

Infoblatt **M**ediation

12. Ausgabe / Frühjahr 2002

Bundesverband Mediation e.V. Verband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

Inhalte

Mitteilungen des Vorstands	2
Zum 11. September	4
Wiener Appell	5
The Dalai Lama's Letter	7
„Von Person zu Person“ - Friedensinitiative	7
<i>Chr. Könemund, K. Sander, Chr. Hatlapa</i>	
Wege aus der Gewalt	7
<i>Christel Könemund</i>	
Bearbeitungsmöglichkeiten in Schul- u. Jugendarbeit	9
Fachgruppe Schul- und Jugendarbeit	
Persönlichkeitsentwicklung als notwendiger Bestandteil der Mediationsausbildung	10
<i>Monika Oboth</i>	
Die Kirche im Dorf lassen Peer-Mediation an Schulen	13
<i>Thomas Grüner und Franz Hilt</i>	
Mediationsverfahren Anwohner/Jugendliche	16
<i>Dr. Wilfried Kernke und Bernd Fechler</i>	
Durch Konflikte lotsen Ein Beitrag zur demokratischen Grundbildung	19
<i>Ortrud Hagedorn</i>	
Eine Grundschule auf dem Weg zur Mediation	25
<i>Ulla Püttmann und Günther Braun</i>	
Mediation mit Diplom - hochschulgeprüft!	27
<i>Marianne Lange</i>	
Gewaltfreie Kommunikation - Kommunikation von Herz zu Herz	28
Ein persönlicher Erfahrungsbericht von <i>Marianne Sikor</i>	
Berichte aus den BM-Gremien	30
Rezensionen / Neuerscheinungen	33
Tagungen / Kongresse / Veranstaltungen	37
Ausschreibungen	44
Impressum	44

1. bis 5. Mai 2002

10 Jahre BM

Jahrestagung und
Mitgliederversammlung
des Bundesverbandes
Mediation e.V.

am Gründungsort
Minden

- Das 10jährige Bestehen des BM
- Das BM-XENOS-Projekt
- Die Konfliktfelder im Zusammenhang mit dem 11. September 2001

1. bis 5. Mai 2002: Jahrestagung und Mitgliederversammlung

Einladung und Aufruf zur fachlichen Vorbereitung und zum Mitwirken

Bei entsprechendem Interesse wird es zusätzlich Vorkonferenzgruppen, Workshops und Arbeitsgruppen geben, z.B. mit der zweiten Vorsitzenden des World-Mediation-Forums. Die Jahrestagung wird drei Hauptschwerpunkte haben:

1. Das 10jährige Bestehen des BM

Wir verstehen das Jubiläum als Grund zum Feiern und in Verbindung mit den beiden anderen Schwerpunkten als richtunggebenden Impuls zum Neuaufbruch. Zu feiern gibt es:

- Unsere Gründung vor 10 Jahren, unsere Rolle seither bei Verbreitung und Entwicklung der Mediation in Deutschland.
- Unsere heutige Vielfalt, Größe, unsere Kompetenz und unsere Gemeinschaft, die Vernetzung untereinander und auch mit Menschen in benachbarten Fachgebieten und anderen Ländern.
- Unsere Wirkungsfelder, einzeln und als Verband, unsere Möglichkeiten, Ansätze und die konkreten Projekte, mit denen wir auch in Zukunft unsere ganz spezifischen Beiträge für die Mediation, für Konfliktkultur, für ein Mehr an Vielfalt, Wohlstand und Frieden leisten wollen, können, werden.

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft drücken sich also unter anderem aus in der Art und Qualität der Jahrestagung und natürlich in diesem Anlass angemessenem Feiern an den Abenden mit Festmahl, Festmusik und Theater, Tanz und mehr.

2. Das BM-XENOS-Projekt

Zur Bewältigung von interkulturellen und Geschlechter-Konflikten in der Arbeitswelt und zur Qualitätssicherung von Mediationsprojekten aller Art haben wir im Rahmen des EU-Programmes XENOS einen Projektantrag gestellt. Es ist das erste Projekt dieser Art und Größe auf Verbandsebene im BM und allein dies ist bereits Grund zur Freude. Unsere spezifischen fachlichen Kompetenzen, aber auch besondere Qualitäten der Zusammenarbeit werden herausgefordert und nutzbar gemacht werden. Vorbehaltlich einer Genehmigung rechnen wir hier mit der Chance, einen weiteren spürbaren Beitrag zur fruchtbaren Konfliktbehandlung in Deutschland zu leisten.

Es wird darum gehen, das Projekt mit geplantem Beginn 01.02.2002 auf der Tagung sichtbar zu machen, aber auch wesentliche weitere Weichenstellungen zu seiner Verwirklichung und zur Verankerung im BM zu machen.

3. Die Konfliktfelder im Zusammenhang mit dem 11.9.2001

Die Konfliktfelder genau genug zu beschreiben, ist eine der schwierigsten Aufgaben in der gegenwärtigen Situation. Erst dann kann es um die Fragen möglicher Beiträge von Mediation auf Einzel- und auf Verbandsebene bei der Bewältigung von Konflikten gehen.

Unsere mögliche spezifische Leistung könnte darin liegen:

- Experten aus unserem Gebiet mit anderen zusammen zu bringen.
- Bei der Situationsbeschreibung unsere Sicht einzubringen und fruchtbar zu machen.

■ Zu prüfen, ob und auf welchen Ebenen in welcher Weise Mediation bzw. der BM Beiträge leisten kann und will.

■ Die resultierenden Projekte und Aktivitäten sinnvoll zu unterstützen, zu vernetzen und sichtbar zu machen.

Diese Schritte wollen wir gehen. Wir haben bereits eingeladen und planen, dies noch weiter zu tun. Unsere eigenen Fachleute und (auch namhafte) Experten und Funktionäre aus Deutschland, benachbartem Ausland und Übersee haben bereits erste Zusagen gegeben.

Es wird sicher ein Genuss werden, mit diesen Fachleuten zu diskutieren. Vor allem geht es uns dabei aber um das Erkenntnisinteresse und um den Bezug zur Bildung von neuen Arbeitsbündnissen, um konkrete weitere Schritte und um Projekte, die solche Schritte vorbereiten.

Aufruf zur fachlichen Vorbereitung der Jahrestagung

Auf einer Tagung gibt es, wenn sie geglückt ist, immer unendlich viele Möglichkeiten zu Begegnung und Fachaustausch. Häufig genug ist dann aber zu wenig Zeit, man hat gerade begonnen, ein Thema zu vertiefen, da geht man schon auseinander.

Wir halten es für sehr wichtig, im Sinne der Qualität unserer Tagung, in ihrer Innen- und Außenwirkung und für die Chancen zum Bilden konkreter Arbeitsgruppen eine möglichst breite und möglichst fundierte fachliche Vorbereitung schon jetzt zu beginnen.

Wir fordern Euch auf und laden Euch ein, die genannten Themen, die ja aus allen Kreisen des BM genannt wurden, auch weiter in Eurem Kollegenkreis, in Arbeits-, Fach- und Regionalgruppen vorzubereiten.

Bitte informiert Euch bei der Geschäftsstelle in Kassel über:

- die Terminplanung für die Vorbereitung und Vorbereitungstreffen
- die Ansprechpartner in den Vorbereitungsteams für die drei inhaltlichen Schwerpunkte, für die Öffentlichkeitsarbeit, die Tagungsorganisation und die Tagungslogistik
- die Möglichkeiten für Euch zur Mitwirkung
- die geplante detailliertere Themen- und Referentenliste.

Bitte informiert von Eurer Seite über die Geschäftsstelle die Vorbereitungsteams unbedingt:

- über Eure Termine (auch mit anderen Themen) bis zum 1. Mai 2002 – als Möglichkeit Euch dazu Infos zu geben
- wer Eure Gruppen auf der Jahrestagung vertreten wird und wie Ihr Eure Sichtweisen einbringen wollt
- über erste Arbeitsergebnisse Eurer Gespräche
- welche Kontakte oder sonstigen Kooperationen stellt Ihr zur Verfügung
- welche sonstigen fachlichen Beiträge zum Thema Ihr bringen könnt und wollt.

Bitte gebt Eure Informationen auf jeden Fall auch schriftlich in die Geschäftsstelle Kassel, da sie dann wesentlich leichter an die jeweiligen Vorbereitungsgruppen weiter geleitet werden können

(email genügt und es braucht natürlich nicht fertig ausgearbeitet zu sein).

Wir glauben, dass nur so unser Potential voll zum Ausdruck kommen kann, existierende Aktivitäten leichter zu stützen sein werden und neue sinnvolle Projekte entstehen können. Wir werden Öffentlichkeitsarbeit machen und wir werden sehr potente und namhafte Gesprächspartner (interne und externe) haben – lasst uns die Chance voll nutzen! Wir freuen uns auf Vorbereitung und Tagung.

Im Gespräch mit den Vorbereitungsgruppen (in Minden, Hannover, Berlin), mit dem Vorstand, mit dem XENOS-Antragsteam, mit der Fachgruppe Interkulturelle Mediation (FG IkM),

Dr. Benedikta Gräfin Deym-Soden, 1. Vorsitzende
23. November 2001

■ Der BM hat einen Geschäftsführer

Wer die Belange des BM aufmerksam verfolgt, konnte den Bogen in den letzten Monaten erkennen: bei der MV in Frauenchiemsee wurde der Beschluss gefasst, eine/n Geschäftsführer/in einzustellen; im Juli wurde die Stellenausschreibung intern veröffentlicht. Zehn Bewerbungen gingen ein, sie alle zeugten vom hohen Niveau der Kompetenzen, die im BM vertreten sind. Die Entscheidung für einen einzelnen Geschäftsführer war nicht leicht: plötzlich merkten wir, wie gut es doch wäre, mehrere GeschäftsführerInnen zu haben, mit jeweils ganz unterschiedlichen, aber ähnlich hohen Qualifikationen, die alle nützlich für den Verband wären. Drei BewerberInnen präsentierten sich dem Vorstand bei einem Vorstellungstag in Regensburg am 27. September; auch hier das Bedauern: wir können nur eine Stelle besetzen. Wenige Tage später stand fest:

Der Geschäftsführer heißt Rolf Herzog.

Rolf Herzog, 49 Jahre, ist Mediator, Diplomsozialpädagoge (FH) und Diplom-Kriminologe. Er arbeitet derzeit als lokaler Manager im Programm "Wohnen in Nachbarschaften - Stadtteile für die Zukunft entwickeln" in Bremen. Der überzeugte Viel-Arbeiter hat dieses Jahr in Bremen das "Hanse Institut (Stadtentwicklung, Wirtschaftsmediation, Kongresse und Weiterbildungen)" gegründet. Rolf engagiert sich unter anderem als Vorstandsmitglied des World Mediation Forums sowie als treibende Kraft in der Fachgruppe Interkulturelle Mediation. Die Arbeit am XENOS-Antrag des BM hat er in wesentlichen Teilen getragen.

Wir haben uns für Rolf entschieden, weil er sich in vielen Belangen der Verbreitung von Mediation und verwandten Gedanken bereits mit deutlichen Erfolgen konzeptionell, strategisch und praktisch engagiert hat und dies auch als Geschäftsführer des BM tun wird. Die Geschäftsführung wird Rolf von Bremen aus leiten; er berichtet den beiden Vorsitzenden des BM. Die Stelle tritt er am 15. Januar 2002 an. Der Vorstand des BM begrüßt Rolf mit einem deutlichen "herzlich willkommen" als Geschäftsführer.

Möglichkeiten, Rolf in seiner neuen Rolle kennen zu lernen, gibt es in nächster Zeit bei den Treffen der verschiedenen Fachgruppen des BM.

für den Vorstand
Dr. Wilfried Kerntke, 2. Vorsitzender

■ Ankündigung von Stellenausschreibungen

1. im Rahmen eines BM-EU-Projektes für befristete Arbeitsplätze und für Honorartätigkeiten

Der BM hat im Rahmen des EU-Programmes XENOS einen Projektantrag gestellt. Projekte in XENOS haben ganz allgemein das Ziel, arbeitsmarktbezogene Aktivitäten mit Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu kombinieren.

Der BM-Antrag zielt auf die Effizienz und Qualität von Entscheidungen über den Einsatz von Mediation in interkulturellen und Gender-Konflikten in Wirtschaft, Verwaltung, Sozialverbänden und Einrichtungen des Gesundheitswesens, sowie auf die Unterstützung von Mediationsprojekten in XENOS.

Das Projekt ist geplant vom 1.2.2002 bis 31.12.2002. Im Falle der Genehmigung des Antrags durch die Genehmigungs-Stelle werden wir sehr rasch die entsprechenden Stellen zu besetzen haben. Im Moment sind geplant:

■ **Projektleitung ½ Stelle Rolf Herzog:** Leitung, Initiation und Koordination aller Teilbereiche, Kontakte nach innen und außen, Abrechnung. Er ist bereits in das Projekt eingearbeitet.

■ **Projektassistent 1 Stelle BAT V b:** Schwerpunkt Veranstaltungsmanagement, voraussichtl. Arbeitsplatz: Bremen.

■ **Bürokraft 1 Stelle BAT VI b:** Bürotätigkeit, inkl. Buchhaltungsvorbereitung, voraussichtl. Arbeitsplatz: Bremen

■ **PressereferentIn:** Honorartätigkeit DM 900/Monat, Konzeptentwicklung und Pressearbeit für das Projekt¹

■ **TrainerInnen:** Honorartätigkeit für ca. 12 qualifizierte TrainerInnen. Bezahlt werden die geleisteten Trainingstage im Projekt

Beginn des Train the Trainer 1. 4. 2002, Ende der Trainingsleistungen 30. 9. 2002.

TrainerInnen-Kompetenz und Erfahrung werden benötigt für die genannten Zielgruppen (Wirtschaft, Verwaltung, etc.) und Fachgebiete (Mediation, Interkulturelle Kompetenz, Führungskräfte-schulung), außerdem wird hohe Selbstreflexions- und Evaluierungskompetenz gebraucht sowie die Bereitschaft, in Vorbereitung und Auswertung die Erfahrung insgesamt für eine breitere Basis nutzbar zu machen. **Für alle Tätigkeiten bevorzugen wir bei gleicher Eignung BM-Mitglieder.** Für alle Stellen und Honorartätigkeiten wird es spezifische Tätigkeitsbeschreibungen und Anforderungskataloge geben. Wegen der erwarteten Kürze der Zeit zwischen Genehmigung und Beginn des Projektes bitten wir schon jetzt um Interessensbekundungen an die Geschäftsstelle in Kassel. Bitte noch keine Bewerbungsunterlagen senden!

2. BM allgemein

aus zweckgebundenen Spenden und Anteilen aus dem Budget für Öffentlichkeitsarbeit des BM suchen wir ab 1.2.2002:

■ **1 PressereferentIn¹** in Honorartätigkeit für ca. 900 DM pro Monat, Entwicklung eines Pressekonzeptes für den BM allgemein.

¹ Diese beiden Tätigkeiten können eventuell von der gleichen Person ausgefüllt werden.

Brief des Vorstands an die Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft, Kirchen und in der Zivilgesellschaft

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler!

Die Anschläge von New York und Washington haben uns zutiefst erschüttert. Unser Mitgefühl gehört allen Opfern, ihren Familien und Freunden.

Es ist uns bewusst, welche außerordentlich großen Herausforderungen an Menschen wie Sie gestellt sind, die höchste Führungsverantwortung in Politik, Wirtschaft, Kirchen und in der Zivilgesellschaft tragen, die nötigen Dinge zu tun und gleichzeitig auch längerfristig Frieden und Sicherheit wiederherzustellen. Wir sprechen Ihnen unseren Respekt aus, dass Sie sich dieser Verantwortung stellen.

Die einmütigen Äußerungen der Anteilnahme und Solidarität mit den Betroffenen auch seitens der Regierenden sprachen uns aus dem Herzen und waren mit Sicherheit ein wesentlicher Schritt auch in Richtung auf Bewältigung des unermesslichen Traumas. Beistand und menschliche Nähe ermöglichen das Gefühl und die Gewissheit, mit dem erlittenen Schmerz nicht alleine zu stehen – und Beistand kann auch helfen, Augenmaß zu bewahren.

Mit Betroffenheit und großer Sorge haben wir jedoch den Beschluss des NATO-Rates über den Bündnisfall zur Kenntnis genommen. Einzelne spätere Äußerungen haben dies relativiert und die Hoffnung in uns genährt, dass Konzepte zur De-Eskalation und ein entschlossenes Auftreten gegen jedes Vergießen weiteren unschuldigen Blutes sich durchsetzen mögen.

Heute appellieren wir an Sie, in Bezug auf den Konflikt, Entscheidungen zu treffen, die Türen offen lassen für das Verhandeln tragfähiger Lösungen.

In den letzten Tagen wurde auf schreckliche Weise sichtbar, dass es ganze Gesellschaften sind, die in dem aktuellen Konflikt aufeinanderprallen, auf allen Ebenen. Es wird viele Kräfte brauchen, um hier so rasch wie möglich noch schlimmere Entwicklungen zu verhindern und für die Zukunft Spannungen abzubauen. Verhandlungen und Dialoge und darauf aufbauende gemeinsame Aktionen sind Mittel, hier voranzukommen.

Wir möchten unsere Unterstützung als aktiven Beitrag zur Stärkung von De-Eskalation anbieten. Dieses Angebot ist als unser politisches und gesellschaftliches Engagement gemeint.

Der Bundesverband Mediation ist ein Zusammenschluss von mehr als 500 professionellen Konflikt-VermittlerInnen und KonfliktmanagerInnen. Eingebunden in internationale Netzwerke, können wir weitere Ressourcen für die Stärkung von Entspannungsprozessen aktivieren.

In dieser Stunde, wo alle friedenswilligen Kräfte gefordert sind, möchten wir deutlich Bereitschaft signalisieren, unseren ganz spezifischen Beitrag zu leisten. Mediation ist eine Methode, deren Wirksamkeit wir in langjähriger Tätigkeit bewiesen sehen. Unsere spezifischen Möglichkeiten der Vermittlung in Konflikten liegen darüber hinaus in der Förderung und Moderation von Dialogen, sei es zwischen größeren Gruppen oder deren Exponenten, beziehungsweise in der Beratung im Konfliktmanagement.

Bitte geben Sie uns Bescheid, ob und wo Sie unmittelbare Unter-

stützungsmöglichkeiten durch uns sehen. Zusätzlich werden wir uns mit Ministerien und anderen einschlägigen Einrichtungen in Verbindung setzen, um sinnvolle Einsätze abzustimmen.

Wir danken Ihnen für Ihr Gehör.

Mit freundlichen Grüßen Bundesverband Mediation, der Vorstand

Dr. Benedikta Gräfin Deym-Soden, 1. Vorsitzende

Dr. Wilfried Kernke, 2. Vorsitzender

Frank Beckmann, Mitglied des Vorstands

Andrea Fritsch, Mitglied des Vorstands

Hans-Jürgen Rojahn, Mitglied des Vorstands

20. September 2001

Reaktion auf Terroranschläge

Brief an alle Mitglieder des BM

Liebe Mitglieder,

mit Entsetzen und Trauer haben wir die Nachrichten von den Anschlägen verfolgt. Sie waren wohl bei uns allen in den letzten Tagen das beherrschende Thema. Nun kommt hinzu die Sorge über mögliche weitere Schritte der Konflikteskalation auf allen Ebenen, also auch zwischen einzelnen Gruppen auf verschiedenen Ebenen innerhalb Deutschlands. Als Mediatoren haben wir hierfür eine besondere Wahrnehmung und besondere andere Kommunikationsweisen zur Verfügung. Als Mediatorenverband sehen wir unsere gesellschaftliche Verpflichtung, statt dessen friedliche Begegnungen und Dialoge zu fördern.

Wir vom Vorstand des BM haben deshalb in den letzten Tagen den beiliegenden Brief an "Verantwortliche in Politik, Wirtschaft, Kirchen und in der Zivilgesellschaft" formuliert. Dieser Brief wurde mit Datum vom 18. September an den Bundespräsidenten, den Bundeskanzler und den Präsidenten der EU-Kommission verschickt. Es steht uns offen, weitere AdressatInnen aufzunehmen.

An Stelle einer inhaltlichen Positionierung können wir als Mediatorenverband etwas anderes anbieten - wir können mit unseren ganz spezifischen Möglichkeiten hervortreten. Das heißt, wir bieten uns an, in Bezug auf den in NY und Washington sichtbar gewordenen Konflikt und seine Nachfolge-Konflikte auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen Dialoge zu fördern, zu vermitteln, zu mediieren. Dies kann nur mit einer Haltung von Allparteilichkeit geschehen.

Es geht uns bei dem im Brief genannten Angebot um eine Wahrnehmung unseres spezifischen gesellschaftlichen und politischen Engagements. Für dieses Engagement steht selbstverständlich nicht allein der Vorstand, sondern wir alle. Wir möchten Euch also bitten, mit dem Brief und seinem Inhalt zu arbeiten.

Wir bitten Euch, uns Eure Ideen für die Umsetzung mitzuteilen, wo seht Ihr konkrete Ansatzpunkte für Dialog? Für weitere Aktivitäten? Des Weiteren: an welche weiteren Adressaten möchtet Ihr, dass wir den Brief schicken sollten? Und letztlich, laßt uns im Austausch bleiben, teilt uns Eure Erfahrungen mit. Bitte schreibt hierzu bis auf weiteres zu meinen (Wilfrieds) Händen per Post oder E-Mail.

Beiliegend findet Ihr außerdem die Erklärung des Wiener

Mediationskongresses. Benedikta schreibt Euch noch etwas dazu, siehe nächste Seite.

Wir freuen uns auf Eure Anregungen und Beiträge. Mit den besten Grüßen,

für den Vorstand
Dr. Wilfried Kerntke, 2. Vorsitzender
20. September 2001

Wortlaut des Antwortschreibens des Bundespräsidialamtes

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bundespräsident Johannes Rau dankt Ihnen für Ihr Schreiben, in dem Sie ihm Ihre Gedanken und Gefühle zu den Terroranschlägen vom 11. September 2001 in New York und Washington übermittelt haben. Leider ist es ihm aufgrund der großen Zahl von Zuschriften nicht möglich, auf jeden einzelnen zu antworten, wie er es gerne täte. Die große Anteilnahme und Solidarität, die in den Briefen und E-Mails zum Ausdruck gekommen ist, haben den Bundespräsidenten sehr bewegt. Ihre Überlegungen hat er mit Aufmerksamkeit zur Kenntnis genommen.

Vielleicht interessiert es Sie, noch einmal nachzulesen, was der Bundespräsident bei der Gedenkkundgebung vor dem Brandenburger Tor am 14. September zu den Anschlägen gesagt hat. Ich lege Ihnen eine Kopie seiner Rede bei.

(Eine Kopie der Rede kann bei der BM-Geschäftsstelle Kassel gegen Porto angefordert werden.)

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Biedermann
Bundespräsidialamt, 11010 Berlin
25. November 2001

WIENER APPELL

Für einen interkulturellen Dialog der Völker der Welt

Die unterzeichnenden Fachleute für Konfliktlösungen, TeilnehmerInnen der 2. Wiener Konferenz für „Mediation und Demokratie“ vom 12. bis 15. September 2001 in Wien sind über die Anschläge in New York und Washington zutiefst bestürzt. Unsere Trauer und Anteilnahme gilt allen Betroffenen und ihren Angehörigen.

Wir anerkennen die unermesslichen Schwierigkeiten und den enormen Handlungsdruck, denen vor allem die Regierenden der USA, ihre Verbündeten und andere Länder in der Sorge um Sicherheit ausgesetzt sind. Wir haben jedoch Angst vor Maßnahmen, die weitere Menschenleben riskieren. Gerade unter solchem Druck sind die Risiken einer Beschleunigung von Gewalt besonders groß, unabhängig davon, wer oder welche Gesamtzusammenhänge sie verursacht oder begonnen haben.

Wir rufen alle Menschen in ihren jeweiligen Verantwortlichkeiten auf, aus der Spirale der Gewalt und Vergeltung auszustiegen und sich für Frieden und Versöhnung zu engagieren.

Es gilt, den Mut zu haben, keine weitere Gewalt anzuwenden, besonders, keinen Krieg zu führen.

Wir sind davon überzeugt, dass es immer mehr Opfer und Täter geben wird, solange sich die Suche nach Lösungen nicht auf die sozialen, politischen und religiösen Zusammenhänge und Hintergründe ausweitet.

Wir rufen zum Dialog zwischen den Regierenden, Organisationen und Menschen aller Kulturen auf allen gesellschaftlichen Ebenen auf und werden im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten unseren Beitrag dazu leisten.

Begleitbrief zum „Wiener Appell“

Liebe Mitglieder, Freunde und KollegInnen !

Beiliegend ein möglicher Begleitbrief zum „Wiener Appell“, der sowohl Euch erklären möchte, was wir, die wir persönlich in Wien dabei waren, in etwa gedacht haben und gleichzeitig eine Formulierungshilfe für das Weitergeben des Appells darstellen soll.

Bitte kommuniziert mit uns vom Vorstand und untereinander über Eure Aktivitäten in diesem Zusammenhang. Den Appell findet Ihr auch unter http://members.nextra.at/argesozaed.akad.psych/wiener_appell.htm.

Dort könnt Ihr auch noch mit unterschreiben und seht die Namen der BM-Mitglieder, die unterschrieben haben.

für den Vorstand
Dr. Benedikta Gräfin Deym-Soden, 1. Vorsitzende
21. September 2001

Begleitbrief zum „Wiener Appell“

An die Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft, Kirchen und in der Zivilgesellschaft, an Organisationen der Zivilgesellschaft, an alle Einzelnen

Auf dem 2. Wiener Mediationskongress, welcher einen Tag nach den Ereignissen in New York und Washington begann, wurde beiliegender Appell formuliert.

Der Bundesverband Mediation e.V. (BM) war Mitveranstalter dieses Kongresses. Wir sind ein Zusammenschluss von mehr als 500 professionellen Konflikt-VermittlerInnen und KonfliktmanagerInnen vor allem in Deutschland, aber eingebunden in internationale Netzwerke.

Wir haben an der Formulierung des Appells mitgewirkt. Wir bitten Sie, den Appell zu lesen, ihn zu prüfen und im Rahmen Ihrer Überzeugungen und Ihrer Möglichkeiten zu folgen oder mit uns ins Gespräch darüber zu treten.

In den letzten Tagen wurde auf schreckliche Weise sichtbar, dass es ganze Gesellschaften sind, die in dem aktuellen Konflikt aufeinanderprallen, auf allen Ebenen. Es wird viele Kräfte brauchen, um hier so rasch wie möglich noch schlimmere Entwicklungen zu verhindern und für die Zukunft Spannungen abzubauen. Verhandlungen und Dialoge und darauf aufbauende gemeinsame Aktionen sind Mittel, hier voranzukommen.

In dieser Stunde, wo alle friedenswilligen Kräfte gefordert sind,

möchten wir deutlich Bereitschaft signalisieren, unseren ganz spezifischen Beitrag zu leisten. Mediation ist eine Methode, deren Wirksamkeit wir in langjähriger Tätigkeit bewiesen sehen. Unsere spezifischen Möglichkeiten der Vermittlung in Konflikten liegen darüber hinaus in der Förderung und Moderation von Dialogen, sei es zwischen größeren Gruppen oder deren Exponenten, beziehungsweise in der Beratung im Konfliktmanagement. Diese Kompetenzen und Ressourcen sind wir jetzt ganz besonders im Rahmen der Möglichkeiten gewillt, einzubringen im Einsatz für zukunftsfähige Modelle des Zusammenlebens und des Umgangs mit Konflikten.

Wir vom Bundesverband Mediation wenden uns an Sie mit der **Bitte**, in dieser weltpolitisch brisanten Lage Ihre zivilgesellschaftliche Kompetenz und Ihren Einfluß zu nutzen, um auf den Ihnen verfügbaren Ebenen **Geist und Tat der interkulturellen Verständigung, Toleranz und der aktiven gewaltfreien Auseinandersetzung mit Konflikten mehr denn je zu fördern**.

Absender, Unterschrift

Ob BM oder Eure eigene Organisation oder beides zu nennen ist, bleibt Euch zu entscheiden. Falls Ihr allerdings im Namen vom BM schreibt, bleibt bitte in dem genannten Rahmen, sonst wird es unübersichtlich und nicht mehr gut gemeinsam zu tragen, was wir als Verband hier tun.

Wer den Wiener Appell mit seiner Unterschrift unterstützen will, und kein E-Mail hat, kann das auch per Fax tun:

an die ARGE Bildungsmanagement mit folgendem Text faxen:
"Mit meiner Unterschrift unterstütze ich den Wiener Appell"

Name - Adresse - Unterschrift

Fax-Nr.: 0043-1263 231220

Kommunikationsplattform im Internet www.strassedesfriedens.de

Artur Trossen und andere, die auch beim Verfassen des Wiener Appells mit dabei waren, haben einen Vorschlag erarbeitet, wie per Internet / E-Mail eine Art Kommunikationsplattform entstehen kann, um den Austausch zu diesem Thema zu fördern. Das Projekt war bei Redaktionsschluss kurz vor seiner Fertigstellung.

www.strassedesfriedens.de tritt an, um einen Gesamteindruck der Internet-Initiativen zu vermitteln und bietet ein freies Forum zum Meinungsaustausch und zur Eintragung eigener Links und Kontakte. Die Site hat eine kurze Einführung, eine Liste der Friedensorganisationen und sonstigen gleichgerichteten Auftritten. Sie benutzt ein Mailverfahren (geplant), in dem man sich in mehreren Solidaritätslisten zugleich eintragen kann.

Durch die Verkettung von Informationen und Meinungen soll sich eine "Strasse" (ähnlich einer Menschenkette) bilden und so einen direkten Meinungsaustausch ermöglichen.

„Auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt. Der Weg zum Frieden scheint ganz offensichtlich ein besonders langer und schwieriger Weg zu sein. Auf dieser Site sind es die MediatorInnen,

die den ersten Schritt dieses Weges gehen wollen, in der Hoffnung, dass sich andere Menschen anschließen.

Besonders das Internet bietet die besten Möglichkeiten, Meinungen zu sammeln (Brainstorming), Gleichgesinnte zu lokalisieren und kreative Lösungen in schwierigen Lagen zu finden.

Die vorliegende Initiative bildet eine Plattform aus der Mitte der MediatorInnen, einer Berufsgruppe, die mit Konflikten aller Art bestens vertraut ist und aus tiefer Erfahrung weiß, dass es im Krieg keine Gewinner geben kann.“

Initiator: *Verein integrierte Mediation*
Idee und Koordination: *Arthur Trossen*
Im Mühlberg 39, 57610 Altenkirchen
email: Arthur.Trossen@t-online.de
fon 02681-986 257
www.Arthur.Trossen.bei.t-online.de

29. November 2001, FH Potsdam Treffen zur weltpolitischen Lage

Zur aktuellen weltpolitischen Lage und deren Abbildung in Deutschland findet am 29. November ein Treffen des Bundesverbandes Mediation (BM) in Potsdam statt.

Auf Vorschlag unserer Vorstandsvorsitzenden Dr. Benedikta von Deym-Soden organisierte BM-Mitglied Prof. Dr. Angela Mickley geeignete Räumlichkeiten (für Plenums- u. Arbeitsgruppentreffen) in der FH Potsdam, kostenlos! - dafür vielen herzlichen Dank!

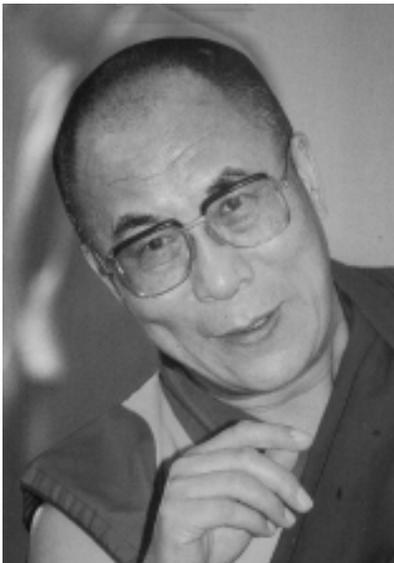
Angela Mickley ist Mitveranstalterin des am nächsten Tag beginnenden Mediationskongresses in Potsdam (30. Nov. / 1. Dez 2001) zum Thema: „Mehrparteienkonflikte - Interdisziplinäre Kooperation in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft“, Veranstalter: Fachhochschule Potsdam / Prof. Dr. Angela Mickley und die Centrale für Mediation Köln.

Thema dieses BM-Treffens wird insbesondere die Diskussion über die Konsequenzen für Haltung und Verhalten des BM als Verband und seiner Mitglieder als MediatorInnen in dieser Situation sein. Vorstandsmitglied Andrea Fritsch hat bereits Pressevertreter dazu eingeladen.

