen und Gruppenleitungen im Rahmen der verschiedenen Leitungskonferenzen die konkrete Umsetzung des Leitbildes in die Praxis – das Leitbild wird somit zum orientierungsgebenden Rahmen für die Zielvereinbarungen mit den Gruppenleitungen. Mit diesen Konferenzen werden die ersten Schritte zur Angleichung des Ist-Zustandes an das neu formulierte Soll auf den Weg gebracht.

Begleitung des Leitbildes: Erfolge ermöglichen

Um unseren jeweiligen Standpunkt und den jeweils nächsten Schritt auf dem Weg in die Zukunft des Verbandes zu bestimmen, sollen neutrale Messinstrumente eingesetzt werden, die der Koordination und der Kontrolle dienen. Beide Parameter sind nicht im Sinne der negativen Assoziationen als Einschränkung und Überwachung zu verstehen, sondern sie sollen den Prozess der Umsetzung verdichten und seine Effektivität steigern sowie alle Beteiligten motivieren und eine entsprechende konstruktive Atmosphäre schaffen. Denn: „Jedes erreichte Ziel ist schließlich ein Erfolg, über den wir uns freuen und den wir in Zukunft gemeinsam feiern wollen“, so Thomas Robrecht (Mitglied im Vorstand des BM). Außerdem sei es wichtig, Prioritäten für unseren Verband zu setzen, Ziele zu definieren, sie erreichbar und auch überprüfbar zu machen.

Die Aufgaben der Vorstandsmitglieder in Führung und Management werden dabei sein: zu organisieren, Entscheidungen vorzubereiten und zu treffen, zu fordern und zu fördern, um möglichst gut und wirtschaftlich zu greifbaren Ergebnissen zu kommen. Die Werkzeuge dafür oder das „Wie“ sollen regelmäßige Besprechungen, Budgetzuteilungen und -pläne, methodische Herangehensweisen und Arbeitsplatzgestaltung sein, so Robrecht.

Kurz: Wer macht was, wie, bis wann, am besten und schnellsten für den Verband?

VI. Fazit

Das Leitbild wird für alle BM-Mitglieder ebenso wie für die Vorstandsmitglieder in Führung und Management die Orientierung sein – oder um es mit den Worten Gerhard Leinwebers zu beschreiben: „Der Leitstern“.



Renate Sedlmayer



Ina Simon

KONTAKT

Gesine Otto,
sozialagentur@
kommstruktiv.de

Carla van Kaldenkerken

Ausbildungssupervision



Carla van Kaldenkerken,
Dipl. Sozialpädagogin und
Sozialarbeiterin,
Supervisorin (DGSv),
Organisationsberaterin,
Mediatorin und
Ausbilderin BM,
Lehrsupervisorin,
Methodische Fortbildung
in systemischer Beratung,
NLP- Master- Practitioner,
Psychodrama, Dialog und
Aufstellungsarbeit

Die Anleitung zur Selbstreflexion gehört bei den Mediationsausbildungen von Beginn an zum Ausbildungskonzept. Seitdem die Ausbildungsstandards für Mediation und die Standards für die Anerkennung als AusbilderIn gelten und Kenntnisse über Supervision verlangt werden, ist damit eine bestimmte Qualität der Selbstreflexion als Ausbildungsstandard und Säule fest in die Mediationsausbildung integriert worden.

Erste Erfahrungen sind nun damit gesammelt und auf AusbilderInnenkonferenzen ausgetauscht worden. Wenn man AusbilderInnen befragt, was genau in diesem Modul in den Ausbildungen passiert, ist das Spektrum dessen, was unter Supervision verstanden und praktiziert wird, immer noch sehr groß. Die Gruppensupervision wird z. T. als Ort genutzt, in Rollenspielen Mediationspraxis zu erwerben, Ausbildungsinhalte noch einmal zu vertiefen, Fachberatung und Praxisanleitung durch die AusbilderInnen zu erhalten oder mit Hilfe des Beratungsformat Supervision die erste eigene Mediationspraxis zu reflektieren. Im folgenden Artikel möchte ich über das spezifische Supervisionsprogramm Ausbildungssupervision informieren und Anregungen zur weiteren Verbesserung der Qualität geben.

^{1/} Vgl. Rappe-Giesecke, S. 6

Die Diskussionen in den regionalen und überregionalen AusbilderInnenkonferenzen zum Thema Supervision machen deutlich, dass das Verständnis und die Kenntnis sehr unterschiedlich sind und es möglicherweise sinnvoller wäre, die ausbildungsbegleitende Beratung durch die AusbilderInnen Praxisberatung zu nennen, um Missverständnisse zu dem professionellen Beratungsformat Supervision zu vermeiden. Mindestens aber sollte man die Supervision, die im Rahmen der Mediationsausbildung stattfindet als Ausbildungssupervision bezeichnen, um dadurch den Unterschied zu den anderen Supervisionsprogrammen zu markieren.

Supervision, als Beratungsformat mit einer über 100-jährigen Geschichte hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr ausdifferenziert. Neben den bekannten Settings wie Fall-, Team- und Einzel-supervision sind Beratungsformen der Einzelberatung von Führungskräften (Coaching), die Beratung von organisationsrelevanten Aspekten in der Teamsupervision (Organisationssupervision)

und andere Entwicklungen dazu gekommen. Seit 1989 gibt es die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) mit 3.500 Mitgliedern, mit ausgewiesenen Standards und einem lebhaften Diskurs.

So ist Ausbildungssupervision nur ein kleiner, aber sehr wichtiger und in der Tradition schon lange bestehender Ausschnitt von Supervision, der besondere Aufmerksamkeit im Rahmen der Ausbildung von MediatorInnen und anderen beratenden Berufen verdient.

In der Geschichte der Supervision spielt gerade die Ausbildungssupervision eine bedeutende Rolle und ist eine Wurzel der Supervision.

In den 1920er Jahren entwickelte sich am Berliner Psychoanalytischen Institut eine der ersten Formen von Ausbildungssupervision. Auch in der Ausbildung der SozialarbeiterInnen in den USA und in Deutschland bekam die Praxisanleitung (die Anleitung und Reflexion der ersten eigenen Praxiserfahrungen) einen wichtigen Stellenwert. Angehende PsychoanalytikerInnen stellten ihre Fälle erfahrenen AusbilderInnen (KontrollanalytikerInnen) vor, um Fragen der Behandlung zu besprechen, das eigene Vorgehen, eigene Verstrickungen zu reflektieren und auch um am Modell zu lernen. Diese Form der Supervision wurde für andere Beratungs- und Therapieausbildungen als Ausbildungssupervision weiterentwickelt. In den Therapieausbildungen werden die ersten eigenen Therapieprozesse von fachkundigen Ausbildern begleitet. Diese Ausbildungs- und Kontrollsupervision kontrolliert die professionelle Entwicklung der AusbildungskandidatInnen.

„Die Ausbildungssupervision ist immer Teil eines übergreifenden Ausbildungssystems. Sie ist in dieses eingebunden, was bestimmte Konsequenzen bezüglich der Handhabung der Schweigepflicht, der Vernetzung mit der übergreifenden Organisation hat. Diese Form der Supervision können nur diejenigen geben, die „Meisterin“ oder „Meister“ entweder dieser Profession oder dieser bestimmten Methode sind. Dies führt in der Regel dazu, dass Professionelle, die nur diese Art und Weise Supervision kennen gelernt haben, der Ansicht sind, das wäre Supervision überhaupt. Vielmehr handelt es sich um die Möglichkeit, Elemente von Supervision, insbesondere Fallsupervision, zu Ausbildungszwecken anzuwenden.“¹

Ich würde Ausbildungssupervision so definieren: Ausbildungssupervision ist die professionelle Begleitung, Anleitung und Kontrolle von AusbildungskandidatInnen einer bestimmten Methode, The-

rapierichtung 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 nutzt dabei die Elemente:

- › der Fachberatung
- › der Supervision und
- › Weiterbildung/ Training.

Spezifika sind dabei u. a.

- › die Gestaltung des Setting
- › die Kontraktgestaltung
- › das Programm der Fallsupervision und
- › Kenntnisse aus den verschiedenen anderen Bereichen der Supervision.

Ausbildungsbegleitende Supervision kann je nach Kenntnis und Verständnis sehr unterschiedlich gestaltet werden. Wenn die Fachberatung überwiegt, bleiben die AusbilderInnen/SupervisorInnen eher in der Rolle der LehrerInnen und WeiterbildnerInnen. Die Erhöhung der Komplexität durch angeleitete Reflexion zur Erkundung der verschiedenen Dimensionen von Person, Funktion, Rolle, Kontext u. a. wird zu Gunsten der Instruktion vernachlässigt.

Wenn der reflexive Anteil erhöht werden soll und die Lernprozesse stärker an den eigenen Erfahrungen orientiert werden und Elemente der Selbsterfahrung (bzgl. der Entwicklung der beruflichen Rollenidentität) beinhalten sollen, können andere Aspekte der berufsbegleitenden Supervision anregend und hilfreich sein. Dafür bedarf es eines komplexeren Supervisionskonzeptes, um dem komplexen Gegenstand der beruflichen Beratung gerecht werden zu können. Da berufsbezogene Supervision die Ebenen Person, Profession, Funktion, Klientel und Organisation beleuchtet, bedarf es eines Theorie- und Praxismodells, das für die verschiedenen Ebenen gute, praktische, handlungsleitende Modelle und methodische Interventionen liefert.

Abgrenzen von der hier beschriebenen Ausbildungssupervision würde ich die Lehrsupervision, als Ausbildungssupervision für SupervisorInnen. Zwar lernen hier die AusbildungskandidatInnen auch bei erfahrenen SupervisorInnen, doch haben wir hier die zusätzliche Ebene, dass sich die Lehrsupervision ihrer eigenen Methode bedient. Die LehrsupervisorInnen können hier hervorragend als Modell dienen, weil das, was

gelernt und reflektiert werden soll, auch gleichzeitig praktiziert wird. So ist Modelllernen eine zusätzliche Ebene und Prozessreflexion ein methodisches Mittel des Lernens.

In der SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen-Ausbildung, in den psychotherapeutischen Ausbildungen und in den Ausbildungen verschiedener Beratungsformen und -professionen ist Supervision immer Teil der Ausbildung. Sie hat im Rahmen der Ausbildung die Funktion, anhand des ersten beruflichen Handelns, die Rollenübernahme zu begleiten und anhand erster praktischer Probleme das berufliche Handeln zu reflektieren, fachkundige Anleitung zu erhalten und das Methodenrepertoire und Wissen zu erweitern.

Eigene biographische Themen, die als Störung in der KundInnen- Professionellen- Beziehung auftauchen, die die Rollenübernahme oder die berufliche Handlungsfähigkeit erschweren oder behindern können, sollten thematisiert und u. U. auch bearbeitet werden.

Ausbildungsbegleitende Supervision ist dabei eine Säule im gesamten Ausbildungssystem, bestehend aus Ausbildungsinstitut, Ausbildungsleitung, kollegialen Lernsettings und der Supervision.

Die SupervisorInnen gehören hier auch zum Ausbildungssystem und gestalten die Kontrakte sowohl mit dem Institut/Hochschule, als auch mit den AusbildungsbildungskandidatInnen. Für die Kontraktgestaltung ist dies ein sehr relevanter Unterschied, weil auch die SupervisorInnen in einen Rahmenkontrakt zur Umsetzung der Ausbildungsziele eingebunden sind. I. d. R. werden Ausbildungsziele, Kooperation, Kommunikation und Verschwiegenheit, Konfliktregulierung, Kontrolle der Lernziele, Dokumentation der ersten Praxisprojekte und Kriterien dieser Dokumentation und Abschlussberichte vom Ausbildungsinstitut/ Hochschule vorgegeben, manchmal auch zusammen festgelegt.

Viele Beraterausbildungen (Organisationsberatung, Supervision u.a.) haben die Säulen der Ausbildung (Seminare, eigene Praxis, Supervision) streng voneinander getrennt. Supervision soll zwar die Lernziele mit umsetzen, aber auch ein geschützter Ort sein, um sich mit den ersten eigenen Erfahrungen, mit Fehlern, Fragen und vielleicht auch persönlichen und biographischen Themen zu zeigen und diese zu bearbeiten. Die strenge Trennung zwischen den beiden Teilen im Ausbildungssystem hat den sinnvollen Hintergrund, dass man sich gegenüber der be-

2/ Vgl.
Rappe-Giesecke,
S. 100

wertenden Instanz, die z.B. Prüfungen abnimmt oder über die Eignung entscheidet, nicht so offen kann, wie es für die Selbstreflexion doch häufig notwendig ist. „Die Besonderheit des Lernens durch Supervision muss hervorgehoben werden, und die Supervision darf nicht zur Prüfungs- und Beurteilungssituation werden.“²

Analog zu den üblichen Dreieckskontrakten in der Supervision kann es deshalb eine Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsinstitut und den SupervisorInnen geben, die die Verschwiegenheit bezogen auf die persönlichen Themen zusichert und eine Offenheit zu strukturellen und konzeptionellen Fragen bzgl. der Ausbildung erlaubt.

KONTAKT
Carla von Kaldenkerken,
vankaldenkerken@
stepberlin.de

Obwohl die Ausbildungen in verschiedene Lernorte getrennt werden, interferieren Themen aus den anderen Lernorten auch in die Supervision. Kontextanalyse und soziale Spiegelungen aus der Umwelt sollten deshalb von den AusbildungssupervisorInnen mindestens gekannt und bestenfalls beherrscht werden. Konflikte im Ausbildungssystem mit den AusbilderInnen, z. B. über das Vorgehen oder die Rahmenbedingungen können unterschwellig in die Supervision hineinwirken. Die Allparteilichkeit als SupervisorIn ist hier gefragt. SupervisorInnen versuchen möglicherweise, diese Unzufriedenheit in der Supervision zu thematisieren mit dem Wunsch der Parteinahme.

Für die ausbildungsbegleitende Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung bedeutet das im Idealfall:

- › Die Trennung von Ausbildungsinstitut/ Ausbildungsleitung und SupervisorInnen,
- › gute Kenntnisse und methodisches Repertoire zur Fallsupervision,
- › Ein Konzept und methodisches Repertoire für die reflexive Begleitung der Rollenfindung als MediatorIn.
- › Kenntnisse über soziale Spiegelungsphänomene und den Umgang damit und
- › viel reflektierte Erfahrung als MediatorIn und Kenntnisse zum Stand der Kunst im fachlichen Diskurs.

Deshalb sollte bei der Erfüllung der Standards zur Anerkennung als AusbilderIn oben genannte Kenntnisse der Ausbildungssupervision verlangt werden oder aber der Begriff Supervision durch Praxisberatung ersetzt werden.

Literatur

Kornelia Rappe-Giesecke, *Supervision für Gruppen und Teams*, Springer Verlag, Berlin 2003



Ausbildungssupervision

Supervisionskompetenz für AusbilderInnen für Mediation 5- tägiges Seminar für die Anerkennung als AusbilderIn

- I. Termin:** Samstag, den 08.12.2007 und Sonntag, den 09.12.2007
Der Termin für den 2. Workshop wird im 1. Seminar gemeinsam verabredet.
- Referentin:** Carla van Kaldenkerken, *step* Berlin, Sozialpädagogin, Supervisorin (DGSv), Lehrsupervisorin, Mediatorin (BM) und Ausbilderin für Mediation (BM)
- Preis:** 240,- € für den 1. Workshop und 360,-€ für den 2. Workshop

Informationen und Anmeldung: *step* Training Supervision Organisationsberatung
www.stepberlin.de oder vankaldenkerken@stepberlin.de

DER BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

➔ Förderung der Verständigung in Konflikten

➔ Öffentlichkeitsarbeit

Gesellschaftliche Verankerung der Mediation

- ➔ **Lobbyarbeit**
Gesetzgeber, Gerichte, Juristen, Organisationen
- ➔ **Netzwerkarbeit**
Mediationsverbände – national und international, benachbarte Disziplinen wie Supervision, Coaching...

- ➔ **Medienarbeit**
Presse, Rundfunk, TV, Fachzeitschrift, Newsletter und Internet

- ➔ **Werbemöglichkeit**
für Mitglieder

- ➔ **Regionalgruppen**
33 x regionale Präsenz im Bundesgebiet

➔ Qualitätssicherung

Definition der Mediation

- ➔ **Ausbildungsrichtlinien**
Etablierte Standards und Richtlinien des BM

- ➔ **Fachgruppen**

Positionsdarstellung des BM zu verschiedenen Fachbereichen

- ➔ **Interessensgruppen**

Ideenschmiede/
neue Themenbereiche als „Anwärter“ auf offizielle BM-Vertretungen

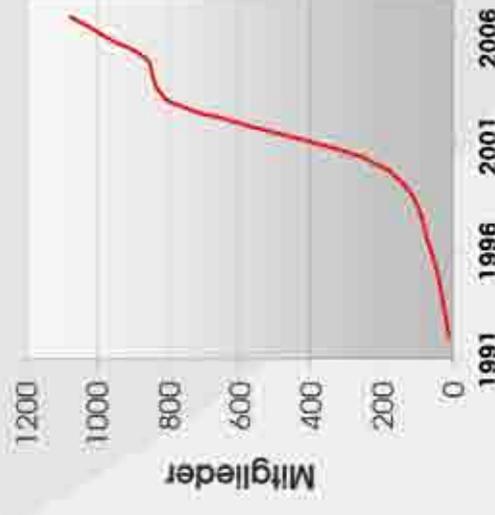
- ➔ **Projektgruppen**
Themen mit bereichsübergreifender Bedeutung

➔ Interne Organisationen

Weiterentwicklung der internen Strukturen und Prozesse

- ➔ **Strukturen und Prozesse**
Hinken der Bedeutung der Mediation und dem Mitgliederzuwachs hinterher:

1992	12	Mitglieder
2000	391	Mitglieder
2007	1050	Mitglieder



Die Struktur des BM im Detail

Regionalebene

Kontaktorgan zur Öffentlichkeit
Den BM vor Ort sichtbar machen.

Planung und Durchführung
regionaler Events für die Kundinnen
und für MediatorInnen

Dresden, Chemnitz, Brandenburg, Rostock, Berlin,
Mecklenburg-Vorpommern, Weser-Ems, Bremen, AK
Mediation Hannover e.V., Celle, Bielefeld, Nordhessen,
Braunschweig, Geisenkirchen, Düsseldorf-Mattmann-
Wuppertal, Aachen, Köln, Bonn, Trier, Mainz, Rhein-
Main-Neckar, Karlsruhe, Stuttgart-Tübingen, Südbaden-
Dreyeckland, Ostbavarn, Ingolstadt,
München, Augsburg, Mediationsforum Franken, Würz-
burg-Unterfranken

Interessensgruppen

Ideenschmiede des BM
Themen aufgreifen/entwickeln.

- Familie und Partnerschaft
- Online-Mediation
- Mediation und Recht
- Politik und Mediation
- Sportmeditation
- Gewaltfreie Kommunikation
- Mediation im Gesundheitswesen

Fachbereiche

Fachliches Sprachrohr des BM
Inhaltliche Arbeit zu Mediationsthemen

Interne Fachdiskussion, Veröffentlichungen,
Fachtage, Fachkonferenzen

- Planen und Bauen
- Mediation und Kirche
- Gemeinwesenmediation
- Mediation in Erziehung und Bildung
- Mediation im interkulturellen Kontext
- Mediation in Organisationen/
Wirtschaftsmediation

Projektgruppen

Gruppenübergreifende Aufgaben,
zeitlich begrenzt

z.B. Kongressplanung, Dialogsimulation,
Beteiligung an Ausstellungen

Verantwortung und Aufgaben der Gruppenleitungen:

- Stärkung u. Stabilisierung der drei Kernprozesse
- Verfügbarkeit als Ansprechpartnerin
- Leitung und Koordination der Gruppenaktivität
- Sicherung der Informationsflüsse
- Teilnahme an den Leitungskonferenzen
- Jahresbericht zum 31. Juli

Dienstleistungsbereiche

Koordinations-Übergangsdienste Themen
Stabilisierung der Kernprozesse

ÖA Öffentlichkeitsarbeit	QS Qualitätsstandards	IO Interne Organisation
gewünschte öffentliche Wirkung erzielen	Gewährleistung der Qualität unserer Ausbildungsstandards	Sicherung der internen Abläufe und Prozesse
Spektrum der Mediation	Anerkennungskommission	Geschäftsstelle Kassel
BM-Nachrichten	Standard-Reflexion	Büro für Anerkennung
Internet	Ausbildungsforum*	Börse für freiwilliges Engagement
Präsentationsmedien**	Referenten-Börse*	Zentrale Informationsstelle*
Lobby- u. Pressearbeit	Verbandsvernetzung	Verbandsentwicklung
Vorstand und Schatzmeister		

DER BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

➔ Standorte der 33 Regionalgruppen

- Dresden
- Cottbus
- Chemnitz
- Berlin
- Neustrelitz
- Rostock
- Hamburg
- Lüneburg
- Schleswig
- Oldenburg
- Bremen
- Celle
- Hannover
- Bielefeld
- Kassel
- Braunschweig
- Düsseldorf-Mettmann
- Gelsenkirchen
- Köln
- Aachen
- Bonn
- Trier
- Mainz
- Frankfurt/Main
- Stuttgart
- Karlsruhe
- Freiburg
- München
- Pfarrkirchen
- Ingolstadt
- Augsburg
- Erlangen
- Würzburg



DER BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

➔ Formen der Mitgliedschaft

Mitgliedschaft	Fördermitgliedschaft	Berufsverbandsmitgliedschaft	Besondere Mitgliedschaften
Wer	Für alle an Mediation interessierten Menschen	Wie Fördermitglied, obligatorisch für MediatorInnen BM u. AusbilderInnen BM  	Institute, Sponsoren, Businesspartner, ruhende Mitgliedschaften, internationale Verbände
Leistung	Spektrum der Mediation, BM-Nachrichten, Werbe- und Informationsmaterial	Wie Fördermitglied, zusätzlich Werbung auf der BM-Webseite	Alle Leistungen werden individuell geregelt.
Versicherung	verschiedene Vergünstigungen und Zusatzleistungen		
Mitarbeit	überall, außer Vorstand und Anerkennungskommission	überall	
Wahlrecht	alle aktiven Wahlrechte passive für Gruppenleitung	Wie Fördermitglied, zusätzlich passives Wahlrecht für Vorstand und Anerkennungskommission	
Jahresbeitrag	60,- €	200,- €*	
Reduzierung des Jahresbeitrages	nein	um 50,- € ab 30 Stunden jährlichen ehrenamtlichen Engagements für den BM	

* Beilagszahlung der BM, die beim Gruppenleitern (schriftliche Nachweise erforderlich)

Brigitte Neidhardt und Sabine Hegeler-Lüttgau

Abbruch der Mediation!

