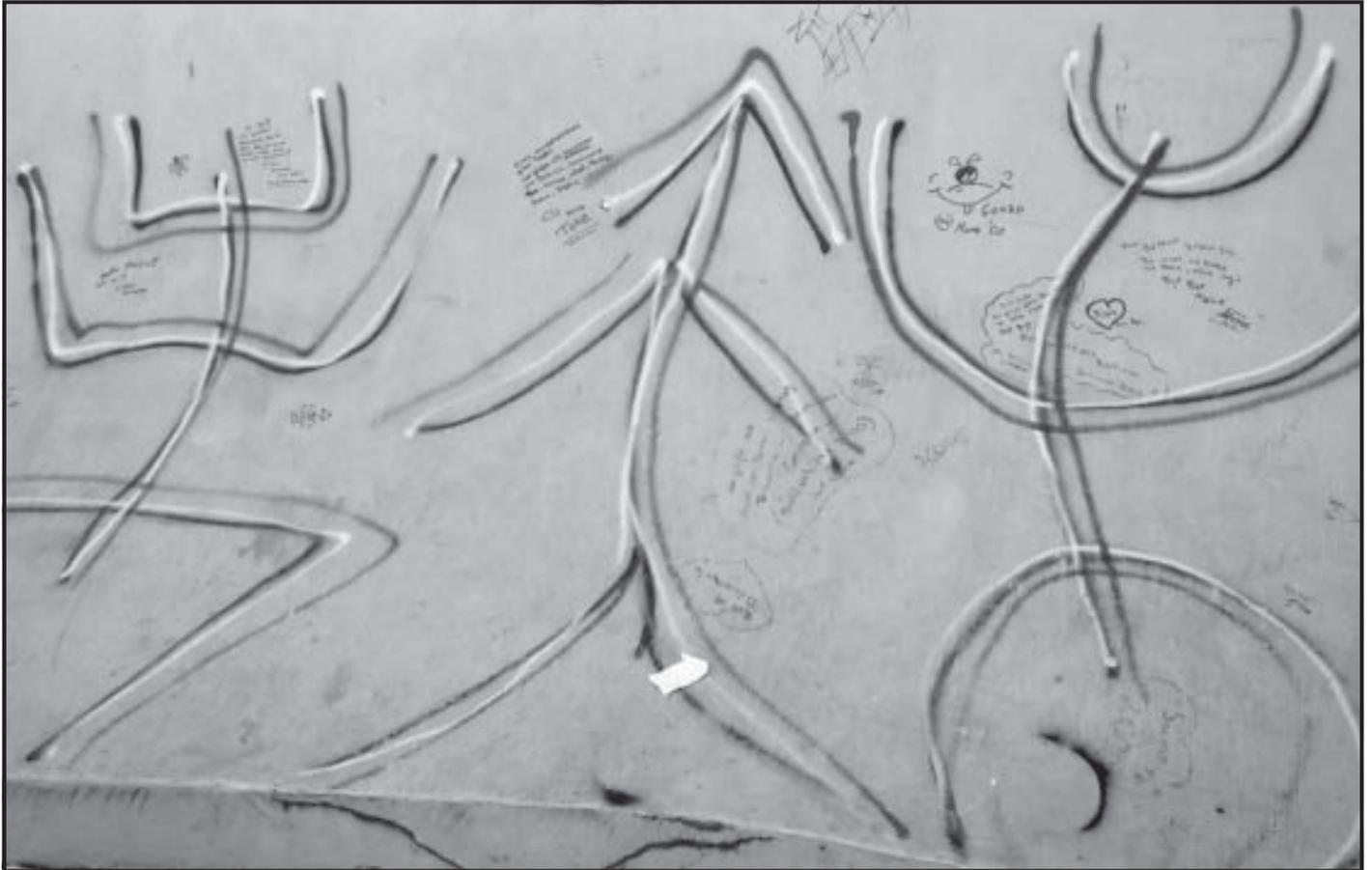


# Infoblatt *Mediation*

15. Ausgabe / Frühjahr 2004

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



***Achtsamkeit***

***Täter-Opfer-Ausgleich***

***Schulmediation***

***Lebenspartnerschaften***

***Reiki, Goethe, Leitbilder, Buchtipps, Termine ....***

bundesverband  mediation

Geschäftsstelle: Kirchweg 80 • 34119 Kassel • Telefon 0561-739 64 13 • Fax 0561-739 64 12 • E-Mail [info@bmev.de](mailto:info@bmev.de) • [www.bmev.de](http://www.bmev.de)

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das vor euch liegende Infoblatt ist in mancher Hinsicht neu. Nachdem Inge Thomas-Worm viele Details und auch das große Ganze unserer Zeitschrift nach und nach immer weiter entwickelt hatte, ist nun ein weiterer Schritt getan.

Inge Thomas-Worm ist im letzten Sommer auf eigenen Wunsch von der Produktion des IB zurückgetreten. Dies machte den alten und jetzt den neuen Vorstand darauf aufmerksam, dass die Suche nach einer Redaktionsleitung zuerst einmal Gedanken über ein Herstellungs-Konzept voraussetzt. Wilfried Kerntke entwickelte hierfür Ideen:

- ehrenamtlich durch ein bis zwei Mitglieder geleitete operative Redaktion (Sammeln und Sichten des Materials, das Mitglieder einreichen)
- externe Herstellung (Layout, Druckvorlagen usw.)
- Fachbeirat aus renommierten Verbandsmitgliedern

Dieses Konzept wurde im Verband in mehreren Anläufen bekannt gegeben und die Herstellungsarbeiten über eine einschlägige Internetplattform ausgeschrieben.

Während für die bezahlten Herstellungsarbeiten über 40 Bewerbungen eingingen, meldete sich bei Wilfried Kerntke und mir nur ein BM-Mitglied für die Redaktion. Dies mochte unter anderem daran liegen, dass von unserem Ausschreibungstext eine abschreckende Wirkung ausging; wobei wir im wesentlichen nur formuliert hatten, was Inge Thomas-Worm bisher (ganz ohne Stellenausschreibung) schon alles getan hatte ... Großen Dank an dich, Inge!

Nach Abwägung verschiedener Vor- und Nachteile entschieden wir, das Angebot unseres Mitglieds Erwin Ruhnau anzunehmen, für eine „Probe-Nummer“ die Redaktionsleitung zu übernehmen. In Anbetracht der vielen Unwägbarkeiten, die vor allem den Zeitaufwand betreffen, hatte sich der von uns favorisierte Presseprofi Claas Appold (TextNetz KG) ebenfalls auf zunächst ein Angebot festgelegt.

Das Ergebnis dieser neuen Kooperation liegt nun vor. Vielen Dank, Erwin und Herr Appold! Und vielen Dank an all die Mitglieder, die mit ihren unbezahlten, engagierten Beiträgen diese Zeitschrift erst möglich machen.

Die Auswertung des Herstellungsprozesses und die Schlussfolgerungen daraus stehen noch aus. Mein Wunsch ist, dass dieses Team die bereits deutlich sichtbare, weitere Professionalisierung unseres Blattes voran trägt und treibt, dass es die Unterstützung durch Mitglieder erhält, die es sich wünscht – und dass sich möglichst viele Mitglieder mit Veröffentlichungs-Erfahrungen im zu gründenden Redaktionsbeirat zusammenfinden.

In Zukunft werden wir auch über eine bessere Finanzausstattung des IB nachdenken müssen. In einem ersten Schritt bieten wir an, ab IB Nr. 16 kostenpflichtige, themenbezogene Anzeigen zu veröffentlichen bzw. Einleger zu verbreiten.<sup>1</sup>

Für 2004 wünsche ich uns Mitgliedern, dass „wir den Mediationsgedanken gesellschaftlich weiter verankern und dem BM zu einer gebührenden öffentlichen Beachtung verhelfen“ (so unser Webmaster Christian Bähler in seinen Weihnachtsgrüßen an den Vorstand). Allen Leserinnen und Lesern Glück und Erfolg!

**Ariane Brena**

Vorstand des Bundesverbandes  
Mediation e.V.

<sup>1</sup> Wir denken bei den Anzeigen u.a. an Verlage mit mediationsbezogenen Titeln.

### Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

- 3** Warum ist es so schwer, achtsam mit uns umzugehen?  
*Dr. Detlev Berning, Birgit Mölter*
- 6** Leitbilder der Mediation und das Prinzip der Neutralität als eine Basis der Orientierung. *Cordula Schrör*
- 10** Berichte aus der Anerkennungskommission.  
*Ortrud Hagedorn*
- 13** TOA und Mediation. *Ortrud Hagedorn, Tilman Metzger*

### Interkulturelle Verständigung

- 17** „Ich wünschte, meine Töchter hätten mir einmal im Leben so zugehört!“ *Susanne Zanker*
- 19** Projekt „Christlich-Islamische Friedensarbeit in Deutschland“ entwickelt Arbeitsvorhaben für 2004

### Mediation und Recht

- 19** Es soll rote Rosen regnen, wenn wir auseinander gehen... *Roland Schüler*

### Schule und Jugendarbeit

- 21** Voraussetzungen für ein langes Leben der Schulmediation. *Günther Braun*
- 23** Weiterbildung „SchulmediatorIn“.
- 25** Zur Selbstbewertung von Konfliktlotsenprojekten.
- 26** Kooperation zwischen Fach- und Grundschule oder: wie ein Bilderbuch entstand. *Doris Nickel*
- 24** „Erfolgsrezept Streitschlichtung?“  
*E. Mölders, H.-M. Reuter-Biehlig*
- 26** Schüler schlichten Konflikte. *Ina Bauer*

### weitere Berichte

- 31** Bundesverband Mediation wählt neuen Vorstand  
3. Treffen der Fach-, Arbeits- und Projektgruppen-Leitungen  
Fachgruppentreffen „Mediation in Organisationen“
- 33** Mediation im Fußball - die Lizenz zum Streitschlichten.  
1. Fachtagung Schulmediation Rheinland-Pfalz

### Mediation und ...

- 34** Goethe und die Mediation. *Barbara Albers*
- 35** Reiki und Mediation. *Edith Sauerbier*
- 37** Die zehn Gebote des fairen Streitens. *Simone Pöhlmann*

### Bücher und mehr

- 30** Erfolgsrezept Streitschlichtung? – Mediation in Schule und Jugendarbeit.
- 37** Jahreskongress 2003.
- 38** Der erfolgreiche Anwalt: Mediation / Leitfaden für freie beratende, lehrende und therapeutische Berufe in Deutschland.
- 39** Lehrvideo Peer-Mediation / Effizientes Verhandeln
- 40** Europa Macht Frieden / Interkulturelle Mediation & Konfliktbearbeitung / Frieden in Gerechtigkeit

### Informationen und Hinweise

- 42** Veranstaltungskalender
- 52** Adressverzeichnis
- 53** BM-Terminkalender
- 55** Impressum
- 56** AnsprechpartnerInnen im BM

# Warum ist es so schwer, achtsam mit uns umzugehen?

## Vorbemerkung und Einführung in das Thema

Der Titel dieses Aufsatzes vermittelt im ersten Ansatz Verständlichkeit, die jedoch beim näheren Hinsehen zerfließt. Deshalb vorab die Klarstellung, worum es uns geht. In gewisser Weise schließt dieser Aufsatz an den Artikel „Achtsamkeit als Qualitätsmerkmal des Mediators“<sup>1</sup> an. In diesem Aufsatz ging es um den besonderen Grad an Aufmerksamkeit, den ein Mediator in der Mediation leisten muss. Die Hypothese war, dass der Mediator, der mit sich selbst achtsam umgeht, es wesentlich leichter hat, den Anforderungen in der Mediations-sitzung gerecht zu werden. So ist die Intention dieses Artikels, transparent zu machen, weshalb es jedem von uns in unserer Gesellschaft so schwer fällt, achtsam zu leben. Unser Alltag belegt, wie achtsam wir unser Leben zu leben verstehen. Schaffen wir als Mediatoren es dort nicht, wie kann es uns in der Mediation gelingen? Hierzu einige typische Sachverhalte, die jedem von uns bekannt vorkommen:

- Wir nehmen uns für eine Verhandlung mit unserem Arbeitgeber vor, unsere berechtigten Ansprüche auf Gehaltserhöhung durchzusetzen, sonst kündigen wir. Und wir tun es doch nicht!

- Wir haben keine Zeit und/oder nicht die Ruhe und Gelassenheit in den Begegnungen mit unserem Partner und unseren Kindern. Das führt immer wieder zu offenen Konflikten und immer wieder nehmen wir uns vor, daran etwas ändern zu wollen, weil es uns selbst nicht gut tut!

- Wir sind erschöpft und haben uns einen freien Abend geschaffen. Dann kommt ein Freund vorbei, will nur mal kurz quatschen und wir schaffen es nicht, ihm zu sagen, dass wir diesen Abend allein sein möchten, „feiern“ sogar die halbe Nacht durch!

- Wir konsumieren für uns schädliche Dinge und wissen darum. Wir rauchen, trinken (zuviel), essen belastete Nahrungsmittel (weil sie billiger sind), nehmen uns keine Ruhe beim Essen!<sup>2</sup>

- Wir haben keine Zeit – für nichts. Vielleicht haben wir das erste Magengeschwür hinter uns oder einen Tinnitus, Bandscheibenvorfall u.ä., zu dem der ärztliche

Hinweis kam, es handle sich um eine Erkrankung mit psychosomatischem Hintergrund. Solche Erkrankungen sind die physischen Dokumentationen der Unachtsamkeit mit uns selbst! Es wird empfohlen, einmal nachzuschauen, was uns denn so „in die Enge“ treibt – und uns fällt eine Menge dazu ein. Aber was ändern wir in der Folgezeit?

- Wir ängstigen uns wegen der durch uns Menschen verursachten Umweltschäden, verbrauchen aber unbeirrt weiter Energie, fahren Auto – wenn auch immer mal wieder mit „schlechtem Gewissen“!



- Und schließlich: Selbst wir als Mediatoren stecken mitunter in handfesten Konflikten und greifen nicht zur Mediation, um durch die Konfliktbearbeitung wieder ins Reine mit uns und natürlich auch dem Kontrahenten zu kommen.

Diese wenigen Beispiele zeigen schon, wie wichtig es für unseren Alltag ist, sich mit Achtsamkeit näher zu beschäftigen. Und sie zeigen, dass es für uns alle wünschenswert wäre, achtsam zu leben.

## Einstieg

Wir wollen Achtsamkeit vereinfacht sehen als eine Lebenshaltung, in der wir zu uns selbst gut sind. Dazu ist es erforderlich, dass wir uns kennen, unsere inneren Stimmen wahrnehmen und beachten, den manifestierten Protest der übergangenen inneren Widerstände in Form von Krankheiten, Unfällen u.ä. erkennen und bejahen und

uns, kurz gesagt, akzeptieren wie wir sind. Dem Einen oder Anderen mag spontan hierzu einfallen, wir sollten „egoistisch“ sein. Egoismus aber ist Selbstsucht und wird definiert als die Gesamtheit der Antriebe und Bestrebungen, die von der eigenen Person ausgehen und diese in den Mittelpunkt stellen<sup>3</sup>. Verstanden wird darunter üblicherweise die egozentrische Lebensform, die keinen sozialen Bezug kennt. Sicherlich wird niemand widersprechen, wenn auch der Altruist ein Mensch sein sollte, der sich selbst ernst nimmt. Was aber ist dieses „sich selbst ernst nehmen“, wenn nicht ein „zu sich gut sein“? Häufig erkennen und realisieren wir, dass wir uns nicht ernst nehmen, nicht gut zu uns sind, in dem meisten Fällen wird es uns aber gar nicht oder vielleicht erst später bewusst. In dieser Weise haben wir nachfolgend versucht, die Hemmnisse zu systematisieren, die uns daran hindern, gut zu uns zu sein, uns ernst zu nehmen.

## Was (be)hindert uns?

**Hemmnisse:** Wir gliedern die Aspekte danach, wie frühzeitig und damit nachhaltig sie für uns Menschen bedeutsam sind.

**Erziehung:** Für unser ganzes Leben prägend ist die *Erziehung*, die wir genießen durften/mussten. Diese besteht sowohl aus der Vorbildfunktion, die die Eltern und andere an der Erziehung beteiligte

Personen für uns haben als auch aus dem erziehenden Tun. Sind wir mit uns achtsam, spürt das Kind, dass die Eltern „mit sich im Reinen“ sind und wird dann auch sich selbst ernst nehmen können. Es ist für das Kind normal, gut zu sich zu sein; das ist in unserer Gesellschaft allerdings eher die Ausnahme. Unter dem Blickwinkel der sozialen Erziehung wurde gerade unsere Generation, wohl als Folge christlicher Ideale und/oder preußischer Tugenden, noch darauf gedrillt, erst auf die anderen zu sehen und dann auf sich selbst. Wir werden später noch erläutern, weshalb wir diese Reihenfolge für falsch halten. Es wäre richtiger, erst mit sich selbst ins Reine zu kommen und sich so geläutert nach außen zu öffnen. Es geht keineswegs darum, die Bedeutsamkeit des von den meisten Eltern eingeforderten sozialen Verhaltens in Abrede zu stellen. Problematisch ist häufig auch, dass eine Lücke klafft zwischen dem Verhalten, das

die Eltern von ihren Kindern einfordern und dem Verhalten, das die Eltern vorleben. Gehen sie mit sich selbst nicht gut um, legitimieren Eltern ihr Verhalten oft damit, dass man zu dienen habe, in Verabredungen eingebunden sei, Kontakt halten müsse, möglichst viel lernen müsse und anderes. Die unorganisierte und freie Beschäftigung mit sich selbst wird für das Kind so mit Scham behaftet, wenn sie nicht rein zeitlich bereits unmöglich ist. Als Vorwand für dieses Eltern-Verhalten gilt, den Kindern möglichst viele Chancen zu eröffnen, damit diese es einmal besser haben. Unreflektiert wird der Weg zu einem achtsamen Umgang mit sich selbst kaum zu finden seien. Die Orientierung nach außen ist für uns in unserer Gesellschaft völlig normal. Dieses repräsentieren Sprüche wie „erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ oder „mit den Wölfen heulen“.

#### Eine Folge dieser Erziehung sind unsere inneren Stimmen:

„Du bist ein Egoist, weil Du Dich mit Dir selbst beschäftigst. Du bist rücksichtslos, weil Du dich nicht in erster Linie mit Deinem Nächsten beschäftigst, sondern mit Dir selbst.“ Beziehungen funktionieren nur, wenn ich mich an meinen Nächsten anpasse; die eigenen Grenzen sind für die Rücksichtnahme ohne Bedeutung. Wir leben natürlich auch unsere Eitelkeiten, indem wir möchten, dass uns unsere Umwelt in einer uns genehmen Weise wahrnimmt. Was die Kollegen, die Nachbarn etc. sagen, ist uns nicht unwichtig. Diese, zum Teil auch nur vermutete Meinung Dritter, nimmt Einfluss auf unser Verhalten, ja, diktiert es geradezu. Fühle ich mich schlecht, versuche ich das zu überspielen, weil ich mich schäme, wenn dieser Zustand nach außen erkennbar wird. All dies sind nur einige, vielleicht bedeutsame Beispiele für die inneren Wegweiser, mit denen wir Tag für Tag fertig werden müssen. Diese Zwänge führen dazu, dass wir Angst haben. Die Hypothese: der Kreislauf wird stabilisiert, weil wir uns nicht ernst nehmen, nicht gut zu uns sind. Diese inneren Stimmen behindern uns jederzeit in unserem Alltag.

**Das Alltägliche:** Hinzu kommen nun natürlich auch *Zwänge*, die das Leben in unserer industrialisierten Welt mit sich bringen. So sind wir etwa verpflichtet, unsere Steuererklärung abzugeben, was einen entsprechenden Vorlauf hat. Wir alle müssen irgendwie

sicherstellen, unser Leben finanzieren zu können. Haben wir Kinder, sind wir für diese verantwortlich ebenso wie möglicherweise für unsere Eltern, Geschwister, andere nahe Verwandte und Freunde. Wir erleben es, dass unser Alltag uns daran hindert, gut zu uns zu sein.

#### Es macht Sinn, zu hinterfragen, ob wir mit dieser spontanen Wertung richtig liegen.

Wir vertreten die Auffassung, dass der Eindruck, im Alltag nur nicht mit sich selbst



achtsam umgehen zu können, damit zusammenhängt, dass wir im beruflichen wie im persönlichen Bereich stets unzähligen Anforderungen ausgesetzt sind, denen wir ohnehin nicht gerecht werden können und die uns daran hindern, gut zu uns zu sein. Wir leben Routinen oder fühlen uns Ansprüchen Dritter ausgesetzt, die den Eindruck vermitteln, als könnten wir da ohnehin nicht gut zu uns sein. Es handle sich um Dinge, die schlicht gemacht werden müssen. Und dabei leiden wir. Könnte es nicht Sinn machen, zunächst einmal kritisch zu hinterfragen, ob wir die an uns gestellten Anforderungen überhaupt erfüllen müssen; ob wir sie so erfüllen müssen, wie wir sie gegen den inneren Widerstand versuchen zu erledigen. Oder ob wir sie nicht vielleicht delegieren können und ob nicht auch die Erledigung auf eine ganz andere Art und Weise möglich ist, die uns mehr entspricht und die deutlich geringeren oder gar keinen Widerstand bietet.

**Die Kirchen:** Auch wenn Religion in unserem Leben keine große Rolle mehr spielt, ist

sie dennoch für uns persönlich von erheblicher Bedeutung. Alle christlichen Religionen betonen die Rücksichtnahme auf den Nächsten und haben den Generationen vor uns beigebracht, dass der Nächste für uns wichtiger zu sein hat als wir selbst. Das Bibelwort „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ ist verkehrt worden in die Weisung, sich hinten anstellen zu sollen. Wir erklären uns das damit, dass der Stand der Kirchen schon früher weitaus problematischer gewesen wäre, hätten sich die Gläubigen getraut, sich selbst mit ihren Gefühlen, ihren Einschätzungen etc. anzunehmen und damit gut zu sich zu sein – und das haben die Kirchenoberen sehr wohl erkannt. Viel früher wären die fragwürdigen Seiten, die alle institutionellen Kirchen an sich haben, Grund für Mitgliederschwund gewesen. Vom Buddhismus einmal abgesehen, tragen die meisten Kirchen diese Lehrinhalte in die Köpfe ihrer Mitglieder und verbieten so in gewissem Rahmen, mit sich selbst achtsam umzugehen.

**Gesellschaftliches Umfeld:** Die religiösen Hemmnisse sind Bestandteil dessen, was uns *gesellschaftlich* hindert. Wir zählen (u.a.) weiter dazu:

- den gesellschaftlichen Wert, Geld verdienen zu müssen
  - den Emanzipationsdruck
  - die in unserer Gesellschaft übliche Gewichtung, das materielle über das seelische Wohlergehen zu stellen
  - die Bedeutung von Altersversorgung und Altersvorsorge (die sich in der Angst vor dem Unversorgtsein im Alter manifestiert)
  - überhaupt Angst vor Abhängigkeit
- In gewisser Weise ist es ein Anachronismus, auf der einen Seite sich selbst an die letzte Stelle zu setzen, also eher zu sehen, was mit den anderen ist und dann gleichzeitig Angst davor zu haben, abhängig zu sein. Die Lebensweise, sich mit dem eigenen Tun nach allen anderen zu richten, nur nicht nach sich selbst, ist natürlich auch ein „dünnes Eis“. Das, was für mich dann Wegweiser ist, ist in der Tat flüchtig. Wenn diese Flüchtigkeit die Brücke ist, auf der wir unser Leben überstehen möchten, haben wir zu Recht Angst. Das einzige, was unser Leben lang beständig ist, sind wir selbst – mit dem, was und wie wir sind. So wird nachvollziehbar, dass die Existenzängste, die uns in unserer Gesellschaft das Erwachsenenleben hindurch begleiten, in unmittelbarem Zusammenhang stehen mit unserer Unachtsam-

keit, die wir uns gegenüber leben. Diese Entwicklung verschärft sich zunehmend. Durch die Globalisierung gerät alles das, was bei einer Außenorientierung Stabilisator sein kann, noch schneller ins Wanken, ins Schwimmen, in den Wegfall durch Veränderung als noch vor 20, 50 oder gar 100 Jahren<sup>4</sup>.

**Das berufliche Umfeld:** Schließlich ist es im *beruflichen Bereich* interessant zu betrachten, wie wenig sorgfältig wir mit uns umgehen (können). Hier ist die Legitimation am größten, so handeln zu müssen, wie es geschieht. Bei Managern gilt es sogar als Qualitätsmerkmal, permanent überarbeitet und gestresst zu sein, was übersetzt bedeutet, dass diese Menschen nicht bereit oder in der Lage sind, ihre Grenzen zu respektieren. Gerade der berufliche Bereich entwickelt einen starken Sog: Wenn wir nicht mitspielen, scheint unsere wirtschaftliche Existenz (und die unserer Angehörigen) gefährdet. Triebkraft des Mitmachens ist also wiederum die Angst. Hinzu kommt aber auch die Suche nach Anerkennung, die zur Sucht werden kann. Diese Triebkraft führt ebenfalls zur permanenten Selbstüberforderung, weil die Bedürftigkeit so groß ist. Diese Bedürftigkeit bedeutet in den Kontext dieses Aufsatzes übersetzt, dass der Bedürftige sich selbst nicht mag, mit sich nicht zu Recht kommt. In der Folge fehlt es daran, sich abzugrenzen oder loslassen zu können. Zwanghafte Verhaltensweisen wie Kontrollsucht können ebenso die Folge sein wie Streben nach Perfektionismus. Konkurrenzverhalten ist im beruflichen Bereich vollkommen normal und bedeutet, dass sich das eigene Tun am Verhalten des Konkurrenten orientiert; dass diese Messlatte für den betroffenen Menschen nicht gut sein kann, er sich damit selbst nicht ernst nimmt, ist offenkundig. Warum ist es so schwer, nach außen zu gestehen, das wir gerne auch einmal faulenzten?<sup>5</sup> In der krankhaften Variante verfallen die Menschen in Hyperaktivität oder Depression, aus Angst davor, sich selbst zu begegnen, sich mit sich und über sich selbst auseinander setzen zu müssen. Wir könnten weitere Aspekte anführen, mit denen wir als Menschen unserer Gesellschaft unser Mitmachen legitimieren. Wir leben unter Selbstverantwortungszwang, Organisationszwang und vielen anderen Zwängen; so jedenfalls erleben wir diese Pflichten, die unser Gemeinwesen uns zu-

mutet.

Ein letzter Aspekt in diesem Zusammenhang scheint uns wichtig, sodass er an dieser Stelle noch einmal genannt wird: es ist die Unfähigkeit, Veränderungen im beruflichen Bereich neigungsbezogen anzugehen. Typisch für unsere westeuropäische Gesellschaftsordnung ist es, dass wir lange damit warten, die berufliche Situation, die wesentliche Zeit unseres Lebens belegt, zu verändern. Wir sind gehindert durch die Ängste, auf die wir bereits eingegangen sind, aber auch die Angst vor dem Abschiednehmen und die Unfähigkeit zu trauern. Wir sind in



unseren Ängsten dermaßen gefangen, dass uns die Kraft zu mutigem Handeln fehlt. Könnten wir uns ernst nehmen, gut zu uns sein, wären wir mit unseren Wünschen und Fähigkeiten die Entscheidungsgrundlage für das, was und wie wir arbeiten.

Es ist eine Hypothese, wenn wir behaupten, dass mit der Achtsamkeit auch Mut und Kraft da sind, die Schritte zu gehen, die für ein unabhängigeres, uns entsprechendes Arbeitsleben notwendig sind. Diese Hypothese mag als Provokation angesichts der Situation am Arbeitsmarkt erscheinen; wir sind aber überzeugt, dass derjenige keine Probleme haben wird, Arbeit zu finden, der die Arbeitsleistung am Markt anbietet, die er mit Freude und innerer Überzeugung erbringt.

### Zusammenfassung

Unsere Kultur und unser Lebensalltag machen uns das Leben schwer. Schwer im Sinne unseres Anliegens, dass wir nämlich immer wieder aus den Augen verlieren, was uns gut täte. Selbst wenn wir um diese Um-

stände wissen und darum bemüht sind, achtsamer mit uns umzugehen, geraten wir immer wieder „aus der Fassung“.

### Wie geht es weiter?

Im *zweiten Teil* dieser Artikelreihe werden wir das letzte Beispiel aufnehmen und analysieren, weshalb die Bereitschaft, an einer Mediation teilzunehmen, im Regelfall ausgesprochen gering ist. Wir als Mediatoren und Betrachter der Konflikte von außen sind uns doch so gewiss, dass der Konflikt durch eine Mediation zur Zufriedenheit der Kontrahenten gelöst werden könnte. Und doch werden wir häufig nicht gehört (wir schaffen es oft ja selbst noch nicht einmal, eine Mediation in Anspruch zu nehmen). Auffällig ist, dass wir als Mediatoren in Unternehmen sehen können, welche fatalen wirtschaftlichen Folgen die unbearbeiteten Konflikte haben, die von den Beteiligten so nicht gesehen werden wollen. Diesem Phänomen nachzugehen, ist somit auch eine Marketingaufgabe für jeden Mediator. Wir unterstellen, dass es sich im Hintergrund auch um ein Thema handelt, das wir der Achtsamkeit zuordnen.

In einem *dritten Aufsatz* wollen wir Ansätze aufzeigen, wie wir zu einem höheren Grad an Achtsamkeit gelangen können.

*Birgit Mölter (Bad Aibling) und  
Dr. Detlev Berning (Hannover).*

*Birgit Mölter ist Studienrätin am  
Gymnasium und baut in ihrer Schule  
die Streitschlichtung mit auf.  
Dr. Berning ist Mediator BM und  
als Wirtschaftsprüfer tätig.*

<sup>1</sup> Dr. Detlev Berning: Achtsamkeit als Qualitätsmerkmal des Mediators? IB 14, Seite 3ff.

<sup>2</sup> hierzu eindruckliche Beiträge in „Intersein – Zeitschrift für achtsames Leben in der Dhyana-Tradition von Thich Nhat Hanh“ Nr. 23, November 2003.

<sup>3</sup> So die übliche Definition, hier aus dem Brockhaus.

<sup>4</sup> hierzu gibt es den anregenden Zeitungsartikel von Ulrich Beck in der NZZ vom 10.11.2003 mit dem Titel: „Das Eigene, das Fremde und die Kommunikationsströme – Identitäten im Zeitalter der Informationsgesellschaft.“

<sup>5</sup> Sind Sie über „faulenzten“ an dieser Stelle gestolpert? Zu Recht: der Leser mag sich den hochmoralischen und zwiespältigen Gehalt dieses Wortes verdeutlichen!

# Leitbilder der Mediation und das Prinzip der Neutralität als eine Basis der Orientierung

**Einleitung:** Auch in der Praxis ist es wichtig, sich der Grundlagen zu vergegenwärtigen, auf denen Mediation aufbaut. Nur in einer sinnvollen Ableitung aus den Prinzipien und Grundsätzen kann flexibel auf Situationen reagiert werden – und gleichzeitig dem Verfahren Mediation gerecht werden.

In der Auseinandersetzung mit Mediation lautet meine vordringlichste Frage:

## Was ist die Basis, an der sich Mediation orientiert?

Im Folgenden stelle ich hinsichtlich dieser Frage Ideale und Begriffe wie das „Harvard-Konzept“, den „Transformationsansatz“ sowie „Neutralität“ und „Allparteilichkeit“ dar.

**Leitbilder der Mediation:** Es existieren unterschiedliche Ansätze und Ziele von Mediation, die jedoch nicht immer offen dargelegt werden (MIELKE 2000, S. 39). Anstelle des Begriffes „Leitbilder“ könnte man z.B. auch von „theoretischen Konzepten“ oder „Idealen“ sprechen. Mit dem Begriff Leitbilder schließe ich mich KESSEN (2000, S. 107) und KESSEN & ZILLEBEN (2001) an. Nach der Wortbedeutung ist ein Leitbild ein „den Menschen in seinem Empfinden und Handeln bestimmendes Ideal“ (DUDEN 1985, S. 415). Hier ist die Frage, wie diese „Ideale“ aussehen.

Die Leitbilder lassen sich in die verschiedenen Sichtweisen von Mediation einordnen. Diese sind aufschlussreich, da die (international) durchaus vorhandene Vielschichtigkeit von Auffassungen über Mediation in der (deutschsprachigen) Literatur selten thematisiert wird.

Einen Überblick über die unterschiedlichen Sichtweisen („Views“) von Mediation geben die Amerikaner BUSH & FOLGER (1994, S. 15ff). Laut BESEMER (1996 S. 26) sind diese vier Sichtweisen in ähnlicher Form auch in Deutschland vorhanden. In der deutschsprachigen Literatur wird auf sie Bezug genommen als „Mediations-Philosophien“ (BESEMER 1996 S. 26) oder „Entwicklung von Mediationsauffassungen“ (FIETKAU 2000, S. 15).<sup>1</sup>

Zwei der vier Sichtweisen von BUSH & FOLGER (1994) benennen die Leitbilder, die ich hier darstellen werde („The Satisfaction Story“ und „The Transformation Story“).<sup>2</sup> BUSH & FOLGER (1994) selbst sind

übrigens Vertreter des Transformationsansatzes.

Trotz BESEMERS Aussage (1996, S. 26), ähnliche Philosophien lassen sich auch in Deutschland finden, haben die beiden weiteren Sichtweisen jedoch nach meinem Kenntnisstand eine geringere Relevanz für den deutschsprachigen Raum (siehe SCHRÖR 2002): Das die Mediation prägende Leitbild ist der verhandlungs- und lösungsorientierte Ansatz. Der Transformationsansatz ist laut KESSEN (2000, S. 107) ebenfalls als ein wesentliches Leitbild anzusehen. Zwar existieren Veröffentlichungen über diesen Ansatz in erster Linie von MediatorInnen aus dem Bereich der (Oldenburger-)Umweltmediation, aber der Transformationsansatz gewinnt laut KESSEN (2000, S. 108) zunehmend an Bedeutung.

## Das Harvard-Konzept als Vertreter des verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatzes

Wie oben erwähnt ist der verhandlungs- und lösungsorientierte Ansatz das prägende Leitbild für den deutschsprachigen Raum (vgl. KESSEN 2000, S. 106).

Der Name dieses Ansatzes ist Programm: Als wesentlich für den Umgang mit einem Konflikt wird die Art des *Verhandelns* angesehen, und klare Zielsetzung dieses Konzeptes ist die *Lösung* des Konflikts. Das kennzeichnende Stichwort ist die sog. „Win-Win-Situation“, d.h. ein Ergebnis soll erreicht werden, das nicht aus einem Kompromiss besteht, sondern den Interessen *beider* Konfliktparteien gerecht wird.

Repräsentativ für den verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatz ist das Harvard-Konzept. Dieses Konzept ist das mit Abstand bekannteste Modell für Verhandlungen (FIETKAU 2000, S. 148). Im deutschsprachigen Raum ist das „Einordnen“ des Harvard-Konzeptes in den verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatz eher theoretischer Natur: Praktisch kann man das Harvard-Konzept synonym mit dem verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatz verwenden; andere Modelle für diesen Ansatz sind mir nicht bekannt (vgl. KESSEN 2000, S. 107 und KESSEN & ZILLEBEN 2001).

In der Literatur wird häufig die „Geschichte der Orange“ erwähnt (z. B. FIETKAU 2000, S. 148; WALKER 2001, S. 31). Diese Geschichte veranschaulicht ein wesentli-

ches Merkmal und Ideal von Mediation, nämlich das Ziel der Win-Win-Situation, und basiert gleichzeitig auf einem der Prinzipien des Harvard-Konzeptes: Dem Umformen von Positionen zu Interessen. Durch das Benennen der Interessen ist – in dieser Geschichte – das Ergebnis eine Lösung, bei der kein Kompromiss eingegangen werden muss. *Beide* Schwestern „gewinnen“, es wird ein Konsens gefunden.

Erwähnenswert ist auch der Hintergrund des Konzeptes: Das Original von FISHER & URY (1984) wurde 1981 unter dem Titel „Getting to Yes“ veröffentlicht und trägt in der deutschen Übersetzung den Titel „Das Harvard-Konzept“ (in Anlehnung an die Arbeitstätte der Autoren, der Universität Harvard). Dabei handelt es sich übrigens um *kein* Mediationskonzept: Die Autoren wenden sich zunächst einmal an Einzelpersonen. Die Einbeziehung eines Dritten sehen sie als eine von mehreren Möglichkeiten, wenn die Verhandlungen scheitern (ebd., S. 155).<sup>3</sup> FISHER & URY verweisen nicht auf Theorien; ihre Inhalte sind pragmatisch ausgerichtet. Es handelt sich also eher um eine Art Ratgeber als um eine wissenschaftliche Publikation. Das Konzept wird anhand zahlreicher Beispiele erläutert, die vom Aushandeln des Restaurants zwischen zweier Ehepartnern über Verkaufsverhandlungen für Häuser bis zu den ägyptisch-israelischen Friedensverhandlungen 1978 in Camp David reichen.

Die grundsätzliche Annahme des Harvard-Konzeptes lautet: Konflikte sind alltägliche Verhandlungssituationen, doch die Strategien im Umgang mit Konflikten sind uneffizient und zerstören die Beziehungen der Beteiligten.

Dem Harvard-Konzept liegt zu Grunde, dass wir nicht wissen, wie wir richtig verhandeln. Verhandeln ist eine Grundform, Gewünschtes von anderen Leuten zu bekommen. Verhandeln ist etwas Alltägliches, auch wenn man sich dessen gar nicht bewusst ist. Mit dem Ehepartner wird verhandelt, wohin man zum Abendessen gehen soll, und mit seinem Kind, wann das Licht ausgemacht wird. Es gibt zunehmend mehr Situationen, in denen Verhandlungen erforderlich sind. Menschen wollen sich einbringen, wenn sie etwas berührt und sie von außen diktierte Entscheidungen nicht akzeptieren möchten. „*Menschen sind unterschiedlich und sie verhandeln, um diese*

Unterschiede handhabbar zu machen“ (FISHER & URY 1984, S. 12; Original nicht kursiv). Obwohl praktisch jeder jeden Tag verhandelt, ist eine erfolgreiche Verhandlung nicht leicht zu erreichen. Strategien sind laut FISHER & URY häufig entweder eine „weiche“ oder eine „harte“ Verhandlung.

Den Ausweg aus dem destruktiven Umgang mit Konflikten sehen FISHER & URY (1984) in der Methode des „sachbezogenen Verhandeln“. Diese Methode sei „hart in der Sache, aber weich gegenüber den Menschen“ (ebd., S. 13). Streitfragen sollen dabei nach ihrer „Bedeutung“ und ihrem „Sachgehalt“ entschieden werden und nicht in einem Prozess des Feilschens. Das Konzentrieren auf Interessen ist eines der folgenden vier Prinzipien des sachbezogenen Verhandeln:

- 1) Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln.
- 2) Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen.
- 3) Optionen zum beiderseitigen Vorteil entwickeln.
- 4) Auf die Anwendung objektiver Kriterien bestehen.

(weitere Erläuterungen hierzu vgl. FISHER & URY 1984; vgl. FIETKAU 2000, S.148ff)

### Der Transformationsansatz

Der verhandlungs- und lösungsorientierte Ansatz ist zwar das dominierende Leitbild, der Transformationsansatz gewinnt jedoch ebenfalls an Bedeutung (KESSEN 2000, S. 108). Dieser weicht in seinen Grundannahmen von dem ab, was allgemein unter Mediation verstanden wird: Der Fokus ist nicht die Lösung des Konflikts, sondern im Mittelpunkt stehen die beteiligten Personen selbst.

Die grundsätzliche Annahme des Transformationsansatzes lautet: Ein Konflikt beinhaltet die Möglichkeit des moralischen Wachstums (BUSH & FOLGER 1994, S. 81).<sup>4</sup>

Nicht nur Situationen könnten in Folge dessen durch Mediation verändert werden, sondern die Menschen selbst und damit in einem zweiten Schritt die Gesellschaft insgesamt. Die Ziele des verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatzes seien nicht unwichtig, aber das wesentlichere Ziel beinhalte der Transformationsansatz (BUSH & FOLGER 1994, S. 31).

Die Elemente, durch die dieses moralische Wachstum – oder soziales Lernen – geschehen kann, sind „Empowerment“ und „Recognition“. KESSEN & ZILLEBEN (2001, S. 52) übersetzten diese Begriffe mit „Befähigung“ und „Anerkennung“. (Für die Erläu-

terung beider Begriffe siehe BUSH & FOLGER 1994, S. 84; KESSEN & ZILLEBEN 2001, S. 52).

BUSH & FOLGER (1994, S. 98f) weisen darauf hin, dass die Ziele Empowerment und Recognition in ähnlicher Form auch in manchen Therapieansätzen zu finden sind. Obwohl die Autoren wissen, dass in der Literatur grundsätzlich zwischen Mediation und



Therapie eine starke Grenze gezogen wird, sehen sie selber diese Nähe als unproblematisch an.

### Das Rollenverständnis in beiden Leitbildern

Bezogen auf das Rollenverständnis der MediatorInnen im Sinne der beiden Leitbilder gilt: Obwohl beim Harvard-Konzept Handlungsanweisungen für die vermittelnde Person fehlen, lässt sich folgendes Rollenverständnis ableiten: MediatorInnen sollen den Konfliktparteien zu einer Lösung des Konfliktes verhelfen, indem sie die Prinzipien des sachbezogenen Verhandeln auf die Mediationssituation übertragen. Sie sollen den Konfliktparteien zunächst dazu verhelfen, sich gegenseitig nicht mehr als GegnerInnen zu sehen und den Konflikt hingegen als ein gemeinsames Problem zu betrachten. Des Weiteren sind die MediatorInnen die ExpertInnen der sachlichen Verhandlungsstrategie und stellen ihr Wissen während des Verfahrens zur Verfügung. Verkürzt gesagt, ist die Rolle der MediatorIn die der VerhandlungsexpertIn.

Die Rolle der MediatorInnen beim Transformationsansatz ist die von FörderInnen von Empowerment und Recognition. Sie verhelfen den Konfliktparteien so zu persönlichem Wachstum. Bezogen auf Empowerment sollen MediatorInnen z.B. die Konfliktparteien darin unterstützen, die eigenen

Ziele, Wahlmöglichkeiten und Ressourcen besser zu erkennen. Dabei soll immer das gerade Gesagte fokussiert werden: Auch wenn die MediatorIn eine generelle Idee davon hat, was während des Verfahrens geschehen könnte, sollte sie bedenken, dass die speziellen Interaktionen der Parteien in jedem Verfahren anders sind und sie sollte jeweils auf dieses Spezifische reagieren (BUSH & FOLGER 1994, S. 192f).

KESSEN & ZILLEBEN (2001, S. 53) bezeichnen die Rolle der MediatorIn beim Transformationsansatz als passiver als beim verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatz. Diese Ansicht teile ich nicht. Meines Erachtens ergibt sich aus dem Leitbild mit seiner jeweiligen Zielsetzung die Vorgabe, an welcher Stelle des Mediationsgesprächs MediatorInnen intervenieren. Die Aktivität des Mediators beim verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatz bezieht sich auf die Umsetzung der vier Prinzipien in Hinblick auf die Lösung eines Konflikts. Die Aktivität des Mediators beim Transformationsansatz bezieht sich dagegen auf das Unterstützen von Empowerment und Recognition. Die Passivität des Mediators beim Transformationsansatz bezieht sich also eher auf die Lösungsfindung des Konflikts, da diese hier nicht im Zentrum steht.