Das Treffen (am 29.11.2001) ist für 15-20 Uhr geplant.
Ort: Fachhochschule Potsdam, Friedrich-Ebert.-Str. 4, Hörsaal 1, in der zweiten Etage, weitere Räume: 4031 und 4033, der Weg wird ausgeschildert.
Die Fachhochschule befindet sich am Alten Markt direkt neben der Nikolaikirche (S- und D-Bahn-Haltestelle - Potsdam Stadt, ca. 6-8 Minuten zu Fuß oder per Straßenbahn erreichbar).

Diese Briefe wurden von September - November 2001 von der BM-Geschäftsstelle Kassel per E-Mail an alle Mitglieder des BM, die uns ihre E-Mail-Adressen mitgeteilt haben, versandt. Wir drucken sie hier im Infoblatt ab, damit auch die Mitglieder ohne eine solche Adresse über diese Aktivitäten informiert sind.

Inge Thomas-Worm, Infoblatt-Redaktion



The Dalai Lama's letter to the President of the United States of America

Your Excellency,

I am deeply shocked by the terrorist attacks that took place involving four apparently hijacked aircrafts and the immense devastation these caused. It is a terrible tragedy that so many innocent lives have been lost and it seems unbelievable that anyone would choose to target the World Trade Center in New York City and the Pentagon in Washington D.C.

We are deeply saddened. On behalf of the Tibetan people I would like to convey our deepest condolence and solidarity with the American people during this painful time. Our prayers go out to the many who have lost their lives, those who have been injured and the many more who have been traumatized by this senseless act of violence. I am attending a special prayer for the United States and its people at our main temple today.

I am confident that the United States as a great and powerful nation will be able to overcome this present tragedy. The American people have shown their resilience, courage and determination when faced with such difficult and sad situation.

It may seem presumptuous on my part, but I personally believe we need to think seriously whether a violent action is the right thing to do and in the greater interest of the nation and people in the long run. I believe violence will only increase the cycle of violence. But how do we deal with hatred and anger, which are often the root causes of such senseless violence? This is a very difficult question, especially when it concerns a nation and we have certain fixed conceptions of how to deal with such attacks. I am sure that you will make the right decision.

With my prayers and good wishes

The Dalai Lama
September 12, 2001
Dharamsala, India

Von Person zu Person

- Friedensinitiative -

Stell Dir vor, Palästinenser haben alles, was sie zum Leben brauchen, ein Haus oder eine Wohnung, sauberes Trinkwasser, einen Garten und ein Feld, ihre Kinder besuchen Schulen ... und alle Israelis haben, was sie zum Leben und für ihren Schutz brauchen. Und Palästinenser und Israelis sind miteinander befreundet und arbeiten zusammen in benachbarten Gemeinden und auf staatlicher Ebene.

Wie kam es dazu?

Die US Amerikanische Regierung gab im September 2001 Eine Million US Dollar dem Friedensprojekt „Von Person zu Person“. Daraufhin wurden alle in Israel und Palästina bestehenden Friedensprojekte von der Organisationsgruppe „Von Person zu Person“ befragt, wie sich die MitarbeiterInnen zur Zeit fühlen und was sie brauchen, um ihre Friedensarbeit zu verstärken und auszudehnen. Nachdem die Ergebnisse vorlagen trafen sich etwa 100 Menschen aus diesen Zentren mit den OrganisatorInnen der Initiative „Von Person zu Person“, tauschten sich aus und erarbeiteten Friedenspläne und die Verteilung der Ressourcen. Es wurden für jede Stadt „Von Person zu Person“ - Konferenzen geplant. Diese Konferenzen wurden jeweils von etwa 150 Menschen, die mit Gewalt Erfahrungen gemacht hatten, besucht. Die Mitglieder der Initiative sorgten dafür, dass sich kleinere Gruppen von etwa 30 Personen trafen. Jede Person erhielt Gelegenheit von ihren Erfahrungen zu berichten. Jede wurde darin unterstützt, herauszufinden, was er oder sie brauchte, um mit ehemaligen Gegnern kooperieren zu können. Die Gruppen trafen sich noch zweimal in den folgenden zwei Jahren, tauschten sich aus und feierten die Veränderungen in ihren zwischenmenschlichen und zwischenstaatlichen Beziehungen, die von Monat zu Monat sichtbar wurden. Sie freuten sich darüber, dass sie als ein Modell für die Verbesserung der globalen Kooperation von den Vereinten Nationen gefeiert wurden.

Wir laden ein an diesem Projekt mitzuwirken:
Steyerberg, den 18. September 2001

„Von Person zu Person“-Friedensinitiative
Christel Könemund, Am Schütting 4, 28844 Weyhe
Katharina Sander, Rosenanger 20, 31595 Steyerberg
Christoph Hatlapa, Rosenanger 5, 31595 Steyerberg

Wege aus der Gewalt

„Entsetzen und Angst vor einer Spirale der Gewalt“...

so lautet eine Überschrift im Lokalteil einer Tageszeitung, in der über spontane Trauer- und Schweigemärsche von Menschen am Tag nach dem 11. September berichtet wird.

„Nichts wird sein wie vorher“ und „Angriff auf die zivilisierte Welt“ sind zwei Sätze, die ich 5-6 mal in den Berichten über die Zerstörung des World Trade Centers und dem Sterben tausender von Menschen gehört habe. Auch ich bin entsetzt, wie von einem Tag auf den anderen das Vertrauen in unseren Glauben, vor massiver, gewalttätiger Zerstörung geschützt zu sein, zerbrochen ist.



Mir wird übel zu erleben, wozu Menschen fähig sind, und ich wünsche mir sehr, dass jeder Mensch vor tödlichen und verletzenden Angriffen sicher ist.

Ich sehe die Angst der Politiker und Militärs davor, schutzlos ausgeliefert zu sein und ihre Sorge für größtmögliche Sicherheit. Ich habe Zweifel an der Wirksamkeit ihrer Aktivitäten, solange diese von Rache- und Bestrafungs-

vorstellungen geleitet werden. Auch nach dem 11. September gilt, dass bestrafende Gewalt auf Dauer Gewalt provoziert. Von Albert Einstein stammt der Satz: *Mit dem Denken, mit dem wir unsere Probleme geschaffen haben, können wir sie nicht lösen.* Folglich brauchen wir neue Denk- und Handlungsansätze, um aus der Spirale der Gewalt auszusteigen. In diesen Tagen bin ich Marshall Rosenberg für sein Wirken besonders dankbar. Er lehrt mich durch sein Tun, daß es einen Weg zur Überwindung von Haß gibt. Ich zitiere aus: Ein Gespräch mit Marshall Rosenberg von Guy Spiro, S. 5 f:

■ *So lehren Sie die KursteilnehmerInnen herauszufinden, um was die Menschen wirklich bitten, wonach sie wirklich fragen?*

MR: Genau. Man lernt die Bitte hinter der Aussage zu hören, ohne Rücksicht darauf, wie sie ausgedrückt ist.

Zum Beispiel war ich vor einem Jahr drüben in der West Bank in einer Moschee in einem Flüchtlingslager. Mit mir waren etwa 170 Moslems. Als bekannt wurde, daß ich ein Amerikaner war, sprang einer von ihnen auf und schrie aus voller Lunge "Mörder!"

Wann immer jemand so auf sie zukommt, sind die meisten Menschen, mit denen wir arbeiten, es gewohnt, dies entweder persönlich zu nehmen und fühlen sich verletzt und persönlich abgelehnt oder sie fangen an, es zu glauben und entschuldigen und verteidigen sich, oder sie verurteilen die andere Person ebenfalls und sagen „Das ist ungerecht, du hast kein Recht, mich so zu beschimpfen.“

In so einem Fall schlägt unser Training vor, dass ich meine Aufmerksamkeit auf die Gefühle und auf Bedürfnisse hinter der Aussage meines Gegenübers lenke. In diesem Zusammenhang war es nicht schwer, das zu tun. Er lebte unter wirklich schrecklichen Verhältnissen in diesem Flüchtlingslager. Von seinem Standpunkt aus sieht er sich täglich von der israelischen Regierung, die Gelder von der amerikanischen Regierung erhält, unterdrückt, und als er hört, daß ich ein Amerikaner bin, nennt er mich einen Mörder. Und was ich höre, ist, dass er ärgerlich ist und möchte, dass mein Land seine Mittel anders einsetzt. Darauf richte ich meine Aufmerksamkeit. Ich könnte unter Umständen sein Bedürfnis auch nicht richtig erraten haben.

■ *Außerdem könnte es auch etwas sein, das nicht in Ihrer Macht steht zu ändern.*

MR: Könnte sein, aber das Erste, was unser Training lehrt, ist nicht zu beurteilen, ob ich etwas dafür tun kann oder ob ich glei-

cher Meinung bin. Hauptsache ist, mit dem andern in Verbindung zu treten und zu zeigen, daß Sie genau verstanden haben, was in ihm vorgeht, ehe Sie sich darum sorgen, ob Sie etwas ändern können oder nicht.

Also fragte ich in dieser Situation: "Sind Sie ärgerlich und wollen die Geldmittel meiner Regierung anders angewandt haben?" Nun schien der Mann sehr verblüfft zu sein, denn wenn Leute in der Art sprechen, wie er es tat, sind sie es nicht gewohnt, dass Menschen ernsthaft versuchen zu verstehen was sie fühlen und brauchen. Nach einer kurzen Pause sagte er „ja“. Und dann begann er, sich zu öffnen und zu erzählen, wie schrecklich die Existenzbedingungen hier waren, wie schmerzhaft es für sie war, und wie wütend die Leute auf die amerikanische Regierung waren.

Und ich hörte nur zu. Ich stimmte nicht bei, noch widersprach ich. Ich sagte auch nicht, daß ich irgend etwas daran ändern würde. Aber was ich tat, bevor ich entschied, wie ich darauf reagieren würde, war, mich zu vergewissern, dass ich vollkommen verstanden hatte, was dieser Mensch versuchte, uns mitzuteilen. Sich nicht zu verfangen in der Richtigkeit oder Falschheit seiner Annahme, sondern diese verstanden zu haben, aus der Sicht seiner Gefühle und Bedürfnisse.

Er brachte eine Menge Kummer zum Ausdruck, und er muß mich fast zwanzig Minuten angeschrien haben, bevor er sich ganz verstanden fühlte. In weiteren zwanzig Minuten lud er mich dann am selben Abend zu einem Ramadan-Essen in sein Haus ein. Ein Ramadan-Essen ist im Islam keine gewöhnliche Mahlzeit; es ist ein Essen, zu dem man Leute einlädt, zu denen man eine Beziehung hat.

Er hatte viel Kummer auszudrücken, und es war gut, daß ich den Schmerz und die Bedürfnisse hörte, obwohl diese ursprünglich in einer sehr kritischen Art ausgedrückt wurden.

Das ist es, was unser Training lehrt: Den Menschen hinter der Aussage zu hören, ganz gleich in welcher Form diese Aussage gekleidet ist.

■ *Wie konnten Sie diesem Mann tatsächlich helfen?*

MR: Nun, meine Aufgabe dort war nicht unbedingt, dem Mann zu helfen. Ich war an dem Tag dort, um den Palästinensern in diesem speziellen Lager zu zeigen, dass unsere Gruppe bereit war, Leute zu schulen, die dieses Training dann wiederum in ihren Friedensbestrebungen verwenden wollten. Ich war nur dazu da, um das Training zu erklären.

Durch meine Fähigkeit, ihm zuzuhören, trotz seiner anfänglichen Distanz mir gegenüber, wurden er und andere in diesem Lager „alliiert“ und sie halfen uns wirklich, unser Training der Gewaltfreien Kommunikation den Leuten von der West Bank näherzubringen.

Wäre es meine Aufgabe gewesen, ihm zu helfen, hätte ich ihm, nachdem ich seine Nöte gehört hatte, als Erwiderung klar gesagt, was meine Gefühle und Bedürfnisse sind. Wäre ich im Konflikt gewesen mit meiner Bereitschaft, ihm zu geben, was immer er auch wollte, hätte ich ihm gesagt, was meine Bedürfnisse sind, die mich davon abhielten zu tun, was er sagt. Es zeigte sich in diesem Fall, nachdem ich wirklich gehört hatte, was seine Gefühle und Bedürfnisse waren, daß ich kein Problem mit seiner Aussage hatte. Ihm wäre es lieber gewesen, meine Regierung hätte die Palästinenser besser unterstützt. Nachdem er zufrieden feststellte, dass ich ihm genau zugehört hatte, konnte ich ihm nun

erklären, daß ich auch mit den Israelis gearbeitet hatte und ihre Befürchtungen verstehen konnte, weshalb sie glaubten, mehr Schutz zu brauchen. In diesem Fall, obwohl ich nicht mit seiner Analyse einverstanden war, konnte er die Tatsache besser respektieren, daß ich eine andere Position einnahm, weil ich vorher seinen Gefühlen Verständnis entgegengebracht hatte ...“

Materialien über die Arbeit Marshall Rosenbergs können über Connex, Seepromenade 8, 14476 Groß-Glienicke bei Berlin, Fax: 03320120803 bezogen werden.

Es liegt mir viel daran, die mutmachende Arbeit M.R. gerade in dieser Zeit Menschen näher zu bringen.

Christel Könemund
13. September 2001

Bearbeitungsmöglichkeiten

Gedanken zu den Möglichkeiten in Schule und Jugendarbeit die Folgen des 11. Septembers 2001 mit Jugendlichen zu bearbeiten

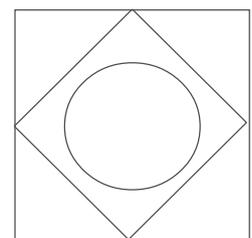
Diese Sammlung entstand während der Herbst-Tagung der Fachgruppe Schule & Jugendarbeit in Bad Homburg vom 19. bis 21.10. 2001 und ist in ihrer willkürlichen Reihenfolge und tlw. paradoxen Zusammenstellung nicht verändert. Die aufgeführten Themen, Aktionen und Methoden haben zum einen LehrerInnen aus der Fachgruppe mit ihren SchülerInnen in den Tagen kurz nach dem 11.09.2001 durchgeführt, zum anderen sind es Ideen von den insgesamt anwesenden Mitgliedern aus der Fachgruppe, um in der jetzigen Zeit in Schule und Jugendarbeit das Thema zu be- und verarbeiten und einen konstruktiven Umgang damit zu finden.

- an MitschülerInnen, die der islamischen Religion zugehören, Briefe schreiben
- Schweigeminute
- Mediation mit externen MediatorInnen bei konkreten Anfeindungen zwischen SchülerInnen
- Hintergründe des 11.09.2001 versuchen zu erschließen
- Fernsehen von der Schule fernhalten (zur Aufnahme von SchülerInnen)
- bei Schocksituation Versachlichung herstellen
- Gefühlsebene aufarbeiten
- Info-Abende, z.B. über Islam, für die Gemeinde, in der die Schule sich befindet
- Verstärkung des interkulturellen Dialogs – Kontakte mit anderen „Stellen“
- Malen, wie es einem geht (30 min.)
- Befindlichkeit aufnehmen und ausleben
- Rituale
- Kerzen / Blumen pflücken, in amerikanische Siedlung tragen
- muslimische MitschülerInnen zeigen ihrer Klasse ihre Moschée
- stärkere Sensibilisierung als bisher für kulturelle Unterschiede (auch die kleineren): was hat x gehört – was hat y gemeint
- eigene Befindlichkeit den SchülerInnen gegenüber ausdrücken und ausleben

- „Begegnungen“ organisieren
- mit / für SchülerInnen Austausch mit Fremden organisieren und sich als LernendeR (und nicht als WissendeR) zeigen: wie ging’s mir damals und wie geht’s mir jetzt?
- klare Moderation, um einander hören zu können (ohne sich die Köpfe heiß zu reden) mit kühlem Kopf und warmen Herzen
- Grenzen achten lernen bei sogenannten Späßen
- Schwarz-Weiß-Kategorien durchbrechen, Differenzen ausprechen können / lassen können
- mit fremder Klasse aus einem Nachbarort 1. schriftlich 2. persönlich Kontakt aufnehmen und bearbeiten: „Begegnung mit nahen Fremden“
- den Einzelnen als Individuum wahrnehmen und nicht als Vertreter einer Nation oder Religion
- LehrerIn als Garant für „keine Missverständnisse“ (z.B. Ironie => Achtung)
- Austausch von SchülerMediatorInnen (z.B. gerade auch mit muslimischen Schülermediatorinnen, die Kopftücher tragen: auf erste Reaktion der Anderen achten: Musterung?)
- Achtsamkeit gegenüber Medien
- gemeinsame Aktivitäten und Themen mit multikulturell zusammengesetzten Gruppen
- Beteiligung an Aktionen der Friedensbewegung
- kritische Aufmerksamkeit gegenüber der Schulaufsicht
- Sensibilisierung in Hinblick darauf, was jetzt noch geschieht – „präventives Vorwirken“
- über das, was es schon gibt wie z.B. Gewaltfreie Kommunikation informieren (Entstehung des Harvard-Konzepts, Rosenberg: Gespräche zwischen Palästinensern und Israelis)
- Thematisieren der Frage: Rechtfertigung von Gewalt – gibt es das überhaupt?
- Trennung von Person und Tat / Verhalten
- Gefahr der Vermischung von Extremen und Kultur im Auge behalten
- MediatorInnen anderer Kulturen einladen
- bösen Gewalttaten“ entgegen treten
- Warnen vor Pauschalisierungen: „Das hat keinen interessiert“ – denn hast Du alle gefragt?
- Hausaufgabe für uns. (nochmaliges) Durchlesen des Harvard-Konzepts zu der Frage: wenn die eine Seite nicht mit der Gewaltanwendung aufhört, setze ich dann dem Gewalt dagegen bzw. Grenzen?

Anschließend bestand die Möglichkeit, mit einem Ritual dieses Thema abzuschließen: Jeweils vier TeilnehmerInnen malten ein Bild zusammen (ohne zu sprechen), indem jeder in einer der vier äußeren Ecken begann, seine Gefühle zu dem Thema zu malen. Nachdem alle fertig waren, malten sie in dem inneren Viereck und wenn dann wieder alle fertig waren, dürften sie miteinander sprechen und sich einigen, was sie in den inneren Kreis malen möchten.

(Idee von
Ingeborg Vins, Heidelberg)



FG Schule und Jugendarbeit, i. A. Gesine Otto

Monika Oboth

Persönlichkeitsentwicklung als notwendiger Bestandteil der Mediationsausbildung

Auszug mit freundlicher Genehmigung aus: Zeitschrift für Konfliktmanagement (ZKM) 5/2001, Seiten 236 - 239

Seit mehr als einem Jahrzehnt gibt es Mediations- Ausbildungen in Deutschland, und die Ausbildungsangebote werden immer zahlreicher. Welche Ausbildungsschritte unterstützen Menschen dabei, sichere und erfolgreiche Mediatoren¹ zu werden?

1. Persönlichkeit und wertschätzende Grundhaltung des Mediators

Erfolgreiches Medieren hängt vor allem von der Persönlichkeit und der wertschätzenden Grundhaltung des Mediators ab, das ist unsere Erfahrung als Mediatoren und Ausbilder nach der Durchführung von bisher 10 Ausbildungen im Institut für Streitkultur - und meine Hauptthese, die ich zur Grundlage meiner folgenden Ausführungen mache. Theoretische Mediationskenntnisse und technisches Know-How kann sich der Interessierte relativ zügig aneignen.

In unseren Ausbildungsangeboten "für alle Berufsgruppen" und "für Führungskräfte" hat das Erwerben theoretischen Wissens und praktischen Handwerkszeugs zur Mediation selbstverständlich einen hohen Rang. Ob aber Mediationen - im Rollenspiel wie im Echtfall - gelingen, hängt im Wesentlichen davon ab, wie bewußt und engagiert Ausbildungsteilnehmer ihre eigenen Konfliktmuster reflektiert und weiterentwickelt haben bzw. Werte und Qualitäten der Mediation in die eigene Haltung integrieren konnten. In diesem Aufsatz lege ich den Fokus auf die notwendige Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung des zukünftigen Mediators.

2. Persönlichkeit versus Technik?

Es ist müßig, die Ausbildungsebenen Persönlichkeit/Haltung und Theorie/Technik zu trennen oder gar gegeneinander auszuspielen. Beide Aspekte ergänzen und benötigen einander :

■ Das Erlernen der Technik und der Phasen des Mediationsverfahrens sowie der kommunikationspsychologischen Grundkenntnisse sind gleichzeitig hervorragende Instrumente des persönlichen Wachstums. Die Teilnehmenden erleben während angeleiteter Übungen und im Rollenspiel, wie sie sich im Konflikt und vor Gruppen verhalten. Theorie, Technik und Selbsterfahrung gehen ständig Hand in Hand. Allerdings braucht die Weiterentwicklung der persönlichen Verhaltensmuster und Haltung über das spontane Selbsterleben hinaus ausdrücklichen Raum und konkrete Reflexion sowie wertschätzende Begleitung durch Ausbilder und Gruppe.

■ Mediatoren können starken Spannungen zwischen den Streitparteien und schleppenden Verfahren nur dann mit Ruhe und Zuversicht begegnen, wenn sie im eigenen Leben die Chancen und positiven Entwicklungsmöglichkeiten einer konstruktiven Konfliktbearbeitung erfahren haben. Die Aussage der Mediation "Konflikte sind Chancen" sollte keine theoretische Lehr(Leer)-Formel bleiben. Mediationsausbildungen sollten zu neuen persönlichen Erfahrungen mit dem Thema Konflikt einladen. Sie kön-

nen dieses leisten, indem sie Raum geben, eigene Konflikte aus dem Berufs- und Privatleben mit mediativen Mitteln zu bearbeiten. Letzteres kann gewinnbringend z.B. mit Übungen zum Aktiven Zuhören, zur Erarbeitung von Bedürfnissen und Interessen auch mit Übungen zur Ziel-/Vereinbarungsfindung verbunden werden.

3. Individuelle und unbewußte Verhaltensmuster des Mediators

Mediatoren, die in ihrer Ausbildung hauptsächlich komplexe theoretische und technische Kenntnisse erlernt (studiert) haben, greifen im "Eifer des Gefechts" der Eskalationsphase unbewußt auf ihre persönlichen Verhaltensmuster zurück, egal ob es der "moralische Zeigerfinger", das hilflose Verstummen oder das Ignorieren und Wegreden von starken Gefühlen ist.

Die individuellen und oft unbewußten Verhaltensmuster bei Konfliktstress sind oft nicht die förderlichsten Interventionen - ganz im Gegenteil. Subtil blockierende, ängstliche oder abwertende Reaktionsmuster haben eine dominante Wirkung, so dass sie die Bedeutung des professionellen theoretischen Know-Hows während der Mediation überragen. Aus der Kommunikationspsychologie ist bekannt, dass sich die Botschaft, die der Mensch wahrnimmt, aus ca. 80% des Ungesagten/Unbewußten und nur ca. 20% aus dem Gesagten zusammensetzt. In der emotionalen Anspannung bei einer Konfliktaustragung trifft dieses im erhöhten Maße zu. Immer wieder äußern Streitparteien nach einem Rollenspiel, dass sie sich "vom Mediator nicht gehört fühlten", "nicht verstanden erlebten", "den Mediator parteilich empfanden", "am liebsten den Raum verlassen hätten" o.ä. Auf die Frage, woran sie ihre Wahrnehmungen festmachten, hören die überraschten Mediatoren, dass die Streitparteien sich durch fehlenden Blickkontakt vernachlässigt fühlten, durch mahnenden Ton und heftiges Stirnrunzeln des Mediators mit Verweis auf die Gesprächsregeln belehrt fühlten usw.

4. Persönlichkeitsentwicklung als Teil der Mediationsausbildung

Im Interesse einer wachsender Qualität der durchgeführten Mediationen ist es wünschenswert, dass Mediationsausbildungen in ihrem Curriculum wirksame Elemente der Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung enthalten.

Die Qualitäten der Mediation (z.B. der wertschätzenden Grundhaltung zu den Streitparteien, ihren Äußerungsweisen, Gefühlen und Bedürfnissen und zum Konflikt als Chance) sollten im Leben des Mediators zur Integration gelangen. Bemüht er sich nicht um diese Verankerung, dann läuft er Gefahr, eine Botschaft verbal und schriftlich zu transportieren, die von seinen unbewußten Botschaften überlagert wird.

Dass während der Ausbildung Elemente zur Weiterentwicklung und Stärkung der Persönlichkeit des Mediators und zur Integration von Qualitäten aus dem Werthintergrund der Mediation

¹ *Mir widerstrebt die männliche Verallgemeinerungsform im Deutschen, vor allem da die meisten praktizierenden Mediatoren Frauen sind! Alternativen wie Umschreibungen und Querstriche etc. erlebe ich als Stolpersteine für den Textfluß.*

eingebaut werden, erschien auch dem Bundesverband Mediation so wichtig, dass sie in die "Standards und Ausbildungsrichtlinien" zur beruflichen Mediation aufgenommen wurde.²

4.1 Jeder Ausbildungskandidat bringt mindestens eine "Achillesferse" mit

Ausbildungsbewerber bringen in der Regel Vorerfahrungen im Vermitteln und eine starke berufliche und persönliche Motivation für das Erlernen einer professionellen und für alle Seiten gewinnbringenden Konfliktbearbeitung mit. Meist benennen sie in ihrer persönlichen Vorstellung eigene Fähigkeiten und Schwächen im Umgang mit Konflikten.

Frau Wagner, Personalentwicklerin und Trainerin, hat sich zum Ziel gesetzt, sich als freiberufliche Mediatorin und Konfliktberaterin zu etablieren. Im Verlauf des Gesprächs und der Schilderung ihres Werdegangs stellt sich heraus, dass Frau Wagner bei Konflikten gerne als Ansprechpartnerin aufgesucht wird. Sie scheint Menschen mit Schwierigkeiten in Konfliktsituationen anzuziehen, spricht von einer natürlichen Begabung beim Zuhören. Ihr Problem: sie engagiere sich innerlich so stark, dass sie die Geschichten der Streitparteien tagelang bedrückten und sie ihre Gedanken schwer von der Lösungssuche abbringen könne.

4.2 Die Notwendigkeit eines "geschützten Raums"

Der Beginn der Ausbildung enthält vorzugsweise folgende Elemente, die das Sicherheitsgefühl der Teilnehmenden fördern: Elemente des gegenseitigen Kennenlernens, das Treffen gemeinsamer Vereinbarungen in der Lerngruppe, die Vermittlung theoretischer und praktischer Grundlagen der Mediation, erste Übungen und Rollenspiele und die Beantwortung offener Fragen zur Ausbildung. Besonders wichtig für das zukünftige Reflektieren eigener Konfliktmuster sind die Vereinbarungen, welche die Gruppe zusammen mit den Ausbildern trifft:

Frau Wagner antwortet auf die Trainerfrage, welche Regeln sich die Teilnehmenden wünschen: "Dass wir uns mit Respekt begegnen". Auf die Rückfrage, woran konkret sie erkenne bzw. erlebe, dass jemand ihr mit Respekt begegne, äußert sie: "Ich möchte persönliche Wahrnehmungen äußern dürfen, ohne dass jemand darüber urteilt, lacht, sie wegdiskutieren will". Am Ende des Austauschs hat die Ausbildungsgruppe eine tragfähige Basis zur Zusammenarbeit durch Vereinbarungen, die nach einigen Debatten und Veränderungen im Konsens verabschiedet werden:

- *Ich wahre Vertraulichkeit – alles persönlich Gesagte bleibt in der Gruppe der Anwesenden.*
- *Ich bin 100% verantwortlich für mich selbst, d.h. ich melde meine Störungen und Bedürfnisse an, entscheide in jeder Situation für mich selbst.*
- *Ich spreche in Ich-Botschaften, d.h. für mich selbst und subjektiv.*
- *Ich lasse andere ausreden.*
- *Ich halte unsere gemeinsamen Vereinbarungen (inkl. Zeitabsprachen) ein.*

Nach Abschluß der Vereinbarungen ist eine deutliche Entspannung in der Ausbildungsgruppe zu spüren – resultierend aus

dem sicheren und klaren Rahmen, den sie sich geschaffen hat.

4.3 Eigene Konfliktmuster erkennen

Die Teilnehmenden sollten im weiteren Verlauf der Ausbildung die Gelegenheit haben, ihre Kindheitsfamilie mit dem Ziel zu reflektieren, konfliktreiche familiäre Beziehungen und darin übliche (auch eigene) Verhaltensmuster zu benennen. Durften Konflikte in der Herkunftsfamilie ausgetragen werden? Wurden laute Worte bestraft? Wurde der Betreffende bei familiären Konflikten ausgegrenzt, mußte er oft vor gewaltvollen Auseinandersetzungen flüchten, Geschwister "retten", hatte er eine erfolglos-vermittelnde Rolle? All diese alten Prägungen beeinflussen das spontane Verhalten des späteren Mediators.

In einem geschützten Rahmen, unterstützt durch wertschätzenden Umgang (aktives Zuhören mit Verzicht auf Analyse und vertiefendes Fragen), arbeitet der Teilnehmende selbst seine Fähigkeiten und erworbenen Stärken im Konflikt heraus und ebenso seine eventuellen "Konfliktfallen".

So wurde Herr Siebert bewußt, dass er in seiner Kindheit große Angst vor lauten Worten hatte, da sie meist eine Auseinandersetzung mit gewalttätigem Ausgang ankündigten. Schon bald lernte er, seine streitenden Eltern mit Berichten und Geschichten abzulenken und auf andere Gedanken zu bringen. Seine Konfliktfälle könnte also ein so großes Bedürfnis nach Harmonie sein, dass er laute Äußerungen in der Mediation spontan mit beschwichtigenden Fragen über die Wahl der Getränke, Richtigkeit der Zimmertemperatur o.ä. unterbricht oder subtiler mit wegführenden und ausführlichen Sachfragen "bombardiert". Obwohl die Stimmung vielleicht ruhiger wird, erleben sich die Streitparteien unterbrochen und in ihren Gefühlen bezüglich der Streitsache nicht gewürdigt. Herr Siebert erarbeitet 2-3 Konfliktfällen, die er durch seine Herkunft erworben hat und schreibt sie auf eine orange Karte als Augenmerk für die Arbeit in Rollenspielen. Ebenso notiert er seine Stärken, nämlich seine hohe Präsenz, sein starkes Gespür für unterschwellige Spannungen und sein Verantwortungsbewußtsein für die Rahmengestaltung auf eine blaue Karte.

4.4 Üben, üben, üben in Rollenspiel mit Feedback

Hier kommen die individuellen Erkenntnisse über eigene Konfliktfälle zum Einsatz. Vor einem Rollenspiel überlegt sich der Mediator, auf welche Verhaltensweisen/Konfliktfällen hin er Feedback haben möchte. Er bittet beobachtende Teilnehmer und Trainer, auf bestimmte Aspekte zu achten. Dabei ist oft zu erleben, dass erste Erkenntnisse wirkungsvoll umgesetzt werden, sich die eigene Haltung verändert und das Verhaltensrepertoire tatsächlich zur Erweiterung gelangt. Gleichzeitig betreten die Teilnehmenden ihnen unbekanntes "Neuland", d.h. ihnen fehlt Übung und Verhaltenssicherheit. In dieser Situation sind klare Regeln zum Feedback, das ressourcenorientiert und wertschätzend, subjektiv

² *Berufliche Mediation: Standards und Ausbildungsrichtlinien des BM S. 7 und 8: Unter Zielen: "Die TeilnehmerInnen ... reflektieren das eigene Verhalten in Konflikten; sie bringen persönliche Autorität in den Mediationsprozess ein". Unter Vorgehensweisen: ... "Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung". Unter inhaltlichen Elementen: ... "Haltung der Mediatorin/des Mediators; Selbsterfahrung und Selbstreflexion".*

und aufbauend gestaltet sein sollte, absolut notwendig.

Herr Siebert nimmt im Rollenspielfall einer betrieblichen Konfliktvermittlung die Rolle des Mediators ein. Als ein Streitpartner, Herr Laufenbach, die Stimme erhebt und Kollegin Steinfels ärgerlich bei deren Ausführungen unterbricht, flüchtet der Mediator nicht in ablenkende Ausführungen. Die Beobachter notieren diesen wichtigen Lernschritt, der Herrn Siebert sicher Überwindung gekostet hat. Seine Interventionen wirken allerdings moralisierend: "Hören Sie mal, Ihr Kollege möchte respektvoll behandelt werden, Sie hatten schließlich ebenfalls Zeit und Ruhe, Ihre Sicht darzustellen!" Im Nachgespräch stellt sich heraus, dass er sich zum einen hilflos fühlte und Herrn Laufenbachs Unterbrechung zum anderen innerlich verurteilte. Herr Siebert erfährt durch die Streitpartei Laufenbach, dass seine Intervention eher zurücksetzend und parteilich gewirkt habe. Statt ihm beim Feedback "Fehler" vorzuhalten, erarbeitet die Rollenspielgruppe Möglichkeiten, mit lauten Unterbrechungen umzugehen, und probiert Variationen aus. Ziel ist, Interventionen zu finden, die zum eigenen Profil und Stil passen. Am Ende wird Herr Siebert nach seinen Erkenntnissen gefragt. "Bei mir sind einige wichtige Groschen gefallen", meint er und erbittet sich eine Pause, um sich Notizen in seinen "Profilbogen" zu machen.

