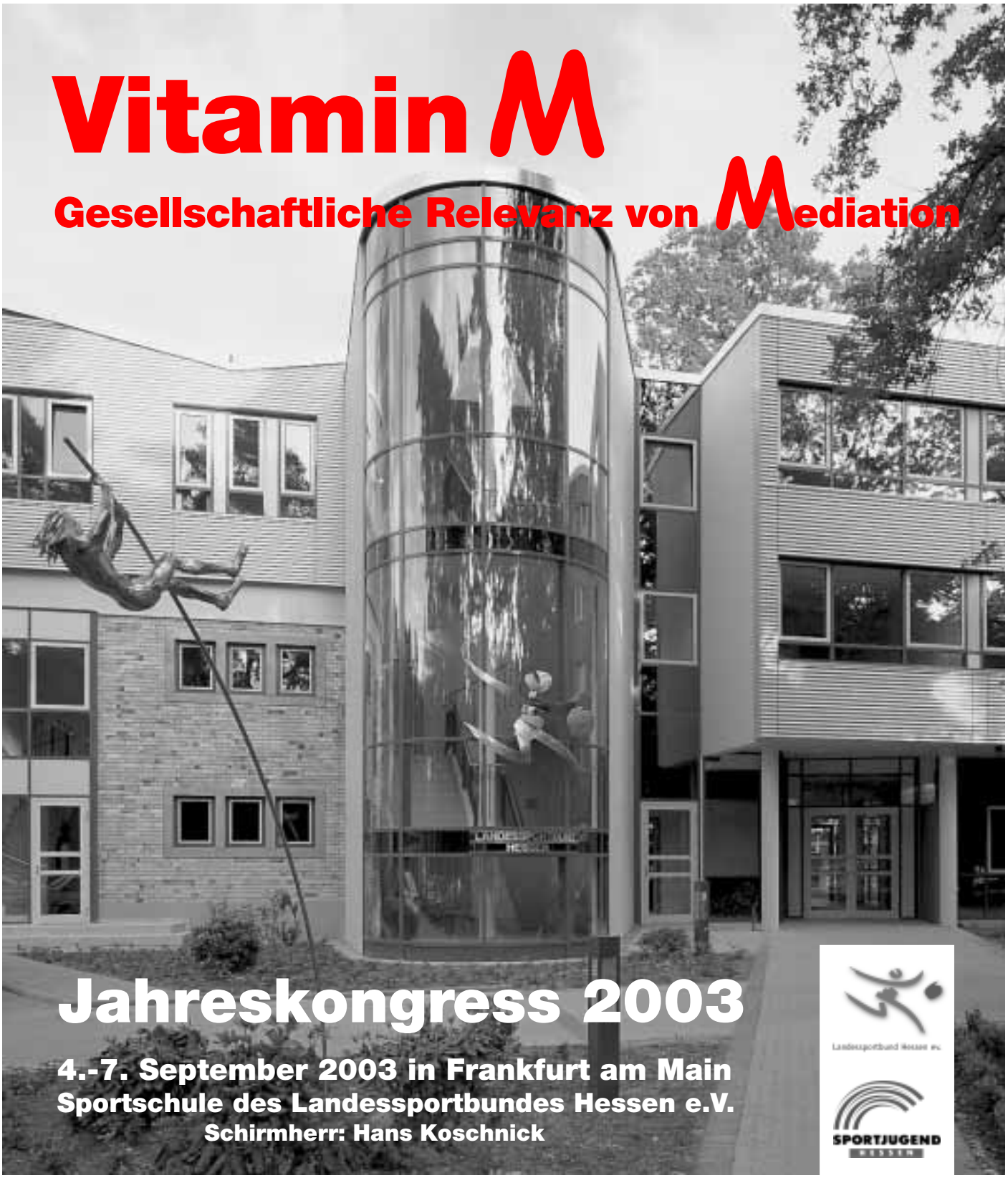
Infoblatt Mediation

14. Ausgabe / Frühjahr 2003

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



Vitamin M

Gesellschaftliche Relevanz von Mediation

Jahreskongress 2003

4.-7. September 2003 in Frankfurt am Main
Sportschule des Landessportbundes Hessen e.V.
Schirmherr: Hans Koschnick

bundesverband mediation

Geschäftsstelle: Kirchweg 80 • 34119 Kassel • Telefon 0561-739 64 13 • Fax 0561-739 64 12 • E-Mail info@bmev.de • www.bmev.de

Editorial

Neues vom BM: Von Mediatoren zu Mediatoren

Liebe Mitglieder,

in einem sich schnell entwickelnden Berufsverband stellen sich stets neue Herausforderungen und sind vielfältige Aufgaben zu erledigen. Es gibt die Bedürfnisse und Interessen unserer unterschiedlichen Zielgruppen (Kunden), unsere eigenen Ansprüche als BM-Mitglieder und die unserer Unternehmung, dem Bundesverband Mediation e. V., Deutschlands größtem Berufsverband für Mediatorinnen und Mediatoren.

Um dieser Vielfalt gerecht zu werden und sich unserem gemeinsamen Anspruch anzunähern, einigten wir uns darauf, neben unserer regulären Mitgliederversammlung im vergangenen Jahr, zwei außerordentliche Mitgliederversammlungen einzuberufen. Beide waren aus sehr unterschiedlichen Bedürfnissen entstanden, jedoch unter der gemeinsamen Zielsetzung, den Verband weiter zu entwickeln.

In der ersten außerordentlichen Mitgliederversammlung im November 2002 haben wir heiß, kontrovers und konstruktiv zu den „hard-facts“ des BM debattiert. Hier haben wir Basisarbeit geleistet – die Basis für unser weiteres Vorgehen gelegt. Michael Wandrey als Tagungsleiter führte uns mit Unterstützung von Tilman Metzger souverän durch diesen doch recht anstrengenden Prozess.

Die zweite außerordentliche Mitgliederversammlung im März diesen Jahres war eine „Kreativ-MV“. Tilman Metzger hatte sie als unser Prozessbegleiter konzeptionell vorgedacht und gab uns mit Unterstützung von Thorsten Kubach einen wunderbaren Rahmen, um all unsere Ideen zu interessanten Themen zu plazieren. Die Arbeit verlief sehr ergebnis-, fachgruppen- und umsetzungsorientiert, so dass unsere Ideen auch tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden können und unser Verbandsalltag dadurch bunter und auch strukturierter wird.

An dieser Stelle sei nochmals ein sehr herzlicher Dank an unsere Moderatoren gesagt, die uns trotz mancher Unwägbarkeiten sicher durch den Prozess geführt haben. Ebenso möchte ich nicht versäumen all den aktiven Mitgliedern für ihr großes Engagement zu danken, die es ermöglichen, dass der Verband und die Mediation im Fluss bleiben.

Beide MVs waren sehr unterschiedlich. Es ist sehr schön zu erleben, wie wir uns auf verbandsinternem Parkett bewegen und dabei eine Verbandslebendigkeit entfalten, die einer anspruchsvollen Begegnungsqualität gerecht wird.

Im Sinne der mediativen Vielfalt,
Andrea Fritsch
Vorstand

Programm des Jahreskongress 2003

in der Heftmitte zum Raustrennen 25-28

Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Mediation

Detlev Berning:
Achtsamkeit als Qualitätsmerkmal des Mediators 2

Christian Bähner:
Anforderungen an einen kompetenten Mediator 6

Werner Schieferstein:
Bedeutet Kooperation einen Verzicht auf Konkurrenz? 10

Gemeinwesen

Friedensbildungswerk Köln:
Mediation zwischen Jugendlichen und AnwohnerInnen 11

Compassionate Listening

Eva Rennebarth: „Einfühlsam Zuhören“ – ein Projekt zur jüdisch-deutschen Verständigung 12

Mediation und Recht

Niedersachsen startet Projekt „Gerichtsnahe Mediation“ 14

Abschlussberichte Modellversuch Stuttgart:
„Außergerichtliche Konfliktbeilegung“ 15

Schule und Jugendarbeit

Ortrud Hagedorn –
Pionierin der SchülermediatorInnen-Ausbildung 19

Marion Bremer:
Projekt Grundschule, ein Erfahrungsbericht 23

Jutta Höch-Corona:
Mediation in eigener Sache 24

Braunschweiger Modell zur Gewaltprävention ausgezeichnet..... 29

Bilder und Berichte aus dem Verband 30

Informationen aus nahestehenden Organisationen 35

Mediation und …

Theater: „Der kaukasische Kreidekreis“ 36

Comic 37

Rezensionen

Christian Badura
„Fotoprotokolle: Seminare lebendig dokumentieren“ 38

Sammelrezension „Konflikte im Schulkollegium“ 39

Klaus W. Vopel
„Kreative Konfliktlösung, Spiele für Lern- und Arbeitsgruppen“ 40

Bernd M. Wittschier
„30 Minuten für erfolgreiche Mediation im Unternehmen“ 40

Und immer wieder …

Lieblingsbuch:
Ed Watzke „Äquilibristischer Tanz zwischen Welten“ 41

Neuerscheinungen 41

Veranstaltungskalender 44

Adressverzeichnis 50

BM-Terminkalender 51

Impressum 51

AnsprechpartnerInnen im BM 52

Detlev Berning

Achtsamkeit als Qualitätsmerkmal des Mediators

Ein ergänzendes Anerkennungskriterium für den Mediator (BM)?

Die Intention dieses Aufsatzes ist es, abzuklären,
- was Achtsamkeit mit der Tätigkeit eines Mediators zu tun hat/haben kann;
- was Achtsamkeit bedeutet;
- wie gegebenenfalls welche Fähigkeit auf welchem Weg erlangt werden kann;
- und ob bzw. inwieweit diesem Aspekt in der Mediatorenausbildung schon heute Rechnung getragen wird.

Meine Ausführungen zum 4. Spiegelstrich enthalten eine Aufforderung zum Erfahrungsaustausch, den ich ggf. in einem weiteren Aufsatz zu veröffentlichen plane. Mit dem Untertitel möchte ich zur Diskussion anregen, ohne dazu in diesem Artikel weitere Ausführungen zu machen.

Einführung

Um in das Thema einzuführen, nehme ich auf das Bezug, was wir in der Ausbildung zum Mediator gelernt haben. Es seien insoweit die 4 A's in Erinnerung gerufen, die jeder Mediator bei der Vermittlung in Konflikten beachten und erfüllen muss: die Allparteilichkeit, die Akzeptanz, die Anerkennung und die Affirmation. Die berufsüblichen Bedeutungen seien an dieser Stelle noch einmal kurz wieder gegeben[1]:

Allparteilichkeit bedeutet, dass ich als Mediator das Ziel habe, beide Konfliktparteien zu unterstützen. Ich beziehe für keine Seite eine herausgehobene Position und spiele nicht den Schiedsrichter, sondern ergreife Partei für beide. Ich ermutige die Kontrahenten während der ganzen Mediation, ihre Meinungen und Empfindungen zu äußern. Ich betone Fairness und achte darauf, dass ich beiden die gleiche Zeit zum Erzählen einräume.

Unter ***Akzeptanz*** verstehen wir die Fähigkeit, eine andere Person anzunehmen und zwar mit ihren Schwächen und Stärken. Als Mediator nehme ich alle Konfliktparteien an. Ich zeige, dass ich sie grundsätzlich als Menschen akzeptiere und unterstütze, mich positiv und verständnisvoll verhalte.

Anerkennung zeige ich, indem ich die Kontrahenten würdige, respektiere und achte. Ich zeige beiden Seiten, dass ich sie ernst nehme.

Affirmation bedeutet positive Bestätigung. Als Mediator lasse ich diese positive Bestätigung den Kontrahenten zukommen, damit sie ihre Meinungen äußern können nach dem Motto: ich bin OK - du bist OK. Ich gehe sehr achtsam mit den Personen um. Das zeige ich durch meine Körpersprache, aber auch dadurch, dass ich das, was ich als Mediator verstanden habe, zusammenfasse und mir die richtige Wiedergabe bestätigen lasse. Ich höre einfühlsamen und aktiv zu.

Hypothese

Es ist ohne weiteres einsichtig, dass es bei den 4 A's um kommunikative Qualitäten geht, die durch gehörige Konzentration beachtbar und erlernbar erscheinen. Nachfolgend hinterfrage ich diese Annahme. Ich behaupte (und so lautet meine Hypothese), dass wir diese für den Mediationserfolg notwendigen Qualitäten nur erfüllen können, wenn wir eine entsprechende Lebenshaltung eingenommen haben. Situative Entspannung in Vorbereitung auf eine Mediation oder gar reine Konzentration auf denkbare Kommunikationsmängel reichen nicht.

Was müssen wir leisten, wenn wir „lege artis" arbeiten?

Was haben wir (an Techniken) gelernt? Blickkontakt halten, Kopfnicken, nachfragen, offene Fragen stellen, keine wertenden Fragen, keine Schuldzuweisungen oder Vorwürfe, keine persönlichen Abwertungen, Kontrahenten mit Würde und Respekt ansprechen. Ich bestätige jede Person; ich fasse das Gesagte zusammen und gebe Gelegenheit, die Richtigkeit zu bestätigen oder zu ergänzen; ich höre aufmerksam zu; ich höre aktiv zu etc. Dazu haben wir Techniken geübt wie das aktive Zuhören, das Spiegeln von Gefühlen, paradoxe Intervention, Perspektivwechsel, Techniken der Gesprächsführung allgemein und der Transaktionsanalyse, u.a.m.

Doch um die Techniken als solche geht es nicht, diese sind nur Mittel zum Zweck. Was steckt also dahinter? „Entscheidend ist die innere Haltung, nicht ein aufwendiges Lernen von Rezepten"[2]. Was bedeutet das? Zur Einstimmung möchte ich weiter systematisieren, welche Kommunikationsqualitäten von uns Mediatoren gefordert sind:

	allparteilich	akzeptierend	anerkennend	affirmierend
Sprache	X	X	X	X
Mimik/Gestik	X	X	X	X
Körperhaltung	X	X	X	X
Emotionale Befindlichkeit des Empfängers	X	X	X	X
Emotionale Befindlichkeit des Senders	X	X	X	X

Diese Tabelle (die man als Plattitüde abtun könnte) zeigt: Wir müssen schier Unglaubliches leisten. Ich glaube, es bedarf keiner weiteren Erörterung, dass auch der entspannteste Mediator in allerhöchster Konzentration nicht (ohne Weiteres) gleichzeitig allen Anforderungen gerecht werden kann. Möglich ist das – wie auch das Zitat behauptet – nur, wenn wir eine „innere Haltung" eingenommen haben, aus der heraus uns die Beachtung der 4 A`s zur Gewohnheit (auch im Alltag, d.h. in jeder Phase unseres Daseins/Lebens) geworden ist.

Die Mediatorenausbildung zum Aspekt „innere Haltung"

Soweit im Rahmen der Mediatorenausbildung auf diesen Aspekt ausdrücklich eingegangen wird, erfolgt vielleicht ein Hinweis auf Entspannungstechniken. Dahinter steckt die Idee, dass es erfahrungsgemäß leichter ist, die Entwicklung der eigenen Gefühlslage im Auge zu behalten, wenn wir weitgehend entspannt mit der Mediation beginnen. Schon äußerlich macht es einfach Sinn, der „Fels in der Bran-

dung“ zu sein, wenn die Kontrahenten ihre gegenseitigen Positionen vortragen. Gerade in dieser sehr unruhigen ersten Phase der Mediation, die von den Kontrahenten häufig auch viel Mut erfordert, ihren Konflikt in allen Einzelheiten zu offenbaren, suchen diese bei uns Mediatoren Unterstützung in Form von Anerkennung und Bestätigung (das Kind robbt auf den Schoß der Mutter). Das geschieht (unbewusst) mit allen Tricks, wobei sich die Kontrahenten dessen, was sie tun, nicht bewusst sein müssen. Als problematisch erweist sich in dieser Phase die Intuition der Beteiligten Kontrahenten (eine völlig normale menschliche Reaktion), notfalls auch für eine Polarisierung zu sorgen. Da verhält sich ein Kontrahent wie der ungeliebte Vater oder die ungeliebte Mutter und sorgt so dafür, dass wir als MediatorInnen die nicht nur äußerlich sondern auch innerlich ausgleichende Mitte der Allparteilichkeit verlassen. Diese Dynamik ist völlig normal, für die Mediation und den Erfolg der Konfliktschlichtung allerdings fatal (wenn das unreflektiert geschieht).

Mir ist nicht bekannt, ob Ausbilder – über die Bewusstmachung der kommunikativen Fallstricke hinaus – das Thema behandeln. Soweit die „gewaltfreie Kommunikation“ nach M. Rosenberg geschult wird, mag der Aspekt der „inneren Haltung“ deutlicher ins Blickfeld der Ausbildung zum Mediator gelangen. Wie ich später ausführen werde, ist die „innere Haltung“, um die es mir geht, nur bedingt schulbar. Dieser Aufsatz soll nach meiner Intention auch dazu anregen, Ausbildungsinhalte kritisch auf ihre Vollständigkeit hin zu untersuchen. Ich bin für Hinweise dankbar, sofern Ausbilder speziell auf den Gesichtspunkt „innere Haltung“ ausgerichtete Ausbildungsmodule entwickelt und in ihre Ausbildung eingebaut haben; ergänzend interessieren mich natürlich die damit gemachten Erfahrungen. (Bitte möglichst via Email mit mir Kontakt aufnehmen)

Gesellschaftstypische Hindernisse

Ich behaupte, dass es in unserer Gesellschaft nicht einfach ist, die im vorangegangenen Text angedeutete „innere Haltung“ zu suchen oder gar zu finden. Wir begegnen der sog. „Ich-Aktie“[3], was bedeutet, dass purer Egoismus in unserer Gesellschaft als legitim gilt. Wir begegnen dem natürlich in den Konflikten, vielleicht besonders häufig im wirtschaftlichen Umfeld, in dem ich tätig bin. Aber warum sollen Mediatoren selbst davor gefeit sein? Dann suchen die Menschen in unserer Gesellschaft nach „Rezepten“, wie sie welches Ziel erreichen können und die auch in der Literatur zur Mediation zahlreich vertreten sind. Wir haben aber zuvor festgestellt, dass mit Rezepten die notwendige innere Haltung nicht (insbesondere situativ) herbei gezaubert werden kann. Es gibt sicherlich weitere Hindernisse; ich will es aber bei diesen beiden Aspekten belassen, weil sie ausreichen, den Leser auf den gedanklichen Pfad zu lotsen.

Zwischenergebnis

Es ist uns als Menschen in der industrialisierten Welt und der daraus resultierenden Kultur nicht in die Wiege gelegt, mit ein paar Übungen oder Ähnlichem zu einer inneren Haltung zu gelangen, die uns in die Lage versetzt, den durch die 4 A´s aufgegebenen Grundhaltungen zu entsprechen.

Lösungsansatz

Wie bereits in den bisherigen Ausführungen angekündigt: Die Lösung kann nur darin bestehen, zu einer entsprechenden „inneren Haltung“ zu finden. Diese Formulierung habe ich bewusst als Zitat[4] gewählt, weil sie eingängig ist und ohne weiteres Nachdenken akzeptabel erscheint. Diese „innere Haltung“ ist für mich die der Achtsamkeit. Ich werde mich in diesem Aufsatz darauf beschränken, die Achtsamkeit des Menschen mit sich selbst anzuführen und zu betrachten. „Alles, was wir für uns tun, ist für andere; alles, was wir für andere tun, ist für uns selbst“[5]. Ich betone den ersten Aspekt, weil er nach meiner Erfahrung in unserer Kultur nicht nur nicht gesehen, sondern sogar als Egoismus[6] verpönt ist bzw. viele von uns einer inneren Stimme folgen, die es als zumindest unsittlich/unsozial bewertet, wenn wir uns – vielleicht sogar für Dritte erkennbar – um uns selbst sorgen/kümmern. Gerade deshalb erscheint es mir wichtig, dass wir uns uns selbst zuwenden und mit uns zu einer achtsamen Grundhaltung finden. Das ist dann m. E. die „innere Haltung“, die es uns ermöglicht, unserer Aufgabe als MediatorIn gerecht zu werden. Im Sinne des Zitats von Thich Nhat Hanh können wir dann das für andere tun, was wir im Umgang mit uns selbst gelernt/erfahren haben. Uns darum zu kümmern, das zu erfahren, dazu gibt es keine Alternative!

Achtsamkeit

Ich habe auf der Jahrestagung 2002 des BM in Minden einen Workshop zum Thema Achtsamkeit durchgeführt. Was die Teilnehmer mit dem Begriff Achtsamkeit verbanden, gebe ich an dieser Stelle unkommentiert wieder: Aktives Zuhören / Neutralität / Allparteilich / leer sein / Zugewandtheit / Keine Bewertung / Sensibilität / Beobachtung mit allen Sinnen / Aufmerksamkeit mit allen Sinnen / Auf den anderen mehr achten als auf sich / Respekt – Achtung / Mitfühlen – offenes Herz - Kontakt / Teilnahme / begleiten / Wahrnehmen / diverse foci, verschiedene Ebenen / Resonanz / Achtsam mit sich selbst / Resonanzboden /Angebot auf dem Tablett / Klarheit.

Vom Wort her bedeutet Achtsamkeit: „beachteten (aufmerksam sein), in hab Acht Stellung gehen (auf alles gefasst sein), achtgeben (aufpassen, vorsichtig sein, auf etwas bedacht sein, Sorgfalt üben, Rücksicht nehmen), jemanden oder etwas Beachtung schenken (sich interessieren, zuwenden, eingehen, ernst nehmen), jemanden achten (respektieren, bewundern) usw.“[7]

Für eine interpretierende Begriffsklärung möchte ich andere zu Wort kommen lassen: „Achtsamkeit bedeutet Selbst-Wahrnehmung. Wir sind achtsam auf das Objekt und die Aktivität, auf die sich unser Geist konzentriert, wir sind gleichzeitig achtsam auf den Prozess, in dem das geschieht, und dazu noch auf alle Gedanken, Empfindungen und Anregungen, die sich außerhalb des Brennpunktes unserer Aufmerksamkeit erhalten.“[8] Wir finden in diesen Begriffsbestimmungen die Qualitäten wieder, die ich eingangs als das erwähnt habe, was der Mediator in der Mediation leisten können soll. Wir brauchen also nur diese Aspekte auf den Umgang mit uns selbst zur Anwendung bringen und gelangen so zu der „Alltagserfahrung“, die uns die innere Haltung vermittelt, die wir brauchen.

Der Begriff ist durch Thich Nhat Hanh bzw. den Buddhismus geprägt, soll aber nicht unbedingt und ausschließlich in diesem Sinne verstanden werden. Dennoch darf die Begriffsbestimmung mit erklärtem Bezug zur buddhistischen Lehre nicht fehlen: „Achtsamkeit ist die Übersetzung des Sanskrit-Wortes *smriti*, das ursprünglich vor allem „Gedächtnis“ und „Erinnerung“ bedeutete. Die erweiterte Bedeutung „Achtsamkeit“ entspringt der Erfah-

rung, dass wir vor allem die Momente im Gedächtnis, in lebendiger Erinnerung behalten, in denen wir vollkommen lebendig sind, in denen sich Herz und Geist ganz öffnen für die Intensität des Augenblicks. Achtsamkeit meint also nicht verkrampfte Selbstkontrolle, mit der wir eine Cola-Dose in höchster Konzentration auf unsere Bewegungen auf dem Waldboden abstellen, ohne daran zu denken, was wir mit unserer Umwelt in diesem Moment machen. Sie ist auch nicht als kritisches Überwachen und Bewerten der Prozesse in Körper und Geist zu verstehen, die immer auf der Suche danach sind, was gut und was schlecht ist. Die Übung der Achtsamkeit ... heißt, mit liebevoller Akzeptanz alles willkommen heißen, worauf sie sich richtet, von unseren körperlichen Vorzügen, spirituellen Fortschritten und altruistischen Idealen bis hin zu geistiger Trägheit, Wut und Haarausfall.“[9] Und der Meister persönlich sagt dazu: „Achtsamkeit ist die Fähigkeit, in jedem Augenblick unseres täglichen Lebens wirklich präsent zu sein ... Achtsamkeit lässt uns erkennen, was im gegenwärtigen Augenblick in uns und um uns herum wirklich geschieht.“[10]

Wege zur Achtsamkeit bzw. dem, was damit gemeint ist

Der Weg ist ohne Selbsterfahrung durch nachhaltige und intensive Auseinandersetzung mit sich selbst nicht denkbar. Das bedeutet, Achtsamkeit ist nicht nach Rezept zu erlernen. Es geht um Erfahrungstatsachen, die wir nur in der Auseinandersetzung mit uns selbst gewinnen können. Anstatt dieses weiter zu beschreiben, möchte ich einige weitere Zitate für sich sprechen lassen:

„Achtsamkeit erfordert Bewusstheit. Sie setzt einen aktivierten Bereitschaftszustand des Bewusstseins voraus, der durch Wachheit, Aufgerichtetheit, Hellhörigkeit, Scharfsichtigkeit und Feinfühligkeit gekennzeichnet und auf alles gefasst ist. Achtsamkeit erfordert gewahr sein. Dadurch kann sie ihre Aufmerksamkeit und Konzentration auf die Inhalte des Bewusstseins richten und sie bewusst werden lassen, bewusst machen oder bewusst verfolgen. Achtsamkeit verlangt Konzentration. Damit kann sie die Gegenstände ihrer Aufmerksamkeit einengen, fokussieren, schärfen, brennpunktartig fixieren und bei ihrer Betrachtung verweilen. Achtsamkeit erfordert geistige Sammlung und Ruhe.“ [11] Ich ergänze an dieser Stelle nur, dass sich in der Folge der so beschriebenen Haltung ein konzentriertes, lustvolles Bewusstsein von Bescheidenheit bei liebevoller Zugewandtheit einstellt, das nichts anderes als den Augenblick zu unserer Wahrnehmung zulässt.

Wie wir das üben können? Es gibt sicherlich viele Wege, auf denen wir Anleitung bzw. Hilfestellung finden. Ich nenne an dieser Stelle nur Stichworte (und gebe Literaturhinweise bzw. Hinweise zu Lernanleitungen, wie ich sie verfügbar habe) wie Supervision, gewaltfreie Kommunikation[12], TZI[13], Gestalttherapie[14], NLP[15] und auch PI[16], vielleicht auch Entspannungstechniken (PM[17], autogen. Training, Yoga[18], Thai Chi u.a.). „Führer“, die konkrete tägliche Übungen enthalten, bieten z. B. das „Einmaleins der Achtsamkeit“[19] oder auch „Achtsamkeit – Anleitung für ein sinnvolles Leben“[20]. Letztlich entscheidend bei der Auswahl des Weges, den wir beschreiten, sollte sein, was zu üben uns jeweils am leichtesten fällt und mit einem hohen Maß an Bedürfnisbefriedigung verbunden ist. Ich habe mich für den meditativen Weg[21] entschieden; ich erlebe ihn als den am wenigsten „manipulierten“ und allumfassendsten. Auch Thich Nhat Hanh[22] hat sich zur Achtsamkeit in etlichen Werken kompetent geäußert und muss deshalb hier erwähnt werden.