Interessant für die Rolle der MediatorIn ist eine Integration beider Ansätze. Sie kann bedeuten: Der Prozess ist ein wesentliches Element des Verfahrens. Diese Prozessorientierung kann der Tendenz des verhandlungs- und lösungsorientierten Ansatzes, zu einem lösungsfixierten Ansatz zu werden (siehe BUSH & FOLGER 1994, S.69), entgegenwirken und die Rolle des Mediators bereichern.

**Neutralität von MediatorInnen** „Neutralität“ ist ein wesentliches Prinzip der Mediation. Dennoch ist dieser „Grundsatz so einfach wie aussageschwach“ (BREIDENBACH 1995, S. 170). Was sagt dieser Begriff also aus? Und was lässt sich für die MediatorIn daraus ableiten?

### Der Begriff Neutralität

Meiner Ansicht nach ist Neutralität der Oberbegriff des Prinzips der Neutralität und wird durch den Begriff der Allparteilichkeit ergänzt (siehe SCHRÖR 2002). Neutralität im Mediationsverfahren kann unter folgenden vier Aspekten betrachtet werden:

- Unabhängigkeit der MediatorIn
- Verfahrensneutralität der MediatorIn (=Allparteilichkeit)
- Fairnesskontrolle

- Bezugsrahmen (siehe SCHRÖR 2002)

Zu beachten ist bei diesen vier Aspekten der Neutralität, dass sie sich auf verschiedenen Ebenen befinden: Die ersten beiden Aspekte thematisieren den *Inhalt* des Prinzips, der dritte Aspekt stellt eine mögliche *Grenze* dar und der vierte Aspekt zielt auf den *Orientierungsrahmen* von Neutralität und damit auf eine übergeordnete Ebene.

### Die Ableitung für die MediatorIn

Aus dem Inhalt der vier Aspekte lässt sich eine Relevanz für das Verhalten von MediatorInnen ableiten:

Inhalt der Unabhängigkeit der MediatorInnen sind diejenigen Ausschlusskriterien, die vor Beginn der Mediation zu klären sind. Thema sind die Beziehungen des Mediators zu einer oder mehreren der Parteien und zum Konfliktgegenstand. Hier gilt es für die Mediatorin, die Bedingungen zu prüfen, die schon vor dem Beginn des Verfahrens eine Neutralität im Sinne des „weder-noch“ ausschließen würden, so z.B. die Verwandtschaft mit einer der Parteien oder ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens.

Bei der Verfahrensneutralität geht es um die Neutralität *während* des Verfahrens. Im Zentrum der Verfahrensneutralität steht die Kommunikation. Hier ist von Bedeutung, dass dies keine Neutralität im typischen Sinne eines „weder-noch“ ist, sondern im Sinne eines „sowohl-als auch“ – die MediatorInnen wenden sich den Bedürfnissen, Interessen und Sichtweisen aller Parteien (idealerweise) *gleichermaßen* zu.

In diesem Zusammenhang sind m.E. auch die Begriffe Allparteilichkeit und positive und teilnehmende Neutralität zu sehen (zu dem Begriff der positiven Neutralität siehe MÄHLER, MÄHLER & DUSS-VON WERDT 1994, S. 49; FRIEDMANN 1996, S. 28; PROKSCH 1999, S. 370; zu dem Begriff der Allparteilichkeit siehe MONTADA & KALS 2001, S. 37ff; DULABAUM 2000, S. 19). Meiner Ansicht sind sowohl Allparteilichkeit als auch teilnehmende und positive Neutralität spezifizierende Begriffe der Neutralität während des Verfahrens, die die aktive Förderung der Kommunikation und des Verständnisses verdeutlichen. Meines Erachtens ist der Begriff der Allparteilichkeit hier am besten geeignet: Der Begriff der Neutralität wird nicht „verwässert“, sondern steht weiterhin für die oben angeführten Aspekte der Unabhängigkeit. Der aus der systemischen Therapie stammende Begriff Allparteilichkeit repräsentiert hingegen die

psychologische Dimension der Neutralität. Die Verwendung beider Begriffe verdeutlicht den Zusammenschluss von Rechtswissenschaft und Psychologie bei der Mediation.

Das Wesen der Verfahrensneutralität ist prozesshaft: Diese Art der Neutralität ist nichts konstant Gegebenes, sondern etwas, das in Balance gehalten werden soll, aber ständigen Schwankungen ausgesetzt ist. Diese Schwankungen können durch Sympathien und Antipathien des Mediators aus-



gelöst werden, aber auch dadurch, dass eine oder mehrere Konfliktparteien versuchen, den Mediator für sich einzunehmen (MÄHLER & MÄHLER 1995, S. 133). Ein Gesichtspunkt ist, diese „Waage“ möglichst *stabil* zu halten, um heftige Schwankungen entgegen zu wirken. Ein zweiter Gesichtspunkt ist der Umgang mit der nicht mehr gegebenen Neutralität, sozusagen mit einer *Schräglage*. Eine gewisse Stabilität kann erreicht werden durch die Reflexion der eigenen Gefühle und durch Co-Mediation. Eine Möglichkeit, die Balance wieder herzustellen ist es, nach der Sichtweise der anderen Partei zu fragen, um durch das Verstehen der anderen Partei wieder neutral werden zu können (HOHMANN & MORAWE 2001, S. 24). Hier können auch Supervision und Intervention unterstützend wirksam sein.

Unter dem Stichwort „Fairnesskontrolle“ bzw. „Fairness“ geht es nun um eine mögliche Grenze des Neutralitätsprinzips (KRACHT 1999, S. 62 bzw. BREIDENBACH 1995, S. 174). Die Frage ist, ob die mangelnde Fairness eines Ergebnisses eine Begründung dafür ist, dass MediatorInnen parteilich sein *sollten*. Diese Frage kann nicht allgemeingültig beantwortet werden.

Der vierte Aspekt von Neutralität thematisiert die Rolle eines „Bezugsrahmens“.

KRACHT (1999, S. 25; S. 46f) betont die Bedeutung eines Entscheidungsmaßstabes für Entscheidungen innerhalb des Mediationsverfahrens im Zusammenhang mit Neutralität. Neutralität ist laut KRACHT (1999) immer im Zusammenhang mit Entscheidungen zu verstehen: Es kann „nur der angewandte Entscheidungsmaßstab Aufschluss über die Frage geben, ob sich eine Entscheidung als neutral darstellt“ (ebd., S. 25). Ein Entscheidungsmaßstab dient demnach der Beurteilung des Verhaltens einer MediatorIn in Hinsicht darauf, ob Interventionen von ihr als neutral angesehen werden können oder nicht.

Was aber ist ein solcher Entscheidungsmaßstab? KRACHTs allgemeiner Ausgangspunkt für eine Neutralitätspflicht ist die vor dem eigentlichen Verfahren abgeschlossene Mediationsvereinbarung. Diese ist seiner Auffassung nach auch der Entscheidungsmaßstab für die Neutralität (KRACHT 1999, S. 46).

Meines Erachtens jedoch kann eine Mediationsvereinbarung nicht die alleinige Basis für einen Entscheidungsmaßstab darstellen: Darf diese Vereinbarung der „Maßstab aller Dinge“ sein? Hier ist zu bedenken, dass die Vereinbarung in erster Linie von den Konfliktparteien mit Inhalt gefüllt wird. Aber ist die Frage der

Neutralität nicht eine, die unabhängig von dem Inhalt des jeweiligen Falls stehen sollte? Schließlich betrifft sie etwas Grundsätzliches, in gewissem Sinne auch die Struktur des Verfahrens, für die ja der Mediator selbst zuständig ist.

Auch BREIDENBACH (1995) weist auf den Zusammenhang zwischen Neutralität und dem Rollenverständnis von MediatorInnen hin:

„Seine Neutralität ist nichts anderes, als die selbst gesetzte Grenze von Einflussnahme in seinem Rollenverständnis. Es handelt sich um ein Kontinuum von je nach Mediator und Programm unterschiedlichen zulässigen Eingriffsintensitäten, das von dem uniformen Lippenbekenntnis zur Neutralität in der Regel verdeckt wird“ (BREIDENBACH 1995, S. 172).

Ich bin zwar nicht der Auffassung, dass Neutralität „nichts anderes als die Grenze von Einflussnahme“ ist: Die Inhalte von Neutralität sind meines Erachtens die oben beschriebenen Aspekte der Unabhängigkeit von MediatorInnen und der Neutralität während des Verfahrens. Den Begriff der „Eingriffsintensitäten“ finde ich jedoch sehr treffend: Das Rollenverständnis der Mediator-

In bestimmt die Intensität, das Ausmaß ihrer Eingriffe während des Verfahrens. Anders ausgedrückt, das Rollenverständnis bestimmt, *an welcher Stelle* und in welchem Umfang MediatorInnen in das Verfahren eingreifen. Im Sinne des Harvard-Konzeptes intervenieren MediatorInnen z.B. dann, wenn es um den Erhalt der Gesprächsstruktur geht oder um die Förderung des Kommunikationsprozesses im Hinblick auf eine Lösung des Konflikts. Im Sinne des Transformationsansatzes greifen MediatorInnen z.B. dann ein, wenn es um die Förderung von Empowerment und Recognition geht, wenn sie von den Konfliktparteien z.B. auf Konflikte hingewiesen werden, die die Beziehungsebene der beiden betreffen.

Die Entscheidungen, wann innerhalb des Mediationsverfahrens interveniert wird, werden also auf der Grundlage von Leitbildern getroffen.

Hier findet sich ein Zusammenhang zwischen den Leitbildern und dem Neutralitätsprinzip: Die Neutralität beinhaltet, dass die Waagschalen der MediatorInnen durch ein „weder-noch“ bzw. ein „sowohl-als-auch“ möglichst *auf gleicher Höhe* sind. Und Leitbilder bestimmen, *an welcher Stelle* sie auf gleicher Höhe sind.

**Resümee:** Der Ausgangspunkt dieses Textes war, die Leitbilder der Mediation sowie den Begriff der Neutralität „greifbar“ zu machen. Auf dieser Grundlage kann das (persönliche) Selbstverständnis in der Mediation reflektiert werden und das konkrete Handeln wird überprüfbar anhand einer Meta-Ebene.

Beide thematisierten Elemente können als Bausteine einer „Haltung“ in der Mediation gesehen werden (zu dem Begriff der Haltung siehe DUSS-VON WERDT 1995, S. 233ff; KRACHT 1999, S. 13ff).

Für zukünftige Forschung sehe ich es als lohnend an, den Begriff der „mediativen Haltung“ *empirisch* zu rekonstruieren.

*Dipl. Psych. Cordula Schrör*  
E-Mail: cschroer@uni-bremen.de

**Literaturverzeichnis**

**Besemer, Christoph** (1996). Mediation in der Praxis. Erfahrungen aus den USA. Karlsruhe: Pazifix.  
**Breidenbach, Stephan** (1995). Mediation: Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt. Köln: O. Schmidt. (Zugl.: München, Univ., Habil.-Schr., 1993/94.).  
**Bush, Robert A. Baruch & Folger, Joseph P.** (1994). The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers.

**Duden** „Bedeutungswörterbuch“ (1985). Hrsg. und bearbeitet von Wolfgang Müller. 2., völlig neu bearb. u. erw. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut.  
**Dulabaum, Nina L.** (2000). Mediation: Das ABC. Die Kunst, in Konflikten erfolgreich zu vermitteln. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.  
**Duss-von-Werdt, Joseph** (1995). Bilder von Menschen und Beziehungen in der Mediation. In: Josef Duss-von Werdt; Gisela Mähler; Hans-Georg Mähler (Hrsg.). Mediation: Die andere Scheidung. Ein interdisziplinärer Überblick (S. 233-251). Stuttgart: Klett-Cotta.



**Fietkau, Hans Joachim** (2000). Psychologie der Mediation: Lernchancen, Gruppenprozesse und Überwindung von Denkblockaden in Umweltkonflikten. (Hrsg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Abteilung: Normbildung und Umwelt). Berlin: E. Sigma.  
**Fisher, Roger & Ury, William** (1984). Das Harvard-Konzept: sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln. 2., durchges. Aufl.; Frankfurt/Main: Campus-Verlag.  
**Friedmann, Gary, J.** (1996). Die Scheidungs-mediation. Anleitung zu einer fairen Trennung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH. (Amerikanische Originalausgabe erschienen 1993).  
**Hohmann, Jutta & Morawe, Doris** (2001). Praxis der Familienmediation. Typische Probleme mit Fallbeispielen und Formulare bei Trennung und Scheidung. Köln: Centrale für Mediation.  
**Kessen, Stefan** (2000). Wirtschaftsmediation – neue Handlungsmöglichkeiten durch Perspektivenwechsel. In: Peter Geißler (Hrsg.). Mediation – die neue Streitkultur: Kooperatives Konfliktmanagement in der Praxis (S. 97-114). Gießen: Psychosozial-Verlag.  
**Kessen, Stefan & Zilleben, Horst** (2001). Leitbilder der Mediation. (Bezogen durch: „MEDIATOR, Zentrum für Umweltkonfliktforschung und -management GmbH“ in Oldenburg)  
**Kracht, Stefan** (1999). Das Ethos des Mediators. FernUniversität – Gesamthochschule in Hagen. Weiterbildendes Studium Mediation. Hagen: FernUniversität – Gesamthochschule in Hagen, Fachbereich Rechtswissenschaft. (Quelle: FernUniversität – Gesamthochschule Hagen)  
**Mähler, Hans-Georg; Mähler, Gisela & Duss-von Werdt, Josef** (1994). Faire Scheidung durch

Mediation. Ein neuer Weg bei Trennung und Scheidung. München: Gräfe und Unzer.  
**Mähler, Gisela & Mähler, Hans-Georg** (1995). Mediation in der Praxis. In: Josef Duss-von Werdt; Gisela Mähler; Hans-Georg Mähler (Hrsg.). Mediation: Die andere Scheidung. Ein interdisziplinärer Überblick (S. 129-143). Stuttgart: Klett-Cotta.  
**Mielke, Kai** (2000). Mediation und Recht. In: Petermann, Franz; Pietsch, Katharina (Hrsg.). Mediation als Kooperation (S. 36-51). Salzburg: Otto Müller Verlag.  
**Montada, Leo & Kals, Elisabeth** (2001). Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim: Psychologie Verlags Union, Verlagsgruppe Beltz.  
**Proksch, Roland** (1999). Curriculum einer Mediationsausbildung – Lehrbrief 4 – Fairness und Gerechtigkeit in der Mediation. Kon:sens. Zeitschrift für Mediation, 6, S. 368-373.  
**Schrör, Cordula** (2002). Grundlagen der Mediation unter besonderer Beachtung der Leitbilder und des Prinzips der Neutralität. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Studiengang Psychologie, Bremen.  
**Walker, Jamie** (2001). Mediation in der pädagogischen Praxis. In: Walker, Jamie (Hrsg.). Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sekundarstufe I (S. 30-53). Berlin: Cornelsen Scriptor.

<sup>1</sup> FIETKAU (2000) fügt noch eine weitere (eigene) Sichtweise hinzu: „Mediation als Instrument für kreative Problemlösungen“ (S.17ff).

<sup>2</sup> Man kann diese Sichtweisen jedoch nicht insgesamt als Leitbilder bezeichnen, da die anderen beiden Auffassungen aus verschiedenen Gründen keine Ideale sind, nach denen man eine konkrete Arbeitsweise ausrichten kann: Eine der Auffassungen

sieht Mediation als etwas Negatives („The Opression Story“): Die Vertreter dieser Sichtweise kritisieren Mediation als eine mögliche Form der Unterdrückung. Die andere Sichtweise beinhaltet eher eine politisch-gesellschaftliche Begründung für die Verwendung von Mediation („The Sozial Justice Story“). (Weitere Erläuterungen zu den vier Sichtweisen siehe BUSH & FOLGER 1994; siehe auch SCHRÖR 2002).

<sup>3</sup> Als wirkungsvollste Methode bei der Einbeziehung einer dritten Person sehen FISHER & URY (1984, S. 155) das sog. „Ein-Text-Verfahren“. Als Beispiel nennen sie ein Ehepaar, das sich bei der Planung eines Hauses uneinig ist. In diesem Fall ist der Architekt die dritte Person, die (idealerweise) nach den Interessen der beiden fragt und auf dieser Grundlage eine eigene Lösung vorschlägt (ebd., S. 162f).

<sup>4</sup> KESSEN & ZILLEBEN (2001, S. 53) übernehmen übrigens nicht den Begriff der Moral in ihrer Erläuterung des Transformationsansatzes, sondern sprechen stattdessen von „sozialem Lernen“.



## Aus der Anerkennungskommission

Bei der Bearbeitung der Anträge zur Anerkennung zeichnet sich die vielfältige Praxis der Mediatoren im BM ab. Aus der Dokumentation der Fälle lassen sich Anwendungsfelder und methodische Anregungen entnehmen. Deshalb stellt die Anerkennungskommission erstmals mit Zustimmung der Autoren zwei Fallbeschreibungen (gekürzt) vor.

**Hartmut Schäffer** wurde als Mediator im Mai 2002 anerkannt und ist inzwischen Ausbilder für Mediation BM.

Sein Fall zeigt, wie in einer typischen Pubertätskrise die Beziehung zwischen Mutter und Tochter so angespannt ist, dass erst mit Hilfe eines beiden zugetanen Außenstehenden wieder Verständnis füreinander aufgebaut werden kann. Ungeöhnlich ist, dass die Mediation nicht in einer anderen Umgebung, sondern am vertrauten „Kampfort Küchentisch“ gelingt.

**Sosan Azad** wurde als Mediatorin im Oktober anerkannt

Ihr Fall ist ein Beispiel zur Nachbarschaftsmediation im sozialen Brennpunkt. Er belegt eine interkulturell gefärbte Ausgangslage, der die Mediatorin nicht in die Ethno-Falle folgt. Couragiert gewinnt sie mit ihrer Co-Mediatorin das Vertrauen, baut generalisierende Ressentiments gegen Ausländer ab und führt beide Parteien zum Erkennen ihrer gemeinsamen und entgegengerichteten Fähigkeiten.

### Familienkonflikt

*Hartmut Schäffer*

**Dauer:** 2,5 Std.

**Auslöser:** Bevorstehender Rausschmiss der Tochter

**Faktoren, die eine Mediation ermöglichen:** Verwandte, die von der Mediatorenausbildung wussten

**Die Konfliktparteien und deren Beziehungen:** Geschiedene Frau(40), die mit ihrer Tochter aus erster Ehe (16) und einem neuen Partner (45) zusammenlebt. Die Frau hat das Sorgerecht.

#### Beschreibung der Mediation in Stichpunkten

Im Vorfeld fand ein jeweils getrenntes, intensives Gespräch mit der Mutter und der Tochter statt. Ziel der Gespräche war, auszuloten, ob eine Mediation sinnvoll erscheint und ob ich als Mediator in Frage komme.

Die Mediation fand in der Wohnung der Beteiligten statt und zwar am Küchentisch! Ein neutraler Ort wäre vielleicht besser gewesen, immerhin war es der Konfliktbereich beider Seiten.

Da es keinen schriftlichen Mediationsvertrag gab, wurden die Mediationsregeln sehr ausführlich erörtert. Dies schien mir aus früheren Erfahrungen mit den Verwandten besonders notwendig (wiederholtes Unterbrechen, schreien, rauslaufen...).

**Die Mutter** beginnt auf eigenen Wunsch: Sie kommt mit der Tochter nicht mehr zu recht. Diese kommt und geht, wann sie will, bringt ihren Freund mit, ohne sie zu informieren – das führt zu unliebsamen, überraschenden Begegnungen morgens an der Badezimmertür. Sie hinterlässt in ihrem Zimmer wie im ganzen Haus Chaos, kümmert sich nicht mehr um ihr Kaninchen, hat schulisch nachgelassen, legt sich mit den Lehrern an usw. Die Mutter ist krank, stark gehbehindert und mit den Nerven fertig. Sie will und kann mit der Tochter nicht mehr zusammenleben. Der leibliche Vater, wieder verheiratet, möchte die Tochter nicht nehmen. Es bleibt evtl. noch eine Tante, die für zwei Jahre dazu bereit wäre.

**Die Tochter** hat während der Schilderung große Mühe, ruhig zu bleiben. Mehrfach muss sie an die Gesprächsregeln erinnert und getröstet werden, dass sie auch bald zu Wort kommt. Aus ihrer Sicht hat sie eine Rabenmutter, was mit dem angekündigten Rausschmiss bewiesen wäre. Sie wird herumkommandiert und wie ein kleines Kind behandelt. Die Mutter führt ihre Behinderung als Argument für verlangte Hilfeleistung ins Feld. Auch ist aus ihrer Sicht die Mutter inkonsequent: Mal wird ihr etwas erlaubt, werden Zusagen gemacht, dann wird es wieder zurückgezogen.

In der Konfliktherhellung wird deutlich, dass beide ohne Mediator das Gespräch schon mehrfach versucht und abgebrochen haben. Auch jetzt verlässt die Tochter wütend den Raum, kommt aber nach wenigen Minuten zurück. Erstmals gelingt es beiden, zusammenhängend ihre Perspektive darzustellen, doch fällt es ihnen noch schwer, einander zuzuhören.

#### Das Spiegeln ihrer Gefühle wird meine Hauptaufgabe.

Dabei wird zunehmend deutlich, dass beide von der anderen zutiefst die Anerkennung vermissen. Auf die Frage: „Was wollt Ihr wirklich?“ antworten beide ganz ähnlich: „Eigentlich wollen wir zusammenbleiben, aber nicht unter diesen Umständen“ Mit der

Artikulation dieses gemeinsamen Bedürfnisses ist der Bann gebrochen. Die Mutter erkennt in der vehementen Reaktion auf den drohenden Rausschmiss, dass sie ihrer Tochter keineswegs gleichgültig ist. Die Tochter realisiert zunehmend, welche Mühe ihr Verhalten der Mutter macht.

Das Gespräch hat ihnen deutlich gemacht, dass sie viel zu verlieren haben. Der Weg für die Suche nach Lösungen wird langsam frei.

Nach einer Stunde kommt unvermutet der Lebenspartner der Frau... als „Nicht-Vater“... Er trägt wenig zum Konflikt bei, kann aber auch wenig vermitteln.

Die Lösungssammlung bezieht sich auf die Handhabung alltäglicher Regularien, andererseits auf die Frage des grundsätzlichen Umgangs miteinander.

Als **Vereinbarungen** werden festgehalten, dass die kennen gelernte Regel der gegenseitigen Wertschätzung angewandt wird. Alle drei möchten in Zukunft so miteinander umgehen, wie es „normalen Höflichkeitsregeln“ entspricht und sich nicht im familiären Umfeld gehen lassen. Dazu gehört: einander ausreden lassen, aufeinander hören, keine inszenierten Kräche, kein Herumschreien. Eine Küchen- und eine Putzordnung werden entwickelt. Der Mediator wird für ein halbes Jahr einmal monatlich von beiden Parteien angerufen. Als Nachsorge kann noch ein weiteres Gespräch stattfinden.

#### Das Ergebnis war ein schöner direkter Erfolg mediativen Tuns – „learning by demonstration“.

Es wurde ein Weg beschritten der zunächst banal und selbstverständlich erscheint, auf den man aber erst kommen muss. Er entstand aus der Erkenntnis der betroffenen Parteien, dass sie mit Fremden pfleglicher umgegangen sind als miteinander, den nächsten Angehörigen.

**Zufriedenheit der Beteiligten und Nachgespräch:** Zur Überraschung (auch des Mediators) hat dieses nur zweistündige Gespräch eine „kopernikanische Wende“ eingeleitet. Mutter und Tochter haben inzwischen ein sehr herzliches Verhältnis, das von Rücksichtnahme auf beiden Seiten geprägt ist. Auch der Lebenspartner der Mutter kann sich auf diese Ebene der ge-

gegenseitigen Wertschätzung viel konstruktiver einbringen.

### Reflexion des Mediators:

Ich war überrascht von der Nachhaltigkeit des Gesprächs. Meine Rolle auf der familiären Ebene musste ich selber sehr bewusst zurückstellen. Es galt unparteiisch zu bleiben und die gegenseitigen Bedürfnisse und Hoffnungen geduldig heraus zu arbeiten. Methodisch war es schwierig, nicht selber in eine Vaterrolle zu schlüpfen, was sicher verheerende Folgen für den Prozess und die Familie gehabt hätte. Im Ernstnehmen beider Seiten lag der Schlüssel zum Erfolg, zu dem die Parteien das meiste selber beitrugen. Offensichtlich war am Ende der pubertären Phase die Zeit reif für diesen Prozess. Die Tochter erlebte ernst genommen zu werden. Dies und das Wissen, doch angenommen zu sein, halfen ihr aus der Lage heraus. Die Mutter, dem Ausgeflipptsein der Tochter gegenüber hilflos, konnte eine neue Rolle übernehmen: Statt der mütterlichen Kontrolleurin die mütterliche Begleiterin. Der Teufelskreis der gegenseitigen Verletzungen verwandelte sich zu einem Kreis der immer besser gelingenden Annahme



## Lärm in der Nacht

Sosan Azad,

Co-Mediation Doris Wietfeldt

### Rahmenbedingungen der Mediation, Beteiligte, Termine:

Ein Vorgespräch mit der Konfliktpartei Herrn A. fand über 30 min in einem Quartiersbüro statt. Das Mediationsgespräch mit den Medianten Herrn A. und Herrn B. fand in der darauf folgenden Woche am Dienstag von 17.00 – 18.30 Uhr statt. Es gab telefonischen Nachkontakt, Nachgespräche waren nicht notwendig.

Neben meiner Tätigkeit als Mediatorin arbeite ich als Familiehelferin in Berlin-Neukölln, wo die Zahl der Bewohner nichtdeut-

scher Herkunft sehr hoch ist. Mir ist der Umgang mit Konflikten unter Nachbarn, sowie mit Konflikten im interkulturellen Zusammenhang sehr bekannt. Die Erfahrung aus dieser Arbeit erleichtert meine Mediationsfähigkeit.

Herr A. hatte sich ans Quartiersbüro gewandt, da er sich durch nächtlichen Lärm gestört fühlte. Er bat um ein Mediationsgespräch mit dem betreffenden Nachbarn. Das Quartiersbüro verwies den Fall an uns. Die Medianten sind Nachbarn im selben Haus. Herr A. wohnt im obersten Stock, Herr B. hat eine 1-Zimmer-Wohnung im 4. Stock direkt darunter. Ein Vorgespräch wurde mit Herrn A. geführt, beim Mediationsgespräch waren die beiden Konfliktparteien Herr A. und Herr B. anwesend.

### Vorgespräche

Herr A. wendet sich an das Quartiersbüro, da ihm das Mediationsprojekt aufgrund der in der Nachbarschaft verbreiteten Informationen bekannt ist. Wir laden Herrn A. schriftlich zum Vorgespräch ein. Diese Methode wird von uns gewählt, da uns das Quartiersbüro mitteilt, dass Herr A. ihnen aufgrund fremdenfeindlicher Äußerungen bekannt sei und ihnen der Konflikt als eskaliert beschrieben wurde.

Unser Ziel ist es, anhand des Vorgesprächs einschätzen zu können, ob ein Mediationsgespräch grundsätzlich möglich ist, da die zweite Konfliktpartei, Herr B., türkischer Herkunft ist. Ebenso sollte es ggf. vorab eine Deeskalation ermöglichen. Obwohl Herr A. selbst die Mediation angefragt hatte, äußert er im Vorgespräch Zweifel über die Wirksamkeit dieser Methode. Vertrauensbildung ist aufgrund seiner ablehnenden Haltung ein wichtiger Inhalt dieses Gesprächs. Herr A. erhält die Möglichkeit, den Konflikt aus seiner Sicht zu schildern, seine Gefühle und insbesondere seine geäußerten Enttäuschungen werden gespiegelt. Im Verlauf der Sitzung wird er ruhiger und sachlicher, so dass nach unserer Einschätzung eine Mediation durchführbar ist. Nach dem Vorgespräch ist auch Herr A. an einer Teilnahme an einem Mediationsgespräch interessiert.

Der zweiten Konfliktpartei, Herrn B., bieten wir ebenfalls die Möglichkeit eines Vorgesprächs an. In einem ausführlichen Telefongespräch erklärt uns Herr B., dass er keinen Bedarf für ein Vorgespräch hat, so dass wir beiden Medianten einen Termin für ein Mediationsgespräch vorschlagen.

### Mediation

Herr A. und Herr B. erscheinen zum verein-

barten Gesprächstermin in der darauf folgenden Woche. Im Quartiersbüro steht ein runder Tisch zur Verfügung, wir überlassen den Konfliktparteien die Wahl ihrer Sitzplätze. Wir heißen beide willkommen, erläutern nochmals die Methode und klären die Gesprächsregeln: gegenseitiger Respekt, einander ausreden lassen, keine Beleidigungen.

Herr B. wird von uns gebeten, den Konflikt aus seiner Sicht zu schildern. Während er spricht, wird Herr A. unruhig, wir bitten um Geduld, Herrn B. ausreden zu lassen. Es gibt keinen Blickkontakt zwischen den Parteien, sie sprechen in der 3. Person über ihren jeweiligen Nachbarn.

Herr B. ist allein stehend und lebt alleine in einer 1-Zimmer-Wohnung in der 4. Etage, er lebt erst seit wenigen Jahren im Haus. Da er in wechselnden Schichten arbeitet, kommt er auch häufiger nachts von der Arbeit. Er arbeitet viel, hat selten Besuch und keinen Kontakt zu den anderen Bewohnern im Haus. Herr B. berichtet, es habe in der Vergangenheit bereits mehrfach Auseinandersetzungen mit Herrn A. gegeben, allerdings habe ihn dieser bislang immer direkt angesprochen und dann hätte das Problem auch geklärt werden können. Er verstehe nicht, warum jetzt auf diese Weise das Gespräch mit ihm gesucht werde. Herr B. möchte seine Ruhe und keinen Streit mit seinen Nachbarn haben. Wir anerkennen, dass Herr B. zu dem Gespräch gekommen ist und seine Bereitschaft, über den Konflikt zu sprechen. Seine Gefühle werden gespiegelt. Nun erhält Herr A. die Gelegenheit, die Situation aus seiner Sicht in Gegenwart von Herrn B. zu schildern.

Hr. A. lebt seit 20 Jahren in dem Mietshaus gemeinsam mit seiner Ehefrau. Seine Tochter ist vor kurzem ausgezogen. Auch Herr A. arbeitet im Schichtdienst, er wird in naher Zukunft in Rente gehen. Dann werde er aus der Siedlung wegziehen, da diese inzwischen so „heruntergekommen“ sei. Nachts komme häufig Lärm aus der Wohnung unter ihm, es klinge, als ob Herr B. Möbel rücke. Außerdem drehe Herr B. so laut den Wasserhahn zu, dass die Leitung im obersten Stock bei ihm anschlage. Er könne daher nicht mehr in Ruhe schlafen. Als er Herrn B. gebeten habe, sich ruhiger zu verhalten, habe Herr B. ihn bedroht. Auch auf der Arbeit werde er immer wieder von Ausländern bedroht, wenn er die Polizei rufe, würde das auch nichts bringen. Herr A. sagt, er fühle sich in der Nachbarschaft insgesamt bedroht, auch das sei ein Grund für ihn wegzuziehen. Diese Bedrohungsgefühle und die

von ihm geäußerten massiven Enttäuschungen werden durch aktives Zuhören / Spiegeln aufgegriffen. Auf ressourcenorientierte Fragen antwortet Herr A., er könne kein einziges positives Erlebnis aus seinem Leben oder seiner Wohnumgebung benennen, allerdings beginnt sich seine Körperhaltung zu öffnen und er wendet sich langsam den Mediatorinnen zu.

Die pauschalen Äußerungen von Herrn A. über „Ausländer“ werden mittels positiver Umformulierungen und insbesondere durch Konkretisierungen aufgegriffen, so dass Herr A. langsam zu differenzieren beginnt. Dies führt ihn zu der Aussage, dass er eigentlich immer einen guten Kontakt zu Herrn B. gehabt habe und immer Probleme klären konnte, er verstehe nicht, warum Herr B. ihn nun so bedrohe.

Herr B. wird gebeten zu schildern, wie er die konkrete Situation erlebt hat, als Herr A. ihn wegen des aktuellen Lärmproblems angesprochen habe. Herr B. berichtet, dass er die Äußerungen von Herrn A. als Drohung erlebt habe, dass er sich durch die Art der Kritik angegriffen und beleidigt gefühlt habe. Er wolle Herrn A. ja gar nicht in seiner Nachtruhe stören. Die Gefühle von Herrn B. werden gespiegelt.

Die möglichen Ursachen für den nächtlichen Lärm werden geklärt, Herr B. hat nachts manchmal Wäsche gewaschen, da seine Waschmaschine einen Defekt hat, verursacht sie beim Schleudern laute Geräusche. Herr B. sagt zu, diesen Mangel reparieren zu lassen. Auch werde er, außer in Ausnahmefällen, nachts die Waschmaschine nicht mehr anstellen. Das Anschlagen der Wasserleitung im obersten Stock beim Zudrehen des Wasserhahns ein Stockwerk tiefer wird von beiden Konfliktparteien als Mangel angesehen, der nur durch die Hausverwaltung behoben werden kann. Herr A. wird daher ein Mängelschreiben an die Hausverwaltung mit Fristsetzung zur Behebung schreiben.

Beide Konfliktparteien lehnen einen schriftlichen Vertrag ab, sie nicken sich gegenseitig zu. Unser Angebot für Nachgespräche wurde nicht mehr in Anspruch genommen.

### Auswertung

#### Wendepunkte in der Mediation

- als beide Konfliktparteien zustimmen,

dass das Mietshaus sehr hellhörig sei.

- als Herr A. sagt, dass das Verhalten eines Menschen von der Person und nicht von der kulturellen Zugehörigkeit abhängt.
- als Herr A. anerkennt, dass das Anschlagen der Wasserleitung nur durch die Hausverwaltung behoben werden kann.

#### Haltungsänderungen

- beide Konfliktparteien konnten eine veränderte Gesprächsatmosphäre erleben durch die Anwesenheit unparteiischer Dritter
- die Medianten haben festgestellt, dass ein Teil der Probleme nicht durch eine der Konfliktparteien verursacht wurde und



daher auch nicht als Angriff auf ihre eigene Person beabsichtigt war.

#### Die Mediation wurde vorangebracht durch

- Konkretisieren
- positives Umformulieren
- ressourcenorientierte Fragen
- Spiegeln/aktives Zuhören

#### Ausgang / Ergebnis der Mediation, Kommentieren des Ergebnisses:

Die erzielte Lösung ist realistisch und umsetzbar. Beide Mietparteien können sich wieder in die Augen sehen und kurz miteinander reden. Der Streit ist deeskaliert, problematisch könnte es werden, falls die Hausverwaltung nicht in der Lage sein sollte, das Anschlagen der Wasserleitung zu beheben.

#### Zusammenarbeit zwischen den MediatorInnen:

Die Zusammenarbeit war für den Verlauf der Mediation sehr hilfreich. Die fremdenfeindlichen Äußerungen von Herrn A. waren anstrengend, so dass es gut für uns war, uns gegenseitig zu unterstützen und uns abwechseln zu können.

Da wir inzwischen häufiger gemeinsam mediiert haben, konnten wir uns in diesen schwierigen Gesprächssituationen gut

aufeinander verlassen. Obwohl beide Medianten Männer waren, konnten wir im Gespräch eine gute Vertrauensbasis aufbauen. Wir empfanden es als hilfreich, in einem interkulturellen Co-Team zu arbeiten.

#### Ergebnisse aus der Supervision bzw. kollegialen Beratung

Es ist eine Herausforderung, mit fremdenfeindlichen Äußerungen umzugehen. Herr A. musste intensiv durch positives Umformulieren und Konkretisierungen begleitet werden, bevor er eine differenzierte Herangehensweise zuließ. Während dieses Prozesses kamen zwischenzeitlich durchaus

Zweifel auf, ob dies möglich sein würde und ob Herr B. diesen Prozess aushalten würde.

Beide Parteien verließen das Mediationsgespräch wesentlich entspannter und waren wieder in der Lage, kurzen Blickkontakt miteinander aufzunehmen. Die Medianten wirkten zufrieden mit der Lösung.

#### Eignung der Mediation

Der Konflikt war geeignet für eine Mediation. Die Entscheidung, mit Herrn A. ein längeres Vorgespräch zu führen, war richtig und wichtig.

#### Eigenes Resümee

Die gute Vorbereitung durch Einzelgespräch mit Herrn A. und ein ausführliches Telefonat mit Herrn B. hat den Rahmen für eine gelungene Mediation geschaffen. Danach habe ich die Sicherheit gewonnen, dass eine Eskalation während der Mediation nicht mehr zu befürchten war. Außerdem hat der Einsatz verschiedener Techniken zum Erfolg dieser Mediation geführt.

Mir ist noch einmal deutlich geworden, wie wichtig es ist, einen Blick auf die interkulturellen Aspekte in der Mediation zu haben. Andererseits besteht die Gefahr den Konflikt ausschließlich auf den interkulturellen Hintergrund der Medianten zurückzuführen. Bei dem nächsten Mal werde ich darauf achten, dass die Gesprächsregeln noch klarer vereinbart werden und beim Verletzen der Regeln schnell und konsequent reagiert wird. Insgesamt war ich mit dem Ablauf der Mediation sehr zufrieden.

Ortrud Hagedorn

# Täter-Opfer-Ausgleich (TOA) und Mediation

Das Servicebüro für TOA hat uns eingeladen, einen Artikel zu schreiben zum Thema „TOA und Mediation“. Gewünscht war die Sicht von „Externen“, also der Blick von MediatorInnen, die nicht selber im TOA arbeiten. Während berufsverbandliche Fragen nicht draußen vor zu bleiben brauchten, so sollte der Schwerpunkt des Artikels auf fachlichen Fragen liegen, wünschte sich Gerd Delattre. Es sollte außerdem ein eher umfangreicher „Grundsatzartikel“ sein.



Wenn wir uns einmal ganz dumm stellen (einer Tugend, in der wir uns als MediatorInnen ja beständig üben), so stellt sich hier zunächst die Frage: Was ist eigentlich mit der Gegenüberstellung von TOA und Mediation gemeint? „TOA und Mediation“, verhält sich dieses Paar zueinander wie „Äpfel und Birnen“? Oder ist hier mehr an so etwas gedacht wie „Boskop und andere Äpfel“? Und wozu soll diese Gegenüberstellung überhaupt dienen? Was kann der Nutzen eines Artikels mit dieser Überschrift sein – noch dazu, wenn die AutorInnen des Artikels keine ausgewiesenen ExpertInnen des TOA sind?

## Die Hintergründe

Als Mitte der 80er Jahre der TOA in Deutschland gegründet wurde, war den TOA-Pionieren Mediation zunächst unbekannt.<sup>1</sup> In einer intensiven Auseinandersetzung mit Tätern und Opfern und durch intensive Reflexion und Begleitforschung wurde das Schlichtungsmodell des TOA entwickelt. Erst später entdeckte man, dass es „Mediation“ bereits gab und dass dieses Konfliktbearbeitungsmodell im Grunde dasselbe war wie das, was man sich selber erarbeitet hatte. Einige deutsche Wissenschaftler, Friedensbewegte, Juristen und andere hatten in zwei Schüben (um 1980 herum<sup>2</sup>, sowie in der zweiten Hälfte der 80er<sup>3</sup>) das Mediationsmodell nach Deutschland gebracht, wie es seit ca. 1970 in den USA entwickelt worden war. Es gab im Folgenden TOAler, die es bevorzugten, weiterhin von „Schlichtung“ zu sprechen, andere plädierten für die Übernahme des Begriffs der „Mediation“. Und es gab einerseits Mediatoren, die meinten, dass TOA eine Form der Mediation sei, und andere, die aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen des TOA meinten, dass es sich hier unmöglich um „echte“ Mediation handeln könne, Schlichtung sei etwas „anderes“.

Auf jeden Fall gab es zwischen der sich ab 1989 entwickelnden Mediationsszene und dem TOA beständig Kontakte. Auf Initiative des Servicebüros für TOA führten z. B. der Bundesverband Mediation e.V. (BM) und das Servicebüro 1994 gemeinsam eine Methodenwerkstatt in Herbstein durch. Bald

darauf wurde ein TOA-Mitarbeiter in den Vorstand des BM gewählt, in der Hoffnung, dass sich im BM ein lebendiger TOA-Zweig entwickeln möge. Diese Hoffnung hat sich bisher nicht verwirklicht. Die Beziehungen zwischen BM und TOA blieben auf persönliche Kontakte beschränkt – man traf sich auf Kongressen und arbeitete projektweise zusammen, wie z. B. in Mediationsausbildungen.

Eine neue Situation ergab sich, als der BM im Jahr 2000 seine Mediationsstandards verabschiedete und damit begann, Mediatoren und Mediationsausbilder zu zertifizieren und auch TOA-Mitarbeiter ihre Zertifizierung beantragten. Die Mitglieder der Anerkennungskommission des BM brauchten nun eine „offizielle“ Antwort auf die Frage, ob TOA denn nun als Mediation anzusehen sei. Im Grundsätzlichen hatte der BM sich bereits festgelegt: Laut seinen Mediationsstandards ist der Täter-Opfer-Ausgleich ein mögliches Tätigkeitsfeld für Mediation. Eine andere Frage ist, ob in einem konkreten T-O-Ausgleichsverfahren tatsächlich Mediationsprinzipien und entsprechende Methoden zur Geltung kommen, oder ob es sich mehr um ein Schiedsverfahren oder etwas anderes handelt. Hier sind sich die Mitglieder Anerkennungskommission und führende Vertreter des TOA einig: Nicht jeder TOA ist Mediation und nicht jeder TOAler hat bereits die Fähigkeiten zur Mediation entwickelt – das ist nicht zuletzt die Frage einer entsprechenden Ausbildung. So bleibt die Frage:

## Unter welchen Voraussetzungen ist ein TOA-Gespräch als Mediation anzusehen?

Dabei geht es nicht um Spitzfindigkeiten in der Definition. Vielmehr ist die Frage: Wenn das Besondere der Mediation ist, dass es den Streitbeteiligten gelingt, ihre Beziehung zu transformieren und freiwillig und autonom eine für sie passende Gewinner-Gewinner-Lösung zu finden, wie kann das unter den besonderen Rahmenbedingungen des TOA gelingen?

Gleichzeitig wissen viele MediatorInnen noch kaum etwas über den Täter-Opfer-Ausgleich. Das ist umso bedauerlicher, als nirgendwo in Deutschland seit so langer Zeit und in solchem Umfang mediiert wurde

wie im TOA. Mediatoren im TOA hatten sich durch ihren unspektakulären Einsatz im schwierigen Anwendungsfeld bald bewährt und ihre Erfahrungen dokumentiert.<sup>4</sup> Der Erfahrungsschatz, der sich aus dieser Mediationsarbeit unter oft sehr schwierigen Bedingungen entwickelt hat, wird erst langsam in der übrigen Mediationsszene wahrgenommen.<sup>5</sup>

Die Leitideen dieses Artikels sind also letztlich die Fragen:

## Wie werden die Prinzipien der Mediation unter den Rahmenbedingungen des institutionalisierten TOAs verwirklicht?

Und: Was können die übrigen Mediatoren von TOAlern lernen? Wir hoffen, dass dieser Artikel ein klein wenig dazu beiträgt, den Austausch zwischen Mediatoren im TOA und anderswo zu stärken.

Die AutorInnen bringen für diesen Artikel unterschiedliche Perspektiven ein: Ortrud Hagedorn hat als Lehrerin viele Jahre Erfahrungen mit TOA-Gesprächen im Rahmen von Schülerkonflikten. Tilman Metzger hat eigens für diesen Artikel verschiedene TOA-Mitarbeiter interviewt und in der Waage e.V. Hannover hospitiert<sup>6</sup> (siehe hierzu auch den nachfolgenden Hinweis auf das Modellprojekt S.17).