4.5 Profilbögen als Überprüfung der Lernschritte

Die Erarbeitung der eigenen Konfliktmuster und die Entwicklung neuer Handlungskompetenzen mithilfe konkreter Lernziele hat eine Schlüsselwirkung im Ausbildungsprozess und ist wesentlich effektiver als das ausschließliche Rollenspiel. Es handelt sich ja um Muster im Verhalten, welche in Variationen zur Wirkung kommen. Als Erkenntnissicherung ist es sinnvoll, in den letzten Ausbildungsabschnitten "Profilbögen" auszugeben, in denen die Teilnehmer Notizen machen zu den Themen:

- Umgang mit eigenen Gefühlen und Bedürfnissen im Konflikt und in der Rolle des Mediators
- Interventions-Handwerkszeug
- Co-Mediation
- Anwendungsgebiete

In einer linken Spalte benennen sie "Erkenntnisse/Lernschritte" und in einer rechten Spalte "neues Lernfeld und dazu notwendige Trainingselemente". Uns wird bei der Auswertung der Trainingseinheiten immer wieder bestätigt, wie ertragreich diese Profilbögen für die persönliche und fachliche Entwicklung sind.

Frau Wagner hat bereits theoretische und praktische Kenntnisse bzw. Einblicke in Themen wie Verhandlung, Familienmediation, Konfliktlotsenprogrammen in Schulen und interkultureller Mediation erworben. Während Übungen und Rollenspielen nutzte sie die Chance, eigene Konfliktfälle aus dem Berufs- und Privatleben zu bearbeiten. Inzwischen stellte sich ein "roter Faden" heraus, der ihre persönliche Zugangsweise und ihr professionelles Repertoire in der Konfliktintervention gleichermaßen betrifft. Ihr Hauptthema bestand darin, sich im Konflikt egal welcher Variation als "Opfer" zu fühlen, egal ob es die Kämpfe mit

ihrem Lebenspartner oder Verhandlungen mit unangenehmen Auftraggebern betraf. Ihre Vorwürfe gegenüber dem "Täter" ließen jede Verständigung scheitern. Auf der professionellen Ebene als Mediatorin drohte bei unreflektiertem Umgang mit diesem Muster die Gefahr, sich automatisch auf die Seite des von ihr interpretierten "Opfers" zu schlagen und hinter technisch perfekten Formulierungen doch parteilich zu agieren. Die Identifikation mit dem "Opfer" hatte die Teilnehmerin außerdem dazu geführt, über die Zeit der Mediationsgespräche hinaus Verantwortung für die Konfliktlösung zu empfinden. Frau Wagner kostete es eine tiefe Auseinandersetzung mit sich selbst, das Gewinner-Gewinner-Verständnis der Mediation auf das eigene Leben zu übertragen, um dann überzeugender und sicherer mediieren zu können. Im letzten Ausbildungsabschnitt kann sie darauf blicken, im eigenen Leben Konflikte als Bereicherung zu erleben, den Streitparteien die Verantwortung für die Lösung des Konflikts zu überlassen sowie Allparteilichkeit und Souveränität in der Konfliktvermittlung gewonnen zu haben.

Monika Oboth

Mediatorin und Ausbilderin BM
Führungskräfte trainerin
Institut für StreitKultur
Rheinstraße 32-33
12161 Berlin



Resumée

In der Konfliktvermittlung geht es nicht nur um das theoretische Wissen und das technische Handwerkszeug des Mediators. Vielmehr ist der Erfolg und die Überzeugungskraft der Mediation abhängig von der Persönlichkeit des Mediators, die eine aufwertende Grundhaltung sich selbst und anderen sowie jeglichen Gefühlen und Bedürfnissen gegenüber zu integrieren sucht. Dies sollte in der Gestaltung des Ausbildungscurriculums durch Übungen zur Bewußtmachung eigener Konfliktmuster und zur Integration einer mediativen Grundhaltung gefördert werden: eine Haltung, die von Wertschätzung und der eigenen positiven Erfahrung von Konflikten als Chance geprägt ist.

Thomas Grüner und Franz Hilt

Die Kirche im Dorf lassen Vorteile, Grenzen und Konsequenzen der Peer-Mediation an Schulen

Streitschlichtung unter SchülerInnen ist dann wirksam, wenn ein Programm zur "Konflikt-Kultur" die gesamte Schule umfasst. Dies wird durch eine empirische Studie belegt. Zu bedenken ist, dass die echten "MeinungsmacherInnen" mit dem Streitschlichter-Ansatz selten erreicht werden, weil die pädagogischen Ziele nicht mit deren Funktion in der Peer-Group übereinstimmen. Die Reflexion der Vorteile und realistischen Grenzen dieses Peer-Ansatzes verweist auf den pädagogischen Grundsatz, dass Lebenskompetenzen und Konfliktfähigkeit im Wesentlichen durch Vorbilder – ob Peers oder Erwachsene – vermittelt werden.

Seit 1997 arbeiten wir mit dem Fortbildungsprogramm *Konflikt-Kultur® - Soziale Kompetenz und Gewaltprävention* an knapp 30 Grund-, Haupt-, Real-, Berufs-, und Förderschulen (Grüner und Hilt, 1998). Zum Programm gehören neben Fortbildungseinheiten zum Täter-Opfer-Ausgleich und zur klassenorientierten Teamentwicklung die Auswahl, Ausbildung und Begleitung von Schüler-Streitschlichtern, die anderen Schülern bei der gewaltfreien Lösung von Konflikten helfen.

In diesem Zusammenhang führten wir mit dem Schülerstreitschlichterteam einer Realschule folgende Praxisreflexion durch: Isabell und Daniela (Namen geändert), zwei Neuntklässlerinnen, berichteten von einem "sehr untypischen" Schlichtungsgespräch: Zwei Freundinnen aus der eigenen Klasse kamen zu den beiden ins Streitschlichter-Büro und wollten mal so tun, als ob sie einen Streit hätten. Die Streitschlichterinnen ließen sich darauf ein, und es entstand ein Gespräch ums gegenseitige Lästern und Ärgern. Anfänglich war es witzig, wie die Streitschlichterinnen berichteten, bis eine der beiden Freundinnen ernsthaft eine schriftliche Fixierung der überlegten Lösungsvorschläge forderte. Aus Spaß wurde Ernst. Es kam also zur schriftlichen Vereinbarung zwischen beiden, das sonst übliche Lästern zu lassen. Eine Vereinbarung, die in den nächsten Tagen bis zum Termin unserer Praxisbegleitung offensichtlich hielt und das Verhältnis der beiden zueinander verbesserte.

Wir erzählen dieses Beispiel, weil sich mit ihm einige unserer Standpunkte verdeutlichen lassen:

Ein Vorteil des Peer-Konzepts liegt in der größeren Nähe und Offenheit der Schüler untereinander.

Die beiden Freundinnen wären mit ihrem Anliegen zu niemand anderem gegangen als zu Daniela und Isabell. Erstens weil die beiden keine Erwachsenen sind, zweitens, weil sie ihnen Konfliktlösungskompetenz zuschreiben und drittens, weil sie sie kennen. Trotzdem trauten sie sich nicht, den direkten Weg zu gehen und ihr Anliegen von Anfang an klar zu formulieren. Vielleicht war es ein Abtasten, ob die Mediatorinnen wirklich so kompetent sind, wie sie scheinen. Oder sie konnten sich nicht offen

zugestehen, miteinander ein Problem zu haben, es aber nicht selbst in den Griff zu kriegen. In jedem Fall war eine Hemmschwelle vorhanden, sich auf ein unbekanntes Verfahren einzulassen, das von Erwachsenen an die Schule gebracht worden war. Diese Hemmschwelle begegnet uns häufig. Schüler sagen:

- "Streitschlichtung ist etwas für Mädchen."
- "Ich weiß nicht, ob die Schlichter das wirklich können."
- "Das kriegen wir schon selber hin."
- "Wir streiten uns halt gern, streiten ist geil."
- "Das ist nur was für die Kleinen."

An all diesen Äußerungen ist etwas dran:

- Die gesprächsorientierte Form der Streitschlichtung entspricht eher den Mädchen als den handlungsorientierteren Jungen.
- Schüler-Streitschlichter können damit überfordert sein, komplexen und festgefahrenen Konflikten empathisch, differenziert, flexibel und neutral zu begegnen.
- Die meisten Streitigkeiten klären Kinder und Jugendliche auf ihre eigene Art, ohne Mithilfe anderer.
- Streiten hat etwas Lustvolles, das man sich nicht vor-schnell nehmen lassen will.
- Streitschlichter haben eher bei den Jüngeren eine Chance, da sich diese oft ältere Schüler als Vorbild wählen.

Alle Schüler brauchen ein Konfliktlösetraining, um einfache Formen der Konfliktbewältigung einüben zu können.

Trotzdem erleben wir, wie gut es Kindern und Jugendlichen tut, ihre Konflikte in geschützter Atmosphäre unter Beisein von Unparteiischen zu klären. Unser Ziel ist es daher, einerseits die Hemmschwelle vor einer Streitschlichtung zu senken und andererseits die Konfliktlösungskompetenz aller Schüler zu stärken. Notwendig ist eine intensive Einführung der Streitschlichtung in den Schulklassen. Dazu gehören: ausreden lassen, von den eigenen Wahrnehmungen sprechen, statt zu beschuldigen usw. Diese Formen werden ihnen im Streitschlichter-Büro dann wieder begegnen. Die Nutzer des Büros haben es einfacher, wenn sie wissen, was auf sie zukommt. Dies gilt insbesondere für die GrundschülerInnen und die FünftklässlerInnen in den weiterführenden Schulen. Sie wachsen in eine Schule hinein, in der die Streitschlichtung genauso zum Angebot gehört, wie der Kiosk des Hausmeisters.

Auch die Mediatoren profitieren von dieser intensiven Einführung in den Klassen. Sie werden in ihrer Arbeit entlastet. Da die Kontrahenten das Verfahren grundsätzlich kennen, genügt es, wenn die Mediatoren die Gesprächsregeln sichern, das Erzählte zusammenfassen, Lösungsvorschläge sammeln und verhandeln sowie Vereinbarungen schriftlich fixieren und unterschreiben lassen. Der hoch gesteckte Anspruch, wesentlich zur Konfliktklärung und -aufarbeitung beitragen zu müssen, entfällt.

Schülermediation ist keine Zauberei, und kein Allheilmittel für alle erdenklichen Schulkonflikte.

Schülermediation ist ein auf wenige Regeln und Formen vereinfachtes Gesprächsführungskonzept, mit dem besonders befähigte und ausgebildete Schüler ihre (meist jüngeren) Mitschüler bei

der Regelung kleiner und mittelschwerer Auseinandersetzungen unterstützen, und dies auf freiwilliger Basis.

Sobald die Konflikte komplexer werden, sich über Monate hinziehen, Intrigen im Spiel sind, ernste Körperverletzungen passieren und bei Vandalismus, sind die Grenzen der Peer-Education erreicht. Dann sind Erwachsene gefragt.

Schüler-Streitschlichtung ist daher in unserem abgestuften Konzept nur ein Mittel neben anderen:

1. Die neuen Schüler in den fünften Klassen erhalten ein Jahr lang pro Woche eine Einheit zur konstruktiven Konfliktlösung und werden daneben von älteren Streitschlichtern als Tutoren betreut.
2. Massive Konflikte unter Schülern werden von trainierten Lehrerinnen und Lehrern geschlichtet. Das Gleiche gilt für Vandalismus oder andere Konflikte, bei denen ein Täter-Opfer-Ausgleich angemessen ist.
3. Bei Konflikten zwischen einer Gesamtklasse und einzelnen Lehrern bereiten wir eine Schülerdelegation auf ein Schlichtungsgespräch vor und leiten die Mediation zwischen dieser und dem betroffenen Lehrer.
4. Wenn in einer Klasse kein Unterricht mehr möglich ist, sie in rivalisierende Gruppen zerfällt oder negative "Meinungsmacher" das Klassenklima vergiften, führen wir mehrtägige Kriseninterventionen mit den Beteiligten durch und vereinbaren klare Regeln für die weitere Zusammenarbeit.
5. Wir initiieren und begleiten klassenbezogene Lehrerteams und etablieren sowohl auf dieser Ebene als auch im Gesamtkollegium grundlegende Handlungsprinzipien zur konstruktiven Konfliktregelung (Grüner und Hilt, 2001).

Schulen brauchen Konzepte, die sie wirklich entlasten.

Dies ist mit den Interventionsformen des Programms *Konflikt-Kultur®* so weit gelungen, dass laut Evaluation des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg 65,6% der Schüler/-innen und 66,7% der Lehrer/-innen diesem Programm die Noten gut und sehr gut erteilen. 72,7% der Lehrer/-innen glauben, dass das Programm sie in ihrer Arbeit entlastet (Glattacker und Engel, 1999).

Problematisieren möchten wir hier die Auswahl der Schüler, die als Mediatoren in Frage kommen. Ob Kinder und Jugendliche in ihrer Peer-Group Einfluss haben, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab: bei Jungen oft von Fähigkeiten im sportlichen und/oder technischen Bereich sowie von ihrer körperlichen Kraft und Durchsetzungsfähigkeit. Bei Mädchen zählt die Attraktivität und mit wem sie "gehen", die Anzahl der Freundinnen, die Redegewandtheit und die Beherrschung subtilerer Formen der Aggressivität und Durchsetzungsfähigkeit. Ein Faktor, der für beide Geschlechter gleichermaßen gilt, ist die Fähigkeit, Erwachsene provozieren zu können. Wer sich unangepasst benimmt, gilt als "cool" und wird bewundert. Peer-Leader sind oft Kinder und Jugendliche, die unkonventionell auftreten und sich massiv von der Erwachsenenwelt abgrenzen. Diese Jungen und Mädchen haben meist auch einschlägige Erfahrungen im Bereich körperlicher und seelischer Gewalt sowohl als Täter wie auch als Opfer und sind nur selten dazu bereit, sich vor den "Karren der Peer-Education"

spannen zu lassen.

Diejenigen, die wirklich Einfluss auf ihre Gruppe haben, werden mit dem Peer-Education-Ansatz oft nicht erreicht.

Hinzu kommt die enorme Vielfalt an Wertorientierungen in Peer-Gruppen. Gewaltbereite Cliques beispielsweise profitieren von Gewalt und wollen von Streitschlichtung nichts wissen. Interessiert an Peer-Education sind häufig sozial angepasste Jugendliche. Gelingt es, aus dieser Gruppe jene auszuwählen, die über eine hohe soziale Kompetenz verfügen, so haben wir eine Situation, die wir anfänglich am Beispiel von Daniela und Isabell beschrieben haben. Die Mitschülerinnen schätzen ihre soziale Kompetenz und suchen in schwierigen Situationen manchmal Kontakt, um ihre Konflikte zu regeln. Doch ihr Einfluss ist beschränkt. Die Peer-Leader, die nicht für die Streitschlichter-Ausbildung zu gewinnen sind, wollen ihre Macht nicht teilen. Um ihr Gesicht zu wahren, müssen sie die Streitschlichtung "blöd" finden, und "auf der Straße" herrschen sowieso andere Gesetze und da haben sie das Sagen. Und in der Disco gibt es kein Streitschlichter-Büro.

Bei unserer Auswahl der Streitschlichter in den achten Klassen haben wir bewusst versucht, Jugendliche aus dem gesamten Spektrum der unterschiedlichen Peer-Gruppen dieses Jahrgangs zu gewinnen. Die Kunst liegt jedoch erstens darin, für die Peer-Leader und für die gewaltbereiten Jugendlichen ein attraktives Angebot zu präsentieren, und zweitens, auf dem Kontinuum zwischen Rebellen und Angepassten eine Gruppenmischung zu Stande zu bringen, die bei den Gleichaltrigen weitgehend akzeptiert wird und gleichzeitig so viel Stabilität aufweist, dass nicht alle vierzehn Tage zwei abspringen und damit das Gesamtunternehmen gefährden. Gelingt es, die "Schwierigen" zu integrieren, ist dies für die Gesamtgruppe sehr bereichernd, und es besteht die Hoffnung, dass diese Jugendlichen auch in Bereichen außerhalb der Schule einen positiven Einfluss geltend machen können. Sicher ist dies aber keineswegs. Gerade bei ethnischen Gruppen ist die Kontextvariable nicht zu unterschätzen.

Schüler, Lehrer, Eltern, Schulleitung, Streitschlichter – wem bringt die Peer-Education denn nun am meisten?

Unseres Erachtens den Schüler-Streitschlichtern selbst. Wir haben erlebt, wie eine schüchtern wirkende Streitschlichterin einem Radiosender ein selbstbewusstes Interview gab, bei dem im Beitrag der Redakteurin mehr geschnitten wurde als bei ihr. Ein Lehrer berichtete uns von einer Mediatorin, deren Anerkennung und Position sich in der Klasse nach dem Einstieg ins Streitschlichter-Team deutlich verbessert hat. Die Schülerin redet jetzt mit und steht zu ihrer Meinung, während sie sonst bloß geschwiegen hatte. Sie ist jetzt selbst eine Peer-Leaderin. Ein Junge hatte kurz nach der Ausbildung zum Streitschlichter einen Klassenkameraden auf offener Straße kräftig verprügelt und sich anschließend noch seiner Tat gerühmt. Wir haben ihn hierfür persönlich und vor der Gruppe der Schüler-Streitschlichter massiv gerügt, seine besondere Verantwortung als Mediator hervorgehoben und für eine Wiederholung, als Konsequenz, den Ausschluss aus der Mediatorengruppe angekündigt. Nach dieser Klarstellung war

sein Engagement in der Folgezeit besonders groß. Wir hatten den Eindruck, dass wir es mit einem Pubertierenden zu tun hatten, der über die Stränge schlägt, dies sehr wohl einzuschätzen weiß, mit der nötigen Autorität eine eindeutige Antwort erhält und diese für seine persönliche Orientierung nutzt.

Dies sind drei Beispiele für den Profit, den einzelne Streitschlichter aus der Peer-Education ziehen. Ein Grund hierfür ist unseres Erachtens das Zusammenwachsen und der gute Zusammenhalt der Mediatoren untereinander.

Die Streitschlichter bilden eine eigene sozial kompetente Peer-Group und können so auch als Gruppe Vorbildcharakter bekommen.

Ein weiterer Grund liegt in der Streitschlichter-Ausbildung selbst und der damit verbundenen Form der Begegnung. Peer-Education, wie wir sie verstehen, ist im Wesentlichen keine Pädagogisierung, wie es in manchen kritischen Stellungnahmen zu lesen ist, sondern eher das Gegenteil. Kinder und Jugendliche begegnen sich selbst und den Erwachsenen in anderer Weise, als das sonst im schulischen Umfeld möglich ist: Die Mediatorenausbildung findet außerhalb der Schule statt. Die Zeitstrukturierung richtet sich nach Inhalten und persönlichen Befindlichkeiten statt nach der Schulglocke usw. Wie wichtig solche und andere Rahmendaten sind, erlebten wir, als wir eine Trainingseinheit aus organisatorischen Gründen in einem Klassenzimmer durchführen mussten. Sofort waren die gewohnten Verhaltensmuster einer mehr oder minder trägen Schülermasse wieder deutlicher spürbar.

Der wesentlichste Faktor für die positive Entwicklung der Mediatoren ist die persönliche Begegnung und Auseinandersetzung mit uns, den Erwachsenen. Wir begrüßen und verabschieden die Jugendlichen mit Handschlag und schauen ihnen dabei in die Augen. Wir schaffen eine Lernatmosphäre, in der der persönliche Fortschritt zählt. Wir stellen gemeinsam verbindliche Gruppenregeln auf. Wir essen gemeinsam. Wir vertreten hohe Ideale, setzen klare Grenzen und hören und erzählen Witze. Wir erfahren von Liebeskummer, Familienkrisen und Lebensträumen. Wir nehmen uns Zeit und spüren das Bedürfnis der Jugendlichen, von Erwachsenen ernst genommen zu werden, das Bedürfnis nach Bindung und Orientierung. Bei allem Widerstand, aller Provokation und allem Abstand, den Jugendliche brauchen, suchen sie Sicherheit und jemanden, der sich für sie interessiert.

Peer-Education ist nichts wirklich Neues

Ob mit oder ohne pädagogische Zielrichtung, immer schon haben Erwachsene, die sich mit bestimmten Jugendlichen intensiver beschäftigt haben, gehofft, dass von dem dabei Erreichten etwas auf andere Jugendliche abfärbt.

Nachdem empirische Untersuchungen den scheinbar geringen Einfluss der Erwachsenen auf Jugendliche, aber den hohen Einfluss der Peers zu Tage förderten, waren plötzlich die Peers "in".

Doch lassen wir die Kirche im Dorf. Kinder und Jugendliche nehmen sich sowohl Gleichaltrige als auch Erwachsene zum Vorbild. Sie brauchen beeindruckende, kompetente und konfliktfähige

Vorbilder. Vorbild sein ist Erziehung. Was immer dabei die Lebenskompetenz von Kindern und Erwachsenen fördert, ist sinnvoll. Peer-Education kann dazu einen bescheidenen Beitrag leisten.

Peer-Education im Rahmen von Streitschlichter-Programmen ist kein Allheilmittel aber eine praktische Möglichkeit, um kleine und mittlere Auseinandersetzungen insbesondere jüngerer Schüler zu regeln.

Die Streitschlichter werden kompetenter und tragen diese Kompetenzen so gut sie können in die Familie und in die Peer-Group. Streitende Schüler bekommen Hilfe, wenn sie dies wollen. Lehrer werden entlastet. Das soziale Klima an der Schule verbessert sich und die Ausbildung macht uns und den Schülern viel Spaß. Insbesondere dann, wenn wir um die Grenzen dieses Ansatzes wissen.

Literatur

Engel, E.-M. & Glattacker, M. (1999). Gewalt an Schulen – Eine Untersuchung im Rahmen des Präventionskonzepts "Konflikt-Kultur". Unveröffentl. Dipl. Arbeit, an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Grüner, T. & Hilt, F. (1998). Prävention durch Schulentwicklung. Grundlagen für die Entwicklung schulischer Präventionskonzepte am Beispiel des Anti-Gewalt-Programms "Konflikt-Kultur", Jugend und Gesellschaft 3, 12-16.

Grüner, T. & Hilt, F. (2001). Konflikt-Kultur® - Ein Programm zur Prävention und Intervention bei Aggression und Gewalt an Schulen. Lehren und Lernen 6, 3-11.

Hilt, F., Grüner, T., Engel, E.-M. & Glattacker, M. (2000) Mitmischen – Schule gestalten. Ein Partizipationsprojekt. Prävention 1, 22-26.

Dr. Wilfried Kerntke und Bernd Fechler
inmedio, Büro Rhein-Main

Mediationsverfahren Anwohner / Jugendliche in der Altstadt von Bensheim (Hessen)

inmedio hat im ersten Quartal 2001 in einem Dauerkonflikt zwischen Jugendlichen, die in der warmen Jahreszeit einen Platz in der historischen Altstadt von Bensheim als abendlichen Treffpunkt nutzen und Anwohnern des Platzes, deren Nachtruhe dadurch gestört wird, vermittelt.

Dieser Fall ist in Vielem typisch für Konfliktfelder städtischen Zusammenlebens. Außerdem fallen viele seiner Details nicht unter das Gebot der Vertraulichkeit, da sie in Bensheim von den Mediationsparteien ausdrücklich publiziert wurden. Wir nutzen deshalb die Gelegenheit zu einer knappen Dokumentation für die BesucherInnen unserer Website.

- Chronologie
- Einladung zum Mediations-Auftakt
- Presse- Bericht nach dem Auftakt
- Presse-Bericht nach dem Abschluss
- Die Konstellation der Verfahrensbeteiligten
- Die Vereinbarung
- Merkmale

Die Chronologie

seit 4 Jahren: an lauen Frühlings- Sommer – und Herbstabenden treffen sich auf den Platz vor der Jugendkneipe „Stadtmühle“ zwischen 20 und 200 Jugendliche, sitzen mit Flaschbier oder Limo auf dem Mauerchen, stehen in Gruppen zusammen, reden, hören Musik, genießen den Abend. Seit vier Jahren werden Anwohner in ihrer Nachtruhe gestört, beschwerten sich bei der Jugendkneipe und bei der städtischen Ordnungsbehörde über Lärm, Scherbenhaufen, Urin und Fäkalien in den Ecken.

20. September 2000: Podiumsdiskussion in der Stadtmühle über die Probleme. Der Chefredakteur der Regionalzeitung schlägt Mediation als Weg zu einer Lösung vor. Der Sozialdezernent der Stadt greift die Anregung auf.

27. Oktober 2000: Kontaktnahme der Stadt mit *inmedio*. Nach ausführlichem Vorgespräch legt *inmedio* ein Angebot für die Vermittlung vor, es wird vom Magistrat akzeptiert. Das Angebot sieht eine öffentliche Auftaktveranstaltung für alle Interessierten vor und dann zwei oder mehr Mediationssitzungen; sodann ein „Nachsorgetreffen“ im Sommer, wenn die in der Mediation getroffenen Vereinbarungen sich in den ersten warmen Nächten bewähren konnten.

4. Dezember 2000: Öffentliche Auftaktveranstaltung. Die Einladung (hier dokumentiert) wurde in der Jugendkneipe plakatiert, in Hausbriefkästen gesteckt, von der Presse veröffentlicht. Am Abend kommen vor allem Jugendliche, sehr wenige Anwohner.

Außerdem Vertreter der Stadt (Sozialdezernat, Ordnungsamt, Kriminalpolizei, Jugendförderung). Die Mediatoren stellen das Verfahren vor, hören bereits viele Stellungnahmen zum Sachverhalt an, klären: wer sind die Konfliktparteien. Die Jugendlichen bestimmen 8 aus ihrer Mitte für die Verhandlungsführung in der Mediation. Die Vertreter der Stadt hören heftige Vorwürfe von den Anwohnern.

Die Mediatoren entscheiden, dass vor einem Beginn der Mediation mehr Anwohner für das Verfahren gewonnen werden müssen. Sie bitten den Bürgermeister, einen Einladungsbrief für die Anwohner zum 9.1. mit seiner Unterschrift an die Haushalte verteilen zu lassen.

9. Januar 2001: Eine neue Einführungsveranstaltung für die Anwohner, diesmal mit stärkerer Resonanz. Die Mediatoren haben einige Jugendliche aus deren Mediationsgruppe dazu geladen, damit die bei diesem Termin neuen Anwohner auch sehen können, mit wem sie es tun haben werden. Die Anwohner wählen 7 aus ihrer Mitte für die Verhandlungsgruppe aus.

26. Januar 2001: Die erste Mediationssitzung; am **5. Februar und am 13. Februar** folgen weitere Sitzungen.

25. Februar 2001: Informationsveranstaltung für Jugendliche über die Tendenzen im Mediationsverfahren durch die Verhandler der Jugendlichen in der Stadtmühle. Schwach besucht. Unterdessen werben einige der Verhandler aus der Anwohnergruppe bei ihren Nachbarn um Kredit für die künftigen Ergebnisse des Verfahrens.

14. März 2001: die vierte Mediationssitzung – ohne die Mediatoren. Die Verhandler auf beiden Seiten wollten erproben, ob sie mittlerweile auch alleine miteinander auskommen können – ganz auf der Linie von Mediation als Lernprozess, und nicht ohne Risiken.

26. März 2001: Geplant als letzte Sitzung vor der öffentlichen Präsentation, fällt diese Sitzung ins Wasser: Nur drei der Verhandler sind erschienen, und währenddessen stehen die Mediatoren mit gerissenem Kupplungsseil auf der Autobahn. Wo ist eigentlich der Motor bei dieser Mediation?

24. April 2001: Diese 5. Sitzung ist die Abschluss-Sitzung. Die Vereinbarung, die bereits in ihren Grundzügen ausgehandelt war, musste noch ergänzt und ausformuliert werden. Damit der Prozess nicht noch länger wird, beschließen die Mediatoren und die Vertreter der Stadt, schon an diesem Tag die Presse einzuladen. Vor Beginn dieser letzten Sitzung ein Gespräch mit einem Journalisten über Arbeitsformen und Dynamik der Mediation. Mit dabei: Die Vertreter der Stadt. Pressefoto. Nach der Sitzung erhält die Presse eine Abschrift der Vereinbarung zwischen den Parteien, mit der Bitte um Verbreitung. Möglichst viele andere Jugendliche und Anwohner sollen für die Einhaltung dieser Vereinbarung gewonnen werden.

Nach der dritten Mediationssitzung hatten die Verhandlungsgruppen der Stadt mitgeteilt, dass sie gemeinsam ein selbstverwaltetes Jugendzentrum in der Bensheimer Innenstadt fordern. Bei der Abschlussitzung beantwortete der Sozialdezernent diese Forderung: sie wird in die Koalitionsvereinbarung der am 18. März neu gewählten Rathaus-Parteien aufgenommen.

17. August 2001: Der Leiter des Ordnungsamtes Bensheim teilt *inmedio* mit, dass sich seit Abschluss der Mediation „sehr viel

verändert“ hat - es hat seither praktisch keine Auseinandersetzungen zwischen Anwohnern und Jugendlichen bei der Stadtmühle mehr gegeben. Dabei hätte der warme Sommer doch reichlich Gelegenheiten geboten. Vielmehr haben mehrere der Anwohner von sich aus beim Ordnungsamt angerufen um zu sagen, „wie gut es jetzt läuft“.

Die Konstellation der Verfahrensbeteiligten

Auftraggeber:

- A. Stadt Bensheim (Magistrat, vertreten durch den Sozialdezernenten und den Leiter des Ordnungsamtes). Die Stadt gehört auch zu den Stakeholdern im Verfahren.
- B. Die Konfliktparteien sind ebenfalls Auftraggeber der Mediation: einige Jugendliche und einige Anwohner. Dass ihre Auftraggeberschaft ein eigenes Gewicht neben dem formalen Auftrag der Stadt hat, verstehen sie erst nach den ersten zwei Sitzungen. Bis dahin überwiegt zumindest bei den Anwohnern der Argwohn, es handle sich hier um einen simplen Appeasement-Trick der Stadt, für den die Konfliktparteien das Alibi liefern sollen.

Konfliktparteien:

- A. Jugendliche Spaß-Nutzer des Platzes vor der Jugendkneipe „Stadtmühle“ – Exponenten: 8 Jugendliche als Verhandlungsgruppe in der Mediation. Sie sind nicht wirklich die extremen Krachmacher, sondern verständigungs-bereite, engagierte Jugendliche; es blieb die Frage, wie tragfähig sie ihr Mandat aus der nur unscharf umrissenen Gruppe der nachts-mit-viel-Krach-Feierer machen können.
- B. vom nächtlichen Lärm etc. gestörte Anwohner des Platzes um die Stadtmühle-Exponenten: Fluktuierend 5-8 Anwohner in der Verhandlungsgruppe. Einige kommen, weil sie vor allem verständigungsbereit sind; aber die meisten vor allem, weil sie die Zustände unerträglich finden und dringend eine Änderung wollen.

stakeholder (das sind Menschen, Gruppen, Organisationen, die für die Mediation „Einsätze im Spiel haben“, also ein Interesse am Erfolg):

- A. Stadtregierung Bensheim. Sie wünscht sich eine Beruhigung des Konfliktgebietes insgesamt. Der Sozialdezernent hat durch sein öffentliches Engagement („das muss man anders lösen!“) auch ein individuelles politisches Interesse am Erfolg der Mediation. Konkrete Schritte der Stadt bestehen neben der technischen Unterstützung des Mediationsverfahrens (Raum, Geld, Co-Moderation) in einer ganzen Liste kleinerer Maßnahmen, die von den Verhandlungsgruppen gefordert worden waren, und schließlich in der Unterstützung der Forderung nach einem selbstverwalteten Jugendzentrum (die Umsetzung steht natürlich noch aus).
- B. Betreiber der Jugendkneipe. Der Bestand der Kneipe ist gefährdet, wenn das Problem nicht gelöst wird, denn die Justiz wird möglicherweise die Kneipe als den „Konfliktschuldigen“ sehen. Die Betreiber der Kneipe setzen künf-

tig ihr Thekenpersonal und ihren Türsteher ein, um bei abendlich/nächtlichem Lärm auf dem Platz ordnend zu wirken.

- C. jugendliche Besucher der Kneipe (stehen mehrheitlich nicht nachts auf dem Platz). Sie wünschen sich den Fortbestand der Kneipe, der sie sich z.T. sehr verbunden fühlen. Einige Kneipenbesucher werden bei abendlichem Lärm auf dem Platz um Verständnis für die Anwohner - und für Ruhe - werben.
- D. Tageszeitung „Bergsträßer Anzeiger“ (der Chefredakteur hatte bei einer öffentlichen Veranstaltung die Mediation angeregt). Der „Anzeiger“ hat im Mediationsverfahren wichtige Kommunikationsaufgaben übernommen.

Mediatoren:

- A. Dr. Wilfried Kerntke, 46 Jahre, Mediator und Organisationsberater, Leiter von *inmedio*.
- B. Bernd Fehler, 36 Jahre, Mediator und Organisationsberater bei *inmedio*.