An dieser Stelle wiederhole ich meine Bitte: Soweit Sie zu diesem Aspekt schulend tätig sind, bin ich an Konzepten, Inhalten und Erfahrungen sehr interessiert. Ich trage die Informationen gern zusammen und werde sie (unter Nennung der Quellen) veröffentlichen.

Schlussbetrachtung

Dass die „Bildung des Herzens“ durch Achtsamkeit ein Qualitätsmerkmal des Mediators ist, steht für mich außer Frage. Ob es allerdings auch ein Kriterium der Qualifikation sein kann? Ich fände es wünschenswert, sehe im Moment aber nicht, wie eine Qualifikation nachweisbar bzw. prüfbar wäre. Ich möchte abschließend dazu auffordern, sich darüber Gedanken zu machen.

Dr. iur. Detlev Berning, Hannover, ist Jurist und heute – wenn nicht als Schatzmeister BM beschäftigt – überwiegend als Wirtschaftsprüfer tätig. Als Mediator (BM) hat er, soweit es die prüferische Tätigkeit zulässt, mit Konflikten im unternehmerischen Umfeld, insbesondere mit Organkonflikten (Vorstand/ Aufsichtsrat u.ä.) zu tun. Kontaktaufnahme möglichst über Email: DrBerning@t-online.de oder Postanschrift: Postfach 624, 30006 Hannover.

---

[1] Auszugsweise zitiert aus „Mediation: Das ABC“ von Nina L. Dulabaum Seite 19 ff

[2] Mediation: das ABC von Nina L. Dulabaum, Seite 18 (Hervorhebung von mir)

[3] „Die ICH-Aktie. Mit neuem Karrieredenken auf Erfolgskurs“ von Werner Lanthaler und Johanna Zugmann; auch: „Die Egoismus-Falle. Warum Selbstverwirklichung oft so einsam macht.“ von Ursula Nuber

[4] siehe FN 2

[5] Thich Nhat Hanh, Das Wunder der Achtsamkeit 1992

[6] Egoismus diesmal nicht im Sinne der Selbstvermarktung (siehe FN 3), sondern des Zuwendens zu sich selbst

[7] Führungsprinzip Achtsamkeit von Dieter F. Hinze, Seite 84

[8] John A. McConnell: Achtsame Mediation, Seite 147

[9] Ulrich Scharpf im Vorwort zu „Das Wunder der Achtsamkeit“ von Thich Nhat Hanh

[10] Thich Nhat Hanh, Schritte der Achtsamkeit, Seite 19

[11] Hinze aao Seite 85 ff

[12] „Gewaltfreie Kommunikation“ von Marshall B. Rosenberg

[13] z.B. „Persönlichkeitsentfaltung“ von Ruth C. Cohn

[14] z.B. das zeitlos schöne Werk von Hans-Peter Dreitzel: Emotionales Gewahrsein; gute Übungen in: Die Kunst der Wahrnehmung von John O. Stevens

[15] gute kurze Einführung: Praxisbuch NLP von Aljoscha A. Schwarz und Ronald P. Schweppe

[16] = Praktische Intuition; Literatur PI von Laura Day

[17] progressive Muskelrelaxation

[18] ein schönes Übungsbuch ist: „Yoga für jeden“ von Kareen Zebroff

[19] von Jessica Wilker (kurz und knapp)

[20] von Claudio Hofmann (ausführlicher)

[21] es gibt viele praktikable Bücher zur Meditation; u.a. „Meditation“ von Tuschita M. Jeanmarie

[22] u.a. Thich Nhat Hanh, „Das Wunder der Achtsamkeit“ oder „Schritte der Achtsamkeit“

Christian Bähner, Elke Schwertfeger

Anforderungen an einen kompetenten Mediator

Diskussion über Standardisierung und Qualitätssicherung der Mediatorenausbildung

Gekürzte Fassung
Erster Abdruck in: management & training 5/2003

Dieser Artikel befasst sich mit der Frage der Qualitätssicherung in der Mediation durch die Standardisierung der Mediatorenausbildung und der Zertifizierung der Teilnehmer durch die Fachverbände. Dabei wird zuerst die Mediation sowie das Handwerkszeug und die erforderlichen Persönlichkeitsmerkmale eines Mediators vorgestellt. Im zweiten Teil werden die Ausbildungsstandards der verschiedenen Fachverbände auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede kritisch untersucht.

Der Konflikt

Ein regionaler Energieversorgungskonzern in Deutschland restrukturiert sich nach der Liberalisierung des Strommarktes. Teil dieses aufwändigen Change-Management-Prozesses sind verschiedene Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung. Den leitenden Mitarbeitern werden dabei zukünftige Anforderungen an ein modernes Management in Seminaren, Workshops, Coachings usw. vermittelt. In einem moderierten Workshop zur Optimierung der eigenen Geschäftsprozesse fällt von Abteilungsleiter Heinz M. der Satz: „Ich habe in den letzten Jahren schon viele Strukturen kommen und gehen sehen, ohne mich!“ Weitere Umsetzungsschritte der neuen Struktur verhindert Herr M. in seiner Abteilung unter Benennung von widrigen Sachzwängen (mangelnde EDV-Kenntnisse, Arbeitsüberlastung ...). Seine Problemorientierung und die Abwehr aller Neuerungen führen zur einer angespannten Stimmung in seiner Abteilung. Die Mitarbeiter sind demotiviert, die Produktivität sinkt. Ein Personalgespräch mit seinem direkten Vorgesetzten zeigte keinen Erfolg.

Grundsätze des Mediationsverfahrens

Allparteilichkeit - Der Mediator begegnet allen Konfliktbeteiligten in gleichem Maße mit Respekt, Wertschätzung und Empathie.

Freiwilligkeit - Grundlegende Voraussetzung für das Gelingen einer Mediation ist eine freiwillige Teilnahme aller Streitparteien. Das Erarbeiten einer einvernehmlichen Lösung ist nur dadurch zu sichern.

Selbstverantwortung - Die Teilnehmer einer Mediation bleiben für das Ergebnis selbst verantwortlich. Ein Mediator wird weder Expertenratschläge geben, noch einen "Schiedsspruch" verhängen. Er ist in der Sache neutral, aber verantwortlich für den Mediationsprozess.

Vertraulichkeit - Eine Mediation ist vertraulich und nicht öffentlich. Alle Beteiligten verpflichten sich zur Verschwiegenheit.

Zukunftsorientierung - Die Mediation schaut zwar zunächst auf das "Gestern", um die Konfliktursache zu verstehen, verhandelt aber dann im "Heute", um einvernehmliche, tragfähige Lösungen für die Zukunft zu suchen.

Win-Win - In der Mediation wird das Paradigma des Gewinners bzw. Verlierers aufgehoben, zugunsten eines Profits für alle Konfliktbeteiligten.

Das Unternehmen sucht einen Weg den fachkompetenten Wissensträger Herrn M. zu halten und ihn „wieder ins Boot zu holen“ und beauftragt seine Personalentwicklerin, Annette D., „etwas in dieser Sache zu unternehmen“ ohne den Rechtsweg zu beschreiten.

Ein Ausweg

Frau D. hat sich bereits mit gängigen Verfahren zur Konfliktlösung (Konfliktmoderation, Coaching, Teamentwicklung, Abmahnung, „Aussitzen“ etc.) beschäftigt und sich für eine Mediation entschieden. Eine Mediation wirkt unterstützend, wenn zwei oder mehrere Parteien keinen Ausweg aus einem Konflikt finden und keine rechtlichen Schritte einleiten möchten. Der externe Vermittler unterstützt die Beteiligten darin, eigenständig zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen, bei der beide Seiten gewinnen und niemand das Gesicht verliert („Win-Win-Lösung“). Dabei ist ein Mediator verschiedenen Grundsätzen verpflichtet.
Folgende Vorteile einer Wirtschaftsmediation sieht Fr. D. für Ihr Unternehmen:

– Eine zeitnahe Konfliktlösung. Sie bewirkt ein schnelles Wiedererlangen des Handlungsspielraumes seitens des Unternehmens.
– Die Kosten des Verfahrens sind durch frei verhandelbare Mediationssätze überschaubar.
– Alle Konfliktparteien erarbeiten eine tragfähige Win-Win-Lösung. Das Unternehmen hat so Gestaltungsspielraum.

Prozessmodell der Mediation (5 Phasen)

1. Der Einleitung kommt in der Mediation eine besondere Bedeutung zu. In ihr werden Rahmenbedingungen und Ziele der Mediation geklärt, Regeln vereinbart und ein Mediationsvertrag abgeschlossen.

2. Der nächsten Phase stellen die Konfliktparteien ihre Sichtweisen des Konfliktes dar.

3. Diese werden anschließend vertieft, in dem die Tiefenstrukturen z.B. Interessen und Bedürfnisse erarbeitet werden. Besonders wichtig ist eine zunehmend offenere und zugewandte Atmosphäre der Streitenden untereinander, die zu einem Verständnis der gegenseitigen Sichtweisen führt.

4. Auf dieser Basis werden möglichst viele kreative Lösungsoptionen generiert und in einem zweiten Durchgang bewertet und ausgewählt.

5. Die Mediation endet mit einer vertraglichen Vereinbarung, in der die Lösungsumsetzung festgelegt wird. Abschließend wird noch die Erfolgskontrolle verabredet.

– Es werden Signale der konstruktiven Konfliktkultur im Unternehmen gesetzt. Gerade in Change-Management-Prozessen dient dies der Vertrauensbildung.
– Imageschäden durch ungewollte Publicity werden vermieden.

Mögliche Anwendungsfelder für Mediation in der Wirtschaft sind firmeninterne Konflikte wie z.B. in Teams, zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, zwischen Gesellschaftern und Geschäftsführung-Betriebsrat sowie bei externen Konflikten mit Kunden, Lieferanten und Interessengruppen.

Nach Forschungsergebnissen aus den USA liegt die Erfolgsquote bei Mediationsverfahren zwischen 70 und 90 %, d.h. sie bringen enormen betriebswirtschaftlichen Nutzen.

Die Suche

Bei der Suche nach einem geeigneten Mediator stellt sich Personalentwicklerin Annette D. die Frage: Welche Voraussetzungen muss ein kom-

Verband	BM	BAFM	BMWA	DGMW
Name	Bundesverband Mediation e.V. Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten	Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V.	Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V.	Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft e.V.
Sitz	Minden	Berlin	München	Stuttgart
Gründung	1992	1992	1996	1998
Mitglieder	770	558	ca. 200	ca. 70
Geschäftsstelle	BM Inge Thomas-Worm Kirchweg 80 34119 Kassel	BAFM Sabine Zurmühl Eisenacher Str. 1 10777 Berlin	BMWA e.V. RAin Martina Wurl Severinstr. 9 18209 Bad Doberan	DGMW Charlottenstr. 29/31 70182 Stuttgart
Telefon	+49 (0)561 73964-13	+49 (0)30 23628266	+49 (0)38203 7762-0	+49 (0)711 2376812
Fax	+49 (0)561 73964-12	+49 (0)30 2141757	+49 (0)38203 7762-22	+49 (0)711 2376811
eMail	info@bmev.de	bafm-mediation@t-online.de	info@bmwa.de	info@dgmw.de
Web	www.bmev.de	www.bafm-mediation.de	www.bwma.de	www.dgmw.de

petenter Mediator erfüllen? „Mediator" ist wie „Coach" keine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung. Jeder darf ungeachtet der eigenen Qualifikation sich diesen Titel geben. Annette D. fragt sich, ob ein erfahrener Moderator, Personalentwickler oder Trainer im Bereich Kommunikation und Konfliktmanagement zwangsläufig auch ein erfolgreicher Mediator ist oder ob es einer speziellen Ausbildung bedarf?

Eigenständige Profession

Mediation ist ein selbstständiges professionelles Verfahren und benötigt deshalb eine fundierte Ausbildung. Sie vermittelt die nötige Prozess- und Methodenkompetenz.

Ausbildungsinstitute und Fachverbände

Einige Ausbildungen sind auf die besonderen Bedürfnisse der Wirtschafts- und Arbeitswelt zugeschnitten. Zusätzlich zur Mediations-Basiskompetenz werden Themen wie z.B. Umgang mit Hierarchien, Erkennen von Organisationsspezifika, Grundlagen von Wirtschaftswissenschaften, Mobbing, Mediation bei Sanierungen, Fusionen oder Unternehmensnachfolge vermittelt. Der Weiterbildungsmarkt ist vielfältig und das Spektrum reicht von eintägigen Crashkursen über universitäre Aufbaustudiengänge bis hin zu umfangreichen berufsbegleitenden Ausbildungen.

Viele Mediatoren bringen darüber hinaus Vorkenntnisse aus ihren Ursprungsberufen mit. Menschen aus psychosozialen Berufen

Methodenkompetenz: Aus dem Werkzeugkoffer des Mediators

Gesprächsführungsmethoden.
Der Mediator ermutigt mit Hilfe von Gesprächsführungsmethoden wie z.B. Aktives Zuhören, Spiegeln, Doppeln, offene Fragen die Konfliktparteien, über die bisherigen Vorkommnisse zu reden. Er erfragt Sichtweisen, Wahrnehmungen, Emotionen und Bewertungen. Dadurch werden die Interessen und Bedürfnisse des Einzelnen herausgearbeitet, die hinter den Vorwürfen und Anschuldigen liegen.

Methoden, die einen Perspektivenwechsel herbeiführen.
Sich in den Anderen hineinversetzen, die Rolle der Gegenseite einnehmen, "worst-case"-Szenarien und "best-case"-Szenarien durchspielen, reframing, dienen dem Kennen lernen und Verstehen der Perspektive des Anderen und der Erweiterung der eigenen Perspektive.

Methoden, die Lernen am Modell begünstigen.
In modellhaften Einzelklärungen wie bei der "fish-bowl"-Methode in Teams, werden Konflikte zwischen Einzelpersonen vor der Gruppe geklärt, dies implementiert eine neue Konfliktkultur in Teams, offene Kommunikation der Mediatoren untereinander vor der Gruppe und hat Vorbildfunktion.

Kreativitätsmethoden
Mindmaps, brainstorming, brainwriting und bildhafte Darstellungen dienen in der Phase der Problemerarbeitung sowie in der Lösungsphase dem kreativen Zugang zu Darstellungen und Lösungserarbeitungen. Sie erlauben Ansätze, die zunächst einmal nicht bewertet werden. Oftmals löst dies vorhandene Blockaden.

Verhandlungsmethoden
Methoden wie Verhandeln nach Harvard oder Konsensfindung schulen die Erarbeitung von Win-Win-Lösungen und sichern tragfähige Ergebnisse.

Moderationsmethoden
Alle klassischen Methoden der Moderation und Präsentation, wie Visualisierungstechniken oder Lenken von Gruppenprozessen sind in der Mediation erforderlich.

Persönlichkeitsmerkmale

Methoden know-how, Wissen über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und Trainererfahrung bilden eine gute Basis für Streitvermittler, reichen aber alleine nicht aus.

Fähigkeit zur Empathie und menschliche Reife. Sich wertschätzend einfühlen, gepaart mit der Fähigkeit sich abgrenzen zu können, erlaubt menschliche Nähe, ohne selbst in einen Konflikt hineingezogen zu werden.

Authentizität. Streitende Parteien haben feine Antennen für aufgesetztes und antrainiertes Verhalten. Mediation lässt sich nicht auf eine Methode reduzieren, sie ist eine Haltung!

Fähigkeit Strukturen zu erkennen und Struktur zu geben. Konflikte werden von den Betroffenen oft als chaotisch und unberechenbar empfunden. Der Mediator erkennt und vermittelt Strukturen und Konfliktmuster. Er entwirrt das Knäuel aus Gefühlen, Interessen und Bedürfnissen zusammen mit seinen Klienten.

Humor. Angesichts einer angespannten und aufgeladenen Situation ein konstruktives Gesprächsklima aufzubauen, ist meistens schwierig. Humor löst Blockaden und entspannt die Atmosphäre.

Belastbarkeit. Konflikte sind dynamisch. Ein Mediator sitzt zwischen Zugluft und Sturm. Dies erfordert psychische, mentale und auch physische Belastbarkeit.

und Juristen stellen einen Großteil der Mitglieder der Mediatorenfachverbände. Nicht jeder hat jedoch das Ziel, Mediieren zu seinem Beruf zu machen. Sie suchen eine neue Methode des Konfliktmanagements, um sie im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeit z.B. als Führungskraft, Personalentwickler oder Betriebsrat anzuwenden oder aber sich ehrenamtlich in Feldern wie Nachbarschaftsprojekten oder politischen Projekten zu engagieren.

Zahlreiche Mediatoren haben sich in Fachverbänden organisiert. Diese verstehen sich als Interessenvertretung, als Forum für Austausch und Vernetzung und als Instrument der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Methode. Wie bei den Ausbildungsgängen bereits beschrieben, gibt es auch hier ein Spektrum von „inklusiven" Verbänden, wie dem Bundesverband Mediation e.V. (BM) und „exklusiven" Verbänden, wie z.B. dem Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA) oder der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V. (BAFM). Der BM versteht sich als übergreifender Interessenvertreter aller Mediationsrichtungen („inklusive"), BMWA und BAFM als Fachverbände einer speziellen Mediationsausrichtung („exklusive"). Die Suche nach einem Mediator unterstützen alle Fachverbände durch Vermittlung geeigneter Mediatoren.

Richtlinien und Standards

Die Verbände haben Richtlinien entwickelt, die angesichts der hohen fachlichen und persönlichen Anforderungen, die an qualifizierte Mediatoren gestellt werden, der Qualitätssicherung dienen. Neben einer fundierten Ausbildung ist vor allem die unabhängige Anerkennung als Mediator gemäß speziellen Verbandsvorgaben wichtig. Die Verbände unterscheiden sich bereits in den Voraussetzungen für eine Anerkennung und Ausbildung. Teilweise ist die Ausbildungszulassung auf bestimmte Berufsgruppen (psychosoziale und juristische Berufe) beschränkt. Für eine Anerkennung werden von allen Fachverbänden 200 Ausbildungsstunden gefordert. Die Stunden verteilen sich bei allen auf eine festgelegte Anzahl von Unterrichtseinheiten an Seminaren, Supervision, Intervision und Mitarbeit in Ausbildungsgruppen. Folgende gemeinsame Ziele verbinden die unterschiedlichen Verbände:

- Eine fundierte interdisziplinäre Ausbildung als Basis einer qualifizierten beruflichen Ausübung der Mediation.
- Ein ethisches Selbstverständnis, das sich der fairen, kooperativen Konfliktlösung und der Allparteilichkeit gegenüber den Konfliktparteien verpflichtet.
- Die Fähigkeit, eigene Macht- und Wirkungsansprüche zugunsten der Selbstverantwortung der Beteiligten zurückzustellen.

Gemeinsamkeiten in den Methoden der Ausbildung sind:

- Neben dem Vermitteln der theoretischen Grundlagen,
- das Sammeln praktischer Erfahrung durch Rollenspiele und Übun gen,
- intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Konfliktverhalten,
- Anwenden von verschiedenen Gesprächs-, Verhandlungs- und Interventionstechniken sowie
- praktisches Umsetzen von Moderations- und Kreativitätstechniken.

Unterschiede bestehen in der Vermittlung spezifischer Feldkompetenz für die Fachdisziplinen der Mediation.

Wert der „Gütesiegel"

Durch steigende Mitgliedszahlen erhält ein Verband Renommee und ein höheres Budget, aber was bringt einem Mediator die Anerkennung seiner Ausbildung? Die Anerkennung sichert qualitative Mindeststandards in einem gesetzlich nicht geregelten Berufsfeld. Sie definiert Umfang und Inhalt der Ausbildung und sichert damit deren Mindestqualitätsstandards. Durch Festlegung der Mediationsmodelle wird die Methode gesichert und weiterentwickelt. Darüber hinaus bietet sie Mediatoren ein Marketingargument, mit dem sie sich besonders auszeichnen. Allerdings werden die meisten Anerkennungen erst seit zwei, drei Jahren verliehen, die Verbreitung von Anerkennungen durch Verbände unter deren Mitgliedern ist daher noch gering. Unabhängige Anerkennungen sind schwer von internen Zertifikaten, die im Rahmen von Ausbildungen verliehen werden, zu unterscheiden. Nach wie vor orientieren sich viele Personalentwickler an Zertifikaten, ohne dabei kritisch zu hinterfragen. Zertifikate und Anerkennungen „schaden nie". Aus Kundensicht ist die Vielzahl der Anerkennungen verwirrend und der Mangel an Transparenz führt zu einem Güteverlust der Siegel.

Ein einheitlicher Standard in den Ausbildungs- und Anerkennungsrichtlinien, ausgedrückt in einem gemeinsamen Anerkennungssiegel, wäre wünschenswert und der Qualitätssicherung dienlich. Angesichts der Konkurrenzsituation der unterschiedlichen Verbände und der damit verbundenen eigenen Interessen fragen sich die Autoren, ob diese zugunsten eines übergeordneten Interesses zurückgestellt werden. Da sich einige der Ausbildungsstandards schon in weiten Strecken gleichen bzw. identisch sind, dürfte die praktische Umsetzung daran nicht scheitern.

Gefahr der Überregulierung

Interessenvertretungen einzelner Berufsgruppen, die aus standespolitischen und finanziellen Interessen eine Beschränkung von Mediation fordern, behindern Formen der interprofessionellen Kooperation und Vernetzung. Um die Kompetenz der jeweiligen Berufserfahrung von verschiedenen Fachkräften synergetisch nutzen zu können, darf Mediation nicht überreguliert und eingeschränkt werden. Dies kommt nicht zuletzt den Klienten von Mediation zugute.

Mediation verpflichtet sich einer ethischen Grundhaltung und impliziert damit auch die Etablierung einer konstruktiven Streitkultur auf breiter gesellschaftlicher Basis. Die Verbreitung von Mediation sollte hier keine Einschränkungen erfahren.

Verband	BM	BAFM	BMWA	DGMW
Unabhängige Zertifizierung als Mediator möglich?	Mediator/in BM, Ausbilder/in für Mediation BM	Mediator/in (BAFM)	Mediator/in BMWA, Lehrtrainer/in BMWA, Ausbildungsinstitut BMWA	Wirtschaftsmediator/in (DGMW)
Zertifizierung seit	2000	1992	2001	1998
Anerkennung Mediator (Antrag/Zertifiziert)	59/167	-/ca. 300	ca. 30/10	-/12
Anerkennung Ausbilder (Antrag/Zertifiziert)	23/87	-/36	3/10	-
Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung	keine	- psychosoziale oder juristische akademische Ausbildung - 2-jährige Berufserfahrung - Möglichkeit Mediation zu praktizieren	- Vollendung 26. Lebensjahr - akademische Ausbildung - mind. 2-jährige Berufserfahrung - persönliche Reife - positives Menschenbild	- akademische Ausbildung - 2-jährige Berufserfahrung
Mindeststundenzahl	120 h Grundlagen in Mediation 30 h spezifische Kenntnisse 30 h Supervision 20 h Co-, Inter- oder Supervision 200 h	140 h Seminare in Mediation 30 h Supervision, 30 h nach Wahl 200 h	150 h Seminare in Mediation 30 h Selbsterfahrung 20 h Supervision 30 h Arbeit in peer groups 200 h	150 h Seminare in Mediation 30 h Supervision 20 h Super-/Covision, Hospitation 200 h
Anerkennungsbedingung	- Ausbildung gemäß Standards - Anerkenntnis des ethischen Selbstverständnisses des BM - 4 Falldokumentationen - Nachweis der Netzwerkarbeit	- Ausbildung gemäß Standards - 4 Falldokumentationen	- Ausbildung gemäß Standards - Abschlussarbeit - 4 Falldokumentationen - Kolloquium	- Ausbildung gemäß Standards - 4 Falldokumentationen
Anmerkung	Die Anerkennung erfolgt personenbezogen, Institute werden nicht zertifiziert.	Auch wenn die BAFM nur Familien-Mediatoren zertifiziert, bieten einzelne, an die BAFM angeschlossene Institute, Aufbaumodule in Wirtschaftsmediation an.	Derzeit gibt es 6 Ausbildungsinstitute BMWA.	Eine Zertifizierung von Trainern und Ausbildunginstituten ist geplant. Eine Anerkennungs- und Zertifizierungsrichtlinie wird voraussichtlich im Mai 2003 erlassen.

Zusätzliche Anforderungen

In der zentralen Frage der Qualitätssicherung ist aber wie in vielen Weiterbildungsbereichen eine fachliche Anerkennung allein nicht ausreichend. Mindestens genauso relevant sind Praxis- und Lebenserfahrung. Qualifizierte Mediatoren sind keine Theoretiker, sie brauchen hohe praktische Erfahrung und neben der Fach- eine überdurchschnittliche soziale Kompetenz.

Und unser Konflikt im Energieversorgungskonzern?

Die Personalentwicklerin Annette D. unterhielt sich mit der befreundeten Personalentwicklerin eines anderen Unternehmens. Diese hatte gerade gute Erfahrungen mit einer Mediatorin bei einer Teamentwicklungsmaßnahme gemacht. Wie in der Organisations- und Personalentwicklungsbranche durchaus üblich und sinnvoll, werden viele Aufträge über „Empfehlungsmanagement“ vermittelt. Zwischen dem veränderungsmüden Abteilungsleiter und seinem Vorgesetzten wurde in einem Mediationsvertrag vereinbart, dass dieser im Konzern neue Aufgaben übernimmt. Dabei erhält er zukünftig mehr Fach- und weniger Mitarbeiterführung. Die Blockadesituation in der Abteilung wird dadurch aufgehoben, die Fachkompetenz bleibt dem Unternehmen erhalten. Eine kostenintensive Neubesetzung konnte vermieden werden.

Resümee

Die Anforderungen an einen qualifizierten Mediator sind hoch und schließen neben der Fachkompetenz auch praktische Erfahrung und Sozialkompetenz mit ein. Einen wichtigen Schritt zur Qualitätssicherung des gesetzlich nicht geregelten Berufsbildes „Mediator/in“ ist durch die verschiedenen Fachverbände für Mediation durch die Erstellung von Ausbildungsrichtlinien und die Zertifizierung durch unabhängige Kommissionen vollzogen worden. Weitere Schritte zur Qualitätssicherung und Markttransparenz wären wünschenswert, z.B. durch ein gemeinsames Gütesiegel aller Fachverbände.