Welcher Mediator, welche Mediatorin wünscht sich das nicht: Einen erfolgreichen Verlauf der Mediation und ein einvernehmliches Auseingehen der Konfliktparteien, die zufrieden auf ihre in der Mediation getroffene Vereinbarung blicken. Alle Seiten sind begeistert von den gefundenen Lösungen ...

Häufig stoßen wir in der Praxis auf schwierige Problemlagen, die trotz allem mit einem positiven Ergebnis beendet werden. Gelegentlich ist es aber auch von unserer Seite aus nicht möglich, trotz mediativer Haltung und viel Geduld Mediationen zu einem guten Abschluss zu bringen.

Wir haben in unserer sechsjährigen Mediationspraxis ca. 200 Mediationen im Bereich Trennung und Scheidung durchgeführt. 85% der Fälle endeten mit einer schriftlichen Trennungs- und Scheidungsfolgenvereinbarung oder mit einer tragfähigen mündlichen Absprache. Der Rest „ging den Bach hinunter...“

Zwar gibt es typische Probleme und immer wieder auftauchende Schwierigkeiten im Bereich Trennung und Scheidung. Aber jede Mediation ist ein Einzelfall. Generelle Lösungsmöglichkeiten sucht man daher vergebens. Sie sind in erster Linie abhängig von der Persönlichkeit und den Bedürfnissen der Konfliktparteien und der Persönlichkeit und Arbeitsweise der MediatorInnen.

Wir stellen im Folgenden einige Problemkonstellationen vor, die aus unserer Sicht und unserer Erfahrung den erfolgreichen Abschluss von Mediationen verhindert haben.

Parteilichkeit und Eigenverantwortlichkeit

Vor Beginn jeder Mediation informieren wir die TeilnehmerInnen über Grundlagen, Arbeitsweise und Regeln der Mediation. Ein wichtiger Punkt ist dabei unsere Neutralität bzw. der Hinweis darauf, dass wir für alle Beteiligten tätig werden. Ausdrücklich stellen wir klar, dass wir keine SchiedsrichterInnen sind und auch keine Konfliktpartei einseitig bei der Durchsetzung ihrer Interessen vertreten.

Einige der MediantInnen nehmen diese Information zwar auf, jedoch wird im Verlauf der

Mediation deutlich, dass sie sich doch Anwältin oder FürsprecherIn an ihrer Seite wünschen.

Dazu ein Beispiel: in einer Trennungs- und Scheidungsmediation ging es unter anderem um den Zugewinnausgleich. Auf beiden Seiten war erhebliches Vermögen vorhanden. Der Ausgleichsbetrag zwischen den Vermögen sollte 10.000,00 € betragen. Beide Parteien hatten sich vor bzw. während der Mediation anwaltlich beraten lassen. Die rechtlichen Positionen standen im Raum. Im Verlauf der Sitzungen stellte sich heraus, dass die Frau ihrem eigenen Urteilsvermögen nicht traute und immer auf der Suche nach einer noch besseren Lösung für sich war. Keine Option erschien ihr gut genug.

Nach Abklärung der Fairness- und Wertmaßstäbe beider Parteien konnte sie sich immer noch nicht entscheiden, einer der Lösungen zuzustimmen. Selbst wenn sie von ihrem Mann ein Angebot erhalten hätte, das ihren Wünschen vollständig Rechnung getragen hätte, wäre sie unsicher gewesen und hätte diese Lösung nicht akzeptiert. Es wurde deutlich, dass sie sich eine/n Schiedsrichter/in wünschte, die/der für sie beurteilen sollte, was richtig und was falsch sei. Sie brauchte eine dritte Autorität, die für sie Partei ergreifen und sie in ihrer eigenen Urteilsfindung unterstützen sollte. Diese/r Dritte sollte nach ihrem Dafürhalten nicht von außen kommen – insoweit hätte ihr Außenanwalt diesen Part übernehmen können. Vielmehr sollten wir diese Rolle in den Sitzungen als MediatorInnen übernehmen, eine Aufgabe, die wir nicht erfüllen können und wollen. Sie konnte letztendlich die für das Mediationsverfahren notwendige Eigenverantwortung für die Lösung nicht übernehmen.

An dieser Stelle war die Mediation am Ende. Die Arbeitsweise und –methode der Mediation paßte nicht zu ihren persönlichen Voraussetzungen und konnte daher auch nicht zu einem guten Ergebnis führen.

Damit kommen wir gleich zum nächsten Problem, das ursächlich für ein Scheitern der Mediation sein kann.

Das Recht im Mediationsverfahren

Ziel der Mediation ist eine eigenverantwortliche Trennungs- und Scheidungsfolgenvereinbarung. Damit entscheiden sich die Parteien auch gleichzeitig, in welcher Weise sie ihre rechtliche Beziehung regeln. Wir sehen das Recht in der



Brigitte Neidhardt,
Juristin und Mediatorin,
Verfahrenspflegerin,
Vorstand Mediation 2001 e.V.
Oldenburg,
Geschäftsführerin der
jur. Praxis für Mediation
Konsens in Oldenburg



Sabine Hegeler-Lüttgau,
Juristin und Mediatorin BM,
Verfahrenspflegerin,
Vorstand Mediation 2001 e.V.
Oldenburg,
Geschäftsführerin der
jur. Praxis für Mediation
Konsens in Oldenburg



Mediation als Sicherheit und Vergleichsmaßstab für die gefundenen Lösungen der Beteiligten an.

Einige MediantInnen kommen mit Rechtswissen aus dem Internet zu uns, andere haben sich vorab von RechtsanwältInnen beraten lassen. Gutgemeinte Ratschläge von Freunden, Bekannten und Selbsthilfegruppen tun ein Übriges.

So kann es in Einzelfällen schwierig sein, Rechtspositionen aufzuweichen und zwar dann, wenn sich Konfliktparteien jeweils „im Recht fühlen“, durch Rechtskenntnisse eine vermeintliche Sicherheit in der Mediation zu haben glauben und in der Folge nicht mehr offen sind für neue phantasievolle und individuelle Lösungsmöglichkeiten neben den ausgetretenen rechtlichen Pfaden.

Diese Konstellation verfestigt sich besonders dann, wenn eine intensiv begleitende einseitige Rechtsberatung erfolgt.

Dazu folgendes Beispiel: Eine Mediation war soweit fortgeschritten, dass eine Vereinbarung unterschriftsreif vorlag. Beide Parteien suchten ihre AnwältInnen auf, um den Vertrag überprüfen zu lassen. Während die Frau mit kleinen Änderungswünschen in die Mediation zurückkehrte, brachte der Mann erhebliche Bedenken und Verunsicherungen aus der Rechtsberatung mit. Nun sollten Änderungen eingearbeitet werden, die seine Position einseitig stärkten und dem verhandelten Ergebnis entgegenstanden. Er war letztendlich nicht mehr bereit, sich auf Gespräche einzulassen. Hier trafen aus unserer Sicht folgende ungünstige Konstellationen zusammen: Eine unsichere Partei, die die Sicherheit einer Rechtsberatung brauchte und dabei auf einen Anwalt traf, der ihn rechtlich „scharfgemacht“ hatte.

Gerade weil wir selbst JuristInnen sind und um die Möglichkeiten des Rechts wissen, wünschen wir uns AnwältInnen, die das Mediationsverfahren kennen und respektieren und ihre Beratung danach ausrichten, denn das Recht bietet der Mediation eine Fairnesskontrolle, auf die nicht verzichtet werden sollte.

Nutzung der Mediation als Paartherapie

Bei einer Trennungs- und Scheidungsmediation kam die Ehefrau mit der nicht ausgesprochenen Erwartung in die Sitzungen, ihren Mann für sich „zurück zu gewinnen“. Obwohl wir im

Erstgespräch ausdrücklich darauf hinweisen, dass Mediation in die Zukunft blickt und keine Paartherapie ersetzen kann, stellte sich im Verlauf der Sitzungen heraus, dass sie die Mediation nur dazu nutzte, ihren Mann zu treffen und mit ihm zu sprechen. Die zu regelnden Punkte anlässlich ihrer Trennung waren für sie nebensächlich und die gefundenen Lösungen wurden in der nächsten Sitzung in Frage gestellt. Notwendige Unterlagen brachte sie nur zögerlich bei. Die Mediation zog sich in die Länge. Erst bei der Regelung des Trennungsunterhaltes bemerkte sie, dass sie den ehelichen Lebensstandard nicht beibehalten konnte. Der finanzielle Rahmen wurde für sie knapper, sie sollte sich einschränken. Nun erwachte sie aus der Vorstellung, er werde zu ihr zurückkehren. An diesem Punkt kam eine gütliche Einigung für sie nicht mehr in Frage. Sie beendete die Mediation, war enttäuscht über das Ergebnis und zog es vor, mit ihrem Rechtsanwalt in den Rosenkrieg zu ziehen, in dem sie für ihr Geld kämpfen und Rache nehmen wollte.

„Gefühle bleiben außen vor“

Das Besondere der Mediation ist es, bei der Interessenklärung Ansprüche, Positionen, Bedürfnisse und Strategien auseinander zu halten und in einer Lösung wieder überein zu bringen. Gelegentlich treffen wir bei unserer Arbeit auf Menschen, die eine Problemlösung auf reiner Sachebene anstreben. Gefühle sollen bitte nicht angesprochen werden, obwohl sie für den Lösungsprozess sinnvoll benannt und eingesetzt werden könnten. Bei dieser Konstellation ist oft die Partnerin an der Klärung der Probleme auf der emotionalen Ebene stark interessiert. Der Partner blockt ab. Hier kommt es auf die Fähigkeit der MediatorInnen an, diese Blockade aufzulösen. Das gelingt leider nicht immer.

Psychische Erkrankung und Sucht

Wenn uns Konfliktparteien aufsuchen, gehen wir zunächst davon aus, dass sie eigenverantwortlich handeln können und keine Suchtproblematik vorliegt. An diesem Punkt sind wir auf die Ehrlichkeit der MediantInnen angewiesen. Dennoch kommt es vor, dass trotz des Hinweises auf den ehrlichen Umgang miteinander psychische Erkrankungen oder Suchtprobleme verschwiegen werden. Während psychische Erkrankungen in der Regel in der frühen Phase der Mediation offenkundig werden, kann ein mögliches Suchtverhalten längere Zeit verdeckt bleiben.

In einem unserer Fälle wurde eine Drogenproblematik nach der dritten Sitzung zufällig erkannt, als die Ehefrau einen Sitzungstermin mit der Begründung absagte, ihr Mann habe einen Termin in seiner Therapiegruppe. Wir thematisierten in der nächsten Sitzung seine Therapie und äußerten unsere erheblichen Zweifel an der Erarbeitung einer tragfähigen und dauerhaften Lösung. Diese Zweifel hatten sich im Rückblick schon angedeutet: Der Ehemann war in der Mediation nicht verbindlich, ließ Termine absagen, stellte Ergebnisse im Nachhinein in Frage und hatte Schwierigkeiten, eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Das Ehepaar brach die Mediation ab, als wir diese Probleme ansprachen. Mit diesem Schritt kamen sie uns zuvor.

Last but not least:

Mediation als Gratwanderung

Unserer Erfahrung nach verläuft eine Mediation auf einem schmalen Grat. Rechts und links des Weges lauern Gefahren, die sich in der frühen Phase der Mediation noch nicht zeigen, die aber baldmöglichst erkannt und bearbeitet werden müssen. Achtsamkeit und Aufmerksamkeit im Umgang mit den Konfliktparteien kön-

nen nicht hoch genug eingeschätzt werden. Selbst wenn die Haltung der MediatorInnen nicht ursächlich für das Misslingen einer gütlichen Einigung sein kann (z. B. nicht ausgesprochene Erwartungen, fehlende Ehrlichkeit, Suchtproblematik, Schwierigkeiten mit der Eigenverantwortlichkeit der Parteien) bleibt bei uns – trotz Reflexion und Supervision – der Zweifel, ob wir nicht doch etwas hätten tun können, um zu einem besseren Ergebnis zu gelangen. Natürlich unterlaufen uns im Gespräch Fehler, die leider deshalb nicht aufgefangen werden können, weil dadurch Vertrauen zerstört worden ist. Um dies zu vermeiden, hilft unter anderem Erfahrung, die Sicherheit bringt, denn insbesondere die oben geschilderten Fälle zeigen Situationen, die sich wiederholen können.

Nach wie vor sind wir gerade als Juristinnen davon überzeugt, dass Mediation als Arbeitsmethode und Haltung im Bereich Trennung und Scheidung zu den besten Ergebnissen und Erfolgen führt. Die Reduzierung auf gesetzliche Ansprüche und gerichtliche Verfahren ist gerade in familiären Konflikten unserer Ansicht nach keine zufriedenstellende Alternative.

KONTAKT

**Brigitte Neidhardt und
Sabine Hegeler-Lüttgau,
info@Konsens-
Oldenburg.de**

Vorankündigung/bitte vormerken:

Lange Nacht der Mediation in Berlin

Am 23. Februar 2008 findet im Johannishof in Berlin die **Lange Nacht der Mediation** statt.

Alles, was Sie schon immer über Mediation wissen wollten, werden Sie in dieser Nacht erleben und erfahren können.

Die Veranstaltung wird organisiert von einem Team Berliner MediatorInnen in Zusammenarbeit mit der Berliner Regionalgruppe unter der Leitung von Birgit Keydel.

Wir laden Sie herzlich ein.

Sosan Azad, Sprecherin der Berliner Regionalgruppe
Fon: 030 4496665
E-Mail: info@mediationsbuero-mitte.de

Anne und Heinz Pilartz

MMM – Medicine meets mediation Mediation mit und bei Demenz



Dr. Heinz Pilartz,
Arzt für Allgemeinmedizin
und Mediator CfM

Zunehmende Lebenserwartung und verbesserte medizinische Möglichkeiten führen dazu, dass immer mehr Menschen im Alter eine Demenzerkrankung erleiden. Damit ist auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass diese Problematik in einer Mediation Bedeutung gewinnt. Im folgenden Artikel soll zum einen die Sensibilität für diese Problematik geweckt werden, zum anderen geht es um die Auswirkungen der Erkrankung als „Thema“ einer Familien-Mediation.

Mediationen sind zu allen Konflikten des Alltagslebens gefragt. Wer noch aktiv am Gemeinschaftsleben teilnimmt, wird Konflikte erleben und hat im Rahmen seiner Möglichkeiten Anspruch auf eine eigenverantwortliche Konfliktregelung. Uns geht es um Aufmerksamkeit und nicht um Diagnose.

Fallbeispiel

Zwei ältere Männer kommen wegen einer Nachbarschaftsstreitigkeit zu uns. Der Eine hat dieses Verfahren angeregt, da er an einer gütlichen Einigung interessiert ist: „Schließlich wohnen wir ja schon seit Jahren in Frieden nebeneinander“. Alles Reden und Bitten war ohne Erfolg geblieben, jetzt sah er in der Mediation die letzte Möglichkeit einer gütlichen Regelung. Seine Klagen: Der Nachbar werfe Gartenabfälle über den Zaun in seinen Garten, manchmal auch Essensreste. Darauf von ihm angesprochen, würde dieser ihn aufs Übelste beschimpfen und auch diffamierend mit anderen Nachbarn über ihn sprechen. Er wisse gar nicht, was los sei.

Schon zu Beginn des vereinbarten Treffens fallen einige Ungereimtheiten auf. Der „Verursacher“ des Konfliktes erscheint wesentlich verspätet zum Termin „da er wohl den falschen Bus genommen hat“. Nach der kurzen Darstellung vom Mediationsverfahren, Ablauf und Regeln fragt er, ob wir von Beruf Richter seien (nachdem wir im Vorfeld unsere Berufe genannt hatten). Bei der Darstellung der Geschichte aus seiner Sicht ist er sehr fähig, mehrere Einzelisoden werden wiederholt erzählt. Auch beklagt er sich länger über jemand anderen und findet, darauf hingewiesen, nicht zum eigentlichen Thema zurück.

Wir haben schnell den Eindruck, dass hier ein medizinisches Problem im Vordergrund stehen könnte. Der Mediand macht nicht den Eindruck, autonom zu sein. Sein Verhalten ist kränkend und aufbrausend, ein geregelter Gespräch nicht möglich.

Im Verlauf des Termins lässt die Konzentration des Medianden dramatisch nach. Wir machen vorsichtig deutlich, dass die Mediation wohl nicht das geeignete Verfahren in der angesprochenen Situation ist.

Auch durch unsere Fragen wird dem Nachbarn deutlich, dass hier kein Nachbarschaftskonflikt besteht, sondern etwas „Anderes“ der Grund für das Verhalten seines Nachbarn ist. Das konfliktauslösende Verhalten kann nicht durch Vereinbarungen beeinflusst werden. Der eine Nachbar braucht vielmehr Geduld und eine Perspektive auf Änderung, während der andere Nachbar Hilfe ganz anderer Art benötigt.

Das Krankheitsbild der Demenz

Demenzerkrankungen haben unterschiedliche Ursachen, treten in der Regel frühestens ab dem 60sten Lebensjahr auf und zeichnen sich normalerweise durch einen schleichenden Beginn aus. Die betroffenen Menschen, manchmal auch ihre Angehörigen, versuchen in der Regel die Auffälligkeiten zu überspielen. So kommt es häufig erst relativ spät im Krankheitsverlauf, nicht selten 5 Jahre und mehr nach dem angenommenen Krankheitsbeginn (Abfrage entsprechender Symptome), zu einer klaren Krankheitsdiagnose. Leitsymptom sind die Vergesslichkeit der Patientinnen, erforderlich für die Diagnose sind aber auch andere Auffälligkeiten: Orientierungsstörungen, Verhaltensauffälligkeiten oder –änderungen, Einschränkungen der Fertigkeiten im alltäglichen Leben, nachlassende Sozialkompetenz und nachlassendes Konzentrationsvermögen ...

Klärende Fragen

Geht es um die Klärung eines vagen „Krankheitsverdachts“, um als MediatorInnen nicht in die Falle einer „Mediationsunmöglichkeit“ zu treten (fehlende Autonomie, Geschäftsunfähigkeit, intellektuelle Unfähigkeit ...), wird der Verdacht z. B. durch folgende Fragen erhärtet:

- › Klärung der Bereiche, die für das Gegenüber von hoher Bedeutung sind, z. B. Fußball. Die Anschlussfrage kann dann lauten: „Wann waren Sie das letzte Mal ...“ oder „Hat Sie der Enkel schon einmal begleitet, bei welchem Spiel?“ „Auf welchem Tabellenplatz steht denn zur Zeit ihr Verein?“ (Die Antworten sind ungenau, zögernd, fragend. Manchmal auch entschuldigend mit Floskeln wie: „das weiß ich gerade nicht“)
- › „Wie haben Sie den Weg hierher gefunden?“, „Mit welchem Bus sind Sie gefahren?“, „Wie lange haben Sie gebraucht?“ „In welchem Stadtteil wohnen Sie?“ „Ist da nicht in der

Nähe der Platz xy?“ Diese Fragen sind gerichtet auf Störungen der Orientierung. Die meist begleitenden PartnerInnen werden automatisch gewillt sein, die Fragen für die Betroffenen zu beantworten, umgekehrt schauen die Kranken oft fragend auf die PartnerInnen. Antworten können oft nicht gegeben werden. Die Empathie und Zugewandtheit der Fragenden verhindern mögliche Verunsicherung: „... ach, ist ja auch egal“

- › „Wie lange sind Sie jetzt aus dem Beruf?“ (s. o.)
- › Wichtiger oft als die Fragen ist die genaue Beobachtung. Relativ leicht lassen sich Hinweise für Störungen der räumlichen Orientierung beobachten: Nach der Sitzung wird Garderobe oder Haustür nicht sicher gefunden, nach dem Besuch der Toilette wird möglicherweise gefragt, wo man sich hinsetzen darf. Generell liegen Antworten häufig nicht genau auf der Frage; die Betroffenen neigen zum immer wieder erneuten Ansprechen der gleichen Situation; Flexibilität und Abstraktionsvermögen sind deutlich eingeschränkt.

Folgerungen für die Mediation

An Demenz erkrankte Menschen sind, je nach Schweregrad der Erkrankung, in ihrer Geschäftsfähigkeit und Selbstbestimmtheit gestört. In den meisten Fällen muss sogar im Verlauf der Erkrankung eine Betreuung eingerichtet werden. Das Fallbeispiel schildert einen typischen Konfliktfall. Hier ist der Betroffene nicht geeignet, an einer Mediation als Beteiligter alleine teilzunehmen. Unter anderem wegen der hohen Konzentrationsanforderung und der denkbaren Problematik, das mit Sicht auf die später klar gewordene Diagnose, der Konfliktgegner die Vereinbarungen in Frage stellt und nachträglich Klage vor Gericht erhebt.

Auch schon der leicht durch dementielle Veränderungen beeinträchtigte Mensch befindet sich „in einer anderen Welt“ Die Klärung einer Konfliktsituation auf Augenhöhe ist ihm kaum möglich. Es fehlen Abstraktionsvermögen, Konzentration und Kreativität. Die Autonomie ist eingeschränkt. Nicht zuletzt die gestörte Gedächtnisleistung beeinträchtigt das theoretisch denkbare Mediationsergebnis.

„Mediative Gespräche“ mit Erkrankten und Angehörigen

Anders sieht es hingegen im Bereich der präventiven Mediation aus. Hier gilt der Leitspruch, den Betroffenen ihre Selbstbestimmung zu erhalten und zu ermöglichen. (§ 1 SGB IX: Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft).

Geht es um die Belange der Erkrankten, Unterbringung, – testamentarische Bestimmungen, Wunschvorstellungen in die Zukunft gerichtet – halten wir die Durchführung von Mediation für möglich und sinnvoll, dann eher als mediatives Gespräch bezeichnet zusammen mit den Angehörigen. Typisch für die Erkrankung ist, dass noch lange das Konzentrationsvermögen recht gut ist bei Fragestellungen, die die Betroffenen stark interessieren. Hier ist auch noch gut die Bedürfnislage zu erarbeiten, wobei das Formulieren erfahrungsgemäß schwer fällt. Es lässt sich in ruhiger Atmosphäre und guter Stimmungslage vieles regeln, wenn die Arbeitseinheiten kurz sind, eine einfache Sprache benutzt wird und das Spiegeln nicht nur dem Zweck dient, abzusichern, richtig verstanden zu werden, sondern auch die Funktion einer Formulierungshilfe hat.