Der Auftraggeber (Sozialdezernent) schätzte beim Auftragsgespräch, dass W.K. „der Mann für die Anwohner“ ist und B.F. „der Mann für die Jugendlichen“. Tatsächlich weichte diese Zuweisung im Lauf des Verfahrens auf - so wie die Fronten zwischen Anwohnern und Jugendlichen.

Merkmale

Wenig Spielraum für Vereinbarungen zwischen den Parteien. Der Konflikt ist strukturell bedingt („Spaß-Nutzung“ versus „Schlaf-Nutzung“ desselben Platzes). An der Struktur konnte nichts vorrangig verändert werden – weder „Wohnhäuser weg!“ noch „Jugendliche weg vom Platz!“. Die meiste Macht zur Veränderung der konfliktschaffenden Strukturen lag bei den Stakeholdern: Stadt und Kneipenbetreiber. Deshalb:

Nicht nur die Konfliktparteien, sondern auch die **stakeholder aktiv einbeziehen**. Die Betreiber der Jugendkneipe wurden vom 2. Mediationstermin an beteiligt – sie verstanden sich selbst dann als Teil der Verhandlungsgruppe der Jugendlichen. Die Mediatoren ließen diese Unschärfe bewusst durchgehen. Mit den Vertretern der Stadt war verabredet, dass sie bereitstehen, um an die Stadt gerichtete Anregungen, Wünsche und Forderungen zu beantworten und aufzunehmen, die von den beiden Verhandlungsgruppen gemeinsam geäußert werden. Bei der öffentlichen Auftaktveranstaltung zur Mediation waren die Stadtvertreter noch „Blitzableiter für Bürger-Unmut“. Bei den beiden ersten Mediationssitzungen baten wir den Leiter des „Teams Sicherheit und Ordnung“ jeweils zum Schluss der Sitzung hinzu, damit er Anliegen aus der Mediation beantworten konnte. Bei den folgenden Sitzungen war er ständig anwesend und übernahm immer mehr unterstützende Aufgaben für die Mediation – bis hin zur Moderation einer Sitzung ohne die Mediatoren. Das wurde möglich, weil die Interessenlage der Stadt als stakeholder der Allparteilichkeit nicht entgegenstand. Vielmehr hatte ja Allparteilichkeit den Wunsch der Stadt nach einem Mediationsverfahren bestimmt.

Die Regionalzeitung „Bergsträßer Anzeiger“ informierte die Öffentlichkeit in der Stadt umfassend über den Beginn des Verfahrens, seine Grundzüge und seinen Sinn. Bei Abschluss der Mediation übernahm es die Zeitung, über die zwischen den Verhandlungsgruppen geschlossene Vereinbarung zu berichten.

Nach unserer Auffassung und Erfahrung hängt der Erfolg einer solchen Mediation um Geschehnisse im öffentlichen städtischen Raum ganz weitgehend von einer rollenbewussten Einbeziehung und Anbindung der stakeholder ab.

Auf Austausch zwischen den Verhandlungsgruppen und ihren Peers bestehen. Nur so kann bei den Verhandlern und ihren Peers das Bewusstsein für das Mandat wachgehalten werden. Die Ergebnisse und auch schon Zwischenergebnisse der Mediation müssen an die Konfliktbeteiligten außerhalb der Verhandlungsgruppe kommuniziert und von ihnen auf Stimmigkeit geprüft werden. Das kann bei zureichender Sorgfalt durchaus mit dem Gebot der Vertraulichkeit in Einklang gebracht werden.

Die Verhandlungsgruppe der Jugendlichen plante schon während der Mediation ein Informationstreffen in der Jugendkneipe; eine der AnwohnerInnen unternahm Hausbesuche bei anderen Nachbarn, um von den Zwischenergebnissen der Mediation zu berichten. Die Planung dieses Austauschs schärfte den Blick der Verhandler für das bereits gemeinsam Erreichte. Für die jeweiligen Peers beider Parteien zählt nicht so sehr die Transformation durch Perspektivenwechsel (die sie ja nicht miterleben konnten), sondern vorrangig die Problemgerechtigkeit und Umsetzbarkeit der Vereinbarung.

Asymmetrien zwischen den Parteien benennen, dämpfen und -akzeptieren.

Die Lage der Dinge in Bensheim war so, dass für die Jugendlichen größere Aufgabenpakete entstanden als für die Anwohner. Es wurde Sache der Mediatoren, immer wieder dafür zu sorgen, dass die Jugendlichen ihre eigenen Interessen nicht aus den Augen verloren.

Zügig mediiieren. Wenn die Verhandlungsgruppen im besten Fall Vertreter jeweils größerer Gruppen sind, wenn ihre Teilnahme aus einer Mischung von Mandat und gutem Willen motiviert ist, dann wird durch zähe Verhandlung der gute Wille leicht überstrapaziert. In Bensheim war mit den fünf Sitzungen der gute Wille der Beteiligten ausgeschöpft – freilich hätte es noch etliche Punkte zu bearbeiten gegeben, und den Mediatoren war inhaltlich nicht immer wohl bei den knappen Beschlüssen...

Reichliche Regiezeiten außerhalb der Mediationsitzungen einkalkulieren für Telefonate, Serienbriefe etc. In die Regie mit einzubeziehen ist auch die Kommunikation mit den stakeholdern, so weit diese Aufgabe nicht von den Verhandlern wahrgenommen werden kann.

Nach der Mediation geht die Arbeit los – zumindest für die Konfliktparteien. Jetzt müssen von beiden Gruppen ihre Peers auf die Absprachen verpflichtet werden. Und in Bensheim kam es nach der letzten Mediationsitzung darauf an, dass vor allem in den ersten paar Wochen keine ganz großen Pannen passierten. Vorsorglich haben wir für August ein Nachtreffen der

Mediationsgruppe vorgesehen, um zu besprechen, was alles nicht klappt und wie noch nachgebessert werden kann. Mitte August stellte sich dann dieses Treffen als nicht zwingend notwendig heraus. (Die Mediatoren hätten's gut gefunden, damit der Prozess ganz auf der sicheren Seite ist. In Bensheim war die Notwendigkeit aber nicht mehr zu vermitteln. Insgesamt sind Absprachen zur Aufrechterhaltung der Kommunikation notwendig für den wahrscheinlichen Fall, dass einzelne Teile der Vereinbarung nicht jeden Tag eingehalten werden. Das darf dann nicht das Ende der Verständigung bedeuten, sondern eine neue Lerngelegenheit.

Zum Setting: Von den Mediatoren verlangt die Arbeit mit Gruppen selbstverständlich in einigen Punkten Anderes als das klassische Mediations-Setting mit seinen 3 oder 4 Stühlen um einen Tisch. So haben wir mit Blick auf die bei den Jugendlichen nicht sehr ausgeprägte Klarheit der eigenen Interessen eine eher konfrontativ wirkende Sitzordnung gewählt – ein spitzes V, an dessen einer Schenkel-Außenseite die Jugendlichen saßen, und, ihnen schräg gegenüber an der anderen Außenseite des V, die Anwohner. Am offenen Ende die Stühle der beiden Mediatoren mit Moderationswänden und Flipchart. Dieses Setting hat sich insgesamt bei diesem Fall bewährt, auch wenn es zwischendurch immer wieder deutliche Nachteile hatte – zum Beispiel hat es den Austausch innerhalb der beiden Parteien eher behindert (schlechter Sichtkontakt durch nebeneinander Sitzen).

Die Wahl des Raumes – das als öffentlicher Versammlungsraum bekannte „Haus am Markt“ – signalisierte deutlich, dass es um eine Sache von öffentlichem Interesse geht. Das und die geringe räumliche Distanz zum Ort des Konfliktes war günstig.

War Mediation überhaupt der richtige Ansatz für die Arbeit an diesem Konflikt? Ja. Denn nur durch Mediation konnte der geringe Spielraum zwischen Anwohnern und Jugendlichen für eine Transformation genutzt werden: Dass sie einander heute anders sehen als zu Beginn der Mediation, ist ihr eigentliches Ergebnis. Der für den notwendigen Austausch mit den jeweiligen Peers geringere Vertrauensschutz legte keine allzu tief gehenden „mediativen Begegnungen“ der Parteien nahe. Freilich betonten die Verhandler aus beiden Gruppen in der letzten Sitzung, wie eminent wichtig für sie die Perspektivenwechsel und die dadurch erreichte Korrektur der verzerrten Bilder voneinander waren. Skeptisch für die Zukunft macht die starke Abhängigkeit des längerfristigen Erfolges vom einsichtigen Verhalten der Peers. Hoffnung macht der intensive Lernprozess, den die Parteien und einige der stakeholder in der Mediation durchlaufen haben. Dieses Lernen bietet eine gute Basis für die weitere Zukunft.

PS *inmedio* bildet MediatorInnen aus. Die Leitung von Mediation mit Gruppen ist Bestandteil unseres Curriculums.

Ortrud Hagedorn

Durch Konflikte lotsen - ein Beitrag zur demokratischen Grundbildung

Seit den Neunzigerjahren erweist sich die herkömmliche Erziehungskompetenz in der Lehrerausbildung als nicht hinreichend. Die Gewaltbereitschaft unter Kindern und Jugendlichen erschreckt Öffentlichkeit und Schulpraktiker. Die Industrie vermisst die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen. Das Zusammenleben von Kindern und Jugendlichen vieler Nationen erweist sich in der Praxis als schwieriger, als vorher abgeschätzt wurde. Die veränderten Bedingungen des Aufwachsens reduzieren die selbstregulierenden sozialen Erfahrungen unter Altersgleichen.

Obwohl der Sozialforscher Krappmann in Anlehnung an Piaget belegte, dass Kinder soziale Normen und Werte unter Altersgleichen in der mittleren Kindheit unter Ebenbürtigen aushandeln und festigen (Krappmann, 1995), beklagen Bildungspolitiker eine mangelnde Vermittlung an Normen und Werten in der Schule.

Die Kenntnisvermittlung sozialer Zusammenhänge durch Literaturunterricht, sozialkundliche Themen und Religion erreicht Kinder nicht in der notwendigen handelnden Form, in der sie den sozialverträglichen Umgang mit subjektiv schwierig erlebten Situationen entwickeln und einüben.

Auch erweist es sich oftmals als Illusion, dass eine sorgfältige Unterrichtsvorbereitung den Erziehungsauftrag ersetzt. Persönliche Belastungen, Beziehungs-Störungen, Konflikte, handgreifliche Auseinandersetzungen hindern Kinder daran, die Unterrichtsangebote wahrzunehmen. Die traditionelle Schule, die außer der Leistungsgratifikation keine Selbstwertangebote machen kann, reicht nicht mehr.

Anders haben in Zuwanderungsländern wie Neuseeland und USA viele Schulen eine längere Tradition mit ausgewiesenen Unterrichtszeiten für Programme zur angeleiteten Sozialerfahrung. Auch in Kibbuz-Schulen in Israel werden mit dem Schwerpunkt Demokratie- und Rechtserziehung gelenkte Sozialerfahrungen durchgeführt. Die politische und soziale Integration wird nicht dem Zufall überlassen.

Bei uns dagegen ist der Schwerpunkt der Bildungspolitik auf die Optimierung der Stoffvermittlung gerichtet. Der Erziehungsauftrag im Sinne einer Pädagogik der sozialen Orientierung, der Persönlichkeitsstärkung und der Einübung demokratischer Verantwortungsübernahme steht dabei weiter im Hintergrund. Wenig berücksichtigt wird, dass moderne, sich schnell wandelnde Gesellschaften auch die Kindheit und Jugend verändern. Die "nichtwissende" Kindheit hat ein früheres Ende, Stationen der kindlichen Unselbstständigkeit im Lebenslauf werden früher durch eigene Entscheidungen und Erwartung der Selbstlenkung ersetzt (Gudjons, 2001). Dabei gesellt sich zur Lust an der eigenen Handlungsmacht nicht selbstverständlich die Bereitschaft und Fähigkeit, auch die Last und Mühe der Selbst- und Mitverantwortung zu übernehmen. Erzieherisch vernachlässigte wie auch in der Selbstbehauptung früh geförderte Kinder nehmen die Folgen ihres Handelns für andere nicht genug wahr.

Auf der Suche nach Veränderung entdecken Pädagogen bewährte Konzepte zur Demokratie-Erziehung wieder neu, adaptieren Verfahren aus anderen erziehenden Bereichen oder entwickeln eigene Verfahren in der Praxis. Für die tatsächliche Teilhabe von Kindern und Jugendlichen an ihren gesellschaftlichen Bereichen nehmen sie sich Zeit und schaffen sie Raum, auch wenn es nicht durch Schulgesetz oder Rahmenplan ausgewiesen ist. So finden Varianten des morgendlichen Gesprächskreises und des Klassenrats wieder mehr Bedeutung in der Praxis. Anleitungen zum Dialog, zur Verhandlung, zur Mediation mit Konfliktlotsen oder Erwachsenen und die Konfrontation mit den Folgen eigener Handlungen wurden zwar zur Gewaltprävention entwickelt, doch erweisen sie sich im Schulalltag als Einführung in demokratische Alltagserfahrungen als unerlässlich.

Beispiel 1: Montagskreis, 3. Klasse

Ein Montagskreis, in dem wenige Kinder von relevanten Erlebnissen berichten können und viele Kinder selbst "gar nichts erlebt" haben oder vom trivialen Tagesablauf berichten "mich angezogen, Zähne geputzt, gegessen, ferngesehen, gegessen, wieder ferngesehen, Lego gespielt, Kaffee getrunken, Video gesehen...", wird nicht allen gerecht und überfordert die Zuhörer. Damit alle Gelegenheit haben, zu berichten und zu fragen, wird in einer dritten Klasse in den Montagskreis das 3-min-Partnerinterview eingefügt. Die Partner werden nach dem Zufallsprinzip zusammengestellt (Partnerkarten: Das Glück entscheidet).

Als Hilfe dienen in der ersten Zeit Wort- und Bildkarten, mit denen sich die Partner befragen.

wo (warst du?) **wer** (war noch dort?) **Mund** (worüber wurde gesprochen?) **Ohr** (was gab es zu hören? Erinnerst du dich an Musik, leise oder laute Geräusche, wurde gelacht?) **Auge** (war etwas zu sehen, das dir auffiel?) **Hand** (was gab es zu tun, - für dich, für andere?) **wie** (ging es dir am Ende des Tages?)

Zurück im Plenum berichtet der Zuhörer, was er vom anderen erfahren hat. Das aufmerksame Zuhören ist dem sinnerfassenden Lesen ähnlich. Der Zuhörer muss sich auf den Berichtenden konzentrieren. Mit der Wiedergabe wird der Partner dem Kreis vorgestellt. Gemeinsamkeiten werden entdeckt.

Nach einiger Zeit werden im Plenum nur noch ungewöhnliche Erlebnisse vorgestellt, die für alle Neuigkeitswert haben. Das Erzählen wird zunehmend an den Adressaten orientiert. Der Kreis der Zuhörer gibt am Ende Rückmeldungen für gelungene Beiträge. Eigene Meinungsbildung und Entscheidungsfähigkeit werden geübt.

Beispiel 2: Der Klassenrat, 5. Klasse

Eine Klasse hält jeden Freitag in der 5. Stunde Klassenrat. Die zu behandelnden Probleme und Anliegen haben die Kinder in das Klassenrat-Buch mit Namen und Datum eingetragen. Die Leitung übernehmen Schüler, die kein eigenes Anliegen haben. Leitungsaufgaben sind: Gesprächsleitung und Wächter. Die Gesprächsleiterin erteilt das Wort (in der ersten Zeit mit einem Sandsäckchen als Moderationshilfe) und eröffnet

Blitzlichtrunden.

Der Wächter achtet auf das 2- min- Rederecht und darauf, dass Beleidigungen unterbleiben. Er hat das Recht auf Platzverweis und eine gelbe Karte.

Der Lehrer hat ein Vetorecht.

Zur Problembehandlung wird erfragt: Wer ist tangiert? Die Sicht der Beteiligten wird dargelegt, Interessen und Gefühle werden erfragt.

Der Lehrer fasst zusammen und verdeutlicht die Beiträge soweit nötig.

Es folgt eine Ideensammlung des Klassenrats zur Lösung des Problems, Für und Wider der Lösungsvorschläge werden avisiert und abgewägt.

Entscheidungen werden im Konsens getroffen oder vertagt.

Für das Klassenrat-Buch wird eine minimale Gesprächsnotiz entwickelt. Diese soll als Rest beim nächsten Mal auf Wirksamkeit oder Veränderung überprüft werden.

Der Klassenrat ist auch der Ort, an dem Gemeinschaftsregeln entwickelt und modifiziert werden.

Stehen keine Eintragungen im Klassenrat-Buch an, werden Übungen und Spiele zur Selbst- und Fremdwahrnehmung durchgeführt. (Menke 2001)

Der Klassenrat geht auf Pioniere der demokratischen Pädagogik -Adler, Dreikurs, Freinet – zurück.

(Als Gerichtsverhandlung der Gemeinschaft wurde Ähnliches von Korczak, Makarenko und Kohlberg eingesetzt.) Er ist ein probates Mittel zur Demokratie-Erziehung, findet sich jedoch weder im Schulrecht noch im Rahmenplan. Durch die Stofffülle und Leistungsgruppen finden Lehrer immer weniger Zeit für den Klassenrat. Einige ringen sich die Zeit vom Fachunterricht ab.

Praktische Demokratie-Erziehung als politische Grundbildung ist nicht nur ein Kampfziel gegen Unerwünschtes wie Gewalt und Rechtsradikalismus, sondern hat einen Wert an sich. Das, was statt dessen erwünscht ist, bedarf der Anleitung, Pflege und Zeit. Forderungen der Politiker reichen nicht, wenn strukturelle Vorgaben die Demokratie-Erziehung erschweren. Gelingt es dagegen, die Schule als einen demokratischen Mikrokosmos zu behandeln, in der dem Alter gemäß basisdemokratische Grunderfahrungen möglich sind, wirken Identifikation und ein gedeihlicher sozialer Umgang lernbegünstigend auch auf andere Lerninhalte zurück.

Beispiel 3: Wahlzeit, 3. Klasse

Ein selbst erfundenes Spiel der Klasse während der Hofpausen sorgt für heftige Auseinandersetzungen und Streit um die Einhaltung der Regeln. Mit moderierender Hilfe der Lehrerin und Visualisierung am Tafelbild wird erstmals für einige Mitspieler deutlich, wie die Regeln eingehalten werden sollen, was als Verstoß gilt und störend ist. Dabei erweist sich, dass 3 Jungen die Führung für das Spiel übernommen haben, Ausschluss bei Verstoß einfordern und nach eigenem Bedarf neue Regeln festlegen. Damit sind nicht alle Mitspieler einverstanden, doch sind diese nicht die Wortführer.

Um demokratisch zu bestimmen, wer die Entscheidung für das Spiel in den nächsten Pausen trifft, wird eine "Wahlzeit" eingeführt:

Jedes Kind erhält einen farbigen "Wahlschein". Im Zeitrahmen von 10 min. kann sich jeder zur Wahl stellen oder mit seinem Wahlschein entscheiden, wem er seine Stimme gibt. Am Ende vereint ein ruhiger Junge die meisten Stimmen auf sich, viele Stimmen von Mädchen, die ihm vertrauen. Für die Wortführer ist das ein überraschendes, doch respektables Ergebnis.

Nicht alle Konflikte sind geeignet, sie im Klassenverband zu bearbeiten. Sind nur Einzelne betroffen, sind diskret zu behandelnde Streitgegenstände im Spiel, müssen die Streitenden mit dem Schutz vor der Öffentlichkeit rechnen können. Eine Offenbarung vor der Arena des Klassenverbandes ist selten zu erwarten oder unzumutbar.

In der Schule als Mikrokosmos des liberalen Rechtsstaats müssen gleiche Rechtsgüter gelten.

Mit großzügigem Übersehen von Rechtsverletzungen werden Normen abgebaut und Opfer billigend in Kauf genommen. Die Rechtsgüter sind nach unserer Rechtsprechung Leben, Gesundheit, Freiheit, Besitz und Ehre. Sie gelten für alle Menschen, gleich ob Junge oder Mädchen, aus einem fernen oder nahegelegenen Land, größer oder kleiner, mit diesen oder jenen Körpermerkmalen.

Doch ist die Freiheit in der Schule eingeschränkt. Kinder können der Schule nicht einfach fernbleiben, oftmals nicht einmal einem anderen Kind aus dem Weg gehen. Umso mehr müssen Lehrer Möglichkeiten schaffen, wie sie bei Interessengegensätzen geschützte Austragungsorte zur fairen Auseinandersetzung nutzen können. Der konstruktive Umgang mit Störungen ist wie eine Schutzimpfung vor dem Bösen. Streitbare Demokraten entwickeln sich, wenn sie gelungene Erfahrungen damit sammeln durften.

Beispiel 4 von Walter Taglieber illustriert das:

"Deutsche Kartoffel und Scheißtürke" / „der Eisberg“
(verkürzte Darstellung) W. Taglieber

5. Klasse. Nichts hat geholfen: Weder reden und ermahnen, noch schimpfen; weder abschreiben lassen, noch Pausenverbot, noch ein Brief an die Eltern. Immer wieder bezeichnen sich Burhan und Alexander mit nicht zu unterdrückender Lust als "Deutsche Kartoffel" und "Scheißtürke". Irgendwann fällt der Lehrerin nichts mehr ein und sie wendet sich zum ersten Mal, nicht sehr hohe Erwartungen signalisierend, an mich. Ich bin einer von zwei Lehrermediatoren an unserer Schule: "Kannst du nicht mal mit den beiden reden?..."

Ich lade sie ein und setze sie nach dem üblichen Begrüßungsritual ins "Tandem" (Watzke 1997). Das heißt, einer spricht mit mir, der andere sitzt als "stummer Gast" hinter ihm und hört nur zu. Sie haben keinen Blickkontakt.

Burhan bestätigt, dass er häufig "deutsche Kartoffel" sagt, das sei aber nicht so gemeint.

"Wie ist es denn gemeint?"

Schulterzucken. "So halt."

Ich rede mit Alexander, und Burhan muss auf den stummen Platz. Alexander bestätigt Burhans Angaben. Auch er sagt hin und wieder "Scheißtürke", "nur so halt".

Sie wissen nicht, was sie zu ihren Äußerungen treibt, und ich

merke, dass auf der vordergründigen Ebene kein Fortschritt zu erzielen ist. Ich muss also auf die Beziehungsebene wechseln, um weiterzukommen ("Jede Kommunikation hat eine Inhalts- und eine Beziehungsebene", Watzlawick 1987).

Auf solche Momente bin ich inzwischen vorbereitet: Ich gebe ihnen je den Deckel eines Schuhkartons und je eine blaue, eine rote und sechs schwarze Mensch-ärgere-dich-nicht-Figuren: "Die blaue Figur soll für Burhan stehen und die rote für Alexander. Die sechs schwarzen Figuren stehen für eure Klasse. Jeder hat also einen blauen Burhan, einen roten Alexander und sechs Schwarze, die die Klasse darstellen sollen.

Ich möchte, dass ihr einmal eure Klasse und euch selbst darin aufstellt. Der Karton soll das Klassenzimmer sein. In dem Klassenzimmer sollen die Kinder der Klasse stehen. Der rote Alexander und der blaue Burhan zeigen den Moment, wo Ihr beiden euch "Kartoffel" und "Scheißtürke" nennt!"

Als sie ihre Ergebnisse vergleichen, müssen sie lächeln. Beide haben die schwarzen Figuren in die Mitte und sich selbst jeweils gegenüber aufgestellt.

"Wenn ihr euch beschimpft, steht ihr weit auseinander und seid Gegner. Stimmt das so, wie ich das sage?"

"Ja, aber meistens sind wir Freunde!" sagt Burhan und Alkan bestätigt das.

"Dann stellt doch die Figuren einmal so auf, wie es ‚meistens‘ ist!"

Sie sind sich einig. Ohne zu sehen, was der andere tut, stellen sie sich als zusammen gehörend in den Klassenverband auf.

"Ihr seid also Freunde und beschimpft euch gleichzeitig auf schlimme Weise?" sage ich etwas ratlos.

Sie klären mich auf:

"Ja, nein, wir spielen ja immer gleich wieder Fußball miteinander in der Pause, wir sind nie richtig sauer auf uns oder so, ehrlich."

"Ich sehe schon", spiegele ich, "ihr seid Freunde, die sich mit hässlichen Wörtern beschimpfen, ohne sich zu beschimpfen."

"Ja!"

"Eure deutschen Kartoffeln und Scheißtürken haben, wenn ich das jetzt richtig verstehe, offensichtlich nur für andere Personen eine schlimme Bedeutung, aber nicht für euch selbst?"

Sie schauen sich an, und wir müssen alle lachen. "Ja!"

Damit habe ich nicht gerechnet. Es muss eine Art Spiel sein, in dem sie eine unbewusste stillschweigende Übereinstimmung haben. Denn meist gehen die Schüler unserer Schule bei derartigen Beschimpfungen aufeinander los. Diese Wörter sind offensichtlich verschlüsselte Botschaften, und wer allein auf die Beleidigungsebene hört und reagiert, kann bei diesen beiden Jungs nicht landen. Deswegen waren alle Interventionen erfolglos. Nach Schulz v. Thun sind das implizite Botschaften. Das heißt, es wird mehr mitgeteilt, als gesagt wird. Sender und Empfänger verfügen über denselben Deutungsschlüssel.

Die Erhellungsphase muss ein erweitertes Verständnis für die Dynamik auslösen.

Ich sage: "Ich möchte, dass ihr das bemerkt: Eure Beleidigungen bedeuten etwas anderes. Ihr wollt euch nicht beleidigen, aber ihr wollt euch etwas Ernsthaftes sagen, was euch nicht gefällt. In eurem ersten Bild steht ihr euch schließlich gegenüber und nicht nebeneinander. Es muss also etwas anderes sein, was ihr euch

sagen wollt." Sie verstehen, was ich sage. Sie richten sich auf, legen die Ellenbogen auf die Tischplatte und schauen sich an. Es ist spannend geworden.

Es scheint mir eine wichtige Information für die Jungen zu sein, dass sie verschlüsselt senden.

Was aber ist die Botschaft? (Wie gut, dass wir genug Zeit haben, denke ich.)

Ihre Begegnungen finden auf einem akzeptierenden Hintergrund statt, gleichzeitig gibt es eine Notwendigkeit, sich zu bekämpfen. Aber welche Not muss (ab)gewendet werden?

Ich werde konkret und frage Burhan: "Wann hast du zuletzt ‚deutsche Kartoffel‘ gesagt?"

Etwas verschämt gibt er zu: "Heute."

"Wann genau?"

"Beim Vorlesen der Hausaufgaben. Aber Alexander hat gleich Scheißtürke gesagt!"

Ich lasse mich nicht beirren: "Wie war das genau, beim Vorlesen der Hausaufgaben?"

"Ich wollte vorlesen und Alexander wollte vorlesen, aber Alexander ist drangekommen."

"Da hast du ‚deutsche Kartoffel‘ gesagt, und Alexander hat es dir mit ‚Scheißtürke‘ zurückgegeben?"

"Ja!"

"Kommt es manchmal vor, dass Alexander zuerst Scheißtürke sagt und Burhan mit deutsche Kartoffel antwortet?"

"Ja!" bestätigen sie.

Ich finde heraus, dass beide gute Schüler sind. Sie gönnen dem anderen nicht den Erfolg.

Ich lasse mir weitere Situationen schildern, und sie registrieren jetzt, dass die Ausdrücke immer dann fallen, wenn der eine den Eindruck gewinnt, dass der andere ihm etwas voraus haben könnte:

Vorlesen, Kopfrechnen, Mannschaften wählen. Beiläufig erwähnen sie, dass sie die besten der Klasse sind, sogar in Sport! Das verbindet sie, und es bringt sie manchmal durch die Konkurrenz in "Not". Es ist ein Konkurrenz-Spiel, bei dem sich zwei Ebenbürtige in einer symmetrischen Beziehung befinden. Gleichgestellte mit gleicher Kompetenz im gleichen Feld steigern ihre Konkurrenz, indem sie sie in stetigen kleinen Schritten eskalieren (Hagedorn 2000). Hier ist die Eskalationsstufe noch niedrig, wie aus der Akzeptanz der gleichwertigen Beleidigungsform ersichtlich ist. Ihre Gefühle sind Enttäuschung und Neid. Das Ziel ist jeweils, den Erfolg des anderen zu mindern, um dadurch die eigene empfundene Benachteiligung erträglich zu machen.

Behutsam biete ich eine Zusammenfassung an: " ‚Kartoffel und Scheißtürke‘ heißt eigentlich: Ich weiß es auch, freue mich schon darüber und ärgere mich dann, dass der andere es sagen darf. Denn dadurch merken die Lehrerin und die Mitschüler nicht, dass ich genau so gut bin.

Am liebsten würde ich ihm das verbieten, ihn zum Schweigen bringen oder ihn zur Seite schubsen. Weil das aber nicht geht, soll er zumindest merken, dass ich da bin. Wenn ich es schon nicht selbst sagen darf, will ich ihm wenigstens eine Beule reinmachen, in das was er sagt! Dann sage ich Deutsche Kartoffel bzw. Scheißtürke!"

Sie haben sehr aufmerksam zugehört. Sie lachen sich an und klat-

schen sich mit der rechten Hand ab. Offensichtlich haben sie etwas verstanden. Sie schauen sich an, stehen auf und wollen gehen. Für mich ist es das Zeichen, dass für sie ein Ende erreicht ist. Ich lasse sie in ihrer guten Laune gewähren und sich in ihrem offensichtlichen Freundschaftsgefühl sonnen. Der Aspekt der Unterrichtsstörung hat Zeit und erledigt sich vielleicht von selbst. Ich sage: „Wenn Ihr wollt, erzähle ich gleich jetzt eurer Lehrerin, was wir herausgefunden haben. Nämlich, dass Ihr zwei Freunde seid, die noch lernen, mit dieser Konkurrenz anders als bisher umzugehen und wir uns noch einmal Zeit nehmen müssen. Ich werde auch sagen, dass Ihr ganz konzentriert mitgemacht habt!“ Sie sind einverstanden und wir gehen gemeinsam in die Klasse. Erfolgskontrolle:

Die Lehrerin berichtet, dass die Beleidigungen ab sofort nicht mehr stattgefunden haben. Die Jungen durften sich nebeneinander setzen. Sie hat die Konkurrenz aufgegriffen und positiv bewertet (Ihr seid ja wirklich gut! ... Jetzt erst mal du, dann du. Beide gleichzeitig u.ä.). Dadurch hat sie bewirkt, dass die Jungen sich nicht gegenseitig deckeln, sondern sich akzeptierend anspornen.

Lit.:

Watzke, E.: Äquilibristischer Tanz zwischen Welten, Bonn 1997
Watzlawick, P./Beavin, J.: Menschliche Kommunikation, Wien 1987
Hagedorn, O. u.a.: Von Fall zu Fall, BIL Berlin, 2000, S. 59
Schulz von Thun, F.: Miteinander reden I, Reinbek 2000

Nicht immer ist es nötig, dass sich ein Pädagoge einschaltet. Jüngeren Kindern hilft es schon, wenn Lehrer ihnen zubilligen, an einem ungestörten Ort ihren Streit zu verhandeln und Vertrauen in ihre Fähigkeiten setzen:

Beispiel 5: Die Verhandlung, Klasse 2

Ali und Benny sind in ein böses Handgemenge verwickelt. Die Lehrerin führt beide zu einer Sitzgruppe im Flur, damit sie ihren Konflikt in Ruhe klären können und bittet die anderen Kinder, sie deshalb allein zu lassen. Marek sagt laut, dass er ihnen das nicht zutraut. Nach einiger Zeit kommen sie ins Klassenzimmer und haben sich vertragen. Die Lehrerin bestätigt sie: „Ich wusste doch, ihr kriegt das wieder hin.“

Dieser kleine Vorfall ist ein von allen Kindern miterlebter Anlass für erste Informationen zur eigenverantwortlichen Konfliktregulierung. Eine Metapher von Johan Galtung soll veranschaulichen, dass es nicht um Schuld und Beschuldigung geht:

“Wenn Menschen einen Konflikt regeln, dann ist das wie mit Menschen in einem Boot, in dem Löcher entdeckt werden. Wenn sie erst eine Diskussion abhalten zu der Frage: Wer hat das erste Loch gebohrt? Wer ist Schuld daran? werden sie nicht mehr lange über Wasser bleiben. Die Löcher stopfen, Ursachen beseitigen, das ist hilfreich.” (Braun, Dietzler-Isenberg, Würbel, 2000)

Eine Skizze am Tafelbild zeigt: “Dies ist das Boot, in dem wir alle sitzen. Gibt es darin noch ein Leck, das wir gemeinsam beheben sollten?”

Bei der Bearbeitung weiterer Lecks soll nicht causal, sondern final gefragt werden. Nicht “Warum hast du das getan?” und “Was

hast du dir dabei gedacht?” und “Wer hat angefangen ?” , denn dies führt zu Rechtfertigungen, Beschuldigungen und Rückwärts-Orientierung.