## Mediation im TOA?

Die Zweifel mancher Mediatoren, ob unter den Bedingungen des institutionellen TOA eine Mediation überhaupt möglich ist, rührt von einer bestimmten Vorstellung von den Wesenselementen der Mediation her. Eine wichtige Rolle spielen auch bestimmte Vorstellungen über Rahmen und Abläufe der Mediation sowie Zweifel, ob diese noch zu verwirklichen sind, sobald zwei Streitbeteiligte sich im Rahmen des strafrechtlichen Verfahrens als „Täter“ und „Opfer“ gegenüber gestellt sehen. Was sind diese Wesenselemente der Mediation?

## Wesenselemente der Mediation – Überblick

Nach dem Verständnis der AutorInnen hat Mediation zwei wesentliche Ziele: Es geht darum, dass es den Konfliktparteien

gelingt, ihre *Beziehung zu transformieren* und dass sie für konkrete Streitfragen Vereinbarungen aushandeln, die für beide Seiten von Vorteil sind, das so genannte *Gewinner-Gewinner-Prinzip*. Als Rahmenbedingungen für einen derartigen Prozess hat sich die Einhaltung folgender Grundsätze als nützlich erwiesen: Die Medianden handeln *autonom*, das heißt, sie kommen *freiwillig* in die Mediation, *bestimmen selbst*, über welche *Sachverhalte* mediiert wird und entwickeln eigenständig die für sie passenden *Vereinbarungen*.

Ferner ist Voraussetzung für den Mediationsprozess, dass die Medianden im Hinblick auf die im Streit stehenden Fragen *gleichberechtigt* sind. Das heißt, ein *allparteilicher* und *neutraler* Mediator gibt den Medianden den *gleichen Raum*, und die Medianden entscheiden im *Konsens* über die anstehenden Fragen. Bedingung dafür ist nicht zuletzt, dass ein *Machtgleichgewicht* besteht oder hergestellt wird, bzw. dass glaubhaft ist, dass ein bestehendes Machtgefälle nicht missbraucht wird. Und eine Mediation sollte ohne Vorbedingungen, *ergebnisoffen*, angegangen werden.



Fundamental für die Transformation der Beziehung, für den Weg vom Antagonismus zur Konsensentscheidung, ist unserer Meinung nach die Klärung und die Annahme der dem Konflikt zugrunde liegenden jeweiligen *Gefühle* und *Bedürfnisse*. Das geschieht zunächst durch den Mediator und dann im Wege des Perspektivenwechsels auch durch die Medianden. Nicht zuletzt ist dafür ein *vertraulicher* Rahmen notwendig, der eine *Öffnung und Offenheit* der Medianden erst möglich machen wird.

Als nützlich hat sich auch erwiesen, wenn für die Bearbeitung des Falls *mehr Zeit* zur Verfügung steht, als bei Gerichtsverhandlungen üblich.

Zu allen der oben kursiv gesetzten Wenselementen gibt es Zweifel, inwieweit bzw. wie sie im Rahmen des institutionalisierten TOAs verwirklicht werden können.

### **Freiwilligkeit, Gleichberechtigung, Ergebnisoffenheit**

Mit die stärksten Zweifel an der Mediation im TOA bestehen bezüglich der Freiwilligkeit des Täters: In der Regel ist ein Fall bereits bei der Staatsanwaltschaft aktenkundig, ehe Täter und Opfer die Einladung zum TOA erhalten. Der Täter erfährt, dass der Ausgang des TOA Einfluss auf das Strafverfahren haben kann: Bei einer Einigung

zwischen Täter und Opfer wird das Gerichtsverfahren ggf. gar nicht erst eröffnet oder dem Täter wird eine Strafminderung in Aussicht gestellt (wenn auch nicht garantiert). Außerdem wird ein Täter mit mangelnder Liquidität im Vorgespräch darüber informiert, dass die TOA-Einrichtung über einen Opferfond verfügt, aus dem ggf. die Wiedergutmachung gezahlt werden kann – gegen gemeinnützige Arbeit des Täters. Insgesamt wird dem Täter klar: „Es würde für mich wahrscheinlich handfeste Nachteile haben, wenn ich mich nicht auf das Schlichtungsgespräch einlasse.“ Es lastet auf dem Täter also ein erheblicher Druck zur Teilnahme.

Hinzu kommt, dass ein Schlichtungsgespräch nur zustande kommt, wenn der Täter als Vorbedingung ein Schuldgeständnis abgibt. Es ist also von Anfang an klar, in welche Richtung sich am Ende die Waagschale senken wird.

Eine Freiwilligkeit (im Sinne von Eigenmotivation), Gleichberechtigung und Ergebnisoffenheit, wie sie in Mediationen ohne strafrechtlichen Kontext erwünscht ist, kann also im TOA nicht von vornherein als gegeben angenommen werden. Das ist in mehrerlei Hinsicht problematisch:

Der Täter- oder Opferanteil erweist sich im Mediations-Prozess durchaus nicht immer als so eindeutig wie im letzten Moment einer Tatentwicklung sichtbar. Die Wahrnehmung des eigenen Handlungsanteils, Betroffenheit und Verständnis für andere entwickeln sich erst, wenn die Beteiligten ihre eigenen Emotionen, Gefühle und Nöte angenommen wissen. Erst dann können sie nachempfinden, wie es anderen Beteiligten geht, *Fehler eingestehen, Zugeständnisse machen, Entgegenkommen zeigen*. Da die Grundbedürfnisse *eine affektive und effektive Dimension haben*, kann nur jemand, der selbst Sicherheit, Wohlwollen und Respekt erfährt, dies auch anderen zubilligen. Über das vordergründige Ziel, einen Ausgleich zu schaffen, wird die emotionale und gefühlsmäßige Dynamik als nachträglich neue Erfahrung geweckt. Über eine Wiedergutmachung und Schuldvergebung hinaus werden grundlegende Erfahrungen herbeigeführt, die eine neue Sicht des Vorfalls und der Beziehung ermöglichen. Kalkül und Wertung treten in den Hintergrund.

Der Druck zur Teilnahme an der Mediation und ein vorab festgelegtes Schuld- oder Teilschuldgeständnis sind für die Bereitschaft, sich innerlich auf den oben beschriebenen Prozess einzulassen, hinderlich. Wie kann das wettgemacht werden?

Zentral ist hier das Vorgespräch, das im TOA obligatorisch mit beiden Seiten geführt

wird. Hier kann der Mediator dem Täter ungeteilte Aufmerksamkeit und Empathie geben. TOA wird als Option angeboten, die der Täter ebenso gut ablehnen kann. Er kann abwägen, ob Mediation für ihn in der Summe Vorteile verspricht, und er kann spüren, ob der Schlichter ihm empathisch begegnet.

Vergessen darf man auch nicht, dass der TOA nicht allein mit dem Problem des institutionellen Drucks dasteht. Bei Streitigkeiten am Arbeitsplatz wird die Mediation meist von einem Vorgesetzten initiiert. Lehnt ein Mitarbeiter diese ab, muss er Nachteile befürchten. Denn der Vorgesetzte muss ja als Verantwortlicher zu anderen Mitteln der Konfliktlösung greifen und ist nun womöglich negativ gegen den „Verweigerer“ eingestellt. Aber auch außerhalb von Organisationen besteht keineswegs ein Paradies der Freiwilligkeit: Sehr häufig schlägt eine Seite eine Mediation vor, z. B. ein Scheidungspartner, und die andere Seite ist alles andere als begeistert darüber. Schon allein dass der Konfliktgegner die Mediation vorschlägt, kann einen Widerwillen gegen diese erzeugen. Andererseits aber möchte der „unwillige“ Part es sich nicht völlig verscherzen und gibt deswegen dem sozialen Druck nach: z. B. möchte der Noch-Ehemann nach wie vor die Kinder sehen, die Noch-Ehefrau möchte die monatlichen Zahlungen sicherstellen. So gibt man sich kooperativ und erscheint zur Mediation.



Mehr noch: Eine wichtige aktuelle Strömung der Neurobiologen bezweifelt gar, ob der freie Wille – im Sinne der bewussten Reflexion als auslösender Entscheidungsfaktor – nicht generell eine Fiktion ist und ob wir nicht affektgesteuert sind. Demnach werden alle Fakten mit einem Gefühlstonus integriert: Sind sie angenehm/unangenehm, sind sie zu bewältigen/nicht zu bewältigen, sind sie vorteilhaft und nützlich oder sind sie schädlich? Es wird erinnert, verglichen, nachgedacht, avisiert. Ehe es zum Wollen und zu Entscheidungen kommt, wirkt der Gefühlstonus mit und gibt Signale:

**Warnung, vermeide!**

**Gute Aussicht, es lohnt sich!**

**Nachteilig, lieber lassen**

**Gewinn bringend, machen**

Ob man sich dem anschließen mag oder nicht: In jedem Fall ist die Freiwilligkeit der Mediation ein Idealzustand, der teils gar nicht, teils nur graduell gegeben ist. Hier

müssen sich womöglich manche Mediatoren von einer Wunschvorstellung der Mediation verabschieden. Letztlich kommt es in solchen Situationen darauf an, den Medianten zu helfen, ihren Vorteil wahrzunehmen: „Stellen Sie sich vor, Sie würden die Mediation durchführen und es käme zu einem für Sie nützlichen Ergebnis! Was könnte das sein?“ Wichtiger ist vielleicht noch, dass alle sich vom Mediator gesehen und verstanden fühlen – hier spielt das Spiegeln von Wahrnehmungen und Gefühlen eine zentrale Rolle. Hat ein skeptischer Streitbeteiligter dann in einer Reflexionsschleife die Mediation als eigene Chance begriffen, als Möglichkeit, seine Belange selbst in die Hand zu nehmen, statt sie wegzudelegieren, ist auch die Chance gegeben, dass er sich wirklich auf den Mediationsprozess einlässt.

### Vertraulichkeit und Offenheit - Gefühle und Bedürfnisse



Einer der wesentlichen Vorteile der Mediation – besonders gegenüber einem öffentlichen Gerichtsverfahren – ist ihr vertraulicher Rahmen: Zum einen fällt die „Arena-Situation“ weg: Wenn die Medianten aus zwei „Lagern“ kommen, brauchen sie keinen Gesichtverlust gegenüber ihren „Peers“ zu fürchten – gegenüber ihrer Gang, ihren befreundeten Kollegen, ihren Familienangehörigen etc. Es ist vom Ergebnis her nicht mehr sichtbar, wer zuerst „nachgegeben“ hat. Zum anderen verspricht der Mediator bei einem etwaigen nachfolgenden Gerichtsverfahren nicht gegen einen Medianten auszusagen. Diese Vertraulichkeit ist eine der wesentlichen Grundlagen für den Verzicht auf Taktik und für die Offenheit zwischen den Medianten. Erst eine offene Aussprache über Wahrnehmungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche ermöglicht es, Missverständnisse, auszuräumen, das Gegenüber in einem anderen Licht zu sehen und bedürfnisgerechte Lösungen zu finden.

### Wie kann es gelingen, diese Vertraulichkeit glaubhaft im TOA zuzusichern?

Es hat sich bewährt, wenn der Schlichter offen zugibt, dass er rein rechtlich vom Staatsanwalt als Zeuge geladen werden könnte, dass dies aber faktisch noch nie passiert ist, weil der Staatsanwalt den Wert der Vertraulichkeit im TOA anerkennt.

Damit sich die Beteiligten im Übrigen auf das Eingeständnis eigener negativer und mitunter auch peinlicher Gefühle einlassen

können, bedarf es einer behutsamen Vorbereitung und erweiterter Fähigkeiten im TOA. Mediation ist angewandte soziale Kunst, vergleichbar dem Spiel eines Jongleurs. Die Balance muss immer wieder neu hergestellt werden. Neben akzeptierenden, integrativen Kommunikationsformen, die entlasten und entspannen, gibt es irritierende, konfrontative Momente, die anspannen, aktivieren und zum Handeln herausfordern. Während z.B. die Mediatorin den Streiter A akzeptiert, Verständnis und Einfühlung zeigt oder bei der Formulierung hilft, wird Streiter B durch das Mithören mit den Folgen seines Handelns konfrontiert. Beim Anhören von Streiter B ist es umgekehrt. Dadurch entsteht ein Wechsel von Akzeptanz und Konfrontation, Entspannung und Anspannung.

Letztlich gibt es also Wege zu einer vertraulichen und offenen Atmosphäre im TOA. Sicherlich ist diese schwerer herzustellen, als in Mediationen, die nicht „im Schatten des Gerichts“ erfolgen, bzw. in Mediationen, in denen ein starkes gemeinsames Interesse besteht, wie z. B. die Sorge um die gemeinsamen Kinder bei der Scheidungsmediation oder die Sorge um den Familienzusammenhalt bei Erbauseinandersetzungen.

### Zeit, Nachsorge, Effizienz



Der „Schatten des Gerichts“ macht sich oft besonders stark durch Zeitdruck bemerkbar: Wie von TOA-Schlichtern zu hören ist, würde manche Staatsanwaltschaft am liebsten innerhalb von drei Wochen Ergebnisse sehen. Innerhalb dieser Zeit müssen Täter und Opfer für das Gespräch gewonnen, ein Termin gefunden und durchgeführt werden. Unter dem gegebenen Zeitdruck bestehen Schlichtungsgespräche im TOA zuweilen lediglich aus kurzen Vorgesprächen von je 10-20 Minuten und aus einem einzigen Ausgleichsgespräch von 30 Minuten. Erstaunlich, dass dennoch recht häufig auf der Sachebene eine Vereinbarung zustande kommt – an eine Transformation der Beziehung ist aber wohl nur selten zu denken. Doch wie das Beispiel der Waage Hannover zeigt, ist es möglich, durch gute und lange Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft ein Einvernehmen darüber herbeizuführen, dass manche Fälle mehr Zeit brauchen. So kann sich ein Schlichtungsprozess unter Umständen über etliche Wochen, wenn nicht gar Monate entwickeln: Vom ersten Anschreiben (ohne Fristsetzung, sondern mit der Bitte, sich bei Interesse selbst zu melden!), über Vorgespräche, drei

Sitzungen bis hin zum Kontrolltelefonat.<sup>7</sup>

### Macht



Eine „kitzlige“ Frage ist auch die eines möglichen Machtgefälles im TOA und die Frage, wie es sich auf den Prozess und dessen Ergebnis auswirkt. Eine faire Mediation setzt einen Gesprächsprozess auf Augenhöhe voraus. Entweder es besteht annähernde „Waffengleichheit“ oder eine Seite wird in der Fähigkeit verstärkt („Empowerment“). Einerseits kann das Opfer in Gefahr sein, in der Schlichtung „unter die Räder zu geraten“, weil es sich der Gewalt unterordnet – etwa bei Gewalt in der Ehe. Für Situationen, in denen ein Machtgefälle besteht und Schwächere gestärkt werden müssen, wurden in Vorreiter-Projekten des TOA weitere Methoden entwickelt, wie etwa das „Gemischte Doppel“ oder das Tandem.<sup>8</sup> Andererseits kann sich auch der Täter sehr in der Defensive fühlen und wäre dann beim Verhandeln der Ausgleichszahlung in Gefahr, „ausgenommen“ zu werden. Die Gefahr besteht besonders, wenn es zuvor dem Täter nicht gelungen ist, sich glaubhaft zu entschuldigen bzw. wenn das Opfer die Entschuldigung nicht annehmen konnte – das eigentlich immaterielle Bedürfnis nach Entschuldigung wird dann auf die materielle Ebene verlagert. Als Schutz des Täters vor einer überzogenen Vereinbarung dient hier der durch den Schlichter initiierte Blick auf die Schadensgeldtabelle mit einschlägigen Gerichtsentscheidungen oder eine methodische Schleife zur Rechtsberatung.

Natürlich ist das Thema „starkes Machtgefälle“ keine alleinige „Spezialität“ des TOA. Beispiel Scheidung: Um Zugang zum Kind zu haben, werden Zugeständnisse materieller Art gemacht. Beispiel Arbeitsplatz: Um den Arbeitsplatz zu erhalten, werden Zugeständnisse gemacht, die nicht der Arbeitsplatzbeschreibung entsprechen. Beim Thema Macht kann also letztlich nicht die Grenzlinie „Mediation ja oder nein“ gezogen werden.

### Win-Win

Als einer der zentralen Besonderheiten der Mediation wird vielfach das Anstreben einer Gewinner-Gewinner-Lösung angesehen, an Stelle eines schalen Fifty-Fifty-Kompromisses. Möglich wird dies für die Medianten, indem sie nicht mehr auf ihre ursprünglichen Positionen fokussieren, sondern auf die zu Grunde liegenden Interessen und Bedürfnisse. Und indem kreative Lösungen jenseits des bisherigen Denkho-

rizonts angestrebt werden.

Wie soll das im TOA möglich sein, wo von vornherein die Forderung der Wiedergutmachung durch den Täter im Raum steht? Tatsächlich aber kann der Täter eine Menge gewinnen – je nach Lage auf unterschiedliche Weise:

- Die wirksame Entlastung von einem Schuldgefühl.
- Eine bewegende Einsicht in die Folgen seiner Tat – und damit die Chance, sich mit seinem Verhalten auseinander zu setzen und daran zu wachsen.



Nicht umsonst findet der TOA vor allem im Jugendstrafrecht Anwendung: Rechtsverletzungen und Straffälligkeit im Jugendalter gilt bei Kriminologen als ubiquitär und episodisch, eine typische Erscheinungsform des männlichen Erwachsenwerdens. Die meisten straffällig gewordenen Jugendlichen sind nur einmal polizeilich registriert. Statistisch gehen kriminelle Handlungen mit Anfang 20 wieder zurück. Um Jugendliche nicht unnötig zu kriminalisieren und im Strafvollzug einer kriminellen Karriere zuzuführen, werden erziehende und pädagogisch begleitende Maßnahmen vorgezogen und von den Justizministerien gefördert. Hier leistet der TOA etwas, wozu viele andere Formen der Jugendarbeit nicht in der Lage waren. So hat sich über viele Jahre erwiesen, dass mit der parteilichen Jugendarbeit den Jugendlichen die Eigenverantwortung abgenommen wurde. Das trug nicht zur Gewissensbildung, Umorientierung und anderem Handeln bei. Die Biografie der Jugendlichen im Strafvollzug belegte: Ob Sozialarbeiter, Sozialpädagogen oder Psychologen, sie waren parteilich bemüht, ihnen die Last zur Selbstverantwortung zu erleichtern. Das Opferleid hatten sie gemeinsam mit den Straftätern nicht im Blick. Doch erfahrungsgemäß ist hier auch die traditionelle Erziehung nicht angemessen: belehren, ermahnen, bevormunden, bedienen und gängeln fördern keine Selbstverantwortung. Vielmehr gelingt die Einsicht in Rechte und Interessen anderer und die Übernahme von Verantwortung am ehesten, wenn sie durch neue Erfahrungen entstehen, non-direktiv, die Selbstbestimmung respektierend und handlungsorientiert. Gerade für jugendliche Täter liegt daher im TOA die Chance, gar nicht erst in dauerhafte Delinquenz abzurutschen – ein Gewinner-Gewinner-Gewinner-Spiel für Täter, Opfer und Gesellschaft.

### Zwischenresumee



Zusammenfassend kann zu diesem Abschnitt gesagt werden, dass es in der Tat eine besondere Herausforderung darstellt, unter den Bedingungen des institutionalisierten TOA Mediation durchzuführen. Allerdings hat es sich auch gezeigt, dass für jede sich aufwerfende Frage eine adäquate Antwort durch kreative Mediatoren gefunden werden kann.

**TOA-Erfahrungen in der Mediation:** Wie können andere Felder der Mediation von den langjährigen und umfangreichen Erfahrungen des TOA profitieren?

**Schulischer TOA:** Kommt es zu Strafhandlungen im schulischen Bereich, bei denen die Beteiligten aber noch nicht strafmündig sind, verstehen sich Schulen als Mikrokosmos der demokratischen Zivilgesellschaft. Da sich das Konfliktlotsenmodell an der Mediation im TOA orientiert, halten wir es für richtig, die Funktionsteilung an der Justiz und dem TOA zu orientieren. Somit sehen wir die Schulmediation als erziehenden Unterbau zum Jugendstrafrecht. Die Bereiche Intervention und Deeskalation, Mediation und ähnliche Verhandlungsprozesse werden wie folgt übernommen:

**Intervention:** Schüler als couragierte Mitbürger oder Lehrer als interventionsberechtigte Autorität brechen eskalierende Konflikte ab.

**Deeskalation und Fallzuweisung:** Lehrer wie auch Schulleiter deeskalieren und weisen je nach Schwere den Fall den Konfliktlotsen oder Mediatoren zu.

**Mediation:** Zwei Konfliktlotsen als Mediatoren in zivilrechtlichen Belangen oder Schulmediatoren als Vertreter des schulischen TOA führen die Mediation durch. Über das klassische Dreieck hinaus werden von Schulmediatoren auch Konfrontationskonferenzen mit mittelbar Beteiligten oder das Staffelrad bei Gruppengewalt eingesetzt.

**Nachsorge:** In Anlehnung an das Kontrolltelefonat werden Nachfragen eingeholt und Unterstützungen von Konfliktlotsen angeboten.

Am Beispiel des TOA können Schulen also lernen, wie Mediation wirksam im Schulleben implementiert werden kann.

### Mediation bei hoch eskalierten Konflikten und komplexen Problemlagen

Während anfangs der TOA auf leichte Delikte beschränkt wurde, nahm man mit der Zeit die Herausforderung hoch eskalierter und chronisch verfestigter Konflikte an, und es begann in Vorreiterprojekten eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie unter diesen Bedingungen Mediation zu verwirklichen sei. Was vormals undenkbar war, wurde dadurch möglich – etwa die Mediation bei Gewalt in der Ehe. Zum einen wurden spezielle Methoden entwickelt,<sup>9</sup> zum anderen ist hier exemplarisch zu studieren, wie komplexe und tief greifende Problemkonstellationen gemeistert werden können, im Zusammenspiel von Mediation, verschiedenen Beratungsleistungen und Hilfseinrichtungen wie Bestärkungsstellen, Frauenhäusern, Eheberatungsstellen, Alkoholtherapie-Einrichtungen, Männerbüros.<sup>10</sup> Nach unserem Eindruck ist dieser Erfahrungsschatz in der übrigen Mediationsszene noch viel zu wenig bekannt.

Ein viel versprechender Weg, den im TOA geübten Umgang mit komplexen Problemlagen im sozialen Nahbereich für die gesamte Mediationsarbeit fruchtbar zu machen, scheint uns der Ansatz des „Fallverstehens“ zu sein.<sup>11</sup> Er könnte einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung einer fachübergreifenden Mediationstheorie leisten, den Streit über Mediationsdogmen überflüssig machen und eine fallgerechte Gestaltung von Mediationsprozessen in den Mittelpunkt rücken.

### Zusammenfassung und Ausblick



TOA und Mediation waren in Deutschland ursprünglich getrennte Begriffe und bezeichneten getrennte Praxisfelder mit teils recht unterschiedlichen Dogmen der Konfliktlösung. Während es nach wie vor nicht selbstverständlich ist, dass in jedem Schlichtungsgespräch des TOA Mediation Anwendung findet, steht es für uns außer Zweifel, dass Mediation seinen festen Platz im TOA hat – nicht zuletzt durch das nachhaltige Engagement des TOA Servicebüros für eine qualifizierte Ausbildung der TOA Schlichter. Nach unserem Eindruck stehen wir an der Schwelle zu einem intensivierten fachlichen Austausch zwischen den MediatorInnen innerhalb und außerhalb des TOA. Davon versprechen wir uns einen starken Schub für die Weiterentwicklung der Mediation.

Ortrud Hagedorn & Tilman Metzger

<sup>1</sup> Auskunft von Michael Wandrey.

<sup>2</sup> u. a.: Blankenburg et alii: Alternative Rechtsformen und Alternativen zum Recht, Jb. Für Rechtssoziologie und Rechtstheorie Bd. 6, Opladen 1980, sowie: Walther Gottwald: Streitbeilegung ohne Urteil: Vermittelnde Konfliktregelung alltäglicher Streitigkeiten in den Vereinigten Staaten aus rechtsvergleichender Sicht, Tübingen 1981.

<sup>3</sup> Traude Rebmann, Niena Stiewink und Tilman Metzger haben z. B. von US-Amerikanern Mediation gelernt und in der Friedensbewegung verbreitet. Aus diesem Zweig entstand der Mediation e.V., später Bundesverband Mediation. Ein anderer Entwicklungsstrang führt in ähnlicher Weise durch die USA-Erfahrungen von Roland Proksch und der Rechtsanwältin Mähler zur Gründung der BAFM.

<sup>4</sup> Lutz Netzig: Täter-Opfer-Ausgleich aus der Sicht der Betroffenen, 1996.

<sup>5</sup> Etwa durch Ed Watzke: Äquilibristischer Tanz zwischen den Welten, Bonn 1997.

<sup>6</sup> Herzlichen Dank besonders an Volker Natho, Christian Richter und Michael Wandrey.

<sup>7</sup> Auskunft von Christian Richter.

<sup>8</sup> Vgl. Ed Watzke: Äquilibristischer Tanz zwischen den Welten.

<sup>9</sup> Vgl. Ed Watzke: Äquilibristischer Tanz zwischen den Welten.

<sup>10</sup> Vgl. Jahresbericht 2002 der Waage Hannover e.V.

<sup>11</sup> Michael Wandrey: „Fallverstehen in der Mediation.“ Das bislang unveröffentlichte Manuskript liegt den Autoren vor.



## TOA Modellprojekt

Der Verein Waage e.V. Hannover hat einen interessanten und umfangreichen Bericht über ein Modellprojekt zur Ausbildung und Einbindung von ehrenamtlichen MediatorInnen im Täter-Opfer-Ausgleich vorgelegt.

Wir werden im nächsten Infoblatt eine gekürzte Fassung abdrucken. Der gesamte Bericht liegt der Redaktion vor. Er kann unter [erwin.ruhnau@t-online.de](mailto:erwin.ruhnau@t-online.de) als pdf-Datei angefordert werden.

## „Ich wünschte, meine Töchter hätten mir einmal im Leben so zugehört!“

**Erfolgreich fand zum zweiten Mal das Seminar zur Versöhnung zwischen jüdischen Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Deutschen nicht jüdischen Glaubens statt. Sie trafen sich in Steyerberg und Berlin vom 12. – 22. 10. 2003. Träger ist der internationale Versöhnungsbund, deutscher Zweig, das Leitungsteam war aus beiden Gruppen zusammengesetzt**

Beate Ronnefeldt, die Initiatorin von deutscher Seite, möchte besonders den emotionalen Prozessen bei dieser Begegnung eine Basis bereiten: „Nicht verarbeitete traumatische Erlebnisse wirken weiter, selbst in nachfolgenden Generationen. Einfühlsames, nicht-wertendes Zuhören eröffnet Raum für tieferes Verstehen, Aufarbeitung des Geschehenen und Heilung. *Einfühlsam Zuhören – compassionate listening* ist ein Projekt, das diesen Raum schaffen will“

Einfühlsam Zuhören – Versöhnung zwischen Juden und nichtjüdischen Deutschen.

„Welcome! How are you?“ Verwirrt. Etwas müde geschleppt und k.o. von meinen fünf Stunden Anreise werde ich im Steyerberger Speisesaal von mehreren jüdischen Amerikanerinnen begrüßt.

Verwirrt, denn ich war schon oft in Steyerberg – und diese Menschen sind selbst grade eben angekommen. Nach einer schlaflosen Nacht im Flugzeug. Zum ersten Mal in Deutschland. Nach und nach ahne ich ... sie haben mit zitternden Knien ihren Fuß auf deutsche Erde gesetzt. Begleitet oft von der Sorge, dem Unverständnis und auch der Bewunderung ihrer Angehörigen und Freunde.

Nach und nach begreife ich, wie weit der Weg, wie groß der Schritt ist, den sie getan haben und tun, um mich hier willkommen zu heißen: „Welcome! How are you?“

Zum 2. Mal treffen sich in der Lebensgemeinschaft Steyerberg amerikanische Juden und nichtjüdische Deutsche, die unterstützt von der Methode des Compassionate Listening, des Einfühlsamen Zuhörens, sich begegnen, sich verbinden – miteinander auf die Wunde schauen, die wir teilen – um miteinander zu heilen.

Eine Schale geht im Kreis herum. Wir legen unsere Wünsche und Gebete in diese Samen – und sammeln sie wieder. Samen, die wir bei unserem KZ-Besuch in Bergen-Belsen dort in die Erde legen. Samen, die wir mit nach Hause nehmen und weiter tragen.

Nach einem Nachmittag, an dem wir getrennt auf unsere jüdische bzw. deutsche Identität geschaut haben und uns dann schweigend wieder begegnet sind, bricht plötzlich aus der Anspannung unerwartet laut jubelndes Singen und Tanzen aus. Ausgelassenes Feiern, Lebendigkeit, die aus

dem tiefen Schmerz aufbricht. Das scheint mir etwas Jüdisches zu sein, diese Nähe von Leid und Glück

In dieser vorangegangenen Übung hatten wir noch den geschützten Rahmen, uns unter Deutschen (bzw. Juden) anzuschauen, welche Assoziationen mir zu „Jude“ und zu „deutsch“ hochkommen. Sehr real – und tief heilsam –, als dann ein paar Tage später ein deutscher Teilnehmer anspricht, dass in ihm etwas ist, was zwischen ihm und seinem Gegenüber steht wie eine Blockade. Die Scham, durch abwertende unerlöste Denkmuster „Täter“ zu sein. Und in dieser Übung wurde erlebbar, wie tief unbewusst wir alle pauschale Schubladen und wertende Verallgemeinerungen gespeichert haben. So traut er sich, sie auszusprechen. Es schnürt mir die Kehle zu, als ich die Worte übersetzte: „Ich bin über mich selbst erschrocken. Als ich Dich das erste Mal sah, da tauchte in mir der Satz auf: kleiner, dreckiger Jude“ – ich halte den Atem an: Wie kann ein kleingewachsener, dunkler Mensch, der sein Leben lang mit seiner jüdischen Identität gerungen hat, diese Worte hören?

Er hat sie still aufgenommen. ... – und uns von seinem Schmerz erzählt. Sehr mitfühlend, sehr betroffen hört der Deutsche ihm zu. Lange. Und schließlich umarmen sie sich. Wirklich verbunden.

### Wie viel Vertrauen, wie viel Mut von beiden, sich so zu zeigen.

Wir sind uns als Menschen begegnet! Auf dem Boden, der in den vorangegangenen Tagen gewachsen war: Im Bewusstwerden unserer tief verinnerlichten Vorurteile wird es möglich, dass wir sie anschauen und frei entscheiden, ob wir weiterhin aus dieser Prägung heraus leben wollen oder wirklich sehen, was jetzt ist. Solange wir aus Scham diese Stimme in uns verdrängen, werden wir unser Selbstbild als Täter, als Schuldige, nicht los.

Ein Professor für Psychiatrie und Judaistik, der all die Jahre über das Thema nachgedacht hat – und jetzt zum ersten Mal FÜHLT, wo sein Schmerz liegt. Und sagt: „Ich bin ganz hilflos – was mach ich denn, wenn ich kein Feindbild mehr habe?“

Während ich schreibe, komme ich mir vor wie Eve und Gabriele, die mit Kamera und

Interviews unseren Prozess begleitet haben.

### Das Eigentliche lässt sich nicht zeigen...

... nicht sagen, nicht erzählen. Für mich ist es in Bildern lebendig – gerade auch in der Konfrontation mit der Außenwelt:

- Unsere Gruppe am Bahnhof.  
Singend, lachend umarmend...  
weinend umarmend  
– und ein irritierter Bahnhofsvorsteher.
- Drei von uns vor dem KZ-Besuch in der U-Bahn. Und die Frau neben uns sagt: Noch nie hab ich am Montag morgen hier so fröhliche Gesichter gesehen
- Ich weinend an der Autobahnraststätte.... Verwirrung... Ablehnung...
- In der Berliner U-Bahn: blankes Entsetzen und weiche Knie bei unseren jüdischen Gästen, als lärmende Fußballfans mit kurzen Haaren den Wagen betreten.

Freitagabend in Berlin. Im jüdischen Altenheim sind wir zum Seder eingeladen – und erleben mit, wie jüdische Menschen aus unserer Gruppe, die zuhause jahrelang nicht mehr in der Synagoge waren, tief angerührt sind. Mein jüdischer Nachbar erzählt mir, wie ihm durch die Anwesenheit von uns Deutschen die Tür zur eigenen Religion wieder aufgegangen ist.

Und wieder ist spürbar, wie sehr wir uns gegenseitig brauchen, um zu heilen.

Vorbereitend machen wir erste kleine Übungen im Compassionate Listening – im Zuhören ohne zu werten, im Zuhören auf die ganz eigene Lebensgeschichte des Anderen in dem Bewusstsein: „Wenn ich dessen Leben gelebt hätte, hätte ich vielleicht auch so gehandelt wie er“.

Als nächste Phase kommen Menschen aus Steyerberg, aus dem Ort und erzählen uns, wie sie die Zeit des Nationalsozialismus erlebt haben. Und einer von ihnen, der fünf Jahre lang in russischer Kriegsgefangenschaft war, geht danach unseren großen Kreis ab, reicht jeder und jedem von uns die Hand und sagt: „ich wünschte, meine Töchter hätten mir einmal im Leben so zugehört!“

Ein anderer ist der Bürgermeister, der uns berichtet, wie die Steyerberger heute heilsam umgehen mit dem Erbe des Zwangsarbeiterinnenlagers, das hier war. Da steht Janet auf und schenkt ihm das Photo ihrer Tochter: „Ich möchte, dass Sie wissen, dass es heute jüdische Kinder gibt, die glücklich sind und ihre Religion leben. Wir möchten Euch wieder auf gleicher Ebene begegnen!“

In Berlin hören wir als Zeitzeugin Silvia, die als kleines Kind ihre jüdischen Eltern in Auschwitz verloren hat. Sie erzählt in dramatischen Bildern von ihrem Leben, das eine Abfolge von Leidensstationen war. Siebenjährig kam sie zu Verwandten in die USA – auch dort wollte keiner ihre Geschichte hören. Mit 56 Jahren, nachdem ihre Schwester, die letzte Zeugin, an Alzheimer gestorben war, beginnt sie zu erzählen. Und vielleicht wird erst im zweiten Hin hören das Leiden am Leiden deutlich.

### Ich will endlich kein Opfer mehr sein!

Otto hat als junger Mann bei der Waffen-SS gekämpft. Als er fertig erzählt hat, stehen jüdische Teilnehmer auf und umarmen ihn. Wie ist das möglich? Ich glaube, es war seine Ehrlichkeit. Zum einen wird es aus seiner Lebensgeschichte heraus sehr nachvollziehbar, wie er dazu gekommen ist. Zugleich nimmt er das aber nicht als Entschuldigung, sondern erzählt auch ausführlich von seinen beiden Brüdern, die die Kraft hatten, sich anders zu entscheiden – und deshalb nicht mehr leben. Und er erzählt nicht nur von Taten, sondern auch von seinen Gedanken, über die er im Nachhinein entsetzt ist. Und davon, wie er all das 40 Jahre lang komplett verdrängt hatte und erst durch einen Traum wieder anfangen sich zu erinnern. Im schmerzhaften Anerkennen dessen, was passiert ist und seiner eigenen Verantwortung. Und er erzählt von sich. Er bittet nicht um Entschuldigung.

Ein weiteres jüdisches Schicksal kommt uns nah durch Gail Rosen. Gail ist eine jüdische Geschichtenerzählerin. Sie erzählt uns von Hilde Stern Cohen, die sie selbst kannte. Sie erzählt uns deren Leben und liest für uns ihre Gedichte. Im Zuhören ohne ich, was es heißt, traumatisiert zu sein: „Vierzig Jahre Ehe – und wenn ich will, dann kann ich einzelne Momente erinnern – aber die sind nichts gegen die Monate im Lager. Ob ich schlafe oder koche oder spazieren gehe – das erinnere ich ohne Unterlass, ohne auch nur die kleinste Möglichkeit, es nicht zu erinnern, ständig, ständig sind diese Bilder in mir. Und mit ihnen die Angst“.

31 Menschen stehen auf unserer Teilnehmerliste. 31, die einen Sitzplatz brauchen. Doch im Laufe der Tage wird deutlich, wie viel mehr Seelen unsere Arbeit begleiten.

Da sind die beiden vom Filmteam. Die kriegen auch ab und zu ein Sitzkissen in unserem Kreis.

Gaja, die unser Brot bäckt und unsere Brücke zu den Dorfbewohnern, unseren Gast-

gebern ist.

Der „Ahnenaltar“ – unser Ort, an dem durch Photos, Erinnerungsstücke und Kerzen unsere Vorfahren präsent und eingeladen sind. Zuerst war ich verwundert – auch meine, auch unsere deutschen Ahnen sollen einen Platz auf dem Altar bekommen...? – und merke schon darin meine deutsche Prägung von „Täter und Schuld“. Wieviel leichter es für mich zu sein scheint, mit dem Opfer-Anteil, mit dem Jüdischen in mir identifiziert zu sein als mit dem Deutschen. Wieviel von diesem Erleben mein ganz persönliches ist, wie viel davon „deutsch“, diese Verwirrung und Frage hat mich durch diese zehn Tage treu begleitet. Immer wieder diese Gebärde: vom deutsch-jüdischen Thema unvermittelt in meine ganz eigene Geschichte geworfen zu sein. Darin dann oft erst langsam durch die Tränen hindurch zu begreifen, wie deutsch mein Thema.....

Dann ist da noch Uwe, der 32-jährige Pflegesohn einer der deutschen Teilnehmerinnen. Er hat autistische Züge und wird während unserer Seminarzeiten im Lebensgarten betreut. Auf seine Weise weiß er von unserer Arbeit, schreibt Botschaften an einzelne oder an die Gruppe – und dieses Wissen scheint mir direkter und tiefschichtiger zu sein als das, was meinem Erleben zugänglich ist.

Und frühmorgens zum Ritual am Massengrab im Wald der Hirsch, der steht, ruhig schaut – und weggeht....

Mehr als einmal haben sich einzelne, hat sich eine kleinere oder größere Gruppe von uns aufgemacht, um anwesend zu sein für die Erde, die das Blut trägt, das an diesem Ort geflossen ist. Anwesend für alle, die uns helfen oder unserer Hilfe bedürfen ohne dass wir sie sehen

Und dann ist da noch der Regenbogen. Am Morgen bevor wir nach Berlin fahren – groß und strahlend an der weißen Wand über Beates Kopf. So. Einfach da.

*Susanne Zanker*

Projektleitung und Info:

Beate Ronnefeldt, Eichbergweg 6, 79183 Waldkirch, b.ronnefeldt@t-online.de



Dokumentation des zweiten Workshops erschienen:

# Projekt „Christlich-Islamische Friedensarbeit in Deutschland“ entwickelt Arbeitsvorhaben für 2004

Mehr als 30 christliche und muslimische Teilnehmende trafen sich im Oktober 2003 in Imshausen zum zweiten Workshop des Projektes „Christlich-Islamische Friedensarbeit in Deutschland“. Mit dem Workshop sollte die vor einem Jahr begonnene Arbeit bekräftigt und weitergeführt werden.

Die richtige Einordnung des Projektes in die gesellschaftlich-religiöse Situation in Deutschland und die Planung konkreter Projekte für 2004 waren die Hauptthemen der Agenda. In moderierten Arbeitsgruppen diskutierten die Teilnehmenden drei Aufgabefelder:

- Wie kann sichergestellt werden, dass die christlich-islamische Friedensarbeit die tatsächlichen Konfliktsituationen trifft?
- Welche Initiativen und Organisationen kommen für eine Kooperation in Frage?
- Wie kann eine friedenspädagogische Informationsbörse aufgebaut werden, die die thematische Arbeit der Beteiligten unterstützt?

Im nächsten Jahr wollen die beteiligten Organisationen die folgenden drei Friedensprojekte voran bringen:

- Mit der Entwicklung eines auf den christlich-islamischen Kontext zugeschnittenen **Kommunikations- und Konflikttrainings** soll der Bereich der gewaltfreien Konflikt-

bearbeitung methodisch erweitert werden.

- Die **Einrichtung eines öffentlichen Sprecherrates** durch die islamischen und christlichen Trägerverbände ermöglicht, dass bei gravierender Diskriminierung von Muslimen oder Störung der gegenseitigen Beziehungen in geeigneter Form öffentlich interveniert werden kann.
- Die **Durchführung eines christlich-islamischen Pilgerweges** soll zur Vertiefung des Friedensverständnisses und der Gemeinschaft beitragen. Der Pilgerweg ist geplant vom 11.- 20. Juli 2004 und führt über ca. 120 km von Diemelstadt-Wethen nach Imshausen.

Die Trägerverbände des Projektes „Christlich-Islamische Friedensarbeit in Deutschland“ sind die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF), pax christi – Deutsche Sektion, der Zentralrat der Muslime in Deutschland und die Schura Hamburg.

Ausführliche Informationen zur christlich-islamischen Friedensarbeit enthalten die

Dokumentation des ersten Workshops vom Oktober 2002 und die soeben erschienene **Dokumentation „Die Aufgabe des Friedens und die Herausforderung der Gewalt“** (20 Seiten, A4) vom zweiten Workshop im Oktober 2003. Die kostenlosen Publikationen können bei der AGDF und den anderen Trägerverbänden bestellt werden.

Die AGDF ist ein Dachverband von Friedensdiensten, die sich vor Ort und in der weltweiten Ökumene für den Frieden engagieren. Die AGDF wirkt als Fachverband für Friedensarbeit und Friedenspolitik im Raum der evangelischen Kirchen und arbeitet kontinuierlich an der Qualifizierung christlichen Friedenshandelns und ziviler Konfliktlösung. Die AGDF vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Ministerien, staatlichen Zuwendungsgebern, kirchlichen Gremien, Fachorganisationen und internationalen Partnern. Die AGDF hat derzeit 35 Mitgliedsorganisationen.

Aktuelle Hinweise zum Projekt finden sich unter: [www.friedensdienst.de/meldungen/](http://www.friedensdienst.de/meldungen/)

Mediation bei Aufhebung der eingetragenen Partnerschaft

## Es soll rote Rosen regnen, wenn wir auseinander gehen...“

(nach Hildegard Knef)

Seit dem 1. August 2001 haben Lesben und Schwule in der Bundesrepublik die gesetzliche Möglichkeit zur Heirat. Die Homoeheliche ist zu einer Wirklichkeit geworden. Doch wo Licht und Sonnenschein ist, können auch dunkle Wolken den rosa/lila Himmel verdunkeln. Auch Lesben und Schwule sind nicht davor gefeit, dass ihre Partnerschaft zu Ende geht und sie sich scheiden wollen. Nur heißt die Scheidung hier Aufhebung.

Für die Scheidung einer Ehe wird seit Jahren gefordert und von vielen gewünscht, dass dies mit einer Mediation, der Scheidungsmediation, vorgenommen wird.

Ist Mediation auch bei der Aufhebung der eingetragenen Partnerschaft ein sinn-

volles Verfahren? Ist Mediation überhaupt möglich und notwendig? Der Autor Roland Schüler, erfahrener Mediator (BM) und lebenspartnerberechtigt, hat sich das neue Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG) mal mit mediativen Augen angeschaut. Und dank Evelies Bröcker-Messerschmidt für die freundliche Unterstützung.