Relevanz für die Betroffenen

Die schleichende Entwicklung der Erkrankung, das meist höhere Alter der Betroffenen und ein „Was nicht sein darf, das nicht sein kann“ der Angehörigen, führt in einer großen Zahl von Fällen dazu, dass notwendige Anpassungen, Vorbereitungen einer absehbaren Verschlimmerung in der Zukunft und die Klärung von Wünschen und Notwendigkeiten unterbleiben. Das Selbstwertgefühl der Betroffenen ist stark in Mitleidenschaft gezogen. Die Angehörigen sind meist verunsichert, wollen die Kranken nicht belasten und warten auf ein Wunder.

Drängende Fragen wie PatientInnentestament und Vorsorgeverfügung werden nicht angesprochen, „um die Kranken zu schonen“. Fehlendes Wissen, wie ein adäquates Verhalten aussehen sollte, fehlende Einsicht dafür, dass sich auch die versorgenden Angehörigen um die jeweilige Bedürfnislage kümmern müssen, Sorge um die Zukunft und schlechtes Gewissen verschlimmern die Situation auf Angehörigenseite.

Praktische Vorgehensweise

Je nachdem, wer die Gespräche initiiert, finden die Gespräche bei uns zunächst mit den Betroffenen und den eigentlichen Bezugspersonen (z. B. PartnerInnen) statt und dann in einer weiteren Sitzung mit dem gesamten Familiensystem, dann meist ohne die Erkrankten (mehrere Menschen fordern die Konzentrationsfähigkeit zu sehr, die Geschwindigkeit des Verfahrens ist oft so langsam, dass die anderen Angehörigen leicht genervt sind, Lösungssuche und Ausgestaltung werden kontraproduktiv langsam) oder in umgekehrter Reihenfolge. Häufig ist es eine Frage der Kosten, ob dann noch ein erläuterndes Treffen mit den Kranken stattfinden soll.



Anne Pilartz,
Juristin und Mediatorin
CFM



KONTAKT
Anne und
Heinz Pilartz
 info@mediationsbuero-
 pilartz.de

Im Gespräch mit den Erkrankten werden diese durch Gesten und Worte in den Mittelpunkt gerückt. Die begleitenden PartnerInnen erhalten weniger Raum. Es wird eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen durch Loben, Anerkennen, Interessieren, Spiegeln. Die Sprache ist einfach, oft arbeiten wir mit einfacher Visualisierung. Die Bedürfnisse der Erkrankten erhalten „allen Raum dieser Welt“, Bewegungsdrang, Abschweifen, Konzentrationseinbußen, „fehlerhafte Sichtweise“...

In der Regel lässt sich der Kontakt so gut aufbauen. Sodann wird das „Thema“ des Treffens angesprochen und (ein bisschen autoritär) die Fachkompetenz und „das Geschenk der Zeit“ durch die MediatorInnen deutlich gemacht (damit die Zusammenarbeit möglich wird! Die ÄrztInnen oder „die Institution“ müssen aufgrund der langjährigen Lebenserfahrung beachtet werden. Solche „Automatismen“ gehen in der Regel erst spät verloren). Das eigentliche Gespräch beginnt mit der Frage, was für die Zukunft geregelt werden soll. (Es besteht aufgrund der Einleitung keinerlei Grund, die Perspektive der Erkrankung anzusprechen!) Da in der Regel keine Vorschläge gemacht werden, wird dann der zuvor telefonisch geklärte Regelungsrahmen abgefragt. Die Fragen müssen einfach und nachvollziehbar sein.

Gefragt wird natürlich nicht nach dem PatientInnen Testament, sondern danach, wer sich im Notfall („Sie wissen ja, wie schnell etwas passiert ...“) kümmern soll. Welche Vorstellungen für die medizinische Versorgung bestehen („Herr Doktor, Beatmung, wenn ich schon fast tot bin. Natürlich nicht!“) So lassen sich sehr klare Einstellungen erfragen und fixieren.

Auch die leicht an Demenz erkrankten Menschen wissen, was sie wollen und nicht wollen. Mit Hilfe und in Ruhe können sie das in der Regel zum Ausdruck bringen. Und sie haben ein Anrecht darauf, dass ihre Wünsche, soweit möglich, Beachtung finden!

Das Familiengespräch folgt dem Ablauf einer typischen Mediationssitzung. Statt Klärung des Themas wird das Ergebnis der Unterhaltung mit dem Erkrankten dargestellt, oder, wenn diese Sitzung die erste ist, eine Darstellung von Wesen, Verlauf und Prognose der Erkrankung. Als „Spielregel“ wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass fachliche Fragen jederzeit im Verlauf des Gesprächs geklärt werden können.

Als Arzt beteilige ich mich an der Lösungsarbeit aktiv durch gezieltes Nachfragen und auch durch das Angebot der Mitarbeit bei Organisation und Umsetzung. Die Dokumentation des Gesamtergebnisses hat große Bedeutung aufgrund der entscheidenden Inhalte und großen Zahl Beteiligter. Nicht selten wurden diese Vereinbarungen sogar notariell fixiert.

Fazit

Das Selbstbestimmungsrecht der Demenzerkrankten ist wenigstens in frühen Krankheitsstadien unbedingt zu berücksichtigen. Sie wissen sehr genau, was sie sich wünschen und können das mit Hilfe auch (aus unserer Sicht bindend) klarstellen. Durch die Demenzerkrankung ist aber das gesamte Familiensystem destabilisiert. Mit Hilfe von „mediativen Gesprächen“ kann hier sicher viel geleistet werden. Klarheit sorgt dann wieder für Ruhe im System, was letztlich auch den Kranken zugute kommt.

Die Fachleute (z. B. ÄrztInnen mit Schwerpunkt Demenz) müssen aus unserer Sicht bei solchen Gesprächen anwesend sein! Die Kombination von Gesprächsstruktur und begleitendem fachlichen Rat führen zum Erfolg solcher Generationengespräche.

Petra Berndt und Heinrich Ewe

Mediation und Homöopathie

BündnispartnerInnen „heilsamer“ Strategien in Planen, Bauen und Stadtentwicklung.

Bericht über interdisziplinäre Strategien und Testfelder in der Stadtentwicklung im Rahmen der IBA Stadtumbau 2010 und die Bezüge zur Mediation in Planen, Bauen und Stadtentwicklung. Dieser Beitrag wurde auf der 157. Jahrestagung des Deutschen Zentralvereines homöopathischer Ärzte in Köthen unter dem Motto „Homöopathie als Entwicklungskraft“ gehalten.

Das Land Sachsen-Anhalt geht seit 2002 mit der Intern. Bauausstellung Stadtumbau 2010, federführend geleitet vom Bauhaus Dessau und begleitet von der Uni Magdeburg mit ca. 18 ausgewählten Städten neue Wege, um sich den Themen Schrumpfung der Städte, Stadtrückbau und Bevölkerungsrückgang zu stellen. Seit ca. 2003 arbeiten einzelne Städte an neuen individuellen Strategien. Dabei besinnt sich die Stadt Köthen mit dem Motto: „Homöopathie als Entwicklungskraft“ auf ihre historische Bedeutung als Wirkungsort des Gründervaters der Homöopathie, Samuel Hahnemann. Ein interdisziplinäres Team arbeitet theoretisch und praktisch an der Frage, inwiefern homöopathische Heilmethoden und Leitsätze auf Maßnahmen in Stadtentwicklung und Wirtschaft übertragbar sind.

Im Rahmen dieses strategischen Ansatzes stand die oben genannte Tagung homöopathischer Ärzte, zu der auch ArchitektInnen und PlanerInnen eingeladen waren. Wir stellten hier den Einsatz von Mediation als „heilsame“ Methode der Interessensklärung in Planen, Bauen und Stadtentwicklung vor und entwickelten die Bezüge zwischen Homöopathie, Mediation und Stadtentwicklung.

Unsere These

Der Einsatz von Mediation in Planen, Bauen und Stadtentwicklung trägt zur Gesundung der an Planen, Bauen und Stadtentwicklung beteiligten Menschen bei.

Sowohl Mediation als auch Homöopathie sind von ähnlichen Grundauffassungen, Werten und einem ähnlichen Rollenverständnis geprägt. Die Phasen des homöopathischen Prozesses Anamnese, Impulse, Wirkung, Lösung ähneln denen der Mediation: Konfliktanalyse, Bedürfnisse hinter Positionen, Optionen, Lösungen. Als prozessbegleitende Verfahren sind sie an Lösungen interessiert, die langfristig wirken. Von Gesundheits-, Bauwirtschaft und Öffentlichkeit, als eher „weiche“

Verfahren betrachtet, sind sie mit ähnlichen Akzeptanzfragen konfrontiert.

In unserem Workshop stellten wir ein praktisches Streitsetting aus der Bau- und Planungspraxis vor. Es folgte ein Einblick in theoretische Grundlagen, „Methode“, Menschenbild, Handwerkszeug und in den ganzheitlichen Ansatz von planungs- und baubegleitender Mediation. Die TeilnehmerInnen unseres Aktiv-Workshops konnten in Rollenspielen am „eigenen Leibe“ erfahren, wie Gesprächskultur üblicherweise abläuft: „Ich bleibe bei meinem Standpunkt“ oder wie schwierig „die Annahme der Meinungen der Anderen“ ist, aber auch wie angenehm und perspektiverweiternd „aktives Zuhören“ sein kann, wie heilsam sich „das Äußern der eigenen Bedürfnisse“ anfühlt und wie „Wertschätzung der Anderen“ bei der Beantwortung scheinbar schwieriger Fragen wirkt und mögliche Lösungen beschleunigt. Vor allen Dingen junge TeilnehmerInnen der Uni Magdeburg waren beeindruckt. Auch bei der anschließenden Konfliktanalyse der beteiligten KonfliktpartnerInnen waren sie die „Besten“.

Am nächsten Tag folgten auf einem Vortragsforum Austausch und Vertiefung homöopathischer Konzepte, wobei uns hier die Aspekte der Anwendung im Stadtumbau besonders interessierten.

Homöopathie im Stadtumbau?

Für Köthen hat das interdisziplinär zusammengesetzte Team aus ArchitektInnen, SozialwissenschaftlerInnen der Universität Magdeburg und homöopathischen ÄrztInnen ein „offenes Konzept“ entwickelt, dass auf der Anamnese- und „Therapie“-Erfahrung der Homöopathie beruht. Laut Oberbürgermeister Kurt-Jürgen Zander sollen, „angemessene Impulse die dem städtischen Organismus innewohnende Lebenskraft anregen und fruchtbar machen: D. h. Ideen, Wünsche und Fähigkeiten der Selbstorganisation von BürgerInnen sollen hervorgehoben werden, statt Resignation und Passivität soll Aufbruch und Eigeninitiative angeregt werden“, das sei das hochgesteckte Ziel.

Aktivierung der BewohnerInnen, Umdenken der StadtplanerInnen, Perspektiverweiterung

Nur der Wiederaufbau schöner Fassaden und Straßen könne die Abwanderung nicht aufhalten, betonte Dr. Sonja Bееck, Beauftragte der IBA-Stadtumbau. Beim Stadtumbau, wie er in Köthen von den IBA-Beteiligten verstanden wird, geht es darum, von EinwohnerInnen mitgetragene und mitgestaltete Prozesse und konkrete Bauprojekte des notwendigen Umbaus und Rückbaus anzu-



Petra Berndt,
Dipl.-Ing.Arch., Mediatorin,
Presse- und Öffentlichkeits-
arbeit FG Planen und
Bauen



Heinrich Ewe,
Dipl. Ing. Hochbau,
Mediator, FG Planen
und Bauen

regen, gemeinsam mit den Bereichen Kultur, Bildung und Wirtschaft. Bei der hierfür notwendigen Anamnese müsse man mit einer gewissen Absichtslosigkeit vorgehen, dies sei zielführend im Entdecken von Optionen, so Sonja Beek. Stadtplaner seien auf Wachstum ausgerichtet, betonte sie bei ihrem Vortrag, jedoch beim Schrumpfen der Städte seien andere Instrumente anzuwenden, "die Stadt muss heute ganzheitlicher und prozessorientierter und mit einer anderen Zielvorstellung geplant werden" und sie sollte sich auf ihre eigenen Ressourcen konzentrieren. Der Vergleich zwischen Motorboot und Segelboot soll das verdeutlichen. Der eine rauscht mit fremder Motorkraft, der andere segelt mit eigener Kraft. Die unterschiedlichen „Antriebskräfte“ ermöglichen unterschiedliche Perspektiven, Tempi, Betrachtungen, Wahrnehmungen von Situationen und bieten somit die Möglichkeit zu anderen Lösungen zu kommen. Weiter erklärte Beek, dieser Prozess sei als ein dynamischer zu betrachten und nie zu Ende.

Entwickeln von Projekten, Test- und Handlungsfeldern - Impulsgeber in der Stadtentwicklung

Was wurde hierzu in Köthen getan? Nach dem ersten Motto, „Köthen, eine Stadt zum Wohnen und Wohlfühlen“, das ihnen die Aufnahme als IBA-Projektstadt sicherte, folgte ein langer Findungsprozess mit zum Teil schmerzhaften Diskussionen aller Beteiligten des interdisziplinären Teams. Dies erforderte kontinuierliche Prozessbegleitung der beteiligten Institutionen, um die Umsetzung der oben genannten Leitsätze in konkrete Projekte zu entwickeln. Es wurden drei Handlungsfelder erarbeitet:

1. „Homöopathie als Wirtschaftsfaktor“, hier ist die Revitalisierung eines Spitalgebäudes zum Kompetenzzentrum für homöopathische Medizin und Ansiedlung der europäischen Bibliothek für Homöopathie geplant mit dem Ziel, eine Fort- und Weiterbildungsstätte zu etablieren.
2. „Beteiligung/Aktivierung der BewohnerInnen an der Planung durch impulsgebende Testfelder“. Es wurden rege Aktionen im öffentlichen Raum durchgeführt, um Betroffenheit bei den BewohnerInnen zu erzeugen. Ein öffentliches Frühstück mitten auf der Ludwigstrasse ließ die BewohnerInnen zunächst kalt. Erst als man ihnen nach etlichen Aktionen kurzerhand das Licht in der Ludwigstr. ausschaltete, wurden die BürgerInnen aus ihrer Ruhe geweckt.
3. „BürgerInnen sind eigene ExpertInnen für ihre Gesundheit“. In diesem Feld wurde die Idee zur Planung eines Gesundheitshauses entwickelt.

Phänomenologische Theorie brauche phänomenologische Empirie, betonte Sonja Beek. Mit Unterstützung des Bauhauses werden weitere Testfelder entwickelt, erprobt und dokumentiert. Auch die Partnerschaft für die laufende Projektentwicklung wird vorangetrieben.

Mediation – Homöopathie, die Ähnlichkeiten im Prozess der Heilung

In unserem Vortrag stellten wir die Bezüge zwischen Homöopathie, Mediation und Stadtentwicklung, so wie wir sie klar erkennen, vor: Auch wir betrachten die Anwendung von Mediation in Planen und Bauen als einen heilsamen Prozess der Interessenklärung in Stadtentwicklung und Architektur. Hier wie da geht es um die Bereitschaft zur Selbstbeteiligung an einem Prozess und auch darum, die Selbstlösungskompetenz der Beteiligten zu stärken und sie zu ihren eigenen ExpertInnen zu machen. Voraussetzung zum Erfolg bei beiden Verfahren ist, dass die Beteiligten bereit sind, sich einzubringen, wobei Betroffenheit in der Sache die Bereitschaft zur Aktivierung steigert. Die Chance dadurch eine andere Lösung zu finden ist groß.

Unserer Meinung nach geht es sowohl bei der Anamnese als auch bei der Konfliktanalyse zunächst darum, breit und ergebnisoffen an den Prozess heranzugehen. Das fällt vielen AuftraggeberInnen in der Bauwirtschaft schwer.

Mediation stellt, wie die Homöopathie, die Menschen mit ihren eigenen Ressourcen in den Mittelpunkt. Durch Impulse motiviert sie die Beteiligten/Betroffenen, soweit sie bereit dazu sind, ihre thematischen Konfliktfelder bei Stadtentwicklungs- oder Bauprojekten zu benennen und „Probleme“ selbst zu lösen. So wie die homöopathische Vorgehensweise mit Unterstützung von homöopathischen Gaben über das Ähnlichkeitsprinzip die dem Körper und der Seele eigenen Potenziale anregt „Probleme zu heilen,“ gelingt es auch in der Mediation verdeckte bzw. nicht berücksichtigte Bedürfnisse hinter scheinbar starren eigenen und fremden Positionen in heilsamer Weise herauszuarbeiten und daraus Lösungsoptionen zu entwickeln, die den Planungs- und Baukonflikt entspannen. Im folgenden Überblick haben wir das verdeutlicht.

Zunehmende Akzeptanz in Wirtschaft und Öffentlichkeit

Da beide Heilverfahren ihre „KundInnen“ anregen, sich selbst aktiv um ihre „Heilung“ zu kümmern bevor sie auf die kosten-, zeit- oder schmerzintensiven Beratungen/Verfahren von

	Homöopathie	Mediation
Ausgangslage	Verstimmung = Abweichung vom gesunden Zustand	Bau-Streitigkeiten = Abweichung vom gesunden Zustand
Symptome	Verletzung, Erkrankung, Infekt	Ärger, Planungsfehler, Zeitverzug, Mängel,
Wünsche	Wunsch nach: - Schmerzfreiheit - Wohlbefinden - Gesundung	Wunsch nach: - Mängelfreiheit - Streitbeilegung - reibungslosem Bauablauf
Anamnese/ Konfliktanalyse	Bericht, Befragung, Beobachtung, Vorgeschichte	Bericht, Befragung, Beobachtung, Vorgeschichte, Themensammlung
Impulse	homöopathische Gaben, „Informationen“ geben	mediative Methoden „Informationen“ austauschen
Wirkung im Prozess	Wirkung zulassen: „Erstverschlimmerung“, Schmerzsymptome Sich selbst wahrnehmen: Selbst-Betrachtung, Selbst-Erkenntnis Kontakt: den Körper spüren und annehmen „Krankheitsgewinn“: Perspektivwechsel, andere Sichtweise und Lebenskonzept zulassen Vertrauen in den Prozess der Selbstheilung/in die HomöopathInnen	Wirkung zulassen: „Erstverschlimmerung“ Positionen, Ärger, Wut, Enttäuschung Eigene Bedürfnisse entdecken: geachtet, verstanden, respektiert werden Kontakt: die eigenen Bedürfnisse und die Interessen der Anderen zulassen „Streitgewinn“: Perspektivwechsel, die Sichtweise und Akzeptanz eigener und anderer Interessen wird möglich, Vertrauen in den Prozess der Selbstlösung/in die MediatorInnen
Lösung	Energiestau löst sich: Lösungswege werden gefunden, klärende Verhältnisse werden entwickelt, neues Körpergefühl, neue Perspektiven werden möglich	Ärger löst sich: Optionen werden entwickelt, gemeinsame Lösungswege gefunden, Einigung erzielt, weitere Zusammenarbeit wird möglich, Geschäftsbeziehungen bleiben erhalten

Fachleuten, JuristInnen, GutachterInnen und RichterInnen, ChirurgInnen oder FachärztInnen zurückgreifen, werden sie gerne als KonkurrentInnen innerhalb der jeweiligen Disziplin betrachtet. Im besten Fall wurden in der Vergangenheit Zusatzqualifikationen im Schnellverfahren erworben, um diese „weiche“ Zusatzkompetenz für eine erfolgreichere „härtere“ Auftragsakquise nutzen zu können.

Inzwischen lassen jedoch sowohl die Kostenexplosion im Gesundheitswesen, als auch die Situation der wegen zu vieler Bauprozesse überlasteten Gerichte die Einsicht in Sinn und Notwendigkeit der Anwendung beider Verfahren wachsen.

Fazit

Zu den HomöopathInnen, die an einem „homöopathischen Stadtumbau“ und damit an der Umsetzung neuer Leitsätze für ein anderes Planungsverfahren in Stadtentwicklungsprozessen arbeiten, sind wir MediatorInnen in Planen und Bauen mit der gleichen Zielsetzung und ähnlicher Verfahrensweise natürliche BündnispartnerInnen. Interdisziplinäre Einsatzfelder zu entwickeln, weil dies ganzheitlichere Lösungen freisetzen kann, aber auch durch gezielte Information und Aufklärungsarbeit in Wirtschaft und Öffentlichkeit die Chancen und den sinnvollen/praktischen Einsatz der jeweiligen „Heil-Verfahren“ voranzutreiben, darin sehen wir eine Aufgabe, der wir uns als MediatorInnen in Planen und Bauen verpflichtet fühlen.

KONTAKT

Petra Berndt,
info@Berndtkom.de

Heinrich Ewe,
BauMediation@Ewe-celle.de

Erwin Ruhnau

Spektrum der Mediation als Aquseinstrument



Erwin Ruhnau,
Theologe, Psychodramaleiter,
Mediator und Ausbilder BM,
Mediator in Strafsachen,
Gendertrainer,
Redakteur Spektrum
der Mediation

„Wir haben zu wenig Mediationsfälle!“ „Von Mediation kann Mensch nicht leben!“ Vielleicht kennen Sie solche oder ähnliche Aussagen. Bei aller Steigerung des Bekanntheitsgrades von Mediation in der Bevölkerung wirkt sich dieses nicht unmittelbar auf das Budget von (frei)beruflichen MediatorInnen aus. Neben vielen Ansätzen, diesen Zustand nachhaltig zu verändern, wozu z. B. auch die Einführung eines Mediationsgesetzes dienen kann/soll (s. Stellungnahme S. 47), könnte auch „Spektrum der Mediation“ einen Beitrag leisten. Möglicherweise sind wir uns einig in der Feststellung, dass die Zeitschrift so wertvoll ist, dass sie auch über den Kreis der Mitgliedschaft des BM zur Kenntnis genommen werden sollte. Dazu gab es in der Vergangenheit bereits gelungene Ansätze. Ich denke hier an das Konzept und die dazugehörige Recherche, die von Petra Berndt exemplarisch für die Fachgruppe Gemeinwesenmediation auf den Weg gebracht wurden. Stand bei Petra Berndt noch der Verkauf von Abo's im Vordergrund, geht es in meinem Beitrag um den Verkauf der „Ware Mediation“. Die Idee ist, Menschen in Organisationen und Einrichtungen mit dem jeweiligen Mediationsthema von SdM in Kontakt zu bringen, in dem sie die Zeitschrift kostenlos, mit einem persönlichen Anschreiben versehen, geschickt bekommen. Dafür ist eine Vielzahl von Schritten notwendig, die in eine Struktur eingebunden sind und es braucht Menschen, die diese Struktur wollen und mit Leben füllen.