Statt dessen schlüpfen die Kinder in die Rolle von Konfliktlotsen und fragen mit Hilfe des Tafelbildes

Was wollen die Beteiligten erreichen?	(Ziel)
Worauf kommt es ihnen an?	
Wie war ihnen im Streit?	(Gefühl)
Was brauchen sie jetzt vom anderen	(Wunsch)
Wozu sind sie bereit?	(Gebot)
Was können wir anderen tun, dass es nicht wieder so ein Leck gibt?	(Beistand)

Für größere Kinder ist nach einem heftigen Konflikt auch die Krieg- und Frieden-Metapher von dem österreichischen Mediator Ed Watzke geeignet, den Vorfall als Lernanlass zu nutzen:

“Die beiden Parteien sind miteinander im kleinen Krieg. Wie im großen Krieg kostet der Kampf viel seelische Kraft und Nerven. Sie müssen ständig auf der Hut sein, sich zum Gegenschlag rüsten, sich vor Rache schützen. Statt schöne Sachen zu machen, sind sie damit beschäftigt, sich Gemeinheiten auszudenken, um nicht zu unterliegen. Es wird aber nicht besser. Das ist ein hoher Preis. Auch der Frieden hat seinen Preis. Dieser Preis ist nicht ganz so hoch. Doch gibt es den Frieden auch nicht umsonst: Wer Frieden will, muss gesprächsbereit sein, über seinen Schatten springen und dem anderen zeigen, dass er auch die Verletzungen und Empfindsamkeit des anderen anerkennt.” (Ed Watzke)

Solange noch nicht alle Hoffnung aufgegeben wurde, gibt es Wege zum Neuanfang und zur Versöhnung. Das sind wichtige Lichtpunkte.

“Gab es bei der Verhandlung einen Lichtpunkt, an dem Ihr gemerkt habt, dass der andere dich trotz der Gegnerschaft verstehen und den Frieden mit dir will?”

Lichtpunkte sind: Gesprächsbereitschaft, Zuhören, Verzicht auf Bedrohung und Gewalt, Fair-Play-Regeln, Offenheit und Achtung, das Problem aus der Sicht des anderen wahrnehmen, Gemeinsamkeit trotz Unterschieden wahrnehmen, Schadensausgleich durch Wunsch und Entgegenkommen, Konfliktursachen (Lecks im Boot) beseitigen, Entschuldigung - Verzeihung - Versöhnung.

(Gugel, G./Jäger, U.: Streitkultur, Materialien zur Plakatserie, Verein für Friedenspädagogik Tübingen e.V., Bachgasse 22, 72070 Tübingen)

Ein weiteres Bild, das Kindern hilft, die Dynamik im miterlebten Konflikt nachzuvollziehen, ist die Gefühlsspirale. Wurde ein Streit mit Hilfe eines Konfliktlotsen oder Pädagogen behoben, kann er zum Thema im Unterricht in der Form gemacht werden, dass die Klasse anhand einer eskalierenden Spirale der negativen Gefühle am Tafelbild erfährt, wie es zur Wut kam, dass ihr Ohnmacht, Angst, Unsicherheit, enttäuschte Erwartungen ... vorausgingen und sie früher Handlungs-Hilfe oder Verhandlungs-Hilfe brauchten, um aus der Eskalation auszustiegen.

Beispiel 6: Die Gefühlsspirale, Klasse 4**„Die kiekt so“**

Florian beschimpft und schlägt Lena ohne ersichtlichen Grund. Nach Intervention der Lehrerin flüchtet er aus dem Haus. Nach einiger Zeit kommt er noch immer erregt zurück und geht bereitwillig vorerst in die Schulstation. Dort schildert er einen ärgerlichen Vorfall aus dem Schülerladen, der ihn nicht in Ruhe lässt: Er hatte schon Ärger mit einigen aus der Gruppe und sich deshalb in eine Ecke zurückgezogen. Selbstvergessen baute er dort mit Lego. Bestimmte Steine hatte er sich zurechtgelegt. Plötzlich wollte Lena einige Steine davon für ihren Bau haben. Er konnte sie nicht entbehren und hat ihr das deutlich gesagt. Sie hat sich darüber hinweggesetzt. Als er sich darüber aufgeregt hat, hat sie nur „ph!“ gesagt und „so geguckt“. Da ist er ausgerastet. Die Erzieherin ging dazwischen und hat ihn rausgeschmissen. Jetzt kam Lena wieder zu ihm und wollte seinen Goldstift. Da ist er wieder ausgerastet.

Mit Hilfe der Gefühlsspirale können die Mediatorin und Florian Worte dafür finden, wie sich bei ihm die negativen Gefühle aufbauten. Gemeinsam gehen sie in die Klasse und die Mediatorin erklärt den Mitschülern, was in Florian vorgegangen ist. Lena meint, das konnte sie ja nicht wissen und wenn es so ist, tut ihr das auch Leid. Er hätte ihr das ja auch sagen können statt zu hauen. Da pflichten ihr andere bei.

Darüber hinaus wird für morgen ein aktuelles Thema angekündigt: „Der kiekt so - wenn Blicke töten könnten“.

Für skeptische, misstrauische, herablassende, geringschätzige Blicke muss dringend der Wortschatz erweitert werden, damit die Kinder mehr „sagen können, statt zu hauen“ (s. Bildmaterial in Hagedorn: Gefühle ausdrücken, erkennen, mitfühlen, BIL 1994, S. 6-9)

Beispiel 7: Die schriftliche Verhandlung, Klasse 4

Wenn Kinder in der Lage sind, sich schriftlich mitzuteilen, kann das Dialogschreiben auch im Konflikt genutzt werden. Dies wird als Methode zur Meinungs- und Urteilsbildung anhand poetischer Texte oder als schriftlicher Dialog zu Alltagserfahrungen eingeführt. Sind die Kinder mit dem Verfahren vertraut, erhalten zwei Streitende einen Zettel und einen Stift, um sich schriftlich über den Vorfall auszutauschen:

Sie: Warum stänkerst du immer mit uns?

Er: Du bist eine doofe Kuh!

Sie: Kuh schreibt man mit „h“

Er: Trotzdem bist du eine doofe Kuh!

Sie: Warum bin ich denn eine doofe Kuh?

Er: Weil du immer so schlau tust!

Sie: Ich tu nicht schlau, ich bin so. Wieso ärgerst du dich darüber?

Er: Du bist so angeberisch!

Sie: Ich will gar nicht angeben, du brauchst uns nicht immer zu ärgern, das ist viel angeberischer, besonders auf dem Hof, wenn die anderen dabei sind.

Er: Ihr macht ja immer mit, Tatjana und du, macht doch Spaß.

Sie: Tatjana vielleicht, aber mir nicht. Ich will das nicht und Tatjana eigentlich auch nicht, du hörst ja nicht hin.

Er: Egal!

Sie: Was?

Er: O.K.

(Hagedorn, 1996)

Problemlösungsmethoden lernen Kinder am besten, wenn das Problem eine subjektive Relevanz für sie hat. Sind Lehrer in Mediation fortgebildet, werden aktuelle Probleme auch im Klassenverband gelöst.

Beispiel 8: Der Erdball, Problemlösung Klasse 3

Ein großer Erdball wurde im Klassenzimmer aufgeblasen. Einige Kinder können schon zeigen, woher ihre Eltern stammen, wo sie schon einmal waren, über welchen Kontinent sie schon Vorinformationen haben. Sie möchten den Ball im Klassenraum behalten, um immer wieder nachzuschauen und Aktuelles zuzuordnen. Doch verleitet der Ball auch zum Herumrollen, schließlich zum Werfen und Necken, bis die anderen Unterrichtsmaterialien von den Schränken und Fenstern fliegen. Die Mädchen sind empört, beschweren sich bei der Lehrerin, beschuldigen einige Jungen als Zerstörer und möchten sie in den Pausen aus dem Klassenraum ausschließen. Sie werden ermutigt, ihren Ärger auszudrücken, ihren Schaden und ihre Sorgen zu benennen. Die Jungen werden gefragt, wie es zu dem wilden Spiel kam, was in ihnen vorging und was ihnen daran gefiel. Deutlich wird, dass keine böse Absicht bestand, Übermut und Spaß sie vergessen ließ, welche Nebenwirkung es im Raum hat.

Von beiden Seiten gibt es in einer Ideensammlung Lösungsvorschläge: einen Käfig für den Ball bauen, ihn hinter einen Tisch klemmen, ihn aus dem Fenster hängen, die Luft rauslassen, eine Ball-Wache organisieren, ihn im Flur lagern, die Lehrerin soll ihn in der Pause mit ins Lehrerzimmer nehmen und jeweils wiederbringen. Nach einer Sichtung der Vorschläge: „Was spricht dafür und dagegen“ wird noch einmal deutlich, dass viele ihn durch seine Größe lieben, ihn noch zur Orientierung nutzen wollen, er aber auch viel Platz wegnimmt und keiner dafür garantieren kann, dass der Versuchung zum Toben alle widerstehen. Einvernehmlich verabschieden sich alle vom Erdball, ein Junge und ein Mädchen, durch Abstimmung benannt, tragen ihn mit Gefolgschaft in den Lehrmittelraum. 3 Schüler bringen morgen bis auf weiteres einen Globus von zu Hause mit.

Die Gestaltung des Zusammenlebens - orientiert an den Menschenrechten, der Gewaltfreiheit und der Demokratie - bringen nicht alle Kinder aus Erfahrungen im Elternhaus mit. Oft brauchen sie die Hilfe von Orientierung gebenden Pädagogen, um weniger vertraute Wege der Auseinandersetzung zu erleben.

Mit der Ausbildung von Konfliktlotsen werden auch größere Kinder befähigt, als unbeteiligte Dritte zu intervenieren und die Streitenden durch Konflikte zu lotsen. Sozialintegrative Fähigkeiten werden aufgegriffen und gefördert. Anders als Begabungsförderung im musischen oder sportlichen Bereich wirken sozialintegrative Fähigkeiten unmittelbar gemeinschaftsfördernd. Nach dem Prinzip Jugend beeinflusst Jugend (peer-education) wird nicht nur ein demokratisches Miteinander simuliert. Für die Bürgergesellschaft der nächsten Generation gibt es bereits in der Kindheit echten Handlungsbedarf.

Ist für eine basale Demokratie-Erziehung weder Zeit noch Raum eingepplant, entstehen vermehrt kalte Konflikte, die in Eruptionen

als heftige Konfliktaustragungen ihren Ausdruck finden. So fügen Kinder anderen Angst, Schmerzen und Schaden zu. Herkömmliche Interventionen mit Ausschimpfen, Verhören, Schuldzuweisungen und beziehungslosen Sanktionen sind pädagogisch nicht produktiv. Schulen müssen heute über ein Handlungsrepertoire zur pädagogischen Intervention und der nachfolgenden Konfliktregelung verfügen und dafür Rückhalt haben. Der Tübinger Erziehungswissenschaftler Andreas Flitner nennt drei Bereiche, die ein pädagogisches Eingreifen zwingend notwendig machen:

1. Grenzen sind dort zu ziehen, wo dem Individuum eindeutig Gefahren drohen.
2. Grenzziehung ist dort nötig, wo Menschen verletzt, geplatzt, gekränkt werden.
3. Es gibt Grenzen, die das gesellschaftliche Zusammenleben erfordert.
(Flitner, 1985)

Die Grenzsetzung soll eindeutig und an der bekannten Norm orientiert erfolgen. Die Tat, der Vorfall ist zu beenden und abzulehnen, nicht das Kind. Doch müssen auch Kinder lernen, Verantwortung für das zu tragen, was sie anderen antun: "Du bist o.k., noch nicht erwachsen, aber was du getan hast, ist schlimm. Dafür musst du Verantwortung übernehmen!"

Der Kriminologe und Erziehungswissenschaftler Jens Weidner formuliert es so: "Strafen allein genügt nicht, Liebe allein genügt auch nicht ... Es muss noch eine dritte Handlungsperspektive geben ... : Grenzziehung mit Herz oder fachspezifisch formuliert Konfrontative soziale Arbeit" (Weidner 2001).

Einige Schulen in sozialen Brennpunkten und Integrationsschulen haben mit der Einrichtung von Schulstationen einen Mediationsraum geschaffen, der auf die Entschärfung brisanter Situationen eingestellt ist und ihre Mitarbeiter entsprechend qualifiziert. Diese Stationen sind Orte, in die Kinder vorübergehend ausweichen können, in denen ihnen geholfen wird, für ihre Nöte und Ärgernisse Hilfe zu finden, und wo sie sich mit Unterstützung von Pädagogen fangen, damit sie die faire Konfliktaustragung wagen können. Wird die Schulstation von Kindern als niederschwelliger Anlaufort genutzt, in der sie Belastungen und Bedrohungen anzeigen können, ist das durchaus nicht mit Petzen gleichzusetzen. Alle Zivilisationen mit einem demokratischen Rechtswesen haben Institutionen, an die sich geschädigte Personen wenden können und auch Schwächere zu ihrem Recht kommen. Sie sind Einrichtungen zur Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Regeln ohne Selbstjustiz, - dies kann beim Dorfältesten, Friedensrichter, Ombudsmann, dem Täter-Opfer-Ausgleichs-Büro, der Mediatorin, dem Rechtsanwalt, als Klage bei Gericht oder als Anzeige bei der Polizei erfolgen.

Auch im Jugendstrafrecht werden nach einer Anzeige statt Strafen Erziehungsmaßnahmen durch Sozialpädagogen genutzt, - als Diversion, Täter-Opfer-Ausgleich, Anti-Aggressivitäts-Training, Konfrontative Pädagogik. In diesem Sinn sind Schulmediation und Schulstationen der pädagogische Unterbau zum Jugendstrafrecht. Trotz nachweisbarer Erfolge arbeiten die Pädagogen in Schulstationen über Gebühr und in unsicherem Status, so dass die Existenz der wenigen verbliebenen Schulstationen noch immer gefährdet ist. 30 Schulstationen werden neu eingerichtet. Ihre Wirksamkeit wird wesentlich davon abhängen, wie gut die Fach-

kräfte qualifiziert werden.

Beispiel 9: Grenzsetzung

Als eine ältere Schülerin ein kleineres Mädchen mit einem abgebrochenen Besenstiel bedroht, interveniert die aufsichtsführende Lehrerin. Die Schülerin beschimpft die Lehrerin mit ordinären Ausdrücken und schreit, sie habe ihr gar nichts zu sagen. Die Lehrerin holt sich "support" aus dem Lehrerzimmer. Eine Kollegin und ein Kollege eilen herbei, holen die Bedroherin in die Schulstation und konfrontieren sie: "Was ist eben passiert? Was hast du zu Frau K. gesagt? Beleidigungen gegen Lehrer dulden wir hier alle nicht! Lehrer nehmen hier ihre Aufsichtspflicht wahr und sollen Gefahren abwehren. Was kannst du tun, um das schnell wieder in Ordnung zu bringen? Brauchst du uns dazu oder kriegst du das alleine hin? Und: Wenn dir das gelungen ist, kommst du zurück in die Schulstation, um in Ruhe die Sache mit dem Mädchen zu klären."

Aus der Kriminologie ist bekannt, dass bei Normverletzungen und Gewalt die unmittelbare Konfrontation wirkungsvoller ist, als die Härte einer Sanktion. Wenn Normverletzungen jedoch übergangen werden, werden Grenzen ausgetestet und deviantes Verhalten nimmt zu.

Eine nachsichtige, entschuldigende Pädagogik nimmt Unrecht gegen Schwächere in Kauf und riskiert, dass das soziale Gewissen verloren geht. Darum wird auch schon mit Kindern beraten, wer von ihnen intervenieren darf und die Deeskalation geübt. Die Kinder nennen ihre Funktionen "Trenner" und "Tröster". Erleben Kinder handelnde Mitverantwortung und Mitwirkung, kommen sie aus der Objektrolle des Zöglings und können Mitbestimmung, Selbstwirksamkeit und Selbstbewusstsein aufbauen.

Literatur

- Braun, Günther/Dietzler-Isenberg, Edith/Würbel, Andreas: Kinder lösen Konflikte selbst, Thomas-Morus-Akademie Bensberg, 2000, S. 14
- Flitner, Andreas: Konrad, sprach die Frau Mama, München 1985, S.105
- Gudjons, Herbert: Ich will halt anders sein ... , Pädagogik, H 7-8, 2001
- Hagedorn, Ortrud: Konfliktlotsen - Lehrer und Schüler lernen die Vermittlung im Konflikt, Stuttgart 1996, S. 21
- Krappmann, Lothar: soziale Kinderwelt und kindliche Entwicklung, DJI Jahresbericht München 1989, S. 193-199
- Krappmann, L./Oswald, H.: Schulisches Lernen als Interaktion mit Gleichaltrigen, ZfP, Heft 3, 1985, S. 321-335
- Menke, Hans-Peter: Der Klassenrat, unveröff. Manuskript, Reutlingen 2001
- Watzke, Ed: Äquilibristischer Tanz zwischen Welten, Bonn 1997
- Weidner, Jens: Konfrontative Pädagogik, Bad Godesberg, 2001
- Weidner, Jens: Freundlichkeit ist zu wenig, in: Gewalt, Rechts extremismus, Fremdenfeindlichkeit in der Schule, LISUM, Berlin 2001, S. 82

Ulla Püttmann und Günther Braun

Eine Grundschule auf dem Weg zur Mediation

Siedlungsschule in Speyer

Anlass zum Nachdenken

Täglich klagen KollegInnen, die den Kraftakt bewerkstelligen müssen, guten Unterricht zu gestalten und andererseits auf Störungen angemessen reagieren beziehungsweise intervenieren müssen. Verstärkte Beschwerden der Kinder machen deutlich, dass sie unter körperlichen Übergriffen, verbalen Entgleisungen, bis hin zur Bedrohung und Erpressung zu leiden haben. Da Pausenkonflikte von den aufsichtsführenden Lehrkräften nur zwischen "Tür und Angel" gelöst werden können, führt dies zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten.

Stationen auf unserem Weg

- Der Studientag im Jahr 2000 befasste sich ganz konkret mit dem Thema
- "Strategien der Gewaltprävention an unserer Schule". Durchgeführt vom Landespsychologischen Dienst in Mainz, erhielten die KollegInnen konkrete Übungen und Spiele, die sie direkt im Unterricht umsetzen konnten.
- Gleichzeitig waren ein Team von 2 KollegInnen (Frau Maier und Frau Püttmann) an einer Fortbildung „Schulmediation – Ausbildung zum Konfliktmoderator“ am JLF in Mainz beteiligt. Die ganze Ausbildung (1½ Jahren) umfasste 5 Bausteine mit jeweils drei Fortbildungstagen. Mit viel Euphorie und Enthusiasmus kehrten beide von diesen Tagungen zurück und begannen sofort mit der Umsetzung.
- Nach dem Modell von Günther Braun u.a. werden Grundschüler nicht zu Schülermediatoren ausgebildet. Vom ersten bis vierten Schuljahr wird mit "Bausteinen auf dem Weg zum Konfliktgespräch" gearbeitet. Die Mediationen werden in der Regel von Lehrkräften durchgeführt. Allerdings sind nicht selten Kinder aus dem vierten Schuljahr in der Lage, mit Hilfe eines "Hosentaschenbuches" anderen Kindern zu helfen, ihren Streit zu beenden.
- Schon während unserer Ausbildung richteten wir den Mediationsraum ein, da wir schnell merkten, wie wichtig diese Rückzugsmöglichkeit ist. Bald konnten in der alten Lehrerhandbücherei die ersten Streitschlichtungen stattfinden. Wir sorgten für eine helle Atmosphäre, der Hausmeister strich die Wände, Vorhänge wurden von einer Mutter genäht, Stühle von Eltern gespendet. Die freundliche Ausstattung in gelb und blau wirkt auch auf unsere "Streithähne" beruhigend.
- Im Laufe des Jahres wurden hier wöchentlich bis zu drei Mediationen durchgeführt. Mit Unterstützung der Schulleitung konnten wir an vier Tagen über unsere Randstunden verfügen, um im Raum zu schlichten. Zusätzlich begleitete jede von uns eine Klasse mit dem Mediationstraining.
- Das neue Konzept wurde den Kindern anhand eines eigens

dafür entwickelten Logos vorgestellt und die Schüler aufgefordert von dem Angebot Gebrauch zu machen. Dazu erhielten die Schüler einen gelben Schnellhefter, in dem alles zum Thema in Zukunft abgeheftet werden soll.

- Kinder kamen in Eigeninitiative zu uns oder wurden in Absprache mit den Lehrkräften zu uns geschickt. Oberste Priorität hatte immer die Freiwilligkeit. Wir bemühten uns, die Kinder nicht länger als eine Woche warten zu lassen. Erfreulich war, wie offen die Schüler auf unser Angebot reagierten. Es gab nur einmal einen türkischen Jungen, der es ablehnte, zu einer Schlichtung zu kommen. In einem Einzelgespräch bestätigte sich mein Verdacht. Er hatte Angst vor diesem "Gespräch", da er dies nur zu gut von zu Hause kennt. Es gelang mir, ihn davon zu überzeugen, sich darauf einzulassen. Die Streitschlichtung verlief dann ohne Zwischenfälle und er ging lachend und zufrieden mit seinem Mitschüler aus dem Mediationsraum.

Anlass zum Umdenken

Nach einem Jahr Streitschlichtung luden wir alle SchülerInnen, die bei uns waren, zu einer kurzen Umfrage ein.

Die Ergebnisse machen uns Mut auf diesem Weg weiterzugehen. So ist von 45 Schlichtungen bei 42 ein Friedensvertrag zustande gekommen. 78% der SchülerInnen konnten sich an die Vereinbarungen im Vertrag halten und sogar 82 % waren mit dem Ergebnis zufrieden. 78% verstehen sich nun wieder besser mit dem/der Anderen und fast 85% würden wieder in eine Schlichtung gehen. Bei der offen gestellten Frage "Was hast du aus dem Gespräch gelernt?" gab es eine Fülle von Antworten, die bewiesen, wie wichtig das Thema für die Kinder ist und wie bewusst sie sich damit auseinander setzen.

Gleich in der ersten Woche des Schuljahres 2001/02 fand für das gesamte Kollegium der 2. Studientag statt. In Kleingruppen wurde der bereits am 1. Studientag vorgestellte Leitfaden geübt. In einem nächsten Schritt führten wir eine Trainingsstunde für die Klasse im Rollenspiel mit "Redestuhl" durch. Die Wichtigkeit von Übungen und Spielen zur Förderung der Sozialkompetenz als Vorbereitung zu den Trainings wurde den Kolleginnen klar, als sie dies in Form einer Werkstattarbeit erprobten. Dabei gab es auch viel zu Lachen.

Darüber hinaus bildeten sich Teams auf den Klassenstufen, die Spiele und Übungen sammelten, die auf dem Weg zu einem gewaltfreien und selbstverantwortlichen Konfliktgespräch hilfreich sind. (Erweiterung der Sozialkompetenz). Daran wollen sie auch im laufenden Schuljahr weiterarbeiten. Jede/r hat sich für seine Klasse ein ganz eigenes Ziel gesetzt, das sie/er bis zum nächsten Studientag erfüllt haben will. Das hängt ganz vom Stand der Klasse ab, und der betreffende Lehrer kann entscheiden, wann er mit welchen Bausteinen Voraussetzungen geschaffen hat, um das Hosentaschenbuch einsetzen zu können.

Entscheidend ist aber für die KollegInnen vor allem das eigene Verhalten zu überdenken und es im Sinne von Mediation zu verändern. Dies wurde besonders beim Üben der Kurzform deutlich. Wie reagiere ich als LehrerIn, wenn zwei Streitende im Pausenhof zu mir kommen? Elemente des Leitfadens führen zu einer anderen Fragehaltung als bisher. Damit keine Schuldzuweisung geschieht, beginnen wir das Gespräch mit der neutralen Frage:

“Was ist passiert ?”

Auch Kinder beginnen umzudenken. Sie denken über das nach, was sie selbst gemacht haben und weisen anderen weniger die Schuld zu.

Im April 2001 wurde den Eltern in einer Abendveranstaltung umfassend unser Modell erläutert und um Mithilfe und Unterstützung gebeten. Zuvor hatte uns der Förderverein der Schule materielle Hilfe zukommen lassen, um einen kleinen Grundstock an Literatur und Materialien anzuschaffen.

Weiterhin werden jedes Jahr die neuen Schüler und ihre Eltern durch einen Elternbrief informiert.

Ohne die Unterstützung der Schulleitung kann aber jedes noch so gute Modell scheitern. Wir sind in der glücklichen Lage, Rückhalt von unserer Schulleitung zu bekommen. Stunden für “Schule im sozialen Brennpunkt” erhalten wir für unsere Streitschlichtungen und teilweise Doppelbesetzungen für die intensiven Trainings in der Klasse.

Anlass zum Weiterdenken

Ganz eng verbunden mit der Streitschlichtung ist auch unser diesjähriges Motto zur Projektwoche “Gemeinsam statt einsam.” Viele KollegInnen haben sich ein passendes Thema gewählt, um an der Thematik weiter zu arbeiten. Eine Klasse beschäftigt sich z.B. mit “Wut” eine andere mit “Anderssein zulassen” im Rahmen der Lektüre “Die Anderen”.

Eine Klasse liest das Stück der Malonen, wo es um Ausgrenzung und spätere Befriedung geht. In der Lektüre “Der Regenbogenfisch stiftet Frieden” kommt die Erkenntnis zum Tragen: “Miteinander reden ist besser als übereinander.”

Nach und nach können wir feststellen, dass wir mit all diesen Maßnahmen und Aktionen unseren Kindern einen Handlungsrahmen schaffen, in dem Konflikte konstruktiv bewältigt werden. Wir lernen, wie man wieder aus dem Streit herauskommt und dem Anderen “in die Augen schauen” kann.

In einer Schule, in der das Klima von Verständnis und Toleranz geprägt ist, werden sich in Zukunft alle wohler fühlen – Schüler, Lehrer und Eltern. Jedes Glied in der Kette kann seinen Beitrag dazu leisten, sei er auch noch so klein.

Anschrift

Ulla Püttmann, Ludwigstr .9, 67346 Speyer
fon/fax: 06232 - 762 41

Photo: Günther Braun auf der Jahrestagung 2001, Abtei Frauenwörth im Chiemsee



Am 19. November 2001 wurde unser junger „Alt-Kollege“ Günther Braun 70 Jahre alt, ein bedeutendes Ereignis, auch für den BM, für den Günther sehr viel Engagement aufgebracht hat und noch aufbringt.

Wir gratulieren herzlich!

Ausschreibung

Jugendpreis der Berghof Stiftung für Konfliktforschung

Hans-Götzelmann-Preis für Streitkultur

Die Berghof-Stiftung würdigt mit diesem Preis Projekte, in denen Kinder und Jugendliche sich für Gewaltabbau und konstruktiven Umgang mit Konflikten einsetzen.

Mit der Vergabe des Preises sollen Initiativen gefördert werden, die zur Nachahmung einladen und noch nicht genügend bekannt sind. Die Auszeichnung soll insbesondere Kinder und Jugendliche ermutigen und in ihren Aktivitäten bestärken.

Besondere Aufmerksamkeit für Schulen, Stadtviertel, Kommunen.

Erste Nominierungen sollen bis zum 31.12.2001 vorliegen.

Der Preis ist mit insgesamt Euro 5.000,- dotiert und wird für zwei Alterstufen (bis zu 14 Jahre / 14 - 22 Jahre) vergeben.

Der Preis versteht sich als ein Beitrag der Stiftung zur UNO-Dekade für eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit zugunsten der Kinder dieser Welt (2001-2010).

Informationen / Bewerbungen an:

Sekretariat des Hans-Götzelmann-Preises für Streitkultur
c/o Verein für Friedenspädagogik Tübingen e.V.

Bachgasse 22, 72070 Tübingen, fon 07071 - 21312, fax - 21543

email: f-paed@gaia.de; www.friedenspaedagogik.de

weitere Detailinformationen unter: www.berghof-center.org

Marianne Lange

Mediation mit Diplom - hochschulgeprüft!

Lässt sich eine Ausbildung in Mediation eigentlich mit Prüfungsleistungen und Klausuren, benoteten Hausarbeiten, Immatrikulationsfristen und Mehrheitsbeschlüssen im Prüfungsausschuss in Einklang bringen? Gibt es geborene Allianzen oder zwangsläufige Unvereinbarkeiten - etwa zwischen einfühlsamem Zuhören und Aufpassen, damit der Hinweis der Dozentin über die nächste Klausur ankommt, oder der Analyse eigener Praxisfälle und der Zensurenvergabe durch den Dozenten? Meine Erfahrung ist: es geht, aber mit Reibungsverlusten!

Die Evangelische Fachhochschule in Ludwigshafen - bewährte Studienfächer Sozialarbeit, Sozialwesen und Pflegewissenschaft - ging das Wagnis ein und entwickelte gemeinsam mit dem Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich im Verband für Straffälligenhilfe (DBH) und Konfliktschlichtung (TOA) ein abprüfbares Curriculum. Vor vier Semestern schrieben sich die ersten 39 Studierenden für das berufsbegleitende Studium, verteilt auf zwei Gruppen, an der FH ein und zahlten pro Semester rund 1500 DM Studiengebühren, davon ca. 50 DM Semesterbeitrag an die Hochschule und der Rest an das DBH-Bildungswerk. 36 von ihnen absolvierten alle Prüfungen mit Erfolg und erhielten am 16. Oktober den neuen Hochschulgrad. Von nun an dürfen sie sich "Diplom-Mediator" bzw. "Diplom-Mediatorin" (FH) nennen.

FH-Professor Hanspeter Damian, Jurist, stand dem neuen Studiengang Pate, setzte ihn auch im eigenen Hause mit Zähigkeit und Engagement durch und stellte ihn Anfang 2000 der Presse vor. Er verabschiedete sich jedoch nach dem ersten Semester, das von Geburtswehen und Reibungsverlusten unter den Veranstaltern, aber auch zwischen Dozentenpersonal und Studierenden gekennzeichnet war, in den vorgezogenen Ruhestand. Von Stund an war es der Leiter der Fachhochschule selbst, der Theologe Professor Dieter Wittmann, der die Aufgabe der Leitung des Studiengangs übernahm. Schwierig war es sicher für die eine oder andere Lehrkraft, den Bedürfnissen der erwachsenen Studierenden nach Wertschätzung ihrer bisher schon in Beruf, Gesellschaft und Familie bewiesenen Kompetenzen Rechnung zu tragen. Manche Entscheidung musste nach Intervention der Studierenden überarbeitet werden. Überraschende Seminarverschiebungen verursachten Ärger: der eine hatte den Urlaub mit der Familie schon geplant, die andere musste Aufträge zurückgeben, weil Hochschul-Termine verändert wurden. Entwicklungsfähig ist auch die Wahl der Unterrichtsorte - Bürgerzentrum, Stadtbücherei oder vom Bauärm während der Semesterferien geplagte FH-Hörsäle, die dem Lerneifer, der Konzentrationslust und dem Bedürfnis nach Sicherheit bei der Arbeit in der Kleingruppe oder Behaglichkeit während des Rollenspiels nicht entsprachen. Gastdozent Christoph Besemer entschied sich vor diesem Hintergrund für den Kauf eines Blumenstraußes, um den Raummittelpunkt beim Thema "Konflikttheorie" zu verschönern. Hansjörg Schwartz unterstützte die TeilnehmerInnen des Wahlpflichtfachs Wirtschaftsmediation bei der Entwicklung mentaler Fitness gegenüber den Unwägbarkeiten von Lehr-"Anstalt" und "Service"-Büro.

Zu den vier Wahlpflichtfächern gehörten im dritten Semester außer Wirtschaftsmediation noch TOA, Schul- und Familienmediation, jeweils kombiniert mit Gruppensupervision. 20 Stunden Fallarbeit waren zu dokumentieren. Die meisten Studierenden, die bereits im TOA arbeiten und Fortbildungen darin gemacht hatten, ließen sich von diesem Semester freistellen. Die anderen nutzten die Gelegenheit, Neues zu erfahren oder ihre Praxis zu vertiefen.

Viele Studierende kamen aus der benachbarten Pfalz rund um Ludwigshafen, aber auch aus entfernteren Orten wie Dresden, Berlin, Krefeld, Köln oder München. Die meisten fanden sich nur schwer in ihre "neue" alte Rolle - denn immerhin hatten alle von ihnen schon eine akademische Ausbildung absolviert und standen ihren Mann oder ihre Frau in Beruf und Familie. So sahen sich viele von ihnen auch mehr als KundInnen, die für ihr Geld (39 mal 6.000 DM sind 234.000 DM) vom Veranstalter eine bestimmte Leistung einforderten und sich dafür konkrete Ansprechpartner wünschten, denn als Teil einer Studentenschaft, die ProfessorInnen und DozentInnen als prüfungsberechtigt und damit höhergestellt erlebt. In einem Studiengang, für den noch keine Vorbilder vorliegen, mussten deshalb sowohl Studierende als auch Veranstalter hohe Kompetenzen in so unterschiedlichen Konflikttechniken wie Selbstorganisation, Krisenbewältigung, Drohgebärden, Ad hoc-Beschlüssen, Vermittlung oder gesichtswahrenden Maßnahmen ausprobieren. Die Studierenden organisierten selbst die "Premierenfeier" zum Ende des ersten Studiengangs "Diplom-Mediation" und zur festlichen Übergabe der Diplome.