Die Autoren sind Mitbegründer des mediationsbüro freiburg und bieten Mediation, Coaching, Trainings und Ausbildung sowie die Implementierung von Konfliktmanagementdesigns in Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen an. Für das Internetportal Managementwissen Online (www.mwonline.de) besprechen sie regelmäßig Fachliteratur und die „Zeitschrift für Konfliktmanagement“.

Christian Bähner, Dipl.Päd., Berater & Mediator
Elke Schwertfeger, Dipl.-Psych., Unternehmensberaterin
Mitbegründer des mediationsbüro freiburg, Hermannstr. 21, 79098 Freiburg, Fon: 0761-20 22 200, Fax: -20 24 121, info@mediationsbuero-freiburg.de

Werner Schieferstein

Bedeutet *Kooperation* einen Verzicht auf *Konkurrenz*?

Das Gegenteil ist richtig, erläuterte Prof. Dr. Rupert Lay in einem Vortrag am 7.11.2002 in der Frankfurter Universität, veranstaltet von der *Fairness-Stiftung*. Prof. Dr. Rupert Lay, Autor viel beachteter Bücher („Weisheit für Unweise“, „Führen durch das Wort“), emeritierter Professor für Philosophie und Wissenschaftstheorie der Jesuitenhochschule Frankfurt, Aufsichtsratsmitglied mehrer Industrieunternehmen, ist Vorsitzender des Kuratoriums der *Fairness-Stiftung*, einer gemeinnützigen Organisation, die den Fairness-Gedanken als gestaltendes Prinzip in der Gesellschaft fördern will.

Kooperation, so die Quintessenz des Vortrags von Prof. Lay, ist ohne Konkurrenz nicht möglich. Konkurrenz ist Bedingung, d.h. lebendig machender Faktor für die Kooperation; Kooperation stirbt, wenn nicht Konkurrenz mitspielt. Kooperation und Konkurrenz bilden eine Einheit in Form einer dynamischen Balance. Beispiel: Jede Art von Spiel, wie auch das Fußballspiel. Im Fußballspiel ist die Konkurrenz in Form eines harten Kampfes, sogar von Aggression deutlich sichtbar. Und doch stellt auch im Fußballspiel die Kooperation die Klammer für die Auseinandersetzung her: Ohne die Beachtung von Regeln und dem Gedanken vom „fairen“ Kampf gäbe es kein Fußballspiel.

Konkurrenz als Ferment der Kooperation versteht sich als Kampf um *Sieg und Niederlage*, das Ziel ist jedoch keine *Vernichtung* des Gegners wie etwa im *Krieg*. Auch gesunde Aggressivität ist in diesen Rahmen erlaubt. Die Spannung zwischen Aggressivität und Kooperation bleibt kreativ. Nicht „Feindesaggressivität“ drückt sich im Spiel aus, sondern eine Form der Gegnerschaft, die die Tür zur Kooperation offen hält und so dem Spiel Raum lässt. Kreativ sein, heißt: gegen die Regeln *denken*, Lücken und Unaufmerksamkeiten entdecken, aber die Regeln gleichwohl beachten. Regelverstöße werden geahndet.

Zum Spiel gehört *Toleranz*. D.h. der andere wird akzeptiert, so wie er ist - auch das Anderssein wird akzeptiert. Toleranz ist die Grundlage von Kooperation. Toleranz heißt nicht: Wegsehen oder blindes Gewährenlassen, sondern das Anderssein zu *sehen*, es zu respektieren und nicht zu verurteilen.

Wie lernt man die Regeln des Spiels? Durch Zuschauen, oder schneller noch: durch Mitmachen, d.h. durch Beispiel und Nachahmen. Erwachsene, die mit Kindern spielen, wissen: Sie können die Regeln nicht einseitig ändern. Kinder haben ein natürliches Gespür für das Funktionieren von Spielen – und entlarven Spielverderber sofort. Spielen ist aber nicht den Kindern vorbehalten. Vielmehr zeigt sich Erwachsenenreife gerade darin, Toleranz gelernt, und damit auch die Fähigkeit zum Spiel erhalten zu haben. Denn Spiel ist Lebensfreude. Und Lebensfreude ist ein wesentlicher Sinn des Lebens.

Für alle, die als Glaubenssätze der Mediation annehmen, Konflikte gehörten „gelöst“, Konkurrenz beseitigt, Aggressionen aus dem zivilen Leben ausgemerzt, Kooperation dürfe nur Gewinner und keine Verlierer hervorbringen, mögen diese Gedanken Entwarnung und Erleichterung bedeuten. Auch für die integrierte Mediation könnte es Denkraum schaffen. Denn dem Dogma der Unparteilichkeit – im Fachjargon auch „Allparteilichkeit“ genannt - käme vor diesem Hintergrund keine prinzipielle Bedeutung mehr zu. Im Mittelpunkt stünde das Konfliktgeschehen. Wie der Umgang damit stattfinden kann, richtete sich in erster Linie nach den vorgefundenen Bedingungen des Konfliktes, nicht aber nach den Bedingungen des Verfahrens. Diese müssen flexibel bleiben - wenn das Hauptziel der Mediation die Ermöglichung von Kooperation ist. Damit wird die Frage sekun-

där, von welcher Seite der Mediationsgedanke eingebracht wird. Auch von nur einer Seite, d.h. von Parteivertretern wie etwa Anwälten kann er eingebracht werden, sofern diese das Konfliktgeschehen *als System* betrachten und *systemisch* zu arbeiten verstehen.

Werner Schieferstein
RA, Mediator (BAFM - und Mitbegründer dort), Ausbilder u.v.a. bei der FernUni Hagen und v+m, Kassel. Derzeit Ausbildung zum Fairness-Trainer und -Coach bei der Fairness-Stiftung Frankfurt; Reuterweg 65, 60323 Frankfurt, Tel. 069-172710, Fax 069-172264 website: www.fokus-mediation.de

Friedensbildungswerk Köln

Mediation zwischen Jugendlichen und AnwohnerInnen eines Treffpunktes

Letzten Sommer wurde es öffentlich. Eine Zeitung berichtete in ihrer Rubrik „Das ärgert unsere Leser“ unter der Überschrift „Zu viel Krach und ständige Belästigung“ vom Konflikt, den Anwohner und Anwohnerinnen eines Treffpunktes mit den Jugendlichen haben. Seit sechs Jahren, so schildern die Anwohnenden, müssen sie sich über die laute und sie belästigende Freizeitnutzung der Jugendlichen am Platz ärgern: „Immer Krach, laute Musik, Flaschenklirren, Fußballspielen, Pinkeln in den Vorgarten, lautes Hupen.“ Auch Verwaltung und Politik bis hin zum Bürgermeister wurden eingeschaltet.

Die örtliche Presse berichtete im Sommerloch 2002 breit über den Protest der Anwohnenden. Die Jugendlichen antworteten etwas später in der gleichen Rubrik. Sie widersprachen mit ihren Argumenten den an sie gerichteten Vorwürfen. Die Anwohnenden würden sie, die Jugendlichen, mit Begriffen wie „asoziales Pack“, „Fixer“, „Dreckskinder“ beleidigen. „Sie beschweren sich nur, ohne mit den Jugendlichen zu reden.“ Die Situation eskalierte, denn so wollten sich die AnwohnerInnen auch nicht sehen.

Ein neu von der Stadt angebotener Platz für die Jugendlichen wurde von Seiten der Eltern (Gefährdung) und einer sich sofort gegründeten Anwohnerinitiative, wie später auch von den Jugendlichen, abgelehnt. Die Stadt kam nicht weiter und am Platz herrschte ein Konfliktklima. Die Jugendlichen wandten sich dann durch eine Information des Streetworkers ans Friedensbildungswerk Köln und baten um eine Konfliktvermittlung.

Ein Team von drei MediatorInnen, Heike Blum, Ulrich Hirth und Roland Schüler begannen mit der Arbeit. Wir informierten die AnwohnerInnen in einem Schreiben über die Möglichkeit eines Mediationsgespräches zu ihrem Problem und luden zu einem Informationsabend. Zugleich erhielten wir den Auftrag der Stadt zu unserer Arbeit.

Zu dem Informationsabend kamen dann sieben AnwohnerInnen. In einem dreistündigen Gespräch schütteten sie zum wiederholten Male ihren Frust und ihre Enttäuschung aus. Zugleich sahen sie aber auch keine Lösung, sondern fürchteten eher, dass der kommende Sommer noch schlimmer als der letzte – unerträgliche – würde. Die MediatorInnen zeigten immer wieder auf, dass der einzige Weg ihrer Problemlösung in einem gemeinsamen Gespräch mit den Jugendlichen liege.

Zum guten Schluss willigten die AnwohnerInnen in eine Mediation ein, unter der Voraussetzung, dass die MediatorInnen zuerst noch ein Gespräch mit den Jugendlichen führen. Diesem Wunsch kamen wir nach und luden auch die Jugendlichen vorab zu einem Gespräch ein. Es kamen 24 Jugendliche zu diesem Treffen. Sie schilderten die Situation aus ihrer Sicht und versicherten die Bereitschaft zu einem Gespräch mit den AnwohnerInnen. Zugleich wählten sie sechs Jugendliche aus, die stellvertretend für die anderen am Mediationsgespräch teilnehmen sollten.

So einfach war es mit den AnwohnerInnen nicht. Von daher luden wir die AnwohnerInnen schriftlich und persönlich zum Mediationsgespräch ein. Einige AnwohnerInnen waren verhindert, andere sagten aus gesundheitlichen Gründen ab, so dass wir gespannt waren, wie viele AnwohnerInnen kommen würden. Beim Mediationsgespräch waren es dann sechs Jugendliche und vier AnwohnerInnen.

Wir sammelten die Themen, die besprochen werden sollten. Diese wurden an der Wand aufgelistet, geordnet und danach einzeln und nacheinander bearbeitet. Für alle Themen konnten einvernehmliche Lösungen erarbeitet werden

(⇨ Lösungsvertrag). Diese wurden vom Mediations-Team in eine Schriftform gebracht und allen Beteiligten zur Stellungnahme überreicht. Nachdem keine Veränderungswünsche kamen, wurde der Vertrag unterschrieben. Diese Übereinkunft wurde an alle AnwohnerInnen, also auch an die, die nicht beim Mediationsgespräch dabei waren geschickt, mit der Bitte zur Kenntnisnahme und mit der Aufforderung, uns noch nicht angesprochene Punkte zu nennen. Damit wurde Offenheit für ein weiteres Mediationsgespräch signalisiert.

Die Vereinbarung wurde in einem Gespräch mit dem zuständigen Beigeordneten und den Mitarbeitern der Stadt zur Information gegeben und die Punkte, die die Stadt betreffen, abgesprochen. Die Stadt hat das Mediationsgespräch voll unterstützt. Die AnwohnerInnen suchten für ihre Probleme auch während unserer Arbeit immer wieder Ansprechpartner in Politik und Verwaltung, öfter auch den Bürgermeister. Der Beigeordnete selber unterschrieb dann einen Antwortbrief. Den beschwerdeführenden AnwohnerInnen wurde freundlich mitgeteilt, dass die Stadt ihr Problem sehr ernst nehme und deswegen die MediatorInnen beauftragt hat, für den Konflikt eine Lösung zu erarbeiten. Die AnwohnerInnen wurden aufgefordert, sich direkt an uns wenden.

Wir sind jetzt alle gespannt auf den kommenden Sommer.

Ergebnisse der Mediation zwischen Anwohnern/ Anwohnerinnen und Jugendlichen am Platz

am Samstag, 01.02.2003, 17:30 – 19:30 Uhr, in der Gaststätte ...
Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Mediationsgespräch
Jugendliche: C., M., S., J., H., M.
Anwohner/innen: Frau A, Frau S, Herr und Frau N
Mediator/innen: Frau Blum, Herr Hirth, Herr Schüler

Folgende Punkte wurden zwischen den Jugendlichen und Anwohner/innen einvernehmlich festgelegt:

1. Thema **„Musik und Lautstärke“**: die Jugendlichen vereinbaren, in Zukunft lediglich einen Ghettoblaster zu nutzen und diesen auf mittlerer Lautstärke zu hören. Es werden Zeiten festgelegt, in denen Musik gehört werden kann: *Werktags bis 19.00 Uhr*; *Samstags bis 13.00 Uhr*; *Sonntags keine*.
2. Thema **„Müll“**: Der Container, der sich in der Nähe des Kiosks befindet, wird zukünftig von den Jugendlichen in Anspruch genommen. Es wird der Wunsch an die Stadt formuliert, einen zweiten Mülleimer auf dem Platz aufzustellen. Die Jugendlichen werden

die Mülleimer am Spielplatz leeren und den Müll zum Container bringen. Im weiteren soll für Zigarettenkippen ein spezielles Behältnis (Sand) von Seiten der Stadt bereit gestellt werden. Die Jugendlichen werden diesen dann nutzen, anstatt die Kippen auf die Erde fallen zu lassen.

3. Thema **„Toilette "**: Hier wird von allen Anwesenden dringend gewünscht, dass die Stadt ein Dixi-Klo aufstellt. Die Zugänglichkeit zur Toilette wird über die Jugendlichen geregelt, die die Schlüsselverantwortung für die Toilette erhalten. Dabei soll der Schlüssel beim Kiosk hinterlegt werden.

4. Thema **„Mofa"**: Es besteht derzeit eine zufriedenstellende Regelung, die von den Jugendlichen eingehalten wird, so dass sie nicht mehr über die Wege fahren.

5. Thema **„Platz machen"**. Es wird eine allgemeine Höflichkeit im Umgang miteinander gewünscht. Die Jugendlichen wollen darauf achten, „vorausschauend zu gucken" und mehr Rücksicht auf Vorbeikommende und Vorbeiwollende zu nehmen. Sie erwarten ebenfalls Respekt von den Anwohner/innen ihnen gegenüber.

6. Thema **„Zusammenleben"** Es soll einen laufenden Erfahrungsaustausch zwischen den Jugendlichen und Anwohner/innen geben. Bei einem Herbstaustausch nach dem Sommer 2003 soll eine Überprüfung der erzielten Ergebnisse und Veränderungen stattfinden. Ein gemeinsames Sommerfest wurde als Perspektive für die spätere Zukunft lose ins Auge gefasst.

7. Thema **„Gerüchte"**: Hier besteht die Hoffnung, dass sich die Gerüchte legen, wenn für alle sichtbar wird, dass die erzielten Vereinbarungen auch umgesetzt werden. Bevor Gerüchte sich zukünftig ausbreiten, soll es einen kurzen Kontakt zwischen Jugendlichen und Anwohner/innen geben. Von Seiten der Jugendlichen wurde M. benannt, seitens der Anwohner Herr N., die im Bedarfsfall miteinander Kontakt aufnehmen und versuchen, aufkeimende Gerüchte zu klären.

8. Thema **„Stadt"**: Es besteht der Wunsch an den Streetworker, deeskalierend und frühzeitig einzugreifen. Die Ausnahme vom Halteverbot, die er für sich bewirkt hatte, wurde von den Anwohner/innen als Ungleichbehandlung gesehen. Die Jugendlichen fragten nach der von der Stadt vorgesehen Schutzmauer. Im weiteren werden die Wünsche nach einem Dixi-Klo, einem zweiten Mülleimer und einem Mülleimer für Zigarettenkippen (siehe Punkt 2 und 3) an die Stadt weiter geleitet.

Friedensbildungswerk Köln / Kölner Institut für Mediation
Am Rinkenfuhl 31, 50676 Köln, Tel 0221-95219-45, Fax -46
Email: FBKKOELN@t-online.de

Eve B. Rennebarth

Ehe es wächst, lasse ich es euch erlauschen... (Jesaia) –

„Einfühlsam Zuhören" – ein Projekt zur jüdisch- deutschen Verständigung

Erster Abdruck in: VERSÖHNUNG 4/2002

Der Tisch wird nur durch Kerzenlicht erhellt – Es fällt auf alte Fotografien, Grossfamilien, sorgfältig gekleidet und für das Foto in Pose gesetzt, ein Hochzeitspaar, Fotos von Menschen, die im Holocaust ermordet wurden, junge Männer, die sich stolz in deutscher Uniform präsentieren, eine Hand, die vom Sterbebett aus nach einer anderen greift ...

32 Kerzen brennen zum Gedenken an die Ahnen der 32 Menschen, die sich Ende September in Steyerberg (bei Nienburg) versammelt haben, um ihre individuellen Geschichten vor dem Hintergrund der deutsch jüdischen Vergangenheit zu teilen.

Zu dem vom Versöhnungsbund und vom Earthstewards-Network getragenen Seminar sind 15 jüdischen Menschen aus den USA angereist , um mit deutschen Menschen nichtjüdischer Herkunft zu einer tieferen Verständigung zu gelangen. 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, welches diesen Raum schaffen will." (aus der Webseite des Projektes: www.versoehnungsbung.de/listening)

Die Idee entstand in Anlehnung an das von der Amerikanerin Leah Green initiierte Projekt *Compassionate Listening Israel Palästina* . 17 Bürgerdelegationen aus den USA bereisten unter ihrer Leitung bisher Israel und Palästina , um in den Konflikt involvierten Menschen wertungsfrei zuzuhören. Da sie selbst aus einer Familie, die Angehörige im Holocaust verlor, kommt, war es für Leah eine Herausforderung, 2001 einer Einladung zu einem Deutschlandbesuch zu folgen. Die Erfahrungen, die ihr diese Reise schliesslich ermöglichten, waren so bewegend, dass in Gesprächen mit Beate die Idee entstand, diese Erfahrung durch ein Seminar auch anderen Menschen zu ermöglichen.

Bereits ein Jahr später ist diese Idee nun Realität, und dem Ritual der Erinnerung und Würdigung der eigenen Ahnen folgt ein intensives Programm:

Die ersten Tage im Lebensgarten Steyerberg, einer spirituell-ökologischen Dorfgemeinschaft, dienen dem Kennenlernen und der Einstimmung. Das Entzünden der Sabbathkerzen am ersten gemeinsamen Abend ist für uns alle ein berührendes Erlebnis. Die immer wieder ins Programm eingestreuten jüdischen Rituale und Geschichten bringen vielen von uns schmerzhaft die Leerstelle ins Bewusstsein, die das Auslöschen der jüdisch-deutschen Kultur durch die Nazis hinterlassen hat.

In den Folgetagen wird auch in getrennten Gruppen gearbeitet, wobei in der deutschen Gruppe viel Schmerz auftaucht darüber, wie problematisch und schwierig es ist, eine Beziehung zum eigenen Heimatland herzustellen, aber auch Begeisterung darüber, diesen Schmerz nun formulieren und verwandeln zu können. Stereotype über die jeweils andere Gruppe werden in einer Übung unzensiert aus der Tiefe geholt und lösen zum Teil Entsetzen aus über das, was wir in dem jeweiligen Kulturkreis unbewußt wie ein Gift in uns aufgenommen und gespeichert haben. Das zu Tage fördern des unbewusst Aufgenommen ermöglicht bewußtes Bearbeiten und Loslassen. In der jüdischen Gruppe wird unter anderem Thema, wie unterschiedlich jüdische Identität von allen definiert wird. Einige fühlen sich durch ihre Anwesenheit in Deutschland viel stärker durch ihr Jüdisch- Sein definiert, als sie sich üblicherweise in den USA damit identifizieren.

Nach dem getrennten Arbeiten findet in der bewussten Wiederbegegnung ein Austausch statt, der ohne Worte auskommt. Sich in die Augen zu schauen bringt bei fast allen viel in Bewegung, und schließlich wird in langen Umarmungen der gespürten Verbundenheit Ausdruck verliehen. In den Folgetagen wird immer deutlicher, wie sehr beide Gruppen sich gegenseitig brauchen, um das Bild des anderen, des Deutschen, des Juden, des Täters, des Opfers, des Vernichters, des Fremden, des Feindes, durch die Begegnung mit realen Menschen zu beleben und zu verwandeln.

Ein jüdischer Tanz der Freude leitet über zur zweiten Etappe des Seminars, dem dreitägigen Berlin- Aufenthalt. Das volle Programm, welches dort wartet, erweist sich für die Gruppe durchaus als Herausforderung, denn nach der intensiven Arbeit miteinander

ist die Empfänglichkeit für die Geschichten vieler Orte, die wir besuchen, sehr gross. Das beeindruckt auch unseren jüdischen Stadtführer, der mit uns meditiert und singt auf dem Gelände des ältesten jüdischen Friedhofes Berlins in der Grossen Hamburger Strasse, der von den Deutschen anfang der vierziger Jahre zerstört wurde. Wir besuchen das jüdische Museum, die Räume der ehemaligen Bürstenfabrik Otto Weidts, der in der Nazi-Zeit versuchte, seine jüdischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor der Deportation zu retten und anschliessend ein Denkmal in der Rosenstrasse. Hier hatten die Frauen aus sogenannten Mischehen mit Demonstrationen Goebbels Plan gestört, Berlin 1943 „judenfrei" zu sehen, als man ihre Männer in Rahmen der „Fabrikaktion" vom Arbeitsplatz weg ins Gefängnis brachte, um sie von dort zu deportieren. Die Nazis wollten Auffälligkeiten vermeiden und die Proteste waren erfolgreich, die Männer wurden freigelassen - und die unausgesprochene Frage: „Was wäre möglich gewesen, wenn auch an anderen Orten Menschen gegen die Deportationen demonstriert hätten ?" lässt vielen die Tränen in die Augen steigen.

Einen Tag später, als wir den Geschichten mehrerer Zeitzeugen zuhören, werden wir Lilo treffen, die ein Kind aus einer dieser Mischehen ist und deren Mutter mit auf der Rosenstrasse stand. Ausserdem hören wir die Geschichte von Otto, der als junger Mann in der Waffen-SS war und von Ingrid, deren Mutter in Verbindung mit einer Widerstandsgruppe gebracht worden war und deswegen nach Ravensbrück verschleppt wurde. Sylvia, deren beide Eltern ermordet wurden und die mit einem Kindertransport flüchten konnte, begleitet uns, nachdem sie ihre Lebensgeschichte mit uns geteilt hat, noch auf unserer Rückfahrt, die wir für einen Besuch des Konzentrationslagers Bergen Belsen unterbrechen.

Nach diesen eindrücklichen Tagen bleiben uns noch drei Tage im ruhigen Steyerberg, „zur Integration des Erlebten" – so steht es im Programm und beschreibt doch nur sehr ungenügend, was wir abschliessend miteinander erleben. Zunächst gibt es einige Gruppenkonfusionen und viele unterschiedliche Bedürfnisse, die geklärt werden müssen: Einige wollen weiter an emotionalen Prozessen arbeiten, andere sich ausruhen oder in Kleingruppen arbeiten, andere wollen mehr über die Geschichte des Ortes erfahren. [1] Das in der Gruppe gewachsene Vertrauen macht es möglich, alle diese Bedürfnisse zu erkunden und durch das gegenseitige Zuhören die vielen Eindrücke und damit verbundenen, starken Gefühle zu teilen: Unsere Angst, unsere Trauer, unsere Wut und auch die Leere in uns.

Und zu spüren, auf was diese Gefühle uns aufmerksam machen: Dass wir Angst haben, weil wir uns um uns und andere sorgen, dass wir trauern, weil wir lieben, dass wir Wut spüren, weil wir uns nach Gerechtigkeit sehnen und dass in der Leere die Möglichkeit liegt, zu empfangen.

Und so, nach weiteren Geschichten, Liedern, Witzen und Tänzen trennen wir uns wieder, ein bisschen mehr darüber wissend, was es heisst, eine Jüdin oder ein Jude zu sein, ein Deutscher oder eine Deutsche, was es heisst, alt zu sein oder jung, Amerikaner zu sein, eine Frau zu sein oder ein Mann ... - vor allem aber wissen wir ein bisschen mehr darüber, wie es ist, ein Mensch zu sein.

Über den Versöhnungsbund ist eine eindrucksvolle Dokumentation für 4 EUR zu diesem Projekt zu erhalten.
Geschäftsstelle VB, Schwarzer Weg 8, 32423 Minden,
Tel.: 0571-850875, Fax.: - 8292387.

[1] In der Umgebung befand sich früher eine riesige Munitionsfabrik und die Gebäude des heutigen Lebensgarten wurden von polnischen Zwangsarbeiterinnen bewohnt.

Freya Entringer, Richterin am Oberlandesgericht
Katja Josephi, Richterin am Sozialgericht
Kalle de Witt, Richter am Amtsgericht

Niedersachsen startet Projekt „Gerichtsnahe Mediation“

Das Niedersächsische Justizministerium hat in Zusammenarbeit mit „Konsens e.V. – Verein zur Förderung der Mediation in Niedersachsen“[1] – am 1. März 2002 damit begonnen, das von der Klosterkammer in Hannover geförderte Modellprojekt „Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen“ umzusetzen.

Angebot von Mediation bei laufenden Gerichtsverfahren durch einen hierfür besonders ausgebildeten Richter ohne Entscheidungsbefugnisse

Im Rahmen dieses Projekts bietet die Justiz Parteien und Anwälten eines gerichtlichen Verfahrens neben der richterlichen Streitentscheidung und dem richterlichen Vergleich eine dritte Möglichkeit zur Beilegung ihres Konflikts: die Einigung der Parteien auf eine abschließende und nachhaltige Lösung des Konflikts im Rahmen einer Mediation unter Mitwirkung eines für diese Aufgabe besonders ausgebildeten Richters[2], der keine Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich des streitigen Verfahrens hat.

Mediation als besonders geeignete Form der Konfliktbearbeitung ...

Mediation hat sich als besonders geeignete Form der Konfliktbearbeitung erwiesen. Es ist ein freiwilliges, nicht-öffentliches Verfahren, in dem ein speziell ausgebildeter neutraler Vermittler ohne Entscheidungskompetenz – der Mediator/die Mediatorin – die Parteien dabei unterstützt, selbst eine eigenständige und einvernehmliche Lösung ihrer Probleme zu erarbeiten.

In fast jedem Konflikt liegt eine Lösung verborgen, die für alle Parteien akzeptabel oder verlockend sein kann. Mediation ist die Kunst, diese Lösung zu finden.