Folgende Einzelmaßnahmen sind bisher auf den Weg gebracht, die als Bausteine in die künftige Richtung weisen. Seit 1. Januar 2007 engagiert sich Susanne Mayer aus München in dem FE-Projekt Vertrieb in der Weise, dass sie für die jeweiligen Themenhefte (bisher „Mediation in Familie und Partnerschaft“ und „Mediation von und mit geistig behinderten Menschen“) bundesweit recherchiert, um Ansprechpersonen in Organisationen und Verbänden herauszufinden, die dieses Thema interessieren könnte/sollte. Diese Adressen werden in der GS Kassel aufbereitet, mit einem Anschreiben der Fachgruppe versehen und versendet. Die Kosten dafür (max. für 400 Ex.) trägt der BM (Vorstandsbeschluss). Ein weiteres Glied in der Kette könnten die „ÖffentlichkeitsreferentInnen“ der Fach- und Regionalgruppen sein oder werden. Hier ist Pamela Hirschmann als Redaktionsassistentin die Koordinatorin, die in den letzten Wochen die Gruppen angeschrieben hat und um Ansprechpersonen gebeten hat (Rücklauf bisher: 7 Personen). In einem weiteren Schritt geht es jetzt darum, die vorhandenen Kräfte zu bündeln und in eine Struktur einzubinden, in der Verantwortung und Zuständigkeit geregelt sind und die das Ziel unterstützt, Mediation gezielt auf den Markt zu bringen. Damit können drei Dinge gleichzeitig erreicht werden:

1. Die Verbreitung des Mediationsgedankens;
2. Nachfrage nach Mediation als Dienstleistung;
3. Verbreitung der Fachzeitschrift und Steigerung der Abonnements.

Strukturmodell: Vorschlag für eine Vertriebsstruktur Spektrum der Mediation

Koordinierungsstelle für alle Vertriebsaktivitäten (1- 2 weitere Freiwillige werden im Rahmen eines FE-Projektes dafür gesucht) Aufgaben: Fortschreibung des Vertriebskonzeptes; Bündelung der Akquisetätigkeiten der Fach- und Regionalgruppen; Erstellung der InteressentInnenlisten (quartalsweise); Abstimmung und Zusammenarbeit mit GS; Recherche bundesweiter Institutionen und Verbände; Erstellung der Anschreiben – Musteranschreiben; Zusammenarbeit mit FG's und RG's			
Fachgruppen ÖffentlichkeitsreferentInnen benennen; Thematische Recherche (je nach Mediationsthema) und Zusammenstellung des entsprechenden Adressenmaterials; Weiterleitung der Adressen an die Koordination	Regionalgruppen ÖffentlichkeitsreferentInnen benennen; Regionale Recherche und Zusammenstellung des entsprechenden Adressenmaterials; Weiterleitung der Adressen an die Koordination; Anschreiben an die regionalen PartnerInnen, die mit dem Thema des jeweiligen Spektrum zu tun haben; jede RG bekommt obligatorisch 2 „Ansichtsexemplare“ zum Auslegen – kostenlos, Nachfassaktionen per Telefon	Einzelmitglieder/ AusbilderInnen Kontingente, die gezielt an die Azubis weiter gegeben werden: (10 Ex. 60.-€) für alle BM Mitglieder	
Aufgaben der Geschäftsstelle:			
Verwaltung und Pflege der Adresskartei; Ausdrucken der Adressetiketten	Zusammenarbeit mit Koordination; Informationsaustausch	Versand der Probeexemplare an die bundesweiten Institutionen; Kontingent pro Ausgabe: 400 Freixemplare; Entscheidung fällt in Kassel	Bearbeitung der Bestellungen und Rechnungslegung bei Abo-Bestellungen

KONTAKT
Erwin Ruhnau,
redaktion@bmev.de

Dieses Modell wollen wir gerne mit den genannten ÖffentlichkeitsreferentInnen aus den Fach- und Regionalgruppen und weiteren InteressentInnen diskutieren und weiter entwickeln. Dazu suchen wir aus den Reihen des BM eine/n ausgewiesene/n Fachfrau/mann für Vertrieb, der/ die uns in dem weiteren Prozess begleitet. (s. dazu auch die Ausschreibung auf Seite 54)

Stellungnahme zum Niedersächsischen Mediationsgesetz

Stellungnahme folgender Verbände (Berufsverband Deutscher Diplom-Pädagogen, Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familienmediation, Bundesverband Mediation, Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt, Centrale für Mediation, Contarini Institut für Mediation, Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft, Deutsche Gesellschaft für Mediation, Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich) zum Entwurf über die Einführung eines Mediations- und Gütestellengesetzes sowie zur Änderung anderer Gesetze der CDU-FDP-Fraktion in Niedersachsen (15. Wahlperiode Drucksache 15/3708).

Grundsätzliche Überlegungen

Die unterzeichnenden Verbände begrüßen das Ziel des Entwurfes, durch gesetzliche Initiative die außergerichtliche Streitbeilegung zu fördern. Niedersachsen könnte auf diese Weise den Anstoß für eine bundesweite Entwicklung geben, noch bestehende rechtliche Barrieren für die Mediation auszuräumen. Deshalb dürfte es auch nicht im Interesse des Landes Niedersachsen liegen, wenn es bei einer ausschließlich auf dieses Bundesland beschränkten Normierung bliebe. Ob es überhaupt erforderlich ist, die Mediation in einem gesonderten Gesetz zu regeln, ist eine andere Frage. Diese ist insbesondere deshalb zu stellen, als viele anpassungsbedürftige Vorschriften in unterschiedlichen Bundesgesetzen enthalten sind. Dennoch ist der Gesetzesentwurf als ein erster mutiger Schritt zu einer neuen Konfliktkultur anzusehen. Zu einzelnen Punkten des Entwurfes nehmen wir wie folgt Stellung:

§ 1 Entwurf: Definition von Mediation

› Der Entwurf bekennt sich zu den allgemeinen, auch von uns anerkannten Prinzipien der Mediation. Wegen der großen Bedeutung der Prinzipien und im Sinne der Übersichtlichkeit empfehlen wir, diese nicht an verschiedenen Stellen des Gesetzes, sondern sämtlich unter der Definition in § 1 aufzuführen.

› Mediatorin und Mediator werden dadurch charakterisiert, dass sie über keine Entscheidungsmacht verfügen. Eine weitere Besonderheit des Mediationsverfahrens (verglichen z. B. mit kontradiktorischen Verfahren) liegt in der Autonomie der Konfliktparteien.

In § 1 sollten diese Merkmale aufgenommen werden.

› Wir schlagen deshalb vor, § 1 Abs.1 Entwurf wie folgt zu ändern:

„Mediation ist ein autonomes Konfliktregelungsverfahren, bei dem zwei oder mehrere Parteien mit Hilfe eines fachlich ausgebildeten allparteilichen Dritten ohne Entscheidungsbefugnis (Mediatorin oder Mediator) eine einvernehmliche Lösung anstreben. Es beruht weithin auf den Prinzipien der Eigenverantwortlichkeit, Freiwilligkeit und Informiertheit sowie der Vertraulichkeit. Mediatorinnen und Mediatoren beachten den European Code of Conduct for Mediators.“

§ 2 Entwurf Staatlich anerkannte/r MediatorIn

Die unterzeichnenden Verbände und Organisationen unterstützen alle Maßnahmen, die Mediationsinteressierten helfen, eine/n geeignete MediatorIn zu finden. Ein denkbarer Weg – wenn auch sicher nicht der einzige – könnte die Verleihung des Titels „staatlich anerkannte/r MediatorIn“ sein. Schwierigkeiten könnten sich allerdings daraus ergeben, als sich die Mediation wenigstens von ihren Wurzeln her als eine staatsferne Bewegung versteht. Hinzu kommt, dass das Mediationsgesetz zunächst ausschließlich auf Niedersachsen beschränkt wäre. Trotzdem würde der Anschein erweckt, bei „staatlich anerkannte/r MediatorIn“ handele es sich um einen in ganz Deutschland anerkannten Titel. Damit entsteht eine „Zwei-Klassen-MediatorInnen“-Situation, die eine entsprechende Verwirrung am Markt nach sich ziehen wird. Dieses ist umso problematischer, als durch den Titel „staatliche/r MediatorIn“ nur bedingt etwas über dessen Qualität ausgesagt wird. Hier wäre also schnellstmöglich eine länderübergreifende Regelung anzustreben. Wir befürchten auch, dass bei einer exklusiven Vergabe der staatlichen Anerkennung einzelne Bestimmungen des Mediatorengesetzes Art. 3 und 12 GG verletzen könnten.

§ 5 Abs. 1 – 3 Satz 1 und 2 Entwurf: Inhalt und Umfang der Ausbildung

Wir begrüßen die Inhalte der Ausbildung und auch die Fortbildungspflicht von Mediatorinnen und Mediatoren. Über den Umfang der Ausbildung (mehr oder weniger als 150 Stunden) waren wir jedoch erwartungsgemäß unterschiedlicher Meinung und haben diesen Punkt kontrovers diskutiert.

§ 5 Abs. 1 Satz 1 Entwurf:

„psychosozialen Grundlagen“

Gemäß § 5 Abs. 1 Entwurf hat die Ausbildung mit den „juristischen und den psychosozialen Grundlagen“ der Mediation vertraut zu machen. In diesem Zusammenhang regen wir an, statt wie im Entwurf von den „psychologischen Grundlagen der Mediation“ zu sprechen.



§ 5 Abs. 3 Satz 3 Entwurf:**Anrechnung von 40 Stunden für Juristen**

Nach dem Entwurf wird VolljuristInnen von ihrer juristischen Vorbildung bis zu 40 Zeitstunden auf die Mediationsausbildung angerechnet. Eine derartige Privilegierung widerspricht einem einheitlichen Ausbildungskonzept. Jede Berufsgruppe – ob JuristInnen, PsychologInnen, PädagogInnen oder andere – verfügt aus ihrem jeweiligen Grundberuf über spezifische Kenntnisse und Erfahrungen, die für ein Mediationsverfahren hilfreich sind. Auch wenn VolljuristInnen bereits vor Beginn ihrer Mediationsausbildung über die für die Mediation relevanten rechtlichen Kenntnisse verfügen dürften, haben andere Berufsgruppen z. B. aus dem psycho-sozialem Bereich Kenntnisse aus der Psychologie (z. B. Entwicklungspsychologie, Kommunikation, Systemik und Familiendynamik) und auf praktisch-methodischem Gebiet (z. B. Gesprächsführung), die ein/e VolljuristIn in der Regel nicht kennt. Deshalb weist der Entwurf zu Recht auf die überragende Bedeutung der Interdisziplinarität hin; jede hat auf ihrem eigenen Gebiet einen Wissensvorsprung, muss aber auf anderen einiges dazu lernen. Für eine Ungleichbehandlung gerade der JuristInnen gibt es keinen Grund; im Gegenteil: die Erfahrung zeigt, wie schwer es gerade ihnen fällt, die erlernte positionsorientierte Denkweise zu verändern. Die Privilegierung von JuristInnen ist deshalb sachwidrig.

§ 6 Absatz 2 Nr. 6 Entwurf: Ausschlussgründe

§ 6 Entwurf liegt die Erkenntnis zugrunde, dass nachhaltige Konfliktlösungen im Rahmen von Mediationsverfahren nur dann möglich sind, wenn MediatorInnen und Mediatoren die Prinzipien der Mediation (hier: „Freiwilligkeit“ und „Allparteilichkeit“) einhalten. Dies begrüßen wir. Auch für uns ist die Einhaltung der Prinzipien der Mediation von überragender Bedeutung. Hierauf müssen sich unsere Mitglieder verpflichten, wenn sie als MediatorInnen tätig sind. Beim Studium des Entwurfes ist uns aufgefallen, dass der Gesetzesentwurfstext in §§ 1 Satz 1 und 6 Absatz 1 Satz 3 die Begriffe der „Allparteilichkeit“ enthalten, während in der Begründung zum Entwurf sowohl die Begriffe der Allparteilichkeit als auch der Neutralität benutzt werden. Unter B.I. Zu § 1 ist ausgeführt, dass der Begriff der Allparteilichkeit über den Begriff der Neutralität hinausgeht. Ist dies ein redaktionelles Versehen? Für uns sind die Begriffe „Allparteilichkeit und Neutralität“ unterschiedlich. So bedeutet Neutralität bei einem Richter beispielsweise, dass er auf der Seite keiner Partei steht (und nur dem Gesetz verpflichtet ist), während die Mediatorin oder der Mediator allparteilich, d. h. auf Seiten aller Konfliktparteien stehen. Allparteilichkeit in der Mediation bedeutet, dass der Dritte sich bemüht, die Sichtweise aller Konfliktparteien gleichermaßen zu verstehen

und ihr im Mediationsprozess Raum zu geben. Der Begriff der Allparteilichkeit ist im Zusammenhang mit dem Prinzip der Eigenverantwortung zu sehen.

§ 9 Entwurf: Haftpflichtversicherung

In § 9 Entwurf wird die Verpflichtung zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung normiert. Diesen Punkt haben wir kontrovers diskutiert und keinen Konsens gefunden. Dieser Zwischenstand war auch dadurch begründet, dass es Bereiche von Mediation gibt, in denen es nicht um primär rechtlich relevante Sachverhalte geht und deshalb ein haftungsrelevanter Sachverhalt nicht vorstellbar ist, wie z. B. bei der innerbetrieblichen Mediation.

§ 18 Entwurf: Anerkennung durch Oberlandesgericht

Die Zuständigkeit des Oberlandesgerichts Braunschweig für die mit der Anerkennung verbundenen Verwaltungsaufgaben erscheint problematisch.

› Der Gesetzesentwurf will einheitlich das Verfahren der Mediation sowie die Anerkennung von Gütestellen regeln. Dies birgt das Risiko, dass beide Verfahren nicht präzise genug voneinander abgegrenzt werden. Wir wissen natürlich, dass ein Hintergrund für die Übertragung der Zuständigkeit auf die Justiz die Verknüpfung von Mediations- und Gütestellengesetz ist. Es stellt sich für uns allerdings die Frage, ob eine derartige Verknüpfung sinnvoll und dem Gedanken der Mediation förderlich ist. Einerseits möchte der Entwurf die Privatautonomie unterstützen, andererseits werden die MediatorInnen und Mediatoren unter die staatliche Kontrolle der Justiz gestellt.

› Mediation bedeutet, dass Bürgerinnen und Bürger privatautonom ihre Konflikte selbst bearbeiten und diese Bearbeitung nicht delegieren. Den Konfliktparteien soll ein großer Spielraum eingeräumt werden, Konflikte eigenverantwortlich selbst zu lösen. Es geht also um Förderung von Privatautonomie. Dem würde es besser entsprechen, wenn auch die Anerkennungsstelle außerhalb der Justiz oder anderer unmittelbarer Staatsverwaltung angesiedelt wäre. Die richtige Form für die Verwaltung einer deregulierten Konfliktregelung wie der Mediation wäre eine Selbstverwaltungskörperschaft. In ähnlicher Weise argumentiert auch die Begründung zu § 2 Entwurf, wenn ausgeführt wird, dass es auch denkbar sei, das Anerkennungsverfahren für MediatorInnen und Mediatoren auf eine andere öffentlich-rechtliche Institution zu übertragen (etwa eine IHK).

Anhang

Wünschenswert wäre es schließlich, wenn sich Legislative und Exekutive in Niedersachsen dergestalt zur Mediation bekennen – und diese dadurch auch entscheidend befördern –, dass Einrichtungen des Landes verpflichtet werden, im Konfliktfall eine Lösung durch Mediation zu suchen.

KONTAKT

Jutta Hohmann,
anwalt@jutta-hohmann.de

Hans-Jürgen Rojahn

Wenn keiner grüßt und alle schweigen ...

Unter dieser Überschrift fand vom 19. April bis zum 6. Mai diesen Jahres in Frankfurt am Main die Wander-Ausstellung „Konflikte und Mobbing in der Arbeitswelt“ statt. Der BM war als Kooperationspartner und Unterstützer dabei.

Für den BM habe ich an den Vorbereitungen und der Organisation teilgenommen. Außerdem ist es gelungen, drei der über 20 Veranstaltungen, die im Zusammenhang mit der Ausstellung angeboten wurden, mit fachlich versierten BM-Mitgliedern als ReferentInnen durchzuführen.

Außerdem war der BM an einem Samstagnachmittag mit einem repräsentativen Stand beim Markt der Möglichkeiten vertreten. Eberhard Lang, Beate Schwörer und Brigitte Speidel-Frey haben den Stand begleitet und konnten viele interessante Gespräche führen.

Bernd Fechler von inmedio hat einen Halbtagsworkshop zum Thema „Unsere Auszubildenden sind auch nicht mehr das, was sie mal waren ... Konflikte in der Ausbildung“ mit sehr interessanten Informationen vor einem beachtlichen TeilnehmerInnenkreis aus Betrieben, überbetrieblichen Ausbildungsstätten und pädagogischem Fachpublikum gehalten.

Gerlinde Zeidlewitz-Müller und Dr. Peter Rosenkranz haben sich der Konfliktefälle in der Schule angenommen unter dem Thema „In der Schule ist der Teufel los ...“. Dabei ging es neben der Definition von Mobbing vor allem um die Fragen,

wie in der Schule präventiv Mobbing verhindert bzw. gemindert werden kann und wie mit Hilfe von Mediation Mobbingfälle aufgearbeitet werden können.

Am vorletzten Tag der Ausstellung – sozusagen als krönenden Abschluss – hat Thorsten Kubach vom Mediationsbüro Marburg, der zugleich Mitglied ist in der BM-Fachgruppe „Mediation in Organisationen – Wirtschaftsmediation (FG MiO)“, zusammen mit Daniela Falkenberg – ebenfalls vom Mediationsbüro Marburg – einen Tagesworkshop gehalten unter der Überschrift „Hat Mobbing System?“ Thorsten Kubach hatte zuvor den Diskussionsstand in der Fachgruppe MiO zum Thema Mobbing zusammengefasst und in unserer Fachzeitschrift, die damals noch Infoblatt hieß, (Ausgabe Nr. 16, 2004) veröffentlicht. Bei diesem Workshop war neben dem Definitionsversuch zu Mobbing vor allem bemerkenswert, was eigentlich bei Mobbingfällen tatsächlich geschieht, wie man sich von der für MediatorInnen unpassenden Zuschreibung als Täter und Opfer lösen kann und im System der jeweiligen Organisation Strukturen schafft, die Mobbing verhindern bzw. Konflikte frühzeitig mittels Mediation bearbeiten lassen.

Ein Kernsatz in der Ausstellung lautet: „Nicht jeder ungelöste Konflikt mündet in Mobbing. Aber am Anfang von Mobbing steht fast immer ein ungelöster Konflikt.“

Wer mehr über die Ausstellung und deren Urheber erfahren möchte findet Informationen unter www.wenn-keiner-gruesst.de.



Hans-Jürgen Rojahn, Mediator BM, Ausbilder BM, Leiter der Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar

KONTAKT

Hans-Jürgen Rojahn,
info@inbalance-mediation.de



BM-Stand beim Markt der Möglichkeiten

Urs Erben, Evelyn Gius und Dirk Schümann

Der Kongress des Bundesverbandes Mediation e. V. – ein Fazit von außen



Urs Erben,
Sozialpädagoge,
Erfahrungen im Trainingsbereich in Kommunikation, Zivilcourage und Gewaltprävention, Koordination für Bürgerplattform in zwei Hamburger Stadtteilen nach dem Prinzip des Community Organizing



Evelyn Gius,
Studium der Germanistik,
Beraterin von selbständigen und kleinen Unternehmen. Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Hamburg und zurzeit Promotion über Konflikterzählungen

Im vergangenen Herbst fand in Hamburg der Fachkongress des Bundesverbandes für Mediation unter dem Motto „Frischer Wind für Mediation“ statt. Das Büro für dialogisches Handeln befragte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kongresses nach ihren Eindrücken. Viele nutzen diese Gelegenheit, den Veranstaltenden Feedback zu geben. Die interessantesten Ergebnisse werden hier in Anlehnung an die 5 Phasen der Mediation dargestellt – obwohl es erstaunlich wenig Konflikthafes zu berichten gibt...

Phase 1

Einleitung – Warum Feedback? und Was haben wir gemacht?

Im Zuge der fast zweijährigen Planungsarbeit beschäftigte sich das Kongress-Organisationsteam auch mit der Frage, wie seine Arbeit sowie deren Ergebnis letztendlich zu bewerten seien.

Eine systematische, interne Auswertung der Arbeit im Team fand im Rahmen eines Feedbacktreffens einige Wochen nach dem Kongress statt. Um die Meinungen der KongressteilnehmerInnen zu erfahren und damit den OrganisatorInnen zukünftiger Kongresse Anhaltspunkte für ihre Arbeit zu geben, holte sich das Team vier Monate vor dem Kongress mit uns – dem Büro für dialogisches Handeln – drei ausgebildete MediatorInnen mit Evaluationserfahrung ins Boot. In mehreren Teamtreffen diskutierten wir mit dem Organisationsteam unterschiedliche Optionen bezüglich Herangehensweise und Umfang der Befragung. Da eine möglichst breite Befragung der Kongressteilnehmenden im Rahmen zeitlicher und persönlicher Ressourcen die meiste Zustimmung fand, einigten wir uns auf eine überwiegend quantitative Befragung, die nicht mehr als zehn Minuten in Anspruch nehmen sollte. In enger Absprache mit dem Organisationsteam entwickelten wir einen anonymen zweiseitigen Fragebogen mit 36 geschlossenen und zwei offenen Items. Alle Kongressteilnehmenden erhielten diesen Fragebogen mit den Kongressunterlagen und wurden gebeten (und im Laufe des Kongresses mehrfach erinnert), ihn am Ende ihres Besuchs auszufüllen.

Im Fragebogen wurden zum Auftakt – neben allgemeinen demographischen Daten – Informationen zur persönlichen Mediationserfahrung abgefragt. Weiterhin ging es um Erwartungen bzw. Gründe für den Besuch des Kongresses und andere kongressbezogene Details. Der Haupt-

teil bestand aus skalierten Fragen zur Bewertung der Organisation und Inhalte des Kongresses sowie zu weiteren mediationsbezogenen Aspekten. Am Ende des Bogens stand den Teilnehmenden Raum für freie Kommentare zur Verfügung.