### Der Weg zur Aufhebung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft

Wenn sich zwei Menschen, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sind, trennen wollen, dann sind folgende Punkte zu klären:

1. Feststellen des Bestehens oder Nichtbestehens einer Lebenspartnerschaft.
2. Die durch die Lebenspartnerschaft begründete gesetzliche Unterhaltspflicht.
3. Die Regelung der Rechtsverhältnisse an der gemeinsamen Wohnung und am Haushalt der LebenspartnerIn.
4. Vermögensausgleich.

Sind sich beide Partner über alle vier Punkte einig, dann geht die Aufhebung relativ zügig über die Bühne und nach gut einem Jahr ist die Homo-Ehe wieder getrennt. Sind aber alle oder nur ein Punkt strittig, und das ist nach aller Erfahrung bei Trennungen häufig so, kann es dauern. Eine Klage nur wegen eines Punktes verzögert die Aufhe-

bung der Lebenspartnerschaft insgesamt, solange bis der oder die Punkte geklärt sind. Vor dem Familiengericht kann das dauern. Mediation bietet sich somit als ein Verfahren an, um die schnelle und gerechte Regelung aller strittigen Punkte, die für eine Trennung und Aufhebung nötig sind, zu erreichen. Betrachten wir die einzelnen Schritte des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens zur Aufhebung unter dem Blickwinkel der Mediation. Kann Mediation den Menschen helfen, die Aufhebung der Partnerschaft in einer gütlichen Weise zu regeln?

### Die Aufhebung

Die Aufhebung der Lebenspartnerschaft erfolgt durch ein Urteil des zuständigen Familiengerichts. Dieses setzt einen Antrag auf Aufhebung voraus und ist mit Fristen verbunden.

1. Wenn beide PartnerInnen wollen, dass die Partnerschaft beendet wird, hebt das Gericht nach der Abgabe der beglaubigten Erklärung und der anschließenden zwölfmonatigen Wartezeit die Partnerschaft durch ein Urteil auf.

2. Wenn nur einE PartnerIn erklärt, er/sie will die Partnerschaft nicht mehr, dann muss diese Erklärung per Gerichtsvollzieher zugestellt werden. Ab diesem Moment läuft die Frist von 36 Monaten bis das Gericht das Urteil der Aufhebung verkündet.

Die Fristen werden erst ab der notariellen Erklärung berechnet. Dies ist anders bei den heterosexuellen Paaren, wo die Frist schon mit Beginn der Trennung läuft.

Das sich trennende Paar muss sich also einig sein – ein kleiner Widerspruch in sich. Es kann doch unterschiedliche Auffassungen zum Ende einer Ehe geben. Eine/Einer will die Trennung und die/der Andere möchte an der Partnerschaft festhalten. Mit Mediation oder in einem Klärungsgespräch mit mediativen Elementen kann versucht werden, die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens einer Partnerschaft einvernehmlich zu klären. Wenn es nicht zu einer Einigung in diesem Punkt kommt, dann gilt die verlängerte Frist von 36 Monaten (sonst 12 Monate). Darin kann schon der Wunsch nach einer einvernehmlichen Einigung und Abgabe der Erklärung auch bei sich sehr streitenden Paaren begründet sein. Will das Paar auseinander gehen, dann ist die Frist kürzer und die anderen Punkte können angesprochen werden.

### Unterhalt

Die eingegangene Verpflichtung der LebenspartnerInnen zu gegenseitiger Fürsorge und Unterstützung (§ 2 LpartG) wird mit

der Trennung nicht aufgehoben.

Kann einE LebenspartnerIn nach der Aufhebung nicht für sich selbst sorgen, kann er/sie einen angemessenen Unterhalt verlangen. So kann es durch die Aufhebung der Partnerschaft zwischen einer Chefärztin und einer Krankenpflegerin zu Unterhaltszahlungen kommen. Wie bei heterosexuellen Paaren kann die angemessene Höhe des Unterhalts zu einem „wunderbaren“ Streitpunkt werden. Maßstab sind die Lebensverhältnisse während der Lebenspartnerschaft und der soziale Standard der PartnerInnen. Darüber kann es leicht zu unterschiedlichen Auffassungen kommen

Wie lange eine Unterhaltspflicht besteht, richtet sich nach der Dauer der Lebenspartnerschaft. Auch kann das bisherige Niveau der Lebensverhältnisse zu einem festzulegenden Zeitpunkt auf einen angemessenen Lebensbedarf reduziert werden: Offene Formulierungen des Gesetzgebers, die es leicht machen, um über Zeitraum und Reduzierung zu streiten. Wer will nach einer Trennung lange zahlen und wer will verzichten? Vor allem in einer Trennungssituation, wo die verletzten Gefühle den Menschen beeinflussen, braucht es daher Unterstützung, um eine ausgeglichene, angemessene und für alle Beteiligten faire Lösung der Unterhaltstreitigkeiten zu erreichen.

### Aufteilung des Hausrates und der Wohnung

Können sich die LebenspartnerInnen nicht über die Aufteilung des Hausrates einigen, dann sieht das Gesetz (§ 17 bis § 19 LpartG) vor, dass dies vom Gericht in dessen Ermessen vorgenommen wird. So entscheiden RichterInnen, wie mit den Gegenständen aus der Wohnung umgegangen wird und wer neuer Eigentümer/Mieter der Wohnung bleibt. Dabei können auch Teile des Hausrats, die eindeutig einer Person gehören, dem anderen Partner zugesprochen werden, wenn dieser auf die Nutzung angewiesen ist. Das Gericht kann also bei Streitigkeiten über die Köpfe der Ex-PartnerInnen hinweg bestimmen. Sogar über die gemeinsame Wohnung kann das Gericht eine eigene Entscheidung treffen, wenn sich die PartnerInnen nicht einigen können.

Wollen die LebenspartnerInnen diese Entscheidung wirklich dem Gericht überlassen? Eine strittige Auseinandersetzung vor Gericht kostet Zeit und Nerven und erhöht die Anwalts- und Gerichtskosten erheblich. Mediation hilft dabei, Hausratsaufteilung und die Regelung für die Wohnung für beide Seiten zufrieden stellend zu regeln.

### Vermögensausgleich

Wenn die LebenspartnerInnen nicht vorher ihren Vermögensstand geregelt hatten, dann muss auch die Frage nach dem Vermögensgewinn geklärt werden. Hat es und wenn ja bei wem und in welcher Höhe einen Vermögenszuwachs während der Lebenspartnerschaft gegeben? Wer ist wem in welcher Höhe ausgleichspflichtig?

Es können unterschiedliche Auffassungen über den Zugewinn bestehen. Auch kann die Grundlage, wer wie viel Vermögen mit in die Partnerschaft gebracht hat, (sofern dieses nicht vertraglich vor Beginn der Lebenspartnerschaft festgelegt wurde) jetzt zum Streitpunkt werden. Über Geld streitet sich immer gerne und besonders wenn es aufgeteilt werden muss. Mit Mediation kann dieser sensible Bereich vertraulich zu einer gütlichen Einigung geführt werden.

### Mediation erhält Freundschaft

Angesichts der Vielzahl von vorgegebenen und zu regelnden Punkten ergibt sich, dass Mediation ein sehr geeignetes Verfahren ist, um die Aufhebung der Partnerschaft einvernehmlich und auf friedliche Art vorzunehmen. Im Mediationsgespräch werden neben den genannten möglichen Streitpunkten die Gefühle, Interessen und Bedürfnisse der Menschen ernst genommen. Das ist die Stärke von Mediation und bei einer Trennung genau so wichtig wie die Klärung der rechtlichen Punkte, um die Aufhebung der Partnerschaft zu erreichen. Die Menschen bestimmen selber den Verfahrensablauf, die Inhalte und erarbeiten eigenständige Lösungen, die auch nach der Trennung Basis für eine versöhnliche, freundschaftliche Beziehung sein können, die für Schwule und Lesben besonders wichtig ist.

Das Lebenspartnerschaftsgesetz schreibt für die Aufhebung der Partnerschaft vor Gericht zwingend die Einschaltung eines Anwaltes bzw. einer Anwältin vor. Mit einer vorhergehenden Einigung durch die vielfach erprobte Methode der Mediation können Gerichts- und Anwaltskosten verringert werden. Es ist dann möglich, dass sich nur eine Seite beim Verfahren auf Aufhebung der Lebenspartnerschaft vor dem Familiengericht anwaltlich vertreten lässt.

### Zusammenfassung

Wie bei einer heterosexuellen Ehe und deren Scheidung kann auch die homosexuelle Aufhebung der eingetragenen Lebenspartnerschaft zu intensiven und verletzenden Konflikten führen. Mit Mediation können diese Konflikte offen angesprochen,

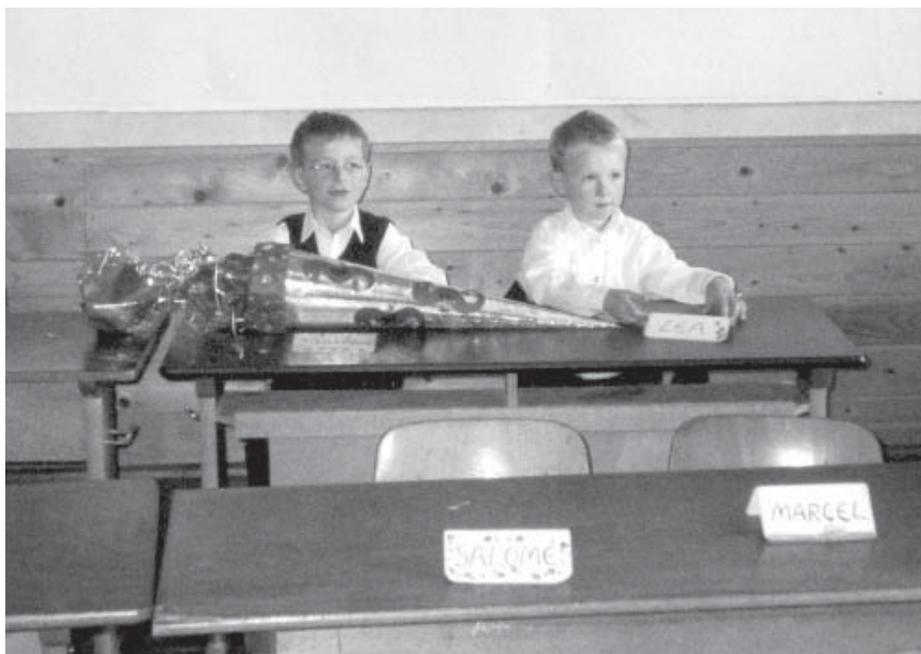
Gefühle zugelassen und gemeinsam einvernehmliche Lösungen gefunden werden.

- Gemeinsam geht es schneller: Die Zeit bis zur Aufhebung kann zwischen einem Jahr (einvernehmlich) und drei Jahren (einseitig) dauern.
- Gemeinsam wird es gerechter: Der nach einer Partnerschaft fällige Unterhalt muss angemessen errechnet werden.
- Gemeinsam haben sie mehr davon: Der Hausrat und die Wohnung müssen aufgeteilt werden.
- Gemeinsam ist es ausgeglichen: Das erworbene Vermögen in der Partnerschaft wird einvernehmlich verteilt.
- Gemeinsam in eine neue freundschaftliche Zukunft.

Jede Trennung ist für Menschen ein schwieriger, schmerzhafter Prozess. Mediation ist ein Weg, der diesen Prozess so menschlich wie möglich macht, eine zukünftige Beziehungsebene erlaubt und so den Grundstein für freundschaftliche Kontakte nach Beendigung der Lebenspartnerschaft legt. Denn: Eines der wichtigsten Merkmale lesbischer und schwuler Kultur ist der hohe Wert, der freundschaftlichen Kontakten zwischen ehemaligen BeziehungspartnerInnen beigegeben wird. Dies motiviert Lesben und Schwule sehr, einen Weg zu finden, sich mit möglichst wenig Verletzungen zu trennen bzw. erfolgte Verletzungen gemeinsam aufzuarbeiten: ein wichtiger Grund, weshalb Lesben und Schwule im Fall der Trennung und der Aufhebung ihrer Lebenspartnerschaft an Mediation interessiert sind.

Aufgrund der relativ kurzen Geltungsdauer des Lebenspartnerschaftsgesetzes liegen noch keine Erfahrungen über die gerichtliche Aufhebung von eingetragenen Lebenspartnerschaften und wenig Erfahrungen mit Mediation in diesem Feld vor, was diesen Bereich sehr interessant macht. Wir MediatorInnen finden hier, anders als bei der Ehescheidung, ein im Wesentlichen neues Feld vor. Da nicht überall lesbische oder schwule MediatorInnen zur Verfügung stehen, sollten auch FamilienmediatorInnen Kenntnisse über kulturelle Hintergründe und Charakteristika von lesbischen und schwulen (Lebens)Partnerschaften haben und mit den rechtlichen Regelungen vertraut sein.

Im BM haben sich schwul-lesbische MediatorInnen zusammengefunden und „Die Konfliktguides – Konfliktmanagement und Mediation“ in der schwul-lesbischen Gemeinschaft gebildet. Kontakt über Rain Evelies Bröcker-Messerschmidt (E-Mail: rainbroecker@aol.com) oder Roland Schüler, Mediator (BM), anerkannter Ausbilder (BM), Erwachsenenbildner, „Die Konfliktguides“, mediation@rolandschueler.de



## Voraussetzungen für ein langes Leben der Schulmediation

Ausschnitt aus einem Vortrag anlässlich der Tagung „Erfolgsrezept Streitschlichtung“ in der Evangelischen Akademie Bad Boll vom 5.–7. Mai 2003, gehalten von Günther Braun, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM am 6. Mai 2003

### Einführung:

Schulmediation ist eine junge Entwicklung. Seit 1993 gibt es Erfahrungen, aus denen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Einrichtung abgeleitet werden können.

Für das Handeln in Schulen sind in der Bundesrepublik durch Fachleute und durch viele Einrichtungen *methodisch didaktische Modelle* entwickelt worden. Die am Konflikt Beteiligten kommen zu konstruktiven Lösungen, die Konfliktparteien können ihr Gesicht wahren, alle Seiten haben einen Gewinn, sind zufrieden und erlangen ihren Frieden.

Konfliktbearbeitung nach dem Mediationsverfahren leistet einen nachhaltigen Beitrag in der Entwicklung der SchülerInnen zu mündigen, verantwortungsbewussten und toleranten BürgerInnen, einen Beitrag im Bereich zur demokratischen Erziehung.

Der Bundesverband Mediation e.V., Kassel, bietet durch die Fachgruppe Schule und Jugendarbeit *Ausbildungsrichtlinien und Standards* für eine Qualitätssicherung erarbeit.<sup>1</sup> In der Geschäftsstelle in Kassel liegen auch Listen bereit, die Auskunft geben, wo in Deutschland Mitglieder des Bundesverbandes Mediation e.V. eine *qualifizierte Ausbildung* anbieten. Hier soll aufgezeigt werden, was daraus für die Schulentwicklung folgt.

Im Rahmen der pädagogischen Schulentwicklung geht es um drei Säulen:

- Unterrichtsentwicklung
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung

Rolff, Dortmund 1998, hat für das System Schule den Zusammenhang in einem Drei-Säulen-Modell dargestellt. Im Hinblick auf Mediation in der Schule sollen hier zu den einzelnen Säulen Beispiele genannt werden. Für den Unterricht bedeutet das:

**Sozialkompetenztraining:**  
Für alle Klassen von 1–13 werden Inhalte für soziales Lernen aufgenommen und in die Unterrichtsfächer sowie in die Projekt-tage integriert. Die Schulen bauen auf dem auf, was schon Bestandteil der Curricula ist. Keine Schule fängt bei Null an.

**Vorbereitung auf Mediation in den Eingangsklassen:**  
SchülerInnen, die in die Schule eintreten oder in eine neue Schule kommen, sind of-

### Mediation in der Schulentwicklung

Im Rahmen der pädagogischen Schulentwicklung geht es um drei Säulen:

- Unterrichtsentwicklung
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung

Rolff, Dortmund 1998, hat für das System Schule den Zusammenhang in einem Drei-Säulen-Modell dargestellt. Im Hinblick auf Mediation in der Schule sollen hier zu den einzelnen Säulen Beispiele genannt werden. Für den Unterricht bedeutet das:

### Sozialkompetenztraining:

Für alle Klassen von 1–13 werden Inhalte für soziales Lernen aufgenommen und in die Unterrichtsfächer sowie in die Projekt-tage integriert. Die Schulen bauen auf dem auf, was schon Bestandteil der Curricula ist. Keine Schule fängt bei Null an.

### Vorbereitung auf Mediation in den Eingangsklassen:

SchülerInnen, die in die Schule eintreten oder in eine neue Schule kommen, sind of-

fen und neugierig auf das, was auf sie zukommt. So werden sie über die Schulmediation, dem wichtigen Teil des Schulprogramms, informiert, damit sie daran teilhaben können.

### **Klassenprogramme in Primar- und Sekundarstufe:**

Eine größere Teilhabe an der Schulmediation erhalten die Schüler, wenn ihnen wenigstens in den Klassen 1-6 durch Training die Haltungen und das Handwerkzeug vermittelt werden, um selbständig und gewaltfrei mit Konflikten umgehen zu können. Es geht um Übungen, die zu einem anderen Streitverhalten führen („anders streiten“) und um das Einprägen von Ritualen, damit in schwierigen Situationen Sprachlosigkeit überwunden werden kann.

Wenn Mediation nachhaltig wirken soll, muss im Vorfeld für die Vermittlung bei Ernstfällen systematisch und präventiv in den Klassen gearbeitet werden. Wie Lesen, Schreiben und Rechnen geübt werden muss, wie Fremdsprachen und Naturwissenschaften durch immer wieder kehrende Übungen verinnerlicht werden, so wird das „anders streiten“ trainiert. Auch das kostet Zeit, Wiederholung und Ausdauer.

### **Ausbildung von SchülermediatorInnen in der Sekundarstufe:**

Die Ausbildung findet über einen längeren Zeitraum prozessorientiert statt. Die Standards geben Hinweise zur Intention, zu formalen und inhaltlichen Anforderungen. Ähnlich wie bei den Klassenprogrammen sorgt eine jährlich stattfindende, intensive Ausbildung der SchülermediatorInnen für Qualitätssicherung.

### **SchülermediatorInnen:**

Die in der Ausbildung erworbene Konfliktlösekompetenz kann durch ständige Reflexion und Evaluation ihrer Tätigkeit erhalten werden. Die notwendige kontinuierliche Begleitung übernehmen die SchulmediatorInnen. Erfahrungen zeigen, dass *Schulen, die diese fünf Schwerpunkte im Unterrichtsgeschehen verwirklichen, ein langes Leben ihrer Schulmediation erreichen*, wenn sie die beiden anderen Säulen der Schulentwicklung ebenso ernst nehmen.

### **Personalentwicklung**

Für die in der Schule auftretenden Personen bedeutet das: Schulleitung, Kollegium, SchulsozialarbeiterIn, Sekretärin, Hausmeister, Eltern und Schüler mit auf den Weg nehmen. Ihnen helfen, dass sie Schulmediation auch als einen Weg für sich erkennen. Dafür brauchen alle regelmäßig Information und Transparenz. Das wird besonders notwen-

dig, wenn zwei oder mehr Jahre seit der ersten Bekanntgabe vergangen sind. Auch das ist ein Prozess. Alle erfahren immer wieder, was „da“ passiert und was die einzelnen Personen davon haben.

Ein Ergebnis aus der Arbeit der letzten Jahre ist, dass *Mediation in der Sekundarstufe* dann eine hervorragende Chance hat, zu einer Dauereinrichtung zu werden, wenn das gesamte Kollegium Schulmediation als ein didaktisches Modell an einem pädagogischen Tag erlebt und eine Gruppe von etwa 10 bis 15 KollegInnen eine Grundausbildung von etwa 35 Zeitstunden erfährt. Für *Primarschulen* zeichnet sich ab, dass das gesamte Kollegium eine derartige Grundausbildung mitmachen sollte. Das gleiche bahnt sich auch für viele Sonderschulen an.

„*Einzelkämpfer*“ tauchen immer wieder auf. Sie sind bewundernswürdig in ihrem Engagement und in ihrer Kompetenz. Wenn sie allein bleiben – das passiert leider häufig, folgt manchmal schlimme Einsamkeit.

### **Organisationsentwicklung**

#### **Steuergruppe**

SchulmediatorInnen dürfen nicht allein bleiben, sie brauchen Verbündete und Strukturen. In einer Steuergruppe, in der möglichst ein Mitglied der Schulleitung mitmacht, werden die drei Säulen auch für die Mediation gepflegt und es wird kreativ weiter Mosaikstein für Mosaikstein hinzugefügt. Schulmediation wird dann ein Glanzstück für die Schule.

#### **Schulprogramm:**

Verankerung im Schulprogramm macht Mediation endgültig zu einem festen Bestandteil und Markenzeichen der Schule. Wichtig ist dabei, dass die Didaktik der Schulmediation und alle Aspekte bedacht werden, damit Mediation an dieser Schule sicher auf drei Säulen ruht und sich weiterentwickeln kann. Es ist notwendig, dass alle an der Schule beteiligten Personen im Prozess zu Beteiligten gemacht werden.

#### **Konferenzen:**

Jede Konferenz der Lehrkräfte, Eltern und Schüler trägt zur Transparenz bei und bindet fast alle Personen an der Schule in den laufenden Prozess ein, wenn Mediation nicht nur unter „Verschiedenes“ auftaucht. Es reicht wirklich nicht aus, irgendwann am Anfang in den zuständigen Gremien einen Beschluss zur Einführung zu fassen.

#### **Raum:**

Selten steht ein Raum leer, der für Mediation gestaltet werden kann. Erstaunlich, mit welcher Entdeckerlust ein Raum gefunden wird. Manchmal muss für die ersten Jahre in

einem Mehrzweckraum eine Ecke für Mediation gestaltet werden. Es gelingt, Ruhe und angenehme Atmosphäre zu schaffen.

### **Unterrichtskapazität:**

Was ist der Schulleitung und den KollegInnen die Schulmediation wert? – Von der Antwort hängt stark ab, wie mit der Arbeitszeit der SchulmediatorInnen umgegangen wird. Für die Sekundarstufe lautet aus Erfahrung die Empfehlung, wöchentlich zwei Stunden als Arbeitszeit für zwei SchulmediatorInnen angerechnet zu bekommen. Für beide sind das etwa 160 Stunden im Jahr. Das reicht natürlich bei dem hier skizzierten Arbeitsumfang nicht aus. Aber für zwei anderen Unterrichtsstunden muss die Lehrkraft auch Arbeitszeit zur Vor- und Nachbereitung investieren.

### **Vernetzung:**

„Beratung unter Kollegen“ ist in der Schule notwendig, aber gerade auch zwischen den Schulen. Das hilft SchulmediatorInnen und SchülermediatorInnen.<sup>2</sup> Austausch und gegenseitige Beratungen unter SchülerInnen motivieren stark für die Tätigkeit an der eigenen Schule. Das gilt natürlich für die SchulmediatorInnen. Derartige Treffen sollten nicht unter drei Stunden dauern, damit eine Zeiteinheit jedes Mal zur Auffrischung oder Ergänzung von Ausbildungsinhalten genutzt werden kann. Hilfreich ist, wenn jeweils eine Schule die Koordination für ein Jahr übernimmt.

Inzwischen haben andere Einrichtungen die Koordination dieser Treffen mit besonderem Erfolg übernommen: Jugendamt, Schulpsychologischer Dienst, Bildungseinrichtungen oder regionale Gruppen des Bundesverbandes Mediation e.V.

### **Anmerkungen**

Tausende von Schulen sind in der Bundesrepublik seit 1992 auf dem Weg, Mediation in ihren Schulen zu verwirklichen.

Für diese praktische Arbeit sind zur Orientierung die Standards entwickelt worden,

- um Mediation in allen Schulformen zu verbreiten,
- eine nachhaltige Wirkung zu ermöglichen,
- in der gesamten Bundesrepublik Qualität zu sichern und
- um eine Verankerung im System Schule zu erleichtern.

*Günther Braun*

<sup>2</sup> G. Schuster-Mehlich u. G. Braun, Mediation in meiner Schule für 10 Jahre und mehr, in: Infoblatt 13/2002 des Bundesverbandes Mediation e.V., Kassel.

Projektbericht aus Osnabrück

## Weiterbildung „SchulmediatorIn“

### Projektvorgeschichte

Aus aktuellem Anlass meldete Mitte 1999 die Fraktion des Stadtrates Osnabrück, Bündnis 90/Die Grünen, für die öffentliche Sitzung des Schul- und Sportausschusses den Tagesordnungspunkt „Gewalt an Osnabrücker Schulen“ an. Dies war der Impuls für den Arbeitskreis „Schulsozialarbeit“, sich intensiv mit der Thematik auseinander zu setzen und für den Bereich der Stadt Osnabrück eine Art „Bestandsaufnahme“ zu machen. Die daraus resultierenden Perspektiven und die Weiterentwicklung der Arbeit im Bereich der Gewaltprävention an Schulen verabschiedete der Rat nach intensiver Beratung in den unterschiedlichen Ausschüssen (Jugendhilfe-, Schul- und Sport- sowie Verwaltungsausschuss) dann im März 2001.

Parallel dazu präsentierte Reinhard Richter, ehemaliger Kulturdezernent der Stadt Osnabrück, ein Thesenpapier: „Vorschlag für ein Konfliktmediationssystem für die gesamte Stadt Osnabrück“, in dem er die Entwicklung eines Konfliktlotsensystems für die Stadt Osnabrück als eine stadtgesellschaftliche Aufgabe und die flächendeckende Einführung als einen Beitrag zur Profilierung der Stadt als Friedenskulturstadt skizzierte.

Vor diesem Hintergrund fanden im April 2001 auf Initiative und unter der Leitung von Sozial- und Kultusdezernent Reinhard Sliwka innerhalb der Stadtverwaltung unter Mitwirkung eines Mediators erste Planungsgespräche zu diesem Schulprojekt statt. Intensiver Diskussionsbedarf sowie wechselnde politische Mehrheiten (im September 2001 waren Stadtratswahlen) führten dazu, dass die Stadt Osnabrück erst im November 2001 die Weiterbildung zur/zum SchulmediatorIn ausschrieb, durch die sich LehrerInnen und SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen qualifizieren konnten. Die Jugend- und Schulverwaltung waren übereingekommen, zur Eindämmung von Gewalt an Schulen zukünftig verstärkt die Methode der Konfliktmediation anzuwenden. Geplant war, dieses System in der Lehrerschaft, bei sozialpädagogischen Fachkräften der Schulsozialarbeit und auch in der Schülerschaft systematisch einzuführen. Das Konfliktlotsensystem hatte aus Sicht der Verwaltung am Standort Schule folgende Zielsetzungen:

- Eindeutige Signalwirkung, Konflikte in der Schule friedlich beizulegen.
- Positive Beeinflussung des Schulklimas,

wenn Streitigkeiten und Gewalthandlungen vermindert werden und das gemeinsame Interesse an einem friedlichen Schulalltag steigt.

- Verbesserung der sozialen Kompetenzen bei pädagogischen Fachkräften und SchülerInnen.
- Erarbeitung von Konfliktlösungen, die von allen Beteiligten akzeptiert werden
- Verbesserung der Beziehungen untereinander auf der Basis gegenseitiger Achtung.
- Beitrag zu einer generellen Friedenserziehung.



Nachdem sich im Rahmen einer Einführungs- bzw. Informationsveranstaltung für potentielle TeilnehmerInnen im November 2001 der Bedarf für ein Fortbildungsangebot erwiesen hatte (neun Schulen wollten mit 24 LehrerInnen mitmachen), beschloss die Verwaltung, ein entsprechendes Fortbildungsangebot in der Konfliktmediation ab Frühjahr 2002 anzubieten und in Kooperation mit einem professionellen Mediator durchzuführen. Die benötigten Finanzmittel – für das Fortbildungsangebot sollten keine Teilnahmegebühren erhoben werden – mussten durch gemeinsame Anstrengungen des Fachbereichs für Kinder, Jugendliche und Familien und des Fachbereichs Schule/Sport unter finanzieller Beteiligung Dritter (Verein FOKUS aus einem EU-Programm und der Präventionsverein Osnabrück) aufgebracht werden.

### Hintergründe: Was ist Schulmediation?

Mediation ist eine neue Form der Konflikt- sowie Streitkultur und bedeutet: „*Vermittlung bei Konflikten*“. Sie hat sich im Ausland und in den letzten Jahren zunehmend auch in Deutschland bereits als erprobte Form der Konfliktbewältigung erwiesen, in der die Lösung oder Regelung eines Konf-

liktes von den Streitenden selbst gefunden wird. Unterstützt werden die Konfliktparteien auf diesem Weg von unparteiischen Dritten, den MediatorInnen.

In Form des Konfliktlotsen-Programmes hält Mediation mehr und mehr auch Einzug in Schulen. Zum Teil tragen die Programme dort allerdings auch andere Bezeichnungen: z.B. Schülermediation, Peer-Mediation, Schüler-Streit-Schlichter, Streitschlichter. Gemeinsam ist diesen Programmen in der Regel, dass SchülerInnen auf freiwilliger Basis eine Schulung in Mediation erhalten und so ausgebildet werden, um bei Konflikten im Schulalltag „unter ihresgleichen“ vermitteln zu können. Das Konfliktlotsen-Programm stellt damit einen Beitrag zur Entwicklung einer „neuen“ Schul- und Konfliktkultur dar, eine Maßnahme zur Gewaltprävention und zur Friedenserziehung.

Unter „Schulmediation“ ist jedoch weit mehr zu verstehen als „nur“ die alleinige Ausbildung und Tätigkeit der Konfliktlotsen; denn das gesamte „Umfeld der Schule“ (Lehrkräfte, Schüler, Eltern) muss sensibilisiert werden, sich für einen „anderen Umgang mit Konflikten“ einzusetzen und damit an einer „neuen Schulkultur“ aktiv mitzuarbeiten. D.h. insgesamt handelt es sich bei der Schulmediation um eine „pädagogische Konzeption“. Nur, wenn alle Beteiligten des Systems miteinander und gemeinsam im Sinne der Konzeption arbeiten, kann eine erfolgreiche Umsetzung gelingen. Ansonsten besteht die große Gefahr, dass die Tätigkeit der Konfliktlotsen als ein „Fremdkörper“ vom System nicht akzeptiert wird. Ergebnis: die Konfliktlotsen haben nichts zu tun und werden über kurz oder lang ihre „Dienstleistung“ einstellen, wodurch dann das Ende der Schulmediation besiegelt wäre.

### Weiterbildung zum/zur SchulmediatorIn

Der Gesamtumfang des Weiterbildungsseminars beträgt 80 Stunden (ungefähr 107 Unterrichtsstunden). Dieses Volumen sowie auch die Inhalte der gesamten Weiterbildung ergeben sich aus den „Standards und Ausbildungsrichtlinien für Schulmediation“ des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM), die entwickelt worden sind, um die Qualität der Mediation im schulischen Kontext zu sichern und damit die Mediation in den Schulen zu verbreiten und sie im System Schule zu verankern.



Ziel dieser Qualifikation ist einerseits die Vermittlung von Kenntnissen, mit Konflikten in und um Schule anders umzugehen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, in der Konfliktvermittlung aktiv werden zu können. Andererseits geht es darum, Rahmenbedingungen der Schulmediation zu erarbeiten, um an Schulen das Konfliktlotsenprogramm installieren zu können. Dazu gehört natürlich auch der Erwerb einer „Methodenkompetenz“ zur Vermittlung, „sozialer Kompetenzen“ sowie zur Ausbildung und Begleitung von Konfliktlotsen. Fester Bestandteil des Seminars ist darüber hinaus der Bereich der Intervention und Supervision konkreter Projektvorhaben.

Um die Schulmediation mit Nachhaltigkeit implementieren bzw. installieren zu können, gibt es zwei elementare **Grundvoraussetzungen**:

- dass *mindestens zwei KollegInnen einer Schule* („Tandem“) an einer solchen Fortbildung teilnehmen und
- dass sich das jeweilige gesamte Kollegium der beteiligten Schule in Form einer *Schulinternen Lehrerfortbildung (SchILF)* in das Thema „Schulmediation“ einführen lässt.

Ohne die Unterstützung möglichst vieler KollegInnen wird es nicht gelingen, dass sich an der jeweiligen Schule eine „andere“ Schul- und Streitkultur entwickeln kann und dass das Angebot der Konfliktlotsen zur „Vermittlung unter ihresgleichen“ angenommen wird.

### Chronologischer Projektverlauf in Osnabrück

Mit der Anmeldung durch die Schulleitung erklärten die teilnehmenden Schulen ihre Bereitschaft, im Verlauf dieser Weiterbildung eine SchILF (Umfang: acht Unterrichtsstunden) durchzuführen, um möglichst das gesamte Kollegium mit dem Thema „Schulmediation“ bekannt zu machen.

In Osnabrück nahmen seit dem planmäßigen Beginn des Weiterbildungsseminars im März 2002 acht Schulen (zwei Lernhilfeschulen, zwei Haupt- und Realschulen, zwei Gymnasien und zwei Berufsbildende Schulen) mit insgesamt 18 LehrerInnen (sechzehn Frauen und zwei Männer) teil. Der Gesamtumfang verteilte sich auf fünf Wochenenden im Verlauf von einem Jahr. Jedes der fünf Wochenenden fand donnerstags, 16-21 Uhr, freitags, 9-18, und samstags, 9-17

Uhr statt. Freitags vormittags wurden die TeilnehmerInnen vom Schuldienst freigestellt. Der Abschluss war im März 2003.

Mit der inhaltlichen Anbindung des Projekts an den Fachdienst Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit – Bereich Schulsozialarbeit – stand für den Referenten wie für die beteiligten Schulen und TeilnehmerInnen während des gesamten Projektverlaufs Annette Brauckhoff als Ansprechpartnerin bzw. Kontaktperson bei der Stadtverwaltung mit Rat und Tat zur Verfügung. Von ihr wurde dankenswerter Weise auch der gesamte organisatorische Teil dieses Projektes (Einladungen, Raumorganisation etc.) abgewickelt.

### Inhaltliche Struktur der fünf Weiterbildungswochenenden:

Umfang und Inhalte der Weiterbildung waren bereits nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM) ausgerichtet, die allerdings formal erst im Mai 2002 durch die Mitgliederversammlung des BM verabschiedet wurden. Stichwortartig die Bildungsinhalte der fünf Wochenenden:

1. Vorstellung des Weiterbildungskonzeptes, Kennenlernen der TeilnehmerInnen, Rahmenvereinbarung treffen, Konfliktlösung „zwischen Tür und Angel“ (wie wird in Schulen „normalerweise“ mit Konflikten umgegangen?), Konflikttheorie, Gewinner-Verlierer-Schema, aktives Zuhören, kooperative Konfliktlösung, was ist Mediation? Grundphilosophie und Definition der Mediation, Konfliktdeeskalation, Wahrnehmung im Konflikt.

2. Phasen der Mediation, Rollenspiele zu den Phasen der Mediation, Rolle und Haltung der MediatorIn, Mediation als kommunikativer Prozess (hilfreiche Kommunikationsregeln), Täter-Opfer-Helfer-Dynamik (das Konflikt-Dreieck), Grenzen der Mediation.

3. Fragetechniken, Feedback, deeskalierende Interventionen, Eskalationsstufen, das Eisbergmodell, Wutmanagement, Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Konfliktlotsen, Rollenspielanleitung, soziales Lernen und Vermittlung sozialer Kompetenzen (Sozialtrainings in der Schule).

4. Kommunikationsmodelle, Selbsterfahrung und Selbstreflexion, Hierarchie menschlicher Bedürfnisse, Implementation von Schulmediation, Curriculum und Methoden für die Ausbildung von Konfliktlotsen (Methodenrepertoire), ethisches Selbstverständnis der Schul- und SchulumediatorInnen.

5. Konstruktiver Umgang mit Widerständen in der Mediation und bei der Implemen-

tation von Schulmediation, kollegiale Supervision/Intervention, Coaching, Evaluation von Schulmediation, Begleitung ausgebildeter Konfliktlotsen.

### Inhaltliche Struktur der Schulinternen Lehrerfortbildung (stichwortartig):

Konfliktlösung „zwischen Tür und Angel“ (wie wird in Schulen „normalerweise“ mit Konflikten umgegangen?), was ist Schulmediation? Grundphilosophie der Mediation, Verlauf des Mediationsprozesses, Unterstützung der Schulmediation durch das Kollegium, praktisches Kennenlernen methodischer Elemente der Mediation und des sozialen Lernens,

**Anmerkung:** Insbesondere bei der Schulinternen Lehrerfortbildung war es von elementarer Bedeutung, den Schwerpunkt der pädagogischen Arbeit nicht so sehr auf die Wissensvermittlung zu legen, sondern den einzelnen TeilnehmerInnen Erfahrungsräume zu eröffnen, die ein Lernen mit „Kopf, Herz und Hand“ ermöglichen.

Da, wo TeilnehmerInnen für sich ganz unmittelbar die Wirkung der Mediation erfahren konnten, war die Nachhaltigkeit der Bildungsveranstaltungen umso größer. Dies galt umso mehr, als dass für die Schulinterne Lehrerfortbildung pro Schule „nur“ ein Tag zur Verfügung stand.

### Ergebnisse



Sieben der acht beteiligten Schulen stellten die teilnehmenden LehrerInnen bereits im Verlauf der Fortbildung mit ein bis zwei Schulstunden für konkrete Mediationen (Vermittlung im Konflikt zwischen SchülerInnen als „Übergangslösung“, nämlich zum einen als „Training“ für die zukünftigen SchulmediatorenInnen und zum anderen an Stelle der noch nicht ausgebildeten Konfliktlotsen) und die Ausbildung von Konfliktlotsen vom Unterricht frei.

So konnten die angehenden SchulmediatorInnen bis zum letzten Ausbildungswochenende 60 Konflikte des schulischen Alltags mediieren. 55 Konfliktfälle wurden mit einer Vereinbarung erfolgreich beendet. In drei Fällen war der Mediationsprozess noch nicht zu Ende.

In sechs Schulen wurde aufgrund der Weiterbildung systematisch „soziales Lernen“ in das Schulleben eingebaut.

Drei Schulen hatten seit August 2002 parallel zur Weiterbildung mit der Ausbildung

von insgesamt 24 Konfliktlotsen begonnen und machten bereits sehr positive Erfahrungen. Die SchülerInnen konnten „unter ihresgleichen“ in 14 Konflikten vermitteln, 11 davon erfolgreich. (Diese Fallzahlen sind deshalb so gering, weil die Konfliktlotsen erst ab Februar 2003 ihren Dienst aufgenommen hatten und die Erhebung im März 2003 im letzten Ausbildungswochenende stattfand.)

Weitere Schulen werden mit der Konfliktlotsenausbildung nach den Sommerferien 2003 starten.

### Ausblick



Die Schul- und Streitkultur wird sich durch ein derartiges Projektvorhaben nicht von heute auf morgen schlagartig verändern. Aus der Literatur (siehe unten) ist zu entnehmen, dass es in den Schulen drei bis fünf Jahre braucht, bis signifikant feststellbar ist, dass sich in bzw. an den Schulen die Schul- und Konfliktkultur verändert hat.

Für Osnabrück, der „Stadt des Westfälischen Friedens“, bleibt zu hoffen, dass es nicht bei dieser einmaligen Durchführung einer derartigen Weiterbildung bleibt. Zusätzlicher Bedarf bzw. weiteres Interesse an diesem Fortbildungsangebot wurde bereits im Verlauf des Projektes seitens mehrerer Schulen an den Fachdienst Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit herangetragen.

Friedenskultur braucht Kontinuität. Martin Luther King hat einmal gesagt:

**„Es gibt keinen Weg zum Frieden, wenn nicht der Weg schon Frieden ist.“**

Den Schulen bleibt zu wünschen, dass sie sich in diesem Sinne auf den Weg machen, eine gewaltfreie Kommunikation und eine niederlage-lose kooperative Konfliktlösung zu leben und zu lehren. Mit der Weiterbildung „SchulmediatorIn“ ist der Aufbruch gelungen!

Thomas Bick, [thomas.bick\\_belm@t-online.de](mailto:thomas.bick_belm@t-online.de)

### Auswahl Literatur

**Faller/Kerntke/Wackmann:** Konflikte selber lösen, Verlag an der Ruhr, Mülheim 1996.

**Jefferys/Noack:** Vermitteln. Das Schüler-Streit-Schlichter-Programm, AOL-Verlag, Lichtenau 1995.

**Hagedorn, Ortrud:** Konfliktlotsen - Lehrer und Schüler lernen die Vermittlung im Konflikt, Klett-Verlag, Stuttgart 1995.

**Hauk, Diemut:** Streitschlichtung in Schule und Jugendarbeit. Das Trainingshandbuch für Mediationsausbildung, Matthias-Grünwald-Verlag, Mainz 2000

**Walker, Jamie (Hrsg.):** Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sek.I, Berlin 2001

Workshop unter wissenschaftlicher Anleitung in Soltau durchgeführt:

## Zur Selbstbewertung von Konfliktlotsenprojekten

Wie die Wirksamkeit und Qualität von Konfliktlotsenprojekten untersucht werden kann, war das Thema eines viertägigen Workshops, den das Niedersächsische Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung unter der Leitung der Beauftragten für Gewaltprävention der Bezirksregierung Lüneburg, Vera Großholz, in Soltau durchführte. Insgesamt zwölf Schulmediatorinnen aus dem Regierungsbezirk Lüneburg und zwei Schulmediatorinnen aus dem Regierungsbezirk Braunschweig erarbeiteten in zwei Kursblöcken zusammen mit der Sozialwissenschaftlerin Dr. Ursula Reck-Hog aus Freiburg Fragebögen zu den neun Kriterien des so genannten EFQM-Modells\*.

„Die Evaluation, das heißt die Untersuchung der Wirksamkeit von gewaltpräventiven Maßnahmen, ist unumgänglich notwendig, wenn diese Maßnahmen den Charakter von Projekten überwinden, ihre Qualität weiter entwickeln und in die Routine und den Schulalltag überführt werden sollen. Eine wirksame Veränderungsstrategie setzt in einem ersten Schritt eine ganzheitliche Analyse der Projekte voraus“ erläuterte Vera Großholz. Für die Durchführung der Selbstbewertung sei es erforderlich, ein breit angelegtes Rahmenmodell zu wählen, das vom Grundansatz her mit pädagogischen Erkenntnissen und der pädagogischen Grundhaltung vereinbar sei, die Berücksichtigung bildungsbezogener Forschungsbefunde erlaube und sich zur Weiterentwicklung der Qualität von Organisationen bewährt hat.

Das EFQM-Modell für Excellence bietet eine Grundstruktur, die es ermöglicht, mit Hilfe des Selbstbewertungsprozesses die eigenen Stärken und Probleme ganzheitlich zu erkennen. Ferner beinhaltet das EFQM-Modell das Benchmarking, das es ermöglicht, die Verbesserungsmöglichkeiten jedes einzelnen Konfliktlotsenprojektes differenziert zu erfassen. Durch den Austausch von Benchmarks können Projekte sich gegenseitig dabei unterstützen, ihre Qualität zu verbessern. „Es geht um Kooperation der Projekte, nicht um ihre Konkurrenz untereinander“, betont Großholz. Auf der Grundlage der Selbstbewertung nach dem EFQM-Modell können Handlungsmaßnahmen abgeleitet, Ressourcen entsprechend eingesetzt und Organisationsentwicklungspro-

zesse unter Beteiligung der Lehrkräfte, Eltern und SchülerInnen gezielt ausgerichtet werden. „Das EFQM-Modell erlaubt den Projekten zu lernen, wo sie stehen und welchen Weg sie noch vor sich haben“, so Dr. Reck-Hog.