... berücksichtigt alle aus Sicht der Parteien für die Lösung wesentlichen Interessen und Aspekte

Der Mediator bedient sich eines bestimmten Verfahrens, um die Kommunikation zu fördern und so wieder Bewegung in festgefahrene Konflikte zu bringen. Er sorgt dafür, dass alle aus Sicht der Parteien wesentlichen Interessen und Aspekte berücksichtigt werden. Hierbei bietet er den Streitenden eine besondere Verfahrensstruktur an, die über die Fragestellung „Wie ist die Rechtslage?“ hinführt zu weiteren aus Sicht der Parteien – je nach Einzelfall – wesentlichen Gesichtspunkten (wie z.B. Zeitdauer eines streitigen gerichtlichen Verfahrens und dessen Kosten; Zeit und Energieeinsatz, die ein Rechtstreit auch den Parteien abverlangt; Bewahrung von gewachsenen Beziehungen und anderen vielfältigen und vom einzelnem Konflikt abhängigen aus Sicht der Parteien wesentlichen Interessen). Der Mediator unterstützt die Parteien zusammen mit den Rechtsanwälten so bei der Suche nach gemeinsamen Lösungen.

Höhere Zufriedenheit mit selbst erarbeiteter Lösung

Konflikte können durch Mediation oftmals zur höheren Zufriedenheit der Parteien gelöst werden als durch ein Gerichtsverfahren. Das verspricht eine Entlastung der Gerichte. Die Durchführung eines streitigen Verfahrens wird überflüssig. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die einvernehmlich gefundene Vereinbarung seltener der Vollstreckung bedarf.

Neues Tätigkeitsfeld für Anwälte

Das Tätigkeitsfeld von Rechtsanwälten wird erweitert – sei es, dass sie Mediation neben der Beratungs- und Verhandlungstätigkeit einerseits und der Prozessvertretung andererseits selbst anbieten, sei es, dass sie ihre Parteien im Rahmen von Mediationsverfahren vertreten.

Chancen und Grenzen struktureller Einbindung von Mediation werden an 6 Gerichten ausgelotet – von wissenschaftlicher Forschung begleitet

Das in Niedersachsen begonnene Projekt „Gerichtsnahe Mediation“ ist in seiner Größenordnung bundesweit einmalig. An sechs niedersächsischen Gerichten, nämlich den Amtsgerichten Oldenburg und Hildesheim, den Landgerichten Hannover und Göttingen sowie am Sozial- und am Verwaltungsgericht Hannover, werden drei Jahre lang Chancen und Grenzen der Vermittlung von streitenden Parteien ausgelotet. Die Ergebnisse werden durch eine Begleitforschung u.a. mit Fragen nach der Parteien- und Anwaltszufriedenheit mit dem Mediationsverfahren erfasst und ausgewertet.

Anknüpfend an § 278 Abs. 5 Satz 2 und 3 ZPO[3] wird den Parteien in geeigneten Fällen noch nach Klageerhebung die Möglichkeit geboten, ihren Konflikt mit Hilfe eines Mediators einvernehmlich zu lösen. An den genannten sechs Gerichten werden jeweils zwei, am Amtsgericht Oldenburg ein, am Landgericht Hannover drei Richter zu Mediatoren ausgebildet. Sie haben ab September 2002 unter teilweiser Freistellung von ihren richterlichen Aufgaben damit begonnen, Mediationen anzubieten.

Mediationsgeeignete Fälle erkennen – Initiative kann von allen Prozessbeteiligten ausgehen

Neben Richtermediatoren sollen auch Rechtsanwälte als Mediatoren zum Einsatz kommen. Die übrigen Richter der Modellgerichte werden möglichst zahlreich durch entsprechende Schulung zu sogenannten Türöffnern (Fallmanagern) qualifiziert. Sie haben die wichtige Aufgabe, mediationsgeeignete Fälle zu erkennen, die Parteien und ihre Anwälte über Mediation und das vor Ort bestehende Angebot von Mediation zu informieren und ihnen die gerichtsnahe Mediation vorzuschlagen. Die Initiative zur Mediation kann auch von den Parteien selbst bzw. ihren Rechtsanwälten ausgehen. Im Verlauf des Projekts wird erwogen werden, Mediation auch vorprozessual anzubieten.

Rolle der Rechtsanwälte in der Mediation

Der Richtermediator erteilt keinen Rechtsrat. Er nimmt weder eine eigene Bewertung oder Einschätzung noch eine Prognose über Erfolg und Misserfolg der Klage vor. Das Recht als Teil der Lebenswirklichkeit hat aber auch im Rahmen der Mediation als eines von verschiedenen Entscheidungskriterien seinen unverzichtbaren Platz. Es wird von den Beteiligten eingebracht. Stärken und Schwächen der jeweiligen Rechtspositionen werden thematisiert. Daher ist Voraussetzung für die Durchführung des Mediationsverfahrens, dass die Beteiligten anwaltlich vertreten sind.

Kosten

Durch die Inanspruchnahme der Mediation entstehen keine zusätzlichen Gerichtskosten.

Ablauf bei Entscheidung für Mediation

Für die Dauer der Mediation wird das gerichtliche Verfahren zum Ruhen gebracht. Ist die Mediation, die vertraulich ist und deshalb eine öffentliche Verhandlung wie im Gerichtsverfahren nicht kennt, erfolgreich, endet sie mit einer schriftlichen und – wenn erwünscht – auch vollstreckbaren Vereinbarung.

Das gerichtliche Verfahren wird dann – je nachdem, was die Beteiligten vereinbart haben – beendet, indem die Parteien ihre Vereinbarung als gerichtlichen Vergleich abschließen, übereinstimmende Erledigungserklärungen abgeben oder die Klage zurückgenommen wird. Sollte die Mediation scheitern, wird das gerichtliche Verfahren wieder aufgenommen und vom gesetzlichen Richter weitergeführt.

In einigen Fällen kann es hilfreich sein, zur umfassenden Lösung des Konflikts im allseitigen Einvernehmen weitere vom Streit Betroffene in die Mediation mit einzubeziehen.

Gute Erfahrungen in den Niederlanden

Die Parteien und ihre Rechtsanwälte können frei entscheiden, ob sie die ihnen gebotene Möglichkeit der gerichtsnahen Mediation und die damit gegebene Chance, ihren Konflikt mit Unterstützung eines Mediators eigenverantwortlich, umfassend und zukunftsgerichtet zu lösen, nutzen oder das gerichtlichen Verfahren fortsetzen wollen. Das Mediationsverfahren kann und soll die rechtsprechende und vergleichende Tätigkeit der Gerichte nicht ersetzen. Die guten Erfahrungen insbesondere in den Niederlanden, wo seit September 1999 ein landesweites vergleichbares Projekt „Mediation neben Rechtsprechung“ durchgeführt wird und erste Ergebnisse bereits vorliegen, lassen jedoch erwarten, dass gerichtsnahe Mediation eine wertvolle Ergänzung des bestehenden gerichtlichen Konfliktlösungsangebots wird.

Ob und unter welchen Bedingungen sich diese Erwartung erfüllt, soll der von wissenschaftlicher Forschung begleitete Modellversuch erweisen.

Kooperation mit der Anwaltschaft

Das Projekt legt großen Wert auf die Kooperation mit der Rechtsanwaltschaft. Mediation gewinnt als neues Betätigungsfeld auch für Rechtsanwälte zunehmend an Bedeutung. In Anerkennung dieses Umstands ist Mediation als Möglichkeit der Konfliktlösung jedoch in der Bevölkerung noch viel zu wenig bekannt. Eines der Ziele des Projekts ist es deshalb, die Bekanntheit und Akzeptanz von Mediation sowohl in der Gesellschaft als auch an den Gerichten zu erhöhen und das Mediationsverfahren als Alternative zum gerichtlichen Verfahren zu stärken.

Es ist naheliegend, dass dies nicht nur im Interesse der Justiz sondern auch und gerade im Interesse der Rechtsanwaltschaft ist. Wenn Parteien Mediation nachsuchen, werden es zuallererst Anwälte sein, die diese Nachfrage mit einem Mediationsangebot befriedigen können.

Mit den Rechtsanwaltskammern Celle, Oldenburg und Braunschweig sowie Anwaltsvereinen vor Ort sind konkrete gemeinsame Vorhaben abgesprochen und zum Teil schon umgesetzt worden.

Projektleitung

Die Projektleitung, Frau Ri'inOLG Freya Entringer, Frau Ri'inSG Katja Josephi und Herr RiAG Kalle de Witt, steht für weitergehende Informationen gerne zur Verfügung.

Projekt Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen, Eintrachtweg 19, 30173 Hannover, Tel. (05 11) 81 11-1 25, Fax (05 11) 81 11-1 00, Internet <www.mediation-in-niedersachsen.de>, E-Mail <info@mediation-in-niedersachsen.de>

---

[1] Der Verein ist eigens zur Durchführung des Projekts gegründet worden.

[2] Die Gruppe der Richtermediatorinnen und Richtermediatoren des Projekts besteht aus neun Männern und fünf Frauen. Der einfacheren Lesbarkeit halber verwenden wir im Text maskuline Wortformen als Funktions- bzw. Rollenbezeichnungen, deren Bedeutungen in unserem Verständnis sowohl Männer als auch Frauen umfassen.

[3] „In geeigneten Fällen kann das Gericht den Parteien außergerichtliche Streitschlichtung vorschlagen.“ Die Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 14/3750, S. 130) nennt als Streitschlichtungsform ausdrücklich Mediation.

Justizministerium Baden-Württemberg

Modellversuch „Außergerichtliche Konfliktbeilegung” am Landgericht Stuttgart und Amtsgericht Stuttgart

Abschlussbericht

Unter Federführung des Justizministeriums Baden-Württemberg wurde in den Jahren 2000 und 2001 im Rahmen des dort angesiedelten Arbeitskreises zur Förderung der freiwilligen außergerichtlichen Konfliktbeilegung ein Modellversuch zur gerichtsnahen Mediation durchgeführt, den die Universität Tübingen wissenschaftlich begleitete. Dieser Bericht soll nach Abschluss des Modellversuchs den Projektverlauf und die erzielten Ergebnisse darstellen.

1. Gründung des Arbeitskreises

a) Anlass

Im Dezember 1997 veranstaltete das Justizministerium in Triberg ein Symposium zum Thema „Außergerichtliche Streitschlichtung – eine Chance zur Entlastung der Zivilgerichtsbarkeit ?“. Gegenstand der Tagung war neben der obligatorischen außergerichtlichen Streitschlichtung, die im Zusammenhang mit dem damaligen Gesetzgebungsverfahren zur Einführung des § 15 a EGZPO erörtert wurde, auch die freiwillige außergerichtliche Streitschlichtung. Nach Abschluss der Tagung wurde von Teilnehmern vorgeschlagen, dass Mediatoren, Anwaltschaft und Justiz zur Förderung der freiwilligen außergerichtlichen Streitschlichtung gemeinsame Projekte durchführen.

b) Mitglieder des Arbeitskreises

Zur Umsetzung dieses Vorschlags wurde unter der Federführung des Justizministeriums ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, dem neben Mediatoren auch Vertreter der Anwaltschaft und Richter angehörten. Zu den Gründungsmitgliedern zählten Vertreter des Stuttgarter Instituts für Konfliktbewältigung, der Schlichtungsstelle für

Mietstreitigkeiten und Nachbarschaftsstreitigkeiten „VIA“ in Esslingen, Vertreter der Rechtsanwaltskammer Stuttgart und des Anwaltvereins Stuttgart sowie Richter des Amtsgerichts Stuttgart und des Landgerichts Stuttgart.

c) Anstoss des Modellversuchs

In seiner konstituierenden Sitzung am 12.08.1998 befasste sich der Arbeitskreis zunächst mit der Festlegung von Kriterien für mediationstaugliche Verfahren. Grundsätzlich wurden Streitigkeiten im Bereich des Familien- und Erbrechts, des Gesellschaftsrechts, des Miet- und Wohnungseigentumsrechts sowie Nachbarstreitigkeiten als geeignet erachtet. Im Bewusstsein, dass Mediation möglichst früh ansetzen müsse, wurden Maßnahmen zur Förderung des Mediationsgedankens zum einen im vorgerichtlichen Bereich unter Mitwirkung der Anwaltschaft und zum anderen im gerichtlichen Bereich unter Mitwirkung der Richterschaft befürwortet. Dazu wurde ein Modellversuch vorgeschlagen, der unter Einbindung von Mediatoren, Anwälten und Richtern Gerichtsverfahren und Mediation verzahnen sollte. Die gerichtliche Vermittlung der Mediation sollte helfen, die noch geringe Akzeptanz der Mediation zu fördern.

2. Inhalt des Modellversuchs

a) Konzeption

Das Konzept des Modellversuchs bestand darin, die Mediationsbereitschaft zu fördern, indem das Gericht die Parteien in anhängigen Gerichtsverfahren auf diese alternative Konfliktbewältigungsform hinweist und gegebenenfalls einen Mediator empfiehlt. Nehmen die Parteien diesen Vorschlag an, wird das gerichtliche Verfahren ausgesetzt. Dieses Konzept wurde mittlerweile in § 278 Abs. 5 Sätze 2 und 3 ZPO gesetzlich geregelt.

b) Teilnehmer

Einbezogen in den Modellversuch waren je fünf Richter des Amtsgerichts Stuttgart und des Landgerichts Stuttgart sowie anfangs 15, später bis zu 18 Mediatoren. Um den Richtern die Empfehlung eines bestimmten Mediators zu ermöglichen, wurde eine Mediatorenliste erstellt. Grundlage der Listenerstellung waren die Vorschläge der Anwalts- und Mediatorenorganisationen der Region Stuttgart. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass die aufgenommenen Mediatoren über die nötige fachliche Qualifikation verfügten. Unter den aufgenommenen Mediatoren waren neben Rechtsanwälten mit entsprechender Zusatzausbildung auch vier Angehörige psycho-sozialer Berufe.

c) Kosten

Da bei einem schon anhängigen gerichtlichen Verfahren anders als im vorgerichtlichen Stadium durch die Mediation zusätzliche Kosten entstehen, wurden besondere Kostenanreize für die mediationsbereiten Parteien vorgesehen. Zum einen erklärten sich die teilnehmenden Mediatoren mit einer Beschränkung ihres Stundensatzes auf 200,00 DM für amtsgerichtliche Verfahren bzw. 300,00 DM für landgerichtliche Verfahren einverstanden. Zum anderen erklärte sich die Justiz bereit, bei erfolgreichen Mediationen die nach einvernehmlicher Erledigung des gerichtlichen Verfahrens noch anfallende Gerichtsgebühr zu erlassen.

d) Wissenschaftliche Begleitung

Für die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs konnte Herr Professor Dr. Haft von der Universität Tübingen gewonnen werden. Schwerpunkt dieser wissenschaftlichen Begleitung war die Auswertung des Modellversuchs anhand von Fragebögen, die von Richtern und Mediatoren unter Wahrung datenschutzrechtlicher Belange ausgefüllt wurden.

3. Präsentation des Modellversuchs

a) Auftaktveranstaltungen

Der Modellversuch wurde der Öffentlichkeit mit einer Präsentation und anschließender Podiumsdiskussion im Oktober 1999 vorgestellt. Die teilnehmenden Richter wurden bei einer gesonderten Veranstaltung im November 1999 in den Modellversuch eingeführt.

b) Rundschreiben und Informationsblätter

Die Auftaktveranstaltungen wurden durch weitere Werbemaßnahmen ergänzt. Das Justizministerium, die Rechtsanwaltskammer Stuttgart und der Anwaltverein Stuttgart gaben ein gemeinsames Faltblatt heraus, das die Parteien eines Rechtsstreits und ihre Prozessvertreter über den Modellversuch informieren sollte. Im Rahmen dieses Faltblattes wurde auf die zwischen den Parteien und dem Mediator abzuschließende Mediationsvereinbarung und ihren wesentlichen Inhalt hingewiesen. Das Faltblatt, die Mediatorenliste und weitere Informationen über den Modellversuch wurden unter der Rubrik „schlichten statt richten“ in den Internet-Auftritt der Justiz eingestellt.

c) Beratungsstelle beim Amtsgericht Stuttgart

Das Informationsangebot wurde im Laufe des Modellversuchs um eine Beratungsstelle ergänzt. Ziel dieser Einrichtung war es, die Parteien unmittelbar nach einer richterlichen Mediationsanregung vor Ort zu beraten. Dazu wurden seitens des Amtsgerichts Stuttgart Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt; die am Modellversuch teilnehmenden Mediatoren sorgten für die personelle Besetzung der Beratungsstelle.

4. Auswertung des Modellversuchs

Nach dem planmäßigen Abschluss des auf zwei Jahre ausgelegten Modellversuchs Ende 2001 wurden die abgegebenen Fragebögen durch die Universität Tübingen ausgewertet.

a) Umfang der Erhebung

Die teilnehmenden Richter und Mediatoren haben insgesamt 62 Fragebögen ausgefüllt und abgegeben. Von diesen 62 Fällen wurde in 37 Fällen eine Mediation mit Erfolg angeregt, in 25 Fällen scheiterte die Anregung. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass von den 37 erfolgreichen Mediationsanregungen nur elf von den Gerichten stammten, die übrigen 26 dagegen auf eigene Initiative der Parteien zu Stande kamen. Diesen 26 Mediationen lag zwar kein anhängiges Gerichtsverfahren zu Grunde, sie wurden aber durch den Modellversuch gefördert wenn nicht gar initiiert, indem die Parteien durch die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts auf die Mediation aufmerksam wurden oder anhand der Mediatorenliste des Modellversuchs an einen Mediator vermittelt werden konnten. Infolge unvollständiger oder fehlerhafter Ausfüllung konnten 16 Fragebögen nur beschränkt ausgewertet werden; dies beeinträchtigt das Auswertungsergebnis aber nicht nachhaltig, da in sämtlichen dieser Fälle die Mediationsanregung ohnehin scheiterte.

b) Erfolgreiche Mediationsanregungen

Betrachtet man die 37 Fälle, in denen eine Mediation erfolgreich angeregt wurde, so fällt zunächst auf, dass die 26 Fälle, in denen sich die Parteien außerhalb eines Gerichtsverfahrens zur

Mediation entschlossen, die Mediation also nur mittelbar durch den Modellversuch angeregt wurde, die elf erfolgreichen richterlichen Mediationsanregungen deutlich überwiegen. Innerhalb der erfolgreichen richterlichen Mediationsanregungen überwiegen diejenigen neun, die in amtsgerichtlichen Verfahren ergingen, deutlich.

Durch die Erhebung des Streitgegenstandes, der anwaltlichen Vertretung und des Zeitpunkts der Mediationsanregung wurde versucht, typische Konstellationen besonders mediationsgeeigneter Verfahren festzustellen.

aa) Streitgegenstand

Die Auswertung der Fragebögen ergab, dass die Mediationsanregungen vor allem in Verfahren mit klassischen Mediationsmaterien erfolgreich waren. Dies gilt insbesondere für Scheidungssachen, Sorgerechts- und Umgangs- sowie Erbschaftsstreitigkeiten, die allein 23 der 37 erfolgreichen Mediationsanregungen ausmachen. Mediationsgeeignet erscheinen daneben auch Schuldenregulierungen, die weitere drei Fälle darstellen. Auffallend ist, dass Mediationen in zwei Fällen auch bei unerlaubten Handlungen zu Stande kamen.

Gescheitert sind Mediationsanregungen dagegen bei Wohnungseigentumssachen bzw. einem Streit unter Miteigentümern sowie Räumungsstreitigkeiten. Auch bei vertraglichen Zahlungsansprüchen scheiterten die Mediationsanregungen in sechs Fällen. Auffallend ist, dass an den Streitigkeiten, in denen eine Mediation erfolgreich angeregt wurde, kaum juristische Personen oder Gesellschaften beteiligt waren, was zeigt, dass kaum Wirtschaftsmediationen zu Stande kamen.

In ihrer Mediationseignung ambivalent erscheinen Nachbarstreitigkeiten und Ehrverletzungen. Dort scheiterten in etwa ebenso viele Mediationsanregungen wie es erfolgreiche Mediationsanregungen gab.

Betrachtet man die Streitwerte der erfassten Verfahren, so fällt auf, dass im Bereich bis zu 10.000,00 DM zwölf Mediationsanregungen scheiterten, und nur acht Erfolg hatten. Dagegen war in zwölf Fällen mit einem Streitwert zwischen 10.000,00 DM und 100.000,00 DM und in elf weiteren Fällen mit einem Streitwert über 100.000,00 DM die Mediationsanregung erfolgreich. Die besondere Mediationseignung von Fällen mit hohem Streitwert dürfte damit zusammenhängen, dass die klassischen Mediationsfelder der Familien- und Erbrechtsstreitigkeiten regelmäßig auch besonders hohe Streitwerte mit sich bringen.

bb) Anwaltliche Vertretung

Auf den ersten Blick scheinen Fälle, in denen die Parteien anwaltlich vertreten sind, nicht zur Mediation geeignet zu sein, denn von den 37 Fällen erfolgreicher Mediationsanregung hatte der Kläger nur in 13, der Beklagte nur in zwölf Fällen einen Rechtsanwalt. Umgekehrt wurden die Parteien in fast allen Fällen, in denen die Mediationsanregung scheiterte, anwaltlich vertreten. Tatsächlich ist nicht auszuschließen, dass Rechtsanwälte ihren Mandanten aus Sorge, künftige Fälle an den Mediator zu verlieren, von der Mediation abraten.

Die zuvor erwähnten Zahlen haben aber nur eine beschränkte Aussagekraft, da sie auch die 26 Fälle berücksichtigen, in denen die Mediation schon vorgerichtlich auf eigene Initiative der Parteien zu Stande kam. Wer vorgerichtlich den Weg der Mediation beschreiten möchte, wird im Zweifel nicht zuerst anwaltlichen Rat suchen, sondern ohne anwaltlichen Beistand gleich einen Mediator einschalten. Die Zahl der vorgerichtlichen Mediationen entspricht aber in etwa der Zahl erfolgreicher Mediationsanregungen mit nicht anwaltlich vertretenen Parteien. Damit liegt es nahe, dass die Parteien in den Fällen erfolgreicher richterlicher Mediationsanregung überwiegend einen Rechtsanwalt hatten. Für schon bei Gericht anhängige Fälle lässt sich deshalb kein Zusammenhang zwischen dem Scheitern der Mediationsanregung und der anwaltlichen Vertretung herstellen.

cc) Zeitpunkt der Mediationsanregung

Ähnliches gilt für den Zeitpunkt der Mediationsanregung. Zwar erfolgten 21 der 37 erfolgreichen Mediationsanregungen schon vor dem ersten Termin vor Gericht. Berücksichtigt man, dass in 26 Fällen gar kein gerichtliches Verfahren anhängig war, kann daraus aber nicht geschlossen werden, dass spätere Anregungen von vornherein ungeeignet sind. Auffallend ist, dass nur in zwei Fällen eine Mediation nach Durchführung einer Beweisaufnahme erfolgte, wobei sie in einem Fall Erfolg hatte, im anderen dagegen scheiterte.

c) Auswahl der Mediatoren

Einer der Gründe für die Beschränkung des Modellversuchs auf schon gerichtshängige Verfahren war die Überlegung, dass die gerichtliche Vermittlung der Mediation und die richterliche Empfehlung eines Mediators für die Steigerung der Akzeptanz der Mediation hilfreich, wenn nicht gar notwendig sei. Die Auswertung der Fragebögen hat dagegen gezeigt, dass von den 37 Fällen, in denen eine Mediation erfolgreich angeregt wurde, nur in sechs Fällen ein bestimmter Mediator vom Gericht empfohlen wurde. Selbst wenn man die 26 vorgerichtlichen Mediationen berücksichtigt, scheinen die Parteien bei der Auswahl des Mediators überwiegend keine richterliche Hilfe benötigt zu haben.

d) Mediationserfolg

Nicht in allen 37 Fällen, in denen eine Mediation erfolgreich angeregt wurde, konnte sie auch in der Sache einen Erfolg erzielen. In acht Fällen scheiterten die Parteien schon bei der Vorstufe der eigentlichen Mediation, dem Abschluss der Mediationsvereinbarung, in der neben der Vergütung des Mediators die wesentlichen Regeln des Mediationsverfahrens festzulegen sind. Auffallend ist aber, dass in den übrigen 29 Fällen mit zwei Ausnahmen nicht nur eine Mediationsvereinbarung zu Stande kam, sondern die Mediation auch durch den Abschluss einer Vereinbarung zur Erledigung des Konflikts in der Sache erfolgreich war. Sofern die Parteien sich zu einer Mediationsvereinbarung bereit fanden, konnte der Konflikt also fast immer gelöst werden.

e) Qualifikation der Mediatoren

Besonders interessant ist die Auswertung im Hinblick auf die Qualifikation der Mediatoren, die bei den 37 mit Erfolg angeregten Mediationen tätig wurden. Obwohl unter den teilnehmenden und in der Liste aufgeführten Mediatoren die Rechtsanwälte mit Zusatzausbildung im Bereich Mediation mit 14 die nicht anwaltlichen Mediatoren aus psycho-sozialen Berufen mit vier weit überwogen, wurde nur eine von 37 Mediationen von einem Rechtsanwalt durchgeführt, so dass im Modellversuch fast ausschließlich die vier nicht anwaltlichen Mediatoren tätig waren.

Dieses Ergebnis beruht möglicherweise auf dem Umstand, dass derjenige, der sich für eine Mediation und damit gegen eine Entscheidung nach rein rechtlichen Gesichtspunkten entscheidet, zur Durchführung der Mediation einen Angehörigen der psycho-sozialen Berufe für geeigneter hält als einen Angehörigen der rechtsberatenden Berufe.