Phase 2

Sachinhalte – TeilnehmerInnen und organisatorische Aspekte des Kongresses

Am Kongress vom 28.09. bis zum 01.10.2006 in Hamburg nahmen insgesamt 450 Personen teil. Das Programm beinhaltete zahlreiche Workshops und Podiumsveranstaltungen, eine Live-Mediation wurde mit einer Großgruppe demonstriert, KundInnen berichteten über ihre Erfahrungen, die Fachgruppen des Bundesverband Mediation stellten sich vor und der Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten verlieh auf dem Kongress einen Innovationspreis. Der Rücklauf war mit 214 abgegebenen Fragebögen erfreulich hoch. Die Stichprobe setzte sich, wie die Gesamtheit der Teilnehmenden, aus ca. drei Vierteln Frauen und einem Viertel Männern zusammen. Das Durchschnittsalter lag bei etwas über 47 Jahren, wobei die Teilnehmerinnen mit durchschnittlich 46,8 Jahren etwas jünger waren als die Teilnehmer (48,5 Jahre). Mit 115 Befragten (54%) waren mehr als die Hälfte der Kongressteilnehmenden Mitglieder des Bundesverbandes Mediation.

Die BesucherInnen des Kongresses reisten aus dem gesamten Bundesgebiet und vereinzelt aus dem benachbarten Ausland (Schweiz, Österreich, Dänemark) an. Das deutliche Übergewicht Teilnehmender aus den nördlichen Bundesländern (Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg, Niedersachsen, Brandenburg, Berlin: 60%) wird teilweise relativiert, wenn man einrechnet, dass ca. 50 der Teilnehmenden aus dem Raum Hamburg im engeren oder weiteren Sinne Mitglieder des Organisationsteams waren.

Ungefähr die Hälfte der Befragten ist im pädagogischen Bereich tätig, wobei sich Angestellte im pädagogischen Bereich und freie LehrerInnen und TrainerInnen in etwa die Waage halten, 9% geben als Hauptberuf Mediation an und die ebenfalls mediationsnahen Berufsgruppen Psychologie und Jurisprudenz waren mit jeweils 6% vertreten.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (80%) hatte eine Ausbildung in Mediation durchlaufen, war mit den Grundlagen des Verfahrens und seiner Praxis also gut vertraut. Ein knappes Viertel waren darüber hinaus selbst MediationsausbilderInnen. Interessierte Laien waren dagegen in

der Minderheit. Die Bezeichnung „Fachkongress“ ist also auch von dieser Seite her angemessen.

Interessant ist die Betrachtung der tatsächlich mediierten Fälle. Nur 27% der Befragten hatten im laufenden Jahr bis zur Befragung mehr als 6 Fälle mediiert. 44% waren gelegentlich und 22% gar nicht als MediatorIn aktiv. Obwohl nicht erhoben wurde, ob eine stärkere Mediationstätigkeit gewünscht oder angestrebt wird, lässt sich feststellen, dass Mediation für die allermeisten kein Hauptberuf ist, sondern – wenn überhaupt – im Rahmen anderer Berufsfelder ausgeübt wird. Die wenigen Personen, die angaben, mehr als 15 Fälle im Kalenderjahr mediiert zu haben, taten dies in folgenden Berufen: MediatorIn (6, davon je 1: TOA, Jugendgerichtshelfer, Strafsachen); LehrerIn (2); ProjektleiterIn, StudienleiterIn, SozialarbeiterIn, UnternehmensberaterIn (je 1)

Auf den Kongress aufmerksam wurden mehr als 50% der Teilnehmenden durch persönliche Kontakte (Bekannte/KollegInnen, die eigene Ausbildung und damit zusammenhängende Kontakte) erreicht. Eine ebenfalls bedeutende Rolle spielten Flyer/Emails, die BM-Website und die Berichterstattung im Spektrum. 70% gaben an, ausschließlich oder zusätzlich auch auf diesem Wege vom Kongress erfahren zu haben (Mehrfachnennungen waren möglich). Der Einsatz von Medien hat sich für den Kongress also durchaus ausgezahlt.

Die Höhe der Kongressgebühr von 130-150 € (für einen Tag) bzw. 190-345 € (für den gesamten Kongress) je nach Mitgliedschaft und Status hielt die Mehrheit der Befragten für „günstig“

(6%) bis „angemessen“ (56%). Lediglich 8% hielten den Preis für „viel zu teuer“. Dabei zahlten 62% der Teilnehmenden die volle Tagungsgebühr, ein Viertel erhielt ermäßigten Zutritt. Die Höhe des tatsächlich bezahlten Preises hatte interessanterweise keinen Einfluss auf die Einschätzung seiner Angemessenheit.

Phase 3

Erhellung – Erwartungen und Bewertungen der Teilnehmenden

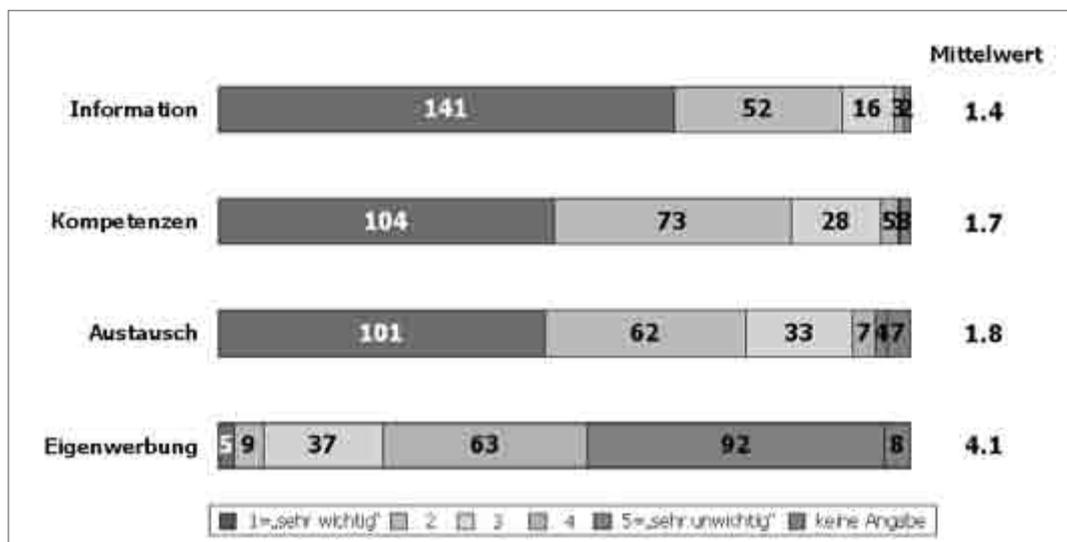
Bei der Entscheidung für den Kongressbesuch waren bei den Befragten Informationsgewinn, Kompetenzausbau und Austausch/Networking ausschlaggebend. Akquise bzw. Werbung hingegen spielten kaum eine Rolle: Drei Viertel bewerteten dieses Ansinnen als (sehr) unwichtig.

Allerdings differieren einige Gruppen bezüglich der Gründe für den Kongressbesuch. Kompetenzerweiterung war stärker ein Grund für Frauen, ihre Einschätzung der tatsächlichen Kompetenzerweiterung unterscheidet sich jedoch nicht von der der Männer. Vollzahlende erwarteten stärker als ermäßigt Teilnehmende neue Informationen und Kompetenzerweiterung, sahen ihre Erwartung aber weniger erfüllt.

Für die bereits hochqualifizierten AusbilderInnen sowie ReferentInnen waren die Aspekte der Informationsgewinnung und der Kompetenzerweiterung weniger wichtig, als für „normale“ Teilnehmende. Dafür hatten Referentinnen und Referenten im Vergleich zu anderen Teilnehmenden eher Interesse an Kundengewinnung und Eigenwerbung.



Dirk Schumann,
Psychologe, Erfahrungen
in quantitativer Markt-
forschung, seit 2006 im
CVJM zu Hamburg e.V.
zuständig für Vereinsent-
wicklung und Kommuni-
kation



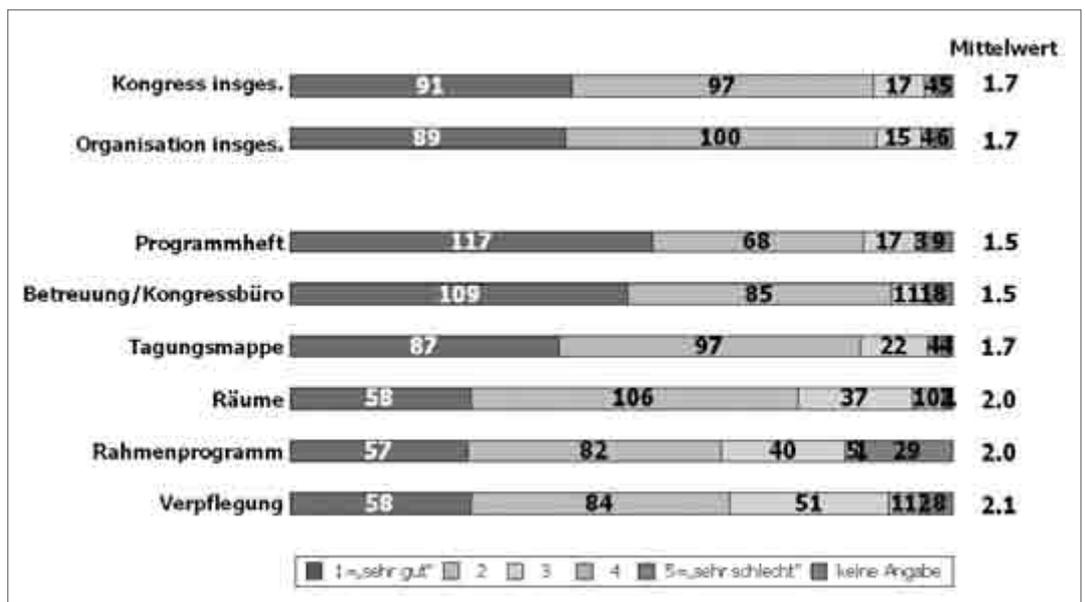
Erwartungen
an den Kongress
(Basis: 214,
absolute Werte)

Was die Bewertung des Kongresses angeht, kann man sagen: Es war eine gelungene Veranstaltung für (fast) alle Teilnehmenden. Der Kongress und die Organisation wurden in überwältigender Mehrzahl (88%) positiv bis sehr positiv bewertet. Lediglich knapp 2% der Befragten gefielen der Kongress und die Organisation nicht. Die negati-

wurde „ihr“ Kongress und besonders die Organisation des Kongresses allerdings positiver bewertet als von Nicht-Mitgliedern.

Besonders das Programmheft sowie die Betreuung bzw. das Kongressbüro erhielten Bestnoten. Über 90% stellten der Betreuung ein positives Urteil aus.

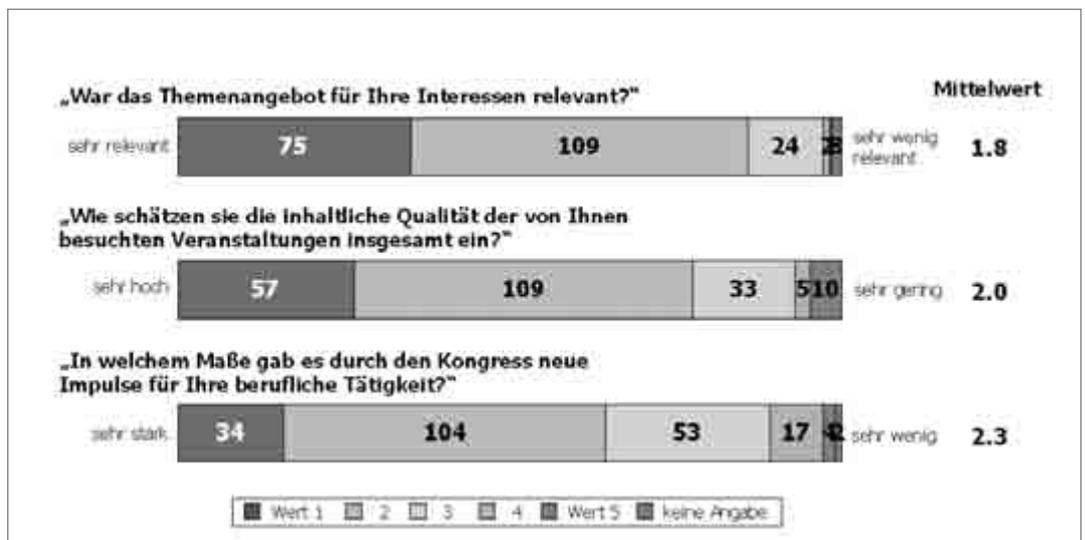
Skalierte Bewertung
des Kongresses
(Basis: 214,
absolute Werte)



ve Extrem-Note „sehr schlecht“ wurde dabei allerdings überhaupt nicht vergeben.

Bei der Gegenüberstellung verschiedener Teilnehmendengruppen finden sich für die Bewertungen des Kongresses bzw. seiner Aspekte relativ wenig Unterschiede. Von den BM-Mitgliedern

Während das Programmheft von allen Teilnehmenden gleichermaßen gelobt wurde, gefielen den ReferentInnen Betreuung und Kongressbüro signifikant besser. Das Votum dieser Gruppe mit engerem Kontakt zum Veranstaltungsteam war ein weiteres Indiz für die engagierte Betreuung und deren Beitrag für ein positives Kongresserlebnis.



Der Kongress wurde darüber hinaus in einer großen Zahl freier Kommentare gelobt: Die meisten würdigten explizit die Organisation und die Betreuung, andere geben ihrer positiven Meinung zum Kongress insgesamt Ausdruck oder äußerten sich zur angenehmen Atmosphäre.

Die Themen des Kongresses waren in ihrer Vielseitigkeit offenbar attraktiv. 86% der Befragten bezeichneten sie als relevant oder „sehr relevant“. Nur etwas mehr als 1% wurde von den Kongressinhalten wenig oder nicht angesprochen.

Die inhaltliche Qualität der Veranstaltungen wurde durchschnittlich gut bewertet. Dabei waren ältere Teilnehmende signifikant zufriedener als Teilnehmende unter 47 Jahren. Insgesamt wurden allerdings deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Veranstaltungen wahrgenommen worden, die sich in Kommentaren wie „sehr unterschiedlich“, „mit Ausnahmen“ ausdrückten. Übereinstimmend damit schlugen einige Befragte vor, die Veranstaltungen einzeln evaluieren zu lassen. (Dies sahen wir im Verantwortungsbereich und Ermessen der einzelnen WorkshopanbieterInnen und berücksichtigten es deshalb im Fragebogen nicht.) Weitere positiv zu deutende Kommentare zu den Workshops enthielten die Anmerkung, man hätte gern mehr der parallel stattfindenden Workshops besucht, sowie die Kritik, einzelne Veranstaltungen wären mit 90 Minuten zu kurz gewesen. Zudem wurde speziell die Kompetenz einzelner Workshopleiterinnen und -leiter gelobt. Übereinstimmend damit gaben mehr als 60% der Befragten an, dass sie in den Workshops ihre Kompetenzen erweitern konnten. Interessant war die Betrachtung der Frage, inwieweit die Teilnehmenden tatsächlich Kontakte knüpfen konnten: Die Bewertung insgesamt fiel lediglich durchschnittlich aus. Besonders Frauen hatten offenbar das Bedürfnis nach weiteren Kontaktmöglichkeiten. Sie bewerteten hier deutlich kritischer als die Männer. Auch bedauerten überwiegend weibliche Kommentare, dass ihnen Gelegenheiten zum Austausch und zur Begegnung gefehlt hatten. Zukünftige KongressveranstalterInnen können sich also der Herausforderung stellen, trotz voller Terminpläne und vielfältigen Veranstaltungen auf engem Raum diesem Bedürfnis noch stärker Rechnung zu tragen.

Der angestrebte frische Wind war auf dem Kongress zu spüren: Die Frage nach der Aktualität der behandelten Themen erhielt Zustimmung von 86% der Befragten, gefolgt von 72%, die Mediation als wachsendes Arbeitsfeld sahen. Für 66% waren die Themen des Kongresses zu-

kunftsweisend. Ablehnung der obigen Items war nur vereinzelt zu verzeichnen. Für die Mehrheit der Teilnehmenden konnte der Kongress offenkundig den angestrebten Beitrag zur Innovation und Weiterentwicklung von Mediation leisten.

Die meisten kritischen Kommentare zu den Kongressaspekten bezogen sich auf die Veranstaltungsräume. Ein kleiner Teil der über mehrere Gebäude der Universität Hamburg verteilten Workshopräume war für einige Befragte „zu weit auseinander“, „schlecht ausgedacht“ und dadurch „schwer zu finden“.

Phase 4 Lösungsvorschläge entwickeln, Einigung – Anregungen für zukünftige Kongresse

Von der Möglichkeit, persönliche Kommentare abzugeben, sowie selbst Themen anzuregen, machten 124 der Befragten Gebrauch. Neben dem zahlreichen Lob und den bereits erwähnten kritischen Anmerkungen lassen sich dort einige konkrete Anregungen für zukünftige Veranstaltungen finden:

Am häufigsten wurde das Bedürfnis nach noch mehr Möglichkeiten, sich zu treffen und auszutauschen, laut. In die gleiche Richtung lässt sich die Anmerkung, längere Pausen zwischen den Veranstaltungen zu machen, deuten.

Für einige der von auswärts direkt Anreisenden wäre am ersten und letzten Tag eine bewachte Garderobe für Gepäck und Kleidung wünschenswert gewesen. Weitere, für die Zukunft bedenkenswerte Vorschläge bezogen sich auf eine stärkere Einbeziehung der Medien und die Möglichkeit für einzelne Teilnehmende, Flyer und Informationsmaterial ihrer Angebote auszulegen.

Auf den Zusatz zur offenen Frage, ob „Themen auf dem Kongress vermisst“ wurden, gab es ebenfalls einige (jedoch wenige) Anregungen: Die Themen Friedensbewegung, Interkulturalität, politische Dimension der Mediation und Täter-Opfer-Ausgleich wurden jeweils von zwei Personen genannt, eine Nennung erhielt außerdem Qualität der Ausbildung, Erfahrungsaustausch über kontroverse Methoden, Akquise, Scheitern und Grenzen von Mediation, Schiedsverfahren, systemische Konfliktaufstellungen, Themen für BerufseinsteigerInnen, Wirtschaftsmediation und Open Space zu globalen Themen.

Nach den Präferenzen bezüglich des Veranstaltungsortes gefragt, sprechen sich zwei Drittel der Teilnehmenden für eine Großstadt wie im aktu-





ellen Fall aus, 16% würden dafür ein Tagungshotel in der ruhigeren Provinz bevorzugen. In etwa ebenso viele haben in dieser Frage keine Präferenz. Einige hätten sich einen zentraler gelegenen Veranstaltungsort in der Mitte Deutschlands gewünscht.

Phase 5

Übereinkunft, Abschlussvereinbarung – Fazit

In der Zusammenfassung lässt sich aus den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung ein sehr positives Fazit des Kongresses ziehen. Aus dem unerwartet hohen Interesse am Bundeskongress (bei ca. 450 Anmeldungen wurde die Liste geschlossen) lässt sich der Stellenwert dieser Form der Weiterbildung für Mediation im Allgemeinen und für den Bundesverband im speziellen ablesen. Ein Wortlaut dazu: „Es ist erfreulich, dass so viele Teilnehmende kamen. Die große Zahl verhinderte evtl. das ‚Familiäre‘ früherer Tagungen, das ich auch sehr geschätzt habe.“

Besonders hervorzuheben sind an dieser Stelle die positiven Gesamtbewertungen des Kongresses sowie der Organisation. Ein weiteres Zitat unterstreicht diese Einschätzung: „Das war der tollste Kongress und ich weiß, wovon ich nach 10 Jahren spreche!! Vielen herzlichen Dank für die tolle Betreuung.“

Die Inhalte bzw. Themen des Kongresses hielten die Befragten für relevant. Ebenso wurde die Qualität der meisten Veranstaltungen gelobt. Der Bezug zur eigenen beruflichen Tätigkeit erhält eine durchschnittliche Bewertung. Hier könnte in Zukunft ein verstärkter Fokus gelegt werden – besonders im Hinblick auf den großen Teil der im Bildungsbereich Tätigen.

Die Bilanz zum Innovationsgrad des Kongresses ist positiv, „Frischer Wind für Mediation“ war zu spüren: Die Aktualität der behandelten Themen wurde von einer großen Mehrheit der Befragten bestätigt und Mediation als ein wachsendes Arbeitsfeld eingeschätzt.

Über die Hälfte der Befragten wurden durch persönliche Kontakte auf den Kongress aufmerksam. Dies ist ein wichtiger Hinweis einerseits für weitere Kongresse und andererseits für die Arbeitsweise des Bundesverbandes. Der direkte Draht zu den Mitgliedern und das dadurch entstehende Netzwerk ist nach wie vor ein Markenzeichen und scheint auch für Anlässe wie diesen von besonderer Bedeutung zu sein.

In jedem Falle hat der Kongress Lust auf weitere Kongresse des Bundesverbandes gemacht: Beachtliche 89% der Befragten planen, am nächsten Kongress „auf jeden Fall“ oder „wahrscheinlich“ teilzunehmen. Lediglich 8% bewerteten eine erneute Teilnahme als „unwahrscheinlich“. Es ist in zwei Jahren also wieder mit einem gut besuchten und lebhaften Bundeskongress zu rechnen.

Aus Sicht der TeilnehmerInnen dann hoffentlich wieder mit einem abwechslungsreichen Programm, engagierter Betreuung und vielen interessanten Menschen.

Büro für dialogisches Handeln

Urs Erben, Evelyn Gius und Dirk Schümann bieten als Büro für dialogisches Handeln seit über einem Jahr Evaluation und Beratung zur Prüfung und Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte an. Darüber hinaus sind alle drei Mediatorin bzw. Mediator.

KONTAKT
Büro für
dialogisches Handeln,
info@dialogischeshandeln.de

Vertriebsfachfrau oder –fachmann gesucht

Im Rahmen des Aufbaus einer Vertriebsstruktur für Spektrum der Mediation wollen wir ein Fortbildungsseminar für die ÖffentlichkeitsreferentInnen der Fach- und Regionalgruppen und weitere Interessierte durchführen. Zeitraum: Okt.-Dez. 2007.

Ziel der Fortbildung ist ein auf die Bedarfe des BM zugeschnittenes Vertriebskonzept unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Struktur.

Honorar nach Vereinbarung. Tagungsort: Kassel.

InteressentInnen wenden sich bitte an:
Erwin Ruhnau, redaktion@bmev.de

Das Vorbereitungsteam

Das Kongressteam stellt sich vor

Liebe BM-Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen, der Startschuss für die Kongressvorbereitungen 2008 ist vor 6 Monaten gefallen und seit dieser Zeit forschen, planen, koordinieren und verbringen wir viel Freizeit zwischen Listen, PC und Telefon. Aber wir sind fest davon überzeugt: Ein guter BM-Kongress in München ist die Mühe wert! Titel und Motto des Kongresses sind – nach langen, heißen Diskussionen in diversen Gruppierungen – gewählt:

Bundeskongress Mediation 2008 des Bundesverbandes Mediation e. V. „Dialog in die Zukunft“.