In den von den Schulmediatorinnen erarbeiteten Fragebögen wird sowohl nach der Verantwortung eines Projektes für die Öffentlichkeit als auch nach dem Aufbau von Partnerschaften gefragt. Führung und Zielkonsequenz sind ebenso wichtig wie Ergebnisorientierung und die Orientierung an den Schülerinnen und Schülern. Als Mitarbeiter des Projektes werden nicht nur die Lehrerinnen und Lehrer, die als Schulmediatoren tätig sind, gesehen, sondern auch die Konfliktlotsen. Wie gut sie sich für ihre Aufgabe qualifiziert fühlen, soll ebenfalls untersucht werden.

Bis das erste Konfliktlotsenprojekt tatsächlich bewertet werden kann, wird noch einige Zeit verstreichen, denn die Einführung eines Qualitätsmanagements dauert laut Dr. Reck-Hog „mehr als ein Mannjahr“. Wenn die Fragebögen fertig gestellt sind, werden sie zunächst innerhalb des Projektes „Konfliktfähige Schule“ in Soltau erprobt und gegebenenfalls verbessert. Dann können sie auch von Projekten zum sozialen Lernen in anderen Regierungsbezirken genutzt werden.

Gastgeber waren im ersten Teil des Kurses die Polizeidienststelle Soltau, im zweiten Teil die Kirchengemeinde Wolterdingen, die das Gemeindehaus zur Verfügung stellte. Die Partnerschaft zur Kirche und zur Polizei ist für das Projekt „Konfliktfähige Schule“ von großer Bedeutung und besteht jetzt schon über mehrere Jahre. Für die Gastfreundschaft der Kirchengemeinde Wolterdingen bedankten sich die Teilnehmerinnen des Workshops damit, dass sie Osterglocken um den freistehenden Holzturm der Kirche pflanzten.

[pressestelle@br-lg.niedersachsen.de](mailto:pressestelle@br-lg.niedersachsen.de)

\*EFQM ist die Abkürzung für *European Foundation for Quality Management*.

Diese Organisation hat sich zur Aufgabe gestellt, umfassendes Qualitätsmanagement in Unternehmen, aber auch in Organisationen des öffentlichen Sektors wie Krankenhäusern und Schulen zu unterstützen.

Mediation im Unterricht der Fachschule für Sozialpädagogik an der Aliceschule in Gießen

## Kooperation zwischen Fach- und Grundschule oder: wie ein Bilderbuch entstand

**Streit gehört zum Leben – den Umgang mit Streit erlernen Kinder in hohem Maße durch „Lernen am Modell“: Eltern, ErzieherInnen und GrundschullehrerInnen sind also in besonderer Weise gefordert, beispielhaft vorzuleben, wie Streit fair und konstruktiv bearbeitet werden kann.**

Tatsächlich bestehen die häufigsten Reaktionen dieser wichtigen Bezugspersonen noch immer aus zwei Varianten:

- Der Erwachsene entscheidet, wie der Streit beendet werden soll – es gibt also in der Regel einen Gewinner und einen Verlierer.
- Der Erwachsene empfiehlt den Kindern, die Sache selbst zu regeln, bietet jedoch keine Hilfen oder Lösungsmodelle an. Das bedeutet, dass die Kinder ihren Streit nach Mustern regeln, die ihnen bereits geläufig sind. Sehr oft gilt dann das Prinzip: Der Stärkere gewinnt.

Arbeitsüberlastung und Zeitmangel sind neben eigener Unsicherheit oder Unkenntnis über Konfliktlösungsstrategien die möglichen Gründe für solche Reaktionen.

In der Ausbildung angehender ErzieherInnen wird künftig besonderer Wert auf fachlich kompetenten Umgang mit Konflikten gelegt: Verschiedene Möglichkeiten der Konfliktlösung, auch ausdrücklich Mediation, werden im neuen hessischen Lehrplan für die Fachschulen für Sozialpädagogik als verbindliche Unterrichtsinhalte vorgegeben.

Seit 1999 werden an der Aliceschule in Gießen angehende Erzieherinnen und Erzieher mit Elementen der Mediation vertraut gemacht. Die Besonderheit besteht darin, stets in enger Kooperation mit sozialpädagogischer Praxis, d.h. mit ErzieherInnen und Lehrerinnen zusammen zu arbeiten und Kinder im Grundschulalter einzubeziehen.

Verschiedene Varianten wurden seither im Rahmen eines Wahlpflichtfachangebotes durchgeführt:

1. Die Studierenden beschäftigten sich mit Voraussetzungen und Grundsätzen von Mediation und boten – gemeinsam mit ihrer Lehrerin – eine Fortbildungsveranstaltung für die Arbeitsgemeinschaft der katholischen HorterzieherInnen im Bistum Mainz an. Thema: „Was ist Mediation – oder die Macht eines einzelnen Buchstaben.“

2. Erzieherinnen aus Giessener Horteinrichtungen besuchten gemeinsam mit Studierenden ein halbes Jahr den Unterricht zum Thema Mediation. Gemeinsam setzten beide Gruppierungen das Erlernte in den jeweiligen Praxiseinrichtungen um. Sie veränderten ihr eigenes Verhalten im Umgang mit

Konflikten und führten Grundschulkindern in die Prinzipien der Mediation ein.

3. Durch Presseartikel über die o.g. Projekte aufmerksam geworden, wandte sich die Leiterin einer Grundschule an die Fachschule: Nach Beschluss der Gesamtkonferenz wollte die Grundschule einen Schwerpunkt auf Sozialerziehung und interkulturelle Erziehung legen. Damit begann ab November 2000 eine kontinuierliche, für alle Teilnehmer fruchtbare Kooperation.

Die Kooperation zwischen Fachschule und Grundschule (Goetheschule Staufenberg): Organisatorisch stand wöchentlich ein Vormittag von 8.00 bis 14.00 Uhr zur Verfügung. In diesem Zeitraum wurde mit der Gruppe der Studierenden (angehenden Erzieherinnen im zweiten Ausbildungsjahr) auf verschiedenen Ebenen gearbeitet:

- Theoretische Kenntnisse zum Thema Konflikte/Aggression waren vorhanden, Konfliktlösungsmöglichkeiten wurden in Zusammenhang mit theoretischem Hintergrund erörtert und erprobt. Grundsätze und Elemente von Mediation wurden vorgestellt und erprobt. Methoden der Gesprächsführung wurden geübt.
- Die Studierenden erhoben an der Grundschule eine Analyse der Konfliktauslöser.
- Aus der Analyse wurde in Absprache mit den Grundschullehrerinnen das weitere Vorgehen vereinbart: Es entstanden spezialisierte Arbeitsgruppen, bestehend jeweils aus Studierenden und Schülerinnen / Schül-

lern des vierten Schuljahres der Grundschule.

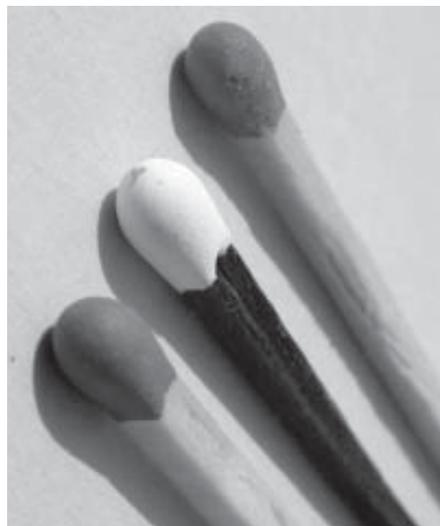
### Die Analyse hatte als Konfliktauslöser ergeben:

- Auf der zur Verfügung stehenden Pausenhof-Fläche prallten sehr unterschiedliche Pausenbedürfnisse der Kinder zwischen 6 und 10 Jahren, der Jungen und Mädchen, aufeinander.
- In den Pausen, in denen es regnete und in denen die Kinder im Schulgebäude bleiben mussten, verschärfte sich die Situation nochmals erheblich.
- Frustration durch Misserfolge im Unterricht (häufig bei ausländischen Kindern) wurde durch Streit in verbaler und noch häufiger in körperlicher Auseinandersetzung abzureagieren versucht.
- Es entstanden Konflikte durch Missverständnisse (wegen sprachlicher Defizite aber auch wegen Unkenntnis der jeweils anderen Sitten).
- Es gab ein sehr umfangreiches Regelwerk zu Konsequenzen auf Verstöße gegen die Schulordnung. Die Kinder waren es gewohnt, bei jedem Verstoß die Lehrerinnen zu Hilfe zu holen, die die entsprechenden Konsequenzen zu verkünden und zu überwatchen hatten.
- Als Konsequenz der Analyse wurden zeitgleich mehrere Arbeitsgruppen gebildet, in denen Studierende mit Kindern des dritten und vierten Schuljahres zusammen arbeiteten:

Die Arbeitsgruppe „Pausengestaltung“ eruierte Interessen und Bedürfnisse der Kinder, stellte Nutzungsmöglichkeiten der verschiedenen Flächen vor, erweiterte das Bewegungsspiele-Angebot. Das Kollegium der Grundschule konnte den Hof eines gegenüber liegenden Gebäudes zur Pausennutzung hinzu gewinnen.

Die Arbeitsgruppe „Regenpause“ ermittelte das Raumangebot und die Spielmöglichkeiten; sie erweiterte die Spielangebote und richtete einen bisher wenig genutzten Raum als Rückzugsmöglichkeit (Entspannung, lesen...) ein.

Die Arbeitsgruppe „Hausaufgabenhilfe“ bot Kindern mit Lernschwierigkeiten Möglichkeiten, ihre Stärken zu entdecken und spielerisch den Zugang zum Lernen neu zu



entdecken, wobei zuvor die jeweils bevorzugten Sinneskanäle der Kinder bestimmt wurden und anschließend in den Übungen besonders beachtet wurden (z.B. rechnen, indem die Mengen der Rezepte verändert werden, tatsächlich gebacken wurde und das Ergebnis „einverleibt“ werden konnte).

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Kooperation“ bearbeitete unter Anleitung durch die Klassenlehrerin des damaligen zweiten Schuljahres das Thema: „Kinder einer Erde“.

Die Kolleginnen der Grundschule konnten darüber hinaus eine zusätzliche Fachkraft für Hausaufgabenbetreuung und sprachliche Förderung über die Jugendpflegerin und über die Stadt Staufenberg einstellen. Der Unterricht in allen Klassen berücksichtigte Aspekte der Sozialkompetenz, ausgehend von Entwicklung der Persönlichkeit und Stärkung des Selbstwertgefühls.

Die Arbeitsgruppe „Streitschlichtung“ bot zunächst ein Mal wöchentlich Streitschlichtung nach Ansätzen der Mediation an. Dabei wurden Kinder des vierten Schuljahres einbezogen und in regelmäßigen Übungseinheiten zu Streitschlichtern ausgebildet.

Damit die Kinder ein abschließendes Zertifikat erhalten konnten, wurden die Standards der Anforderungen an Schülermediatoren eingehalten. Wenn auch im Hinblick auf das Alter der Kinder die Inhalte modifiziert und dem entwicklungsgemäßen Verständnis angepasst werden mussten, so wurden doch alle Inhalte gemäß der Richtlinien im BM berücksichtigt.

Im Verlauf dieser altersgemäßen Anpassung fiel uns immer wieder auf, dass bei all der inzwischen vielfältig vorliegenden Literatur noch relativ wenig Bildmaterial zur Verfügung steht. Die Kinder bevorzugten für den Ablauf der Mediation ein Raster, an das sie sich halten konnten. Symbole und Bilder wurden besonders gut erinnert, denn das Lesen beherrschten viele nicht schnell genug. Besonderes Interesse galt – erstaunlicherweise auch in diesem Alter noch – Bilderbüchern, die sich mit dem Thema Streit/Konflikte befassten. So brachten sie häufig Bücher von zu Hause mit und verglichen die Inhalte ihrer Ausbildung oder ihre Kenntnisse von Konflikten mit den Buchgeschichten. Hier entstand der Wunsch von den Kindern, ein Bilderbuch über Streitschlichtung zu haben. Der Wunsch wurde intensiviert, als wir vor der Situation standen, Eltern und (neuen) Kindern verständlich zu vermitteln, wie Streitschlichter arbeiten. Wohl waren alle Kinder der Grundschule durch Simulationsspiele in den Klassen über das Pausenangebot „Streitschlichtung“ informiert, doch



ein kontinuierliches Erinnern oder Wiederholen fand nicht statt.

So entstand also die Idee zu dem Bilderbuch „Wenn zwei sich streiten, hilft der Dritte“. Dies war das Motto des ersten Streitschlichter-Lehrganges an der Goetheschule und konkurrierte sehr heftig mit dem Titel-Vorschlag: „Nur Bekloppte kloppen sich.“

Aus dem Erfahrungshintergrund der SchülerInnen zeichnete sich immer wiederkehrend ab, dass Streit eskalierte, weil sich Freundinnen und Freunde berufen fühlten, in das Geschehen einzugreifen. Missverständnisse waren die häufigsten Anlässe für Konflikte – sei es, dass Jungen und Mädchen unterschiedliche Toleranz im Hinblick auf Auseinandersetzungen hatten, dass aus Balgereien von Jungen dann Konflikte wurden, wenn andere eingriffen, dass interkulturelle Unterschiede zum Anlass für Auseinandersetzungen genommen wurden.

Die bekannte Geschichte von der Orange, die problemlos geteilt werden kann, wenn die unterschiedlichen Bedürfnisse erkannt werden, hatten wir zu Beginn der Streitschlichter-Ausbildung in einem Simulationsspiel gezeigt. Sie blieb den Kindern aufgrund des überraschenden Endes lebhaft in Erinnerung.

Da die Ausbildung der Streitschlichter sich über ein Schuljahr erstreckte – wobei sie etwa ab Februar tatsächlich als Streitschlichter agierten und anschließend in Supervision weiter begleitet wurden – gab es mit Beendigung des Schuljahres das Problem, dass diese Kinder in eine Gesamtschule wechselten. Dort können sie ihre Kenntnisse weiter nutzen, denn auch dort gehört Streitschlichtung zum Schulprogramm. Die Grundschule musste jedoch mit dem neuen Schuljahr wieder einige Monate ohne Streitschlichter auskommen, bis die Neuen einsatzfähig waren.

Daher beschlossen wir es zu wagen, die Gruppe im Schuljahr 2002/2003 zur Hälfte aus dem vierten und zur Hälfte aus dem dritten Schuljahr zu besetzen.

Ein Wagnis, das sich als lohnenswert erwies und zur Nachahmung empfohlen werden kann.

#### Das Fazit der bisherigen Kooperation:

- Für die angehenden Erzieher/innen war die Kooperation nicht nur wichtig, weil sie selbst ihr Modellverhalten veränderten und intensiv mit Kindern arbeiten konnten. Am bedeutsamsten war für sie die erstaunliche Erkenntnis, dass Kinder ihren Streit selbst in die Hand nehmen wollen und können. Außerdem herrschte bei den Studierenden gegenüber den Elementen der Mediation ein eher herablassendes Dulden und die einhellige Meinung: „In der Praxis funktioniert so etwas doch nicht“ – bis die begeisterten der Kinder sie eines Besseren belehrten.

- Für die Grundschul Kinder bedeutete die Ausbildung ein Hervorheben ihrer Person. Sie waren sehr stolz, Streitschlichter sein zu dürfen. Alle haben ein Jahr lang Freizeit geopfert, um die Ausbildung zu absolvieren. Enttäuscht waren sie nur dann, wenn ihre „Dienste“ zu wenig gebraucht wurden, weil sich durch die alternierenden Maßnahmen die Gesamtsituation entschärft hatte. Durch die Supervision lernten sie sehr einfühlsam aufeinander zu schauen, sie praktizierten gegenseitigen Respekt und konnten dies auf Personen außerhalb ihrer Gruppe oder ihres Klientels übertragen (z.B. auch auf Lehrer). Wir bewunderten ihre Reife bezüglich sozialer Kompetenz – und dies gerade auch bei den Kindern, die vor Beginn der Ausbildung keinesfalls als Vorbilder hätten gelten können.

- Für alle Erwachsenen bedeutete die Kooperation zu staunen, wie vorbehaltlos Kinder die Ideen zu einer veränderten Streitkultur aufgreifen. Es bedeutet zu erleben, wie entlastend es ist, wenn nicht mehr bei jeder Kleinigkeit der Ruf nach dem Erwachsenen erklingt, sondern man in der Gewissheit loslassen kann, dass die Kinder kompetente Problemlösungen kennen.

Doris Nickel

Das Bilderbuch „Wenn zwei sich streiten – hilft der Dritte“ ist zu beziehen über den Buchhandel ISBN 3-936705-33-X oder E-Mail: [careol@gmx.de](mailto:careol@gmx.de)



## „Erfolgsrezept Streitschlichtung?“ Eine Zwischenbilanz zur Mediation in Schule und Jugendarbeit.

Vom 5. - 7. Mai 2003 hatte die Evangelische Akademie Bad Boll dankenswerterweise zu dieser Fachtagung eingeladen. Fast 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 15 Bundesländern, vorrangig aus dem süddeutschen Raum, waren gekommen. Zusammen mit den Kooperationspartnern Referat Friedens- und Konfliktpädagogik, Bischöfliches Jugendamt Diözese Rottenburg-Stuttgart (bja), Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Baden Württemberg (ajs) und dem Bundesverband Mediation (BM) fand in diesen drei Tagen eine sehr informative Veranstaltung zum augenblicklichen Stand der Mediation in Schule und Jugendarbeit statt.

Die Akademie präsentierte uns nicht nur eine gut strukturierte und optimal gemanagte Tagung, sondern auch einen bunten Strauß an Referentinnen und Referenten, so dass wir einen Mix erleben konnten aus Vordenkerinnen und Vordenkern, Theoretikerinnen und Theoretikern, sowie Praktikerinnen und Praktikern. Die Tagung war ein Austauschforum unterschiedlichster Inhalte und Erfahrungen, begleitet von den Leitgedanken „Was ist bisher geschehen und wie kann es weitergehen im Bereich Mediation in Schule und Jugendarbeit?“

Wir, die Verfasserinnen dieses Artikels, haben uns entschieden, in dieser „Nachlese“ keine ausführliche, inhaltliche Zusammenfassung der vielen Referate, Vorträge und Workshops zu geben (die kann, wer möchte, im Internet abfragen – es lohnt sich auf jeden Fall!), sondern wir möchten vielmehr unseren ganz persönlichen Eindruck der Tagung hier festhalten.

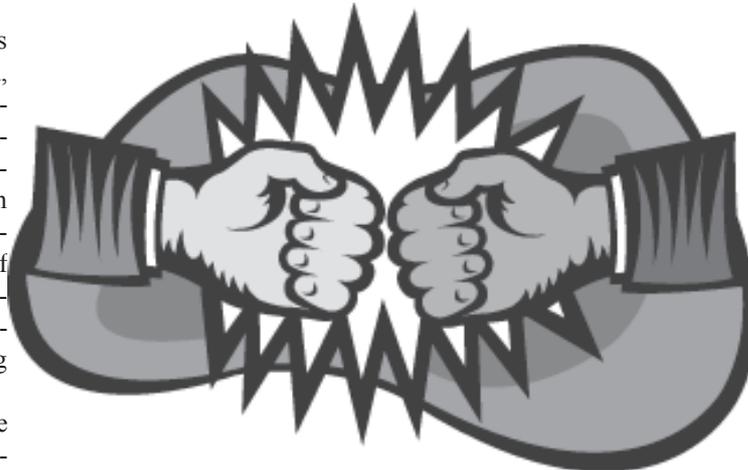
Der Tagungsort: super! Die Akademie, ihr Leitungsteam sowie die beteiligten MitarbeiterInnen, alle haben uns professionell betreut, versorgt, umhegt und umpflegt. Vielen Dank dafür Herrn Dr. Schlag und seinem gesamten Team! Sogar das Wetter war super organisiert!

Das Programm war inhaltlich eine gelungene Mischung aus Theorie und Praxis, geschickt abgestimmt auf die sicherlich sehr heterogene Teilnehmerschaft. Es ließ aber auch noch genügend Raum für Gespräche am Rande, für den gegenseitigen Austausch, der von vielen als sehr konstruktiv und bereichernd empfunden wurde.

Es tut schon gut, die Autorinnen und Autoren der Schulmediationsliteratur live zu erleben. Genannt seien hier Christoph Besemer, Günther Braun, Kurt Faller, Ortrud Hagedorn, Helmholt Rademacher, Prof. Dr. Christiane Simsa, Dr. Jamie Walker und Michael Wandrey (alle Vertreter des BM).

Die Kooperationspartner hatten Marc Coester (Institut für Kriminologie, Uni Tübingen), Dr. Margarete Ruep (Präsidentin

der OSA Tübingen) und Prof. Dr. Ulrike Schmauch (Fachhochschule Frankfurt) engagiert. Für die Workshops hatten sich außer den oben bereits erwähnten Referentinnen und Referenten noch zur Verfügung gestellt: Kerstin Bunte, Marburg; Erwin Czarynski, Freiburg; Heike Groß, Gewerbeschule Bad Säckingen; Thomas Grüner (AGJ), Freiburg; Uta Kachel, Haus des Jugendrechts, Bad Cannstatt; Marita Hanold, OSA Tübingen; Maria Hummel, Schulamt Tettngang; Stefan Maas, Amt für Kinder-



und Jugendarbeit, Karlsruhe; Hans-Peter Menke, Kompass, Reutlingen und Willy Rauchs/ Doris Christ, Freiburg. Ihnen allen sei unser Dank ausgesprochen, sicherlich auch im Namen der übrigen Teilnehmer der Tagung. Dank für das Engagement, das jede Präsentation begleitete, und Dank für die im Vorfeld geleistete Arbeit.

Wie wir in vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen am Rande erfahren durften, teilen sie mit uns die Meinung, dass die Teilnahme an der Tagung dazu beigetragen hat, dass wir – gemeint sind die im Bereich Mediation in Schule und Jugendarbeit arbeitenden Kolleginnen und Kollegen – ein Gefühl aufbauen konnten „im richtigen Boot zu sitzen“. Es war auch ein Motivationsschub, der weitere Energie freizusetzen vermag, uns ermutigt und bestärkt, mit der Mediation weiter zu machen – auch wenn es Phasen der Stagnation oder Resignation gibt.

Gerade dies war der Tenor der abschlie-

ßenden Referate von J. Walker, Kurt Faller und Michael Wandrey. Unser Blick wurde nochmals überdeutlich auf die Notwendigkeit der Nachhaltigkeit des Konzeptes gelenkt. „Es reicht inzwischen nicht mehr aus, nur begeistert zu sein, man muss sehr konkret begründen, warum Mediation sinnvoll ist.“ (Michael Wandrey). Faller sieht uns in einer Übergangsphase von der Pionierphase, der Phase der Begeisterung, in die Differenzierungsphase. Bezeichnend, dass an dieser Stelle die ebenfalls auf dem Podium

sitzende Jamie Walker ins Mikro hauchte: „Ich bin lieber Pionier! Daher wende ich mich einem neuen Bereich der Mediation zu!“

Hilfen für den Eintritt in die Differenzierungsphase wurden aufgezeigt, u.a. die Vernetzung auf breiter Basis, die den notwendigen Informationsaustausch erst ermöglicht. Ist dieser erste Schritt getan, kann man die vorhandenen Ressourcen im Hinblick auf eine möglichst tragfähige, ganzheitliche Gesamtkonzeption „Mediation in Schule und Jugendarbeit“ bündeln. In dieses

Konzept sollten möglichst viele pädagogische Institutionen eingebunden werden, es muss professionelle Strukturen erhalten. Erst auf diesem Fundament kann seine erfolgreiche Umsetzung in die Praxis, der Aufbau einer konstruktiven Konfliktkultur in der Schule und somit langfristig auch in unserer Gesellschaft, gelingen. Fazit: Es geht nicht mehr vorrangig um einzelne Projekte, es muss jetzt verstärkt darum gehen, die Mediation in Schule und Jugendarbeit ganzheitlich in das Erziehungsprogramm von Schule und Jugendarbeit einzubauen. Mediation darf aber nicht nur ein Verfahren, eine Technik sein, sondern sie muss getragen werden von einer mediativen Grundhaltung, die sich entwickelt, wenn man sich auf die Mediation einlässt.

Aber zurück zur Bestandsaufnahme: Wo steht die Schulmediation heute und wie soll es weitergehen? Sicherlich ergibt der Ist-Zustand kein homogenes Bild. Es gibt Pioniere und Schulmediatoren, die sich bereits

intensiv um die Festigung und Weiterentwicklung der Mediation bemühen. Hier gibt es sicherlich auch erkennbare regionale Unterschiede, denken wir an die Aufbruchphase im süddeutschen Raum und vergleichen sie mit Ansätzen in Berlin, Hessen oder NRW, wo die oben beschriebene Differenzierungsphase schon eingeläutet ist.

Beides steht wohl nebeneinander. Das ist so, und das ist gut so. Wir haben uns auf den Prozess eingelassen und vertrauen auf seine Dynamik.

Wohin es mit der Schulmediation nicht gehen sollte, das führte uns Michael Wandrey satirisch überdeutlich zum Abschluss der Tagung „Erfolgsrezept Streitschlichtung?“ in einem sicherlich kabarettistisch angelegten „Worst-Case-Szenario“ vor Augen, aus dem wir hier auszugsweise einiges wiedergeben:

**Zitatanfang:** „Wir schreiben das Jahr 2020. Den Hoffnungen vieler Protagonisten zum Trotz führt die Mediation in Schule und Jugendarbeit in Deutschland nur ein unbedeutendes Schattendasein. ...Die Kritiker sehen sich in ihrer Einschätzung der Mediation als „Mode-Erscheinung“, „Strohfeuer“ und „realitätsferne Sozialromantik“ bestätigt. Ihr vernichtendes Urteil: „Viel Lärm um nichts!“

Die evangelische Akademie Bad Boll veranstaltet vor diesem Hintergrund im Mai 2020 eine Tagung mit dem Titel: Mediation in Schule und Jugendarbeit: Scheitern, Krise oder Neubeginn? In den dort gehaltenen Fachbeiträgen kristallisieren sich drei zentrale Gründe für den „Niedergang einer hoffnungsvollen pädagogischen Idee“ heraus:

- fehlende Akzeptanz
- unzureichende Ressourcen
- mangelnde Professionalität

### Fehlende Akzeptanz

Nach einer kurzen enthusiastischen Phase scheiterten viele Projekte an den Beharrungskräften und der mangelnden Akzeptanz im jeweiligen System. Es gelang letztendlich nicht, die Konfliktkultur der Schule bzw. Jugendhilfeeinrichtung tatsächlich und nachhaltig in Richtung auf Beteiligung, Interessenausgleich und Wiedergutmachung zu verändern. Mediation blieb stattdessen eine exotische Randerscheinung, nur von wenigen Kollegen ernsthaft genutzt und unterstützt, akzeptabel allenfalls für harmlose Alltagskonflikte. Sobald die Akteure der ersten Stunde abtraten bzw.

aufgaben, starb auch das Projekt.

Zitat einer Tagungsteilnehmerin in Bad Boll 2020: „Und dann sagte mein Schuldirektor: Schulmediation? Ach ja, das war doch damals diese Marotte von Frau Schmidt, oder? Und dann sagte er noch: Wenn sie mich fragen, ich habe das ja immer schon für ein Gummibärchenprogramm gehalten...“

### Unzureichende Ressourcen

Viele Mediationsprojekte wurden zwar einerseits von den politisch Verantwortlichen plakativ gefordert und verbal unterstützt, in der Praxis wurden den Einrichtungen aber die hierfür erforderlichen Ressourcen an Zeit, Geld und Sachmitteln verweigert. Mediationsprogramme wurden unter dem Druck der Verhältnisse zunehmend zum Luxus erklärt, zur Nebensache degradiert und letztendlich wurde auf das private Engagement der Fachkräfte verwiesen. Die Folge: Viele Projekte starben infolge von Resignation, Burn-out-Effekten und innerer Kündigung. Zitat einer Teilnehmerin in Bad Boll 2020: „Erst war ich Feuer und Flamme, jede Menge Freizeit investiert, sogar die ganze Ausbildung selbst bezahlt. Aber jetzt: Mediationsraum futsch, die Stunde Deputatsermäßigung gestrichen. Ich sage Ihnen nur: Die können mich mal...!“

### Mangelnde Professionalität

Insbesondere wurde angesichts der jeweils beschränkt vorhandenen Bordmittel vielerorts auf jede nennenswerte Aus- und Fortbildung der Fachkräfte verzichtet, von externer Projektberatung und -begleitung ganz zu schweigen. Zitat eines Teilnehmers in Bad Boll 2020: „Dann hatten wir einen pädagogischen Tag mit einem Berater vom Schulamt. Selber hatte der noch nie Mediation gemacht, geschweige denn eine Mediationsausbildung. Immer getreu dem Motto: „Es gibt nichts, was ein deutscher Schulpsychologe nicht kann...“

### Folge

Vierierorts wurde unreflektiert auf Instantprogramme zurückgegriffen, ohne sie den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Die hieraus resultierende, nahezu ausschließliche Konzentration auf die Einführung von Streitschlichterprogrammen erwies sich dann als Sackgasse. Zitat eines Tagungsteilnehmers in Bad Boll 2020: „Mediation hat es dann eigentlich keine gegeben. Aber die Ausbildung hat den Jugendlichen unglaublich was gebracht...“

Zudem war deutlich geworden, dass die

in vielen Fortbildungen zu konstatierende Reduzierung der Mediation auf eine schematische Gesprächsführungstechnik zur Folge hatte, dass die Mediation auf diese Weise in vielen Einrichtungen schnell zu einem sinnentleerten Ritual erstarrte, anstatt sich kontinuierlich methodisch weiterzuentwickeln. Folge: die so genannten „Mediationsverweigerer“. Zitat einer Tagungsteilnehmerin in Bad Boll 2020: „Als ich neulich zwei Mädchen, die eine kleine Schlägerei miteinander hatten, zu den Schülerstreitschlichtern schicken wollte, war die Reaktion: Um Gottes Willen, bitte nicht schon wieder in die Laberrunde! Lieber machen wir eine Strafarbeit! Danach sind sie doch tatsächlich zum Hausmeister gegangen und haben sich freiwillig für einen Strafdienst einteilen lassen...“ **Zitatende**

Mit diesem „Horrorzenario“ leitete Michael Wandrey seinen Vortrag ein, um uns dann auf eine Reihe von Handlungsnotwendigkeiten hinzuweisen. Bei uns, seinen Zuhörern, den mit der Schulmediation Befassten hat er damit den Nerv getroffen. Dies war förmlich im Raum zu spüren: Nein, dieses Szenario soll nicht eintreten, jetzt erst recht nicht! Aber wie lässt es sich verhindern? Wandrey stellt im Folgenden einen Katalog von Handlungsnotwendigkeiten auf, die wir hier nur stichwortartig benennen wollen, nicht ohne darauf hinzuweisen, dass sich die Lektüre des Originalreferats in jedem Fall lohnt.

1. Wir müssen Fachlichkeit ausbilden, stärken und nachhaltig sichern (Professionalisierung).
2. Mediation in Schule und Jugendhilfe muss mehr sein als nur die Einführung von Schüler-Streitschlichterprogrammen.
3. Dieser Ansatz der Konflikthilfe muss nicht nur als Teil eines pädagogischen Gesamtkonzepts, sondern gleichermaßen auch als Teil einer umfassenden Organisationsentwicklung (Unterabteilung Konfliktmanagement) begriffen werden.
4. Mediation in Schule und Jugendhilfe muss sich vernetzen.
5. Wir müssen Akzeptanz schaffen und sichern.
6. Last but not least: Mediation insgesamt ist mehr als das Anwenden einer Technik oder der Ausdruck einer friedfertigen Gesinnung.“ (Michael Wandrey, gekürzt)

Betrachtet man seine Zuhörer, so gab es sicherlich solche, die sich gerade erst auf den Weg machen, die aber deshalb nicht unbedingt „das Rad neu erfinden müssen“,

sondern von den Erfahrungen der Alt-Pioniere profitieren können. Es gab Teilnehmer, die sich mit der Begeisterung aus ihrer Pionierzeit in die Differenzierungsphase vorwagen, die ihre Geschichte mit der Schulmediation haben und deren Ziel es ist, ihr ein langes Leben zu sichern, die einiges von Wandreys Forderungen schon umsetzen.

In diesem Zusammenhang muss positiv erwähnt werden, dass erstaunlich viele inhaltliche Beiträge dazu aus dem Kreis des BM kommen. Hier wächst unserer Meinung nach der Fachgruppe „Schule und Jugendarbeit“ des BM eine Vorreiterrolle zu. Beispielfähig erwähnt seien hier nur die von Ortrud Hagedorn dargestellte, von ihr maßgeblich unterstützte und geprägte Konfliktlotsenarbeit in Berlin. Dazu zählt das Hessische „Help“-Projekt, das von Helmholt Rademacher vorgestellt wurde, ebenso wie die konzeptionelle Arbeit für den Grundschul- und Sekundarbereich, verbunden mit der entsprechenden Trainerausbildung, wie sie an der Thomas-Morus-Akademie in Bensberg und dem Pädagogischen Zentrum Rheinland-Pfalz praktiziert wird, in Bad Boll vertreten durch Günther Braun.

Last but not least müssen in diesem Kontext die Standards für Schulmediation erwähnt werden, die ebenfalls aus der Fachgruppe des BM heraus entstanden sind, auf die J. Walker in Bad Boll in der Diskussion mit einem gewissen Stolz hinwies: sie habe daran mitgearbeitet und stehe voll hinter diesen Standards.

Aber auch die Politik hat sich der Schulmediation angenommen, folgt man den Ausführungen der Schulamtpräsidentin Frau Dr. Ruep. Schulmediation ist in Baden-Württemberg politisch gewollt, ja gefordert. Schulen sollen die entsprechenden Ressourcen eröffnet werden. Auch die Wirtschaft hat den Wert der Schulmediation erkannt, wie kann man sonst das Engagement von Vodafone für das „Buddy-Projekt“ deuten?

Also sind die Weichen auf Erfolg gestellt!!

Nicht nur wir führen in dem Bewusstsein nach Hause, etwas oder sogar vieles von dieser Tagung in unserer weiteren täglichen Arbeit mit der Schulmediation so nutzen zu können, dass das oben zitierte „Worst-Case-Szenario“ eine Orientierung ist, nicht aber zur Realität wird.

*Elisabeth Mölders, Düren, Gymnasiallehrerin, anerkannte Schulmediatorin, Mediatorin BM; Heide-Marie Reuter-Biehlig, Gelsenkirchen, Gesamtschullehrerin, Schulmediatorin; Die Verfasserinnen sind Mitglied der Fachgruppe „Schule und Jugendarbeit“ des BM.*

## Buchankündigung

### Erfolgsrezept Streitschlichtung?- Mediation in Schule und Jugendarbeit

Thomas Schlag (Hg.): Erschienen im LIT-Verlag, Münster 2003, ca. 225 Seiten.

Durch verschiedene Formen der „Peer-Group-Mediation“ etabliert sich seit einigen Jahren eine neue Form der Konfliktbearbeitung an Schulen und im Bereich der Jugendarbeit. Zahlreiche Mediationsprojekte integrieren junge Menschen aktiv in die „Streitkultur“ vor Ort und führen dazu, dass „kommunikative Verantwortung“ im schulischen Umfeld oder im Freizeitbereich übernommen wird.

Der aus einer bundesweiten Fachtagung an der Evangelischen Akademie Bad Boll vom 5.-7. Mai 2003 hervorgegangene Band nimmt die Fragen auf, die sich aufgrund der gegenwärtigen Praxis grundsätzlich stellen:

Kann Mediation durch Jugendliche die großen Erwartungen erfüllen, die oft in sie gesetzt werden? Sind vor Ort atmosphäri-

sche Veränderungen spürbar, Erfolge sichtbar? Unter welchen pädagogischen und strukturellen Voraussetzungen können Streitschlichter-Projekte erfolgreich sein? Wie lässt sich diese Form des Umgangs mit Konflikten – gerade im Kontext moderner Schulentwicklung – nachhaltig etablieren?

Der Band umfasst Grundsatzbeiträge, u.a. von Ortrud Hagedorn, Jamie Walker, Christoph Besemer, Helmholt Rademacher, Christiane Simsa und Michael Wandrey. Er liefert durch seine Praxisberichte ein umfangreiches Bild gegenwärtiger Mediationspraxis in Schule und Jugendarbeit.

Nähere Informationen und Bestellungen bei:  
Dr. Thomas Schlag  
Evangelische Akademie Bad Boll  
Akademieweg 11, 73087 Bad Boll  
Telefon: 07164/ 79 312,  
E-mail: [andrea.titzmann@ev-akademie-boll.de](mailto:andrea.titzmann@ev-akademie-boll.de)



## Tagung

### SchülerInnen schlichten Konflikte

**Bilanz und Perspektiven der Schulmediation in Thüringen am 21./22. November 2003 in Erfurt**

In vielen Bundesländern haben sich Projekte zur Vermittlung in Konflikten an Schulen etabliert, so auch in Thüringen. Die Forschungs- und Praxisstelle Mediation (FPM) an der Fachhochschule Erfurt hat in den vergangenen vier Jahren an über 30 Schulen in Thüringen SchülerInnen ausgebildet. Dies war der Anlass, finanziell unterstützt durch die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bilanz zu ziehen und zu sehen, welche Erfahrungen es in Thüringen an den Schulen nach der Ausbildung der SchülerInnen gibt. Einge-laden waren LehrerInnen, WissenschaftlerInnen, PolitikerInnen, PraktikerInnen und andere an der Mediation Interessierte. Die Teilnahmezahl überstieg unsere Planungen – ein Zeichen für das große Interesse am Thema.

Wichtig war uns ebenfalls, Erfahrungen aus anderen Bundesländern (Hessen und Mecklenburg-Vorpommern) einzubeziehen und gemeinsam zu diskutieren, unter welchen Bedingungen sich Mediation erfahrungsgemäß am günstigsten und dauerhaft an den Schulen etablieren kann. Und schließlich wollten wir Perspektiven für die

Ausbildung, für die Schulen in der Umsetzung und für die Politik formulieren.

Ein Höhepunkt war für viele TeilnehmerInnen die persönliche Vorstellung von zwei Schüler-Mediationsgruppen aus unterschiedlichen Schulen in Thüringen. Wir konnten selbstbewusste SchülerInnen erleben, die für sich einen neuen Umgang mit Konflikten beschrieben haben und eigene Modelle zum Umgang mit Konflikten an ihren Schulen etablieren konnten.

Deutlich geworden ist uns allen, den Gesamtblick auf Schule als wesentliches Element einer nachhaltigen Etablierung von peer-Mediation zu begreifen. Dafür standen u.a. auch die ReferentInnen Frau Prof. Dr. Simsa, Herr Rademacher und Herr Dr. Schubarth. Unsere bisherige Ausbildungspraxis muss auf jeden Fall in diesem Sinne erweitert werden. Den teilnehmenden LehrerInnen gab die Tagung neue Impulse zum Weitermachen und unserer Gruppe neue Ideen, um auf diesem Weg weiterzugehen.

Ina Bauer, freie Mitarbeiterin der Forschungs- und Praxisstelle Mediation an der FH Erfurt, Dammweg 6, 99084 Erfurt, Telefon: 0361/226 18 13

# Bundesverband Mediation wählte neuen Vorstand

Auf seiner Mitgliederversammlung am 7.9.03 in Frankfurt/Main wählte der Bundesverband Mediation e.V., mit ca. 800 Personen und Institutionen mitgliederstärkster deutscher Fachverband für Mediation, einen neuen Vorstand. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, die vier Jahre den Vorsitz hatte, sowie Frank Beckmann und Andrea Fritsch stehen dem Verband in Zukunft in anderen Funktionen zur Verfügung. Als erster Vorsitzender wurde Dr. Wilfried Kerntke (bisher zweiter Vorsitzender), als zweiter Vorsitzender Hans-Jürgen Rojahn (bisher Beisitzer) gewählt. Neu im Vorstand sind Ariane Brena und Inka Heisig. In seinem Amt bestätigt wurde der Schatzmeister Dr. iur. Detlev Berning. Hier stellen sich die vier Vorstandsmitglieder vor.

## Dr. Wilfried Kerntke

Jahrgang 1954, Mediator und Berater für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Verlagsbuchhändler, promoviert in Geschichte und Kunstgeschichte, zuletzt angestellt als Personalleiter und Verkaufsleiter eines mittelständischen Betriebes.

Mit Ljubjana Wüsthube und Dirk Splinter leite ich die Firma inmedio. Wir vermitteln bei Konflikten in und zwischen Organisationen, in Schule und Jugendarbeit, in der Stadt- und Regionalentwicklung und in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit.

Mein Arbeitsschwerpunkt ist Mediation als Organisationsentwicklung. Ich lehre bei inmedio sowie an mehreren Fachhochschulen.

Mein Weg zur Mediation führte über mein friedenspolitisches Engagement (es wurde kürzlich mit dem Fritz Bauer Preis gewürdigt) und meine beruflichen Erfahrungen



als Führungskraft. Ich lebe mit meiner Frau und den drei Kindern in Offenbach am Main. In meiner Freizeit treibe ich Sport (Rudern und Bergwandern) und musiziere.

Nach zwei Jahren als 2. Vorsitzender im Vorstand des BM wurde ich im September 2003 zum 1. Vorsitzenden gewählt. Meine Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung der Arbeitskontakte mit den anderen Mediationsverbänden im In- und Ausland und mit Hochschulen und – gemeinsam mit den anderen Vorständen – die organisationale und fachliche Weiterentwicklung des BM.

## Hans-Jürgen Rojahn

Geboren 1945, Ursprungsberuf ev. Theologe mit Ausbildung in Organisationsentwicklung, seit 1998 als Mediator tätig.

Seit 1999 war ich Schriftführer im Vorstand und habe die Vorbereitung und Organisation des Jahreskongresses 2003 geleitet. Im Sept. 2003 wurde ich zum 2. Vorsitzenden gewählt. Mein Hauptziel ist die Weiterentwicklung der Organisation und Struktur des Verbandes, d.h. vor allem den Ausbau der mittleren Ebene mit der Verantwortung der



Gruppenleitungen sowie der übrigen Funktions-träger im BM.

Zusammen mit meiner Frau Svea Rojahn leite ich das Institut imbalance MEDIATION. Neben der Arbeit in Profit- und Nonprofit-Organisationen, sowie in den Bereichen Sport, Gemeinwesen, Ju-

gendarbeit und Familie, führen wir zwei Jahresausbildungen und je eine Ausbildung für Sport-, Fußball- und Gemeinwesenmediation durch.

Mein Interesse an der Mediation und an Konsensverfahren stammt aus zahlreichen Aktionen der Friedensbewegung sowie aus meiner früheren Arbeit als Zivildienstseelsorger.

Meine Frau und ich wohnen in Hattersheim bei Frankfurt/Main. Dort haben wir auch unser gemeinsames Büro. Unsere drei Kinder sind inzwischen alle erwachsen.

## Inka Heisig

Gründerin der SOPRA Soziale Praxis für Beratung, Schulung und Mediation. BM-Mitglied seit fünf Jahren. In der SOPRA arbeiten wir inzwischen mit vier MediatorInnen. Mein mediativer Schwerpunktbereich ist die Mediation im Arbeitskontext und meine Vorliebe ist die Gruppenmediation. SOPRA arbeitet mit Unternehmen zusammen, die die Mediation inzwischen als ein effektives Verfahren zur Konfliktlösung schätzen, so dass

meine KollegInnen und ich in Sachen Mediation ständig angefragt sind. Privat lebe ich seit nunmehr 35 Jahren mit meinem Mann zusammen und freue mich sehr darüber, dass



auch mein Sohn Mediator geworden ist. Den Schwerpunkt meiner Vorstandsarbeit sehe ich in der achtsamen Kommunikation. Ich wünsche mir, dass die Mitglieder im Verband einen geschützten Rahmen für Innovation, Diskussion, Gedankenaustausch und Aussprache finden. Dass wir wertschätzend und gewaltfrei miteinander umgehen und dass wir in Vorbildfunktion den Gedanken der Mediation verbreiten. Um diesen Ansatz mit Leben zu füllen, unterstützen mich viele Helferinnen und Helfer.