Inzwischen haben beide Kooperationspartner personell aufgestockt: Jutta Möllers vertritt seit Mitte 2000 den TOA bei der Organisation des Studiengangs, Christiane Simsa, vorher nebenamtlich Lehrende für Soziologie und Recht, wurde Mitte 2001 an der FH für drei Jahre als Mediationsprofessorin eingestellt.

Der zweite Mediationsjahrgang geht ins zweite Jahr, der dritte beginnt in diesem Herbst mit kleineren Zahlen und deshalb mit nur einer Gruppe. Zugelassen werden nur AkademikerInnen mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung.

Die 36 frischgebackenen Diplom-MediatorInnen freuen sich jetzt darauf, ihre Zusatzqualifikation bei bereits ausgeführten Tätigkeiten einzusetzen und für neue Projekte auf den Markt zu werfen. Regionale und inhaltliche Arbeitsgruppen sind bereits etabliert, etwa als Gruppe "Mikado", die Streitschlichtung in Ludwigshafen und Speyer anbietet, oder als Gruppe Nachbarschaftsmediation, im April 2000 gegründet von fünf Mediatorinnen, die ihr Konzept vom Konfliktmanagement in Mietshäusern seither mit Gesellschaften des sozialen Wohnungsbaus umsetzen.

Autorin: Marianne Lange: "Nach meiner Ausbildung zur Mediatorin nach den Richtlinien des BM entschied ich mich auch noch für die Teilnahme am FH-Studiengang, um dem Zusammenhang zwischen Konflikten und Mediation stärker wissenschaftlich auf den Grund zu gehen."

Postfach 250225, 50518 Köln, 24.10.2001

Marianne Sikor

Gewaltfreie Kommunikation -Kommunikation von Herz zu Herz- Ein persönlicher Erfahrungsbericht

Die Gewaltfreie Kommunikation wurde entwickelt von Dr. Marshall Rosenberg, einem amerikanischen Psychologen. Er war auf der Suche nach einer Sprache, die die Menschen verbindet statt sie zu trennen, einer Sprache, die die Menschen in ihrer mitfühlenden Natur unterstützt, einer Sprache für Menschen, die von Herz zu Herz kommunizieren wollen. Marshall Rosenberg begann bereits in den frühen sechziger Jahren mit seiner Arbeit in „Nonviolent Communication“ (NVC), er gründete ein „Center for Nonviolent Communication“ als internationale Non-Profit-Organisation, deren Direktor er auch heute noch ist. Inzwischen werden in über 20 Ländern der Welt Trainings in NVC abgehalten, für Menschen aus ganz unterschiedlichen Berufsgruppen wie Lehrer, Manager, Polizisten, Militärs, und für Menschen in Krisengebieten oder in Gefängnissen.

Kennengelernt hatte ich die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) bereits im Rahmen meiner Mediationsausbildung, und diese Erfahrung hatte mich neugierig gemacht.

Ein einwöchiges Einführungsseminar gab mir Gelegenheit, mich mit der GfK ausführlicher zu beschäftigen. Es fand unter Leitung von Laurence Reichler statt, einer langjährigen, zertifizierten Trainerin in GfK. Coleiterin war Beate Ronnefeldt, eine erfahrene Mediatorin und Trainerin für GfK. Meine 20 „MitschülerInnen“ waren ein bunt gemischter Haufen aus vielen verschiedenen Berufs- und Lebensbereichen, die meisten kannten die GfK noch gar nicht, nur eine Teilnehmerin hatte bereits ein Woche Training hinter sich. Wir waren eine vielfältige Gruppe und profitierten im Laufe der Woche noch mehrmals davon, daß wir so ein großes Repertoire an Lebenserfahrung und unterschiedlichen Konfliktsituationen mitbrachten.

Doch erstmal bekamen wir eine Einführung in die Theorie der GfK, ein erfreulich kurzes Kapitel, das auf den ersten Blick auch ganz einfach aussieht.

Der Vierer-Schritt in der Gewaltfreien Kommunikation nach M. Rosenberg

1. Auslöser / Situation / Beobachtung

Beschreibung der Situation ohne Bewertung

„Wenn ich höre, dass Du sagst, ich lenke immer wieder vom Thema ab ...“

2. Gefühle ausdrücken

„... fühle ich mich traurig und hilflos ...“

3. Bedürfnis äußern

„... weil ich Klarheit und Gemeinsamkeit bräuchte ...“

4. Bitte formulieren

Brücke zur anderen Person; positiv, konkret und machbar.

„... und ich bitte Dich, mir zu sagen, ob Du einverstanden bist, dass ich mich jetzt ein halbe Stunde zurückziehe und wir uns dann wieder treffen, um weiterzureden.“

Was so harmlos aussieht, entpuppte sich dann im Laufe der Tage als eine ziemlich vertrackte, schwierige Sache und wir merkten schnell: Hier hilft nur üben, üben, üben! Und das taten wir dann auch, in vielen Varianten, Kleingruppen und Großgruppen, Rollenspielen und „Einzelbearbeitung“ (intensiv, aber nicht so schlimm, wie es sich anhört). Und machten dabei zu den einzelnen Schritten folgende Erfahrungen:

1. Beobachtung ohne Bewertung

Welche Schwierigkeiten es dabei geben kann, erfuhren wir an diesem Beispiel:

Wenn ich höre, daß Du schreist ...

- Ich schreie doch nicht!

O.k., also: „Wenn ich höre, daß Du so laut redest ...

- Was heißt hier, so laut redest, ich kann doch nicht flüstern!

Äh, und jetzt?

Nun ja, das mag eher wie eine Stilblüte klingen. Aber ein Beispiel machte mich sehr nachdenklich, da es in meinem Beziehungsalltag immer wieder auftauchte: Ich meinte, mein Partner sei schlecht gelaunt, fragte gereizt nach dem Grund und bekam nur ein „Ich bin doch gar nicht schlecht gelaunt“ zurück. Worauf wir uns darüber stritten, ob er es nun sei oder nicht. Nun hatte ich einen Aha-Effekt: Sollte er tatsächlich nicht schlecht gelaunt gewesen sein bei den diversen Gelegenheiten, hatte ich nur sein Verhalten falsch interpretiert? Und mir war nicht einmal bewußt gewesen, daß ich hier eine Bewertung seines Verhaltens vornahm, die mit der Realität nichts zu tun haben mußte.

2. Gefühle ausdrücken

Zuerst ließen uns da unsere beiden Leiterinnen ganz schön schmoren. Als wir nämlich versuchten, unsere Gefühle bei bestimmten Situationen zu identifizieren, stelle ich ziemlich schnell fest, wie klein mein Gefühlswortschatz doch war. Schön, gut, schlecht, sauer, wütend ... und dann mußte ich schon stark überlegen, um noch mehr Gefühlswörter auffahren zu können.

Aber dann bekamen wir zwei Listen mit Wörtern, die Gefühle ausdrücken (insgesamt 87 Wörter, ohne Anspruch auf Vollständigkeit!), und eine mit Wörtern, die in unserer Gesellschaft für Gefühle verwendet werden – eine genaue und ganz wichtige Unterscheidung, wie wir selbst erfahren haben. Das sind so Wörter wie „verlassen“, „abgelehnt“ und „angegriffen“, Wörter, die dem Gegenüber die Schuld für die eigenen Gefühle geben und die ganz schnell den Ansatz zur Verständigung wieder zu nichte machen.

Hierzu präsentierte uns Laurence schon am zweiten Tag folgende „Gute Nachricht“: „Keiner hat die Macht, den anderen glücklich oder unglücklich zu machen, keiner hat die Macht, mich glücklich oder unglücklich zu machen“. Starker Tobak erstmal, denn es ist ja auch sehr angenehm, anderen die Verantwortung für das, was ich fühle, zu geben. Aber ich merkte im Laufe der Woche, daß es auch sehr befreiend sein kann, selbst die Verantwortung für meine Gefühle zu übernehmen.. Denn wenn ich selbst entscheide, mich über etwas zu ärgern, dann kann ich mich auch entscheiden, dies nicht zu tun. Tut das nicht gut?

Ein ganz besonderes Gefühl ist Ärger oder Wut. Wie wir nämlich in den Übungen selbst erspüren konnten, verbirgt es andere Ge-

fühle hinter sich. Hinter dem Ärger steht zumeist Hilflosigkeit oder Angst, Gefühle, die etwas in uns nicht zulassen will, um uns vor Verletzungen zu schützen. Mit diesem „inneren Aspekt“ führt Laurence ein wundervolles Zwiegespräch, um uns zu zeigen, wie wir hinter die Wut schauen können, ohne uns selbst dabei zu verletzen.

3. Mein Bedürfnis äußern

Dieser Teil der GfK ist sicher der, der dem normalen Sprachgebrauch am meisten widerspricht. Denn wer sagt schon, erbräuchte jetzt Verbindung oder Gemeinsamkeit? Verschlüsselt reden wir schon über Bedürfnisse, meist ohne es selbst zu merken und ohne daß es der andere merkt. Und das ist schade, denn auf dieser Ebene wird eine tiefe Verständigung möglich, da alle Menschen dieselben Bedürfnisse haben. Das ist ein Punkt, der mir eine große Erleichterung gab. Ich merkte, daß ich mit meinen Bedürfnissen nicht alleine dastehe, daß andere dieselben Bedürfnisse haben und mich daher auch verstehen können, wenn ich z.B. Sicherheit brauche.

Und dann half mir noch die gute Nachricht zu den Bedürfnissen: „Kein Bedürfnis ist wichtiger als das andere! Nur seine Hungrigkeit entscheidet darüber, wann es befriedigt wird.“ Und das heißt auch: Ich muß mich für meine Bedürfnisse nicht entschuldigen, denn z.B. mein Bedürfnis nach Bewegung ist genauso wichtig wie das Bedürfnis einer anderen Teilnehmerin, zügig mit den Übungen weiterzumachen. Kommt es darüber zum Streit zwischen uns - na, dann haben wir ja jetzt mit dem Vierer-Schritt ein geeignetes Werkzeug, um uns über das weitere Vorgehen zu verständigen.

4. Eine Bitte formulieren

Hier wurde es nun richtig schwierig. Denn eine Bitte soll zu meinen positiv, konkret und machbar sein, zum anderen darf sie keine Forderung sein! Und alle diese vier Punkte in einer Bitte zu vereinigen, dazu gehört schon unheimlich viel Übung. Insbesondere wenn man mitten in einem Konflikt steht und die eigenen Bedürfnisse noch ganz laut „Hunger“ schreien. Da habe ich schnell gemerkt, daß in so einem Fall nur eine Forderung herauskommen kann. Dann ist es besser, sich erstmal selbst Einfühlung nach dem Vierer-Schritt zu geben, bis man merkt, daß man dem Gegenüber wieder zuhören kann. Auch dann noch, mit klarem Kopf sozusagen, ist es schwierig genug, eine Bitte nach den obigen Kriterien zu formulieren. Was mir hierbei sehr geholfen hat, ist folgender Tip: Will ich eine Bitte formulieren, dann muß ich mich ganz mit meinem hungrigen Bedürfnis verbinden. Die auslösende Situation oder die mögliche Reaktion der anderen vergesse ich am besten erstmal, um auch nicht ständig wieder in die wütenden, ärgerlichen Gedanken hineingezogen zu werden. Schaffe ich es, mich so freizumachen, dann werden mir auch die kreativsten Bitten einfallen. Denn ein Bedürfnis läßt sich ja auf unzählige Arten befriedigen, man muß nur darauf kommen, wie! Im Laufe der Woche merkte ich aber auch, daß es gar nicht so wichtig ist, die Bitte absolut korrekt zu formulieren. Viel wichtiger ist es, wie ich dann auf die Antwort meines Gegenüber reagiere. Widerspricht er meiner Bitte und ich gehe daraufhin an die Decke, dann ist das das beste Zeichen dafür, daß ich zuvor eine Forderung formuliert hatte. Gehe ich aber auf seinen Widerspruch ein und versuche, mich in ihn einzufühlen, dann hatte ich eine Bitte formuliert - und bin auf dem besten Wege, die GfK

verinnerlicht zu haben. Und für die Fälle, wo mir partout keine Bitte einfallen will, denke ich an den wunderschönen und tröstlichen Satz von Marshall Rosenberg: „Wenn die Beziehung wiederhergestellt ist, findet uns die Lösung von alleine.“

Die ersten vier Tage beschäftigten wir uns nun also mit Hilfe dieses Vierer-Schrittes mit unseren eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und Wünschen.

Dann drängte sich aber auch zunehmend der Gedanke an den Gegenüber, die Konfliktpartnerin auf: Wie gehen wir denn nun mit ihr um? Und da kam nun die eindeutig beste Nachricht der Woche: Auf die gleiche Weise, wie mit uns selbst.

5. Einfühlung in den Anderen

So wie wir uns selber Einfühlung geben nach dem Vierer-Schritt, fühlen wir uns nach dem Vierer-Schritt in den Anderen ein. Also zum Beispiel:

1. *Du sagst: „Du denkst nur an Dich“, wenn ich Dir sage, daß ich ins Kino gehen will ...*
2. *... ich vermute, daß Du ärgerlich und traurig bist, ...*
3. *... weil Du Nähe und Gemeinsamkeit bräuchtest, ...*
4. *... und Du wünschst Dir, daß ich Dich dazu einlade, mit mir ins Kino zu gehen.*

Nun stellte sich in den Rollenspielen heraus, daß es ziemlich schwer ist, sich in den Konfliktpartner einzufühlen, zumindest solange die eigenen Bedürfnisse noch hungrig sind. Allzuoft sehen wir ihn dann als Gegner, der uns nur übelwill, gegen den es sich zu schützen gilt. Doch auch hier nimmt uns die GK in die Verantwortung, denn: „Wir haben die Freiheit, den anderen entweder als jemanden zu sehen, der uns verletzt oder beleidigt, oder als jemanden, der Gefühle und Bedürfnisse hat.“ Und letzteres fällt zwar oft schwer, doch nur dann wird eine umfassende Lösung des Konflikts möglich.

Dies habe ich erfahren, als ich die Gelegenheit hatte, einen ungelösten Konflikt im Rollenspiel durchzuspielen. Da habe ich so richtig erlebt, daß es mir einfach überhaupt nicht möglich war, meinem Konfliktpartner Einfühlung zu geben, da ich mit mir selber noch nicht im Reinen war. Aber ich konnte erleben, wie Beate den Konflikt für mich zu Ende spielte und zu einer wunderbaren Lösung brachte. Das tat mir sehr gut und half mir, mir auch über meine Seite klarer zu werden.

Mein Fazit nach dieser Einführungswoche

Die Kommunikation von Herz zu Herz hat eine begeisterte Anhängerin gewonnen, ich habe hier etwas gefunden, was mir wirklich aus dem Herzen spricht und das ich zunehmend vertiefen will und werde.

Ich fand es unheimlich spannend, mein Inneres mit Hilfe dieses Vierer-Schrittes neu zu entdecken und da auf immer neue Gefühlsnuancen zu stoßen, aber auch immer wieder die gleichen hungrigen Bedürfnisse zu identifizieren. So hilft mir die GfK über meine eigenen Motive klarer zu werden. Dieses war und ist für mich momentan der wichtigste Aspekt der Gewaltfreien Kommunikation: die Kommunikation mit mir selber.

Ausserdem hat sich für mich die Bedeutung der GfK als Instrument in der Mediation vertieft. Sie ist ein klares und gut strukturiertes Hilfsmittel, wenn es darum geht, die von den Klienten

genannten Positionen auf die Interessen, auf Gefühle und Bedürfnisse zurückzuführen und damit eine neue Verständigung zwischen den Klienten zu ermöglichen. In diesem Sinne kann ich jedem/r Mediator/in die Gewaltfreie Kommunikation nur ans Herz legen.

Literatur

Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten. Junfermann 2001.



Marianne Sikor
Institut Sikor . mediation training
Ginsterweg 1, 31595 Steyerberg
info@institut-sikor.de

Aus dem Vorstand

In eigener Sache

Über unsere Teamarbeit im BM ...

Ich habe schon mit vielen Teams zu tun gehabt, in Firmen, im Ehrenamt, bei der Freizeitgestaltung, in der Jugendarbeit. Mit manchen gehts wunderbar, aber bei weitem nicht mit allen ...

Nehmen wir mal nur das letzte halbe Jahr im BM: Persönlich zu tun hatte ich vor allem mit dem Vorstand und den Geschäftsstellen, mit dem Xenos-Antragssteam, mit der FG IKM und mit den BM-Teilnehmern an der Wiener Konferenz, mit den Starter-Vorbereitungsteams für die Jahresversammlung. (Über die anderen Gruppen im BM kann ich also nicht aus erster Quelle sprechen, außer, dass mein Eindruck indirekt über die Arbeitsergebnisse ähnlich ist).

Die Zusammenarbeit lief einfach unglaublich leicht!

■ Im Vorstand hatten wir eigentlich nie den Eindruck, daß Wilfried Kerntke ein „Neuer“ ist, er hat von Anfang genauso mitgezogen wie die „Alten“.

■ EU-Anträge, das haben wir von vielen gehört, können sehr mühsam sein. Ja, das war auch unserer, aber die Interaktion war eben wunderbar. Wir waren erst ganz wenige, und konnten doch die „kritische Masse“ von vier Teammitgliedern schnell erreichen. Wenn jemand aus dem zunächst vorgesehenen Team nicht konnte, sprang ganz schnell z.B. Angela Mickley ein und Detlev Berning, um nur ein paar Namen zu nennen.

■ Als bei mir unvorhersehbare andere Dinge das BM-Engagement vorübergehend gänzlich unmöglich machten, halfen unglaublich viele KollegInnen im Vorstand und aus allen Teilen des BM ganz unkompliziert mit, dass auch meine Aufgaben weiterlaufen konnten.

■ Zur Jahrestagung galt es erste Vorbereitungen zu treffen, ein paar der „Hannoveraner“ waren fast auf einen Anruf hin spontan

bereit, es zu tun.

So gäbe es noch viele Beispiele zu nennen. Die Genannten seien stellvertretend auch für die Ungenannten. Ich kann nur sagen, bei all der Arbeit, die manchmal an die Grenzen der Möglichkeiten von uns Allen geht: Es macht richtig Freude, so viel Kompetenz, so hervorragende Teamarbeit und so viel Engagement in dieser ganz spezifischen (BM-?, MediatorInnen-?) Atmosphäre erleben zu dürfen !

Dr. Benedikta Gräfin Deym-Soden, 1. Vorsitzende

Die Regionalgruppen im BM

In vielen Regionen Deutschlands gibt es sie schon, die Regionalgruppen des BM. Sie treffen sich zu ganz unterschiedlichen Themen, mit ganz unterschiedlicher Teilnehmerzahl von 5 bis 50. Unser Ziel ist, dass alle BM-Mitglieder in ihrer Region die Möglichkeit haben, sich in einer Regionalgruppe zu treffen und zu vernetzen.

In der Zwischenzeit sind auch wieder einige Gruppen dazu gekommen. Wo noch keine existiert, könnte vielleicht bald eine gegründet werden, wenn sich einE InitiatorIn findet.

Wesentliche Inhalte können sein:

- Persönlicher (Erfahrungs-) Austausch
- Vorstellung von interessanten Projekten in der Region
- Intervision (kollegiale Beratung), Coaching
- Supervision
- Vernetzung
- Übungen zu ausgewählten Fällen
- Methodentiefening und -erweiterung
- Entwicklung gemeinsamer Ideen und Projekte
- Kooperationen
- Werbestrategien, Öffentlichkeitsarbeit
- Treffen mit Schwerpunkten, Referaten
- Informationsbörse
- Hospitationen

Regionalgruppen bieten einen emotionalen, vertraulichen und geschützten Rahmen, z.B. für Austausch und für gemeinsame Übungen.

Regionalgruppen sind wie die Fachgruppen, Projektgruppen und Arbeitsgruppen Bestandteil der Organisation und des Services des Bundesverbandes Mediation e.V. und stehen allen Interessierten offen. Die SprecherInnen der Regionalgruppen müssen Mitglieder im BM sein.

Regionalgruppen sind sehr „durchlässig“, da sie Interessierten offen stehen, ohne dass eine Mitgliedschaft im BM bestehen muss. So kann man in den BM hineinschnuppern, einen Teil des Services des BM in Anspruch nehmen und evtl. später auch ein Interesse an der Mitgliedschaft entwickeln.

Übrigens: Die Beteiligung in einer Regionalgruppe entspricht im Rahmen des Verfahrens zur Anerkennung als MediatorIn der nach

■ Aufruf ■ Aufruf ■ Aufruf ■

Wir suchen engagierte BM-Mitglieder, die dort, wo noch keine Regionalgruppe existiert, eine solche aufbauen.

Für die Initiative biete ich gerne meine Unterstützung an:
Hans-Jürgen Rojahn, Mitglied des Vorstands,
fon 06190 – 71 000, fax – 930 210, mediation.rojahn@t-online.de

■ **Liste der aktuellen Regionalgruppen**

RG Lüneburg – Hamburg

Astrid Wichmann, fon 04131-79 99 78
eMail: Wichis4@t-online.de

RG Mecklenburg-Vorpommern

Jens Martens, fon 03981-20 64 54
eMail: tesa-projekt@gmx.de

RG Bremen

Friederike Orth, fon 04271-7 44 73
Rolf Herzog, fon 0421-36 11 95 16
eMail: rherzog@uni-bremen.de

RG Berlin

Birgit Gebhardt, fon 030-44 05 06 05
eMail: MediatMitt@aol.com

RG Hannover I

Inka Heisig, fon 0511-271 75 97
eMail: sopra@exmail.de

RG Hannover II

Evelyn Potthoff, fon 0511-42 92 87
eMail: Evelyn_Potthoff@t-online.de

RG Magdeburg

Olaf Friedersdorf, fon 0391-543 94 08
eMail: DFV.magdeburg@t-online.de

RG Halle/Saale

Bernd Rieche, fon 0345-202 67 00
eMail: b.rieche@mp-halle.east.de

RG NRW Köln Aachen Düsseldorf

Hendrik Middelhof, fon 0241-52 08 45
eMail: Hmiddelhof@aol.com

RG Rhein-Ruhr

Silvia Schulze-Thiemig, fon 0203-482 74 34
eMail: wegwarte@aol.com

RG Bielefeld

Vera Konnerth, fon 0521-17 11 48

RG Nordhessen

Inge Thomas-Worm, fon 0561-71 10 90
eMail: info@vundm-kassel.de

RG Rhein-Main-Neckar

Hans-Jürgen Rojahn, fon 06190-710 00
eMail: mediation.rojahn@t-online.de

RG Rheinland-Pfalz

Beate Ronnefeldt, fon 06762-63 39
eMail: BuC.Ronnefeldt@t-online.de

RG Stuttgart-Tübingen

Paul Russmann, fon 0711-60 83 96
eMail: orl@gaia.de

RG Dreyeckland - Südbaden

Dr. Hannes Steffen, fon 07665-97 25 32
eMail: hans.Steffen@t-online.de
Christian Bähner, fon 0761-28 99 66
eMail: christian@baehner.com

RG München-Oberbayern

Susanne Nothhafft, fon 089-502 31 32
eMail: fischer.nothhafft@fbmev.de
Roland Süß, fon 089-88 63 32
eMail: Rsuess39@aol.com

RG Mediationsforum Franken

Susanne Ehrenspeck, fon 09191-890 20
eMail: info@mediation-familientherapie.de

RG Mediation Leipzig

Kathrin Gwiasda-Wilke, fon 0341-4792372

Punkt 4.1.1.4 der Standards und Ausbildungsrichtlinien geforderten Mitarbeit in einer Gruppe von MediatorInnen.

Ich bitte alle SprecherInnen von Regionalgruppen, die nachfolgenden Angaben genau zu prüfen und evtl. Korrekturen an die Geschäftsstelle in Kassel zu melden.

Angaben über neu gegründete Regionalgruppen, die hier noch nicht aufgeführt sind, bitte ebenfalls an die Geschäftsstelle durchgeben.

Auch die Information, dass eine Regionalgruppe nicht mehr existiert, ist für uns wichtig.

Hans-Jürgen Rojahn, Mitglied des Vorstands

■ **Regionalgruppe Berlin**

Ansprechpartnerinnen:

Gisela Breuer, fon 030-321 039-90
email: G.Breuer.Berlin@t-online.de
Birgit Gebhardt, fon 030-4405 0605
email: Mediat.Mitt@aol.com

Die Berliner Gruppe plant für das Jahr 2002 folgende Treffen, an denen jeweils ein Schwerpunktthema behandelt wird. Themen und Referenten werden noch bekannt gegeben:

22. 01. 2002 im Mediationsbüro Mitte,

Gertraudstr. 10, 14165 Berlin, fon 030-449 66 65

16. 04. 2002 im Institut für Streitkultur,

Rheinstr. 32-33, 12161 Berlin, 030-79 70 54 05

26. 06. 2002 bei Step, Kantstr. 93a (Ecke Windscheidstr.),
10627 Berlin, fon 030-885 45 35

22. 10. 2002 bei Mediation und mehr, Nordkapstr. 8, 10439

Berlin, fon 030-44 73 51 15

Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Rojahn
Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim,
fon 06190 – 71 000, fax 06190 – 930 210
email: mediation.rojahn@t-online.de

Inzwischen haben zwei weitere gut besuchte Treffen am 30.05.2001 und am 26.09.2001 stattgefunden. Im Mai stand „Interkulturelle Mediation im Fußballbereich“ (Astrid Pulter und Angelika Ribler) auf dem Programm und im September die „Möglichkeiten und Grenzen der Implementierung von Mediation im Schulprogramm“ (Helmolt Rademacher).

Bei jedem Treffen gibt es eine Vernetzungsbörse und aktuelle Informationen aus dem BM. Eingeladen sind alle, auch Nicht-Mitglieder, die in einem Umkreis von etwa 100 km um Darmstadt-Frankfurt wohnen. Regelmäßig nehmen über 40 Interessierte an diesen Treffen teil.

Das **nächste Treffen findet am 23. Januar 2002** von 17.30 Uhr bis 21.00 Uhr in der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt, Zweifalltorweg 12 statt. Dr. Wilfried Kerntke wird mit uns über „Mediation in großen Gruppen“ arbeiten.

Das übernächste Treffen wird am 10.04.2002 (gleicher Ort, gleiche Zeit) stattfinden.

RG Mediation Leipzig

Die Regionalgruppe trifft sich jeden 4. Dienstag im Monat in den Räumen der Evang. Lebensberatungsstelle, Ritterstr. 5, in 04109 Leipzig; fon 0341 - 140 60 40 (dies ist auch die Postadresse der Gruppe). Zeit: 18.30 Uhr. Die Gruppe besteht aus MediatorInnen verschiedener Berufsgruppen und RechtsanwältInnen. Themenschwerpunkt ist die Familienmediation (vor allem Öffentlichkeitsarbeit und Fallbesprechungen). Interessierte sind jederzeit willkommen. Kontakt über obige Adresse oder Kathrin Gwiasda-Wilke (fon 0341 - 479 23 72).

Fachgruppe Kirche

Koordinator: **Hans-Jürgen Rojahn**
Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim,
fon 06190 – 71 000, fax 06190 – 930 210
email: mediation.rojahn@t-online.de.

Die letzte Wochenendtagung fand am Wochenende 07.-09. September 2001 in Bad Homburg bei Frankfurt statt. Wir hatten zwei externe Referenten eingeladen, um uns über kirchliche Strukturen zu informieren, die besonders konfliktträchtig sind. Von evangelischer Seite hat Jürgen Lehlbach, der neue Konfliktbeauftragte der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und gleichzeitig Mitarbeitervertreter in der gleichen Kirche, mit uns über strukturell bedingte Konflikte gearbeitet. Von katholischer Seite hat Benno Pörtner, Mitarbeitervertreter im Bistum Limburg, uns interessante Einblicke gewährt.

Da an der Wochenendtagung, die bundesweit ausgeschrieben war, nur Interessenten aus dem Rhein-Main-Gebiet teilgenommen ha-

ben, haben wir beschlossen, die „Fachgruppe Kirche“ mit der „Arbeitsgemeinschaft Mediation und Kirche“ im Rhein-Main-Gebiet zusammenzuführen.

Das letzte gemeinsame Treffen fand statt am Mittwoch, 14. November 2001 von 16 Uhr bis 19 Uhr in Frankfurt in der Kanzlei von Werner Schieferstein und Peter Schick, Reuterweg 65.

Interessenten wenden sich bitte direkt an Hans-Jürgen Rojahn.

Wenn sich genügend Interessierte von außerhalb des Rhein-Main-Gebietes melden, werden wir versuchen, demnächst ein ein- oder zweitägiges Treffen der Fachgruppe an zentralem Ort zu organisieren.

Arbeitsgemeinschaft „Mediation und Kirche“ im Rhein-Main-Gebiet

Seit Herbst 1999 existiert sie und trifft sich am **14. November 2001, 16 – 19 Uhr in Frankfurt** zum siebten Mal. Diese Gruppe ist interkonfessionell zusammengesetzt und arbeitet völlig unabhängig (von etwaigen kirchlichen Vorgabe-Versuchen). Das augenblickliche Vorhaben ist, mit einem Standardtext in kirchlichen Bereichen und Medien für Mediation zu werben und denkbare Konfliktfelder und mögliche Mediationsangebote zu benennen. Die AG „Mediation und Kirche“ wird künftig zusammen mit der „Fachgruppe Kirche“ tagen.

Interessenten wenden sich bitte an
Hans-Jürgen Rojahn, Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim,
fon 06190 – 71 000, fax 06190 – 930 210,
email: mediation.rojahn@t-online.de.

Geschäftsstelle Kassel

Inge Thomas-Worm und Ruth Schmidt, Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon: 0561-7396413, fax: -7396412, email: info@bmev.de, www.bmev.de



Die Infoblattredaktion hat gewechselt. Das vorliegende Infoblatt wurde an der BM-Geschäftsstelle in Kassel von Inge Thomas-Worm mit Unterstützung von Ingrid Rogmann und Jochen Ebert erstellt und in Form gebracht. Dabei wurden wir von Andrea Fritsch, unserer PR-Verantwortlichen im Vorstand, fernmündlich betreut, und machten gemeinsam die Schlussredaktion. Es hat uns Spaß gemacht und wir haben viel dabei gelernt. Das nächste Blatt wird uns dann bestimmt leichter von der Hand gehen. Wir freuen uns über Rückmeldungen, Anregungen, Vorschläge, Materialien für das Infoblatt 12.

Projektgruppe Familienmediation

Mediation in Familien und Wahlverwandtschaften...

...so heißt seit ihrer ersten Tagung am 11.09.01 in Kassel die Projektgruppe Familienmediation im BM. Unter der schwungvollen und zielorientierten Moderation von Diemut Hauk diskutierten zehn Frauen und drei Männer einen Tag lang über Selbstverständnis, Ziele und Arbeitsvorhaben.

Unser Ziel ist die Gründung einer Fachgruppe (Jahrestagung 2002). Wir wollen uns zweimal jährlich und auf der Jahrestagung treffen. Bis zur Jahrestagung bleibt die Gruppe offen, und ein Protokoll vom ersten Treffen erhalten noch alle, die sich auf das Rundschreiben der Geschäftsstelle vom Mai 2001 hin als interessiert gemeldet hatten. Wir werden bis auf Weiteres in Kassel tagen, gelegentlich auch in Erfurt.

Als vordringlich kristallisierten sich folgende Themen heraus, die zwischen den Tagungen hauptverantwortlich von jeweils 1 bis 3 Personen bearbeitet werden:

- Das Selbstverständnis der Familienmediator(inn)en im BM
- Qualitätssicherung
- Das Wesen der Familienmediation
- Einrichtung einer Infobörse
- Bestandsaufnahme:
Erhebung im BM – Wer führt Familienmediation durch?
Erfassen von laufenden und abgeschlossenen, ggfs. wissenschaftlich begleiteten Projekten innerhalb und außerhalb des BM

Kontaktperson: Inge Thomas-Worm, fon 0561-711090, email: info@vundm-kassel.de
Nächster Termin: Samstag, 2. Februar 2002, 11-17 Uhr, Kassel, Kirchweg 80

Bericht: *Ariane Brena*

Neue Übungsgruppe in Magdeburg zur Gewaltfreien Kommunikation

Ab Dezember 2001 oder Januar 2002 wird es eine Übungsgruppe in Gewaltfreier Kommunikation in Magdeburgs Schifferstr.15 geben. Interessierte melden sich bitte bei:

Olaf Friedersdorf, 39291 Ziepel, fon 039224-246, email: mediatof@aol.com



Rezension

Gewaltfreie Kommunikation

- Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen
- Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten.