Betrachtet man den Ablauf der Mediation, so wurden nur in acht der 37 Fälle Einzelsitzungen durchgeführt. In der ganz überwiegenden Zahl

wurden dagegen, wie bei Vergleichsverhandlungen im gerichtlichen Verfahren, gemeinsame Sitzungen mit beiden Parteien abgehalten.

g) Aufwand der Mediation

Zur Bemessung des Aufwands, der den Parteien durch die durchgeführten Mediationen entstand, wurden Durchschnittswerte gebildet. Danach benötigten die Mediatoren 2,56 Sitzungen mit insgesamt 4,74 Stunden zur Durchführung einer Mediation. Insgesamt „verzögerten" die durchgeführten Mediationen die Gerichtsverfahren um 4,07 Monate. Dieser Zeitraum lag durchschnittlich zwischen der Übersendung der Akten vom Gericht an den Mediator und der Rücksendung der Akten an das Gericht. An Kosten fielen durchschnittlich etwa 520,00 • an.

h) Auswirkungen auf das Gerichtsverfahren

Welche Auswirkungen die erfolgreiche richterliche Mediationsanregung auf die anhängigen Gerichtsverfahren hatte, lässt sich nur unvollständig feststellen. Ausweislich der Fragebögen kam es nur zu zwei Klagrücknahmen; in drei Fällen wurde das ruhende Verfahren mehr als sechs Monate lang nicht wieder aufgenommen. Anerkenntnisse oder übereinstimmende Erledigungserklärungen wurden nicht berichtet. Dagegen wurde das Verfahren häufig auf sonstige Weise erledigt, ohne dass die genaue Erledigungsart feststellbar wäre. Auffallend ist, dass trotz der 27 Fälle, in denen die Mediation durch eine Vereinbarung der Parteien zur Lösung des Konflikts abgeschlossen wurde, keine dieser materiellen Vereinbarungen in einen Prozessvergleich umgesetzt wurde. Dagegen kam in einem Fall trotz Scheiterns der Mediation noch ein Prozessvergleich zu Stande.

i) Einschätzungen der Teilnehmer

Bestandteil der Fragebögen war auch eine Rubrik, in der die teilnehmenden Mediatoren ihre Beobachtungen und Erklärungsversuche für das Gelingen oder Scheitern der Mediation anbringen konnten. Als Gründe für das Scheitern wurden neben dem Abbruch des Kontakts insbesondere die Intervention durch den anwaltlichen Vertreter einer Partei und die Einnahme von Extrempositionen durch die Partei selbst genannt. Für das Gelingen maßgeblich schienen den Mediatoren dagegen die Angst der Parteien vor materiellen Verlusten vor Gericht, der Zeitgewinn sowie die erfolgreiche Wiederherstellung von Vertrauen zwischen den Parteien und der Wille, soziale Beziehungen aufzuarbeiten.

j) Einschätzung der Universität Tübingen

Die Universität Tübingen hat bei ihrer Bewertung des Modellversuchs zunächst festgestellt, dass die Auswertung der Fragebögen nicht repräsentativ für die gerichtsnahe Mediation sein kann. Durch die Abfassung der Fragebögen blieben zudem Fragen offen, insbesondere wurden die Gründe für das Scheitern der Mediationsanregung nicht erfragt. Aus dem Umstand, dass die Zahl der abgegebenen Fragebögen mit dem Fortschreiten der Projektdauer abnahm, wurde geschlossen, dass der Modellversuch möglicherweise zu lange angelegt worden sei. Angeregt wurde zudem, weitere Anreize für Richter und Anwälte zu schaffen, eine Mediation zu empfehlen bzw. selbst daran teilzunehmen.

5. Bewertung des Modellversuchs

a) Beschränkte Aussagekraft der Auswertung

Der Universität Tübingen ist zunächst darin zuzustimmen, dass der Auswertung der im Modellversuch abgegebenen Fragebögen nur eine beschränkte Aussagekraft zukommt, da 26 der 62 Fragebögen vorgerichtliche Mediationen betrafen, die an sich nicht Gegenstand des Projekts waren. Hinzu kommt, dass die Mediationen nur von einem kleinen Kreis von Mediatoren durchgeführt wurden, der mit besonderem Engagement am Projekt teilnahm. Ein repräsentativer Befund für die gesamte gerichtsnahe Mediation war durch den auf wenige Richter an einzelnen Gerichten beschränkten Modellversuch allerdings von vornherein nicht zu erwarten.

b) Förderung der Akzeptanz der Mediation

Bedenklich scheint, dass während der zweijährigen Projektdauer von zehn Richtern insgesamt nur in 37 Verfahren Mediationen angeregt wurden, wobei nur knapp ein Drittel dieser Anregungen Erfolg hatten. Dieses Ergebnis zeugt von einer Zurückhaltung der Richter bei der Annahme, ein gerichtliches Verfahren sei zur Mediation geeignet, aber auch von Vorbehalten der Parteien, sich nach Beschreiten des Rechtswegs noch auf eine Mediation einzulassen.

Dennoch hat der Modellversuch dazu beigetragen, die Bekanntheit und Akzeptanz der Mediation als alternatives Konfliktlösungssystem zu fördern. Das gilt nicht nur für die teilnehmenden Richter und Anwälte, sondern auch für die potentiellen Kläger und Beklagten. Dies zeigt sich insbesondere in den 26 Fällen, in denen Parteien im Zusammenhang mit dem Modellversuch in Mediationsverfahren vermittelt werden konnten, obwohl ihre Streitigkeiten mangels Klageerhebung gar nicht zum eigentlichen Projektbereich zählten.

c) Mediationseignung anhängiger Gerichtsverfahren

Das Ergebnis des Modellversuchs wirft die Frage auf, ob Verfahren, die schon bei Gericht anhängig sind, für eine Mediation überhaupt geeignet sind. Daran sind schon zu Beginn des Projekts Zweifel geäußert worden. Stellt man den elf erfolgreichen richterlichen Mediationsanregungen im zweijährigen Projektzeitraum die 26 Fälle vorgerichtlicher Mediationen gegenüber, die die Parteien selbst initiierten, spricht einiges dafür, dass eine Mediation in einem frühen Stadium der Auseinandersetzung deutlich aussichtsreicher ist als nach Verfestigung des Streitfalls, insbesondere nach Klageerhebung. Zwar kann über die Gründe für das Scheitern der Mediationsanregung im gerichtlichen Verfahren nur spekuliert werden, hat sich eine Partei bereits entschieden, den Klageweg zu beschreiten und dafür entsprechende Zeit und Kosten aufgewendet, lassen sich ihr die Vorteile einer Mediation angesichts des damit einhergehenden Kosten- und Zeitaufwands aber sicher nur schwer vermitteln. Besonders deutlich wird dies, wenn man der Dauer der Mediation im Modellversuch die relativ kurze durchschnittliche Dauer eines amtsgerichtlichen Verfahrens gegenüberstellt und berücksichtigt, dass im Modellversuch für die Mediation durchschnittlich 520,00 • an Kosten anfielen. Zudem werden sich die Positionen der Parteien oft verhärten, wenn Klageschrift und Klageerwiderung ausgetauscht wurden. Ein weiterer Grund mag die berechtigte Hoffnung der Parteien auf die Vergleichskompetenz des Richters sein.

Zumindest für den Bereich des Zivilrechts muss daher die Mediation regelmäßig schon vor dem gerichtlichen Verfahren ansetzen. Dies schließt nicht aus, dass auch nach Klageerhebung noch eine erfolgreiche Mediation durchgeführt werden kann. Immerhin haben im Modellversuch in elf von 37 Fällen die Parteien den Kosten- und Zeitaufwand der Mediation auch nach Klageerhebung auf sich genommen. Erst Recht kann diese Aussage nicht auf andere Bereiche übertragen werden wo die Klageerhebung, wie etwa im Verwaltungsrecht, in erster Linie dazu dient, Rechtsnachteile durch den Ablauf von Klagefristen zu vermeiden.

6. Ausblick

a) Modellversuche anderer Initiatoren

Schon während des Stuttgarter Modellversuchs zur Mediation in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, dem jedenfalls in Deutschland eine Vorreiterrolle zukam, wurden von anderen Initiatoren vergleichbare Projekte begonnen. In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wurden Projekte ins Leben gerufen, die dem Stuttgarter Modellversuch ähneln. Die Universität Graz, die über einen eigenen Fachbereich für Mediation verfügt, hat im Sommer 2002 ebenfalls einen Versuch zur gerichtsnahen Mediation unter dem Motto „Mediationswochen" begonnen. Dieser Versuch ist im Gegensatz zum Stuttgarter Modellversuch auf wenige Monate beschränkt, so dass möglicherweise schon im Lauf des Jahres 2003 erste Auswertungsergebnisse vorliegen werden.

b) Fortsetzung der Zusammenarbeit

Nach Abschluss des Modellversuchs wurden die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitskreises zunächst eingestellt. Es gilt jetzt, die Erfahrungen anderer Projekte abzuwarten und auszuwerten, um in der Zukunft selbst neue, fortentwickelte Projekte auflegen zu können. Die Erfahrungen des Stuttgarter Modellversuchs sprechen dafür, künftige Projekte eher im vorgerichtlichen Bereich anzusiedeln und auf einen kürzeren Zeitraum anzulegen. Dabei soll auf die bewährte Zusammenarbeit zwischen Mediatoren, Anwaltschaft und Justiz zurückgegriffen werden, die im Rahmen des Arbeitskreises über vier Jahre erfolgreich funktioniert hat. Die Teilnehmer des Modellversuchs und die Mitglieder des Arbeitskreises bleiben daher aufgerufen, auch in der Zukunft zur Förderung der außergerichtlichen Konfliktbeilegung zusammenzuwirken.

Stuttgart, den 13. Dezember 2002

Dr. Frank Schwörer, Justizministerium Baden-Württemberg, Schillerplatz 4, 70173 Stuttgart, Tel. 0711/279-2220, Fax: -2264, Schwoerer@jum.bwl.de, www.justiz.baden-wuerttemberg.de

Ingrid Pfeiffer

Modellversuch „Außergerichtliche Konfliktbeilegung" am Landgericht und Amtsgericht Stuttgart

– ein Bericht aus Sicht der aktiv beteiligten Mediatoren

1. Entstehung und Umsetzung des Modellversuchs

Den Anstoß zu diesem Modellversuch gab Anfang Dezember 1997 das Symposium „Außergerichtliche Schlichtung – eine Chance zur Entlastung der Zivilgerichtsbarkeit" in Triberg. Die Idee, neben kontrovers diskutierten obligatorischen Schlichtungsverfahren auch ein Mediations-Projekt mit freiwilliger Teilnahme der Streitparteien und ohne Begrenzung des Streitwerts durchzuführen, wurde entwickelt vom damaligen Direktor des Amtsgerichts Stuttgart, Herrn Bernd Netzer, zusammen mit Dr. Thomas Spörer, Mediator und Diplom-Psychologe.

Die erste Sitzung des **Arbeitskreises zur Förderung der freiwilligen außergerichtlichen Konfliktbeilegung**, dem Vertreterinnen und Vertreter des Justizministeriums, des Amtsgerichts, des Landgerichts, der Rechtsanwaltskammer, des Anwaltvereins und der Mediatoren angehörten, traf sich im Juli 1998 zu seiner ersten Sitzung.

Bei seiner zweiten Sitzung im Dezember 1998 wurde die Einrichtung eines Modellversuchs zur freiwilligen Vermittlung bei bereits am Amts- oder Landgericht anhängigen Verfahren beschlossen. Bis Ende Januar 1999 sollten die „Mitwirkenden" des Modellversuchs gefunden werden: 10 Richter, 5 am Amts- und 5 am Landgericht, und 10 Mediatoren, 5 Juristen und 5 aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich.

Im März 1999 fand die erste und einzige Sitzung des Arbeitskreises zusammen mit allen am Modellversuch teilnehmenden Personen statt. Der Teilnehmerkreis bestand aus 4 Richtern am Amtsgericht, 4 Richtern am Landgericht und 13 Mediatoren – 9 Juristen und 4 aus psychosozialen Berufen. Es wurde über die Zielsetzung des Projekts, über die wissenschaftliche Begleitung und über Honorare bei Zustandekommen einer Mediation gesprochen.

Im Juni 1999 wurden im Arbeitskreis die Bedingungen des Modellversuchs sowie die Fragebögen für die wissenschaftliche Auswertung besprochen.

Im Oktober 1999 führten die Rechtsanwaltskammer und der Anwaltverein eine große Informationsveranstaltung (mit Life-Demonstration einer Mediation) durch. Im November 1999 fand eine eintägige Informationsveranstaltung für die Richter statt.

Im Januar 2000 startete der zweijährige Modellversuch. Ihre Beteiligung zugesagt hatten jetzt 5 Richter am Amtsgericht, 5 Richter am Landgericht. Die Liste der Mediatoren war auf 18 angewachsen – 13 Juristen und 5 aus psychosozialen Berufen. Im Juni 2000 wurde die erste Zwischenbilanz gezogen: Bis zu diesem Zeitpunkt war in 14 Fällen von den Richtern Mediation empfohlen worden, in 3 dieser Fälle wurde die Empfehlung angenommen; davon wurde 1 Fall erfolgreich abgeschlossen.

Um bei Gericht mehr präsent zu sein, wurde auf Initiative der sozialen Mediatoren **im Juli 2000 eine Beratungsstelle im Amtsgericht** – zunächst für 3 Monate auf Probe -eingerichtet. Sie wurde im Jahr 2000 jeweils Montag bis Donnerstag von 9.00-12.00 und von 14.00-17.00 Uhr von etwa 10 Mediatoren abwechselnd besetzt. Alle dort aktiven Mediatorinnen und Mediatoren bemühten sich darum, immer wieder mit Richtern ins Gespräch zu kommen.

Einige Mediatoren führten im Beratungsraum auch Mediations-Sitzungen durch, zu denen die Richter ausdrücklich als Zuschauer eingeladen waren.

Dieses Angebot wurde aber nur sehr vereinzelt in Anspruch genommen. Aufgrund der geringen Resonanz wurde die Besetzung der Beratungsstelle ab Februar 2001 auf einen Nachmittag pro Woche reduziert. Der Kreis der „Aktiven" bestand zu diesem Zeitpunkt aus 8 Mediatoren - 4 Anwälte und 4 soziale.

Im Mai 2001 wurde im Arbeitskreis von den Richtern auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die Beteiligten für die Teilnahme an einer Mediation zu interessieren. Im Dezember 2001 wurde von der Richterschaft geäußert, der Modellversuch werde nicht angenommen. Der späte Zeitpunkt, wenn bereits ein Gerichtsverfahren anhängig ist, sei zu spät, um die Parteien noch für die Mediation zu motivieren. Der Modellversuch wurde daher wie geplant Ende 2001 für die Richter beendet. Sie sollten keine weiteren Fragebögen ausfüllen. Herr Dr. Spörer entschloss sich ebenfalls Ende 2001 dazu, seine aktive Mitarbeit im Modellversuch einzustellen.

Für die Beratungsstelle im Amtsgericht wurde eine Verlängerung um ein Jahr beschlossen. Ziel sollte sein, weiterhin über Mediation zu informieren um die Mediation in der

Öffentlichkeit bekannter zu machen. Die Verlegung der Stelle aus dem Hauptgebäude des Amtsgerichts heraus in einen Raum im Vorgebäude, in dem die Anwälte einmal in der Woche juristische Beratung anbieten, sollte für mehr Interesse sorgen.

2. Die Zusammenstellung der Mediatoren-Liste

Die Liste der Mediatoren wurde vom Justizministerium nach Vorschlägen von Seiten der Anwälte und der nicht-juristischen Mediatoren zusammen gestellt. Dabei wurden keine Mindest-Aufnahme-Kriterien zugrundegelegt bzw. vorgegeben. Es wurden folgende Informationen erfragt und in die Liste aufgenommen:

- der Basisberuf
- Wurde eine Mediationsausbildung absolviert? – Wenn ja, wann und wo? (Es war jedoch nicht Bedingung, dass die Mediatoren überhaupt ausgebildet waren.)
- Praxis- und Erfahrungsumfang im Bereich Mediation
- mediatorische Fachgebiete
- Angehörigkeit zu mediatorischen Organisationen
- persönliche Spezialgebiete in der Mediation

Diese Zusammenstellung ergab eine sehr heterogene Gruppe, die kaum zu gemeinsamen Treffen oder Überlegungen zu bewegen war. Es gab - außer einzelnen, zufälligen Kontakten - keine regelmäßigen Treffen zwischen Richtern und Mediatoren. Daher kam es nicht zu dem fachlichen Austausch, der für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit erforderlich wäre.

3. Rahmenbedingungen des Engagements für die Mediatoren

Der gesamte Modellversuch war von vornherein so geplant, dass er dem Land – abgesehen vom Einsatz der Mitarbeiter im Justizministerium keinerlei Kosten verursachte. Die Mediationsgespräche wurden von den Streitparteien selbst bezahlt.

Um zu verhindern, dass ein Mediationsversuch für die Beteiligten teurer wird als ein Gerichtsverfahren, konnte ihnen eine Gerichtsgebühr erlassen werden.

Der überwiegende Teil der von den Mediatoren eingesetzten Zeit (Koordinationstreffen, Besetzung der Beratungsstelle, Öffentlichkeitsarbeit etc.) wurde **ehrenamtlich** (!) geleistet. Alle eingesetzten Mittel (Telefonkosten, Papier, Porto etc.) wurden von ihnen aus eigener Tasche bezahlt.

Eine finanzielle Entlohnung gab es nur dann, wenn eine Mediation zustande kam.

Dabei gab es **keine Vergabekriterien**. Die Streitparteien erhielten die gesamte Liste der insgesamt 18 Mediatoren; häufig empfohlen die Richter eine/n Mediator/in, den sie kannten und für den Fall für geeignet hielten. Mediatoren, die nicht persönlich bekannt waren konnten daher kaum zum Zuge kommen.

Das Justizministerium gab Empfehlungen für die zu Beginn der Mediation geschlossene Mediationsvereinbarung und Vorgaben für die Höhe der Honorare.

Das erste Informationsgespräch sollte kostenfrei durchgeführt werden. Anschließend mussten vorgegebene Höchst-Stundensätze eingehalten werden: DM 200.- bei Amtsgerichtsverfahren und DM 300.- bei Verfahren vor dem Landgericht.

4. Aktivitäten der Mediatoren

Es scheint die Hoffnung von mehr als der Hälfte der „Listen"-Mediatoren gewesen zu sein, aufgrund des „Listenplatzes" bequem an Mediationsfälle zu kommen. Von diesen hat man daher nach der großen Sitzung im März 1999 entweder nichts mehr oder lediglich die (meist vorwurfsvolle) Nachfrage „Warum bekomme ich denn keine Fälle?" gehört.

Eine Minderheit der Mediatoren beteiligte sich mit großem Engagement. Sie machten „Dienst" in der Beratungsstelle, um am Gericht präsent zu ein und unternahmen vielfältige Aktivitäten, um den Modellversuch in der Öffentlichkeit bekannt zu machen; sie hielten z.B. Vorträge, suchten Kontakte zu Zeitungsredakteuren und verschickten auf eigene Kosten Informationen (z.B. an Beratungsstellen, Organisationen und Verbände).

5. Resonanz der Arbeit aus Sicht der Mediatoren

Nach den Berichten der Richter war nur ein sehr geringer Teil der Streitparteien auf außergerichtliche Möglichkeiten ansprechbar. Die direkte Anwesenheit von Mediatoren im Gericht konnte in einzelnen Fällen bewirken, dass einzelne Streitbeteiligte bereit waren, sich noch im Gericht über Mediation informieren zu lassen. Davon konnte vielleicht ein Teil zum Nachdenken, aber nicht zum völligen Umdenken gebracht werden.

Jede Aktivität in der Öffentlichkeit löste Interesse aus. Auf jede Veröffentlichung der Öffnungszeiten der Beratungsstelle und auf jeden Zeitungsartikel erfolgten mehrere Anrufe, in denen sich Bürger gezielt über außergerichtliche Vermittlungsmöglichkeiten informieren wollten. Bei diesen Fällen handelte es sich meist um Nachbarschafts- oder Erbschaftsstreitigkeiten.

Die auf der Beratungsstelle geführten Gespräche mit Laufkunden und Anrufern können nicht genau beziffert werden, da nur ein Teil der Mediatoren diese in die Strichliste eintrug. Viele der eingehenden Anrufe waren Versuche, Rechtsauskünfte zu erhalten oder Verwechslungen mit der Gütestelle. Ein Teil der Laufkundschaft waren verzweifelte Menschen, die jemand zu ihrer Unterstützung oder zum Aussprechen suchten.

Aber es kamen auch wirklich Interessierte. Auf diesem Wege kam eine höhere Anzahl von Mediationsverfahren zustande als durch Anregungen der Gerichte!

6. Resümee aus Sicht der aktiv beteiligten Mediatoren

Insgesamt wurden 63 vollständig ausgefüllte Fragebögen ausgewertet. In 37 Fällen wurde eine Mediation durchgeführt. Davon wurde in nur 11 Fällen die Mediation durch ein Gericht erfolgreich angeregt (9 waren vom Amtsgericht, 2 vom Landgericht). 36 dieser Fälle wurden von sozialen Mediatoren, nur einer wurde von einem juristischen Mediator verhandelt.

Diese Auswertung der Uni Tübingen zeigt deutlich, dass einzelne Mediatoren aus sozialen Basisberufen den überwiegenden Teil der Fälle bearbeitete. Dies liegt vermutlich daran, dass sie sich mit größerem Einsatz an diesem Projekt beteiligten. Sie waren den Richtern bekannt und wurden daher zuerst angesprochen. Und sie akquirierten 25 Fälle ohne Anregung der Gerichte, also durch ihre eigenen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten. Alle diese Medianten kamen, weil sie selbst etwas gelesen oder gehört hatten. Damit bestätigt sich nach Einschätzung der Mediatoren der Hinweis, der auch von den Richtern kam, dass die Beteiligten zu einem früheren Zeitpunkt – wenn noch kein gerichtliches Verfahren anhängig ist – wesentlich leichter zur

Mediation motiviert werden können.

In der Zeit des Modellversuchs kam keine einzige Mediation auf Hinweis eines Rechtsanwalts zustande. Die Rechtsanwaltskammer und der Anwaltverein gab den Modellversuch zwar im Rahmen ihrer Mitglieder mehrfach bekannt; eine besondere Hervorhebung und Unterstützung in der Öffentlichkeit gab es unseres Wissens nicht – abgesehen von der Veranstaltung im Oktober 1999 sind uns keine öffentlichkeits-wirksamen Aktivitäten bekannt.

Bei den durch die Gerichte angeregten Fällen lagen z.T. äußerst schwierige Bedingungen vor (pathologische Persönlichkeiten, verfahrene Situation durch mehr als zehnjährigen Streit und extrem hohe Eskalationsstufe). Als aktiv mitwirkende/r Mediator/in konnte man z.T. den Eindruck bekommen, dass die Richter/innen besonders solche Fälle zur Mediation anregten, die sie selbst loswerden wollten – aber das scheinen so viele auch nicht zu sein. - Oder könnte (sollte?) damit die These gestützt werden, dass Mediatoren auch nicht so viel mehr bewirken können als kooperativ arbeitende Richter?

Es erstaunt uns nicht, dass dieser Modellversuchs, in dem sich letztendlich 3-4 aktive Mediatorinnen und Mediatoren aus Überzeugung und Idealismus überwiegend ehrenamtlich engagiert haben, nur sehr bescheidene Ergebnisse liefern kann.

Aber es ist natürlich auch für diejenigen enttäuschend, die als Mitarbeiter/in im Justizministerium, als Richter/in, als Vertreter/in der Anwaltschaft oder als Mediator/in ihr persönliches Engagement und ihre z.T. ehrenamtliche Zeit eingebracht haben.

Wir – die aktiv beteiligten Mediatoren - hätten uns eine breitere Unterstützung der Richter und Anwälte sowie eine stärkere öffentliche Verbreitung durch die Vertreter der Anwaltschaft und auch durch das Justizministerium gewünscht – zusätzlich dazu, dass unser Justizminister den Modellversuch bei vielen Gelegenheiten mit einem gewissen Stolz erwähnte.

Wir sind der Ansicht, dass ein „multi-door-courthouse"-Konzept nur mit einer besser durchdachten Konzeption und einem gut funktionierenden Projektteam, das auch für den regelmäßigen interdisziplinären Austausch sorgt, verbunden mit einem erheblichen Aufwand für die Information und Motivierung einer breiteren Öffentlichkeit umsetzbar wäre.

7. Wie geht es (für uns) weiter?

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Aktivitäten in der Öffentlichkeit viel Interesse in der Bevölkerung an außergerichtlichen Möglichkeiten der Streitvermittlung wecken. Diese Möglichkeit wollen wir in Zukunft mehr nutzen. Nach wie vor halten wir die Existenz einer Beratungs- und Informationsstelle zur Verbreitung der Mediation in der Öffentlichkeit für hilfreich und sinnvoll. Wir haben aber den Eindruck, dass diese nicht an einem Gericht angesiedelt sein sollte. Wir suchen daher nach alternativen und effektiveren Möglichkeiten.

Im Namen der Mediatorinnen und Mediatoren, die den Idealismus hatten, die Beratungsstelle für außergerichtliche Konfliktbeilegung und Mediation am Amtsgericht Stuttgart von Juli 2000 bis November 2002 am Laufen zu halten.

Ingrid Pfeiffer, Beratung-Mediation-Supervision,
Bachstr. 32, 70563 Stuttgart, Tel./Fax 0711-7353769,
Internet: www.pfeiffer-mediation.de

Ortrud Hagedorn – Pionierin der Schülermediatoren-Ausbildung geehrt

Aus aktuellem Anlass widmen wir die folgenden Seiten Ortrud Hagedorn und ihrem Konfliktlotsen-Modell.

Ortrud Hagedorn begann 1992 mit ihrer Gewaltpräventionsarbeit und bildete in Berlin zum ersten Mal 1993 Schülerinnen und Schüler zu Konfliktlotsen in Intervention und Mediation aus. Damit war sie in der BRD die erste, die Mediation mit der Peer education verband. 1994 erschienen ihre Lehrerhandreichungen zur Konfliktlotsenausbildung, 1995 ihr Buch „Konfliktlotsen". Seit 1995 bietet sie als „Bildungsreisende" (O. Hagedorn) auch in vielen anderen Bundesländern Vorträge, Workshops, Lehrgänge und Supervision zum Thema an und entwickelt ihr Curriculum und ihre Materialien laufend weiter. Tausende von Schülerinnen und Schülern sind nach ihrem Konzept tätig gewesen oder noch „im Amt" – allein 1000 Konfliktlotsen aus der Orientierungsstufe waren 2003 beim Treffen in Berlin – und in die Hunderte dürften die von ihr ausgebildeten MultiplikatorInnen gehen.

Im BM ist Ortrud Hagedorn seit 1993 Mitglied, arbeitete in der Fachgruppe Schule und Jugendarbeit mit, war 1995/96 im Verbandsvorstand und organisierte die Jahrestagung 1995 in Berlin. Dort war sie auch die Koordinatorin der Regionalgruppe. Seit 2000 ist sie Mitglied der Anerkennungskommission.

Bundesverdienstkreuz für Ortrud Hagedorn

Das Vedienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland wurde Frau Ortrud Hagedorn vom Bundespräsidenten Johannes Rau am 14. September 2002 verliehen und am 1. November vom Senator für Bildung, Jugend und Sport Berlin Klaus Böger in einer Feierstunde mit den Worten überreicht:

„Frau Hagedorn wird für ihre herausragenden Verdienste in der Gewaltprävention an Berliner Schulen und der Förderung eines demokratischen, offenen Schulklimas ausgezeichnet.

Mit unermüdlichem Einsatz und außergewöhnlicher Kraft vermittelt Frau Hagedorn gelebte Pädagogik. Ihr ist es gelungen, mit dem KONFLIKTLOTSEN-MODELL ein wegweisendes, bundesweit geachtetes Projekt zu verwirklichen, mit dem die demokratische Erziehung der Kinder und Jugendlichen in der Schule entscheidend gestärkt wird."