## Ariane Brena

Geboren 1954, Mediatorin und systemische Beraterin in freier Praxis, BM-Mitglied seit vier Jahren. In meinem Ursprungsberuf Diplompädagogin und Lehrerin, arbeitete ich insgesamt zwölf Jahre an Gesamtschulen, bevor ich mich in die Freiberuflichkeit wage.

Ich arbeite mit systemischen, lösungsfokussierten und intuitiven Herangehensweisen.



Meine oft schwierigen Erlebnisse mit Führungskräften motivieren mich zur Entwicklung neuer Ansätze in der Beratung von LehrerInnen und Schulleiter-

Innen. Ich lebe mit meiner Huskyhündin „Grischa“ in Metze, einem kleinen nordhessischen Dorf, das mir Ruhe und gute Luft bietet.

Mein Ziel ist es, das Erscheinungsbild unseres Verbandes in all seinen Publikationen einschließlich der Website so weiter zu entwickeln, dass es unsere Bedeutung abbildet – die Bedeutung unserer zahlenmäßigen Größe und unserer „Mission“: der Förderung der Verständigung in Konflikten.

## RG Bonn: Erfolgreicher 1. Bonner Mediationstag

Nach erster Beschnupperung und gemeinsamem Erfahrungsaustausch im kleinen Kreis (fünf MediatorInnen) stellte die im Juli 2002 gegründete Bonner Regionalgruppe ihre Aktivitäten auf eine breitere Basis. Mit dem „1. Bonner Mediationstag“ sollte ein größeres Forum geschaffen werden, um Interessierte über das Thema Mediation zu informieren, Erfahrungen von MediatorInnen aus dem Bonner Raum auszutauschen und Vernetzungsmöglichkeiten anzubieten. Dank der gezielten Öffentlichkeits- und Pressearbeit im Vorfeld nahmen 28 Personen aus den unterschiedlichen Mediationsbereichen teil.

Ablauf des „1. Bonner Mediationstages“ am 29. März 2003:

- Markt der Bonner Mediation: Der Marktplatz lädt ein zum Kennen lernen, informieren, Austausch bei Kaffee/Kuchen
- Kurzworkshop „NLP und Mediation“
- Open Space: Gelegenheit, aktuelle Themen der TeilnehmerInnen in kleineren Gesprächsrunden zu bearbeiten.

Zur Förderung des fachlichen Austausches war als externe Referentin Beatrix Kaschel (Rechtsanwältin, Mediatorin, NLP-Master/Trainerin) eingeladen. Mit ihrem eindrucksvollen Kurzworkshop „NLP und Mediation

in Gruppen und Teams“ vermittelte Frau Kaschel den 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gezielt Inhalte aus dem NLP, die sowohl für den persönlichen Berufsalltag als MediatorIn als auch in der Konfliktklärung in Gruppen und Teams verwertbar und nützlich sind.

Die Auswertung des erfolgreichen „1. Bonner Mediationstages“ zeigte der Regionalgruppe das hohe Interesse am Thema „Mediation“ und den Bedarf an jährlichen Tagesveranstaltungen, bei denen neben der Fortbildung im Rahmen von Workshops, genügend Zeit für intensiveres Kennen lernen, Austausch und Vernetzung besteht. Mit einiger Verspätung, dafür aber umso umfangreicher bedachte die Bonner Presse mit einem größeren Artikel die erste größere Aktivität des Regionalverbandes. Die Einladungsliste für den „2. Bonner Mediationstag“ am 11.10.03 zum Thema „Mediation in Organisationen“ ist dementsprechend auf über 60 Personen angestiegen. Über diese Entwicklung, die schnelle erfolgreiche Zusammenarbeit und auf das nächste Treffen freut sich die Bonner Regionalgruppe.

*Christa Becktepe*

Ansprechpartner für die RG Bonn: Jörg Schmidt (Tel.: 0228/42 22 218)

## 3. Treffen der Fach-, Arbeits- und Projektgruppen-Leitungen

Die Ebene der Gruppen-Leitungen im BM weiter zu stärken, ist eines der zentralen Anliegen, mit denen der neue Vorstand angetreten ist. Das 3. Arbeitstreffen der Fach-, Arbeits- und Projektgruppenleitungen hatte den Schwerpunkt, dieses Anliegen mit Inhalt zu füllen.

Unter der Leitung von Hans-Jürgen Rojahn diskutierten am 24.11.2003 Hannes Steffen (Anerkennungskommission), Peter Knapp (FG Mediation in Organisationen), Dirk Splinter (FG Gemeinwesen-Mediation), Günther Braun (FG Mediation in Schule und Jugendarbeit), Ljubjana Wüsthube (AG Mediation, Politik und Internationales), Detlev Berning (AG Mediation und Recht), Erwin Ruhnu (PG Mediation in Familie und Partnerschaft) und Frank Beckmann (Ehrenamtlichen-Börse) mit dem komplett anwesenden Vorstand (dabei Hans-Jürgen Rojahn auch als Vertreter der FG Mediation und Kirche) über ihr Verständnis von Zielvereinbarungen, Leitungsaufgaben und Arbeitsformen.

Einigkeit bestand darin, dass Zielvereinbarungen der einzelnen Gruppen – vertreten

durch ihre Leitung – mit dem Vorstand das geeignete Instrument für die Strukturierung unserer Zusammenarbeit sind. Wir werden noch darüber sprechen, wie detailliert diese Vereinbarungen sein müssen, welchen Grad von Verbindlichkeit und welche Dokumentations- und Evaluationsformen wir dafür benötigen.

Zur Vorbereitung des vierten Arbeitstreffens am 8. Juni in **Kassel, Kirchweg 80** (Ankommen um 10.30 Uhr, Beginn um **11 Uhr** pünktlich, Ende gegen 17 Uhr) werden daher **alle Gruppen** einen eigenen **Entwurf zu einer Zielvereinbarung** vorlegen und der **Vorstand** seinerseits seine **Gruppen übergreifenden Vorstellungen** formulieren. Von der Diskussion dieser Beispiele erhoffen wir uns die notwendige Konkretisierung dieses wichtigen Schrittes in der Organisationsentwicklung unseres Verbandes. Der Termin für das fünfte Arbeitstreffen ist der 18. November 2004, ebenfalls Kassel.

*Ariane Brena*

Kontakt: Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender des BM, E-Mail: rojahn@bmev.de

## Fachgruppentreffen

### „Mediation in Organisationen“

Die Fachgruppe „Mediation in Organisationen“ kurz „FG MIO“ hat sich am 25./26. November 2003 erstmals in neuer/alter Besetzung für zwei Tage in Kassel getroffen. Die Teilnehmerzahl – 18 – zeigt deutlich das wachsende Interesse am Mediationsverfahren für Organisationen. Die Teilnehmer kommen zum Teil aus der freien Wirtschaft, aus gemeinnützigen Organisationen oder bieten als Berater Mediation mit an.

Nach einer kurzen Einstimmungs- und Kennenlernphase am Vormittag haben wir den Einstieg mit einem Fall aus der Praxis fortgesetzt. Der Nachmittag sowie der Folgetag standen dann ganz im Zeichen der zukünftigen inhaltlichen Arbeit der Fachgruppe. In diesem Zusammenhang haben sich Arbeitsgruppen gebildet zu den Themenschwerpunkten:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Interne Mediation
- Mediation und Mobbing
- Qualitätskriterien für Organisationsmediation
- Geschäftsmodelle

Eine längere, produktive Diskussion hatten wir zum Thema Mediation im BM.

Zum Gelingen dieser zwei arbeitsintensiven Tage hat neben der gut strukturierten Moderation und der Aufgeschlossenheit aller Teilnehmer vor allem die freundliche und warmherzige Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle beigetragen. Wir danken an dieser Stelle hierfür insbesondere Inge Thomas-Worm.

Über die Arbeit der Fachgruppe sowie der Arbeitsgruppen werden wir Euch auf dem Laufenden halten. Für nähere Informationen zur Fachgruppe und zu den Arbeitsgruppen wendet Euch bitte an Peter Knapp (PeterKnappBerlin@t-online.de) oder Roland Kunkel (kunkel@step-berlin.de).

*Andrea Sauer-Hoberg*



## Mediation im Fußball – Die Lizenz zum Streitschlichten

Stolz halten die 14 neuen Fußball-MediatorInnen ihre Ausbildungszertifikate in Händen. Mit viel Engagement und Spaß haben die vier Frauen und zehn Männer an einer Ausbildung teilgenommen und diese am Sonntag, den 26. Januar 2003 erfolgreich abgeschlossen. Sie sind damit in Zukunft befähigt, in Konflikten in und zwischen Fußballmannschaften, in Vereinen und Verbänden rund um den Fußball zu vermitteln. Boris Zielinsky vom Vorstand der Sportjugend Hessen und Astrid Pulter als Projektberaterin sind dafür eigens angereist, um die Zertifikate zu überreichen.

Die Ausbildung zum Fußball-Mediator bzw. Fußball-Mediatorin fand in Zusammenarbeit mit dem Institut „inbalance MEDIATION“ im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Konfliktvermittlung/Mediation im Fußball“ statt, dass die Sportjugend Hessen in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Fußballverband und dem Landessportbund Hessen leitet. Ziel des Projektes ist es, die im Fußball auftretenden Konflikte ergänzend

zum bestehenden Rechtssystem konstruktiv zu bearbeiten. Die Angebote reichen von Fairness-Kursen für die Jugendmannschaften über Fortbildungen zum Thema „Umgang mit Konflikten“ bis zur konkreten Bearbeitung von aufgetretenen Auseinandersetzungen.

In der Ausbildung von Fußball-MediatorInnen, die von Svea und Hans-Jürgen Rohjahn geleitet wurde, lernten die TeilnehmerInnen an zwei Wochenenden und drei einzelnen Tagen Konflikte – vor allem im Bereich Fußball – zu analysieren, Techniken der Gesprächsführung, sowie Umgang mit Macht. Außerdem ging es um die Unterscheidung von Interessen, Gefühlen und Bedürfnissen, um das Bearbeiten von interkulturellen Aspekten, sachgerechtes Verhandeln, die Arbeit mit Gruppen und das Konsensverfahren – alles Fähigkeiten, die zur konstruktiven Bearbeitung von Konflikten erforderlich sind. In Intervention und Supervision wurde das Gelernte speziell auf die konkrete Praxis der Beteiligten bezogen.



Die nun ausgebildeten Fußball-MediatorInnen werden zum Teil das bestehende Projekt-Team in Frankfurt/Main verstärken. Darüber hinaus wird mit einigen der neuen Fußball-MediatorInnen nun ein neues Team in Grünberg (Oberhessen) installiert, um in Zukunft auch im mittleren und nördlicheren Bereich von Hessen präsent und bei der Bewältigung von Problemen behilflich zu sein.

*Astrid Pulter*

Informationen: Projektleiterin Angelika Ribler  
Tel.: 069 – 67 89 401 oder per E-mail unter  
A.Ribler@sportjugend-hessen.de zur Verfügung.

## 1. Fachtagung Schulmediation in Rheinland-Pfalz

Am 14. Mai fand in Ludwigshafen die erste Fachtagung für Schulmediation in Rheinland-Pfalz statt. Dazu eingeladen hatte das ILF (Institut für Lehrerfort- und Weiterbildung) in Mainz und das PZ (Pädagogisches Zentrum) in Bad Kreuznach.

Dieser Tag sollte allen interessierten KollegInnen zur Vernetzung, Information und Weiterbildung dienen. An vielen Schulen laufen Programme zur Konfliktbewältigung, Streitschlichtung, Mediation. Der Schulalltag bringt häufig zusätzliche Probleme bei der Implementierung dieser Programme an den Tag. Hier wurde zum ersten Mal für Engagierte eine Plattform geschaffen, sich auch kritisch auszutauschen.

Eckhard Hilgers, Vertreter des ILF Mainz und Franz Diehl vom PZ Bad Kreuznach begrüßten die rund 60 TeilnehmerInnen und betonten die Wichtigkeit des Themas für ihre Institute. So bildet das ILF Mainz schon seit Jahren mit Erfolg Konfliktmoderatoren und Mediatoren für die Schule aus, während das PZ eine entsprechende Broschüre mit Konzept vertreibt. (1)

Anschließend setzten zwei Experten auf dem Gebiet der Schulmediation mit ihren Kurzreferaten wichtige Impulse: Günther Braun, Leiter der Fachgruppe Schule und

Jugendarbeit des BM und Ausbilder an der Thomas-Morus-Akademie zeigte in seiner kritischen Bilanz nicht nur die Licht-, sondern auch die Schattenseiten nach Jahren der Einführung von Mediation an manchen Schulen. Sein visionärer Ausblick schaffte Vertrauen und Zuversicht in die Weiterarbeit.

Mit ihrem Referat „Mediation versus Ordnungsmaßnahmen“ zeigte Prof. Dr. Christiane Simsa Möglichkeiten und Grenzen der Mediation im schulrechtlichen Rahmen auf. Frau Simsa leitet die Ausbildung zum Diplommediator an der Ev. Fachhochschule Ludwigshafen. Sie ist als Juristin durch namhafte Publikationen und Untersuchungen zu Auswirkungen von Mediation bekannt. Die Einführung der Themenangebote wurde den TeilnehmerInnen durch Gaby Schuster-Mehlich aus Köln vorgestellt. Anhand der Open-Space Methode erläuterte die erfahrene Trainerin für Schulmediation die Struktur und den weiteren Verlauf des Tages. Es bildeten sich zahlreiche Workshops zu von den TeilnehmerInnen eingebrachten Themen. Von großem Interesse waren die Demonstration eines Konfliktgesprächs und die Vorstellung eines Mediationskonzeptes für die Grundschule. (2) Mit vielen

praktischen Beispielen konnte Ulla Püttmann, Grundschullehrerin und Mediatorin BM aus ihrem Schulalltag an einer Grundschule in Speyer berichten.

Die Präsentation der Workshop-Ergebnisse zeigte die Vielschichtigkeit des Themas und den dringenden Wunsch nach Fortsetzung einer solchen Tagung. Die beteiligten Institute äußerten ihre Bereitschaft, eine solche Tagung zu organisieren (16.06.2004). Die Nachfrage nach der Ausbildung zur SchulmediatorIn war groß. Das ILF wird für 2004 eine Ausbildung anbieten. Die Termine sind beim ILF zu erfragen (Tel.: 06131-284521).

Den Tag rundete Günther Braun hoffnungsvoll mit einer Vision von Martin Luther King ab: Es ist besser ein Licht anzuzünden, als über die Finsternis zu klagen!

*Ulla Püttmann*

(1) Braun, u.a. Streitschlichtungen durch Schülerinnen und Schüler  
PZ Bad Kreuznach, 3. Auflage.

(2) Braun u.a. Kinder lösen Konflikte selbst  
TMA Bensberg, 4. Auflage.

Fund eines verschollenen Faust-Fragments lässt Wissenschaftler rätseln

## Goethe und die Mediation

Mit einem spektakulären Fund wandten sich die Mediationsexperten Ljubjana Wüsthube und Dr. Wilfried Kerntke an die Öffentlichkeit. Bei ihrem gemeinsamen Projekt zum Thema: „Genderfragen in der Mediation“ stießen sie auf ein verloren geglaubtes Fragment des Urtextes von Goethes Faust. Wissenschaftler untersuchten nun diesen Fund und zogen sensationelle Rückschlüsse aus dem Fragment: Aller Wahrscheinlichkeit nach handelt es sich bei dem Text um das erste schriftliche Zeugnis eines Mediationsverfahrens zwischen dem Teufel und einer weiblichen Wissenschaftlerin, Dr. Faust. Als Belege hier nun einige Textauszüge aus dem Fragment:

### Die Faust

Fragment einer Mediationsanleitung

#### Definition einer Mediation:

„Greift nun hinein ins volle Menschenleben!  
Ein jeder lebt's, nicht vielen ist's bekannt,  
Und wo Ihr's packt, da ist's interessant.  
In bunten Bildern wenig Klarheit,  
Viel Irrtum und ein Fünkchen Wahrheit,  
So wird der beste Trank gebraut,  
Der alle Welt erquickt und auferbaut.  
Dann wird bald dies, bald jenes aufgeregt,  
Ein jeder sieht, was er im Herzen trägt  
Noch sind sie gleich bereit, zu weinen und  
zu lachen,  
Sie ehren noch den Schwung, erfreuen  
sich am Schein;  
Wer fertig ist, dem ist nichts recht zu  
machen;  
Ein Werdender wird immer dankbar sein“.

#### Prolog:

Habe nun, ach! Philosophie,  
Juristerei und Germanistik,  
Und leider auch Theologie!  
Durchaus studiert mit heißem Bemühn.  
Da steh ich nun, ich armer Tor!  
Und bin so klug als wie zuvor;  
Heiße Magisterin, heiße Lehrerin gar,  
Und ziehe schon an die zeh'n Jahr  
Herauf, herab und quer und krumm  
Meine Schüler an der Nase herum-  
Und sehe, dass wir nichts wissen können!  
Das will mir schier das Herz verbrennen.  
Zwar bin ich gescheiter als alle die Laffen,  
Doktoren, Magister, Schreiber und  
Pfaffen;  
Mich plagen keine Skrupel noch Zweifel,  
Fürchte mich weder vor Hölle noch  
Teufel-  
Dafür ist mir auch alle Freude entrissen,  
Bilde mir nicht ein, was Rechts zu wissen,  
Bilde mir nicht ein, ich könnte was lehren,  
Die Menschen zu bessern und zu bekehren.  
Auch habe ich weder Gut noch Geld,  
Noch Ehr und Herrlichkeit der Welt;  
Es möchte kein Hund so länger leben!

Drum hab ich mich der Mediation ergeben,  
Ob mir durch Rojahns Kraft und Mund  
Nicht manch Geheimnis würde kund,  
Dass ich nicht mehr mit saurem Schweiß  
Zu sagen brauche, was ich nicht weiß,  
Dass ich erkenne, was die Welt  
Im Innersten zusammenhält.

### Phase 1: Einleitung

#### Der Konflikt

Faust:  
„Zwei Seelen wohnen, ach! In meiner  
Brust,  
Die eine will sich von der anderen  
trennen;  
Die eine hält in derber Liebeslust  
Sich an die Welt mit klammernden Orga-  
nen;  
Die andre hebt gewaltsam sich vom Dunst  
Zu den Gefilden hoher Ahnen.“

### Phase 2:

#### Sichtweisen der Konfliktparteien

Faust:  
„In jedem Kleide werde ich wohl die Pein  
Des engen Erdenlebens fühlen.  
Ich bin zu alt, um nur zu spielen,  
Zu jung, um ohne Wunsch zu sein.  
Was kann die Welt mir wohl gewähren?  
Entbehren sollst du! sollst entbehren!  
Das ist der ewige Gesang,  
Der jedem an die Ohren klingt,  
Den, unser ganzes Leben lang,  
Uns heiser jede Stunde singt.  
Nur mit Entsetzen wach ich morgens auf,  
Ich möchte bittere Tränen weinen,  
Den Tag zu sehn, der mir in seinem Lauf  
Nicht einen Wunsch erfüllen wird, nicht  
einen,  
der selbst die Ahnung jeder Lust  
Mit eigensinnigem Krittler mindert,  
Die Schöpfung meiner regen Brust  
Mit tausend Lebensfrazzen hindert.  
Auch muss ich, wenn die Nacht sich  
niedersenkt,



Mich ängstlich auf die Lager strecken;  
Auch da wird keine Rast geschenkt,  
Mich werden wilde Träume schrecken.  
Der Gott, der mir im Busen wohnt,  
Kann tief mein Innerstes erregen;  
Der über allen meinen Kräften thront,  
Er kann nach außen nichts bewegen;  
Und so ist mir das Dasein eine Last,  
Der Tod erwünscht, das Leben mir  
verhasst“.

Mephisto:  
„Ich bin der Geist, der stets verneint!  
Und das mit Recht, denn alles, was  
entsteht,  
Ist wert, dass es zugrunde geht;  
Drum besser wär's, dass nichts entstünde.  
So ist denn alles, was ihr Sünde,  
Zerstörung, kurz, das Böse nennt,  
Mein eigentliches Element“.

### Phase 3:

#### Konflikterhellung

Faust:  
„Was willst du armer Teufel geben?  
Ward eines Menschen Geist, in seinem  
hohen Streben,  
Von deinesgleichen je gefasst?  
Werd ich beruhigt je mich auf ein Faulbett  
legen,  
So sei es gleich um mich getan!  
Kannst du mich schmeichelnd je belügen,  
Dass ich mir selbst gefallen mag,  
Kannst du mich mit Genuss betrügen,  
Das sei für mich der letzte Tag!

Werd ich zum Augenblicke sagen:  
Verweile doch! du bist so schön!  
Dann magst du mich in Fesseln schlagen,  
Dann will ich gern zugrunde gehen!  
Dann mag die Totenglocke schallen,  
Dann bist du deines Dienstes frei,  
Die Uhr mag stehn, die Zeiger fallen,  
Es sei die Zeit für mich vorbei!“

Mephisto:  
„Wir werden, hoff ich, uns vertragen;  
Denn dir die Grillen zu verjagen,  
Bin ich als edler Junker hier ...  
Ich bin keiner von den Großen;  
Doch willst du, mit mir vereint,  
Deine Schritte durchs Leben nehmen,  
So will ich mich gern bequemem,  
Dein zu sein, auf der Stelle.  
Ich bin dein Geselle,  
Und mach ich's dir recht,  
bin ich dein Diener, bin dein Knecht“!

#### Phase 4:

##### Problemlösung:

Faust:  
„Die Hölle selbst hat ihre Rechte?  
Das find ich gut, da ließe sich ein Pakt,  
Und sicher wohl, mit euch, ihr Herren,  
schließen?“

#### Phase 5:

##### Vereinbarung

Mephisto:  
„Nur eins! – Um Lebens oder Sterbens  
willen  
Bitt ich mir ein paar Zeilen aus“.

Mephisto:  
„Auch was Geschriebnes forderst du  
Pedant?  
Hast du noch keine Frau, nicht Frauenwort  
gekannt?  
Ist's nicht genug, dass mein gesprochenes  
Wort  
Auf ewig soll mit meinen Tagen schalten?...  
Was willst du böser Geist von mir?  
Erz, Marmor, Pergament, Papier?  
Soll ich mit Griffel, Meißel, Feder schrei-  
ben?  
Ich gebe jede Wahl dir frei“.

Mephisto:  
„Wie magst du deine Rednerei  
Nur gleich so hitzig übertreiben,  
Ist doch ein jedes Blättchen gut.  
Du unterzeichnest dich mit einem Tröpf-  
chen Blut“.

Faust:  
„Wenn dies dir völlig Genüge tut,  
So mag es bei der Fratze bleiben“.

#### Der Vertrag:

Der Teufel wird sich hier zu Fausts Dienst  
verbinden,  
Auf seinen Wink nicht rasten und nicht  
ruhn,  
Wenn sich die beiden drüben wiederfinden,  
So muss Faust ihm das Gleiche tun.

Schluss:  
„Der Worte sind genug gewechselt,  
Lasst mich nun endlich Taten sehn!  
Indes ihr Komplimente drechselt,  
Kann etwas Nützliches geschehn.  
Nun braut mir unverzüglich dran!  
Was heute nicht geschieht, ist morgen  
nicht getan,  
Und keinen Tag soll man verpassen.,  
Das Mögliche soll der Entschluss  
Beherzt sogleich beim Schopfe fassen,  
Er will es dann nicht fahren lassen  
Und wirkt weiter, weil er muss.  
*Barbara Albers, Simmern*

*Barbara Albers ist Gymnasiallehrerin und Germanistin in Simmern und hat diesen Text im Rahmen einer Präsentationsübung in der Ausbildung zur Mediatorin bei Svea und Hans-Jürgen Rojahn in Wiesbaden vorgetragen.*



Reiki – eine Methode der natürlichen Heilung

## Reiki und Mediation – zwei Seiten einer Medaille

Grundlage des Artikels ist die Abschlussarbeit, die ich für die Ausbildung zur Mediatorin in Steyerberg im Frühjahr 2003 geschrieben habe. Es geht um die für mich zunehmend stärker erlebbare Verbindung zwischen Reiki und Mediation.

In allen Kulturen gibt es Methoden der natürlichen Heilung. Dahinter verbirgt sich meist das Auflegen einer Hand, die Kraft überträgt. Sie kann das Erleben von Schmerz oder Krankheit verändern, manchmal kommt es auch zu veränderten Heilungsabläufen, in Einzelfällen sogar zu Spontanheilungen.

Reiki ist eine alte japanische Tradition – neuere Forschungen sagen, es gibt einen Zusammenhang mit dem tibetischen Buddhismus. Wörtlich übersetzt meint es „universelle Lebensenergie“. Das KI kennen wir aus anderen asiatischen Methoden – in tai-chi kommt es vor, ebenso in aikido und auch in qigong. Reiki bedeutet für mich, dass ich meinen Körper als Kanal für diese Energie zur Verfügung stelle und sie durch mich hindurch leite bzw. fließen lasse und anderen zur Verfügung stelle.

#### Meine Geschichte mit Reiki

Mein Weg zu Reiki begann durch meine

Schmerzen. Ich habe viel mit chronischen Schmerzen zu tun. Im Frühjahr 1992 litt ich während einer Tagung, die ich leitete, sehr unter Schmerzen und bekam von einer Teilnehmerin in der Mittagspause eine Behandlung. Ich erlebte, dass sich in meinem Körper etwas tat, als sie mir die Hände auflegte. Die Schmerzen veränderten sich, es kam etwas in Fluss... das war meine erste Begegnung mit Reiki und dann ließ es mich nicht mehr los. Ich ließ mich einige Monate später in den ersten Grad einweihen und erwarb innerhalb der folgenden zwei Jahre den Meisterin- und Lehrerin-Grad.

#### Die so genannten fünf Lebensregeln

Zu dem ersten Grad gehört auch die Beschäftigung mit den so genannten fünf Lebensregeln, die ich nun vorstellen möchte und auch auslege, in der Art, wie ich sie verstehe. Dadurch kann deutlich werden,

warum ich glaube, dass Reiki und Mediation zwei Seiten einer Medaille sein können...

#### Gerade heute ärgere dich nicht!

Etwas, was mir nicht leicht fällt. Ich ärgere mich immer dann, wenn etwas nicht so ist, wie ich es erwarte, wie ich es mir wünsche, wie ich es mir vorstelle oder denke.... Gehe ich aber mit meinen Erwartungen und Wünschen in eine Situation, bin ich nicht mehr frei zu sehen, was eigentlich ist – im hier und jetzt... und das ist genau die Aufgabe einer Mediatorin! Dieser freie Blick erlaubt, tatsächlich in Kontakt mit den MediantInnen zu gehen und mit ihnen gemeinsam, die von ihnen als jetzt tragbar und umsetzbar gefühlte Lösung zu entwickeln und zu vereinbaren.

#### Gerade heute Sorge dich nicht!

Sorgen werde ich mich letztlich immer dann, wenn ich nicht mehr darauf vertraue,

ein sinnvoller Teil des Universums zu sein, für den gesorgt wird.... vielleicht anders, als ich denke, aber es sorgt für mich, weil ich gar nicht aus dem Universum herausfallen kann. Nichts geht verloren!

Und diese vertrauensvolle Haltung brauche ich auch als Mediatorin... wenn ich in der Sitzung bin mit meinen Sorgen, es – was immer es auch sei – nicht „händeln“ zu können, besteht die Gefahr, dass dies auch so sein wird, denn alles, was in einem Feld vorhanden ist, wirkt. Wenn ich aber in den Sinn einer Situation oder eines Konfliktes vertrauen kann, auch wenn ich ihn nicht verstehe, bereitet dies ein Feld vor, in dem nicht Angst oder Sorge, sondern Gelassenheit und Vertrauen den Prozess prägen können.

### Verdiene dein Brot ehrlich!

Es geht in dieser „Regel“ für mich einmal darum, meinen Lebensunterhalt zu verdienen, dies als meine Verantwortung zu sehen – und es geht zweitens darum, dass ich bei meiner Arbeit ehrlich sein kann, sie also als die Frau tun kann, die ich bin....

Und genau diese Echtheit und Kongruenz ist eine wesentliche Bedingung dafür, dass im Mediationsprozess tatsächlich Begegnung stattfinden kann. Nur wenn ich bereit bin, mich als Person zu zeigen, ist ein Feld geschaffen, dass es den MediantInnen ermöglicht, sie selbst zu sein. Dadurch ist die Grundlage dafür gegeben, dass jede anwesende Person sich selbst fühlt, mit sich selbst in Kontakt gehen kann und so auch spürt, was ihr als jetziger Beitrag zur gemeinsamen Konfliktlösung möglich ist.

### Ehre deine Eltern, LehrerInnen und Älteste!

Als mitteleuropäische Frau empfinde ich es nach wie vor als schmerzhaft, dass ich mich nicht verbinden kann mit einer endlosen Generationenkette von Frauen.... Die Hexenverfolgung hat uns einen Teil unserer Identität geraubt und das patriarchalische Gesellschaftssystem schwächt uns bis heute durch die fehlende Solidarität zwischen den Großmüttern, Müttern und Töchtern.... deshalb war und ist es mir ganz wichtig, mir eine solche Kette aufzubauen. Ich habe Freundinnen im Alter von drei bis 80 Jahren...und hole mir darüber das Gefühl, eingebunden zu sein in eine größere Geschichte. Ich achte meine alten Freundinnen, sie sind mir Ratgeberinnen und Stütze – im wahrsten Sinne des Wortes.

Es ist mir auch von Herzen wichtig, meine Eltern zu achten, ihren Anteil an meinem Werden zu sehen und ihnen dafür zu dan-



ken! Das gleiche gilt für meine Lehrer und Lehrerinnen, die ja nicht rein zufällig in mein Leben gefallen sind.... da gab es immer etwas zu lernen – und wenn es das ist, wie ich es nicht machen werde!

Und in einem etwas weiteren Sinne bedeutet dieser Satz für mich:

### Ehre die Geschichte und die Geschichtlichkeit!

Nichts ist absolut, alles ist geworden und hat Gründe dafür, dass es so ist, wie es ist. Es liegt nicht an mir, dies zu beurteilen, sondern es ist an mir, es anzunehmen.... und genau dadurch wird wieder ein Raum geschaffen, in dem Begegnung möglich ist.

Der in der Mediation thematisierte Konflikt hat auch seine Geschichte und seine Bedeutung, das heißt, ich empfinde es als sehr zentral, dies anzuerkennen und durch seine Geschichtlichkeit auch darauf vertrau-

en zu können, dass sich etwas verändern kann, etwas in den Fluss kommen kann, sich Neues zeigen kann.

### Sei dankbar gegenüber allem Lebenden!

Heute ist alles, was um mich herum ist, für mich lebendig und verdient meine Achtung und Dankbarkeit. Vor zwanzig Jahren habe ich mich philosophisch damit beschäftigt, ob Tiere oder Pflanzen eine Seele haben.... so ein Unsinn! Das ist doch gar keine Frage! Überall ist die gleiche lebendige Kraft am Schwingen – mal feiner, mal dichter stofflich....

Dieses Aufbauen einer Werteskala von Leben, an deren Spitze der Mensch steht, stellt uns die Welt als Objekt gegenüber, unterstreicht unsere Hybris und macht uns einsam, es beschneidet uns letztlich unserer Wurzel. Deshalb kann es für mich heute nur so sein, dass ich alles, was um mich herum ist, als lebendig begreife, sei es einen Stein, eine Pflanze, ein Tier....

Ich empfinde diese „Regel“ ebenfalls als unabdingbar für das Gelingen eines Mediationsprozesses, weil sie die notwendige Haltung gegenüber den MediantInnen benennt. Dankbarkeit darüber, dass sie sich selbst so wichtig sind, dass sie sich dem Prozess aussetzen und Dankbarkeit darüber, dass sie es mit mir tun....

Ich bin in den letzten zehn Jahren meiner Reiki-Praxis mehr und mehr in diese Haltung hinein gewachsen, so dass ich ganz klar sagen kann, Reiki ist keine Technik, sondern eine Lebenshaltung. Zusammenfassend kann ich sagen, bedeuten diese Grundsätze für mich, dass ich mich und die anderen zunehmend mehr ehre und wertschätze, mich eingebunden fühle in einen größeren sinnvollen Kontext und immer mehr lerne, darauf zu vertrauen, dass für alles gesorgt ist. Mit dieser Haltung in einen Mediationsprozess zu gehen, ist mein Bedürfnis, mein Wunsch und mein Ziel – und bleibt immer wieder Aufgabe.

*Edith Sauerbier*

Zu meiner Person:

Edith Sauerbier, Jahrgang 1962. Katholische Theologin, Redakteurin, Reiki-Meisterin und -Lehrerin, Mediatorin, seit 1987 hauptberuflich als Bildungsreferentin in der Erwachsenenbildung mit unterschiedlichen Zielgruppen für verschiedene Trägereinrichtungen tätig. Kontakt: EdithMSa@aol.com

# Die Zehn Gebote des fairen Streitens

Streit kann produktiv, interessant und informativ sein. Aber nur, wenn Sie fair streiten!

## 1. Du sollst nicht überrumpeln!

Zum Streiten gehören immer zwei – und wenn einer Seite gerade überhaupt nicht nach einer Auseinandersetzung zumute ist, darf sie das getrost bekannt geben und einen anderen Termin vorschlagen.

## 2. Du sollst dein Recht auf Auszeiten nutzen!

Wem es im Eifer des Disputs zu eng oder zu brenzlich wird, der darf sich zu Zwecken der Beruhigung oder inneren Klärung kurzfristig zurückziehen.

## 3. Du sollst gewinnen wollen!

Bei einem fairen Streit gibt es nicht Sieger und Besiegten, sondern zwei Gewinner: Wer siegen will, kann nicht fair streiten.

## 4. Du sollst entdecken, was los ist!

Der erste Schritt heißt „Selbstklärung“: Was ist geschehen? Welche Gefühle

löst das bei mir aus? Was denke ich darüber? Was brauche ich? Wie hätte ich es gern?

## 5. Du sollst nur von dir selber sprechen!

Wer über seine eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche spricht, kann seine persönliche Welt erklären, ohne den Anderen zu verletzen.

## 6. Du sollst nicht angreifen und nie wieder „immer“ sagen!

Unterstellungen, Beleidigungen, Belehrungen, Vorwürfe, Pauschalisierungen, Verallgemeinerungen und Schimpfen sind verboten, s.o.

## 7. Du sollst zuhören!

Unterbrechen gilt nicht. Dies ist die Gelegenheit, etwas über die Sichtweise der Gegenseite zu erfahren. Nachfragen ist erlaubt, Ausfragen nicht.

## 8. Du sollst nicht hetzen!

Es geht darum, einander Zeit zu lassen und wirklich zu hören, was beide zu sagen haben. Vorschnelle Lösungen halten meist nicht, was sie versprechen.

## 9. Du sollst den Anderen anders sein lassen!

Jeder hat das Recht auf sein ganz eigenes Denken, Wollen, Fühlen und Handeln. Keiner hat das Recht, den Anderen ändern zu wollen, nur weil er anders ist.

## 10. Du sollst lösungswillig sein!

Wer eine faire Lösung anstrebt, muss auf gleicher Ebene mit dem Anderen verhandeln. Wer braucht wie viel von was, wann, wozu?

Simone Pöhlmann, RAin und Mediatorin  
BAFM/ Die Streitschule/ Angela Roethe,  
Mediatorin San Diego MC

## Dokumentation

# Jahreskongress 2003

Mehr als die Hälfte aller ReferentInnen der Jahrestagung haben einen Textbeitrag zur Verfügung gestellt, es werden also insgesamt um die dreißig Artikel sein. Hierbei zeigt sich eindrucksvoll, welche Vielfalt und Kompetenz in unserem Verband gebündelt sind. In der Zusammenfassung ist erkennbar, dass die Beiträge über eine reine Dokumentation des Geschehens weit hinausweisen. Sie sind eine umfassende Übersicht zum aktuellen Stand der Mediation in Deutschland, laden zur fachlichen Auseinandersetzung ein und geben Impulse für die Praxis all derer, die sich mit dem Thema Konfliktregelung befassen möchten.

Natürlich wird auch die Rede von Hans Koschnick zu lesen sein, der bei allen einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen hat.

Als Erscheinungsform der Textzusammenstellung ist mittlerweile ein Fachband in der Diskussion, da wir davon ausgehen, dass es nicht nur bei Verbandsmitgliedern und KongressteilnehmerInnen ein Interesse daran gibt, sondern dass dieser für alle an Mediation Interessierte, besonders auch für Ausbildungsgruppen, eine hohe Eignung aufweist.

Verbandsintern sehen wir in der Herausgabe dieses Fachbandes sowohl ein Stück



Die Sportschule des Landessportbundes Hessen e.V.: Hier fand der Jahreskongress 2003 unter Schirmherrschaft von Hans Koschnick statt.

Kulturarbeit als auch einen Beitrag zur Qualitätssicherung.

Für den Vertrieb wird ein Ehrenamts-Projekt ausgeschrieben. Regionalgruppen sowie AusbilderInnen und Institute könnten dort auch größere Kontingente bestellen

und selbst weiter vertreiben, so dass die ca. 3.000 geplanten Exemplare in einem breiten Feld gut abgesetzt werden könnten. Auch der Erwerb einer ISBN-Nr. ist im Gespräch. Der Band soll zur BM-Werkstatt am 21./22. Februar 2004 vorliegen.

## Buchrezension

**Der erfolgreiche Anwalt: Mediation**Britta Redmann: *Der Erfolgreiche Anwalt: Mediation*. Bund-Verlag

Eigentlich ist das Buch für Anwälte geschrieben, die sich über das Verfahren der Mediation informieren möchten. Im ersten Teil ihres Buches gibt Redmann daher einen grundsätzlich Überblick über Entstehung und aktuelle Bedeutung der Mediation. Dabei gelingt es ihr das Wichtigste kurz und prägnant zu beschreiben und viele praktische Hinweise zu geben.

Doch das eigentlich Wertvolle für mich, der aus dem psychosozialen Hintergrund mit der Mediation in Kontakt gekommen ist, waren in diesem Buch die rechtlichen Aspekte, die Redmann in verständlicher Sprache erläutert. Besonders interessant waren vor allen Dingen folgende Kapitel und Themen:

- Die Rolle des Rechts in der Mediation,
- Die Rolle des Rechtsanwalts in der Mediation (als Mediator oder beratender Anwalt),
- Kooperation mit anderen Berufsgruppen (inklusive Vertragsgestaltung) sowie

- der Praxisteil, in dem Redmann drei Wirtschaftsmediationsfälle erläutert.

Außerdem ist der ausführliche Anhang mit Checklisten und verschiedenen Musterverträgen sehr zu empfehlen. Das Buch ist flüssig geschrieben und lässt sich daher gut lesen (obwohl es ein Juristen-Buch ist). Wichtige Stellen sind gut hervorgehoben und im Text sind viele Tipps und Hinweise eingebaut, so dass sich das Buch auch gut als Nachschlagewerk eignet.

Einziger Kritikpunkt: der Bundesverband und einige andere wichtige Institutionen sind nicht im Adressenteil aufgeführt.

Christoph Neukirchen, Berater, Coach und Mediator BM, [info@christophneukirchen.de](mailto:info@christophneukirchen.de)

Frau Redmann ist als Rechtsanwältin und Personalleiterin auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der Mediation tätig.

## Buchrezension

**Leitfaden für freie beratende, lehrende und therapeutische Berufe in Deutschland**

Herausgeber: Thomas Bannenberg

Erschienen bei a &amp; o medianetwork, Hamburg

Angesichts der Misere am Arbeitsmarkt fordert (und fördert) die Politik verstärkt den Gang in die Selbständigkeit. Und trotz der stagnierenden Konjunktur im Trainingsbereich, wählen nach wie vor etliche KollegInnen den „Traumberuf Trainer“. Der Markt an Beratungsliteratur für Existenzgründer ist breit und unübersichtlich. Für den Bereich der Trainer, Berater und Therapeuten gibt es wenig Literatur mit Feldkompetenz in dieser Branche – und wenn, ist guter Rat sprichwörtlich teuer. Diese Lücke schließt der Berater, Trainer und Therapeut Thomas Bannenberg mit seinem „Leitfaden für freie beratende, lehrende und therapeutische Berufe in Deutschland“. Das Buch ist gegliedert in die Kapitel:

- Wie starte ich in eine selbständige Tätigkeit?
- Marketing und Werbung
- Grundkenntnisse für Selbständige
- Hilfe, ich mach Gewinn!
- Versicherungen

- Adressen, Formularvorlagen, Verträge und gesetzliche Grundlagen im Anhang.

Zu einem hervorragenden Preis-Leistungsverhältnis (das Buch kostet 12,80 EUR) erhalten Existenzgründer kompetente und selbst erprobte Informationen und Tipps vom Fachmann. Neben fundiertem Basiswissen in den Bereichen Buchhaltung, Marketing, Versicherungen und Finanzierung liegt die Stärke des Ratgebers insbesondere in der klaren und verständlichen Darstellung bei kniffligen Problemstellungen für Trainer, z.B. in den Bereichen Anerkennung als Freiberufler, Rentenversicherungspflicht für Trainer, Scheinselbstständigkeit oder Umsatzsteuerpflicht. Damit ist das Buch auch gut geeignet als Nachschlagewerk für alle, die bereits (haupt- oder nebenberuflich) selbstständig sind. Bannenberg's Leitfaden ist trotz „trockener Kost“ leicht zu lesen und mit Piktogrammen und Grafiken übersichtlich gestaltet.

PS: Nichts ist so alt wie ein Gesetzestext

von gestern? Der Autor selbst nimmt Dienstleistung am Kunden ernst: Eine informative Homepage zum Buch und regelmäßige „Updates“ über einen kostenlosen Newsletter erhält der interessierte Leser auf der Seite [www.leitfaden-online.de](http://www.leitfaden-online.de). Seit Erscheinen des Buches im Februar 2003 sind bereits zwei Newsletter mit Aktualisierungen und Ergänzungen zum Buch versendet worden.

Christian Bähner

E-Mail: [christian.baehner@zweisicht.de](mailto:christian.baehner@zweisicht.de)



**Buchrezension**

Konstruktive Verhandlungstechniken in der täglichen Praxis  
**Effizientes Verhandeln**

Peter Knapp/Andreas Novak  
 Sauer-Verlag, in der Reihe „Arbeitshefte Führungspsychologie Nr. 55“.

Wir alle verhandeln täglich. Auch hier zu sitzen und zu schreiben, ist Resultat mehrerer Verhandlungen: Mit der Redaktion (Möchte sie eine Rezension dieses Buchs? Wann? Wie lang?) – mit dem Verlag (Wie komme ich an das Buch? Auf wessen Kosten? Wann?) – mit mir selbst (Was ist an diesem Buch wichtig? Bin ich als Kollegin und Vorstand geeignet? Wann schreibe ich? Schreibe ich zunächst mit meinem 30 Jahre alten Montblanc-Füller – oder direkt am PC, weil ich mir das schon immer mal vorgenommen hatte, um Zeit zu sparen? Stehe ich extra eine Stunde früher auf, um diese Arbeit in einem eigentlich schon vollen Tag unterzubringen?) Schon dieses Beispiel macht deutlich, worum es beim Verhandeln geht: unterschiedliche Ausgangspositionen, Interessen, die hinter diesen Positionen stehen, Bedürfnisse, Optionen, Kommunikation, Sachebene und Beziehungsebene.