Marshall B. Rosenberg, Junfermann, Paderborn 2001, ISBN 3-87387-454-7, 206 Seiten, DM 34,80

Marshall Rosenberg entwickelte die Gewaltfreie Kommunikation um Menschen zu helfen, aus Depressionen herauszukommen, für ihre Bedürfnisse einzustehen und das Herz der GesprächspartnerInnen anzusprechen. Er entdeckte in vielen Interviews und Studien, dass die herkömmliche Sprache den Menschen meist nicht ermöglicht, das zu erreichen, was sie wirklich brauchen. Seit mehr als 30 Jahren lehrt er nunmehr seine Methode der Gewaltfreien Kommunikation in über 30 Ländern. Mittlerweile gibt es viele Schulen, die die Gewaltfreie Kommunikation zu ihrer Grundlage erhoben haben, nicht nur in den USA sondern auch in Israel und Jugoslawien. Ansätze hierzu finden sich auch in Deutschland. Er unterrichtet LehrerInnen und AusbilderInnen der Erwachsenenbildung, TherapeutInnen und MediatorInnen. In Firmen und Krankenhäusern, in Gefängnissen und Militärschulen, bei der Polizei und in Kirchengemeinden, in Flüchtlingslagern, und wo immer die Gewalt so groß ist, dass Menschen ihn um Hilfe bitten, eröffnet er einen Weg zu nachhaltiger Verständigung.

Seit langem erwartet, liegt jetzt Marshall Rosenbergs Hauptwerk in deutscher Sprache vor. Friedrich Glasl schreibt in der Einführung: Das Besondere an der hier dargestellten Gewaltlosen Kommunikation ist, dass sie die Grundlage für Konfliktlösung in der direkten Auseinandersetzung von Mensch zu Mensch bildet, die immer auch die Basis der Verständigung zwischen Gruppen oder Staaten ist. "Der Kern jeder Konfliktbehandlung ist immer das direkte Gespräch von Mensch zu Mensch."

Das Buch stellt übersichtlich in 12 Kapiteln die Methodik der Gewaltfreien Kommunikation dar. Gesprächsbeispiele aus dem reichen Erfahrungsschatz von Marshall Rosenberg veranschaulichen den theoretischen Ansatz.

Bewegend wegen seiner Aktualität ist zum Beispiel, wie Marshall Rosenberg während einer Veranstaltung in einem palästinensischen Flüchtlingslager auf einen Mann eingeht, der, wissend, dass Marshall Rosenberg Amerikaner ist, ihm "Mörder" entgegenruft, begleitet von ähnlichen Rufen anderer: "Attentäter!", "Kinderkiller!", "Mörder!". Er spricht daraufhin die Gefühle dieses Menschen an und verbindet sich mit dem, was der Mann braucht und wofür es ihm geht. Das führt dazu, dass dieser Mann schließlich seinen tiefen Schmerz zum Ausdruck bringt. Marshall verdeutlicht im weiteren Verlauf des Gesprächs die Gefühle und Bedürfnisse, die hinter jeder Aussage stehen. Sobald sich der Mann verstanden fühlt, kann er zuhören. Eine Stunde später lädt ihn derselbe Mann, der ihn Mörder genannt hatte, zu einem Ramadan-Essen nach Hause ein. Wie sähe wohl die Welt heute aus, wenn mehr Menschen in der Lage wären, derartige Gespräche zu führen? Das Buch motiviert, diese Sprache zu lernen. Marshall Rosenberg weist darauf hin, dass dies eine natürli-

che Sprache ist, eine Sprache, die das Leben fördert, anstelle unserer häufig lebensentfremdenden Sprache. Die Gewaltpunkte unserer Sprache sind uns meist nicht bewußt. So geht Marshall Rosenberg auch auf die Hintergründe unserer Sprachkultur ein und weist auf Studien hin, die den Einfluß der Sprache auf die Bereitschaft Gewalt anzuwenden in der jeweiligen Kultur beschreiben.

Es wird Anstrengung erfordern unsere Gewohnheitsmuster zu verlernen. Doch wird sie belohnt durch das, was wir erhalten: Verständigung, die das tiefere Wesen in uns berührt.

Unsere Befreiung von alten Mustern können wir in unseren inneren Dialogen üben; auch dazu finden wir Anleitung in dem Buch. Die einzelnen Kapitel geben Anleitung und Anregung zu allen wichtigen täglichen Gesprächssituationen. Mediatorinnen und Mediatoren, die den Personenzentrierten Ansatz in der Mediation verfolgen, finden hier die Grundlagen für den Erfolg ihrer Arbeit.

Ein Buch, das zum einen in jedem Haushalt nützlich sein kann und zum anderen auch die Sprache der professionellen Helfer und Helferinnen revolutionieren wird. Zukünftig werden sicher auch die Medien und der politische Bereich von der Gewaltfreien Kommunikation profitieren.

Katharina Sander

vom Sehen kennst und irgendwie sympathisch findest. Du warst cool drauf und hast sofort losgelegt: „Na, du schwule Saul!“, oder so ähnlich.“ (S.29)

Andererseits wird den Rollenspielerinnen die jeweilige Situation sachlich und präzise geschildert und wichtige Gefühle werden benannt:

“Du hast ein schlechtes Gewissen gegenüber deinem Freund.” (S. 66)

“Du warst schockiert und sprachlos, aber besonders schrecklich war, dass Barbara ganz verschreckt neben dir stand und nichts gesagt hat!” (S. 54)

Jede Spielerin bekommt “ihre” Haltung gegenüber dem Vermittlungsversuch und in den meisten Fällen eine Verhandlungsposition genannt, mit der sie die Mediation antritt.

Ergänzt wird das witzig illustrierte Buch durch Hinweise zur Anleitung und Auswertung von Rollenspielen (Beobachtungsaufgaben), Anmerkungen zu Mediationen zwischen Erwachsenen und Jugendlichen sowie ein ABC für Mediationsrollenspiele.

Mein Tipp: Wer Anregungen für sein nächstes Training sucht und nicht viel Arbeit in die Fabrikation eigener Rollenkarten stecken möchte, der greife zu!

Ariane Brena

Rezension

Alltagskonflikte durchspielen **Rollenspiele für den Mediationsprozess**

von: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.
Verlag an der Ruhr 2001; DM 29.85;
ISBN 3-86072-621-8

Viele Mediator(inn)en führen Trainings in Mediation durch, um ihr Wissen und Können an Jugendliche, Pädagoginnen oder sonstige Interessierte weiterzugeben. Diese Trainings leben von intensiven Überehmlichkeiten in Form von Rollenspielen.

Das vorliegende Buch setzt hier an. Es liefert Kopiervorlagen für Rollenkarten, mittels derer sich Mediationsteilnehmer und Mediatoren in ihre Rollen hineindenken können. Insgesamt 50 Streitfälle aus der Welt von Jugendlichen werden so lebendig. Sie sind übersichtlich geordnet nach Freizeitbereich/Schule und nach dem Geschlecht der Beteiligten sowie mit Symbolen für die Thematik (Liebe, Freundschaft, Gewalt, Rechtsextremismus, Schwul-Lesbisch) versehen.

Was mir an dem Buch gefällt:

Die Rollenbeschreibungen sind ausführlich genug, um dem Spieler “seine” Perspektive der Ereignisse deutlich werden zu lassen. Sie benutzen zum Teil die Umgangssprache der Jugendlichen, um ihnen beim Spiel die Einfühlung zu erleichtern:

“In der ersten großen Pause hast du Oliver getroffen, den du

Rezension

Mediation in der Schule **Konflikte lösen in der Sekundarstufe I**

Dr. Jamie Walker (Hrsg.), Cornelsen, 2001,
ISBN 3-589-21420-1

Jamie Walker liefert mit ihrem Buch “Mediation in der Schule” einen weiteren wichtigen und motivierenden Beitrag zur Implementierung von Mediation im schulischen Alltag.

Ihr Werk beginnt dort, wo viele Bücher bereits aufhören, in der Begleitung der praktischen Umsetzung von Mediationsprojekten in der Schule. Viele hilfreiche Tipps, praktische Hilfestellungen und konkrete Arbeitsanregungen machen die Lebendigkeit dieses Buches aus.

Es ist ein Buch von Praktikern (nicht nur) für Praktiker geschrieben, ein Buch aus der Praxis für die Praxis.

Neben einer kurzen und prägnanten Übersicht über den Prozess der Entwicklung von Mediation in der Schule wird der systemische Ansatz zur Verknüpfung von Mediation und Schulprogramm exemplarisch am hessischen Modell “HeLP” beschrieben.

Der Schwerpunkt dieses Buches liegt in der Beschreibung von Fallbeispielen aus der schulischen Praxis. Sehr anschaulich und für den Leser nachvollziehbar werden auch die Ziele und Verfahren der Mediation geschildert. Anhand von Erlebnissen und Erfahrungen aus dem Schulalltag werden Theorie, Praxis und Übung

auf harmonische Weise in Einklang gebracht. Der Leser erhält dadurch viele Anregungen für die eigene Praxis, er wird ermuntert sich auf den Prozess der Schulmediation einzulassen, den eigenen Weg zu finden und diesen gemäß der individuellen Schulautonomie zu beschreiten.

Der für das Buch geradezu typische Praxisbezug findet sich auch in dem Abschnitt über die Mediation als einen elementaren Bestandteil der Lehrerfortbildung wieder. Neben einer kurzen Darstellung der notwendigen Module zur Schulprogrammentwicklung mit Mediation werden auch mögliche Widersprüche zwischen der traditionellen Lehrerrolle und der Rolle bzw. den Aufgaben der Mediatoren aufgelöst.

Auch der Aufbau eines Peer-Mediations-Programms wird sehr anschaulich vermittelt. Neben einem Überblick zur Etablierung findet auch der Umgang mit Schwierigkeiten genügend Berücksichtigung. So werden typische Bedenken und Sorgen, die z.B. im Kollegium entstehen können zusammengetragen und zugleich mit geeigneten Gegenargumenten versehen und so sofort entkräftet.

Dieses bietet eine wahre Fundgrube für alle aktiven und interessierten Lehrkräfte, die Mediationsprojekte in ihrer Schule einführen und / oder festigen wollen. Erfahrungsberichte einiger durchgeführter Schulprogramme an verschiedenen Schulen aus Berlin unterstützen den hohen Motivationscharakter dieses Buches.

Des Weiteren regt Jamie Walker durch einzelne Übungen zum Umgang mit typischen Fragestellungen und schwierigen Aussagen während der einzelnen Mediationsphasen an, sie fordert zur intensiven Auseinandersetzung mit konkreten Inhalten auf.

Abgerundet wird dieses Praxisbuch durch die Darstellung eines komplexen Trainingsprogrammes für Peer-Mediation. In 14 aufeinander aufbauenden Einheiten wird jede Einheit mit Kurzeinführung, Übungen und ansprechenden Arbeitsblättern sowie Kopiervorlagen dargestellt.

Das Buch "Mediation in der Schule" sollte in keiner Lehrerbibliothek fehlen, es ermutigt und fordert zum Handeln und Umsetzen auf, es regt zum Nachdenken und Planen an und bietet Antworten für viele Fragen.

*Gudrun Tschekne / Jürgen Bock
SOPRA*

Neuerscheinung

Friedensbericht 2001

Nach der Jahrtausendwende

Friedensforschungszentrum Schläining

Behandelt werden u.a. folgende Aspekte:

- Zivilgesellschaftliche Akteure und Transnationale Unternehmen - Entwicklungstendenzen einer schwierigen Beziehung (*B. Mark-Ungericht*)

- „Gender“ und Krieg. Über den Zusammenhang zwischen Weiblichkeit und Kriegsakzeptanz und Männlichkeit und Kriegsbereitschaft (*Ulrike C. Wasmuth*)

- Die Reform der Vereinten Nationen und die Zukunft der OSZE (*M. Berndt / W. Ruf*)

- Militärinterventionismus - Konzept mit oder ohne Zukunft? (*U. Albrecht*)

- Atomwaffenpolitik am Beginn des 3. Jahrtausends - immer noch eine „MAD-Policy“? (*T. Roithner*)

- Armut und Entwicklung im Wandel der Zeit (*P. Gruber*)

- Umwelt, Krieg und Frieden: UNESCO-Biosphärenreservate als pazifistische Modellregionen des 21. Jahrhunderts (*K. Krusewitz*)

Der 345 Seiten umfangreiche Band kostet Euro 21,47 oder DM 42,- zuzüglich Porto. Bestellungen bitte an das Friedenszentrum Schläining unter aspr@aspr.ac.at oder an den Verlag unter agenda-verlag@t-online.de. Weitere Informationen sind unter <http://www.aspr.ac.at/friedensber2001.htm> erhältlich.

Neuerscheinung

Kampagnenreader Soziales Verteidigen

Bund für Soziale Verteidigung

Ringstr. 9a, 32427 Minden, fon 0571- 294 56, fax 0571- 230 19
email: soziale_verteidigung@t-online.de,
www.soziale-verteidigung.de
ca. 100 Seiten, 15,- DM plus Porto, Mengenrabatte auf Anfrage

Der vorliegende Reader soll sozialen Bewegungen, aber auch kirchlichen und gewerkschaftlichen Gruppen zur Verfügung gestellt werden, um die politische Handlungs- und Kampagnenfähigkeit zu stärken.

Inhalt:

- 1) eher theoretische Texte zu gewaltfreien Kampagnen,
- 2) historische Beispiele gewaltfreier Kampagnen
- 3) Konzepte zukünftiger Kampagnen

Erfahrungen aus der Friedens- und Anti-Atom-Bewegungen fließen ein (*Sven Dammann, Kurve Wustrow*). *Andreas Speck*, Mitarbeiter der WRI in London, analysiert den aus den USA stammende „Movement Action Plan“ im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit auf aktuelle Felder gewaltfreien Kampfes für Frieden und Gerechtigkeit.

Im 'historischen' Teil der Textsammlung befinden sich drei Vorträge von Mitgliederversammlungen des BSV. *Barbara Müller*, Vorstand des BSV und Geschäftsführerin der Plattform ziviler Konfliktbearbeitung, analysiert drei Theoretiker und Praktiker gewaltfreier Kampagnen: Danilo Dolci, Cesar Chavez und Martin Luther King. *Ulrich Wohland*, Mitarbeiter der Werkstatt für gewaltfreien Aktion Baden zeigt auf, wie sich die Methoden sozialer Bewegungen und der Gewerkschaftsbewegung zur

Durchsetzung ungerechter Arbeitsbedingungen oder gegen Sozial- und Arbeitsplatzabbau erfolgreich ergänzen können. *Silke Kreusel* analysiert in ihrem Beitrag mit den Anti-Atomtransport-Kampagnen in Gorleben und Ahaus die gewaltfreien Aktionen mit der größten Beteiligung in der Bevölkerung. *Achim Schmitz*, Geschäftsführer des DFG-VK Landesverbandes Baden-Württemberg, hat in einer Zusammenfassung seiner politikwissenschaftlichen Diplomarbeit mehrere Kampagnen der Friedensbewegung analysiert im Hinblick auf Stärken und Schwächen.

Schließlich sind in dem Reader Überlegungen zur möglichen Umsetzung zukünftiger thematischer Kampagnen veröffentlicht: Im Bereich der Friedenspolitik stellt *Stephan Brües*, hauptamtlicher Mitarbeiter des DFG-VK-Bundesverbandes, Ideen vor, wie sich die komplexe Kampagnenidee „Fünf für Frieden“ für lokale Friedensgruppen umsetzen ließe. In unmittelbarem Zusammenarbeit dazu stehen seine Überlegungen zum Thema Rüstungskonversion. Ideen für eine Kampagne zur Förderung des öffentlichen Nahverkehrs des Erfurter Gewerkschafters *Matthias Altmann* und des Trainers für gewaltfreie Aktion *Jens Wittneben* zeigen Kampagnenmöglichkeiten im verkehrspolitischen Bereich auf. Eine Literaturliste Kampagnenpolitik, die *Ulrich Wohland* zusammengestellt hat, beschließt den Reader.

*für die AG Stefan Brües
für den BSV Peter Betz*

Diplomarbeit

Wirtschaftsmediation als Verfahren außergerichtlicher Konfliktregelung Anforderungen, Umsetzung, Verbreitung

von **Fabienne Leykauf**, Feldstr. 18,
65183 Wiesbaden, fon/fax 0611-2385647
email: F.Leykauf@gmx.net

Bezugsmöglichkeit: **Diplomax, Albert-Schweitzer-Str. 12, 63165 Mühlheim Lämmerspiel**
fon/fax: 06108-82089, www.diplomaxx.com
oder www.amazon.de

Ein Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis:

- Kap. 1: Definition / Anwendungsfelder in der Wirtschaft
- Kap. 2: Außergerichtliche Konfliktregelung (AKR)
- Kap. 3: Umsetzung in die betriebliche Praxis
- Kap. 4: Organisationen und Maßnahmen zur Verbreitung... von Wirtschaftsmediation
- Kap. 5: Ausblick

Diplomarbeit

„Gender Mainstreaming und Mediation - Chancen des Konfliktmanagements bei der Einführung einer neuen Querschnittsaufgabe in Unternehmen, Behörden und Organisationen“

von **Marianne Lange**, Postf. 25 02 25, 50518 Köln,
fon/fax: 0221-12545

Diplomarbeit im Studienfach Mediation an der
Evangelischen Fachhochschule Ludwigshafen.
August 2001

Zu diesem Thema ist fürs kommende Infoblatt ein ausführlicher Bericht von Marianne Lange geplant.

Ein Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis:

- Kap. 2: Klärung und Historische Entwicklung der Begriffe „gender“ und „mainstreaming“...
- Kap. 3: Gesellschaftl. Kontext von Gender Mainstreaming (Umsetzung bei Gewerkschaft, Länderebene, Bundesebene, politischen Stiftungen, Begleitung bei der Umsetzung durch Personalentwicklung)
- Kap. 4: Empirische Untersuchung bei der Einführung von Gender Mainstreaming
- Kap. 5: Einsatzmöglichkeiten von Mediation vor dem Hintergrund der Untersuchungsergebnisse

Fazit von Marianne Lange: Mediation wird gebraucht und bietet gute Chancen bei der Einführung des Gender Mainstreaming.

„Seit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 schreibt die Europäische Union ihren Mitgliedsstaaten den „Geschlechterblick“, die Einführung des Gender (= Geschlecht) Mainstreaming (= Einbringen in den Hauptstrom) für staatliches Handeln vor. Die Frage, welche Konsequenzen hat eine Entscheidung der Verwaltung für Männer, was bringt sie für Frauen, muss bei allen Aktivitäten genauso wie z.B. die Frage nach den Kosten geprüft werden. Wirkliche Gleichstellung ist das Ziel. MediatorInnen mit ihrer allparteilichen Haltung sind geradezu prädestiniert dafür, Unterstützung bei dieser neuen Querschnittsaufgabe zu leisten, stellt Marianne Lange fest.“ (Text: *Marianne Lange*)

**Mögen alle fühlenden Wesen
für sich selbst
und für andere
fortwährend Freude finden
durch Liebe und Anteilnahme
verbunden mit Weisheit !**

Dalai Lama

Tagungen / Kongresse

22. 11. 2001

Konfliktlösungsstrategien und Mediation in Schule und Jugendhilfe

Schlosstheater Rheinsberg

① Jugendamt des Landkreises Ostprignitz-Ruppin in Kooperation mit der Landeskooperationstelle Schule – Jugendhilfe und dem Landesverband für konstruktive Konfliktberatung und Mediation Brandenburg e.V.

29. 11. – 01. 12. 2001

Asia - Pacific - Mediation – Forum Reconciliation: Conversations Beyond Cultural Boundaries

Adelaide, South Australia

http://www.unisa.edu.au/cmrg/apmf

① the Conference Organiser Ann Braybon
☎ + 61 8 83 02 09 74, Fax: + 61 8 83 02 09 70
email: ann.braybon@unisa.edu.au

29. 11. 2001

BM-Treffen zur aktuellen weltpolitischen Lage

Potsdam

FH Potsdam, Friedrich-Ebertstr. 4, Hörsaal 1, 15-20 Uhr
V: Bundesverband Mediation e.V.
① Geschäftsstelle Kassel, 34119 Kassel, Kirchweg 80
☎ 0561 – 739 64 13, Fax: - 739 64 12

30. 11. / 01. 12. 2001

Mediationskongress 2001 Mehrparteienmediation - Interdisziplinäre Kooperationen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

Potsdam

V: Fachhochschule Potsdam; Centrale für Mediation
① Centrale für Mediation, Angelika Horwat, Postfach 511026, 50946 Köln, ☎ 0221 - 937 38-656
email horwat@otto-schmidt.de, www.centrale-fuer-mediation.de

25. – 27. 01. 2002

Dritter internat. Kongress für Gewaltfreie Kommunikation, Giraffe Convention 2002: NVC and Social Transformation

Budapest, Ungarn

R: Marshall Rosenberg et. al.
V: NVC network, www.cnvc.org
① Hava Jonai, Pasaret, ut 114/a, Budapest, 1026, Hungary
☎ 00 - 361 - 2 74 26 87, email: crossro@hu.inter.net

14. 02. 2002

Regionale Fachtagung zur Schulmediation Schulmediation und schulische Sanktionsmöglichkeiten

Landau-Südliche Weinstraße

R: Fachvortrag: Frau Prof. Dr. C. Simsa (EFH Ludwigshafen)
Praxisberichte, Präsentationen der einzelnen Schulen (Plakate, Sketche),
Workshops, Plenumsdiskussion
V: Deutscher Kinderschutzbund
① DKSB Landau, Reiterstr. 2, 76829 Landau, ☎ 06341 - 202 64

1. - 5. Mai 2002

Jahrestagung & Mitgliederversammlung des BM

bei Minden

Tagungsthemen: 1. Das 10jährige Bestehen des BM, 2. Das BM-XENOS-Projekt, 3. Die Konfliktfelder im Zusammenhang mit dem 11.9.2001
V: Bundesverband Mediation
Info: BV Mediation, Kirchweg 80, 34119 Kassel, ☎ 0561 - 7396413,
Fax 0561-7396412, email: info@bmev.de, www.bmev.de

09. 05. -19. 05. 2002

10th Annual International Conference on Conflict Resolution Sharing Tools for Personal/Global Harmony

St. Petersburg, Russia

Sponsored by: Common Bond Institute (USA) & Harmony Institute (RUSSIA), in cooperation with Association for Humanistic Psychology
① Common Bond Institute (USA), Steve Olwean, Director,
Conference Co-coordinator 12170, S. Pine Ayr Drive, Climax, Michigan 49034
☎ / Fax: 616 - 665 - 93 93
email: solwean@aol.com, website: http://ahpweb.org/cbi/home.html

03. 06. – 05. 06. 2002

9. TOA-FORUM, TOA-TOTAL - Quod erat demonstrandum

Die rechtlichen, strukturellen, finanziellen und methodischen Bedingungen einer umfassenden Anwendung von Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung
Die 9. bundesweite Fachtagung für Täter-Opfer-Ausgleich und Konflikt-schlichtung wird sich u.a. mit Themen wie Konfliktregelung bei Paargewalt, interkulturelle Konfliktschlichtung und kommunale Schlichtungsstellen beschäftigen.

Bonn, Gustav-Stresemann-Institut

① TOA-Servicebüro, TOA-Forum, Aachener Str. 1064, 50858 Köln
☎ 0221 – 94 86 51 22, Fax 0221 – 94 86 51 23
email: info@toa-servicebuero.de, www.toa-servicebuero.de

04. Juni 2002

4. Berliner Konfliktlotsentreffen

Open-Space-Veranstaltung für: Jugendliche (Konfliktlotsen, Streit-schlichter, peace-maker, peer-mediators ...) der Sekundarstufe mit ihren Lehrer-Mediatoren.
Wie in den letzten Jahren rechnen wir mit 350 Jugendlichen und 150 Erwachsenen aus Fachöffentlichkeit und Presse.
V: AG Gewaltprävention im LISUM gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung
① Meldungen unter Angabe der TeilnehmerInnen-Zahl bitte an:
O. Hagedorn, W. Taglieber, LISUM, AG Gewaltprävention
per Fax: 030 - 90172-269,
oder schriftlich: Alte Jakobstr. 12, 10969 Berlin

08. 11. – 10. 11. 2002

IV International Conference of the World Mediation Forum Building a Peaceful Coexistence Mediation and Negotiation in a Conflicting World

Buenos Aires - Sheraton Hotel Convention Center

V: World Mediation Forum
Asociación Interdisciplinaria de Mediación en la Cultura y la Sociedad:
Delegación del Foro Mundial de Mediación
Dead lines: Final reception of Proposals for Workshops, Round tables ,
papers, etc.: 15 may 2002
① Secretariat of the Congress: Bayfem Organización
Av. Córdoba 2302 6° "K", (C1120AAS)
Buenos Aires – Argentina
☎ (54 -11) – 4951-8139, Fax: (54-11) – 4952-4501
email: wmf@bayfem.com.ar, www.bayfem.com.ar

Veranstaltungen

B = Bildungsurlaub; L = Leitung; R = Referent/in
V = Veranstalter; ① = Information und Anmeldung

22. 10. – 26. 10. 2001 (B) und 10 Blöcke (2 Abende und Samstag) ab Januar 2002

12. 11. – 16. 11. 2001 (B) und 10 Blöcke (2 Abende und Samstag) ab Januar 2002

Grundausbildung in Konfliktaustragung und Mediation

Hamburg

① Institut für Konfliktaustragung und Mediation e.V., An der Alster 40, 20099 Hamburg

Veranstaltungen

☎ 040 – 28 40 95, Fax 28 40 95 10, email: info@ikm-hamburg.de,
www.ikm-hamburg.de

01. 11. – 04. 11. 2001, 07. 02. – 10. 02. 2001

02. 05. – 05. 05. 2002

Jahresausbildung Mediation

133 Stunden

Freiburg

R: Dorothea Gloderer, Dipl. Pädagogin, Mediatorin (Anerkennung als
Ausbilderin f. Mediation BM beantragt)
① Pädagogische-Psychologische Praxis Dipl. Päd. Dorothea Gloderer,
Ziegelhofstr. 4, 79110 Freiburg, ☎ 0761 – 897 27 80, Fax 0761 – 897
27 82, email: mediation@gloderer.de

1. Semester:

**05. 11. – 07. 11. 2001, 17. 12. – 19. 12. 2001,
21. 01. – 23. 01. 2002, 25. 02. – 27. 02. 2002,
15. 03. – 17. 03. 2002**

2. Semester: April, Juni, Sept. 2002

3. Semester Febr. / März 2003

4. Semester Sommer 2003

Abschlusskolloquium Sept. 2003

Berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang Mediation (4 Semester)

Klingenmünster (1. Semester)

Ludwigshafen (2. – 4. Semester)

V: Evangelische Fachhochschule Ludwigshafen
Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung Köln
① TOA- Servicebüro, Weiterbildungsstudiengang Mediation, Jutta
Möllers, Aachenerstr. Str. 1064, 50858 Köln
☎ 0251 – 203 38 03, 0179 – 517 95 37
email: info@studiengang-mediation.de
www.studiengang-mediation.de
Evangelische Fachhochschule, Prof. Dr. Christina Simsa
Postfach 21 06 28, 67006 Ludwigshafen / Rhein
☎ 0621-5911338, email: EFHLU.Simsa.@t-online.de

09. 11. – 11. 11. 2001, 19. 01. – 20. 01. 2002,

16. 02. – 17. 02. 2002, 11. 03. – 15. 03. 2002 (B),

13. 04. – 14. 04. 2002, 25. 05. – 26. 05. 2002,

22. 06. – 23. 06. 2002, 23. 08. – 25. 08. 2002.

Jahresausbildung Mediation nach den Richtlinien des BM

7 Wochenenden + 1 Woche + Intervision + Supervision
insgesamt 160 Ustd.

Offenbach

R: Sabine Harbort, Mediatorin und Mediations-Ausbilderin; Hans-
Jürgen Rojahn, Mediator und Mediations-Ausbilder
V: Zentrum für Mediation in Kooperation mit der Kreis-VHS Offenbach
① H.-J. Rojahn, Im Hölhchen 14, 65795 Hattersheim
☎ 06190 – 710 00, Fax : – 93 021
email: mediation.rojahn@t-online.de
Ergänzungskurse und weitere Supervision, die zur Anerkennung durch
den BM erforderlich sind, werden im Herbst 2002 angeboten.

ab Nov. 2001, jeden 2. Sonntag im Monat

Einführungsworkshop in die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Sudweyhe bei Bremen

L: Anja Krenzler, Mediatorin, Ausbilderin; Christel Könemund,
Mediatorin u. Ausbilderin BM
① Praxis für Empowerment & Mediation, Am Schütting 4, 28844
Weyhe / Sudweyhe bei Bremen, ☎ 04203 / 5279

ab Nov. 2001 mittwochs 14-tägig

Übungsgruppen Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Sudweyhe bei Bremen

R: Christel Könemund, Mediatorin u. Ausbilderin BM
① Praxis für Empowerment & Mediation, Am Schütting 4, 28844
Weyhe / Sudweyhe bei Bremen, ☎ 04203 – 5279

02. 12. 2001

**weitere Termine: 05. 01. 2002, 19. 01. 2002, 01. 03. 2002,
05. 04. 2002, 03. – 04. 05. 2002**

Offene Supervisionsangebote für MediatorInnen Termine für Einzelne oder Gruppenverträge

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f.
Mediation BM
① Familientherapie Zentral Weinheim, Postfach 100233, 69442
Weinheim, ☎ 06201 – 32543, Fax: – 34309
email: Familientherapie.Weinheim@t-online.de

03. 12. – 05. 12. 2001 (Beginn)

Mediation von Arbeitskonflikten in Betrieben und Verwaltungen

Aufbaukurs: 6 Workshops a 3 Tage

Berlin

R: Carla van Kaldenkerken, Mediatorin u. Ausbilderin BM,
Dipl. Sozpäd., Supervisorin (DGSv);
Roland Kunkel, Dipl. Volkswirt, Organisationsberater
V: step, Knesebeckstr. 74, 10623 Berlin
☎ 030 – 885 45 35, Fax: – 885 45 46
email: info@step-Berlin, http://www.step-berlin.de

03. 12. – 07. 12. 2001 (B), 01. 02. – 03. 02. 2002

18. 03. – 22. 03. 2002 (B), 26. 04. – 28. 04. 2002

07. 06. – 09. 06. 2002, 09. 08. – 11. 08. 2002

13. 09. – 15. 09. 2002

Ausbildung zur Mediatorin / zum Mediator

Braunschweig

R: Silke Fichtler (wiscon, Kassel); Barbara Knuth, Mediatorin BM,
(Barbara Knuth & Team, Braunschweig)
① Bildungswerk der DAG, Julius-Koenen-Str. 24 b, 38114 Braun-
schweig, ☎ 0531 – 580 88-0, Fax: - 580 88-39

06. 12. – 09. 12. 2001, 23.02. – 26. 02. 2002

27. 04. – 30. 04. 2002

Kommunikation, Beziehung

Birkenau bei Weinheim / Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für
Mediation BM
① Familientherapie Zentral Weinheim, Adresse s. u. 02.12.2001

14. 12. – 16. 12. 2001

Verhandlungskompetenz in der Mediation

offenes Modul

Berlin

R: KOM, Peter Knapp, Mediator u. Ausbilder BM, Verhandlungstrainer
① Peter Knapp, Weberplatz 24 / 25, 14482 Potsdam / Babelsberg
☎ 0331 – 740 95 06, Fax: 0331 – 740 95 07
email: peterknappberlin@t-online.de, www.kom-berlin.de

14. 12. – 16. 12. 2001

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

offenes Vertiefungsseminar

Hamburg

L: Beate Ronnefeldt, Mediatorin u. Ausbilderin BM, akkred. Trainerin
für Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg
① Simran- Knaur Wester, Yoga-Zentrum Hohe Luft
☎ 040 – 460 47 56

15. 12. – 16. 12. 2001

Systemische Organisationsaufstellung - Diagnose-Tool zur Erkennung und Auflösung von Konflikten im System

Berlin

R: Isabel Kresse, ISK, Ausbilderin BM, Eberhard Weber
① ISK Consulting ☎ 030-85103555

email: office@isk-consulting, www.streitkultur.de

15. 12. – 16. 12. 2001

System - Aufstellungen

Hannover

R: Olaf Markgraf M.L.E.
V: SOPRA, Herrenhäuser Str. 62, 30419 Hannover
☎ 0511 – 271 75 97, email: sopra@exmail.de

17. 12. – 21. 12. 2001, 04. 03. – 08. 03. 2002

21. 06. – 23. 06. 2002, 30. 08. – 01. 09. 2002

25. 11. – 29. 11. 2002, Jan. / Febr. 2003

PRIMA Projekt Interkulturelle Mediationsausbildung Berufsbegleitende Zusatzausbildung für Fachkräfte in der Migrantenarbeit und anderen Bereichen Sozialer Arbeit

Anmeldung bis 26.11.2001

Friedewald

Projektleitung: Rainer Nickel, Dipl. Soziologe, Friedewald
TrainerInnen-Team: IMIKON, Inst. f. Interkulturelle Mediation u.
Konfliktbearbeitung,
Frankfurt, Dr. Lukas Wahab und Stefan Rech
Evaluatorin u. Supervisorin: Dr. Sabine Krönchen, Aachen
① Evangelische Sozialakademie, Schlossstraße 2, 57520 Friedewald
☎ 02743 – 92 36-0 / – 92 36-54, Fax: 02743 – 92 36-11
email: ev.sozialakademie@t-online.de

27. 12. – 31. 12. 2001

Gewaltfreie Kommunikation

Übungstage

Griebelschied / Hunsrück

L: Beate Ronnefeldt, Mediatorin u. Ausbilderin BM, akkred. Trainerin
für Gewaltfreie Kommunikation n. Rosenberg
① Referat für Mediation und Konfliktberatung,
z.H. Beate Ronnefeldt, Ortsstr. 13, 56288 Krastel
☎ 067622 – 96 01 79, Fax: 06762 – 95 05 11
email: BuC.Ronnefeldt@t-online.de

27. 12. 2001 – 04. 01. 2002

Familienrekonstruktion für angehende und praktizierende MediatorInnen / Konflikt, Paar- und Familien- wie Organisationsberater

**Konfliktbearbeitung mit Aufstellungen, Supervision,
vertiefter Selbsterfahrung, Lösung von Barrieren**
9 Tage Intensivseminar

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für
Mediation BM
① Familientherapie Zentral Weinheim, Adresse s. u. 02.12.2001

11. / 12. 01. 2002

Konflikte in der Partnerschaft? – Bei uns nicht!