Ortrud Hagedorn

Qualitätssicherung des Berliner Konfliktlotsenmodells[R]

Seit 1993 werden in Berlin Schülerinnen und Schüler von Pädagogen als Konfliktlotsen ausgebildet. Diese Schülerinnen und Schüler übernehmen soziale Mitverantwortung und tragen erheblich zu Sicherheit und gedeihlichem Miteinander in der Schule bei. Sie werden von ihren zusätzlich qualifizierten Lehrern - den Schulmediatoren - befähigt, Streit abzubrechen, ihre Hilfe anzubieten und mit dem Mediationsverfahren durch Konflikte zu lotsen. Die Schulmediatoren arbeiten im gleichen Sinn oder mit ihren Konfliktlotsen zusammen. Die Schule wird als Mikrokosmos des liberalen Rechtsstaats betrachtet, in dem

- alle konstruktiven Kräfte gestärkt werden,
- dem Alter angemessene basisdemokratische Verfahren zur Entwicklung eines Regelwerks genutzt werden und
- im Fall der Verletzung der Regeln und Rechtsgüter in Anlehnung an den Täter-Opfer-Ausgleich Lernprozesse statt Strafmaßnahmen genutzt werden.

Im Laufe der Jahre wurden an weiteren Schulen Streitschlichter durch Jugendtrainer in Mediation ausgebildet. Dabei erwies sich, dass diese Trainings ohne Rückhalt durch ähnlich handelnde Erwachsene, ohne basisdemokratische Legitimation der Jugendlichen und ohne weitergehende Veränderung im Umgang mit Konflikten und Gewalt nicht nachhaltig wirksam sind. In Abgrenzung zu diesen vordergründigen, punktuellen Ansätzen wurden von der Urheberin

- der Begriff Konfliktlotsen und das Modell geschützt,
- ein Curriculum für die Erwachsenenbildung entwickelt,
- Multiplikatoren für die Erwachsenenbildung ausgebildet und autorisiert,
- das Konfliktlotsenprogramm mit seinen Modulen zur Qualitätssicherung definiert.

Die Trainings nach diesem Modell beinhalten Prävention, Intervention, Deeskalation und Mediation.Sie sind der erziehende Unterbau zum Jugendstrafrecht. Sie sind wissenschafts- und praxisorientiert und werden multisensorisch durchgeführt. Schulmediatoren erhalten nach dem Lehrgang eine Ausbildungsbescheinigung, Lehrmediatoren sind mit einem Zertifikat anerkannt.

Zur Sicherung der Qualitätsstandards macht die Begründerin des Konfliktlotsenmodells gegenüber Nachahmern und nicht autorisierten Nutzern des Begriffs einen Unterlassungsanspruch geltend. Die Module des Konfliktlotsenmodells sind hier als Standards ausgewiesen.

Die Standards des Konfliktlotsenmodells[R]

- Konfliktlotsen sind basisdemokratisch benannte Mitglieder eines sozialen Systems, in dem sie einen positiven Status haben und besonders befähigt wurden, konstruktiv auf das System Einfluss zu nehmen (peer-education).
- Konfliktlotsen haben Rückhalt bei ihren zusätzlich qualifizierten Schulmediatoren, die im gleichen Sinn oder mit ihnen zusammen arbeiten (systemisches Vorgehen, Jung und Alt gegen Gewalt, Coaching, Facilitation, gemischtes Doppel).
- Intervention, Grenzsetzung, Zivilcourage und friedliche Einmischung gehören zum Konzept (auch eigene Akquise der Fälle).
- Methoden der Deeskalation sind Teil des Handlungsrepertoires, begünstigende Rahmenbedingungen werden geschaffen (Konfliktlotsenraum/Schulstation, geschützter Verhandlungsort mit setting und multisensorischer Ausstattung).
- In der Mediation arbeiten sie mit Akzeptanz der Person und Konfrontation mit den Folgen der Handlungen (dynamischer Ansatz, Stärkung der Opfersicht).
- Eine nachhaltige Entwicklung im System wird durch weitere Gelegenheiten der konstruktiven Einflussnahme angestrebt (Demokratisierung, Klassenrat, Schule als Lebensraum, Schulnorm, Identitätsstiftung)
- Akuelle Bezugswissenschaften und Supervision ermöglichen Konfliktlotsen, Schulmediatoren und Multiplikatoren die Reflexion (Fallberatung, Methodenerweiterung)
- Konfliktlotsen und Schulmediatoren kennen den Selbstzweifel an der eigenen Sicht. Sie suchen auch in eigener Sache Beratung und die faire Konfliktaustragung.

[R] Das Urheberrecht am Begriff Konfliktlotsen liegt bei Ortrud Hagedorn. Das Namensrecht ist durch den Eintrag beim Dt. Patent- und Markenamt in München beantragt. Das Konfliktlotsenmodell wird von Konfliktlotsen, Schulmediatoren und Lehrmediatoren vertreten und an der aktuellen Wissenschaft orientiert ständig von der Multiplikatorengruppe weiterentwickelt.

Wer wird Konfliktlotse?

Naheliegend ist, dass gewählte SV-Sprecher Konfliktlotsen werden. Doch sind gleichermaßen andere Schüler für diese Aufgabe geeignet, die Interesse am besseren sozialen Miteinander zeigen. Eine gut ausgebildete Konfliktlotsengruppe kann auch einen „negative leader" mittragen. Sind jedoch mehrere Mitglieder einer Konfliktlotsengruppe weder affektstabil noch sozialintegrativ, muss sich die Gruppe häufig mit Konflikten in eigener Sache befassen, verwirkt das Vertrauen der Mitschüler und kann kaum förderlich Einfluss nehmen.

Folgende Verfahren zur Zusammenstellung einer Gruppe haben sich bewährt: Jungen und Mädchen auf Vorschlag der Basis. Um basisdemokratisch zu ermitteln, wer gute Eingangsvoraussetzungen als Konfliktlotse mitbringt, können Mitschüler jeweils einen Namen eines Jungen und eines Mädchens auf ein Kärtchen schreiben. Mit Zuordnungen am Tafelbild von Luzie Haller wird deutlich, wer von vielen Mitschülern als geeignet benannt wird.

1.Wem kannst du vertrauen?	1. Wem kannst du vertrauen?
_____	_____
ein Junge	ein Mädchen
2. Wer ist gerecht?	2. Wer ist gerecht?
_____	_____
ein Junge	ein Mädchen
3.Wer kann Frieden stiften?	3. Wer kann Frieden stiften?
_____	_____
ein Junge	ein Mädchen

Konfliktlotsen mit Ausländerbeauftragten

In Schulen mit Jugendlichen aus vielen Ländern, sollten die Konfliktlotsen die vielfältige Schulgemeinschaft repräsentieren. Nach dem Arche Noah-Prinzip werden geeignete Jugendliche aus verschiedenen Herkunftländern vorgeschlagen, so dass mindestens zwei jeder kulturellen Gruppe als Konfliktlotsen vertreten sind. Auch der Anteil von Jungen und Mädchen sollte ausgeglichen sein.

Wahlzeit der Schulgemeinschaft

Im Zeitrahmen von 3 Tagen erhalten alle Schülerinnen und Schüler sowie alle Lehrerinnen und Lehrer der Schule einen farbigen „Wahlschein Konfliktlotsen". Bis zum Wochenende könne sie diesen einem Schüler/ einer Schülerin, den/die sie als friedenstiftend erleben, aushändigen. Wer viele Scheine erhalten hat, kann Konfliktlotse werden.

Ortrud Hagedorn, Ausbilderin für Mediation BM / Lehrmediatorin Konfliktlotsen /paXan, Kreuznacher Straße 52, 14197 Berlin, E-Mail: Ortrud.Hagedorn@gmx.de, www.Konfliktlotsen.de

Ortrud Hagedorn

Sechs Regeln zur Intervention und Deeskalation in Gewaltsituationen

Von Fall zu Fall, BIL, Berlin, 2000

1. Aufmerksam wahrnehmen

Gewalt geht uns alle an.

Deshalb genau hinsehen, wenn Jungen sich prügeln oder Jungen Mädchen belästigen. Ist das Spaß für alle Beteiligten oder Ernst ? Nicht wegsehen, sondern sich einmischen. Stellung beziehen: *„Hier tut keiner dem andern weh!"* oder *„Übergriffe gegen die Menschenwürde sind nicht zulässig."*

2. Abbrechen – Norm setzen

Als Garant für Mindestnormen ohne „pädagogisch verständnisvolle" Fassade präsent sein. Statt lauer Du-Botschaft wie: *"Das find ich aber gar nicht gut"* den Vorfall eindeutig, personen-neutral abbrechen und Norm setzen. Etwa: *„Schluss damit! Hier wird nicht geprügelt"* oder *„Auseinander! Das ist hier verboten!"* oder *„Jetzt reichts aber! Hier wird fair gestritten!"* oder *„Aufhören! Alle beide! Das läuft hier anders!"* oder: *„Jätä"* (türk: es reicht), *„Schwoi, schwoi"* (arab: gemach, gemach, mit Handgeste), *„cool-down"*.

Abschätzen, ob depressive oder chaotische Gewaltkrise vorliegt. Ein Eifersuchtsdrama ist eine depressiv verengte Krise, bei der ein Gewalthandelnder nur noch die Überlegenheit der Partner wahrnimmt - Tunnelblick. In dem Fall: Weiten, d.h. auf Stärken und andere Personen, die ihn mögen, aufmerksam machen: *„Du bist schließlich nicht allein. Das kann doch jeder sehen, dass dich Ali, Carsten, Anne gerne haben."* Macht relativieren: „Das tut Jessica doch auch weh, dass es so weit gekommen ist."

Gruppengewalt hat eine chaotische Dynamik. Jeder ist gegen jeden, auch Unbeteiligte werden angegriffen. In dem Fall: Engen, d.h.: den Gewalthandelnden zeigen, dass die/der Intervenierende nur schlichtet, kein „Gegner" ist. Auf sich und die Realität verweisen: *„Was ist hier los?", „Schluss damit!", „Ihr seht doch, dass X Angst hat/ verletzt ist/ sich nicht wehren kann!", „Jetzt reichts aber! Das nervt! Jeder geht auf seinen Platz!" „Ich hab damit nichts zu tun. Doch Euer Streit muss anders geregelt werden!"* (Sprachliches Trennen von Person und Tat)

3. Trennung der Kontrahenten

Den Blick- und Hörkontakt der Streiter unterbrechen. Beide räumlich trennen, um erneute Gewalthandlungen zu verhindern. Notfalls Streiter mit dem Rücken zueinander ausrichten. Emotionale Abkühlung einräumen (Auch bei der Eröffnung der Mediation oder ähnlich klärenden Verhandlungen vorerst keinen Blickkontakt der Streiter zulassen).

4. Einfluss behalten

Streiter nicht aus der Interventions-Maßnahme lassen, bis die Situation deeskaliert ist. Ruhe, äußere Ordnung, Körperbesinnung (Rückzug, Sachen richten, und versorgen, auf Atem und Herzklopfen achten) gewähren. Keine Bagatellisierung akzeptieren wie: *„War doch nicht so schlimm"* oder *„Ist doch nichts passiert,"* sondern *„Hier geblieben! Erst wird der Streit geklärt, dann könnt ihr gehen."* oder *„Gewalt macht Feinde! Das muss erst wieder in Ordnung gebracht werden."*

5. Grenzsetzung gemeinsam durchsetzen

Keine Angriffe und Drohungen gegen Intervenierende zulassen. Schulterschluss der Pädagogen deutlich machen: *„Grobheiten dulden wir hier alle nicht!"*

6. In die Verantwortung nehmen

Sache – Folge - Verantwortung nennen: *„Das war hier kein Spaß. Dazu müsst ihr euch verantworten."* oder *„Eine schlimme Sache mit Schmerzen, Schock und Tränen. Zu diesem Vorfall musst du stehen."* oder *„Der Tatbestand war Raub (Körperverletzung, sexueller Übergriff). Das hat Folgen!"*

Eine Ankündigung ist keine leere Drohung. Sie muss auch umgesetzt werden! Die Streiter sollen sich in Gegenüberstellung mit dem Streitgegner verantworten und den Schaden wieder gut machen. Diese Gegenüberstellung erfolgt mit Hilfe von Lehrer-Mediatoren, Konfliktlotsen, Mitarbeitern der Schulstationen, vor dem Klassenrat oder in der Konfrontationskonferenz.

Marion Bremer

Erfahrungsbericht - Projekt „Soziales Lernen lehren in der Grundschule"

Lernen beginnt für Kinder nicht erst in der Grundschule. Doch stellt die Grundschule die erste Institution im Leben der Kinder dar, in der Lernen durch die verschiedenen Fächer eine Form erhält. Das Anpassen an die vorgegebenen Strukturen will gelernt sein. Ebenso auch der Umgang mit den MitschülerInnen und LehrerInnen.

Wir, die Mediationsstelle Brückenschlag e.V., bieten mit dem Konzept „Soziales Lernen lehren in der Grundschule" eine Möglichkeit an, die SchülerInnen beim Erlernen der nötigen Sozialkompetenz zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit den LehrerInnen erhalten die Kinder ein Training, das den Blick auf die eigene Person, auf das Gegenüber und auf die Gruppe lenkt. Das Training ist so angelegt, dass die SchülerInnen einen Einstieg durch den Brückenschlag erhalten und die GrundschullehrerInnen dieses dann im Anschluss weiterführen.

Zielsetzung des Projektes

Das Projekt hat neben dem präventiven Ansatz, die Kommunikations- und Konfliktkultur der einzelnen Schule konstruktiv zu verändern, auch einen direkten Bezug zum Alltagserleben der Kinder;

es gibt ihnen die Möglichkeit, neue Lernerfahrungen im Umgang mit schwierigen Situationen zu machen. Übungen aus dem „Sozialen Lernen“ unterstützen diesen Prozess.

Die LehrerInnen erweitern ihr Methodenrepertoire im Umgang mit schwierigen Unterrichts- und Alltagssituationen. Sie werden in die Lage versetzt, situativ Einheiten des sozialen Lernens in ihren Unterricht zu integrieren und Erlerntes gemeinsam mit den Kindern zu reflektieren. Durch den Einsatz von Übungen aus den Bereichen der ICH-DU-WIR Kompetenz tragen die LehrerInnen langfristig zu einer Sensibilisierung im Umgang mit der eigenen Person (ICH), mit dem Gegenüber (DU) und mit der Gruppe (WIR) bei.

Seit September letzten Jahres führt der Brückenschlag e.V. dieses Projekt an einer Grundschule mit 17 Klassen durch. Finanziert wird dieses Projekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der Maßnahme „Kompetenz und Qualifikation für junge Menschen (KuQ)“.

Projektschritte

Der Auftakt dieses Projektes ist ein **Planungstreffen**, an dem die Schulleitung, ElternratsvertreterInnen, und jeweils eine VertreterIn der KlasssenlehrerInnen und der FachlehrerInnen teilnehmen. Ziel ist es, einen gemeinsamen Fahrplan für die Projektumsetzung zu erarbeiten.

Es hat sich gezeigt, dass es notwendig ist, eine klare Auftragsklärung dahingehend vorzunehmen, dass die Erwartungen beider Seiten an das Projekt genau zu klären sind. Besonders wichtig war und ist es, darauf hinzuweisen, dass dieses Projekt langfristig und präventiv angelegt ist.

Im Rahmen einer **Gesamtkonferenz** o. ä. wird das Konzept sowie der im Planungstreffen erarbeitete Zeitplan durch den Brückenschlag e. V. vorgestellt und Fragen diskutiert.

In einer **Informationsveranstaltung für die Eltern** aller teilnehmenden Klassen wird das Konzept mit praktischen Beispielen vorgestellt und ein Forum für Fragen geboten.

Ein weiterer Baustein war die **2tägige Fortbildung des Kollegiums**. In der Fortbildung ging es um eine Hinführung zum Thema „Soziales Lernen lehren“ und Mediation. Wichtige Bestandteile waren: Sensibilisierung für soziale Prozesse, Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens, Rollenklärung - und jeweilige Aufgaben in den Rollen, Übungen zum sozialen Lernen, Überblick über die Inhalte der Einheiten in den Klassen geben, Vermittlung von Grundkenntnissen der Mediation.

Nach der 2-tägigen Fortbildung mit den LehrerInnen folgte die **Umsetzung in den Klassen**. In Kooperation mit den jeweiligen KlassenlehrerInnen wurden Übungen des Sozialen Lernens an drei aufeinanderfolgenden Tagen umgesetzt. Diese gaben den LehrerInnen die Möglichkeit, alternative Handlungsweisen in der Bearbeitung von Alltagssituationen mit Hilfe der Methoden aus dem Sozialen Lernen zu erfahren. Im Anschluss daran fand ein Fortbildungstag mit den LehrerInnen unter der Fragestellung statt, wie Soziales Lernen an dieser Schule als fester Bestandsteil in den Stundenplan integriert werden kann. Den Abschluss des Projektes bildete ein **Auswertungstreffen**, das der Projektevaluation dient.

Auswertung

Die Erfahrungen aus diesem Projekt machen deutlich, wie wichtig eine aktive Einbeziehung der Lehrkräfte in das Projekt ist, um diese zu unterstützen, die Impulse des Projekts auch im späteren Unterrichtsalltag aufgreifen und vertiefen zu können. Denn die angestrebte Erweiterung von Sozialkompetenzen lässt sich nur im Verlauf eines langfristig angelegten Lernprozesses erreichen. Dafür bietet die Grundschule mit ihrer vierjährigen Verweildauer sehr gute Voraussetzungen.

Die Arbeit in den Klassen im Rahmen des 3-Tage Curriculums wurde als wichtiger und sehr hilfreicher Impuls angesehen. Mehrheitlich gaben die LehrerInnen nach diesem Baustein an, dass sie die gemeinsame Arbeit in den Klassen als sehr hilfreich und praxisnah empfanden.

Aus der BeobachterInnenrolle bot sich ihnen ein neuer Blickwinkel auf ihre Klasse. Es gab überwiegend eine überrascht positive Rückmeldung über das Verhalten und Durchhaltevermögen von SchülerInnen, von denen sie es nicht erwartet hätten und umgekehrt. So wurde die Bedeutung der emotionalen Intelligenz gegenüber der intellektuellen deutlicher für sie.

Als problematisch erwies sich jedoch, das Motivation und Arbeitsweisen der Lehrkräfte mitunter sehr differieren. Lehrkräfte, die sich *nicht* mit der Arbeit des Sozialen Lernens identifizieren können, aber trotzdem im Projekt mitarbeiten „müssen“, können den Gesamtprozess behindern. Von daher sollte die Freiwilligkeit der Mitarbeit frühzeitig in der Schule diskutiert werden. Wichtig ist es, vorab zu klären, wie die Einheiten des Sozialen Lernens in den Lehrplan integriert werden können.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Das Projekt „Soziales Lernen lehren in der Grundschule“ stellt nur *einen* Baustein im Rahmen der Schulentwicklung dar. Wenn eine Schule sich auf den Weg begibt, ihre Kommunikations- und Konfliktkultur zu verändern, benötigt dieser Prozess Zeit und Ausdauer. Die Freude und die Offenheit der Kinder sich auf Spiele, Übungen und Situationen des sozialen Lernens einzulassen, bietet eine gute Plattform für derartige Projekte.

Marion Bremer
Referat Schule und Jugend, Mediationsstelle Brückenschlag e.V.
Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel: 04131-4 22 11 Fax:- 22 14 77
www.BS-LG.de, E-mail: info@BS-LG.de,

Jutta Höch-Corona

Mediation in eigener Sache

oder: wie Eltern ihre Kinder unterstützen und mit Lehrern zusammenarbeiten können

Sind Ihre pubertierenden Kinder freundlich und höflich zu ihren Lehrerinnen und Lehrern? Meine nicht. „Ihre Tochter hat sich auf der Klassenfahrt so schlecht benommen, dass wir sie nach Hause schicken mussten.“ Peng. Da sitze ich mit meiner 14jährigen Tochter in der Mitte der zweiwöchigen Klassenfahrt zu Hause, ein halbes Jahr, nachdem sie zu dieser Schule gewechselt ist. Hatte mich auf die kinderfreie Zeit gefreut, jetzt ist mein Kind eine Woche zu früh wieder hier und todunglücklich.

WAS TUN? Die Gespräche mit ihr vermitteln mir den Eindruck, dass es Missverständnisse gegeben hat. Dass sie sich in ihrer trotzigen Art Dinge eingefangen hat, die von einem falschen Bild von ihr herrühren.

Nach langen Gesprächen mit meiner Tochter und ein paar „Rache“- Gedanken der Art „*Hätte die Lehrerin nicht besser wissen müssen, wie leicht 14jährige Mädchen ihre Unsicherheit in Trotz verpakken? Jetzt ist sie (meine Tochter) gerade ein halbes Jahr in dieser Klasse, sollte Unterstützung kriegen, in die Gruppe hineinzuwachsen und wird stattdessen als einzige nach Hause geschickt. Ich werde mich beschweren!*“ wird mir klar, dass ich als Mediatorin beide Seiten hören möchte, jetzt gleich, nicht erst in einer Woche, wenn die Klassenfahrt zu Ende ist.

Mein Glück, dass die Fahrt nur ins Berliner Umland ging, außerdem ist Wochenende, ich habe Zeit. Ich erhalte – trotz der 30 munteren zu betreuenden Neuntklässler – Gelegenheit zu einem Gespräch mit allen drei die Fahrt begleitenden Lehrern.

M

PROGRAMM

Donnerstag 04.09.2003 — Themenschwerpunkt: Gesellschaft braucht Mediation

bis 13.00 Uhr _____ **Anreise**

14.00 - 15.00 Uhr _____ **Plenum/Podium: Begrüßung, Einführung, Grußworte**

15.00 - 15.30 Uhr _____ **Mediation im politischen Raum, Konfliktbearbeitung im Balkan-Konflikt**
Hans Koschnick

16.00 - 18.00 Uhr _____ **Möglichkeiten und Grenzen von politischer Mediation am Beispiel: Flughafen Frankfurt/Main**

ab 20.00 Uhr _____ **Begrüßungsabend „Wir laufen uns warm" – BM-Regionalgruppen treffen sich**

Freitag 05.09.2003 — Themenschwerpunkt: Mediation in Politik und Gesellschaft

09.00 – 10.30 Uhr _____ **Foren:**

F F1 _____ **Mediation und Recht – Aktion Grünbuch / Mediationsgesetz u.a.**
Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, 1.Vors. Bundesverband Mediation e.V.;
Florian Gommel, Leiter der BM-AG Mediation und Recht

F F2 _____ **Interkulturelle Stadtteilvermittlung**
Atilla Yergök, Dipl.-Soz.arb., Coach, Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt/Main

F F3 _____ **Konflikte im Stadtteil: „Thérapie Sociale" und/oder Mediation?**
Kerstin Bunte, Dipl.-Politologin und Stefan Maaß, Dipl.-Sozialarbeiter

F F4 _____ **Mediation im Sportsystem**
Angelika Ribler, Dipl.-Psych., Dipl.-Sportwiss., Projektleiterin „Interkulturelle Konfliktvermittlung – Mediation im Fußball" der Sportjugend Hessen; Astrid Pulter, Industriekauffrau, fachliche Begleitung des Projektes

F F5 _____ **Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement**
Dr. Wilfried Kerntke, Institut inmedio Frankfurt - Berlin, 2.Vors. Bundesverband Mediation e.V.

11.00 – 12.30 Uhr _____ **Plenum:**
„Mediation meets politics" – PolitikerInnen-Runde
Podiumsdiskussion mit PolitikerInnen aus Bund, Ländern und Kommunen

14.30 – 16.00 Uhr _____ **Workshops:**

W F1 _____ **Interkulturelle Aspekte des Zusammenlebens und entsprechende Konfliktbewältigungsstrategien**
Werner Dinkelbach, Dipl-Psych. Dipl.-Päd., Psychoanalytiker DGPT, Paar- und Familientherapeut

W F2 _____ **Gewaltprävention durch Mediation im Amateur- und Jugendfußball?**
Angelika Ribler, Dipl.-Psych., Dipl.-Sportwiss., Projektleiterin „Interkulturelle Konfliktvermittlung – Mediation im Fußball" der Sportjugend Hessen; Astrid Pulter, Industriekauffrau, fachliche Begleitung des Projektes

W F3 _____ **Mediation in interreligiösen Konflikten**
Dr. Jürgen Micksch, Vorsitzender des Interkulturellen Rates in Deutschland

W F4 _____ **Interethnische Konfliktbearbeitung am Beispiel des rumänisch – ungarischen Konflikts**
Helmolt Rademacher, Lehrerfortbildner, Leiter des Projektes „Mediation und Schulprogramm" beim HeLP - Hessisches Landesinstitut für Pädagogik; Petra Haumersen, Dipl.-Politologin, Konfliktkontor Berlin

W F5 _____ **Mediation bei Konflikten zwischen LebenspartnerInnen**
Evelies Bröker-Messerschmidt, Rechtsanwältin;
Roland Schüler, Erwachsenenbildner, Friedensbildungswerk Köln

W F6 _____ **Mediation und Mobbingberatung – Schnittpunkte, Möglichkeiten und Grenzen**
Sybille Jester, Rechtsanwältin, Organisationsberaterin

W F7 _____ **Kreativ-Werkstatt: „Gewaltfreier Widerstand und Mediation in Kriegs- und Krisenzeiten"**
Helmut Dannemann, Dipl.-Soz.päd., Kommunikationstrainer

W F8 _____ **Theater der Unterdrückten – Ein Instrument zur Thematisierung gesellschaftlicher Konfliktlagen**
Silke Sauer, Dipl.-Päd., Trainerin für konstruktive Konfliktbearbeitung

W F9 _____ **Online-Mediation: Neue Medien in der Konfliktvermittlung?**
Oliver Märker, Dipl.-Geogr., Wissensch. Mitarbeiter am Fraunhofer Institut Autonome Intelligente Systeme, AIS
Matthias Trénel, Dipl.-Psych., Mediation System Team am Fraunhofer Institut AIS

W F10 _____ **Transparenz des Rechts durch Visualisierung – Rechnergestützte Knowledge-Tools-Methode**
Prof. Dr. Stephan Breidenbach, Universität Frankfurt/Oder, Leiter der Mediationsstelle Frankfurt/Oder

W F11 _____ **Integrierte Mediation: Ein Marketing-Argument gegen Dogmatisierung**
Werner Schieferstein, Rechtsanwalt; Arthur Trossen, Richter

W F12 _____ **Ansätze für Mediation in Jugendarbeit und Jugendhilfe – 'Perlentauschen' von PraktikerInnen**
Frank Beckmann, Dipl.-Soz.päd. , Mediationsstelle Brückenschlag

16.30 – 18.00 Uhr _____ **Treffen der BM - Fach-, Projekt- und Arbeitsgruppen**

ab 20.00 Uhr _____ **„Sport – Spiel – Spaß & Co " – Bewegung & Kommunikation für alle**

M

PROGRAMM

Sonntag 07.09.2003 — Mitglieder-Versammlung

09.00 – 16.00 Uhr	Mitglieder-Versammlung und Abschluss-Zeremonie
anschließend	Abreise

Tägliches Rahmenprogramm

07.00 – 07.30 Uhr	„Laufen für Läuferinnen und Nichtläufer“ (Frühsport-Angebote)
12.30 – 14.30 Uhr und 18.00 – 20.00 Uhr	Sport-Angebote, Freizeit, Ausstellungen, Markt der Möglichkeiten, Info- und Verkaufsstand Bücher

Wichtige Hinweise

1. Formulare für Anmeldung und Zimmerbuchung sind auf der Internetseite www.bmev.de zu erhalten.

2. Die Frist für **Frühbucher-Rabatt** läuft zum 30.04.03 ab.

3. Tagungsbeitrag für Do-Sa, sowie der Tagesbeitrag Samstag schließen das Fest (mit Büfett) am Sa-Abend ein. **Mittagessen am Sonntag** muss, wenn gewünscht, jedoch extra gebucht werden.