Spätestens bei dieser Aufzählung wird deutlich, dass verhandeln und Mediation vieles gemeinsam haben. Und effizientes Verhandeln, wie es die Autoren – beide Mediatoren – verstehen, geschieht aus einer Haltung heraus, die als mediativ bezeichnet werden kann: Um des Ziels willen ein tragfähiges, für alle Beteiligten bestmögliches Ergebnis zu erzielen, setzen effiziente Verhandler bei der Klärung der eigenen Interessen an und beziehen von Anfang an die der anderen Verhandlungspartner mit ein.

Effizient verhandelt nicht, wer feilscht, um möglichst wenig bezahlen oder leisten zu müssen, oder wer die andere Seite zu besie-



gen trachtet. Knapp/Novak zeigen vielmehr, dass diese Auffassungen von Verhandlungen in die Sackgasse führen. Wenn weder Motive noch weitergehende Interessen berücksichtigt werden, verursacht das nicht nur auf der Beziehungsebene hohe Kosten, manche Verhandlung scheitert sogar gänzlich.

Zentraler Ansatzpunkt effizienten Verhandeln ist – wie in der Mediation – die Vielzahl an Interessen, die in jede Verhandlung hineinspielen. Machen sich beide Seiten schon während der Vorbereitungsphase ausreichend klar, welches ihre eigenen Interessen sind, und nehmen sie überdies die vermuteten Interessen des Partners in ihre Vorbereitung mit auf, so wird ein Kampf um Forderungen, Behauptungen und bloße Zahlen von vornherein vermieden. Statt dessen vergrößert sich das Spektrum an Optionen und damit die Chance auf ein allseitig zufriedenstellendes Ergebnis.

In der Vorbereitung spielt die Entwicklung einer besten Alternative (im Harvard-Konzept BATNA=Best Alternative To Negotiated Agreement) eine besondere Rolle. Es ist bedeutsam, sich klar zu machen, was einem ohne Verhandlung bzw. bei deren Scheitern

bleibt; nur dann hat man eine klare Vorstellung davon, was die Verhandlung als Minimum bringen muss und wann es gegebenenfalls Zeit ist, zu gehen. Wer einen Vertrag mit Chrysler schon unterschriftsreif in der Tasche hat, kann mit Porsche gezielt über noch bessere Bedingungen verhandeln. Wer seit Monaten arbeitslos ist und als schwer vermittelbar gilt, hat als nicht verhandelte Alternative unter Umständen viel Freizeit, Ruhe und Familienleben.

Effiziente Verhandler achten auf ressourcenschonenden Umgang mit Zeit, Nerven und der Person des Partners; sie konzentrieren ihre Bemühungen auf ein optimales, tragfähiges und umsetzbares Ergebnis – und zwar für alle Seiten. Die Pflege des Kontakts, der guten Beziehungen, ist keineswegs ein Gegensatz zur Verfolgung eigener Interessen. Im Gegenteil. Wenn alle den Grundsatz „Sanft zu den Personen, bestimmt in der Sache“ beherzigen, dann bekommt jeder das Optimum, und die Vorsorge für zukünftige Verhandlungen – gute Beziehungen – ist gleich mit getroffen.

Die Stärken des schmalen Bändchens (dem ich ein weiteres Lektorat und Korrektorat gewünscht hätte) sehe ich in

- einer Fülle an Wissen und Tipps,
- den Checklisten für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung(!) von Verhandlungen,
- dem extra Kapitel über so genannte Leitsätze (z.B. „Möglichst wenig Interesse zeigen“, „Zeitdruck aufbauen“), welche alleamt von den Autoren auf ihre Tauglichkeit überprüft werden,
- und der knappen Einführung in die Kreativitätstechnik der „Sechs Hüte des Denkens“ nach Edward de Bono.

Ariane Brena  
 E-Mail: brena@brena.de

**Neuerscheinung**

**Lehrvideo Peer-Mediation**

Mit ausgebildeten StreitschlichterInnen zweier Berliner Gesamtschulen hat das Projekt PAM- Gewaltprävention des DRK Berlin Süd-West ein Video gedreht, das den Verlauf eines Konfliktklärungsgesprächs nachzeichnet. Sehr realitätsnah wird die Eskalation eines Streits zwischen den SchülerInnen Anna und Khaled gezeigt, die Intervention durch die Lehrerin und schließlich die Lösung des Konflikts mit Hilfe der beiden StreitschlichterInnen Jerome und Miriam. Nachvollziehbar wird, wie Jugendliche

ihre Rolle als StreitschlichterInnen managen. Ergänzend dazu laden Statements von ExpertInnen dazu ein, über Vor- und Nachteile sowie Grundvoraussetzungen zur Umsetzung von Streitschlichtungsmodellen an Schulen zu diskutieren. Das Video eignet sich zum Einsatz in Schulklassen wie auch in der Lehrerfortbildung.

Für 30 Euro zzgl. Versandkosten zu beziehen bei: DRK Berlin Süd-West, Haus der Familie, PAM, Albrechtstr.122, 12165 Berlin, fon 030-797442-15/16, fax -22, Email: pam@drk-berlin.net



## Buchvorstellung

### Europa Macht Frieden. Die Rolle Österreichs.

Hrsg: Thomas Roithner, Österr. Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung  
Erschienen im Agenda Verlag, Münster 2003



„Europa Macht Frieden“ diskutiert die aktuellen Trends in der europäischen Sicherheits-, Außen- und Militärpolitik. Dabei wird besonders auch auf die Rolle des neutralen Österreich eingegangen.

Vertiefte Analysen werden in diesem Band u.a. zu den Themenkomplexen einer zu-

kunftsreichen europäischen Friedensordnung, den geopolitischen Konfliktformationen des 3. Millenniums, den neuen Bedrohungen für das 21. Jahrhundert, den entwicklungspolitischen Perspektiven Europas, der Ökonomie eines friedlichen Europas, den sicherheitspolitischen Hegemoniefragen und der atomaren Abrüstung angeboten.

Mit Beiträgen von Patricia Bauer, Carola Bielfeldt, Gerda Daniel, Johan Galtung, Stefan Gose, Claudia Haydt, Otmar Höll, Inge Jäger, Friedrich Korkisch, Erwin Lanc, Franz Leidenmühler, Gerald Mader, Birgit Mahnkopf, Alois Reisenbichler, Klaus Renoldner, Thomas Roithner, Manfred Rotter, Werner Ruf, Walter Sauer, Stephan Schulmeister, Peter Steyrer, Peter Strutynski, Bernhard Wrabetz und Andreas Zumach. Aus der Reihe „Dialog - Beiträge zur Friedensforschung 42“, Agenda Verlag, Münster 2003, 34,00 Euro.

*Kontakt: Österreichisches Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung  
Thomas Roithner, Wiedner Gürtel 10,  
A - 1040 Wien, Tel. ++43 - 1 - 79 69 959  
Fax ++43 - 1 - 79 65 711,  
e-mail: aspr.vie@aspr.ac.at*

## Buchankündigung

### Interkulturelle Mediation & Konfliktbearbeitung.

#### Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten.

Das Buch wird ab März/April 2004 im Waxmann Verlag (Münster/New York/München/Berlin) erscheinen und enthält eine Einführung in die interkulturelle Mediation, Mediationen in deutsch-afrikanischen Interaktionen sowie verschiedene Trainingsmöglichkeiten für den Erwerb mediationsbezogener interkultureller Kompetenz, die im Praxisfeld der Mediation Anwendung finden können.

Autoren:

Claude-Hélène Mayer und Christian Boness.

Frau Mayer ist Trainerin und Ausbilderin für Mediation BM und von Inka Heisig und Gudrun Tschechne - SOPRA - ausgebildet worden.

Beide Autoren arbeiten am Institut für interkulturelle Praxis und Konfliktmanagement.

## Dokumentation

### „Frieden in Gerechtigkeit“

„Christliche Friedensdienste - Frieden in Gerechtigkeit“ lautet der Titel der epd-Dokumentation 48/2003, die am 24. November 2003 erschienen ist.

Die Dokumentation enthält Referate und Diskussionspapiere zu friedensethischen und friedenspolitischen Themen, die auf der Mitgliederversammlung der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) am 26./27. September 2003 in Weisendorf bei Erlangen beraten wurden.

Die AGDF ([www.friedensdienst.de](http://www.friedensdienst.de)) ist ein Dachverband von Friedensdiensten, die sich vor Ort und in der weltweiten Ökumene für den Frieden engagieren. Mit den Diskussionsbeiträgen möchte die AGDF die friedenspolitische Debatte, vor allem im Raum der evangelischen Kirchen voranbringen. Konkret geht es u.a. darum, welche Konsequenzen die aktuellen Veränderungen der weltpolitischen Rahmenbedingungen für die Arbeit der christlichen Friedensdienste haben.

#### Inhaltsverzeichnis:

Jan Gildemeister: „Konsequenzen der aktuellen weltpolitischen Situation für christliche Friedensdienste“

Beratungsgremium Friedenspolitik der AGDF: „Frieden in Gerechtigkeit“ – Nachdenken über friedensethische und friedenspolitische Grundlagen

Manfred Kock: „Friedensdienst als Auftrag für die verfasste Kirche und unabhängige christliche Friedensdienste“

Harry Yeide: „Friedensbewegung(en) in den USA“

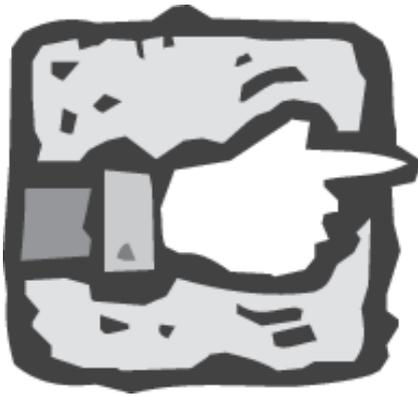
Selbstdarstellung: „Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V.“

Die Broschüre (28 Seiten, 3,40 EURO) kann bestellt werden über die AGDF-Website [www.friedensdienst.de](http://www.friedensdienst.de), Menüpunkt Material oder direkt bei epd. Weitere Hinweise



und Dokumente zur Friedenspolitik finden sich auf der AGDF-Website unter dem Stichwort „Frieden“.

Die AGDF wirkt als Fachverband für Friedensarbeit und Friedenspolitik im Raum der evangelischen Kirchen und arbeitet kontinuierlich an der Qualifizierung christlichen Friedenshandelns und ziviler Konfliktlösung. Die AGDF mit derzeit 35 Mitgliedsorganisationen vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Ministerien, staatlichen Zuwendungsgebern, kirchlichen Gremien, Fachorganisationen und internationalen Partnern.



**Texte gesucht:**

**Mediation in Organisationen**

Unser Schwerpunktthema für das Informationsblatt Nr. 16 wird der Themenkomplex „Mediation in Organisationen“ sein.

Wir bitten um zahlreiche Zusendungen von Beiträgen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen bzw. darüber berichten.

- Theoretisches
- Praktisches
- Illustratives
- Fotografisches

Gern würden wir auch die in dieser Ausgabe begonnene Schilderung von Fallbeispielen fortsetzen und bitten um Zusendung entsprechender Berichte.

Redaktionsschluss ist der 15. Mai 2004. Texte bitte möglichst als Word-Datei (mit Angabe der Zeichenzahl) per E-Mail senden an: [erwin.ruhnau@t-online.de](mailto:erwin.ruhnau@t-online.de) oder an [mediation@textnetz-pr.de](mailto:mediation@textnetz-pr.de).

**Leserbriefe gesucht:**

Ab der nächsten Ausgabe würden wir gern eine Rubrik „Leserbriefe“ eröffnen. Es soll ein Forum entstehen, in dem die Beiträge der vorangegangenen Ausgaben diskutiert werden können. Ein Forum, das den Austausch fördert, Kommunikation anregt, den Autoren ein Feedback gibt und nicht zuletzt auch für die „Macher“ des Blattes zum Gradmesser für die Resonanzen auf die Beiträge des Informationsblattes Mediation wird.

Redaktionsschluss ist der 15. Mai 2004. Leserbriefe bitte möglichst als Word-Datei (mit Angabe der Zeichenzahl) per E-Mail an: [erwin.ruhnau@t-online.de](mailto:erwin.ruhnau@t-online.de) oder an: [mediation@textnetz-pr.de](mailto:mediation@textnetz-pr.de).

**Ankündigung**

**Jahreskongress Bundesverband Mediation e.V.**

vom 23. bis 26. September 2004 in Frankfurt (Oder)

Liebe MediatorInnen,

wir freuen uns SEHR, Sie und Euch zum Jahreskongress des Bundesverbandes Mediation e.V. nach Frankfurt an der Oder einzuladen und hoffen, viele Mitglieder und Gäste dort begrüßen zu können.

*Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender*

Das Organisationsteam der Regionalgruppe Brandenburg schreibt dazu:

**KONTAKT**

**KOOPERATION**

**KONTRASTprogramm**

Im Rahmen der „Ost-Erweiterung“ möchten auch wir uns an der Grenze mit Grenzen auseinandersetzen. Wir wollen die Grenzen rund um Mediation gemeinsam wahrnehmen und achtsam und respektvoll erkunden, um dann zu entscheiden, ob wir sie einhalten, erweitern, überschreiten oder gar auflösen wollen.

**Hierbei geht es um:**

- Grenzen zu anderen Methoden – Supervision, Coaching, Therapie, Recht....
- Grenzen von Mediation – Machtgefälle, Freiwilligkeit...
- Grenzen der „mediativen Haltung“ im Alltag...
- Grenzen der einzelnen, auch internationalen Schulen – transformative, service-delivery...
- unsere persönlichen Grenzen als MediatorInnen....
- Grenzen von Kooperation – zwischen Verbänden, zwischen hauptberuflichen Mediatoren und ihren ehrenamtlichen Kollegen, zwischen Projekten, über nationale Grenzen hinaus....
- Grenzen von Ausbildung und Qualitätssicherung...
- und grenzenlose weitere Möglichkeiten!

Das Ganze eingebettet in ein Programm, das Euch diese Grenzregion nahe bringt und in dem Spaß und Professionalität ohne Grenzen miteinander in Einklang gebracht werden.

**Ein Teil des Brandenburger Teams:**

Steffi Habenicht, Stephan Ulrich, Maja Grünert, Urte Lützen, Susanne Mittag Öffentlichkeitsarbeit, Katja Musiolek, Brigitte Fugner, Hanna Hampf, Monia Ben Larbi, Dominic Busch, Ina-Sabine Ziese  
[bm-jk04@bmev.de](mailto:bm-jk04@bmev.de)

## VERANSTALTUNGEN

B = Bildungsurlaub, L = Leitung, R = Referent/in, V = Veranstalter,  
 ⓘ = Information und Anmeldung, ☎ = Telefon

### Februar 2004

02.02. – 06.02.2004

#### Wirtschaftsmediation 1

Fachstufe (49-W1)

##### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
 V/ ⓘ Friedensbildungswerk Köln

2.02. – 6.02.2004 (Beginn) Ende April 2005

#### Mediationsausbildung 2004

Blockseminare (2 x 5 Tage, insgesamt 60 Zeitstunden)  
 2. Block: 29.03. - 2.04.04

##### Freiburg, Margarete Ruckmich Haus

L: **Consolata Peyron**: Mediatorin BM, European Master in Mediation, be.co.me. beratung – conflict management – mediation, Mitarbeiterin bei *Projekt Mediation*

**Christoph Besemer**: Mediator und Ausbilder für Mediation BM, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden, Mitarbeiter bei *Projekt Mediation*, Autor von „Mediation – Vermittlung in Konflikten“, „Mediation in der Praxis“, „Konflikte verstehen und lösen lernen“  
 V/ ⓘ: Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

04.02. - 08.02.2004 (Beginn), Ende: Januar 2005

#### Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen

Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach BM-Richtlinien in sieben Abschnitten

##### Köln

R: Isabel Kresse u. Kerstin Kittler, Ausbilderinnen für Mediation BM, Joachim Siejna, Mediator BM  
 ⓘ T. 030 - 859 94 788, info@isk-prisma.de, www.isk-prisma.de  
 Informationsabend: 02.12.2003 in Köln

04.02.04 Beginn, 15.01.04 Schnupperabend

#### Ende 28.04.04, KONFLIKTE SIND CHANCEN!

Grundkurs Mediation für SeniorenInnen, neun Mittwochvormittage und zwei ganze Tage, insgesamt 40 Zeitstunden

##### Kassel

L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl. Pädagogin, Lehrerin, systemische Organisationsberaterin  
 V ⓘ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

05.02.-07.02.2004

#### Mediation in der Sozialarbeit

Aufbau-seminar für MediatorInnen, 24 Ustd.

##### Hannover

V/ ⓘ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Lüneburg  
 R: Michael Wandrey, Mediator und Ausbilder BM

05.02. – 07.02.2004 Beginn, Ende: 25.02. – 27.02.2005

#### Zwei- und Mehrparteienmoderation

Berufliche Zusatzausbildung in neun Modulen nach den Standards des Bundesverband Mediation e.V.

Wahlmodule mit Peter Knapp: *Verhandeln nach Harvard* und RA Werner Schieferstein: *Recht und Mediation*

##### Kassel

L: Monika Oboth, ISK Consulting Berlin, Gesamtleitung, Ausbilderin für Mediation BM  
 V ⓘ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

05.02. – 06.02.2005

#### Kinder lösen Konflikte selbst!

Streitschlichtung in der Grundschule, Kurs 3: Konflikte selbst regeln  
 Training für Grund- u. SonderschullehrerInnen an 3 x 1,5 Tagen

##### Kassel

L: Ulla Püttmann, Mediatorin BM,  
 V ⓘ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

05.02.-07.02.2004 (Beginn), Ende: Oktober 2004

#### Zusatzausbildung in Mediation – Grundkurs

148 Ustd. Grundlagen der Mediation

##### Hamburg

R: Barbara Treu, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM;  
 Astrid Wichmann, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM  
 V/ ⓘ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

06.02. – 24.10.2004

#### Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg

Berufsbegleitende Grundlagen- und Trainerausbildung in 7 Modulen

##### Berlin

V: Institut für Streitkultur, ISK Consulting  
 R: Klaus-Dieter Gens, Beate Ronnefeldt, Monika Flörchinger, alle zertifizierte TrainerInnen für GFK  
 ⓘ T.: 030 – 85103555, office@isk-consulting.de,  
 www.isk-consulting.de

09.02. – 13.02.2004

#### Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung

Vertiefungskurs Stufe 4 (49-S4)

##### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
 V/ ⓘ Friedensbildungswerk Köln

09.02. – 13.02.2004

#### Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung

Aufbaukurs – Stufe 2 (49-S2)

##### Köln

B, R: Manuel Tusch, Diplom -Psychologe und Mediator BM  
 V/ ⓘ Friedensbildungswerk Köln

09.02.– 13.02.2004 (4. Modul), Ende Juni 2004

#### Ausbildung zu SportmediatorInnen

nach den Richtlinien des BM (teilmultimodular) an 8 Terminen: 1 Woche + 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervention + Supervision (165 UE)

##### Frankfurt a.M. / Wetzlar

L: Svea Rojahn, Mediatorin BM; Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für Mediation BM  
 V/ ⓘ Sportjugend Hessen und imbalance MEDIATION

12.02.-14.02.2004

#### Mediation in Schule und Jugendarbeit

Aufbau-seminar, 24 Ustd.

##### Lüneburg

R: Frank Beckmann, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
 V/ ⓘ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

12.02.04 – 14.02.04

#### „Konflikte und ihr kreatives Potenzial“

Konfliktkompetenz I

##### Schönau bei Eggenfelden

V/ ⓘ DeymSoden und Stanggassinger GbR

12.02.2004

#### Ausbildung zum Mediator / zur Mediatorin

Beginn 200-stündiger Kurs,  
 Anmeldung bitte spätestens eine Woche vorher.

##### Schönau bei Eggenfelden

V/ ⓘ DeymSoden und Stanggassinger GbR

14.02.2004

#### Einführungstag in die Mediation

Ein Tag zum Einstieg und Kennenlernen

##### Berlin

R: Isabel Kresse u. Kerstin Kittler, Ausbilderinnen für Mediation BM,  
 Joachim Siejna, Mediator BM  
 V/ ⓘ: Institut für Streitkultur, ISK Prisma  
 Programm-erweiterungen beachten

**15.02.2004****Offener Supervisionstag für angehende und praktizierende MediatorInnen**

weitere Tagetermine für Einzelne, sowie für Gruppen auf Anfrage

**Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation

BM; BAFM

R/Ⓢ Familientherapie Zentral Weinheim

**16.02.2004 (Beginn) Ende: 26.05.2004****Grundkurs Mediation gem. BM-Standards**

3 Fortbildungsmodule (3x3 Wochentage), 60 Std.

**Retzbach bei Würzburg**

L: Hartmut Schäffer, Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓢ Mediationsstudio Hartmut Schäffer

**17.02.2004 und 2.3.2004****Mediation in der Schule: Einführung**

Umfang: 9 Stunden

**München**

R: Georg Vogel, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,

Familientherapeut DGSE, Supervisor (DGSV)

Ⓢ INPUT e.V.: Tel.: 089/29160463, Fax: 089/2913445

**18.2.2004 18.00 - 22.00 Uhr****Feilschen, Verhandeln oder einfach akzeptieren?**

Jour Fixe, Anmeldung bitte spätestens eine Woche vorher

**Schönau bei Eggenfelden**

V/Ⓢ DeymSoden und Stanggassinger GbR

**19.02.-21.02.2004****Psychodynamik in familiären Konflikten**

AufbauSeminar für MediatorInnen, 24 Unterrichtsstunden

**Lüneburg**

R: Regina Harms, Mediatorin BAFM, Ausbilderin

V/Ⓢ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Lüneburg

**21./22.02.2004****„Existenzgründung“ und „Präsentation“ für zukünftige Mediationsprofis**

getrennt buchbare Tagesworkshops

**Berlin**

V: Institut für Streitkultur, ISK Consulting

R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM, A.

Weckert, Dipl. Volkswirt, Trainer und Berater für Projektentwicklung

Ⓢ Brigitte Bauss, brigitte@bauss.net, T.: 030 - 85 103 555,

office@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de

**22. 02.2004, 15.30 – ca. 17.30 Uhr**

im Anschluss an die außerordentliche MV des BM

**Mediation im öffentlichen Bereich****Frankfurt/Main**

Sportschule, Ⓢ Brigitte Bauss, brigitte@bauss.net

**25.02. – 27.02.2005****Der Umgang mit Recht in der Mediation**

Offenes Seminar und Wahlmodul (9b) im Rahmen der Mediationsausbildung. Aufbaumodul mit 20 Zeitstunden, Grundausbildung in Mediation wird vorausgesetzt

**Kassel**

L: Werner Schieferstein, RA, Mediator (BAFM)

VⓈ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

**26.02.-28.02.2004 (Beginn), Ende: November 2004****Zusatzausbildung in Mediation**

Grundkurs – 148 Unterrichtsstunden

Grundlagen der Mediation

**Rostock**

R: Astrid Wichmann, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM

V/Ⓢ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

**26.02.-28.02.2004****Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft**

AufbauSeminar für MediatorInnen, 24 Unterrichtsstunden

**Lüneburg**

R: Franziska Geier, Mediatorin, Juristin, Trainerin

V/Ⓢ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

**26.02.-28.02.2004****Interkulturelle Mediation**

AufbauSeminar für MediatorInnen, 24 Unterrichtsstunden

**Lüneburg**

R: Rita Behrens, Mediatorin, Ausländerbeauftragte

V/Ⓢ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

**27. - 29.02.2004 ab 18.00 Uhr****FG Schule und Jugendarbeit – Fachtagung****Fulda**

V/Ⓢ G. Braun, H. Rademacher, H.-J. Rojahn, G. Schuster-Mehlich

**27. - 29.02.2004****Meine Interessen, deine Interessen:****Erfolgreiche Strategien im Umgang mit Differenzen nach dem Harvard-Konzept****Hannover**

L: Hartmut Schäffer, Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓢ Bildungsstätte Kirchröder Turm

**März 2004****04.03. - 07.03.2004****Systemische Sicht, Beobachtung u. Diagnose**

weitere Termine auf Anfrage, Einzelseminar

**Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation

BM/BAFM

V/Ⓢ Familientherapie Zentral Weinheim

**05.03. - 07.03.2004****Gruppenmediation, Mediation in Teams**

20 Zeitstunden

**Freiburg**

L: Milan Mediator + Ausbilder für Mediation BM; Christoph

Besemer, Mediator + Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓢ Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

**05.03. – 07.03.2004****Familien- und Organisations-Aufstellungen**

Finden von Lösungen im privaten und beruflichen Kontext, offene Gruppe

**Kassel**

L: Gabriella Bellino, Stuttgart, autorisierte Aufstellerin der IAG

VⓈ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

**07.03. – 10.03.2004 (Beginn) + 16.05. - 19.05.2004****Ausbildung zum innerbetrieblichen Konfliktbegleiter**

Dauer: 36 Stunden

L: Thomas Robrecht, Mediator BM, Karl Kreuser, Führungskräfteentwickler

**München**

V/Ⓢ SOKRATeam

**08.03. – 12.03.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs - Stufe 1 (49-S11)

**Köln**

B, R: Manuel Tusch, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/Ⓢ Friedensbildungswerk Köln

**08.03. – 12.03.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenenkurs – Stufe 3 (49-S33)

**Köln**B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**08.03. – 12.03.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Kompetenzkurs – Stufe 5 (49-S5)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**09. 03. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für LehrerInnen und SchulleiterInnen

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**10.03. – 14.03.2004 (Beginn), Ende: Januar 2005****Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen**

Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach BM-Richtlinien in sieben Abschnitten

**Berlin**R: Isabel Kresse u. Kerstin Kittler, Ausbilderinnen BM, Joachim Siejna, Mediator BM  
V/ ①: Institut für StreitKultur, ISK Prisma  
Informationsabend: 27.01.2004 in Berlin**12.-13. 03. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für Führungskräfte

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**13.03. - 14.03.2004 (Beginn), Ende: Dezember 2004****Jahresausbildung Mediation**

Berufsbegleitende Ausbildung in acht Ausbildungsblöcken

**Freiburg i. Br.**V: Dipl. Päd. Dorothea Gloderer, Pädagogisch-Psychologische Praxis  
① Dipl. Päd. Dorothea Gloderer, Ausbilderin für Mediation BM und Lehrauftrag PH Freiburg**13.03.2004****Kommunikation, Beziehung und Systemzusammenhänge**

weitere Termine auf Anfrage

**Birkenau bei Weinheim/Heidelberg**R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilder für Mediation BM; BAFM  
R/ ① Familientherapie Zentral Weinheim**13.03.2004 (5. Modul), Ende Juni 2004****Ausbildung zu SportmediatorInnen**

nach den Richtlinien des BM (teilmodular) an acht Terminen: 1 Woche + 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervention + Supervision (165 UE)

**Frankfurt a.M. / Wetzlar**L: Svea Rojahn, Mediatorin BM; Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Sportjugend Hessen und inbalance MEDIATION**16. 03. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für LehrerInnen und SchulleiterInnen

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**17.3.2004 18.00 - 22.00 Uhr****Friedliche Vermittlung zwischen Kulturen**

Jour Fixe, Anmeldung bitte spätestens eine Woche vorher

**Schönau bei Eggenfelden**

V/ ① DeymSoden und Stanggassinger GbR

**18.03.-20.03.2004 (Beginn), Ende: Dezember 2004****Zusatzausbildung in Mediation**

Grundkurs – 148 Unterrichtsstunden, Grundlagen der Mediation

**Göttingen**R: Franziska Geier, Mediatorin, Juristin, Trainerin; Johannes Hentschel, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ①: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg**19.03.-21.03.2004 (Beginn), Ende: August 2005****Berufsbegleitende Ausbildung Mediation in Wirtschaftsunternehmen**Nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.  
13 Ausbildungsmodul mit 200 Zeitstunden an Wochenenden**Bremen**L: Anja Kenzler, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM,  
① A.K.demie für Mediation und Training, Bremen**19. 03. 2004****Kreativtechniken für die Mediation****Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**20.03.2004****Offener Supervisionstag für angehende und praktizierende MediatorInnen**

weitere Tagetermine für Einzelne, sowie für Gruppen auf Anfrage

**Weinheim/Heidelberg**R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation BM; BAFM  
R/ ① Familientherapie Zentral Weinheim**22.03. – 26.03.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Aufbaukurs – Stufe 2 (49-S22)

**Köln**B, R: Jutta Manecke, Supervisorin und Mediatorin  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**22.03. – 26.03.2004****Mediation in Schule und Jugendeinrichtungen**

Fachstufe (49-T1)

**Köln**B, R: Manuel Tusch, Diplom-Psychologe und Mediator BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**22.03. – 26.03.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Annerkennungskurs - Stufe 6 (49-S6)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**23. 03. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für LehrerInnen und SchulleiterInnen

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**24.03. – 11.06.2004****Professionelles Coaching**

Basistraining in 3 Modulen (ausbaubar zur Ausbildung mit Teilnahme am Aufbaustraining)

**Berlin**IV: Institut für StreitKultur, ISK Consulting  
R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM, Coach  
① T.: 030 – 85103555, office@isk-consulting.de,  
www.isk-consulting.de

25.3.04 – 27.3.04

**Streiten – der eigene Umgang mit Konflikten**

Konfliktkompetenz II

**Schönau bei Eggenfelden**

V/Ⓜ DeymSoden und Stanggassinger GbR

27.03. – 17.10.2004

**Train the Trainer**

Basisausbildung in der Seminarleitung in 5 Modulen

**Berlin**

V: Institut für StreitKultur, ISK Consulting

R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM

Ⓜ T.: 030 – 85 103 555, office@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de

29. - 31.3.2004

**Mediation in der Schule: Training**

Umfang: 21 Std.

**München**

R: Georg Vogel, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Familientherapeut DGSE, Supervisor (DGSv)

Ⓜ INPUT e.V.: Tel.: 089/29160463, Fax: 089/2913445

29.03. - 02.03.2004

**Konfliktmoderation**

Fachstufe (49-P6)

**Köln**

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/Ⓜ Friedensbildungswerk Köln

30. 03. 2004

**Konfliktmoderation**

Weiterbildung für LehrerInnen und SchulleiterInnen

**Rostock**

V/Ⓜ Straube Managementberatung

April 2004

05.04. – 07.04.2004

**English for Mediators**

Fachstufe (49-P5)

**Köln**

B, R: Sangita Popat, Mediatorin

V/Ⓜ Friedensbildungswerk Köln

16-18.04 2004

**Qualifizierungskurs zivile Konfliktbearbeitung**

Orientierungs-Seminare für Interessierte

**Walberberg bei Brühl**

V: Forum Zivile Konfliktbearbeitung e.V.

Ⓜ Forum Ziviler Friedensdienst e.V. - Abteilung Qualifizierung

16.04. - 18.04.2004

**Einführung: Mediation****Birkenau bei Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation BM/BAFM

V/Ⓜ Familientherapie Zentral Weinheim

19.04.2004, 20 – 21:30 Uhr

**Mediation in Schule und Jugendarbeit**

kostenfreier Schnupperabend für die Fortbildung

**Kassel**

L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Pädagogin, Lehrerin, systemische Organisationsberaterin

VⓂ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

19.04. – 23.04.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Vertiefungskurs - Stufe 4 (49-S44)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓜ Friedensbildungswerk Köln

22.04.04 10.00 - 18.00 Uhr

**„Die Eskalationsdynamik von Konflikten“**

Anmeldung bitte bis zwei Wochen vor dem Termin!

**Frankfurt/Main,**

Sportschule des LSB Hessen

V: Bundesverband Mediation, Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar

R: PD Dr. Friedrci Glasl, Salzburg

Ⓜ Hans-Jürgen Rojahn

22.04.-24.04.2004 (Beginn), Ende: Dezember 2004

**Zusatzausbildung in Mediation**

Praxiskurs - 120 Ustd.

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

**Hamburg**

L: Franziska Geier, Mediatorin, Juristin, Trainerin; Barbara Treu,

Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM

V/Ⓜ: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

23.04.- 25.04.2004 (Beginn), Ende März 2005

**Berufsbegleitende Jahresausbildung Mediation**

- insgesamt in 10 Ausbildungsblöcken -

**Kassel**

L.: Silke Fichtler u. Wolfgang Hoppe, beide Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM

R.: Inka Heisig, Peter Knapp, Werner Schieferstein, Gudrun Schröder, Stephan Klenzner

V/Ⓜ wiscon. Silke Fichtler / Wolfgang Hoppe GbR

26.04 – 30.04.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Aufbaukurs - Stufe 2 (49-S222)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓜ Friedensbildungswerk Köln

28.-30.04.2004

**Einzelgespräche in Mediationsverfahren**

Praxisintensives Aufbauseminar (21 Zeitstunden)

**Berlin**

V: Institut für StreitKultur, ISK Consulting

R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM

Ⓜ T.: 030 – 85 103 555, office@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de

Mai 2004

02.05.2004 (6. Modul), Ende Juni 2004

**Ausbildung zu SportmediatorInnen**

nach den Richtlinien des BM (teilm modular) an 8 Terminen: 1 Woche + 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervention + Supervision (165 UE)

**Frankfurt/Main / Wetzlar**

L: Svea Rojahn, Mediatorin BM;

Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓜ Sportjugend Hessen und inbalance MEDIATION

03.05. – 07.05.2004

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs – Stufe 1 (49-S111)

**Köln**

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/Ⓜ Friedensbildungswerk Köln

**03.05. – 07.05.2004****Interkulturelle Mediation**

Fachstufe (49-P4)

**Köln**B, R: Sangita Popat, Mediatorin  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**03.05. – 07.05.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenenkurs - Stufe 3 (49-S333)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**6.5.04 – 8.5.04****Einführung in Konfliktvermittlung: Wirkungsweise und Konsequenzen für die Haltung der Mediatoren**

Mediationskompetenz I

**Schönau bei Eggenfelden**

V/ ① DeymSoden und Stanggassinger GbR

**08.05.2004 (Beginn)****Systemische Mediation in Unternehmen und Institutionen**-bei Konflikten in unternehmen professionell vermitteln  
-Berufsbegleitende Ausbildung in 11 Wochenend-Modulen**Berlin**L: Dipl.Psych. u. Wirtschaftsmediatorin Andrea Fritsch  
Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM  
Gastdozenten: u.a. Dr. Marshall Rosenberg  
① Mensch & Organisation im Wandel**13.05.2004 – 13.03.2005****Mediation in Wirtschaftsunternehmen**

Berufsbegleitende Ausbildung nach BM-Richtlinien in 8 Modulen

**Berlin**V: Institut für Streitkultur, ISK Consulting  
R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin BM, Peter Knapp  
Mediator und Ausbilder für Mediation BM,  
Nicole Berse, Rechtsanwältin und Mediatorin  
① T.: 030 – 85 103 555, office@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de**13.05. - 16.05.2004****Video-Feedback, Co-Mediation, Recht und Mediation**

30 Zeitstunden

**Freiburg**L: Consolata Peyron, Mediatorin + Ausbilderin für Mediation (in  
Anerkennung) BM; Milan Mediator + Ausbilder für Mediation BM;  
V/ ① Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden**14.05. – 16.05.2004 Beginn****Mediation in der Schule und Jugendarbeit (1)**Grundkurs Teil 1, mit 20 Zeitstunden für LehrerInnen und  
SozialpädagogInnen**Kassel**L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Pädagogin, Lehrerin,  
systemische Organisationsberaterin  
V/ ①: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation**14.05.2004****Offener Supervisionstag für angehende und praktizierende MediatorInnen**

weitere Tagetermine für Einzelne, sowie für Gruppen auf Anfrage

**Weinheim/Heidelberg**R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation  
BM; BAFM  
R/ ① Familientherapie Zentral Weinheim**14.-15. 05. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für Führungskräfte

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**17.05. – 19.05.2004****Mediation für Menschen mit geistiger Behinderung**

Fachstufe (49-G1)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**24.05. – 28.05.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Kompetenzseminar - Stufe 5 (49-S55)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**Juni 2004****03. 06. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/ ① Straube Managementberatung

**03.-05. Juni 2004 (Beginn), Ende: September 2005****Mediation und Konfliktmanagement**

200-stündige Ausbildung nach den BM-Standards

**Dortmund**L: Heike Blum, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM  
Detlef Beck, Trainer für konstruktive Konfliktbearbeitung, Mediator  
V: Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund in Kooperati-  
on mit fairaend, Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision  
und Weiterbildung  
① und Anmeldung: www.zfw.uni-dortmund.de**04.- 06.06.2004, 13.-15.08.2004****Kompakttraining – Mediation**Grundlagen der Konfliktvermittlung, mediative Elemente für den  
Alltag**Berlin**R: Isabel Kresse u. Kerstin Kittler, Ausbilder für Mediation BM,  
Joachim Siejna, Mediator BM  
V/ ①: Institut für Streitkultur, ISK Prisma  
Programmerweiterungen beachten**05.06.2004****Mediation in der Grundschule**Workshop und Schnuppertag für das geplante Training an  
3 mal 1,5 Tage für Grund- und SonderschullehrerInnen**Kassel**L: Ulla Püttmann, Mediatorin BM,  
V/ ①: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation**05.06. - 13.06.2004****Familienrekonstruktion für angehende und praktizierende MediatorInnen / Konflikt-, Paar- u. Familien- sowie Organisationsberater**9 Tage Intensivseminar  
Konfliktbearbeitung mit Skulpturen, Supervision, vertiefte Selbster-  
fahrung, Lösung eigener Barrieren**Birkenau bei Weinheim/Heidelberg**R: Dr. Maria Bosch, syst. Familientherapeutin und Ausbilderin für  
Mediation BM  
V/ ① Dr. Bosch**05.06.2004 (7. Modul), Ende Juni 2005****Ausbildung zu SportmediatorInnen**nach den Richtlinien des BM (teilm modular) an acht Terminen: 1 Woche  
+ 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervention + Supervision (165 UE)**Frankfurt/Main / Wetzlar**L: Svea Rojahn, Mediatorin BM; Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für  
Mediation BM  
V/ ① Sportjugend Hessen und inbalance MEDIATION

**07. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**08. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**10. 06. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**12. – 13.06.2004 (Beginn), Ende August 2005****Mediation**

Berufsbegleitende Fortbildung, Dauer: 15 Monate (200 Std., davon 30Std. Supervision), Konzepte der Konfliktlösung  
 10 Blöcke : 20. - 21.08.2004; 4. - 8.10.2004; 10. - 11.12.2004; 28. - 29.01.2005; 18. - 19.03.2005; 25. - 29.04.2005; 03. - 04.06.2005; 26. - 27.08.2005; 15. - 16.10.2004 (Supervision)

**Potshausen / Rastede / Oldenburg**

L: Kurt Südmersen, Gestalttherapeut, Trainer, Mediator + Ausbilder f. Mediation BM; Cornelia Timm, Trainerin, Beraterin, Mediatorin BM.  
 Supervision: Ulrike Ewald, Erwachsenenbildnerin, Lehrsupervisorin; Stefanie Thiede-Moralejo, Dipl.-Psychologin, Psychotherapeutin, Supervisorin u. Organisationsberaterin DGSv  
 R: Birgit Ottow, Dipl.-Psychologin, Mediatorin; Christian Scheffler, Mediator, Rechtsanwalt; Matthias Gerbig, Rechtsanwalt, Mediator  
 V/Ⓢ Bildungswerk ver.di Niedersachsen e.V., Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, E.v. Familien-Bildungsstätte Oldenburg

**10. – 13.06.2004 (Beginn), Ende April 2005****Jahresausbildung Mediation**

nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien für berufliche Mediation des BM

Fünf Blöcke à vier Tage + Intervention + Supervision (200 UE)

26.-29.08.2004; 28.-31.10.2004; 08.-11.01.2005; 31.03.-03.04.2005

**Bad König / Erbach / Odenwald**

L: Svea Rojahn, Mediatorin BM; Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓢ inbalance MEDIATION zusammen mit der Akademie für lebenslanges Lernen, VHS Odenwaldkreis

**14.06. – 16.06.2004****MEDIATION IN SCHULE UND JUGENDARBEIT (2)**

Grundkurs Teil 2, mit 20 Zeitstunden für LehrerInnen und SozialpädagogenInnen

**Kassel**L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Pädagogin, Kassel  
 V/Ⓢ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation**14. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**14.06. – 18.06.2004****Wirtschaftsmediation II**

Fachstufe (49-W2)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
 V/Ⓢ Friedensbildungswerk Köln**15. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**17. 06. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**17.06.2004****„Selbstreflexion zum eigenen Konfliktverhalten“****Forchheim**

V: Mediationsforum Franken (RG), R: Marianne Berkey

Ⓢ Susanne Ehrenspeck

**21. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**21.06. – 25.06.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs – Stufe 1 (49-S111)

**Köln**

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/Ⓢ Friedensbildungswerk Köln

**21.06. – 25.06.2004****Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Vertiefungskurs – Stufe 4 (49-S444)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und

Ausbilder für Mediation BM

V/Ⓢ Friedensbildungswerk Köln

**24. 06. 2004****Konfliktmoderation**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**24. 06. 2004****Umgang mit Konflikten**

Weiterbildung für freie Träger u.ä.

**Rostock**

V/Ⓢ Straube Managementberatung

**24.6.04 – 26.6.04****Phasenmodell, Handwerkszeug und praktische Übungen**

Mediationskompetenz II

**Schönau bei Eggenfelden**

V/Ⓢ DeymSoden und Stanggassinger GbR

**25.06. – 27.06.2004****GEWUSST WIE! - Das kleine 1x1 der Planung und Gestaltung von Lernprozessen**

MediatorInnen lernen zu lehren, vorausgesetzt: Mediationsausbildung

**Kassel**

L: Waltraud Kreutzer, Dipl.Päd., Supervisorin (DGSv), Ausbilderin für Mediation BM

V/Ⓢ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

**25.06.2004 16.00 - 20.00****Regionales Treffen der MediatorInnen Niedersachsen,**

**Hamburg****Thema: Marketing für MediatorInnen**

Mit der Methode Targeting wird eine Strategie entwickelt, wie einzelne Personen ihre Zielgruppen sicherer erreichen. Diese Methode zielt sowohl auf den freien Markt, ist aber auch innerhalb von Organisationen anwendbar.

**Lüneburg**

R: Franziska Geier

V/ ☉ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

**25. – 26.06.2004 (Abschluss)**

**Ausbildung zu SportmediatorInnen**

nach den Richtlinien des BM (teilm modular) an acht Terminen: 1 Woche + 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervention + Supervision (165 UE)

**Frankfurt a.M. / Wetzlar**

L: Svea Rojahn, Mediatorin BM; Hans-Jürgen Rojahn, Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Sportjugend Hessen und inbalance MEDIATION

**28.06. – 02.07.2004**

**Planungsmediation**

Fachstufe (49-P3)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**Juli 2004**

**01.07.-03.07.2004 (Beginn), Ende: Mai 2004**

**Zusatzausbildung in Mediation**

Praxiskurs - 120 Ustd.