Lüneburg

R: Mone Drews, Mediatorin; Dietrich Pienka, Mediator
① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335
Lüneburg, ☎ 04131 - 42 21 11, Fax: - 22 14 77
email: MediationsstelleBrueckenschlag@t-online.de

11. 01. – 13. 01. 2002 (Beginn)

Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen Jahresausbildung

Hannover

R: Inka Heisig, Mediatorin u. Ausbilderin BM; Gudrun Tschechne,
Mediatorin u. Ausbilderin BM; R: Olaf Markgraf M.L.E.
V: SOPRA-Soziale Praxis für Beratung, Schulung und Therapie,
Herrenhäuser Str. 62, 30419 Hannover
☎ 0511- 271 75 97, Fax: - 979 20 13
email: sopra@exmail.de

12. 01. – 13. 01. 2002

Dr. Marshall Rosenberg in Berlin

Präsentation und Workshops

Berlin

① conex , Gewaltfreie Kommunikation Berlin
Klaus-Dieter Gens, Dorfstr. 5, 14476 Groß-Glienicke
☎ 033201 – 20801, Fax: – 200803
email: Berlin@gewaltfrei.de; www.gewaltfrei.de

14. 01. – 18. 01. 2002

Aufbaukurs Mediation I

berufsbegleitende modulare Ausbildung, offene Module
Weitere Termine:

18. - 22. 03. 2002, 17. - 21. 06. 2002, 9. - 13. 09. 2002;

25. - 29. 11. 2002; 20. - 24. 01. 2003; 3. - 7. 03. 2003

Die Ausbildung richtet sich an MitarbeiterInnen von Hilfswerken
(NGO's) und an MitarbeiterInnen der DEZA

Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

L: Ljubjana Wüsthube (inmedio) und Dr.Günther Bächler (DEZA)
R: Ljubjana Wüsthube, Ausbilderin BM (inmedio) und Dr.Günther
Bächler (DEZA). Weitere Referenten: Thomas Flucher (ÖBM), Dr.
Friedrich Glasl (TRIGON), Dr.Wilfried Kerntke, Ausbilder BM
(inmedio), Dr.Norbert Ropers (Berghof Research Center), Dirk Splinter
(inmedio)

V: inmedio, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin und
Rhein-Main in Kooperation mit der DEZA - Direktion für Entwicklung
und Zusammenarbeit im Eidgenössischen Departement für auswärtige
Angelegenheiten, Bern

① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00

email: wuesthube@institut-inmedio.de

Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

17. 01. – 19. 01. 2002, 28. 02. – 02. 03. 2002

18. 04. – 20. 04. 2002, 30. 05. – 01. 06. 2002

05. 07. – 09. 07. 2002

Zusatzausbildung Mediation

Grundkurs

Hannover

L: Frank Beckmann, Mediator u. Ausbilder BM, und Traute Harms,
Mediatorin

V: Brückenschlag e.V. in Kooperation mit der Universität Hannover
ZEW und dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen VNB

① VNB, Renate Ernst, Langenkampstr. 26, 30890 Barsinghausen

☎ 05105 – 77 69-11, F: -20

email: barsinghausen@vnb.de

17. 01. – 19. 01. 2002

Mediation in der Sozialarbeit

offener Wahlkurs

Lüneburg

R: Barbara Treu, Mediatorin und Ausbilderin BM

① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Adresse s.u. 11.01.2001

18. 01. – 20. 01. 2002

Die Gewaltfreie Kommunikation

Einführung mit Dr. Marshall Rosenberg

Lebensgarten Steyerberg

① Die Schule für Verständigung und Mediation

Rosenanger 20, 31595 Steyerberg

☎ +49(0)5764 – 12 06, Fax +49(0)5764 – 25 78

email: meditation@t-online.de

23. 01. 2002

Regionalgruppe Nordhessen im BM

offenes Treffen

Kassel

① Inge Thomas-Worm, Kirchweg 80, 34119 Kassel

☎ 0561 – 71 10 90, email: info@vundm-kassel.de

24. 01. – 26. 01. 2002, 14. 03. – 16. 03. 2002

25. 04. – 27. 04. 2002, 13. 06. – 15. 06. 2002

26. 09. – 28. 09. 2002

Zusatzausbildung Mediation

Veranstaltungen

Grundkurs

Krefeld

L: Thomas Frick, Mediator und Traute Harms, Mediatorin
① VHS Krefeld, Von-der-Leyen-Platz 2, 47798 Krefeld
☎ 02151 – 86 26-64, F: -80

25. 01. – 27. 01. 2002

Konfliktdiagnostik und Konfliktodynamik

offenes Modul

Berlin

R: Peter Knapp, Mediator u. Ausbilder BM; Mehmet Asci
① Peter Knapp, Adresse s. u. 14.12.2001

25. 01. – 27. 01. 2002

Einführung Mediation

Tromm, Wald- Michelbach, Odenwald

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM
① Odenwald Institut, Kübel-Stiftung, Trommstr. 25, 69483 Wald-Michelbach, ☎ 06207 – 605-120, Fax –222
email: odenwaldinstitut@t-online.de; www.odenwaldinstitut.de

28. / 29. 01. 2002, 29. 07. – 31. 07. 2002

Schulinterne Lehrerfortbildung (SchiLF)

Lüneburg

R: Traute Harms, Mediatorin, Brückenschlag e.V. Lüneburg
① Regionale Lehrerfortbildung, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg
☎ 04131 – 75 99 98-70

02. 02. 2002

Mediation - Einführungstag

Berlin-Friedenau

R: ISK-Team
① Institut für Streitkultur, ☎ 030-79 70 54 05
email: info@streitkultur.de, www.streitkultur.de

04. 02. - 06. 02. 2002

Aufbautraining Mediation - Qualifizierung von SchulmediatorInnen (RWS 02/06/01/01)

Voraussetzung: Basistraining Mediation

Reinhardswaldschule

R: Petra Haumersen / Timm Uekermann
① Projekt "Konfliktbewältigung und Gewaltprävention", Hessisches Landesinstitut für Pädagogik (HeLP)
Helmolt Rademacher, Gutleutstr. 8, 60329 Frankfurt
☎ 069 – 25 68-285; Fax: – 25 68-296
email: h.rademacher@help.hessen.de
Hinweis: Kostenbeteiligung von 113 Euro

07. 02. – 09. 02. 2002, 11. 04. – 13. 04. 2002

06. 08. – 08. 06. 2002, 15. 08. – 17. 08. 2002

28. 11. – 30. 11. 2002

Praxiskurs Mediation - Kurs 5 / Hannover

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

Hannover

L: Frank Beckmann, Mediator u. Ausbilder BM; Barbara Treu, Mediatorin u. Ausbilderin BM
① VNB, Renate Ernst, Langenkampstr. 26, 30890 Barsinghausen
☎ 05105 – 77 69-11, F: -20, email: barsinghausen@vnb.de

14. 02. – 16. 02. 2002

Mediation in interkulturellen Konflikten

offener Wahlkurs

Lüneburg

R: Rita Behrens, Mediatorin
① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Adresse s.u. 11.01.2002

15. 02. – 16. 02. 2002

Die Gewaltfreie Kommunikation in der Mediation

offenes Vertiefungsseminar, 12,5 Zeitstunden

Kassel

R: Beate Ronnefeldt, akkreditierte Trainerin für GfK nach M. Rosenberg, Mediatorin und Ausbilderin BM
① V und M, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm, Kirchweg 80, 34119 Kassel
☎ 0561-766908 10, Fax: -766908 11, email: info@vundm-kassel.de

15. 02. – 17. 02. 2002

Vom Konflikt zur Kooperation.

Die Grundlagen Gewaltfreier Kommunikation

Starnberg

L: Klaus Karstädt, Dipl. Soz. Päd.
① Klaus Karstädt, Schönfeldtstrasse 8, 80539 München
☎ 089 – 280 53 68, Fax 089 – 280 53 79
email: kontakt@k-training.de; www.k-training.de

21. 02. – 23. 02. 2002, 18. 04. – 20. 04. 2002

13. 06. – 15. 06. 2002, 19. 09. – 21. 09. 2002

14. 06. – 16. 06. 2002

Zusatzausbildung Mediation

Grundkurs

Göttingen

L: Franziska Geier, Mediatorin und Astrid Wichmann, Mediatorin und Ausbilderin BM
① Universität Lüneburg, ZWW, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg
☎ 04131 – 78 12 80, Fax: - 1282; email: zww@uni-lueneburg.de

22. - 23. 02. 2002

Körpersprache und Körperausdruck

Kreativer und expressiver Ausdruck in der Mediation

Berlin

mit Angela Boeti, Filmemacherin, Trainerin für Körpersprache, Tanzpädagogin
① KOM, Peter Knapp, Adresse s.u.: 14.12.2001

22. - 24. 02. 2002, 12. - 14. 04. 2002

21. - 23. 06. 2002, 23. - 25. 08. 2002

20. - 22. 09. 2002, 11. - 13. 10. 2002

08. - 10. 11. 2002, 24. - 26. 01. 2003

07. - 09. 02. 2003

Berufsbegleitende Jahresausbildung Mediation

Kassel

R: Silke Fichtler, Wolfgang Hoppe u. weitere Fachreferenten
V: wiscon. Die betriebliche Sozialberatung
Elfbuchenstr. 22A, 34119 Kassel, ☎ 0561-579 0238, Fax: 040-36031847 82
email: wisconks@aol.com

22. 02. – 24. 02. 2002

Nonverbale Methoden

offenes Modul

Berlin

R: P. Knapp, Mediator u. Ausbilder BM; N.N.
① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

25. 02. – 27. 02. 2002

Peer Mediation: Konflikte vermitteln lernen

Pullach bei München

R: Georg Vogel
① Institut für Innovation in Praxis und Theorie e.V., Seitzstraße 17, 80538 München, ☎ + F: 089 – 29 16 04 63; Fax 089 – 291 34 45
www.inputseminare.de

28. 02. – 02. 03. 2002

Mediation in Erbschaftskonflikten

offener Wahlkurs

Lüneburg

R: Hansjörg Schwarz, Mediator BAFM
① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Adresse s.u. 11.01.2002

28. 02. – 02. 03. 2002

Psychodynamik in familiären Konflikten

offener Wahlkurs

Lüneburg

R: Peter Kunkel, Mediator (BAFM)

① Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg, Adr. s.u. 11.01.02

01. 03. 2002

Grundkurs Mediation (B)

Mediation in Schule und sozialer Arbeit

Aufbaukurs zum Basistraining (A), 80 Std.

Stuttgart

R: Hans-Peter Menke, Mediator u. Ausbilder BM, Dipl. Soz.Päd.; Michael Wandrey, Dipl. Pädagoge

V: Institut für Fortbildung und Praxisberatung KOMPASS des Vereins Hilfe zur Selbsthilfe e.V.

① Fortbildungsinstitut KOMPASS, Rommelsbacher Str. 1; 72760

Reutlingen, www.hzsh.de/kompass

☎ 07121-3878 941, email: institut.kompass@web.de

01. 03. – 03. 03. 2002

Einführung in die Mediation - Streiten kann verbinden

Kassel

R: Inge Thomas-Worm, Dipl.-Psych.

① VHS Kassel, ☎ 0561 - 787 40 61/ 62

02. 03. – 10. 03. 2002

Familienrekonstruktion für MediatorInnen, Konflikt-, Paar-, Familien-, Organisationsberater

9 Tage Intensivseminar

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM

① Familientherapie Zentral Weinheim, s. unter: 02.12.2001

06. 03. - 10. 03. 2002, 11. 04. - 14. 04. 2002

23. 05. - 26. 05. 2002, 20. 06. - 23. 06. 2002

22. 08. - 25. 08. 2002, 19. 09. - 22. 09. 2002

06. 11. - 10. 11. 2002

Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen

Fachübergreifende Zusatzausbildung nach BM-Standards

Berlin-Friedenau

R: Isabel Kresse, ISK, Ausbilderin BM; Kerstin Kittler, Dipl.Päd., Ethnologin, Ausbilderin BM; Joachim Siejna, Gestaltberater, Mediator

① Institut für Streitkultur, ISK Berlin, Rheinstr. 32-33, 12161 Berlin

☎ 030-79705405, email: info@streitkultur.de, www.streitkultur.de

07. 03. – 09. 03. 2002, 02. 04. – 05. 04. 2002

08. 08. – 10. 08. 2002, 26. 09. – 28. 09. 2002

28. 11. – 30. 11. 2002

Zusatzausbildung Mediation

Grundkurs

Lüneburg

L: Franziska Geier, Mediatorin und Astrid Wichmann, Mediatorin und Ausbilderin BM

① Universität Lüneburg, ZWW, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg

☎ 04131 – 78 12 80, Fax: -12 82, email: zww@uni-lueneburg.de

08. 03. – 10. 03. 2002

Familien- und Organisationsaufstellungen

offenes Seminar zum Finden von Lösungen im privaten und beruflichen Kontext

Kassel

R: Gabriella Bellino, autorisierte Aufstellerin der IAG, Mediatorin

① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

08. 03. – 10. 03. 2002

Du kannst mich einfach nicht verstehen

offenes Modul

Berlin

R: Peter Knapp, Mediator u. Ausbilder BM; Rita Behrens

① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

18. 03. – 22. März 2002

Interkulturelle Mediation

offenes Modul

Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

siehe Modul 1 (14. 01. - 18. 01. 2002)

① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00

email: wuestehube@institut-inmedio.de

Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

21. 03. – 24. 03. 2002

und drei weitere Blöcke (Do – So)

Jahresausbildung Mediation

133 Stunden

Freiburg

R: Dorothea Gloderer, Dipl. Pädagogin, Mediatorin (Anerkennung als Ausbilderin f. Mediation BM beantragt)

① Päd.-Psychol. Praxis Dorothea Gloderer, s. unter: 1.11.2001

21. 03. – 24. 03. 2002, 13. 06. 16. 06. 2002

Systemerkennung

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM

① Familientherapie Zentral Weinheim, s. unter: 02.12.2001

22. 03. - 24. 03. 2002

Verhandeln in der Mediation

① Peter Knapp, Mediationbüro Mitte, Zionskirchstr. 18, 10119 Berlin

☎ 030 - 449 66 65, Fax: 030 - 47 37 42 39

April 2002 (Beginn)

Berufliche Fortbildung Mediation

Grund- und Praxiskurs mit dem Abschluß Mediator/Mediatorin (VHS), Dauer 1 ½ Jahre

Lilienthal

R: Anja Krenzler, Rolf Sengpiel

① VHS Lilienthal, OHZ und ZevenÉ04298 – 92 92 36; Anja Krenzler,

Tettenbornstr. 20, 2811 Bremen

☎ 0421 – 557 88 99

04. 04. – 06. 04. 2002, 09. 05. – 11. 05. 2002

06. 06. – 08. 06. 2002, 08. 08. – 10. 08. 2002 (voraussichtlich)

Umgang mit Konflikten und Gewalt in Schule und Jugendarbeit, Berufsbegleitende Fortbildung

Lehrte

R: Frank Beckmann, Mediator u. Ausbilder BM, Brückenschlag e.V. Lüneburg

① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Adresse s. u. 11.01.2002

18. 04. – 20. 04. 2002, 20. 06. – 22. 06. 2002

15. 08. – 17. 08. 2002, 12. 09. – 14. 09. 2002

24. 10. – 26. 10. 2002, 21. 11. – 23. 11. 2002

12. 12. – 14. 12. 2002, 23. 01. – 25. 01. 2003

27. 02. – 01. 03. 2003

Ausbildung in Zwei- und Mehrparteienmediation

Berufliche Zusatzausbildung nach BM-Standards, neun Module, insgesamt 180 Zeitstunden

Kassel

R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin BM (ISK, Berlin); Peter Knapp, Mediator u. Ausbilder BM, Verhandlungstrainer (KOM, Berlin)

① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

18. 04. – 21. 04. 2002, 31. 05. – 02. 06. 2002

**Mediation – Kompaktkurs
Grundlagen der Konfliktvermittlung**

Berlin

V: Institut für Streitkultur
R: Isabel Kresse, Mediatorin u. Ausbilderin BM, Einzel- und Team-coaching; Juliane Ade, Mediatorin, Rechtsanwältin
① Institut für Streitkultur, ISK, Adresse s.u. 06.03.2002

19. 04. – 21. 04. 2002

Einführung in die Mediation

Steyerberg

V: Die Schule für Mediation
R: Katharina Sander, Mediatorin und Ausbilderin BM, Rosenanger 20,
① Die Schule für Mediation, Adresse s. u. 18.01.2002

19. 04. – 21. 04. 2002

Interkulturell unter Deutschen

offenes Modul

Berlin

R: Dr. Benedikta Gräfin Deym-Soden
① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

26. 04. – 27. 04. 2002

Die Gewaltfreie Kommunikation in der Mediation

offenes Vertiefungsseminar, 12,5 Zeitstunden

Kassel

R: Beate Ronnefeldt, akkreditierte Trainerin für GfK nach M. Rosenberg, Mediatorin und Ausbilderin BM
① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

04. 05. – 05. 05. 2002

Recht in der Mediation – Schwerpunkt Familienmediation

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

L: Karl- Anton Krämer, Anwalt Und mediator (BAFM)
R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM
① Familientherapie Zentral Weinheim, s. unter: 02.12.2001

12. 05. - 16. 05. 2002

**Berufsbegleitenden Zusatzausbildung
Block 1: Mediation und Konfliktmanagement in Schule,
Jugend- und Sozialarbeit**

insgesamt 27 Seminartage in 9 Blöcken bis September 2003
AdressatInnen sind MitarbeiterInnen von Jugend- und Sozialeinrichtungen sowie von Schulen.

Gauting bei München

L: Dr. Wilfried Kerntke, Ljubjana Wüsthube, inmedio, Institut für Mediation. Beratung, Entwicklung, Berlin und Rhein-Main. WK und LjW sind AusbilderInnen für Mediation (BM)
R: Bernd Fechner, Dr. Wilfried Kerntke, Dirk Splinter, Willi Walter, Ljubjana Wüsthube, (alle inmedio)
V: inmedio, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin und Rhein-Main, in Kooperation mit dem Institut für Jugendarbeit, Gauting.
① inmedio, Büro Rhein-Main, ☎ 069 - 86 777 923
email: kerntke@institut-inmedio.de
Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

24. 05. / 25. 05. 2002

+ 6 weitere Kursabschnitte von 3 Tagen

Freiwilliger Friedensdienst 2002 / 2003

Grundkurs
① Johannes Lewek, Arbeitsstelle Eine Welt der EV. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen
email: lewek@ekcps.de
Detlev Harland, Friedensarbeit in der Ev. Luth. Kirche in Thüringen
email: kdvd-zd-frieden-thr@t-online.de
☎ + Fax: 03632 – 78 23 87

24. 05. 2002

Prozessorientierte Fallarbeit

offenes Modul

Berlin

R: Andrea Fritsch, Mediatorin u. Ausbilderin BM
① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

25. 05. – 02. 06. 2002

9 Tage Intensivseminar

Familienrekonstruktion für angehende und praktizierende MediatorInnen, Paar-, Familien- u. Organisationsberater

Konfliktbearbeitung mit Aufstellungen, Supervision, vertiefter Selbsterfahrung, Lösung von Barrieren

Birkenau bei Weinheim/ Heidelberg

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für Mediation BM
① Familientherapie Zentral Weinheim, s. unter: 02.12.2001

30. 05. – 01. 06. 2002

Mediation in der Sozialarbeit

offener Wahlkurs

Hannover

R: Michael Wandrey, Mediator
① Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Adresse s. u. 11.01.2002

31. 05. – 02. 06. 2002

Konstruktives Verhandeln

offenes Modul, 15 Zeitstunden

R: Peter Knapp, Mediator u. Ausbilder BM, Verhandlungstrainer (KOM, Potsdam)
① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

3. 06. - 7. 06. 2002

**Konfliktmanagement und Mediation
Block 1: Entwicklung in Organisationen durch Integration von Unterschieden**

Berufsbegleitender Zertifikatskurses
insgesamt 25 Seminartage in 8 Blöcken bis Juli 2003
AdressatInnen sind Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung, Sozialwesen. In der Ausbildung werden Praxisprojekte der TN zur Implementierung von Mediation in ihren Organisationen begleitet

Berlin

B: als Bildungsurlaub in Berlin anerkannt
L: Ljubjana Wüsthube und Dr. Wilfried Kerntke, inmedio, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin und Rhein-Main. LjW und WK sind AusbilderInnen für Mediation (BM)
R: Bernd Fechner, Dr. Wilfried Kerntke, Dirk Splinter, Willi Walter, Ljubjana Wüsthube, (alle inmedio)
V: inmedio, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin und Rhein-Main, in Koop. mit der Paritätischen Akademie Berlin gGmbH
① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00
email: wuestehube@institut-inmedio.de
Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

07. 06. – 09. 06. 2002

Einführung Mediation

Tromm, Wald- Michelbach, Odenwald

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM
① Odenwald Institut, Adresse s. u. 25.01.2002

07. 06. – 14. 06. 2002, 16. 08. – 23. 08. 2002

01. 11. – 08. 11. 2002, 24. 01. – 26. 01. 2003

21. 02. – 23. 02. 2003, 24. 03. – 28. 03. 2003

Berufliche Fortbildung Mediation 2002 / 03

Steyerberg

V: Die Schule für Mediation
Katharina Sander, Mediatorin und Ausbilderin BM, Rosenanger 20,
① Die Schule für Mediation, Adresse s. u. 18.01.2002

13. 06. – 15. 06. 2002, 19. 09. – 21. 09. 2002

31. 10. – 02. 11. 2002, 09. 01. – 11. 01. 2003

06. 03. – 08. 03. 2003

Praxiskurs Mediation - Kurs 6 / Lüneburg

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

Lüneburg

L: Thomas Frick, Mediator; Barbara Treu, Mediatorin u. Ausbilderin BM

① Universität Lüneburg, ZWW, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg
☎ 04131 - 78-12 80, Fax: -1282, email: zww@uni-lueneburg.de

17. 06. – 21. 06. 2002

Mediation in der Internationalen Zusammenarbeit und Humanitären Hilfe

offenes Modul

Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

siehe Modul 1 (14. 01. - 18. 01. 2002)

① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00

email: wuestehube@institut-inmedio.de

Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

14. 06. – 16. 06. 2002

Mediation bei Gruppen und Teams

offenes Aufbaumodul, 20 Zeitstunden

Kassel

R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin BM (ISK, Berlin)

① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

27. 06. – 30. 06. 2002

Abschlussmodul

Berlin

① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

Juli 2002 – September 2003

Mediationsausbildung

Stuttgart

V: Fachstelle für Konfliktberatung & Mediation Faktum

L: Christel Könemund, Mediatorin u. Ausbilderin BM, Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation i.A.

Paul Russmann, Mediator und Trainer, Geschäftsführer bei ORL

① ORL Paul Russmann,

☎ 0711 – 60 83 96, Fax – 60 83 33 357, email ORL@GAIA.de

03. 07. 2002

Einführung Mediation

Langenhennersdorf bei Dresden

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für Mediation BM

① Felsenweg-Institut, Kübel-Stiftung, Forsthaus 32, 01819 Langenhennersdorf bei Dresden

☎ 03501 – 46 0030, Fax: -46 00 59; 035032 – 76 10, Fax -761-99

email: info@felsenweginstitut.de, www.felsenweginstitut.de

05. 08. - 08. 08. 2002

Möglichkeiten "Konstruktiver Konfliktbearbeitung" in Schule und Gesellschaft (RWS 02/32/01/05)

für Lehrkräfte, Leitungspersonen und Berater/innen

Reinhardswaldschule

R: Charlotte Dreschert, Angelika Fabricius, Helmolt Rademacher, Gerlinde Zeidlewitz

① Proj. "Konfliktbew. u. Gewaltprävention", (HeLP), s. u.04.02.2002

Hinweis: Kostenbeteiligung von 154 Euro

01. 09. - 07. 09. 2002, 01. - 03. 11. 2002, 08. - 14. 12. 2002

Mediation zwischen den Kulturen

Kompaktkurs, 100 Stunden

Frankreich (Sept. 2002), Berlin (Nov. + Dez. 2002)

① KOM, Peter Knapp, s. unter: 14.12.2001

06. 09. – 09. 09. 2002

Einführung Mediation

Tromm, Wald- Michelbach, Odenwald

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für Mediation BM

① Odenwald Institut, Adresse s. u. 25.01.2002

06. 09. – 08. 09. 2002

Familien- und Organisationsaufstellungen

offenes Seminar zum Finden von Lösungen im privaten und beruflichen Kontext

Kassel

R: Gabriella Bellino, autor. Aufstellerin der IAG, Mediatorin

① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

9. 09. – 13. 09. 2002

Aufbaukurs Mediation II

offenes Modul

Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

siehe Modul 1 (14. 01. - 18. 01. 2002)

① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00

email: wuestehube@institut-inmedio.de

Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

Oktober 2002 – Juli 2003

Einfühlsame Vermittlung im Konflikt berufsbegleitende Fortbildung

6 Wochenenden + 2 Bildungsurlaube

Schnupperwochenende 21. / 22. 06. 2002

Haus Reineberg in Hüllhorst

V: Bildungswerk und Forum für Gesundheit und LebensArt, Minden

L: Cornelia Timm und Kurt Südmersen, Mediator u. Ausbilder BM

① Annelise Brandel, ☎ 0571 – 26085, email: brandel@bf-minden.de

31. 10. – 02. 11. 2002, 05. 12. – 07. 12. 2002

16. 01. – 18. 01. 2003, 20. 02. – 22. 02. 2003

Familienmediation - Trennung / Scheidung

offenes Aufbaumodul in vier Intervallen, insg. 80 Zeitstunden

Kassel

R: Diemut Hauk, Mediatorin und Ausbilderin BM, Dipl.-Päd. (MIM, Mannheim); Werner Schieferstein, Mediator (BAFM), RA

① V und M, Inge Thomas-Worm, s. unter: 15.02.2002

13. 11. – 17. 11. 2002 (I) , 10. 03. – 14. 03. 2003 (II)

03. 07. – 06. 07. 2003 (III), 05. 02. – 08. 02. 2004 (IV)

Ausbildung in Mediation

Tromm, Wald- Michelbach, Odenwald

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für

Mediation BM; Ingrid Kritsch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin für Mediation BM

① Odenwald Institut, Adresse s. u. 25.01.2002

25. - 29. 11. 2002

Mediation im Bereich Umwelt, Planung, Öffentlichkeit

Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

siehe Modul 1 (14. 01. - 18. 01. 2002)

① inmedio, Büro Berlin, ☎ 030 - 45 49 04 00

email: wuestehube@institut-inmedio.de

Abruf von Unterlagen: www.institut-inmedio.de

12. 12. – 16. 12. 2002 (Beginn)

Ausbildungsreihe in Mediation

Langenhennersdorf bei Dresden

R: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BM (u. BAFM), Ausbilderin f. Mediation BM

① Felsenweg-Institut, Adresse s.u. 3.7.2002

Die Juristische Fakultät der Universität Potsdam

sucht externe Fachkräfte für die Vermittlung interdisziplinärer Schlüsselqualifikationen - Mediation, Verhandlungsmanagement, Streitschlichtung - in der anwaltsorientierten Juristenausbildung

Die Juristische Fakultät der Universität Potsdam hat sich auf der Grundlage der Beschlüsse der Justizministerkonferenzen vom November 2000 und vom Juni 2001 erfolgreich um die Reformierung des grundsätzlichen juristischen Studienganges durch Einführung einer Zwischenprüfungsordnung, eines neuen Wahlfachgruppenangebots und einer neuen Studienordnung bemüht.

Im Rahmen der Reformierung der juristischen Ausbildung ist auch die Erweiterung der Studieninhalte um die Vermittlung interdisziplinärer Schlüsselqualifikationen vorgesehen. Dazu zählt u.a. die Entwicklung von solchen unverzichtbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten moderner JuristInnen wie Verhandlungsmanagement, Streitschlichtung, Mediation und Vernehmungslehre. Um diese Lehrveranstaltungen durchführen zu können, ist die Fakultät auf die Hilfe von auf diesem Gebiet ausgebildeten und in der Praxis erprobten Fachkräften außerhalb der Fakultät angewiesen und bittet Mitglieder des BM, bevorzugt aus dem Einzugsbereich Berlin, um entsprechende Bewerbungen für diese Lehrtätigkeit.

Als Beginn dieser Lehrveranstaltungen war das Wintersemester 01/02 vorgesehen. Im Jahr 2002 wird dieses Angebot voraussichtlich von der Hans Soldan Stiftung gefördert.

Universität Potsdam, Postfach 601 553, 14415 Potsdam, Juristische Fakultät, Prof. Dr. Carola Schulze, Dekanin

ReferentIn / MediatorIn gesucht Regionales Zentrum Mitte bei Magdeburg

Für unser Regionales Zentrum Mitte in Aschersleben suchen wir ab 01.02.2002 eine Referentin.

Ihre Aufgaben: Konzeptionierung und Umsetzung zukunftsorientierter Jugend-, Bildungs- und Kulturarbeit im Themenkontext Rechtsextremismus/Fremdenfeindlichkeit; Demokratieentwicklung und -initiierung; Durchführung von regionalen Veranstaltungen und Fachtagungen; Aufbau eines regionalen Netzwerkes; Kontaktpflege zu regionalen Trägern sowie sonstigen Institutionen, Verbänden, Initiativen; Entwicklung und Durchführung von Beratungsangeboten und lokalen Handlungskonzepten; Lokale Konfliktmoderation.

Ihr Profil: Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium z.B. der (Sozial-)Pädagogik oder Sozialwissenschaft bzw. vergleichbare Berufserfahrung gem. BAT-O; Kenntnisse und/oder Erfahrungen im Themenfeld Fremdenfeindlichkeit/Rechtsextremismus; Bereitschaft und Fähigkeit zu Eigenverantwortung; Haupt- oder nebenamtliche Erfahrung in der Verbandsarbeit; Kommunikative Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Zielgruppen; Kenntnisse und Erfahrung in Projektmanagement; Teamfähigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit und persönliches Engagement. Erwünscht sind Moderations- und Mediationserfahrung.

Die Stelle umfasst 40h in der Woche. Die Vergütung erfolgt in Anlehnung an BAT-O IVa. Ihre vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis 23.11.2001 an: Miteinander e.V., Liebigstr. 6, 39104 Magdeburg und/oder per email an: net.gs@miteinander-ev.de.

Impressum

Infoblatt Mediation, 11. Ausgabe / Herbst 2001

Herausgeber:

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

Redaktion:

Inge Thomas-Worm, Jochen Ebert, Ingrid Rogmann, Ruth Schmidt

ViSdP: Andrea Fritsch, PR-Verantwortliche im BM

Redaktionsadresse:

BM-Geschäftsstelle Kassel,
Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561-7396413, fax -7396412
email: info@bmev.de; www.bmev.de

Bankverbindung:

Bundesverband Mediation e.V., Konto-Nummer 107 38 90
Kasseler Sparkasse, BLZ 520 503 53

Auflage: 3000 Exemplare

Erscheinungsweise: Frühjahr und Herbst

Veranstaltungskalender:

Dezember 2001 bis Dezember 2002

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht notwendig Ansichten der Redaktion. Das Infoblatt ist ein für alle Mediations-Interessierte offenes Kommunikationsforum.

Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge.

Einsendeschluss der Beiträge für die nächste Ausgabe:

15. Februar 2002. Bitte die Beiträge in Kopie mit beigelegter Diskette oder per E-Mail an die Geschäftsstelle Kassel schicken.

Für Spenden, die diese Zeitung erst möglich machen, sind wir stets dankbar.