Neben klassischen Mediationsthemen bilden Themen, die für die Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen Gesellschaft relevant sind, einen besonderen Schwerpunkt in der Gestaltung dieses Kongresses:

- › Interdisziplinäre Zusammenarbeit: Was kann Mediation von anderen Professionen und Wissenschaften lernen?
- › Interkulturelle und interreligiöse Herausforderungen: Welche Voraussetzungen und spezifischen Kenntnisse erfordert das Medieren in solchen Konfliktlagen?
- › Internationale Beziehungen: Wie gelingt Mediation in den immer häufiger werden internationalen Kontakten und Beziehungen von Privatleuten, Betrieben und im Rahmen der internationalen großen politischen Fragen?

Wir sind überzeugt davon, dass diese Fragestellungen den Wirkungsbereich der Mediation erweitern und unsere eigene Arbeit sehr bereichern können. Einen wichtigen Planungspunkt – den Veranstaltungsort – konnten wir bereits erledigen. Der Kongress startet am Donnerstag im Hörsaal der Carl-von-Linde Akademie an der Technischen Universität München.



Von links nach rechts:
Angelika Stoll, Susanne Mayer, Sabine Heegner, Renata Bauer-Mehren, Anja Köstler

Und um während des Kongresses nach allen Seiten denken und arbeiten zu können, wird der Hauptarbeitsteil (Freitag und Samstag) auf einer Insel mitten in der Isar stattfinden – im Seminarzentrum „Forum am Deutschen Museum“.

Was gerade noch passiert:

Augenblicklich entsteht mit viel technischem Know-how von Burghard Kück eine Kongress-Homepage, auf der unter www.bm-kongress.de demnächst viele aktuelle Informationen zum Kongress zu finden sein werden. Die Arbeitsgruppe „ReferentInnen“ (Leitung Anja Köstler und Renata Bauer-Mehren) fahndet nach interessanten (und willigen) DozentInnen für die Kongressthemen. Sabine Heegner und Angelika Stoll nehmen geeignete SponsorInnen und Stiftungen unter die Lupe. Susanne Mayer versucht das Budget im Rahmen und, zusammen mit Renata Bauer-Mehren, die Arbeitstermine im Plan zu halten.

Gesamtkoordination & Öffentlichkeitsarbeit

Renata Bauer-Mehren und Susanne Mayer
r.bauer-mehren@gmx.de
mediation@susanne-mayer.com

AG Referenten

Anja Köstler
anja.koestler@arcor.de
Renata Bauer-Mehren
r.bauer-mehren@gmx.de

AG Sponsoring

Sabine Heegner
heegner@tibay-m.de
Angelika Stoll (Stiftungen)
angelika.stoll@web.de

AG Budget

Susanne Mayer
mediation@susanne-mayer.com

AG Homepage & IT

Burkhard Kück
Kueck@t-online.de

Regionalgruppe Hamburg**Bericht von der
Hamburger Regionalgruppe**

**Tilman Metzger
und Jutta Rauber,
Leitungsteam der
Regionalgruppe
Hamburg**

Am 9. Juli 07 wurden Jutta Rauber und Tilman Metzger zum Leitungsteam der Regionalgruppe Hamburg gewählt. In guter maritimer Tradition bekamen Jutta und Tilman nach ihrer Wahl ein Steuerrad überreicht – für die Dauer ihres Leitungsamtes und zur Weitergabe an ihre NachfolgerInnen.

Die Regionalgruppe Hamburg wurde im Dezember 2006 gegründet und umfasst mittlerweile 66 Mitglieder. Die Kernaktivitäten seitdem waren das Kennen lernen, die Entwicklung von gemeinsamen Visionen, Zielen und Projekten sowie die Vorbereitung und Durchführung der Leitungswahl. Im Februar 07 wurde ein zweitägiger Workshop mit dem Pantomimen Bartussek durchgeführt, der begeistertes Feedback erhielt. Für die nächste Zeit sind u. a. die Erstellung einer gemeinsamen Website, ein vertiefter fachlicher Austausch und ein Nachfolgeworkshop mit Bartussek geplant. Zu diesem Zweck wurden verschiedene AG's gebildet.

Neue InteressentInnen aus dem Raum Hamburg sind herzlich willkommen!

Die Regionalgruppe trifft sich an jedem dritten Montag in ungeraden Monaten von 18.00 - 21.00 Uhr und kommuniziert in der Zwischenzeit über eine Workgroup.

Der nächste Termin ist am 17.09.07.

Kontakt

Tilman Metzger
E-Mail: TilmanMetzger@aol.com,
Telefon: 04131 681679

Jutta Rauber,
E-Mail: juttarauber@gmx.net,
Telefon: 040 50744303

2. Trierer Mediationstag

Am 03.11.2007 findet in Trier der 2. Mediationstag statt.

Nachdem die Regionalgruppe Trier bereits im vergangenen Jahr im November einen Mediationstag zusammen mit dem Institut Radius, der Fachhochschule und der IHK ausgerichtet hatte, haben sich die Regionalgruppen Köln und Karlsruhe diesmal mit engagiert.

Bereits im letzten Jahr war die Veranstaltung ein großer Erfolg. Vorträge, Workshops und eine von der IHK ausgerichtete Weinprobe nebst kaltem Buffet machten den Mediationstag zu einer rundum gelungenen Sache.

In diesem Jahr wird erneut ein fachlich anspruchsvolles Programm geboten. Dazu führt der Schauspieler Klaus Michael Nix, Mitglied des Ensembles des Trierer Theaters, das Stück „Klamms Krieg“ auf. Das Stück thematisiert die Auseinandersetzung und den Konflikt eines Lehrers mit seinen SchülerInnen.

Natürlich wird auch in diesem Jahr für das leibliche Wohl der Tagungsgäste gesorgt.

Nähere Informationen

**gibt es auf der Web-Seite www.trierer-mediationstage.de
oder bei beim Leiter der Regionalgruppe Trier,
Dr. Heinz Möhn, moehn@radius-gbr.de.**

Wilfried Kerntke

Jetzt machen wir den Anfang!

Bericht über den Mediationskongress von BM & Co in Portorož/Slowenien.

Die internationale Mediationskonferenz in Slowenien, dieses Jahr erstmals veranstaltet, bietet den BM Mitgliedern eine Fülle von Anknüpfungspunkten für ihre Arbeit. Der folgende Bericht soll darauf Appetit machen.

Wie beginnt beginnt Mediation in einem Land ganz neu?

In Slowenien, einem der neuen EU-Mitgliedstaaten, ist alles neu und kaum vergleichbar den deutschen, österreichischen oder schweizer Verhältnissen in deren jeweiligen Anfängen. In Slowenien konnten die MediatorInnen früh mit ganz anderen Voraussetzungen starten. Die EU hatte bereits einige Regeln gegeben. Die europäische Einbindung ist Teil der neu geformten gemeinsamen Identität vieler Slowenen. Der Blick in die europäischen Nachbarländer liegt für MediatorInnen dort viel näher als beispielsweise für die deutschen MediationspionierInnen die zitierten Beispiele aus den USA. Jetzt hat eine Tagung die Vielfalt der Verflechtungen und Bezüge, die Traditionsstränge und die Zukunftsmöglichkeiten sichtbar gemacht. Die Beteiligung des BM und zwei seiner Mitgliedsinstitute legt nahe, hier zu berichten.

Die internationalen Mediationstage in Portorož an der Adria, vom 14. bis 16. Juni 2007, boten in vieler Hinsicht Neues:

Es war die erste Mediationstagung in Slowenien. Sie hat der entstehenden Mediations-Szene erstmals eine Plattform für ihre Selbstdarstellung und für ihre Weiterentwicklung gegeben. Es ist der anspruchsvolle Balanceakt gelungen, ein neues Wir-Gefühl bei den slowenischen MediatorInnen zu unterstützen und ihre internationalen Beziehungen zu intensivieren.

Der Slowenische Mediationsverband, zeitgleich mit den Tagungsvorbereitungen gegründet, fand in Portorož Gelegenheit für seine fachöffentliche Selbstdarstellung, flankiert von den dort ebenfalls vertretenen Verbänden aus Deutschland und Österreich (BM, BAFM, ÖBM und Österreichisches Netzwerk Mediation). Foren zur Familienmediation und zur Schulmediation bereiteten eine stärkere Präsenz der MediatorInnen bei den Institutionen dieser Felder vor. „Politik und Gesellschaft“ trafen in Portorož auf eine bereits handlungsfähige und selbstbewusste Fachöffentlichkeit. Zahlreiche MediatorInnen aus dem europäischen Ausland (Deutschland, Österreich, Schweiz, Italien) prägten das Gesamtbild und die fachlichen Beiträge. Gemeinsame Verkehrssprache war Englisch.

Im Arbeitsprogramm des ersten Tages ging es um Mediation im internationalen Rahmen mit Beiträgen von Thomas Henschel (D), Dirk Splinter (D), Ales Zalar (SLO), Ljubjana Wüsthube (D) und Nadja Alexander (AUS). Der Berufspolitik galten die Foren mit Verbandsvorsitzenden aus Slowenien und seinen Nachbarländern. Gordana Ristin (DMS, Slowenischer Mediatorenverband), Primož Šporar, PIC (Rechtsinformationszentrum Ljubljana), Gerhard Fürst ÖNM, (Österreichisches Netzwerk Mediation), Christoph Paul, BAFM (Bundesarbeitsgemeinschaft Familienmediation), Wilfried Kerntke, BM (Bundesverband Mediation), Marianus Mautner, ÖBM (Österreichischer Bundesverband Mediation) knüpften Verbindungen untereinander und mit den TeilnehmerInnen. Kooperationen sind dringend, um der Europäisierung auch der Konflikte begegnen zu können. Trainingsworkshops boten Qualifizierung und Vertiefung zu den Hauptthemen grenzüberschreitender, europäischer Mediationsarbeit: Interkulturelle Aspekte von Cross-Border-Mediation (Bernd Fechler), die Rolle der RechtsanwältInnen in der Wirtschaftsmediation (Diego Comba), Cross-Border-Mediation in Kindesentführungs-Fällen (Christoph Paul), Konflikte in Europäischen Cross Border Initiativen auf Regierungsebene (Thomas Henschel). Eine besondere Bewandnis hat es mit den VeranstalterInnen. Zwei Mitgliedsinstitute des BM, PIC und inmedio, hatten die Initiative ergriffen und gemeinsam das Konzept entwickelt: PIC versammelte in Slowenien die dortigen MediatorInnen und ihre Institutionen, sowie VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Inmedio steuerte die internationalen ReferentInnen aus seinem fachlichen Beziehungsnetzwerk bei. Der BM hielt seine schützende Hand über beide und lud die Verbände der Nachbarländer ein. Der Kongressveranstalter Planet GV (Ljubljana) bot in der Durchführung am Tagungsort ausgefeiltes Veranstaltungsmanagement. DMS (der Slowenische Mediatorenverband) gestaltete die berufspolitische Sektion mit. Und die EU Kommission unterstützte die Veranstaltung, deren Arbeitsstrang Cross-Border-Mediation zugleich Teil eines von PIC in Zusammenarbeit mit inmedio und anderen PartnerInnen geführten EU Projektes war. Die Mediationstage in Portorož könnten eine feste Einrichtung werden. Die Zusammensetzung des „VeranstalterInnen-Konsortiums“ („Con-Sors“ heißt „Schicksalsgenosse“) hat sich als ausgesprochen funktional erwiesen. Die Grundstruktur mit der Einbeziehung der Nachbarländer hat außerordentlichen Charme entfaltet. Und wer möchte nicht an der Adria tagen, auf einem Fels über dem Meer, zwischen malerischen Fischerstädtchen? Den BM Mitgliedern möchte ich herzlich zurufen: Na Svidenje! See you again! Do videnja! Servus! Auf Wiedersehen in Portorož, nächstes Jahr!



Dr. Wilfried Kerntke,
Mediator und Ausbilder
Mediation BM,
1. Vorsitzender des BM,
eingetragener Zivilrechts-
mediator BMJ Österreich

KONTAKT
Wilfried Kerntke,
kerntke@inmedio.de

Gerda Mehta und Dagmar Schramm-Grüber

Internationale Mediationstagung in Hermannstadt/Sibiu

Bericht über die Internationale Mediations-tagung in der europäischen Kulturhauptstadt Hermannstadt/Sibiu (Rumänien) im Mai 2007.

Der Kontext

Im Jahr 2007 wurde Sibiu/Hermannstadt mit Luxemburg zur europäischen Kulturhauptstadt ernannt – eine im 12. Jhd. von deutschen Siedlern (genannt „Sachsen“) gegründete Stadt inmitten des Karpatenbogens in Rumänien. Als Hauptstadt von Transilvanien/Siebenbürgen beheimatet sie Siebenbürger Sachsen, Landler, Zigeuner, Rumänen, Ungarn und inzwischen auch so manche neu Zugewanderte.

Nach dem Ende des Ceauscescu-Regimes, das ganz Rumänien in einer Art kollektive Depression zurückgelassen hat, erholt sich die Stadt erstaunlich schnell und mit ihr die Menschen, die wieder an die Zukunft zu glauben beginnen. Die Bevölkerung ist zwar geschrumpft – es gibt heute nur noch rund 2000 Deutsche. Derzeit ist Herr Klaus Johannis Bürgermeister, ein ehemaliger Physikprofessor an dem Deutschen Gymnasium. Er genießt wegen seiner Tatkraft bei Staatsanierungen, Gewerbeansiedlungen und sozialen Projekten ein hohes Ansehen. Die vielen renovierten mittelalterlichen Altstadthäuser lassen die Stadt mit ca. 170.000 Einwohnern im neuen alten Glanz erscheinen.

Die Leiterin des Instituts für Konfliktberatung und Mediation in Frankfurt (IKOM-Frankfurt), Dagmar Schramm-Grüber, (www.ikom-frankfurt.de) initiierte vor 3 Jahren eine Projektgruppe zur Implementierung der Mediation in Rumänien. Mit „Gründergeist“ und langjährigen Erfahrungen im Mediationsausbildungssektor in Deutschland ausgestattet, brachte sie schließlich eine Gruppe mit 12 „Oldies“ aus der internationalen Mediationsszene und interessierten RumänInnen und Gästen zusammen. Die Tagung, die sich explizit um eine offene und im Prozess verfeinerbare Struktur bemühte, fand in enger Zusammenarbeit mit dem Leiter der Evangelischen Akademie Siebenbürgen (EAS), Dr. Jürgen Henkel und seinen MitarbeiterInnen statt, sowie mit tatkräftiger Unterstützung der ARGE Bildungsmanagement Wien Dr. Rückert, Leiter und Dr. Gerda Mehta – Mitinitiatorin dieser Tagung, und der Friedrich-Ebert-Stiftung aus Bukarest, Dr. Pfaller, Leiter.

Der idyllische Veranstaltungsort der Akademie an der Peripherie der Stadt Sibiu bietet einen idealen

Rahmen, wo Menschen einander begegnen, denen Beiträge für ein friedliches Miteinander wichtig erscheinen. Die Schwerpunktsetzung der Akademie in Ökumene, Sozial- und Umweltschutzpolitik entspricht der Tradition der Versöhnungstheologie im Sinne des dort amtierenden evang. Bischofs Christoph Klein. U.a. wird dort vom 10.-12.09.07 die dritte Hermannstädter Sozialkonferenz „Zukunft des Sozialstaats in Europa“ stattfinden (www.eas.neppendorf.de). Die Mediationstagung bildete eine pragmatische Ergänzung.

Die Tagung

Die Tagung „**Neue Wege zum Konsens: Gutes Verhandeln und produktives Streiten in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.**“ fand vom 11.-13. Mai 2007 in Hermannstadt/Sibiu statt. 40 an Mediation interessierte und in Sachen Konfliktbereinigung engagierte MediatorInnen, BeraterInnen aus dem psychosozialen Bereich, PsychotherapeutInnen, RechtsanwältInnen, LehrerInnen, ÖkonominInnen, EthnologInnen, Verwaltungsfachleute, PfarrerInnen, VertreterInnen des öffentlichen Lebens, VertreterInnen der Orthodoxen (Staats-) Kirche, BeraterInnen der Bischöfe und des Königs der 3 Mill. Romas aus den unterschiedlichsten Regionen Rumäniens nahmen daran teil.

Prof. Josef Duss von Werdt aus der Schweiz/Luzern führte in das Thema Mediation: „Eine lange Tradition und kurze Profession“ ein. Er wies u. a. darauf hin, dass durch Mediation und Diplomatie im Laufe der Geschichte immer wieder wichtige Weichenstellungen zustande kamen, die nachhaltige Wirkungen neben der Macht- und Vernichtungspolitik schufen. Dr. Peter Eschweiler aus Deutschland, IKOM-Frankfurt, ehemals vorsitzender Richter am OLG Frankfurt, derzeit Vorsitzender der Arbeitsgruppe Mediation beim Europarat, erläuterte die „Erwartungen der Europäischen Union und des Europarats an Gericht und Mediation“: nämlich das erfolversprechende außergerichtliche Streitbeilegungsverfahren europaweit einzusetzen. Die am Gerichtsverfahren und in der Mediation liegenden Chancen und Nachteile wurden anhand eines Beispiels aus der Praxis anschaulich dargestellt. Dr. Gerda Mehta aus Österreich, ARGE Bildungsmanagement, Wien, reflektierte den möglichen „gesellschaftlichen Nutzen der Mediation“, wenn sie Bestandteil der Kulturtechniken einer Gesellschaft wird/ist. Sich wieder mehr direkt um Konflikte und deren Bereinigungen zu kümmern und sie weniger oft zu delegieren oder „absoluten“ Gerechtigkeitsregeln (Gesetzen) zu unterstellen, bringt so manche Autonomie, regeres soziales Miteinander und unmittel-



Gerda Mehta,
ARGE-Bildungsmanagement Wien



Kleingruppenarbeit

telbare und für alle befriedigendere Praktikabilität der Ergebnisse mit sich.

Der Prozess, der durch die MediatorInnen angestoßen wird, wurde bei der Live-Mediation anschaulich zwischen 2 Schülern sichtbar und nachvollziehbar. Einsichten in die Wirtschaftsmediation gab Dr. Hermann Zebisch (ARGE Bildungsmanagement) aus Schärding, Österreich. Katalin Suter und Thomas Spalinger aus Bern, Schweiz, demonstrierten die Herausforderungen der Interkulturellen Mediation in Non-Profit-Organisationen. Dorothea Lochmann aus Deutschland, IKOM-Frankfurt, führte in die sensible mediative Herangehensweise bei Nachbarschaftskonflikten ein. Dr. Galina Pokhmelkina aus Moskau, Russland, und Dr. Gerda Mehta (ARGE) demonstrierten die Notwendigkeit der Offenheit gegenüber den spezifischen Bedürfnissen und Ausdrucksmitteln von Kindern und Jugendlichen, auf die die Mediation im Schulbereich stößt. „Mediatives Handeln im kirchlichen Bereich und in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung“ bedarf eines differenzierten Konfliktverstehens“, sagte ein Teilnehmer im Workshop von Dr. Gernot Czell aus Siegen, Deutschland. Der Nutzen mediativen Vorgehens gegenüber Gerichtsverfahren bei Scheidungen und die Auswirkungen auf Kinder wurden im Workshop von Dagmar Schramm-Grüber, IKOM-Frankfurt, Deutschland, und Joachim Hiersemann, IKOM-Frankfurt, Deutschland, für die TeilnehmerInnen nachvollziehbar aufbereitet. Und dass „Mediation mit Großgruppen“ weitere Kompetenzen erfordert, konnte man am Beispiel eines Umweltkonflikts im Workshop von Dr. Hermann Zebisch (ARGE) erleben.

Erfahrungen mit der Implementierung der Mediation

Die Mediation entwickelt sich in vielen Ländern. Dabei werden regionale Unterschiede sichtbar, ja selbst, was unter Mediation zu verstehen ist, enthält einen Hauch von Lokalkolorit. Prof. Franc Udovic, Maribor, zeigte den von Anfang an staatlich geförderten Weg der Mediation in Slowenien, wo es bereits seit 1970 eine Tradition der Familienmediation gibt, die sich aus der Scheidungsberatung entwickelte. Heute gibt es dort ein gut organisiertes Netzwerk der MediatorInnen. In letzter Zeit expandierte dort vor allem die Wirtschaftsmediation. Dr. Galina Pokhmelkina aus Moskau referierte, dass Mediation in Russland noch ein relativ junges Kind ist. Leidenschaftliche Initiativen in Moskau, St. Petersburg und Rostov tragen dazu bei, dass sich Mediation auch in weiteren Städten etabliert, auch wenn sich Autonomie und Transparenz, individuelle Bedürfnisorientierung

und offene Interessenaushandlung in diesem Land eher noch fremdartig anfühlen. Eine russische Mediationszeitung gibt es auch bereits seit 2006 auf dem Markt.

In Rumänien steckt die praktizierte Mediation noch in den Anfängen, so haben es die rumänischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen wiederholt beklagt. Zwar existiert ein Mediationsgesetz, doch die Ausführungsbestimmungen fehlen. Bisher wurden ca. 400 MediatorInnen von Amerikanern für Gerichtsnaher Mediation und andere im Rahmen des Strafgerichts in einem Projekt gemeinsam mit Neustart Österreich ausgebildet, diverse EU-Projekte laufen zurzeit. Im Dunstkreis der Mediation anzusiedeln wären Projekte, wie den derzeit im kirchlichen Raum in Gang kommenden Prozess „Healing through Memories“, die der Akademieleiter Dr. Jürgen Henkel vorstellte. Die unterschiedlichen Kirchen, Ethnien und religiöse Gemeinschaften in Rumänien haben unter Moderation durch die Gemeinschaft Evangelischer Kirchen (GEKE) den Weg der klärenden Erinnerungsarbeit begonnen. Der Berater des in Sibiu ansässigen Königs der Roma, Gheorge Lefter, gab Einblick in die eigenständigen Einigungs- und Schlichtungsverfahren der „Zigeuner“, die eher auf Wiedergutmachung, direkte Aushandlung in der Gemeinschaft und Transparenz der an und für sich doch hierarchisch organisierten Verfahren beruhen. Alina Celea, eine rumänische Rechtsanwältin und Mediatorin, berichtete über die Tätigkeit ihres seit 2003 mit anderen ins Leben gerufenen Instituts in Craiova zur außergerichtlichen Konfliktbearbeitung im Kontext von Straftaten.