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

**Hannover**

R: Barbara Treu, Mediatorin und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

**01.07. – 03.07.2004 (Beginn), Ende: Februar 2005**

**Zusatzausbildung in Mediation**

Grundkurs – 148 Unterrichtsstunden; Grundlagen der Mediation

**Lüneburg**

R: Frank Beckmann, Mediator und Ausbilder für Mediation BM;

Astrid Wichmann, Mediatorin und Ausbilderin BM

V/ ☉: Mediationsstelle Brückenschlag e.V. Lüneburg

**05.07. – 09.07.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs – Stufe 1 (49-S1111)

**Köln**

B, R: Manuel Tusch, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**10.07.2004**

**Zwei- und Mehrparteien-Mediation**

5. Modul (502) der berufliche Zusatzausbildung

**Kassel**

V/ ☉ v+m

**12.7. – 31.7.2004**

**MEDIATION – Grundausbildung**

**Wirtschaft-Soz.Päd/Schulen-Organisationen-** als Kompaktaus- bildung 120 Stunden in einer Sommerakademie mit Zertifikat nach den Richtlinien des BM

**Aufbauseminare zur Gesamtausbildung in Berlin.**

**Berlin**

L: Jutta Groth, Ausbilderin für Mediation BM und Team.

☉ **neustart** - Institut für Mediation und kreative Lösungen

**12.07. – 16.07.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenenkurs – Stufe 3 (49-S3333)

**Köln**

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**12.07. – 16.07.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Kompetenzkurs – Stufe 5 (49-S555)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**15.07. - 18.07.2004**

**Systemische Sicht, Beobachtung und Diagnose**

weitere Termine auf Anfrage, Einzelseminar

**Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation

BM/BAFM

V/ ☉ Familientherapie Zentral Weinheim

**19.07. – 23.07.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Anerkennungskurs – Stufe 6 (49-S66)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**August 2004**

**02.08.-03.12.04 2004**

**Qualifizierungskurs zivile Konfliktbearbeitung/ Ausbildung als Friedensfachkraft**

Bewerbungsschluss ist circa 3-4 Monate vor Beginn des Kurses.

**Walberberg bei Brühl**

V: Forum Zivile Konfliktbearbeitung e.V.

☉ Forum Ziviler Friedensdienst e.V. - Abteilung Qualifizierung

**20.08. - 22.08.2004**

**Einführung: Mediation****Birkenau bei Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin u. Ausbilderin für Mediation

BM/BAFM

V/ ☉ Familientherapie Zentral Weinheim

**23.08. – 27.08.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Aufbaukurs – Stufe 2 (50-S2)

**Köln**

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**23.08. – 27.08.2004**

**Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Vertiefungskurs – Stufe 4 (50-S4)

**Köln**

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

**27.08. – 29.08.2004**

**Umgang mit der Vielfalt: Interkulturelle Mediation**

20 Zeitstunden

**Freiburg**

L: Consolata Peyron, Mediatorin + Ausbilderin für Mediation (in

Anerkennung) BM; Milan Mediator + Ausbilder für Mediation BM;

V/ ☉ Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

**28.08. – 05.09.2004**

**Familienrekonstruktion für angehende und praktizierende**

**MediatorInnen / Konflikt-, Paar-u. Familien- sowie**

**Organisationsberater**

9 Tage Intensivseminar, Konfliktbearbeitung mit Skulpturen, Super-

vision, vertiefte Selbsterfahrung, Lösung eigener Barrieren

**Birkenau bei Weinheim/Heidelberg**

R: Dr. Maria Bosch, syst. Familientherapeutin und Ausbilderin für

Mediation BM

V/ ☉ Dr. Bosch

30.08. – 03.09.2004

**Wirtschaftsmediation I**

Fachstufe 4 (50-W1)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln**September 2004**

03.09.2004 (Beginn) Ende: 05.12.2004

**Grundkurs Mediation gem. BM-Standards**

4 Fortbildungsmodule (Wochenendkurse), 60 Std

**Retzbach bei Würzburg**L: Hartmut Schäffer, Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Mediationsstudio Hartmut Schäffer

06.09. – 10.09.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs - Stufe 1 (50-S1)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

06.09. – 10.09.2004

**Interkulturelle Mediation**

Fachstufe (50-P4)

**Köln**B, R: Sangita Popat, Mediatorin  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

08.09. – 12.09.2004 (Beginn), Ende: Juni 2005

**Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen**

Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach BM-Richtlinien in 7 Abschnitten

**Berlin**R: Isabel Kresse u. Kerstin Kittler, Ausbilder für Mediation BM,  
Joachim Siejna, Mediator BM  
V/①: Institut für Streitkultur, ISK Prisma  
Programmerweiterungen beachten

13.09. – 17.09.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenkurs Stufe 3 (50-S3)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

17.09. – 19.09.2004

**Familien- und Organisations-Aufstellungen**

Finden von Lösungen im privaten und beruflichen Kontext, offene Gruppe

**Kassel**L: Gabriella Bellino, Stuttgart, autorisierte Aufstellerin der IAG  
V/①: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

25.9.2004 Einführungsseminar, Ende Juni 2005

**MEDIATION - Grundausbildung und Gesamtausbildung***-Wirtschaft-Soz.Päd/Schulen-Organisationen-*10 Wochenendseminare 120 Stunden Grundausbildung  
mit Zertifikat nach den Richtlinien des BM*- Aufbau-seminare zur Gesamtausbildung in Berlin***Berlin**L: Jutta Groth, Ausbilderin für Mediation BM und Team.  
① **neustart** - Institut für Mediation und kreative Lösungen

27.09. – 01.10.2004

**Konfliktmoderation**

Fachstufe (50-P6)

**Köln**B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

30.9.04 – 2.10.04

**Instrumente zur Vorbereitung von Mediationen: Situations- und Kulturanalyse, Eskalationsmodell, Konfliktanalyse, etc. mit praktischen Übungen**

Mediationskompetenz III

**Schönau bei Eggenfelden**

V/① DeymSoden und Stanggassinger GbR

30.09. – 02.10.2004

**Aufbaukurs Schulmediation (3)**

Fortbildung für Lehrer/innen und Sozialpädagogen/innen

20 Zeitstd, vorausgesetzt: 40 Zeitstd Schulmediationsausbildung

**Kassel**L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Pädagogin, Lehrerin,  
systemische Organisationsberaterin

V/①: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

**Oktober 2004**

01.10. 2004 (Beginn) Ende 13.11.2005

**Ausbildung Mediation in Organisationen, Schwerpunkt Teams und Gruppen**Vollausbildung nach den Standards und Richtlinien des BM für  
Menschen mit Erfahrung in Gruppenleitung (Trainer, Berater,  
Führungskräfte, Projektleiter, Personalentwickler,...)

Dauer: 200 Stunden, 8 Module, 6 Wochenenden und 2 x 5 Tage

L: Thomas Robrecht, Mediator BM, Renata Bauer-Mehren,  
Ausbilderin für Mediation BM**München**

V/ ① SOKRATeam

04.10. – 08.10.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Aufbaukurs - Stufe 2 (50-S22)

**Köln**B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

04.10. – 08.10.2004

**Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Kompetenzkurs - Stufe 5 (50-S5)

**Köln**B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM  
V/ ① Friedensbildungswerk Köln

08-10.10.04 2004

**Qualifizierungskurs zivile Konfliktbearbeitung**

Orientierungs-Seminare für Interessierte

**Walberberg bei Brühl**

V: Forum Zivile Konfliktbearbeitung e.V.

① Forum Ziviler Friedensdienst e.V. – Abteilung Qualifizierung

09.10.2004

**Zwei- und Mehrparteien-Mediation**

7. Modul (711) der berufliche Zusatzausbildung

**Kassel**

V/ ① v+m

11.10. – 15.10.2004 (Beginn), Ende: Juli 2005

**Ausbildung in Mediation für alle Berufsgruppen**

Vier Wochenseminare, 120 Zeitstunden, nach den BM-Richtlinien

2.Block: 6.-10.12.2004

**Freiburg**L: Consolata Peyron, Mediatorin BM + Christoph Besemer, Media-  
tor + Ausbilder für Mediation BM

V/I: Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

14.10.2004 (bis Juni 2006)

**Zusatzausbildung in Mediation**230 Std.: neun Fortbildungsmodule/-blöcke mit insg. 180 Std., plus 30  
Std. Supervision, plus 20 Std. Intervention; gemäß BM-Standards; die

Fortbildungsseminare können auch einzeln gebucht werden

### Raum München

R: Georg Vogel, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Supervisor (DGSv), Familientherapeut DGFS, KOMED-München; Angela Maier, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Soz. Päd. (BA), Supervisorin DGSv, Lehrsupervisorin, Mediationsinstitut KOMED Reutlingen; Jan Haschl, Dipl.-Päd., Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Supervisor DGSv, Mediationsinstitut KOMED Reutlingen, Anja Köstler, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, München; u.a.

V/ ☉: G. Vogel, KOMED-München

### 16.10. – 17.10.2004 Beginn

#### **Kinder lösen Konflikte selbst!**

Streitschlichtung in der Grundschule, Kurs 1: Anders Streiten  
Training für Grund- u. Sonderschullehrer/innen an 3 x 1 1/2 Tagen

### Kassel

L: Ulla Püttmann, Mediatorin BM

V ☉: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

### 18. - 20.10.2004

#### **Mediation von Arbeitskonflikten in Wirtschaft und Verwaltungen**

Ein sechsteiliger Aufbaukurs, 1. Einheit

### Berlin

L: Roland Kunkel, Carla van Kaldenkerken

V/ ☉ step - Training Supervision Organisationsberatung

### 18.10. – 22.10.2004

#### **Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs – Stufe 1 (50-S11)

### Köln

B, R: Manuel Tusch, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 18.10. – 22.10.2004

#### **Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenenkurs – Stufe 3 (50-S33)

### Köln

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 18.10. – 22.10.2004

#### **Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Annerkennungskurs – Stufe 6 (50-S6)

### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 23.10. – 24.10.2004

#### **Supervision für MediatorInnen**

10 Zeitstunden

### Freiburg

L: Milan Mediator + Ausbilder für Mediation BM;

V/ ☉ Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden

### 25.10. – 29.10.2004

#### **Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Vertiefungskurs – Stufe 4 (50-S44)

### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

## November 2004

### 03.11. – 05.11.2004

#### **English for Mediators**

Fachstufe (50-P5)

### Köln

B, R: Sangita Popat, Mediatorin

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 08.11. – 12.11.2004

#### **Wirtschaftsmidiation II**

Fachstufe (50-W2)

### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 12.11.2004

#### **Regionales Treffen der MediatorInnen Niedersachsen, Hamburg**

Thema wird noch bekannt gegeben, Vorschläge sind willkommen.

### Lüneburg

R: Franziska Geier

V/ ☉ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

### 15.11. -19.11.2004 (Beginn)

#### **Präventive und konstruktive Konfliktregelung**

6. Zusatzausbildung 2004–2007 gemäß den Standards des BM (200 Stunden)

- Methoden und Interventionen in der Mediation
- Konfliktanalyse
- Selbstreflexion und Training kommunikativer Fähigkeiten

### Gelnhausen

V/ ☉: Burckhardtthaus Gelnhausen e.V.

L: Christoph Besemer, Ausbilder für Mediation BM, Consolata

Peyron, Mediatorin

### 22.11. – 26.11.2004

#### **Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Fortgeschrittenenkurs – Stufe 3 (50-S333)

### Köln

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 22.11. – 26.11.2004

#### **Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Kompetenzkurs – Stufe 5 (50-S55)

### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 25.11.04 – 27.11.04

#### **Qualitätssicherung in der Mediation mit praktischen Übungen**

Mediationskompetenz IV

### Schönau bei Eggenfelden

V/ ☉ DeymSoden und Stanggassinger GbR

### 29.11. – 03.12.2004

#### **Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Einführungskurs – Stufe 1 (50-S111)

### Köln

B, R: Manuel Tusch, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

### 29.11. – 03.12.2004

#### **Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Aufbaukurs – Stufe 2 (50-S222)

### Köln

B, R: Tim Pechtold, Diplom-Psychologe und Mediator BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

## Dezember 2004

### 06.12. – 10.12.2004

#### **Mediation – Konfliktbewältigung durch Vermittlung**

Vertiefungskurs – Stufe 4 (50-S44)

### Köln

B, R: Roland Schüler, Mediator und Ausbilder für Mediation BM

V/ ☉ Friedensbildungswerk Köln

11.12. – 12.12.2004

**Kinder lösen Konflikte selbst!**

Streitschlichtung in der Grundschule, Kurs 2: Streit schlichten  
Training für Grund- u. Sonderschullehrer/innen an 3 x 1 1/2 Tagen

**Kassel**

L: Ulla Püttmann, Mediatorin BM,  
VQ: v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

**Sonstiges****Konstanzer Schule für Mediation – Lernen mit Seesicht**

Die Konstanzer Schule für Mediation bietet ab 2004 interdisziplinäre Weiterbildung für Mediation am Bodensee an.

„Seesicht fördert kreative Gedanken“ – dachte sich die Rechtsanwältin und Mediatorin Elke Müller und kehrte aus Hannover in ihre Heimatstadt Konstanz zurück, um dort mit Unterstützung von Professor Dr. Leo Montada die Konstanzer Schule für Mediation zu gründen.

Das Weiterbildungsprogramm sieht sowohl Einführungskurse und Grundausbildung als auch verschiedene Spezialisierungs- und Vertiefungskurse vor. Es richtet sich an PraktikerInnen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich, die sich für eine neue Kultur der Konfliktlösung interessieren und diese im eigenen Praxisfeld etablieren wollen.

Erste Ausbildungsangebote sind für Frühjahr / Sommer 2004 geplant. Informationen: Konstanzer Schule für Mediation, Rechtsanwältin, Mediatorin (BM / BAFM) Elke Müller, Mozartstr. 24, 78464 Konstanz, Tel: 07531 / 819430, E-Mail: info@ksfm.de, www.ksfm.de

**Mediation in Köln: Diskussion zur Kommunalwahl 2004**

Mediation – die Vermittlung in Konflikten kann in einer Stadt sehr sinnvoll sein. Gibt es Konzepte und Vorstellungen bei den kommunalpolitischen Parteien vor der Kommunalwahl im September 2004 zur Mediation?

Mediation hat in einer Stadt vielfältige Möglichkeiten der Anwendung. Die **Gemeinwesenmediation** ist ein Angebot der Hilfestellung für die BürgerInnen in Konflikten. In Frankfurt gibt es seit Jahren die Stadtteilmediation – wo Menschen geholfen wird, ihren Konflikt mit ihren Nachbarn im Veedel selbst zu lösen. Zarte Ansätze finden wir in Köln beim Mülheimer Dialog. Warum nicht mehr?

**Schulstreitschlichtung, Streitschlichtung in Jugendeinrichtungen** – früh übt sich, wie Konflikte anders gelöst werden. Die Stadt Düsseldorf hat MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit in Mediation qualifiziert und ein kleines Netzwerk geschaffen. Was macht die Stadt Köln?

Überall wo geplant und gebaut wird, kommt es zu Konflikten zwischen BürgerInnen, PlanerInnen, Investoren, Verwaltung und Politik. Althergebrachte Formen der Bürgerbeteiligung sorgen nur für Frust, viel Arbeit und hohe Kosten. **Mediation im öffentlichen Bereich**, sei es bei Platzgestaltungen oder Rahmenplänen zeigt auf, wie alle an einem Strang ziehen können, zum Wohle aller und zum Wohle der Stadt. Welche Schritte unternimmt Köln?

Im **sozialen Bereich** entstehen immer wieder Konflikte und gerade die Sozialpolitik ist ein großer Bereich, wo engagierte MitarbeiterInnen der Stadt Köln arbeiten. Mediation kann ihnen bei ihrer Arbeit helfen, viele Konflikte vermeiden, den Betroffenen helfen und so insgesamt ein soziales Klima in der Stadt geschaffen werden.

Mediation in Köln – Eine Bestandsaufnahme und eine Diskussion mit PolitikerInnen zur Kommunalwahl.  
In Zusammenarbeit mit dem Kölner Institut für Mediation

Termin: Dienstag, 6. Juli 2004  
Ort: Friedensbildungswerk  
Zeit: 20.00 Uhr  
Eintritt frei

**Mitteilung des Büros für das Anerkennungsverfahren Berlin:****„WICHTIGE FRIST“**

Im November 2000 sind die ersten AusbilderInnen für Mediation anerkannt worden. Wir machen darauf aufmerksam, dass ab November 2004 die Anträge auf Erneuerung der Anerkennung als AusbilderIn für Mediation

BM jeweils im ersten Quartal des fünften Jahres nach der Erstanerkennung von den einzelnen AusbilderInnen zu stellen sind. Dies ist erforderlich, um zu vermeiden, dass die Anerkennung mit Ablauf des fünften Jahres ab Anerkennungsdatum verfällt. Wir verweisen insofern auf Ziff.4.11 der aktuellen Anerkennungsrichtlinien.

**Ausschreibungen****URGENT! - Special Offer! - URGENT!**

The forumCivil Peace Service, Germany, will start with a new training course for civilian conflicttransformation / Civil Peace Service preferably for people with English as their second language. The course is publicly sponsored and therefore extremely cheap !

**Date:** start in early February 2004**Applications:** as soon as possible**Length:** four months including practical field work**Place:** near Bonn, Germany**Language:** English**Conditions:** at least 28 years of age, wishfully: experience in intercultural and /or conflict-related work**Certification:** Participants will get an official „Certification“ as Peace Consultant after having passed the course successfully**Costs:** 2.250 Euro – including four months accomodation with full board and insurance

Please address the  
Forum Ziviler Friedensdienst (ZFD)  
Wesselstraße 12  
D 53113 BONN  
Tel. +49-228-98 144 73  
Fax: +49-228-98 145 17  
E-Mail: qualifizierung@forumZFD.de

**Position: Trainerin**

Arbeitsort: Bonn

Arbeitgeber: Forum Ziviler Friedensdienst e. V. (*forumZFD*)  
(Akademie für Konflikttransformation im Aufbau)

Seit 1997 qualifizieren wir in viermonatigen Kursen Menschen für zivile Konfliktbearbeitung / Zivilen Friedensdienst und entsenden Friedensfachkräfte nach Südosteuropa, Israel und Palästina. Als staatlich anerkannter Träger des Zivilen Friedensdienstes sind wir Sprachrohr, Portal und Interessenvertreter für andere Nicht-Regierungsorganisationen für den Zivilen Friedensdienst. Die Arbeit der Akademie für Konflikttransformation (im Aufbau) wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und des Landes NRW.

**Aufgaben:** Als Trainerin sind Sie für die Vorbereitung und Durchführung eines partizipatorischen Qualifizierungskurses anhand des vorliegenden Curriculum zuständig. Gemeinsam mit Ihrem Trainerpartner begleiten Sie die Gruppe von 16 Teilnehmerinnen/Teilnehmern und setzen das vorliegende Curriculum in Kurs um. Dabei leiten Sie selbständig Arbeitseinheiten, identifizieren Fachreferenten/Fachreferentinnen. Hierbei arbeiten Sie zusammen mit der Akademieleitung und der Fachkonferenz sowie andern Gremien des *forumZFD*.

**Angebot:** Honorarstelle für sechs Monate mit Aussicht auf Wiederholung im Folgejahr (2. Halbjahr)

**Arbeitszeitraum** 01.07.2004 - 31.12.2004 (Kurszeitraum mit Präsenznotwendigkeit in bzw. bei Bonn 02.08.2004 - 03.12.2004)

**Anforderungen** Wir erwarten u.a. ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine vergleichbare Qualifizierung sowie Berufs- und Lebenserfahrung (Alter möglichst über 30 Jahre). Neben pädagogischen Kompetenzen und umfangreicher Trainingserfahrung sollten Sie Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Analyse und Bearbeitung von Konflikten, Grundlagen gewaltfreien Handelns, Beratung und Gestaltung von Kommunikationsprozessen haben und eine ausgeprägte Teamfähigkeit besitzen. Da unsere Trainerteams aus jeweils einem Mann und einer Frau bestehen, richtet sich dieses Angebot nur an Frauen.

Bewerbungen bitte mit Gehaltsvorstellungen bis zum 27. Februar 2004 an:

Forum Ziviler Friedensdienst e. V., Frau Kerstin Lück, Wesselstr. 12, 53113 Bonn, Tel: (02 28)–9 81 45 15, Fax: (02 28)–9 81 45 17, E-Mail: kontakt@forumffd.de, www.friedenbrauchtFachleute.de

## Adressverzeichnis

**A.K.demie für Mediation und Training**, Anja Kenzler, Tettenbornstr. 20, 28211 ☎ 0421-55 78 899, Fax: 0421-24 28 898, a.kenzler@mediation-und-training.de, www.mediation-und-training.de

**Bick, Thomas**, Dipl. Sozialpäd., Dipl. Päd., Mediator u. Ausbilder für Mediation (BM), Placken Ellern 22, 49191 Belm, ☎ und Fax: (0 54 06) 53 14, http://www.bick.de.vu, bick-mediation@web.de

**Bildungsstätte Kirchröder Turm**, Hermann-Löns-Park 6/7, 30559 Hannover, ☎ 0511/ 95 49 97-0, Fax: -12, hschaeffe@kirchroederturm.org

**Bildungswerk der ver.di in Niedersachsen e. V.**, Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg, ☎ 0441-980805-0, Fax: -980505-22, info@bw-verdi-oldenburg.de, www.bw-verdi-oldenburg.de  
**Braun, Günther**, ☎ 02933-2146, Fax: -3157, G.Braun-Sundern@t-online.de  
**Burckhardtthaus Gelnhausen e.V.**, Sekretariat Kursverwaltung, Herzbachweg 2, 63571 Gelnhausen, ☎ 06051/ 89 220, Fax: 06051/ 89 240, e-mail: i.gronau@burckhardtthaus.de

**DeymSoden und Stangassinger GbR**, www.desosta.de, Haunprechting 2, 84337 Schönau, ☎ 08726 - 91 01 03, Fax: -04 und G.-R.-Bachmeier-Str.7, 84416 Taufkirchen, ☎ 08084 - 25 89 766, stangassinger@desosta.de, www.desosta.de

**Evangelische Akademie**, Bad Boll, Thomas Schlag, Akademieweg 11, 73087 Bad Boll, ☎ 07164 - 79312, andrea.titzmann@ev-akademie-boll.de

**Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen, EEB**, Geschäftsstelle Oldenburg, Haareneschtr. 58a, 26121 Oldenburg, ☎ 0441-92562-0, Fax: -92562-20, EEB.Oldenburg@evlka.de

**Fachhochschule Erfurt, Zentrum f. Weiterbildung**, Altonaer Str. 25, 99085 Erfurt, ☎ 0361 - 6700622, weiterbildung@th-erfurt.de

**fairend**, Heike Blum und Detlev Beck, Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision und Weiterbildung, Weißer Hauptstr. 104, 50999 Köln, ☎ 02236-379179, heikeblum@aol.com

**Familientherapie Zentral Weinheim**, Dr. Maria Bosch, Postfach 100 361, 69443 Weinheim, ☎ 06201-32543, Fax: -34309, Familientherapie.Weinheim@t-online.de

**ForumZFD, Abt. Qualifizierung**, Wesselstr. 12, 53113 Bonn, ☎ 0228-9814473, Fax: -75, qualifizierung@forumzfd.de, www.friedenbrauchtFachleute.de, www.forumzfd.de

**Friedensbildungswerk Köln (FBK)**, Am Rinckenpfehl 31, 50676 Köln ☎ 0221-952194-5, Fax: -6, FBKKOELN@t-online.de, www.friedensbildungswerk.de

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NW**, Nünningstr. 11, 45141 Essen, ☎ 0201-2940326

**Gloderer, Dorothea**, Päd.-Psychol. Praxis, Ziegelhofstr. 4, 79110 Freiburg, ☎ 0761-8972780, Fax: -8972782, mediation@gloderer.de

**Hagedorn, Ortrud**, Ortrud.Hagedorn@gmx.de

**inbalance MEDIATION**, Svea und Hans-Jürgen Rojahn, Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim, ☎ 06190-71000, Fax: -93021, mediation.rojahn@t-online.de, www.inbalance-mediation.de

**inmedio, Büro Berlin**, Ljubjana Wüsthube, Graefestr. 7, 10967 Berlin, ☎ 030-454904-00, Fax: -454904-01, splinter@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

**inmedio, Büro Rhein-Main**, Dr. Wilfried Kerntke, Lehrstr.8, 63075 Offenbach, ☎ 069-867 779 23, Fax: -867 103 33, info@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

**INPUT e. V.**, ☎ 089-29160463, Fax: -2913445, www.inputseminare.de  
**Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting**, Leiterin Monika Oboth, Rheinstr.32-33, 12161 Berlin, ☎ 030-85 103 555, info@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de

**Institut für Streitkultur, ISK Prisma**, Blankenbergstr. 4, 12161 Berlin, ☎ 030-859 94 788, info@isk-prisma.de, www.isk-prisma.de

**Mediationsstelle Brückenschlag e.V.**, Lüneburg, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, ☎ 04131-42211, Fax: -221477, info@BS-LG.de, www.BS-LG.de

**Mediationsstudio Hartmut Schaeffer**, Dr.-Joseph-Müller-Str.3, 97225 Retzbach, ☎ 09364 - 81 59 44, info@wemediate.de, www.wemediate.de

**Mensch & Organisation im Wandel**, Büro Berlin, Elberfelder Str. 32, 10555 Berlin, ☎ 030-3930249, Fax: -39105974, mow@blinx.de, www.mow-mediation.de

**Mensch & Organisation im Wandel**, Büro Lüneburg, Tilman Metzger, Brockwinler Weg 5, 21339 Lüneburg ☎ 04131-68 16 79, Fax: -68 20 02, TilmanMetzger@aol.com, www.mow-mediation.de

**neustart-Institut für Mediation und kreative Lösungen**, Wolziger Zeile 29, 12307 Berlin, ☎ 030-744 31 45 Fax: -70 78 76 45, www.neustart-mediation.de

**ORCA**, Institut für Konfliktmanagement u. Training, Cornelia Timm und Kurt Südmersen, Schubstr. 9, 32545 Bad Oeynhausen ☎ 05731 - 79 33 25, Fax: -98, info@orca-institut.de, www.orca-institut.de

**Sauerbier, Edith**, Lindenallee 1, 56379 Holzappel, ☎+ Fax: 06439 - 929 533, EdithMSa@aol.com

**SOKRATEam GbR**, Büro Göppingen ☎ 07165 - 92 92 62, Fax: - 92 90 120, www.sokrateam.de; Sitz München: Eugen-Kalkschmidt-Weg 2, 81927 München, ☎ 089 - 944 68-501, Fax: -503

**SOPRA**, Inka Heisig u. Gudrun Tschene, Herrenhäuser Str.162, 30419 Hannover, ☎ 0511-2717597, sopra@exmail.de, www.sopra-mediation.de

**Sportschule Hessen im Landessportbund Hessen e.V.**, Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt/M., ☎ 069-6789218, Fax: -69590175, ARibler@sportjugend-hessen.de

**step**, Kantstr. 93 A, 10627 Berlin, ☎ 030-885 45 35, Fax: -8854546, info@step-berlin.de, www.step-berlin.de

**Straube Managementberatung**, Hermannstraße 36, 18055 Rostock, ☎ 0381-20 38 99 04, Fax: -20 38 99 05, info@straube-mb.de

**TOA-Servicebüro Köln**, Aachener Str. 1064, 50858 Köln, Leitung: Gerd Delattre, ☎ 0221-94865122, Fax -94865123, info@toa-servicebuero.de, www.toa-servicebuero.de

**v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation**, Inge Thomas-Worm, Kirchweg 80, 34119 Kassel, ☎ 0561-76690810, Fax -11, info@v-u-m-kassel.de, www.v-u-m-kassel.de

**Vogel, Georg**, KOMED München, Brucknerstr. 24, 81677 München, ☎ 089-74793004, Fax -76759794, Georg.Vogel@t-online.de, www.komed.info

**WAAGE-Institut für Konfliktberatung und Mediation, Training und Forschung**, Wunstorfer Str.78, 30453 Hannover ☎ 0511-3887639, Fax: -3482586, waage.institut@gmx.de

**Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden** Büro Freiburg: Christoph Besemer, Bernd Sahler, Vauban-Allee 20, 79100 Freiburg, ☎ 07161 - 43 284, Fax: 0761 - 400 42 26, buero.freiburg@wfga.de  
**wiscon. Silke Fichtler & Wolfgang Hoppe GbR**, Elfbuchenstr. 22a, 34119 Kassel, ☎ 0561-5790238, Fax 0403603184782, wisconks@aol.com



## Einladung zur PG Familie und Partnerschaft

Die Projektgruppe Familie und Partnerschaft lädt alle Interessierten herzlich zum nächsten Treffen ein. Anschließend findet am gleichen Ort die BM-Werkstatt statt.

**Termin:** Freitag, 20.02.04, 10.00 Uhr bis

Samstag, 21.02.04, 10.30 Uhr

**Ort:** Landessportschule Hessen

Weitere Informationen: erwin.ruhnau@t-online.de

# Terminkalender Bundesverband Mediation e. V.

10.02.04	<b>RG Bielefeld</b> , Schwerpunktthema: "Marketing – erste Erfahrung aus der Öffentlichkeitsarbeit (RG) und wie positioniere ich mich selbst am Markt"	Vera Konnerth	<b>Bielefeld</b>
16.02.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> , Ref.: S.Ehrenspeck u. A. Michelson, "Rechtliche Aspekte bei der Scheidungs-mediation"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
17.02.04 19.00-21.30	<b>RG Bonn Treffen</b>	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
18.02.04 17.30-21.00	<b>RG Rhein-Main-Neckar</b> , 12. Treffen, Ref.: Dr. Mada Mevissen u. Helga Ebert, "Innerbetriebliche Mediation"	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
20./21.02.04 ab 10.00	<b>PG Familie und Partnerschaft</b> , Treffen	Erwin Ruhнау, Marlene Werfl	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
20.02.04 ab 10.00	<b>Anerkennungskommission</b>	Dr. Hannes Steffen	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
20.02.04 ab 17.00	<b>Vorstands-Treffen, Staffel-Übergabe</b> alter - neuer Vorstand		<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
21./22.02.04	außerordentliche Mitgliederversammlung des BM <b>BM-Werkstatt</b>	Dr. Wilfried Kerntke	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
27.-29.02.04	<b>FG Schule und Jugendarbeit – Fachtagung</b>	G. Braun, H. Rademacher, H.-J. Rojahn, G. Schuster- Mehlich	<b>Fulda</b>
05.03.04	<b>Regionalgruppe Weser-Ems</b> , 1. Oldenburger Mediationstag"	Helmut Dannemann	<b>Oldenburg</b> , Carl-von-Ossietzk- y-Universität
08/09.03.04 10.00-18.00	<b>Vorstands-Klausur</b>		<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
10.03.04 10.00-18.00	<b>BM-Workshop</b> : Dr. Christoph Thomann, Klärungshilfe, Bern, "Wann und wie soll auf die schlechten Gefühle eingegangen werden – und in welchen Fällen nicht? Welche Gefahren lauern?"	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
15.03.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> "Wie präsentieren wir uns bei Veranstaltungen?"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
19./20.03.04	<b>FG-MiO Treffen</b>	Peter Knapp, Roland Kunkel	<b>Marburg</b>
01.04.04	17.00 - 18.00 Uhr <b>RG-Schule im BM, München und Oberbayern</b> 18.00 - 20.00 Uhr <b>RG des BM in München und Oberbayern</b>	Erhard Neumann (Tel. 08131/ 35 13 68)	<b>München</b>
13.04.04	<b>RG Bielefeld</b> , Referentin: Dagmar Keuneke, "Impulstraining"	Vera Konnerth	<b>Bielefeld</b>

19.04.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> Referentinnen: Ch. Ahr, S. Berley, "Vertiefung der Giraffensprache, hier: Vorwurfsspiel"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
22.04.04 10.00-18.00	<b>BM-Workshop:</b> PD Dr. Friedrich Glasl, Salzburg. "Die Eskalationsdynamik von Konflikten"	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
05./06.05.04 12.30/ 17.00	<b>FG Gemeinwesenmediation - Fachtagung</b>	T. Metzger, D. Splinter, Dr. J. Walker	<b>Kassel</b>
17.05.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> Referentin: Susanne Ehrenspeck "Energetische Sprache"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
17./18.05.04 10.00-18.00	<b>Vorstands-Klausur</b>		<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
26./27.05.04 12.00-17.00	<b>Konferenz der AusbilderInnen für Mediation BM</b>	Dr. Birgit Keydel, Tilman Metzger	<b>Berlin</b>
08.06.04 10.30-17.00	<b>4. Konferenz der BM-GruppenleiterInnen (FG, AG PG)</b>	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Kassel</b> Geschäftsstelle des BM
08.06.04	<b>RG Bielefeld</b> , Referent: Thomas Biene "Familien-, Scheidungsmediation"	Vera Konnerth	<b>Bielefeld</b>
16.06.04 17.30-21.00	<b>RG Rhein-Main-Neckar</b> , 13. Treffen, Referent: Volker Stingl, "Kontaktprozesse mit Gestaltelementen in der Mediation"	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
17.06.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> , Referentin: Marianne Berkey, "Selbstreflexion zum eigenen Konfliktverhalten"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
24.06.04	17.00 - 18.00 Uhr <b>RG-Schule im BM, München und Oberbayern</b> 18.00 - 20.00 Uhr <b>RG des BM in München und Oberbayern</b>	Erhard Neumann (Tel. 08131/ 35 13 68)	<b>München</b>
05./06.07.04 10.00-18.00	<b>Vorstands-Klausur</b>		<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
06.07.04 10.00-18.00	<b>RG Bonn Treffen</b>	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
19.07.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b> Referentinnen: Ch. Ahr, M. Knosalla-Dunker, "Mediation im interkulturellen Bereich"	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
20.09.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b>	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>
23.-26.09.04	<b>BM-Jahreskongress + MV 2004</b> , thematischer Schwerpunkt internationale Mediation, interkulturelle Mediation, Kooperation mit anderen Mediations verbänden		<b>Frankfurt/Oder</b>
12.10.04	<b>RG Bielefeld</b> , Referentin: Inge Egert "Gruppenmediation"	Vera Konnerth	<b>Bielefeld</b>
18.10.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b>	Susanne Ehrenspeck	<b>Forchheim</b>

21.10.04	17.00 - 18.00 Uhr <b>RG-Schule im BM, München und Oberbayern</b> 18.00 - 20.00 Uhr <b>RG des BM in München und Oberbayern</b>	Erhard Neumann (Tel. 08131/ 35 13 68)	München
01./02.11.04 10.00-18.00	<b>Vorstands-Klausur</b>		Frankfurt/Main Sportschule des LSB Hessen
10.11.04	<b>Annerkennungskommission</b>	Dr. Hannes Steffen	
15.11.04	<b>Mediationsforum Franken (RG)</b>	Susanne Ehrenspeck	Forchheim
18.11.04 10.30-17.00	<b>5. Konferenz der BM-GruppenleiterInnen (FG, AG PG)</b>	Hans-Jürgen Rojahn	Kassel Geschäftsstelle des BM
24.11.04 17.30-21.00	<b>RG Rhein-Main-Neckar</b> , 14. Treffen, Referent:Innen und Thema noch offen	Hans-Jürgen Rojahn	Frankfurt/Main Sportschule des LSB Hessen
13.12.04	<b>Mediationsforum Franken (RG) , "Weihnachtsessen"</b>	Susanne Ehrenspeck	Forchheim
14.12.04	<b>RG Bielefeld</b> , Referent: Dieter Simon "Betriebliche- und Wirtschaftsmediation"	Vera Konnerth	Bielefeld
22.-25.09.05	<b>BM-Jahreskongress + MV 2004</b>	RG zur Ausrichtung wird noch gesucht	

**Impressum** Infoblatt Mediation, 15. Ausgabe / Frühjahr 2004

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

**Redaktion:** Erwin Ruhnau, C. Appold/TextNetz

**Satz/Layout:** S. Appold/TextNetz

**ViSdP:** Ariane Brena

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

**Druck:** Printec Offset, medienhaus, Postfach 310202,  
34058 Kassel

**Auflage:** 2.500 Exemplare

Ab Infoblatt 16 können Sie im Informationsblatt Anzeigen  
schalten. Bei Interesse fordern Sie bitte unsere Anzeigen-  
preisliste Nr.1 per E-mail bei brena@bmev.de an.

**Erscheinungsweise:** 2-3 Mal jährlich

**Veranstaltungskalender:** Februar 2004 bis Dezember 2004

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

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

**Einsendeschluss** der Beiträge für die nächste Ausgabe ist  
der 15. Mai 2004. Bitte die Beiträge auf Diskette (mit  
beigefügtem Ausdruck) per Post an die Geschäftsstelle  
Kassel oder einfach per E-Mail an [erwin.ruhnau@t-online.de](mailto:erwin.ruhnau@t-online.de)  
bzw. an [mediation@textnetz-pr.de](mailto:mediation@textnetz-pr.de) schicken.

**Bankverbindung:** Bundesverband Mediation e.V.,  
Konto 107 38 90, Kasseler Sparkasse, BLZ 520 503 53

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

## INFORMATION

### Geschäftsstelle

Inge Thomas-Worm (Leitung)  
Ruth Schmidt (Sekretariat/Buchhaltung)  
Kirchweg 80, D-34119 Kassel  
☎ 0561-739 64 13, Fax: 0561-739 64 12  
info@bmev.de, www.bmev.de  
Telefonzeiten: Mo, Di, Do 10-13 Uhr,  
Mi 16-19 Uhr

### VORSTAND

Dr. Wilfried Kerntke, 1. Vorsitzender, ☎ 069-86777923,  
Fax 069-86710333, kerntke@bmev.de  
Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender, ☎ 06190-710 00,  
Fax 06190-930210, rojahn@bmev.de  
Inka Heisig, ☎ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013, heisig@bmev.de  
Ariane Brena, ☎ 0511-9189-01, Fax: 0511-918902, brena@bmev.de

### SCHATZMEISTER

Dr. jur. Detlev Berning, ☎ 0511-3886937, Fax: 0511-315615,  
DrBerning@t-online.de

### FACH-, ARBEITS-, PROJEKT-GRUPPEN

#### FG Gemeinwesenmediation

Tilman Metzger, ☎ 04131-69 98 11, Fax: 04131-68 20 02  
TilmanMetzger@aol.com  
Dirk Splinter, ☎ 030-45 49 04 00, Fax: 030-45 49 04 01  
splinter@institut-inmedio.de  
Jamie Walker, ☎ 0177-236 16 07, Fax: 030-64 90 38 72  
Jamie.Walker@t-online.de

#### FG Interkulturelle Mediation

Rolf Herzog, ☎ 0421-476 08 85, Fax: 0421-498 52 26  
rherzog@uni-bremen.de

#### FG Mediation und Kirche

Peter Schick, ☎ 069-59 55 64, Fax: 069-90 50 19 63  
schick.ffm@t-online.de

#### FG Organisationen

Peter Knapp, ☎ 0331-74 09 50-6, Fax: -7  
p.knapp@kom-berlin.de  
Roland Kunkel-van Kaldenkerken, ☎ 030-885 45-35  
Fax: -46, kunkel@step-berlin.de

#### FG Schule und Jugendarbeit

Günther Braun (Schule), ☎ 02933-21 46, Fax: 02933-31 57  
G.Braun-Sundern@t-online.de  
Helmolt Rademacher, ☎ 069-970806 11, Fax: 06081-42969  
h.rademacher@help.hessen.de  
Hans-Jürgen Rojahn (Jugendarbeit), siehe Vorstand  
Gabriele Schuster-Mehlich, ☎ 02234-81110, Fax: 02234-81130  
schu-me@web.de

#### AG Gewaltfreie Kommunikation (Rosenberg)

Katharina Sander, ☎ 05764-12 06, Fax: 05764-25 78  
mediation@t-online.de

#### AG Mediation und Recht

Florian Gommel, ☎ 030-61 28 60  
Florian\_Gommel@yahoo.com

#### PG Familie und Partnerschaft

Erwin Ruhnau, ☎ 05657-83 91, Fax: 05657-91 34 60  
Erwin.Ruhnau@t-online.de  
Marlene Werfl, ☎ 0781-948 57-96, Fax: -97  
Mediation.Werfl@t-online.de

#### PG Mediation, Politik, Internationales

Ljubjana Wüsthube, ☎ 030-454904-00, Fax: -01  
E-Mail: wuestehube@institut-inmedio.de

## BEREICHE

### Büro für Anerkennung

c/o Evelies Bröker-Messerschmidt,  
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, Fax: 030-698090-79  
anerkennung@bmev.de

### AG Ehrenamtlichen-Börse

Frank Beckmann, ☎/fax 0441-217 97 09,  
FrankDBeckmann@gmx.de  
Katrín Gwiasda-Wilke, ☎ 0341-479 23 72,  
gwiasda-wilke@t-online.de

## REGIONALGRUPPEN

### RG Leipzig

Kathrin Gwiasda-Wilke, ☎ 0341-479 23 72  
gwiasda-wilke@t-online.de

### RG Halle/Saale

Bernd Rieche, ☎ 0345-202 67 00, rieche@friedenskreis-halle.de

### RG Berlin

Dr. Gisela Breuer, ☎ 030-32 10 39 90, G.Breuer.Berlin@t-online.de  
Dr. Birgit Keydel, ☎ 030-44 96 665, MediationsBueroM@aol.com

### RG Mecklenburg-Vorpommern (Neustrelitz)

Jens Martens, ☎ 03981-20 64 54, tesa-projekt@gmx.de

### RG Lüneburg - Hamburg

Astrid Wichmann, ☎ 04131-79 99 78, Wichis4@t-online.de

### RG Weser-Ems

Helmut Dannemann, ☎ 04407-71 83 68, HDmediator@aol.com

### RG Bremen

Rolf Herzog, ☎ 0421-476 08 85, rherzog@uni-bremen.de

### RG AK Mediation Hannover e.V.

Inka Heisig, ☎ 0511-271 75 97, heisig@bmev.de

### RG Bielefeld

Vera Konnerth, ☎ 0521-171148, info@mediation-vk-de

### RG Nordhessen

Wolfgang Hoppe, ☎ 0561-579 02 38  
Silke Fichtler, ☎ 0561-579 02 38, wisconks@aol.com

### RG Süd-Niedersachsen

Johannes Hentschel, ☎ 0551-517 36 23, info@kanzlei-hentschel.de

### RG Magdeburg

Olaf Friedersdorf, ☎ 0391-543 94 08, DFV.magdeburg@t-online.de

### RG Düsseldorf-Langenfeld

Boris Pohlen, ☎ 02173-99 54 92, info@borispohlen.de  
Christoph Neukirchen, ☎ 02203-98 26 67,  
info@christophneukirchen.de

### RG Rhein-Ruhr

Silvia Schulze-Thiemig, ☎ 0203-482 74 34, wegwarte@aol.com

### RG Köln

Marianne Lange, ☎ 0221-12 54 57, oegg@netcologne.de

### RG Aachen

Hendrik Middelhof, ☎ 0241-52 08 45, Hmiddelhof@aol.com

### RG Bonn

Jörg Schmidt, ☎ 0228-422 22 18, JoergSchmidt@s-f-p.de

### RG Rheinland-Pfalz

Gesine Otto, ☎ 06131-23 20 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

### RG Rhein-Main-Neckar

Hans-Jürgen Rojahn, ☎ 06190-710 00  
rojahn@bmev.de

### RG Stuttgart-Tübingen

Paul Russmann, ☎ 0711-60 83 96, orl-russmann@gaia.de

### RG Dreyeckland-Südbaden

Christian Bähner, ☎ 0761-202 22 00  
info@mediationsbuero-freiburg.de  
Dr. Hannes Steffen, ☎ 07665-97 25 32, mediation@euro-culture.de

### RG München-Oberbayern

Susanne Nothhafft, ☎ 089-15 91 97 04, susanne@nothhafft.de  
Roland Süß, ☎ 089-88 63 32, r\_suess@web.de

### RG Mediationsforum Franken

Susanne Ehrenspeck, ☎ 09191-890 20  
info@mediation-familientherapie.de