4. Einzelzimmer stehen in der Sportschule (nach bisherigem Buchungsstand) nur noch in begrenztem Umfang zur Verfügung; bitte überlegen, mit wem ggf. Doppel- oder Dreibettzimmer gebucht werden könnten. Wenn das Einzelzimmerkontingent erschöpft ist, müssen wir auf Hotels in der Umgebung verweisen, auf deren Preise und Buchungskonditionen wir keinen Einfluss haben.

5. An alle, die etwas ausstellen wollen
Das Tagungshaus des Landessportbundes Hessen, in dem der BM-Jahreskongress stattfindet, hat so große und helle Foyer-Flächen, dass man dort gut und viel ausstellen kann. Sie können damit sich und Ihre Arbeit päsentieren, auf Veranstaltungen, Ausbildungs- und Fortbildungsangebote hinweisen und auf sich aufmerksam machen.

Voraussetzungen dafür sind:

1. Anmeldung für eine Ausstellung mit Angabe von Raum- bzw. Tischmaßen bis 11. August 2003.
2. Mitbringen von allem Ausstellungsmaterial, auch von zusätzlicher Beleuchtung – außer Tischen.
3. Elektroanschlüsse sind vorhanden. Verlängerungskabel – evtl. auch Mehrfachsteckdosen – bitte mitbringen!
4. Für eigene Ausstellungen oder Stände von Instituten oder anderen Anbietern werden Kostenbeiträge erhoben.
5. Das Auslegen von Flyern durch BM-Mitglieder kann im Umfang von bis zu 3 Stapeln pro Institut bzw. TeilnehmerIn auf von uns zur Verfügung gestellten Tischen kostenfrei erfolgen.
6. Personen bzw. Institute, die nicht Mitglied im BM sind, können ihre Flyer / Handzettel / Ausschreibungen gegen eine geringe Gebühr auf dafür vorgesehenen Ablagen auslegen.
   Wir behalten uns eine Entscheidung über die Auslage im Einzelfall ausdrücklich vor.
7. Gebühren:
   Für einen Stand (5 m²) 30,- EUR pro Tag
   Für einen Tisch 10,- EUR pro Tag
   Es können sich auch mehrere Anbieter für einen Tisch oder Stand zusammenschließen. Natürlich ist es auch möglich, gegen entsprechende Gebühr einen größeren Stand zu mieten.

   Für Auskünfte und Rückfragen zu Ausstellungen bitte wenden an:
   Margarethe Goldmann, Rathausstraße 35, 65203 Wiesbaden, Marg.Goldmann@t-online.de, fon 0611-597151

Anmeldungen, Auskünfte bitte an das Tagungsbüro:

Bundesverband Mediation e.V.
Tagungsbüro Frankfurt am Main
Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar
Svea & Hans-Jürgen Rojahn
Im Höhlchen 14
65795 Hattersheim
fon 0 61 90 – 93 02 00
fax 0 61 90 – 93 02 10
info@inbalance-mediation.de

Was hat mir geholfen?

- Die Gewissheit, meiner Tochter vertrauen zu können - dass sie mir ehrlich erzählt hat, was vorgefallen war. (Trotzdem rutschte mir vor dem Gespräch das Herz in die Hose – wer weiß, welche Vorwürfe die Lehrer haben?!)
- Die Fähigkeit aus der Mediation, in Ruhe die Argumente der einen Seite zu hören, zu signalisieren, was ich verstanden habe und dann erst meine Anliegen vorzutragen.
- Meine Bereitschaft, anzuerkennen, an welchen Stellen der Umgang mit meiner Tochter schwierig ist.
- Die Bereitschaft der Lehrerinnen und Lehrer, auf meine Sorgen um meine Tochter einzugehen und mich bei meiner Erziehungsarbeit zu unterstützen.
- Eine gute Vorbereitung auf das Gespräch. Mich in die Lehrerinnen und Lehrer hineinversetzen können. Ihr Interesse war, dass die Kinder sich an der anstehenden Arbeit beteiligten, dass sie zuhörten, wenn etwas angesagt wurde, und dass sie nachts Ruhe einhielten. Das hatte meine Tochter nicht in dem Maße getan, wie es von ihr erwartet wurde, und in mindestens zwei Fällen hatte sie durch ihre Schüchternheit den Eindruck erweckt, sich nicht an die Regeln halten zu wollen, was nicht der Fall war. Mein Interesse war, dass meine Tochter sich in den Fällen, wo Missverständnisse vorlagen, rechtfertigen konnte. Außerdem war mein Wunsch, dass sie an der zweiten Woche der Klassenfahrt teilnehmen konnte, weil Klassenfahrten erfahrungsgemäß wichtige Zeiten für eine Klassengemeinschaft sind und das „Nicht-dabei-sein" sie in dem Kontakt zu den anderen Kindern weit zurückgeworfen hätte.
- Meine Bereitschaft, das Votum der Lehrerinnen und Lehrer zu akzeptieren, wenn durch das Gespräch keine positive Klärung der Vorfälle möglich wäre.

Was wollte meine Tochter?

- Es hat einen Tag gebraucht, bis sie überhaupt spüren konnte, dass sie ihre MitschülerInnen vermisste – zu Beginn überwog die Freude und Erleichterung, wieder zu Hause zu sein, alles andere. Dann war klar, dass sie gerne weiter dabei sein würde, wenn sie durfte.
- Sie wollte, dass die Lehrerin wieder „normal" zu ihr war.
- Sie wollte auf keinen Fall dableiben müssen, wenn die Situation so angespannt wie vorher blieb. Mein Versprechen ihr gegenüber war, dass sie nach einem Gespräch mit der Lehrerin entscheiden dürfe, ob sie bleiben wolle. Von sich aus wäre sie auf keinen Fall wieder hingefahren (unser Wohnmobil war eine große Hilfe: so konnten wir Fahrrad und Gepäck meiner Tochter mitnehmen, ohne von vornherein offen legen zu müssen, dass sie eventuell bleiben wollte).

Ergebnis des Gesprächs war eine Klärung von mehreren Vorfällen und die Überraschung bei den Lehrerinnen und Lehrern, dass meine Tochter trotz ihres „aufsässigen" Verhaltens gerne weiter an der Klassenfahrt teilnehmen wollte – dies gab letztlich den Ausschlag.

Die zweite Hälfte der Fahrt verlief ganz unspektakulär ruhig, meine Tochter kam zufrieden nach Hause und sagte, die Lehrerin habe sie wieder ganz normal, so wie vor der Klassenfahrt, behandelt.

Warum erzähle ich diese Geschichte? Um deutlich zu machen, dass das Üben von konstruktiver Konfliktbearbeitung hilft, schwierige Situationen erfolgreich zu bewältigen.

Aus einer Situation, in der ich im Ärger auch meine Tochter von der Schule hätte nehmen können, ist eine Situation des Vertrauens zwischen den Lehrerinnen und Lehrern und mir entstanden, und die Beziehung zu meiner Tochter hat sich durch die gemeinsam durchgestandene schwierige Situation gefestigt.

Ich bin selbst Tochter eines Studienrats, war zwölf Jahre als Studienrätin tätig und bilde seit sechs Jahren LehrerInnen und Eltern zu SchulmediatorInnen aus. Meine Erfahrungen im Bereich „Schule von innen und außen" (nicht zuletzt durch meine drei Kinder) setze ich dazu ein, eine Verständigung zwischen LehrerInnen und Eltern zu erreichen, damit Lehrer gute Arbeit leisten und Kinder sich in der Schule gut entwickeln können.

Jutta Höch-Corona
Mediatorin BM u. anerkannte Ausbilderin BM, Tel. 030-44735115
Mediation & Mehr
www.mediation-und-mehr.de
info@mediation-und-mehr.de

Marion Bremer

Braunschweiger Modell zur Gewaltprävention ausgezeichnet

Wettbewerb „Aktiv für Demokratie und Toleranz": Gewaltprävention an Braunschweiger Schulen vorbildlich

Am Montag den 24.02.03 wurde das Braunschweiger Modell vom Bündnis für Demokratie und Toleranz gegen Extremismus und Gewalt im Rahmen des Wettbewerbs „Aktiv für Demokratie und Toleranz 2002" für sein ideenreiches, vorbildhaftes und wirkungsvolles Engagement mit einem Preis in Höhe von 5000,– • ausgezeichnet.

Das Braunschweiger Modell ist eine Vernetzung verschiedener Projekte und Institutionen, die inhaltlich abgestimmt das Braunschweiger Modell zur Gewaltprävention an Schulen als Gesamtkonzept sind. Über ein ganzes Schuljahr werden Projekte zum Thema Analyse von Gewaltstrukturen, Entwicklung von Gewaltalternativen, Sport statt Gewalt, Kriminalprävention, Stärkung des Selbstvertrauens durchgeführt und eine Konfliktlotsengruppe ausgebildet.

Das Braunschweiger Modell im Überblick

I: „Faustlos" – ein Gewaltpräventionsprogramm für den Kindergarten- und Grundschulbereich
II: „Schritte gegen Tritte" – ein Anti-Rassismus- und Gewaltpräventionsprojekt für Schulen und Gemeinden
III: „Stark ohne Gewalt" – ein körperbetontes Anti-Gewalttraining zur Deeskalation und Selbstbehauptung
IV: „Sport statt Gewalt" – Verwandlung negativer Energie
V: Baustein Polizei: Information zu Waffenbesitz, Strafverfahren etc.
VI: „Selbstvertrauen stärken" - Selbstwert und Empathie stärken
VII: Konfliktlotsentraining – für SchülerInnen und LehrerInnen, Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

Marion Bremer, Referat Schule und Jugend, Mediationsstelle Brückenschlag e.V.
Kontakt: Arbeit und Leben Nds. e.V., Herr Reinhard Koch, Bohlweg 55, 38100 Braunschweig, Tel: 0531-12 33 642,
Email: braunschweig@arbeitundleben-nds.de, www.bs-modell.de

Fotos: Thomas Bick,
Hans-Jürgen & Svea Rojahn

Verwendung des BM-Logo

Handeln im Namen des BM

Der Vorstand macht darauf aufmerksam, dass das Logo des BM nicht beliebig verwendet werden darf! Im rechtlichen Sinne ist der eingetragene Verein "Bundesverband Mediation", handelnd durch den Vorstand, der Inhaber des BM-Logos. D.h.: nur der Vorstand kann die Autorisation zur Verwendung des BM-Logo erteilen. Der Vorstand und von ihm ermächtigte Funktionsträger/innen im BM dürfen das Logo nicht für die Werbung einzelner Mitglieder oder Mitglieder-Gruppierungen freigeben.

Bis zur Verabschiedung eines detaillierten Verwendungs-Katalogs durch MV-Beschluss kann das Logo z.Zt. im Einzelfall nach Rücksprache mit Vorstandsmitglied Andrea Fritsch genehmigt werden, wobei aus Gründen der Nachvollziehbarkeit eine schriftliche Genehmigung vorliegen soll (Email reicht).

Aufwendungsersatz für BM-Broschüren (Vorstandsbeschluss vom 31.03.2003)

Standards-Broschüren
(Schulstandards/Standards Berufliche Mediation) ... 3 • pro Stk
Staffelung ..... ab 10 Stk 2,50 •; ab 50 Stk 2,00 •

Infoblatt Mediation
Aktuelle Ausgabe ..... 4 • pro Stk
Staffelung ..... ab 10 Stk 3,50 •; ab 50 Stk 3,00 •
ältere Ausgaben generell ..... 3,00 •

Bearbeitungspauschale bei Postversand ..... 1 • pro Stk
maximale Bearbeitungspauschale (Paket) 7 • (7 Stk und mehr)

Drei Aufrufe der Vorbereitungsgruppe Jahreskongress 2003

1. Herzliche Einladung an alle Leser zu unserem Jahreskongress 2003 in Frankfurt/Main. Das **Programm** ist im Inneren dieses Infoblattes zu finden und auf unserer Internetseite www.bmev.de. Dort befinden sich auch Vordrucke zur Anmeldung und zur Zimmerbuchung. Ergänzungen und Veränderungen im Programm werden ebenfalls dort angezeigt.

2. Beim Jahreskongress möchten wir gerne **Fotos** aus dem Bundesverband Mediation und seinen Fach-, Arbeits-, Projekt- und Regionalgruppen präsentieren. Wer digitale Fotos dieser Art besitzt, melde sich bitte bei Hans-Jürgen Rojahn (info@inbalance-mediation.de / fon 06190-71 000, fax -930 210).

3. Mit Hilfe einer Buchhandlung wollen wir während des Jahreskongresses im September **Bücher** zum Thema Mediation und zu Randgebieten der Mediation ausstellen und zum Verkauf anbieten. Da sollten die Bücher der BM-Mitglieder und Referenten, die selbst welche verfasst oder herausgegeben haben, nicht fehlen. Wir bitten also, entsprechende eigene Titel, die auf dem Büchertisch erscheinen sollen, weiterzusagen an Hans-Jürgen Rojahn (info@inbalance-mediation.de / fon 06190 - 71 000, fax 06190 - 930 210).

Geburtsanzeige

Gründung der Fachgruppe Gemeinwesenmediation 21.12.2002

Liebe Mitglieder,
wir zeigen freudig die Geburt eines neuen „Babys“ des BM an: Die Fachgruppe Gemeinwesenmediation!

Geburtstag: 06.12.02
Geburtsort: Soest, Landesinstitut für Qualifizierung in NRW
Geburtsgewicht: 16 Mitglieder (was für ein Brocken!)
Gesundheit: Glänzend!
Nationalität: Hm, nicht *ein*deutig festzulegen. Man könnte so sagen: In der ganzen Bundesrepublik lebend.

Bei der Geburt anwesende, wohlwollende und den Geburtsvorgang beflügelnde Paten: Andrew Sachs, Mediation Network North Carolina, USA. Masana De Souza, Mediation UK. Die Geburt dauerte drei Stunden und verlief normal. Geburten eben ;-) Ungewöhnlich für eine Geburt: Sie wurde mit „standing ovations“ beendet!

Tja, um im Bild zu bleiben, müsste man zur Erläuterung der Vorgeschichte jetzt eigentlich von „Zeugung“ reden. Nun ja. Jedenfalls haben Jamie Walker und Hans-Jürgen Rojahn auf der Jahrestagung 2000 die Projektgruppe Gemeinwesenmediation gegründet und die Idee gehabt, die Gründung der FG Gemeinwesenmediation durch die Veranstaltung einer entsprechenden Tagung zu befördern. Die Tagungsidee hat dann der BM, vertreten durch Jamie Walker und Tilman Metzger, gemeinsam mit dem Landesinstitut für Qualifizierung in NRW, Soest, ausgearbeitet und am 4.-6. 12. 02 durchgeführt.

Blick nach vorn: In der Zeit bis zum Jahreskongress im September 03 findet eine zweitägige Klausurtagung der FG statt, in Räumlichkeiten des Türkischen Vereins, Frankfurt/M. Dort wird die Gruppe in der jetzigen Konstellation der 16 erst mal laufen lernen. Auf dem JK O3 ist dann wieder ein Wachstumsschub (neue Mitglieder) willkommen!

Wer in der Zwischenzeit schon mal Kontakt aufnehmen möchte, kann sich an eine/n der drei FG-Mitglieder wenden, die bis zur Klausurtagung die Koordination übernommen haben:
Tilman Metzger, TilmanMetzger@aol.com, 04131/699 811
Dirk Splinter, inmedio.b@t-online.de, 030/45 49 04 00
Jamie Walker, MediationsbueroM@aol.com, 030/44 96 665

Sabina Koerner

Fachtagung: Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen

Erster Abdruck in: InfoDienst LfQ 1/2003

Zur Tagung „Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen“ luden vom 4. bis zum 6. Dezember 2002 das Landesinstitut für Qualifikation (LfQ) und der Bundesverband Mediation e.V. (BM) ein. Ziel dieser Tagung mit ca. 100 Teilnehmenden aus Weiterbildung, Organisationsberatung, Mediation, Betrieben und soziokulturellen Institutionen war es, den aktuellen Stand und die Erfolge von Projekten, Ansätzen und Initiativen zur Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur und Integration in Deutschland aufzuzeigen und weitere Perspektiven zu entwickeln. Dafür stellten die Vorträge und Workshops mit Expertinnen und Experten aus den USA und Großbritannien wichtige Entwicklungslinien dar. Leitfrage war dabei: Wie kann die Interdependenz von Beteiligung und Eigenverantwortung, ziviler Streitkultur und zukunftsfähigen Entwicklungsprozessen in Betrieb und Gemeinwesen auch in Deutschland stärker berücksichtigt und ausgebaut werden?

Internationale Erfahrungen haben ebenso wie einige NRW-Projekte gezeigt, dass mit der Förderung und Implementierung von Konflikt- und Diversitymanagement in Betrieb und Gemeinwesen Wettbewerbsvorteile erreicht, Desintegrationsängste abgebaut und Entwicklungsprozesse initiiert werden können. Diese Wettbewerbsvorteile resultieren aus der Förderung von interner/externer Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit von Beschäftigten mit unterschiedlichen persönlichen, kulturellen und fachlichen Hintergründen (z. B. verschiedene Gewerke) mittels Konfliktmanagement. Eine konstruktive Konfliktkultur trägt dazu bei, Konflikte zu lösen und somit viel Zeit und (viel) Geld zu sparen.

Darüber hinaus gilt Konfliktmanagement im Ausbildungskonsens als eine der Schlüsselqualifikationen für Ausbildende und Auszubildende sowie für ehrenamtliche Coaches, um Abbrüche zu vermeiden und interkulturelle Integration zu fördern. Diese Schlüsselqualifikationen gelten auch für demokratische Beteiligungsprozesse im Gemeinwesen. Im Hinblick auf eine zukunftsfähige kommunale/regionale Entwicklung werden durch eine Konfliktkultur im Betrieb und Gemeinwesen Kooperationsformen zwischen Vereinen, Institutionen, Schulen, Betrieben etc. gefördert. Dieses Bewusstsein zu vermitteln und ein Netzwerk für eine konstruktive Konfliktbearbeitung zu ermöglichen, war das Ziel der Fachtagung.

Zum Auftakt der Fachtagung wurde die Vielfalt des Themas in drei Vorträgen beleuchtet. Andrew Sachs vom Dispute Settlement Center of Orange County, NC, verdeutlichte mit Beispielen aus den USA das Thema „Mediation als Instrument der Organisations- und Strukturentwicklung in Betrieb und Gemeinwesen“. Quintessenz des Vortrages war, dass sowohl bei betrieblichen Konflikten wie auch bei Problemen im Gemeinwesen eine Vermittlung/Moderation durch externe Dritte einen neuen Kommunikations- und Problemlösungsprozess in Gang setzen könne und somit ein Instrument für Entwicklungsprozesse in Betrieb und Gemeinde sei.

Je nach Konfliktfall müsse das Design für den Ablauf eines kooperativen Prozesses in gegenseitiger Übereinstimmung der Parteien gestaltet werden. Abschließend sprach sich Andrew Sachs dafür aus den Zugang von „high quality mediation“ für Kommunen und Organisationen verstärkt zu fördern.

Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, erste Vorsitzende des Bundesverband Mediation e.V. (BM), stellte in ihrem Vortrag die Möglichkeiten und Grenzen von Konfliktbearbeitung in Betrieben vor. Nach ihrer Erfahrung als langjährige Unternehmensberaterin und Mediatorin sei Konfliktvermittlung ein geeignetes Instrument um langfristig kostenintensive Konflikte zu beheben und eine gute Zusammenarbeit der Parteien wieder herzustellen.

Dr. Deym-Soden sah den Schwerpunkt hierbei grundsätzlich auf einer intensiven Konfliktanalyse. Meist würde mit einer ausführlichen Konfliktanalyse schon soviel Klarheit entstehen, dass die Konfliktparteien zu einer guten Ausgangslage für die zukünftige Zusammenarbeit fänden. Zudem würde durch eine Analyse erkennbar, dass viele Fälle eher durch andere Konfliktbearbeitungsmethoden zu lösen seien als mit Mediation.

Tilman Metzger von der Unternehmensberatung „Mensch und Organisation im Wandel“, Lüneburg, schloss sich der Auffassung an, dass Kommunikations- und Entwicklungsprozesse in Betrieb und Gemeinwesen durch konstruktive Konfliktbearbeitung maß-

geblich unterstützt und gefördert werden können. Darüber hinaus unterstrich er die Notwendigkeit, dem Gemeinwesenbereich eine stärkere Aufmerksamkeit und Förderung zukommen zu lassen. Am Beispiel der Mediationsbewegung in den USA machte er deutlich, dass nur eine im Gemeinwesen verankerte Konfliktbearbeitung zu einer Konfliktkultur in Betrieben führen könne.

In der abschließenden Podiumsdiskussion mit Roland Matzdorf vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, NRW, wurde der Bedarf an weiterbildenden Maßnahmen zur konstruktiven Konfliktkultur hervorgehoben und bestätigt.

Am zweiten Konferenztag konnte die große Teilnehmerschaft die Vielfalt der Ansätze und Methoden der konstruktiven Konfliktvermittlung in Workshops mit Übungen, Rollenspielen und Praxisbeispielen kennen lernen und ausprobieren.

So konnten die Teilnehmenden z. B. anhand der vorgestellten Projekte Aspekte der Konfliktvermittlung im Arbeitszusammenhang beleuchten und in einem anderen Workshop Anregungen für die erfolgreiche Durchführung von Gemeinwesenmediationsprogrammen in Deutschland erhalten. Ein weiteres Thema in einem der Workshops waren Qualifizierungsangebote für Multiplikatoren/Multiplikatorinnen in Betrieb, Weiterbildung und Gemeinwesen. Neben einem Konzept zum Konfliktmanagement als ein Modul zur Betriebsrätequalifikation von „Arbeit und Leben“, Detmold, wurde das Weiterbildungsstudium „Mediation“ der Fern-Universität Hagen sowie das vom Landesinstitut für Qualifizierung mit dem Landesverband der Volkshochschulen in NRW entwickelte Curriculum „Zivile Konfliktkultur und Konfliktmanagement in Weiterbildung und Gemeinwesen“ vermittelt.

Ein weiterer Höhepunkt innerhalb der praktisch angelegten Workshops war der Beitrag von Masana De Souza, Cross Cultural Mediatorin, London, der es gelang, den Teilnehmenden eigene Vorurteile gegenüber Fremdem und die Vorteile von Unterschiedlichkeit eindrucksvoll bewusst zu machen. So lautete auch das Motto ihres Beitrages „Unterschiedlichkeit feiern“. Kernpunkt ihrer Aussagen war, dass die persönliche Sichtweise zur Unterschiedlichkeit und damit auch zur Multikulturalität in Gruppen und Gesellschaften entscheidend für die Handlungsebene sei. Durch ein gegenseitiges Kennenlernen würden Ängste und falsche Vorstellungen abgebaut und die Qualitäten der Einzelnen erkennbar werden.

Insgesamt wurde in den unterschiedlichen thematischen Workshops eine Vielfalt von Methoden und Ansätzen zur konstruktiven Konfliktbearbeitung praktisch vermittelt und die gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Relevanz von Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Sektor deutlich. Am letzten Tag konnten die Teilnehmenden die Möglichkeit wahrnehmen, sich untereinander gezielt zu vernetzen, um einen Erfahrungsaustausch und eine produktive Zusammenarbeit zur Entwicklung einer konstruktiven Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen zu fördern.

Sabina Koerner, Dipl.Päd., Landesinstitut für Qualifizierung NRW, fon 02923-683-301, fax 02923-683-392
Sabina.Koerner@mail.lsw.nrw.de

Mediation in Organisationen MiO – ein Bericht zur Fachgruppe

Mit diesem Artikel wollen wir die Arbeit und die Geschichte der Fachgruppe skizzieren, um so auch unsere Aufgabe, Strukturen, Denk- und Suchprozesse darzulegen und einen stärkeren Austausch zwischen den Fachgruppen fördern.

Seit wann gibt es die Fachgruppe Mediation in Organisationen?

Am 3. Oktober 2000 lud Andrea Fritsch Mediatoren, die in diesem Bereich tätig sind, zur konstituierenden Sitzung nach Berlin ein. Die Fachgruppe sollte Mediatoren, die in Unternehmen und Organisationen tätig sind, einen Ort des Austauschs und inhaltlicher Weiterentwicklung innerhalb des Bundesverbandes bieten, zumal viele Mitglieder des Bundesverbandes ihre Mediationstätigkeit in Unternehmen und großen Organisationen ausüben. Die Gründung der Fachgruppe stieß auf großes Interesse.

Warum Mediation in Organisationen als Titel der Fachgruppe?

Die Fachgruppe beschäftigt sich mit der Mediation in Unternehmen und Organisationen. Hierfür verwenden viele den Begriff der Wirtschaftsmediation. In Anlehnung an die Beratungsfelder Organisationsentwicklung und Organisationsberatung haben wir uns bewusst für Mediation in Organisationen entschieden. Unter Wirtschaftsmediation wird die Mediation von Konflikten zwischen Unternehmen, zum Beispiel bei Kunden – Lieferantenproblemen oder bei Problemen im Topmanagement (siehe auch den Artikel von Christian Stubbe: Was ist Wirtschaftsmediation? - Eine unterschätzte Konfliktquelle - In: ZKM 1/2003, S. 32 - 34). Mediation in Organisationen schließt die Mediationstätigkeit im Wirtschaftsunternehmen und in großen Organisationen wie zum Beispiel Kommunen, Krankenhäusern, Gewerkschaften, öffentliche Körperschaften etc. mit ein.