Dialoge

Die Mediationstagung bot Gelegenheit zum Dialog auf vielen Ebenen:

1. Die Veranstalter stammen aus unterschiedlichen Ländern, Traditionen und Ausbildungsverbänden. Diese wurden mit lokalen Traditionen zusammengebracht.
2. Für viele ReferentInnen entstand erst vor Ort eine erste direkte Begegnung. Alle hatten sich um die Entwicklung und Implementierung der Mediation seit vielen Jahren bemüht und sind am Dialog mit anderen interessiert. Viele Gespräche und Planungstreffen während der Konferenz halfen dabei, einander anzunähern.
3. Die Sprachenvielfalt erwies sich als überwindbares Hindernis. Der Tagung standen zwei hervorragende Simultan-Dolmetscherinnen zur



Dagmar Schramm-Grüber,
IKOM-Frankfurt



rumänische
TeilnehmerInnen



li: Gruppenbild mit den Veranstaltern, Referenten und einigen Teilnehmerinnen

re: Dialog im Plenum, Dr. Galina Pokumelkina (RUS), Herr Leffer (RUM), Dr. Gernot Czell (D)

KONTAKT

Gerda Mehta,
mehta@vip.at

Dagmar Schramm-Grüber,
ikom-frankfurt@t-online.de

Verfügung, die in drei Sprachen (rumänisch, ungarisch, deutsch) übersetzen konnten. Im fremd sprechenden Ausland so viel Deutsch zu hören war wundersam. In den Pausen griffen viele auch auf die Kenntnisse einer gemeinsamen Drittsprache zurück.

4. Menschen aus unterschiedlichen Konfliktlösungsstrategien kamen miteinander ins Gespräch. Die kollektivistisch ausgerichtete Beilegung von Konflikten bei Roma fand ebenso Raum wie die auf Autonomie und Selbstverantwortung fußende Denkweise der Mediation und die Streitschlichtungstradition in Slowenien, einem kleinen Land, das immer wieder Teil eines größeren politischen Gebildes war, oder die Schweiz mit einer langen partizipatorischen Tradition oder Rußland mit einer langen Tradition auf eine idealistische Norm hin orientierte kollektive Erziehung, deren Brüche so manchem zu schaffen macht und andere gerade diese zu nutzen imstande waren und sind.

5. Die TagungsteilnehmerInnen erlebten in den vergangenen 20 Jahren in ihren Ländern unterschiedliche ökonomische und politische Veränderungen und damit auch ganz unterschiedliche (Über)lebensbedingungen, Wertediskurse und Möglichkeiten der (Selbst-)Verwirklichung und Lebensabsicherung. Alle Anwesenden waren überzeugt, dass Mediation friedensfördernd ist: Bei der Lösung individueller Probleme mit seinen Nächsten, aber auch für Firmen, Gemeinden, Gemeinschaften und die Politik.



Die Ernte

Viele Dialoge sind gelungen und haben Gedanken angestoßen. Sie wurden getragen von einem aufeinander Hören, jedem Platz geben und für sich selber Platz finden. Die gegenseitige Neugierde und das Interesse für die Lebenswelten des anderen hat Begegnungen ermöglicht, in denen vieles zur Sprache kam, aber noch mehr von den spannenden, aber auch schwierigen Zeiten erahnt werden konnte. Mediation nistet sich ein und entfaltet sich regional unterschiedlich. Im Dialog über die Grenzen hinweg wird sichtbar, dass Mediation viele Varianten braucht, wenn sie transparent, offen und nicht anderen überstülpend bleiben möchte und Interessens- und Bedürfnis orientiert im Sinne der MediandInnen bleibt.

Es war erstaunlich, mit welcher Offenheit die TeilnehmerInnen in der Abschlussveranstaltung über ihre Skepsis bezüglich der weiteren Zukunft mediativer Strategien in Rumänien sprachen. Denn Mediation sei als demokratisch geprägtes Verfahren ein Gegenmodell und eine Provokation für den derzeitigen Mainstream. Trotz Schwierigkeiten sollte der begonnene Weg weiter verfolgt werden, so meinten viele TeilnehmerInnen: durch Erweiterung und Vertiefung der gewonnenen Kenntnisse mittels qualifizierter Ausbildung bzw. Fortbildung, sowie Engagement für die Errichtung eines elektronischen Netzwerks.

Dr. Henkel denkt an die Organisation eines Einführungsseminars zur Mediation in der evangelischen Akademie in Sibiu und würde für regionale Treffen Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. Eine zweisprachige Publikation zur Mediation ist in Vorbereitung.

Sini-Tuulia Lehtinen

Finnisches Forum für Mediation

Gründung

Finnisches Forum für Mediation (Suomen Sovitteluforum ry – Finsk Förening för Medling rf, www.ssf-ffm.com) wurde im Herbst 2003 in Helsinki gegründet. Es ist kein Berufsverband und auch keine Dachorganisation, sondern ein freies Forum für alle, die sich für Mediation interessieren. Mitglieder können sowohl Privatpersonen als auch Organisationen werden. Die Initiative für das Forum entstand durch das Nordische Forum für Mediation und Konfliktbewältigung (Nordisk Forum for Megling og Konfliktbæring, www.n-f-m.org), dem die Gründungsmitglieder schon eine Weile angehörten. Die Notwendigkeit wurde deutlich, als feststand, dass der Nordische Kongress für Mediation 2006 in Finnland stattfinden sollte. Aus diesem Kongress wurde später ein Europäischer Kongress für Mediation mit über 400 TeilnehmerInnen.

Ideologie

Der Grundgedanke des „Nordischen Forum Mediation“ ist, dass Mediation eine traditionelle Alternative zu einer bestrafenden Gerichtsjustiz ist. Es geht also um eine restorative Justiz. Als Vater gilt Niels Christie, norwegischer Professor für Gesellschaftswissenschaften, der in seiner Dissertation in den 1970ern sagte, dass das Justizsystem den BürgerInnen ihrer Konflikte beraube und dass diese den BürgerInnen wieder zurückgegeben werden sollten. Private Konflikte sollten da gelöst werden, wo sie entstanden sind – im Gemeinwesen, und am besten von Nicht-Professionellen. Der zweite Grundgedanke im Norden lautet, dass Mediation immer ein gegenseitiger Lernprozess ist.

Organisation

Das Finnische Forum für Mediation setzt sich aus acht Feldern zusammen: Täter-Opfer-Ausgleich, Schulmediation (Peer Mediation), Mediation am Arbeitsplatz, interkulturelle Mediation, Familienmediation, Mediation bei internationalen oder landesinneren Machtkonflikten, Mediation bei zivilen Streitigkeiten an Gerichtshöfen und Mediation bei betriebswirtschaftlichen Konflikten. Die MediatorInnen sind je nach Art der Mediation entweder Professionelle – AnwältInnen, RichterInnen, SozialarbeiterInnen – oder geschulte SchülerInnen und Ehrenamtliche. Jeder Bereich hat VertreterInnen im Vorstand. Diese Struktur gilt ebenso für das NFM.

Ziele

Ziele des Forums sind: öffentliche Diskussion über Mediation zu wecken und aufrecht zu erhalten, grenzüberschreitende Schulungen für alle Mediationsfelder zu organisieren, spezielle Schulungen für die einzelnen Mediationsfelder zu fördern und Information anzubieten.

Anfang der modernen Mediation in Finnland

Täter-Opfer-Ausgleich war die erste Form der modernen Mediation in Finnland. Das erste TOA-Büro entstand 1983 in Vantaa. Die Worte Christie's wurden ernst genommen und es wurde ein System mit geschulten, ehrenamtlichen örtlichen MediatorInnen entwickelt, die paarweise (weiblich und männlich) zusammenarbeiten. Alle anderen Mediationsformen in Finnland basieren auf den Erfahrungen der TOA-Büros.

Eigene Initiativen des Forums Schulmediation

In Finnland sieht das neue Grundgesetz vor, dass jeder SchülerIn das Recht auf ein sicheres Lernumfeld in der Schule hat. Die Schule ist verpflichtet, Gewalt und Mobbing zu verhindern. Aus diesem Grunde wurde in einigen Helsinkiern Schulen im Jahr 2000 mit Schulmediation begonnen. Zur Zeit läuft in diesem Feld ein landesweites Projekt, das vom finnischen Forum koordiniert wird. Als Vorbild gilt das Norwegische System, das dort schon seit den 1990ern besteht. Mediation sollte zu einer BürgerInnenfähigkeit werden.

Mediation am Arbeitsplatz

Mobben am Arbeitsplatz ist in Finnland gesetzlich verboten, doch die ArbeitgeberInnen haben keine Mittel, das zu verhindern. Ein TOA-Mediator, der Schulungsleiter an der großen finnischen Molkerei Valio ist, hat schon in den frühen 1990ern angefangen, Mediation am Arbeitsplatz zu entwickeln. Valio ist zwar noch die einzige Firma, die diese Art von Konfliktbewältigung praktiziert, aber das Forum hat gerade eine Finanzierung für ein Versuchsprojekt in acht unterschiedlich großen Firmen bekommen. Bei Valio gibt es mittlerweile eine Anzahl von KollegInnen, die für diese Aufgabe ausgebildet wurden und ehrenamtlich in firmeninternen Personalkonflikten tätig werden. Die Erfahrungen sind durchaus positiv, doch man muss die flachen Kommunikationshierarchien der nordischen Arbeitswelt bedenken, die sich stark von deutschen Betrieben unterscheiden.



Sini-Tuulia Lehtinen, Gründungsmitglied des Finnischen Forums für Mediation/Interkulturelle Mediation, Dipl. Päd.(Soz), Mag. Phil.

KONTAKT

Sini-Tuulia Lehtinen,
s-t.lehtinen@netsonic.fi

Wilfried Kernke

Rudi Ballreich und Friedrich Glasl: Mediation in Bewegung

Rudi Ballreich
und Friedrich Glasl,
Mediation in Bewegung,

Ein Lehr- und
Übungsbuch mit Film-
beispielen auf DVD,

Stuttgart (Verlag
Concadora), 2007

276 Seiten, mit einem
Begleitheft und einer DVD

€ 89,00

Sonderausgabe
für Mitglieder von
Mediationsverbänden

Viele Jahre lang hat Friedrich Glasl durch sein Konfliktmanagement-Handbuch die deutschsprachigen MediatorInnen mit Grundbegriffen und grundlegenden Bezugssystemen ausgerüstet. Nun setzt er in der von ihm 1985 mitgegründeten TRIGON Entwicklungsberatung gemeinsam mit Rudi Ballreich – ebenfalls TRIGONer – dazu an, den mediationsrelevanten Teil des über die Jahre sorgsam gemehrten Wissenkapitals gezielter und direkter an den Markt zu bringen. Der Markt hat, wie alle wissen, mehrere Ebenen: Mediationsdienstleistung einerseits und Schulung und Training andererseits. Auf letztere zielt TRIGON nun mit einer Publikationsreihe im neuen, hauseigenen Verlag Concadora. Mediation in Bewegung ist der in diesem Frühjahr erschienene erste Titel, im Herbst 2008 soll ein Anleitungsbuch spezifisch für Organisationsmediation folgen; die Zwischenzeit füllt man mit einer deutschen Übersetzung von Dudley Weeks' *The eight essential Steps to Conflict Resolution* (Los Angeles, 1992).

Der strategischen Sorgfalt, die man bei TRIGON in die Bahnung dieser neuen Schneise investiert, entspricht die Sorgfalt der Darstellung von „Mediation in Bewegung“. Hier wird auf überschaubarem Raum eine detaillierte und schlüssige Anleitung und Erklärung geboten. In einem durchweg einleuchtenden Aufbau werden dabei in Einzelkapiteln dargestellt: Konfliktodynamik – in den bereits vielen von uns vertrauten Begriffen des Konfliktmanagement-Handbuchs, namentlich die seelischen Faktoren und die Eskalationsstufen; Ablauf von Mediation – wobei insbesondere die abwägende, situations-(fall-)orientierte Erörterung unterschiedlicher Phasenmodelle bereichert; Basismethoden einer Mediation – hier bleibt die Darstellung gelegentlich etwas blass; Arbeit an der eigenen Konfliktfähigkeit der MediatorInnen – das Menschenbild der Autoren wird hier besonders deutlich greifbar; Anleitungen für Übungen an Hand der Szenen des mitgelieferten Films – manches davon etwas konstruiert, aber insgesamt wird das Potenzial der Arbeit mit dem Film schön gezeigt; acht Thesen „Was ist das Besondere unseres Ansatzes“ – sind sehr wertvoll, wenn man sie nicht im Sinne eines Urhebervermerkes versteht, sondern als Erläuterung dessen, was den Autoren bei ihrer Arbeit besonders wichtig ist; und schließlich ein Anhang

mit schriftlichen Dokumenten zum Inhalt des Films auf der DVD.

Die Arbeit mit diesem Buch und seinen Begleitmaterialien dürfte für EinsteigerInnen wie auch für alte HäsInnen ausgesprochen lohnend sein. Der Film – synchronisierte Fassung eines niederländischen Films – ist aufwändig und einleuchtend gestaltet, technisch wie inhaltlich. Er bewegt sich fachlich im Mainstream; die Verknüpfungen mit den Konzepten von Glasl und Ballreich werden erst durch die von ihnen vorgeschlagenen Übungen hergestellt. Daraus resultiert eine breite Einsatzmöglichkeit für den Film – auch, wie von den Autoren nahe gelegt, als Information für potenzielle MediationskundInnen, die dafür noch eigens ein kleines Heft bekommen (liegt dem Buch mit der DVD bei). Man darf annehmen, dass dieser Film und die Art seiner Einbettung in das Buch – wie zuvor schon bei Hartmut Schäffer (*Mediation: Die Grundlagen*) – die Auseinandersetzung mit Mediationsfilmen bei unseren KollegInnen überhaupt beleben wird.

Ich freue mich herzlich über diese Neuerscheinung, deren Autoren beide Mitglieder des BM sind.

Für Mitglieder von Mediationsverbänden hat der Verlag eine Paperback Sonderausgabe hergestellt. Diese kann über die Concadora-Website zu einem Preis von 66,-€ (sonst 89,-€) bestellt werden (<http://www.entwicklung.com/concadora.html>). Dazu ist die Eingabe von 2 Passwörtern notwendig, die in der GS Kassel erfragt werden können.

Am Rande ist noch interessant zu beobachten, wie das Fach Mediation einen Sog auf Fachleute benachbarter und verwandter Disziplinen ausübt, sie anzieht und um sich scharf. Glasl's Konfliktmanagement, Gewaltfreie Kommunikation, Klärungshilfe, Systemische Strukturaufstellungen – sie alle sind bei praktisch jedem Mediationskongress vertreten. Die Verheißung der Mediation (*The Promise of Mediation*) schließt keine Renditeversprechen ein. Es muss etwas Anderes und Wunderbares sein, das diese Anziehungskraft auf uns alle (mich selbst eingeschlossen) entfaltet.

KONTAKT

Wilfried Kernke,
kernke@inmedio.de

Korrekturmeldung:

4. Fachkonferenz der AusbilderInnen BM

Termin: 05. und 06. Mai 2008 in Kassel

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
19./20.09.07	Vorstandsklausur des BM	Vorstand	Frankfurt/Main Sportschule LSB Hessen
21.09.07 15:00 - 18:00 Uhr	RG Dreyeckland/Südbaden Übe- und Interventionsgruppe, Kostenbeitrag: 3,- bis 5,- €	Christian Bähner, Konstanze Hübner	Freiburg
21.-22.09.07	Zentrale Konferenz (ZK) des BM Leitbildentwicklung	Vorstand	Frankfurt/Main Bürgerhaus Gutleut
22.09.07 20:00 Uhr	„Der BM bewegt sich – auch beim Mediationsball“ Großer Ball in Frankfurt/Main	H.-J. & Svea Rojahn	Frankfurt/Main Gewerkschaftshaus
23.09.07	Mitgliederversammlung (MV) des BM	Wilfried Kerntke	Frankfurt/Main Bürgerhaus Gutleut
26.09.07 19:30 - 21:30 Uhr	RG Nordhessen	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	Kassel
26.09.07 18:30 - 21:30 Uhr	RG Dresden vorherige Anmeldung (Tel. 0351-4036122) ist erforderlich.	Eva Lubas	Dresden
28.-29.09.07	FG Mediation in Organisation – Wirtschaftsmediation (MiO-W)	Peter Knapp, Sibylle Kögel	Berlin
29.09.07 15:00 - 18:00 Uhr	RG Würzburg-Unterfranken „RG-Aktiv-Treffen“ Aktiv zum Üben/ Intervention	Hartmut Schäffer, Pamela Hirschmann	Würzburg Kolping-Akademie
04.10.07 19:00 Uhr	RG Celle	Sabine Regehr	Celle
05.10.07	RG Braunschweig Treffen	Barbara Knuth	Braunschweig
07.10.07 15:30 - 17:30 Uhr	RG Bonn, Regionales Mediatorentreffen Internet Plattform Xing für Geschäfts- und Fachkontakte	Jörg Schmidt	Bonn Collegium Leoninum
15.10.07	Spektrum der Mediation, Redaktions- u. Anzeigenschluss Schwerpunktthema SdM 28: „Gewaltfreie Kommunikation“	Erwin Ruhnau	redaktion@bmev.de
24.10.07 17:30 - 21:00 Uhr	RG Rhein-Main-Neckar Treffen Referentin: Svea Rojahn, Thema: Zur Bedeutung von Metaphern und metaphorischen Problemlösungen in der Mediation	Hans-Jürgen & Svea Rojahn	Frankfurt/Main Sportschule des LSB Hessen
24.10.07 18:30 - 21:30 Uhr	RG Dresden vorherige Anmeldung (Tel. 0351-4036122) ist erforderlich.	Eva Lubas	Dresden
27.10.07 14:00 - 18:00 Uhr	RG Dreyeckland/Südbaden Referentin: Marlene Wenk, Freiburg, Thema: Körper – Atem – Stimme: Entwicklung meiner Ausdruckskraft, Kostenbeitrag: 20,- €	Christian Bähner, Konstanze Hübner	Freiburg
03.11.07	2. Trierer Mediationstag der RG Trier , Workshops u. Vorträge, Theater Trier „Klamms Krieg“, www.trierer-mediationstage.de	Heinz-Josef Möhn	Trier
07.11.07 19:30 - 21:30 Uhr	RG Nordhessen	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	Kassel
07.11.07 10:00 - 18:00 Uhr	Workshopreihe der BM-Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar Ref.: L. Wüsthube u. D. Splinter, Thema: Teamentwicklung und Mediation – Konflikte in Teams konstruktiv angehen. Kostenbeitrag: 88,- € für BM-Mitglieder, 98,- € für Nicht-BM-Mitglieder	Firma Solways	Frankfurt/Main Sportschule LSB Hessen
10.11.07 9:00 - 17:00 Uhr	RG Hannover - AKM Hannover e.V. Seminar: Interkulturelle Mediation, Ref.: Dr. Christian Boness	Lothar Kammer, Christine Thies	Hannover
11.11.07	Gruppenleiterkonferenz	Thomas Robrecht	Frankfurt/Main
12.11.07	RG-Leiterkonferenz	Thomas Robrecht	Frankfurt/Main
14.11.07	Treffen der Anerkennungskommission	Anja Kenzler	Berlin
15.11.07 19:00 - 21:00 Uhr	RG Aachen und Euregio / Schwerpunktthema: Mediation im öffentlichen Raum, www.bildungswerkaachen.de	Hendrik Middelhof, I. Töpfer	Aachen
15.-17.11.07,	FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK)	Kerstin Kittler, Kees Wiebering, Dr. Lukas Wahab, Stefan Zech	Berlin
17.11.07 10:00 - 16:30 Uhr	Schreibwerkstatt mit Saskia Riedel Anmeldungen erwin.ruhnau@t-online.de	Erwin Ruhnau	Kassel
19.11.07	RG Hamburg	Tilman Metzger	Hamburg
23.11.07	RG Berlin, 1. Berliner Mediationstag Ref.: Prof. Friedemann Schulz von Thun und Dipl.-Psych. Roswitha Stratmann: "Das Innere Team in der Mediation"	Peter Knapp, Dr. Birgit Keydel, Sosan Azad	Berlin-Dahlem Harnack-Haus
24.11.07 10:00 - 17:00 Uhr	Workshop-Angebot der RG Würzburg-Unterfranken „Aufstellungsarbeit in der Mediation“ mit Referenten Hubert Auth, Marcus Stein, Beitrag: 20 €	Hartmut Schäffer Pamela Hirschmann	Würzburg Retzbach
28.11.07 18:30 - 21:30 Uhr	RG Dresden vorherige Anmeldung (Tel. 0351-4036122) ist erforderlich.	Eva Lubas	Dresden
29.-30.11.07	Regionale AusbilderInnenkonferenz Region Nord	Frauke Petzold	Hannover
01.12.07 14:00 - 18:00 Uhr	RG Dreyeckland/Südbaden Ref.: A. Gnass, Eschbach und S. Fattah, Freiburg Thema: „Einfühlsame Kommunikation“, Kostenbeitrag: 10,- €	Christian Bähner, Konstanze Hübner	Freiburg
03./04.12.07 11:00 Uhr	FG Gemeinwesenmediation (GWM)	Nadja Gilbert, Dirk Splinter, Olaf Schulz	Berlin

„kompetent in konfliktlösung?“

Ausbildung in Wirtschaftsmediation

- Berufsbegleitende Jahresausbildung in Wirtschaftsmediation nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des BM (ab 18. April 2008)
- Schnupperseminare zur Ausbildung (10.11.2007 & 08.03.2008)
- Supervision für (Wirtschafts-)Mediator/innen (09.11.07)



Christian Böhner & Elke Schwaiblmair

fon. +49 (0)761 - 20 22 200

www.zweisicht.de



...für einen guten
Umgang mit Konflikten



Fachseminar für Mediatoren/innen

Im Mittelpunkt des 6-tägigen Fachseminars (2 Blöcke) steht die Beschäftigung mit den verschiedenen Anwendungsfeldern der Familienmediation wie:

**Trennung · Scheidung · Nachscheidung
Erbstreitigkeiten · Generationenkonflikte**

Das Fachseminar konzentriert sich auf die Vermittlung spezifischen Wissens, das die Arbeit im Familiensystem erfordert. Sie erwerben theoretische und praktische Fähigkeiten und Kompetenzen für die Mediation familiärer Konflikte. Das klassische Handwerkszeug der Mediation wird vorausgesetzt.

Termine:

Block I: 17.-19. Januar 2008

Block II: 06.-08. März 2008

Kosten: 480,00 € je Block

(in NRW kann ein Bildungszuschuss beantragt werden!)

Informationen & Anmeldung:

fairaend – Praxis für Konfliktberatung,
Mediation, Supervision und Weiterbildung
Heike Blum & Detlef Beck
Weißer Hauptstr. 104 - 50999 Köln
Telefon 02236-379179
www.fairaend.de · info@fairaend.de

Familienmediation

Wir schaffen Raum für Dialog



Motivieren Sie zur
Abwechslung doch
mal sich selbst!

Erfolgreiches Personaltraining ist auch eine Frage der richtigen Werkzeuge: Neuland liefert Pinwände, FlipCharts, Moderationszubehör und viele weitere Ideen für modernes Coaching und lebendiges Lernen. Fordern Sie heute noch unseren großen Größekatalog an!

neuland
Mit höchsten Werten der Qualität
www.neuland-online.de

Neuland GmbH & Co. KG | Am Kreuzacker 7 | 36124 Eichenzell | Tel. 06659 88-0

HOEHERTEAM
Consulting GmbH

Ausbildung zum Systemischen Business Coach – Change Management – (DBVC)

Leitung: Dr. P. Höher, Senior Coach DBVC, Dipl.-Päd. F. Höher DBVC - Kriterien in 8 Modulen à 3 Tagen (156 Std.)

Start Gruppe 3: 19. – 21.10.2007 / Schwerte, Ruhr - Dortmund
Kosten für alle Module inkl. Zertifizierung: 6.500 € pro TN / netto
Neu: Online bzw. virtuelles Coaching, Zusatzmodul 285 € / netto
Begrenzte Teilnehmerzahl! Infos und Anmeldung ab sofort unter:

HOEHERTEAM Consulting GmbH,

58239 Schwerte, Heinrich-Overbeck-Weg 5 a/b

Tel.: 02304/990740 Fax: 02304/990739

E-Mail: info@hoeher-team.de Web: www.hoeher-team.de

Mediation Intensiv mit Gary Friedmann & Jack Himmelstein

„Mit der Dynamik von Konflikten arbeiten“
Intensiv Mediations - Seminar vom
06.- 10. Oktober 2007 in der Nähe von Berlin

Anmeldung & weitere Informationen

Mediationsakademie Berlin

www.mediationsakademie-berlin.de

Tel. 030.43059955



Upgrading zum Master of Arts – M.A. (Mediation) für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren

Zulassungsvoraussetzungen: Mediationsausbildung nach den Standards von BM, BAFM, BMWA oder DGMW im Umfang von mindestens 200 Std. sowie (Fach-)Hochschulabschluss oder 5jährige Berufserfahrung im Bereich Kommunikation und Konflikt.

Lehrgangsgebühr: 3.650 €
zzgl. 600 € Prüfungsgebühr

Orte: Seminarort ist Stuttgart,
Ort der Masterprüfung ist Wien.

Beginn: 14.-16.12.2007

Lehrgangsausschreibung als download unter
www.institut-kompass.de

Unter dem Dach des Kollegs für Konflikthilfe und Mediation arbeiten zur Durchführung zusammen:

KOMPASS-Institut
für Fortbildung und Praxisberatung
des Vereins Hilfe zur Selbsthilfe e.V.
www.institut-kompass.de
(Lehrgangsorganisation)

ARGE Bildungsmanagement Wien
www.bildungsmanagement.at
(Curriculum und Prüfungsverantwortung)

Ansprechpartner: Michael Wandrey
Fon: 07121-3878941
Mail: institut-kompass@hilfezurselbsthilfe.org

Wir bündeln unsere Kompetenz für Sie:
Kolleg für Konflikthilfe und Mediation

Neu erschienen:



»Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement«

Innovative Konzepte und Methoden

Rudi Ballreich/Marlies W. Fröse/Hannes Piber (Hrsg.)

Mit 28 Beiträgen, u.a. von Günther Baechler, Kurt Faller, Ron Fisher, Johan Galtung, Friedrich Glasl, Hildegard Goss-Mayr, Herb Kelman, Wilfried Kerntke, Mario Patera, Roland Prokach, Helmolt Rademacher, Claus Otto Scharmer, Christoph Thomann, Karsten Trebesch, Arno Truger, Ljubjana Wüsthube

Gebunden, 598 Seiten, in Kooperation mit dem Haupt-Verlag, Bern/Stuttgart/Wien

Blättern Sie im Buch: www.concadoraverlag.de



»Mediation in Bewegung«

Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD

Rudi Ballreich/Friedrich Glasl

280 Seiten, 39 Abbildungen, DVD, mit einem Informationsheft für potenzielle Klienten.

Eine wesentliche Erweiterung und Vertiefung der bereits bekannten Mediationskonzepte - ein integratives Modell bewährter Ansätze des Konfliktmanagements und der Mediation - 90 Übungen zur praktischen Anwendung der theoretischen Modelle - der Ablauf einer Wirtschaftsmediation als Film.

Leseproben und Filmbeispiele: www.concadoraverlag.de

Hopfauer Straße 49 · D-70563 Stuttgart · Tel.: +49-711-722 48 995 · Fax: +49-711-735 35 58
info@concadoraverlag.de · www.concadoraverlag.de

**Concadora
verlag**

» Spektrum der Mediation

Jetzt gleich bestellen!

Preise

- › **Aktuelles SdM**, Einzelexemplar **12,00 €** zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Paketpreis ab 10 Stück **60,00 €** zzgl. Versandkosten
- › bei „standing order“ von je 10 Stück **50,00 €** zzgl. Versandkosten

- › **Vorletzte Ausgaben**, Einzelexemplar **8,00 €** zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Paketpreis ab 10 Stück **40,00 €** zzgl. Versandkosten

- › **Alle älteren Ausgaben**, Einzelexemplar **4,00 €** zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Heftpreis ab 4 Stück **2,50 €** zzgl. Versandkosten

- › **Jahresabo** mit 4 Ausgaben **40,00 €** zzgl. Versandkosten 6,00 €
- › **Jahresabo** ins europ. Ausland **40,00 €** zzgl. Versandkosten 10,00 €



Versand zuzüglich Versandkosten:

1,50 € pro Broschüre bis maximal 7,50 € pauschal bei größeren Mengen (bis 5 kg), über 5 kg bis 10 kg 12,00 €, über 10 kg bis 20 kg 16,00 €. Auslandsversand nur auf Anfrage und gegen Vorauskasse. Kosten bitte vorher telefonisch oder per E-Mail erfragen.

Bundesverband Mediation e. V., Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561 73964 13, fax 0561 73964 12

Ja, ich/wir bestelle/n:

Stück	Titel	Einzelpreis
	Jahresabonnement mit vier Ausgaben (einschl. 7% USt. und zzgl. Versand)	40,00 €
	Aktuelle Ausgabe/n	12,00 €
	Vorletzte Ausgabe/n	8,00 €
	Vorherige Ausgabe/n	4,00 €
	Paket ab 10 St. der aktuellen Ausgabe	60,00 €
	Paket ab 10 St. der vorletzten Ausgabe	40,00 €
	Heftpreis ab 4 St. ältere Ausgaben	2,50 €

Spektrum der Mediation erscheint vierteljährlich am Ende eines Quartals. Das Jahres-Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht 6 Wochen vor Jahresende (Zeitraum freibleibend) eine schriftliche Kündigung erfolgt.

Titel, Vor- und Zuname

Funktion/ Branche

Postleitzahl/Ort/Straße

Telefon/Telefax

E-Mail

Datum

Unterschrift

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich den Bundesverband Mediation e. V. widerruflich, die fälligen Beträge von meinem hier angegebenen Konto abzubuchen:

Kreditinstitut

Kontonummer

Bankleitzahl

Ort/Datum

Unterschrift

BESTELLSERVICE

ADRESSVERZEICHNIS BUNDESVERBAND MEDIATION E. V.

INFORMATION

GESCHÄFTSSTELLE

Inge Thomas-Worm, Leitung, thomas-worm@bmev.de
Ruth Schmidt, Buchhaltung, schmidt@bmev.de
Kirchweg 80, 34119 Kassel, T: 0561 739 64 13, F: 0561 739 64 12,
info@bmev.de, www.bmev.de

VORSTAND

Dr. Wilfried Kernitke, 1. Vorsitzender, T: 069 8677 7923, F: 069 8671 0333,
kernitke@bmev.de
Inka Heisig, 2. Vorsitzende, T: 0511 2717 597 / 0172 5144 436,
F: 0511 9792 013, heisig@bmev.de
Jutta Hohmann, T: 030 68 05 41 02, F: 030 76 00 83 80, hohmann@bmev.de
Thomas Robrecht, T: 07165 92 92 62 / 016 33 880 880, F: 07165 929 0120,
robrecht@bmev.de

SCHATZMEISTER

Dr. Detlev Berning, T: 0511 3886 937, F: 0511 3156 15, berning@bmev.de

BEREICHE

BÜRO FÜR DIE ANERKENNUNG

c/o RA-Kanzlei Evelies Bröker-Messerschmidt, Bergmannstr. 102, 10961 Berlin,
F: 030 6980 9079, anerkennung@bmev.de

WEBMASTER WWW.BMEV.DE

Christian Böhner, T: 0761 20222 00, F: 0761 20241 21, webmaster@bmev.de

REDAKTION BM-NACHRICHTEN (INTERNET)

Christine Kabst, T: 02921 3467 81, F: 02921 346 780, kabst@bmev.de

REDAKTION SPEKTRUM DER MEDIATION

Erwin Ruhnau, T: 05657 8391 / 0160 8818076, F: 05657 9134 60,
redaktion@bmev.de

ARBEITS-, FACH-, PROJEKT-GRUPPEN

AG ANERKENNUNGSKOMMISSION

Anja Kenzler, Koordination und Beschwerden,
T: 0421 55788 99, kenzler@bmev.de
Barbara Treu, Anerkennungsberatung, T: 04131-42211,
barbara.treu@online.de

AG BÖRSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Eva Lubas, T: 0351 4035 0091 / 0173 3553752, lubas@bmev.de

AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION (GFK)

Katharina Sander, T: 05764 1206, F: 05764 25 78, mediation@t-online.de

AG MEDIATION UND RECHT

Jutta Hohmann, T: 030 68 05 41 02, F: 030 76 00 83 80, hohmann@bmev.de

AG STANDARDS-REFLEXION

Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Isabel Kresse, T: 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de
Gudrun Tschene, T: 0511 2717597, gudrun.tschene@t-online.de

AG GEMEINWESENMEDIATION (GWM)

Nadja Gilbert, T: 030 447 33 416, naduscha2003@hotmail.com
Olaf Schulz, T: 0331 5811445, olafschulz@gmx.li
Dirk Splinter, T: 030 454904 00, splinter@inmedio.de

AG MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT (MIK)

Kerstin Kittler, T: 030 44190 14, 0177.7274496, Kittler@BerlinMediation.com
Dr. Lukas Wahab, Presse, T: 069 9577 0740, imikon@t-online.de
Kees Wiebering, T: 069 92020 952, c.a.wiebering@views-and-vision.org
Stefan Zech, Anfragen, T: 069 493376, stefan.zech@gmx.de

AG MEDIATION IN ERZIEHUNG & BILDUNG (MEB)

Gabriele Schuster-Mehlich, Leitung, T: 02234 81110, schu-me@web.de
Helmut Rademacher, T: 069 389 89 230, h.rademacher@afl.hessen.de
Ingrid Rauner, T: 04746-950042, i.rauner@t-online.de
Heide-Marie Reuter-Bielig, T: 0251 7039899, heidereuter@t-online.de
Kathleen Schmiegel, T: 02235 85809, kathleen.schmiegel@debitel.net

AG MEDIATION IN ORGANISATIONEN – WIRTSCHAFTSMEDIATION

Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Sibylle Kögel, T: 06131 70 46 77, koegel.s@zdf.de

AG MEDIATION UND KIRCHE (MUK)

Dr. Gunter Volz, T: 069 33 39 19, gunter.volz@t-online.de

AG PLANEN UND BAUEN

Ilse Erzigkeit, T: 06154 5766 13, erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, T: 0221 95219 45, FBKOELEN@t-online.de
Bärbel Weichhaus, T: 0511 27150 82, info@mediation-am-bau.de

PG FAMILIE UND PARTNERSCHAFT

Sylvia Offermann, T: 02102 16 46 07, kontakt@mediation-beratung-so.de
Maria Friedland, T: 02821 41 88, Maria.Friedland@gmx.de

PG ONLINE - MEDIATION

Urban Heisig, T: 0511 16156 18, urban.heisig@sopra-mediation.de

PG MEDIATION UND POLITIK

Regina Michalik, T: 030 93 62 52 90, michalik@interchange-michalik.com

PG SPORTMEDIATION

Astrid Pulter, T: 06181 969785, Astrid.Pulter@solways.de

REGIONALGRUPPEN

RG AACHEN & EUREGIO

Hendrik Middelhof, T: 0241 520845, Hmiddelhof@online.de
Ingeborg Töpfer, T: 0241 515 3431, itoepfer@ginko.de

RG AUGSBURG

Petra Manz, T: 08234 42 07 20, petra.manz@mediation-net.de

RG BERLIN

Sosan Azad, T: 030 449 66 65, info@MediationsBuero-Mitte.de

RG BIELEFELD

Vera Konnerth, T: 0175 711 2580, info@mediation-vk.de
Dieter Simon, T: 0178 3488719, post@buero-fuer-mediation.com

RG BONN

Beate Roggenbuck, T: 0228 365 105, Kontakt@Beate-Roggenbuck.de
Jörg Schmidt, T: 0228 9652989 / 0177 4364929, JoergSchmidt@teamkonflikte.de

RG BRANDENBURG

Gabriele Nguyen, T: 035602 519 56, gabriele.nguyen@purkom-training.de

RG BRAUNSCHWEIG

Barbara Knuth, T: 0531 3410 20, info@knuth-team.de

RG BREMEN

Anja Kenzler, T: 0421 55788 99, anjakenzler@a-k-demie.de

RG CELLE

Sabine Regehr, T: 05138 7097897, regehr@freiraum-mediation-recht.de

RG CHEMNITZ/SÜD - SACHSEN

Thomas Stelz, T: 03771 340 77 79 / 0172 5460787, info@mediation-rhetorik.de

RG DRESDEN

Eva Lubas, T: 0351 4035 0091, 0173 3553752, lubas@bmev.de

RG DÜSSELDORF - METTMANN - WUPPERTAL

Frigga Maßholder, T: 0202 2547803, fm@frigga-massholder.de
Boris Pohlen, T: 02173 99 5492, info@borispohlen.de

RG GELSENKIRCHEN

Dagmar Müller, T: 0209 87 10 00, Dagmar.Mueller.1@web.de

RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN

Agnes Bäuerle, T: 09128 161 81, agnes-baueerle@t-online.de

RG HAMBURG

Tilman Metzger, T: 04131 68 16 79, TilmanMetzger@aol.com

RG AK MEDIATION HANNOVER E.V.

Lothar Kammer, T: 0511 2610376 / 0171 4283904, info@mediation-kammer.de

RG INGOLSTADT

Fred Over, T: 0174 764 15 83, fred.over@t-online.de
Susanne Seidenfuß-Bergmann, T: 0841 88 13 760, www.mediation-region10.de

RG KARLSRUHE

Markus Alf, T: 0721 161 85 86, markus.alf@kamuk.de

RG KÖLN

Daniela Rothgang, geb. Schondorff, T: 0221 42 48 517, daniela.rothgang@web.de

RG GROSSRAUM LÜNEBURG

Marion Bremer, T: 040 27 07 58 98, marionbremer@hotmail.com

RG MAINZ

Gesine Otto, T: 06131 2320 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG MECKLENBURG - VORPOMMERN (NEUSTRELITZ)

Jens Martens, T: 03981 2064 54, fesa-projekt@gmx.de

RG MÜNCHEN

Anja Köstler, T: 089 203 56 210, anja.koestler@arcor.de
Roland Süß, T: 089 8863 32, roland@suessdesign.de

RG NORDHESSEN

Silke Fichtler, T: 0561 579 0238, wisconks@aol.com
Nikolaus Weitzel, T: 0561 316 9279, weitzel@mediation-mitte.de

RG OSTBAYERN

Prof. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, T: 08726 9101 03, info@deym-soden.de
Karin Stanggassinger, T: 08084 258 9766, stanggassinger@desosta.de

RG RHEIN - MAIN - NECKAR

Svea & Hans-Jürgen Rojahn, T: 06190 9302 00, rojahn@bmev.de

RG ROSTOCK

Roland Straube, T: 0381 203899 04, info@straube-mb.de

RG SCHLESWIG

Beate Söbbing-Johannsen, T: 0461 728 86, b.soebbing@gmx.net
Heinz-W. Bertelmann, T: 04625 18 98 09, hanseib@web.de

RG STUTTGART - TÜBINGEN

Leni Schüttel, T: 07943 94 15 23, lego.schuettel@gmx.de

RG SÜDBADEN - DREYECKLAND

Christian Böhner, T: 0761 20222 00, christian.baehner@zweischt.de
Konstanze Hübner, T: 0761 2924544, teammediationfreiburg@web.de

RG TRIER

Dr. jur Heinz-Josef Möhn, T: 0651 1457 6942, 0176 7007 7755, moehn@radius-gbr.de

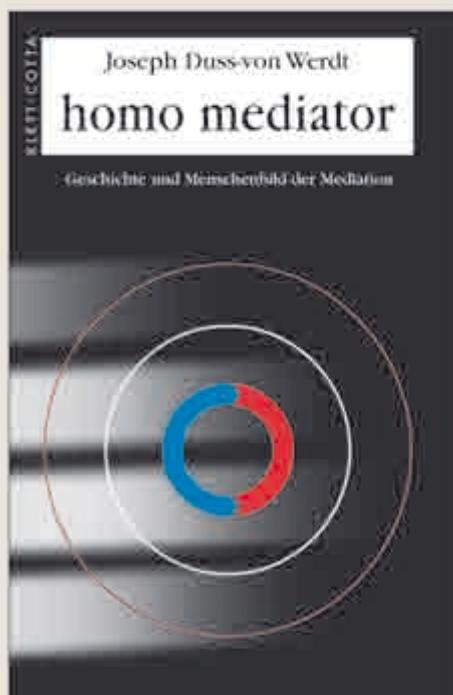
RG WESER - EMS

Helmut Dannemann, T: 04487 92 07 23, h.dannemann@denkbar-ol.de

RG WÜRZBURG - UNTERFRANKEN

Pamela Hirschmann, T: 0172 685 52 89, p.hirschmann@mediation-vermittelt.de
Harmut Schäffer, T: 09364 8159 44, hschaeffe@neueoptionen.de

Vom Konflikt zur Lösung

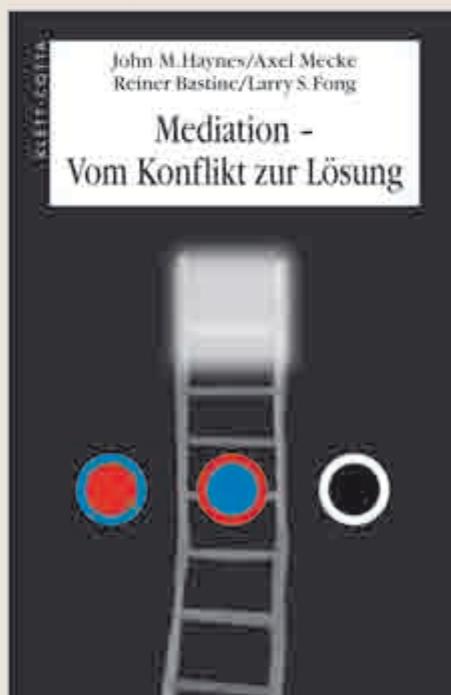


Joseph Duss-von Werdt:
homo mediator
Geschichte und Menschenbild der Mediation
2005. 296 Seiten, gebunden mit Schutzumschlag
€ 29,50 (D)/sFr 49,80
ISBN 978-3-608-94146-3

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

»... Es ist faszinierend, wie der Autor es fast spielerisch schafft, gegen »träge Denkgewohnheiten« anzuschreiben und so dem Leser „vermittelt“, was mediative Arbeit letztlich ausmacht. Dieses Buch sei allen empfohlen, die sich in Abgrenzung zu einem »technokratisch« bestimmten Denken ein Stück mediative Selbstverständlichkeit erarbeiten möchten.«

*Eberhard Frey
Forum Mediation*



John M. Haynes / Axel Mecke / Reiner Bastine /
Larry S. Fong:
Mediation - Vom Konflikt zur Lösung
Unter Mitarbeit von Gretchen Haynes, mit aus dem Amerikanischen von Bettina Winterfeld und Ulrich Henzel-Winterfeld übersetzten Kapiteln
2. Aufl. 2006. 334 Seiten, gebunden mit Schutzumschlag
€ 29,50 (D)/sFr 49,80
ISBN 978-3-608-91080-3

Streit, Auseinandersetzungen und verfahrenere Situationen gibt es überall. Sie kosten Energie, Nerven und Geld und machen den Beteiligten das Leben schwer. Die Autoren zeigen, wie wir produktiv mit Konflikten umgehen und welche Hilfe die Mediation bietet.

»Dieses Buch ist in vielerlei Hinsicht ein besonderes. Vor allem wird John Haynes' Erbe noch einmal besonders gewürdigt – Menschen zu helfen, die aus der Konfliktschleife von selber nicht mehr herausfinden. Ein leicht lesbares, Einsichten vermittelndes und doch so tiefgründiges und wertvolles Buch über Hilfestellungen von Menschen, die miteinander nicht mehr auf einen grünen Zweig kommen.«

*Gerda Mehta
Zeitschrift für systemische Therapie*



Bernard Mayer:
Die Dynamik der Konfliktlösung
Ein Leitfaden für die Praxis
Aus dem Amerikanischen
von Maren Klostermann
2007. 295 Seiten, gebunden mit Schutzumschlag, mit 4 Abbildungen
€ 29,50 (D)/sFr 49,80
ISBN 978-3-608-94433-4

Dieses Praxisbuch ist sowohl für Anfänger als auch für erfahrene Praktiker geschrieben, die als Berater, Mediatoren oder Schlichter tätig sind. Es liefert keine schlichten Lösungen, vielmehr stellt es die allgemeinen Grundlagen des Faches heraus und entwickelt daraus Anleitungen für die Praxis.

»Ein großartiges Buch, ein Segen für unser Fach – es ist das Handbuch eines tief sinnigen Praktikers und enthält theoretische Grundlagen sowie praktische Vorschläge.«

John Paul Lederach



Klett-Cotta
www.klett-cotta.de