Wer sind wir?

In der Fachgruppe findet sich die professionelle Vielfalt des Bundesverbandes wieder, besonders hinsichtlich der Erfahrungen in den unterschiedlichen Organisationstypen. In der Fachgruppe arbeiten Mediatoren und Mediatorinnen, die schon sehr lange in Organisationen mediieren, aber auch MediatorInnen, die sich dieses Mediationsfeld erst seit kurzem erschlossen haben. Zu den Treffen der Fachgruppe kommen im Schnitt 12 – 16 Personen.

Was sind unsere Ziele?

Unser primäres Anliegen ist es, die Fachlichkeit im Feld der Mediation in Organisationen voranzubringen. Wir stellen uns Fragen wie zum Beispiel: was sind die Besonderheiten der Mediation in Organisationen? Was sind die wichtigsten Qualitätsanforderungen für Mediation in Organisation und über welches spezielle Know-how sollten Mediatoren in Organisationen verfügen. Fachlichkeit in diesem Feld zu befördern bedeutet auch, die besonderen Bedingungen für Mediation in Organisationen zu beleuchten und sich dem Thema zu stellen, wie Mediation als ein von vielen Konfliktbearbeitungsinstrumenten noch stärker institutionalisiert und verankert werden kann.

Was sind unsere wichtigsten Aktivitäten?

- Wir führen Workshops auf den Jahrestagungen und anderen Kongressen durch. Aus dem gemeinsamen Interessen an Kreativitätstechniken in der Mediation ist eine kleine Fortbildungsreihe entstanden.
- Zwischen den Jahrestagungen treffen wir uns zwei bis dreimal
- Teamentwicklung innerhalb der Fachgruppe

– Erfahrungsaustausch zu unseren Mediationsfällen
– Die Fachgruppenleitung verfasst zweimal jährlich einen Infobrief
– Gespräche auf der Arbeitsebene mit anderen Verbänden
– Besprechung und Unterstützung von Veröffentlichungen
– Beantwortung von Anfragen
– Vernetzung innerhalb des Verbandes

Wie ist die Arbeitsstruktur der Fachgruppe?

Von Anfang an waren wir mit der Aufgabe konfrontiert, die Kontinuität einer verbindlich arbeitenden Kerngruppe und die Informations- und Beteiligungswünsche von mittlerweile über 50 Interessierten zu verbinden. Dazu haben wir einen Innenkreis gebildet, der sich jährlich auf der Jahrestagung für Interessierte öffnet und seine Arbeitsergebnisse über einen Infobrief zur Verfügung stellt. Kleinere Arbeitspakete werden zwischen den Treffen bearbeitet. Bei der Jahrestagung in Minden 2002 haben wir eine öffentliche Fachgruppensitzung durchgeführt, die wir auch für den diesjährigen Kongress in Frankfurt geplant haben, um Einblick in unsere Arbeitsweise zu ermöglichen. Dort haben wir auch unsere Arbeit öffentlich bewertet und die Stimmigkeit des Gebens und Nehmens überprüft mit den Fragen:

– **Was ist mein persönlicher Nutzen?**
Persönliche Beziehung
Fachliche kollegiale Beratung
Unternehmerischer Austausch
Kooperationschancen – intern/extern

– **Was ist der Nutzen für den Verband?**
Beitrag zur Institutionalisierung
Werben und Integrieren von Mitgliedern
Standards / Qualitätssicherung

– **Was habe ich aufgewendet?**
Zeit; Geld; Engagement; Fachlicher Input

Wie gehen wir in der Fachgruppe mit auftretenden Konflikten um?

Auch mit Konflikten haben wir es in der MiO zu tun und haben uns erarbeitet, wie diese Konflikte bearbeitet werden sollen. Eine besondere Anforderung an die Fachgruppe besteht darin, auftretende Konflikte in der Organisation durch Mediation und andere Konfliktregulierungsmethoden zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit anzuwenden und auch zur Reflexion der Konflikte im Verband anzuwenden. Mit dieser Arbeit wächst die Konfliktregulierungsfähigkeit innerhalb der Fachgruppe.

Perspektiven

Immer mehr Organisationen lernen die Leistungsfähigkeit des Instruments der Mediation kennen und in unterschiedlichen Formen für sich erschließen. Diese Nachfrage braucht Mediatoren mit hoher Organisationserfahrung. Damit wachsen auch die Anforderungen an die Fachgruppe Mediation in Organisationen, die Qualität dieses Instruments kontinuierlich zu verbessern.

Peter Knapp und Roland Kunkel leiten die Fachgruppe Mediation in Organisationen. Für Fragen und Anregungen: p.knapp@kom-berlin.de, rkunkel@step-berlin.de

Kurzbericht zur Jahrestagung der Fachgruppe „Schule und Jugendarbeit“

Die diesjährige Fachgruppentagung wurde auf das Frühjahr verlegt, da die Jahrestagung des BM auf den Herbst verschoben wurde. Die Tagung fand am 21./22. März im Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen in Soest statt. Sie musste um einen Abend und einen halben Tag verkürzt werden, da für den 22./23.3. die außerordentliche Mitgliederversammlung des BM angesetzt worden war.

Auf der Jahrestagung der Fachgruppe im Oktober 2002 in Oberursel wurde beschlossen, sich mit den internen Strukturen der Fachgruppe zu beschäftigen.

Nachdem der Prozess der Entwicklung der Standards für Schulmediation abgeschlossen war, stand und steht die Gruppe vor der Aufgabe, wie sie die weitere Arbeit nun strukturiert und in welche Form sie gegossen werden soll. Erste Entwürfe für eine Geschäftsordnung wurden andiskutiert.

Ferner wurde bei der Tagung in Oberursel deutlich, dass die Frage der nachhaltigen Implementierung von Mediation in Schule nur durch ein stärkeres Fokussieren auf Schulentwicklung und das heißt Organisationsentwicklung möglich ist. Insofern wurde in Oberursel beschlossen, dass wir uns Unterstützung durch einen externen Organisationsentwickler holen wollten. Dieser sollte uns zum einen bei unserem eigenen Strukturbildungsprozess helfen und uns zum anderen Anregungen liefern, was Organisationsentwicklung in Schule heißt.

Für unsere Fachgruppentagung fanden wir als Organisationsentwickler Rudi Ballreich, der bei der Trigon Entwicklungsberatung München arbeitet. Trigon wurde von Friedrich Glasl mit begründet. Rudi Ballreich - früher Waldorflehrer - hat eine Reihe von Erfahrungen mit OE-Prozessen in verschiedener Unternehmen wie Bosch.

Der Freitagabend der Fachgruppentagung diente der Einstimmung, d.h. es gab Übungen um miteinander in Kontakt zu kommen und gemeinsame Erfahrungen zu machen und sich auf den nächsten Tag einzustimmen.

Am Samstag folgte dann der Einstieg mit dem Referenten durch das Sammeln der verschiedenen anliegenden Themen. Danach bekamen wir eine Einführung in die „Sieben Wesenselemente einer Organisation“ (nach Glasl), wobei einzelne Elemente direkt auf die Situation in der Fachgruppe übertragen wurden. Nachdem Hindernisse geklärt worden waren, gab es am Nachmittag eine sehr intensive Arbeit an den verschiedenen Themen wie beispielsweise zukünftige Aufgaben, Leitungsstruktur, Rollen in der Fachgruppe und Verhältnis zum Vorstand.

Zu den einzelnen Punkten wurden eine Menge Ideen zusammengetragen, die von der Leitung der Fachgruppe in Zusammenarbeit mit einigen Mitgliedern im Juli gebündelt werden und als Diskussionsvorlagen den Fachgruppenmitgliedern zum Jahreskongress im September präsentiert werden sollen. Diese Entwürfe sollen dann die Grundlage für Beschlüsse sein, die vom 27.– 29. Februar 2004 bei der nächsten Fachgruppentagung in der Reinhardswaldschule (RWS – Tagungsstätte des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik) bei Kassel verabschiedet werden sollen.

Helmolt Rademacher – für die Leitung der Fachgruppe fon 069-97080611 (d), h.rademacher@help.hessen.de

Ich will anerkannter Schulmediator werden.

Mit dem Beschluss vom 5.5.02 der MV in Minden ist es möglich, als SchulmediatorIn nach den Standards für Schulmediation des BM anerkannt zu werden. Die Anerkennung wird von einem anerkannten Ausbilder für Mediation BM vorgenommen. Die hier veröffentlichte Beschlussfassung und die Erläuterungen zu den Anforderungen geben Entscheidungshilfen. Die Erläuterungen sind aus Erfahrungen und Durchsicht der beschlossenen Standards und Ausbildungsrichtlinien mit Hilfe einer Arbeitsgruppe bei der Fachtagung in Oberursel und dem Leitungsteam entstanden. Stand der Ausführungen: 6.2.03. **In der Geschäftsstelle liegen folgende Unterlagen bereit**:

- Standards und Ausbildungsrichtlinien
- Erläuterungen zu den Anforderungen an SchulmediatorInnen
- Vorlage für die Fall-Dokumentation (Fragebogen)

Günther Braun

Anforderungen an SchulmediatorInnen

Erläuterungen zu den formalen Anforderungen (6.2.B der Standards) Stand: Februar 2003

1. Die formalen Anforderungen in den Ausbildungsrichtlinien ...

... beschlossen durch die Mitgliederversammlung am 5. Mai 2002 in Minden.

- 60 Stunden Ausbildung im Bereich Schulmediation.
- 20 fortlaufende Stunden Selbstausbildungsgruppe, Supervision oder kollegiale Beratung.
- Durchführung eines Trainings für SchülermediatorInnen (mind.40 Stunden) in Leitung oder Co-Leitung/Assistenz oder Durchführung von Klassenprogrammen, die der Vermittlung der Mediationsgrundhaltung dienen.
- Formale Anforderung an die Ausbildung:
- sie muss in einem zeitlichen Rahmen von 18 – 36 Monaten durchgeführt werden,
- es müssen mindestens 6 Fälle und mindestens 10 Stunden Mediation in der Schule nachgewiesen werden,
- die 6 Fälle müssen dokumentiert werden (siehe Fragebogen zur Dokumentation von Mediation).

Die SchulmediatorInnen erhalten nach der Erfüllung der formalen Anforderungen von ihrer Ausbilderin/ihrem Ausbilder ein Zertifikat, aus dem hervorgeht, dass die Ausbildung zur SchulmediatorIn nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation für Schulmediation erfolgt ist.

2. Erläuterungen zu den Anforderungen / Hilfen für die Ausführung

- Bei Durchführung von Klassenprogrammen, die der Vermittlung der Mediationsgrundhaltung dienen, müssen wie bei der Ausbildung von SchülermediatorInnen ebenfalls 40 Zeitstunden nachgewiesen werden.
- Wenn Ausbildungsteile von nicht anerkannten AusbilderInnen BM nachgewiesen werden, die den inhaltlichen Elementen der Standards (6.2.C) in Theorie und Praxis entsprechen, entscheidet der/die AusbilderIn BM, was davon und wie viel Zeitstunden davon anerkannt werden.
- In Sonderfällen (z.B. Ausbildung durch nicht anerkannte AusbilderInnen BM) und in Zweifelsfällen, in denen den AusbilderInnen eine Entscheidung nicht möglich ist, entscheidet analog den anerkannten Standards für berufliche Mediation das Leitungsteam der Fachgruppe Schule und Jugendarbeit über die Anerkennung.
- Für die 60 Ausbildungsstunden, die 20 Stunden fortlaufende Selbstausbildungsgruppe und für die Leitung/die Co-Leitung eines Trainings für SchülermediatorInnen oder die Leitung/ Co-Leitung eines Klassenprogrammes wird dem Ausbilder, der die Anerkennung vornimmt, ein schriftlicher Nachweis vorgelegt.
- Die Kosten für die Anerkennung als SchulmediatorIn BM sind noch nicht genau abzuschätzen. Bis zur MV im Herbst 2003 beträgt die Aufwandsentschädigung für die AusbilderIn für die Bearbeitung und die Ausstellung des Zertifikats 100 EUR.
- Die zu dokumentierenden Fälle müssen sich auf mindestens 10 Std. Mediation beziehen (mindestens 6 Fälle).
- Die AntragstellerInnen sind Mitglied im BM (Vollmitglied für berufliche Mediation).

3. Anmerkungen für die Ausbilder

- Nach jeder Ausbildungseinheit bescheinigt der Ausbilder die Zeitstunden und die Inhalte.
- Nur AusbilderIn BM (bis 31.12.2003 auch MediatorIn BM) sprechen die Anerkennung für SchulmediatorIn aus. Der Titel der Anerkennung lautet: „**Anerkennung als SchulmediatorIn nach den Standards für Schulmediation des BM“.** In besonderen Fällen wird das Leitungsteam der Fachgruppe Schule und Jugendarbeit zu Rate gezogen.
- Aufgaben der AusbilderInnen und Bedingungen der Ausbildung ergeben sich aus den formalen Bedingungen (6.2.B der Standards) und den Erläuterungen oben.
- Notwendiger Bestandteil der Ausbildung sind Themen, die die Feldkompetenz betreffen. Eine intensive Behandlung wirkt sich auch auf die Nachhaltigkeit von Mediation in der Schule aus.

Daher folgende **Empfehlung, zur Anerkennung einen Bericht zu verlangen:**

- **Bericht** über seine oder über eine miterlebte Implementierung von Schulmediation.
  Oder
- alternativ eine Beschreibung der Rahmenbedingungen der Schule (Standards 4), unter denen Mediation konkretisiert wird, sowie eine Reflexion über die Weiterentwicklung der Mediationskultur an der Schule **oder** wenn das nicht möglich ist,
- ein Konzept, wie die Mediationskultur in der Klasse mittelfristig entfaltet werden kann.

Dieser Bericht/ Diese Beschreibung sollte eine DIN A 4 – Seite maschinengeschrieben nicht überschreiten. Das gilt für Lehrkräfte und für Externe.

Das Leitungsteam der Fachgruppe Schule und Jugendarbeit: Günther Braun/ Helmolt Rademacher / Hans-Jürgen Rojahn / Gaby Schuster-Mehlich

Übersicht über Zusammenschlüsse im Bereich „Mediation in Schule und Jugendarbeit“

Ein ganz besonderer Service für unsere Mitglieder

Seit der Fachtagung in Oberursel im Herbst 2002 haben wir eine Übersicht erstellt, in der Einrichtungen, die Angebote machen, in einer Tabelle ihre Arbeit vorstellen können. Diese Übersicht liegt in unserer GS in Kassel bereit. Bei Anfragen wird sie per e-Mail oder per Post verschickt. In der Tabelle finden sich Antworten zu folgenden Punkten:

1. Organisatorische Angaben
   - Name der Region
   - Kontaktperson für die entsprechende Region (Name, Telefon, E-Mail)
2. Ist eine Gruppe (regionaler Zusammenschluss) im Bereich „Mediation in Schule und Jugendarbeit“ bereits vorhanden?
   - Falls ja, welche **Organisationsform** hat diese Gruppe (z.B. „lockere Gruppe“, feste Gruppe mit regelmäßigen Treffen oder eine Untergruppe einer Regionalgruppe des BM)?
   - Falls nein, besteht Interesse, eine solche zu bilden?
3. Aus welchen Bereichen (Berufsfeld, BM-Mitglied) stammen die **TeilnehmerInnen?**
4. Welche **Aufgaben und Ziele** hat die Gruppe?
5. Welche **Schwierigkeiten** / Probleme haben sich bei der bisherigen Arbeit in der Gruppe ergeben?
6. Was hat die Gruppe **schon erreicht?**

Diese Übersicht wird erweitert, jedes Mitglied kann sich beteiligen. Es ist allerdings wichtig, möglichst die Punkte oben zu beantworten und per eMail an Jürgen Bock zu schicken: J_Bock@freenet.de.
Jürgen Bock und Günther Braun

Regionalgruppe Rheinland-Pfalz

1. Fachtag „Mediation in Rheinland-Pfalz“ am 7. April 2003 in Mainz

Am 7. April 2003 fand in Mainz der 1. Fachtag „Mediation in Rheinland-Pfalz“ der Regionalgruppe Rheinland-Pfalz des Bundesverbandes Mediation e.V. statt. Zielgruppe waren (in Ausbildung befindliche) MediatorInnen in Rheinland-Pfalz. Ziele der Veranstaltung waren Kennenlernen, Vernetzen, inhaltlicher Austausch über Methoden und Implementierung der Mediation sowie Initialzündung sein für einzelne Kooperationen und Projekte in Rheinland-Pfalz.

Nach den ersten vier Treffen der Regionalgruppe zwischen Oktober 2001 und September 2002, bei denen sich die jeweils zwischen 5 und 9 Anwesenden (der ca. 30 Mitglieder) kennen lernten und ihren Bedarf an einer Vernetzung miteinander klärten, wurde beim 4. Treffen beschlossen, sich seltener und dafür zeitlich länger zu treffen und für einen größeren Rahmen einzuladen – in diesem Zusammenhang wurde die Idee eines Fachtages für die Region geboren.

Bis dahin hatten sich Beate Ronnefeldt und Gesine Otto die Leitung der Regionalgruppe geteilt, beim 4. Treffen zog sich Beate Ronnefeldt aus zeitlichen Gründen von der Leitung zurück und war gleichzeitig erfreut, dass die Gruppe mit der Idee für einen Fachtag intensiv an einer regionalen Vernetzung weiter arbeiten wollte.

Am Fachtag sprach der Dezernent für Jugend, Soziales und Wohnen, Herr Michael Ebling, als Vertreter der gastgebenden Stadt Mainz das Grußwort und betonte die Wichtigkeit von Mediation in kleineren und größeren Zusammenhängen. Er zeigte deutlich seine Freude darüber, dass so viele MediatorInnen aus Rheinland-Pfalz und Umgebung den Weg nach Mainz unternommen hatten und der Tag für eine erste ausführliche Vernetzung in diesem Rahmen zur Verfügung stand.

Die 54 anwesenden MediatorInnen bildeten anhand der Methode des „Open Space“ selbstständig zahlreiche Workshops zu den Themen, die sie aktuell beschäftigten, wie z.B. Mediation in der Grundschule, Schulmediation – Ausbildung von LehrerInnen und Eltern, Freiberuflichkeit und Mediation, Qualität der Mediationsausbildung, Vom Umgang mit Aggressionen im Mediationsverfahren, Mediation im Fußball-Bereich, Gewaltfreie Kommunikation in der Mediation, etc..

Die Auswertung am Schluss zeigte den hohen Bedarf an jährlichen Tagesveranstaltungen, bei denen nicht eine Fortbildungen mit Vorträgen etc. im Vordergrund steht, sondern die notwendige Zeit für intensiveres Kennenlernen, Austausch und Vernetzung.
Die Vorbereitungsgruppe bestand aus Eva Miermeister, Gesine Otto und Markus Hansen-Tolles.

Verstorbenes BM-Mitglied

Wir trauern um

Dr. Renate Schafft-Kulas

geb. Kulas

* 20.3.1948 † 9.3.2003

Zertifizierung von TOAlerInnen nach BM-Standards

Für TOA-MitarbeiterInnen gibt es die Möglichkkeit, sich unter bestimmten Vorraussetzungen als Mediator/in BM anerkennen zu lassen. Genauere Informationen hierzu sind an der Geschäftsstelle Kassel und auf der BM-Website (www.bmev.de) zu erhalten.
Der Vorstand des BM, der Vorstandsvorsitzende Arend Hünken der BAG-TOA und der Geschäftsführer Gerd Delattre vom Servicebüro TOA stehen im Gesprächskontakt über gemeinsame Interessen und gegebenenfalls gemeinsame Aktivitäten

3. Wiener Konferenz für Mediation „culture meets culture – Mediation im 21. Jahrhundert“

24.-27. September 2003, Europahaus Wien

Wir wollen den Dialog der Kulturen über die gemeinsamen (Über)Lebensbedingungen in dieser Welt fördern. Wir sind der Überzeugung, dass aus Streit und Krieg keine lebensförderlichen Lösungen entstehen. Wir suchen friedliche Methoden zur Streitregelung durch Kommunikation und Mediation.

Die Tagesthemen:

- Kulturen verstehen
- Wem gehört die Welt? – Globalisierung: Segen oder Fluch?
- Konfliktregelung in Kulturen – Kulturen in der Mediation
- Wohin geht die Reise? – Zukunft im Konflikt

Das Programm

Referate, Workshops, Paneldiskussionen, Abendprogramm, Prekongress. Die ReferentInnen kommen aus Österreich, Deutschland, Schweiz, Irland, USA.

Tagungsprogramm:
ARGE Bildungsmanagement Wien
A-1210 Wien, Friedstr. 23
Tel.: +43 (1) 263 23 12
Fax: +43 (1) 263 23 20
office@bildungsmanagement.at
www.bildungsmanagement.at

Frieden braucht Fachleute

Qualifizierung für zivile Konfliktbearbeitung/ Zivilen Friedensdienst

Ob andauernde Gefechte in Afghanistan oder der gewaltsame Konflikt in Israel/ Palästina – die täglichen Nachrichten aus den Krisenregionen der Welt lassen kein Ende der Gewaltspirale erkennen. Denn Gewalt zieht immer Gewalt nach sich. Einen Ausweg aus diesem Teufelskreis weist der Zivile Friedensdienst – ein freiwilliger Dienst berufs- und lebenserfahrener Frauen und Männer. Sie helfen, Menschen zusammen zu bringen, die zuvor einander Feind waren. So unterstützen sie in Krisenregionen lokale Gruppen, die an der Schaffung langfristiger Versöhnungs- und Verständigungsprozesse arbeiten, beraten in organisatorischen und inhaltlichen Fragen oder führen Trainings durch in Methoden der gewaltfreien Konfliktbearbeitung. Damit tragen sie zur Überwindung von Hass und Gewalt sowie zum Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen bei – der einzige Weg, Kriege nachhaltig zu verhindern.

Guter Willen allein reicht dazu nicht. Deshalb bietet das Forum Ziviler Friedensdienst allen Menschen, die sich im zivilen Friedensdienst engagieren möchten, eine viermonatige, professionelle Qualifizierung in ziviler Konfliktbearbeitung an. Mehr als einhundert Frauen und Männer haben diesen Kurs bereits erfolgreich absolviert. Sie arbeiten heute in Konfliktregionen auf der ganzen Welt für Friedens- und Entwicklungsdienste oder Menschenrechtsorganisationen.

Der nächste **Qualifizierungskurs für zivile Konfliktbearbeitung/ Zivilen Friedensdienst** findet statt vom **4. August bis 5. Dezember 2003** im Raum Köln/ Bonn. Die Kosten inkl. Unterbringung und Vollverpflegung betragen lediglich 2.250 EUR, da der Kurs in hohem Maße vom Land Nordrhein-Westfalen und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gefördert wird. Die Qualifizierung beinhaltet auch eine zweiwöchige Praxishospitation in Projekten der zivilen Konfliktbearbeitung im In- oder Ausland.

Forum Ziviler Friedensdienst e.V., -Abt. Qualifizierung-
Wesselstraße 12, 53113 Bonn,
fon 0228-9814473, fax -8914475

Theater-Mediation in Wiesbaden „Scherben bringen Glück“

Theatralische Konflikte zeitgemäß bearbeiten. Der „Kaukasische Kreidekreis“ in der Mediation

Wenn Scherben wieder zusammengesetzt werden. Beeindruckende Semestereröffnung der Wiesbadener Volkshochschule.

Über neunzig Besucher waren zur Semestereröffnung der VHS Wiesbaden am 30. Januar 2003 in die Stadtbibliothek gekommen, um live zu erleben, wie ein schwieriger Konflikt zur Zufriedenheit beider Streitparteien gelöst wird. Ausgang: Berthold Brechts Drama „Der kaukasische Kreidekreis“ um die Zukunft des Kindes Michel, der zwischen seiner Pflegemutter (Frau Vachnaze) und seiner leiblichen Mutter (Frau Abaschwili) vor Gericht gezerrt wird.

Elke Weber-Boger und Belinda Vogt, Teilnehmerinnen des VHS-Theaterkurses, verkörperten die Frau „von Stand“ und die arme Kinderfrau, die sich in Kriegswirren des Babys Michel angenommen hatte, überzeugend - genauso wie Jürgen Pietschker und Anja Trümper, die in der Gerichtsszene den Advokaten und Richter spielten. Die Regisseurin und VHS-Kursleiterin Nina de la Chevallerie hatte sie auf diese Rollen vorbereitet.

Nach einer kurzen Umbaupause sahen dann die Besucherinnen und Besucher des Abends Frau Abaschwili und Frau Vachnaze als Konfliktpartnerinnen in einer Mediation wieder. Svea und Hans-Jürgen Rojahn, professionelle Mediatoren, die auch die Ausbildung an der Volkshochschule leiten, brachten die beiden dazu, sich wertschätzend zu begegnen, ihre Positionen zu beschreiben, Gefühlen und Wünschen Ausdruck zu verleihen, und letztlich eine Lösung für ihren Konflikt zu suchen und zu vereinbaren, mit dem beide zufrieden waren.

Das Publikum ging bewegt mit und in dem sich anschließenden Gespräch, das von der VHS-Vorsitzenden Margarethe Goldmann, selbst Mediatorin und Ideengeberin für diesen Abend, moderiert wurde, spiegelte sich großes Interesse an dieser Methode der Konfliktbearbeitung.

Professor Günther Böhme, Ehrenvorsitzender der VHS Wiesbaden, gratulierte stellvertretend für das Publikum: „Ein wegweisender Abend. Höchstes Niveau!“

„Scherben bringen Glück“ heißt das Semesterschwerpunktthema der VHS in der ersten Jahreshälfte. Es soll dem Ziel Ausdruck verleihen, dass auch Krisen und Konflikte, wenn man sie denn fair und mit gegenseitigem Respekt bearbeitet, Glück bringen können. Die Scherben, die in einem Konflikt entstehen, und viel Leid bedeuten können, neu zusammen zu setzen gelingt allerdings häufig nur unter Einschaltung eines neutralen (in der Mediation heißt es richtiger: eines allparteilichen) Dritten. Eine mediative Grundhaltung zu entwickeln ist das Ziel der Weiterbildungsmaßnahme der VHS. Und diese Haltung kann man überall gebrauchen: im Privaten, im Betrieb und in der Politik, denn Konflikte treten überall auf und sind Impulsgeber für Neues. Diese Impulse in die richtigen Bahnen zu lenken, damit Scherben Glück bringen können, kann man in diesem Halbjahr in vielen neuen Kursen der VHS lernen.

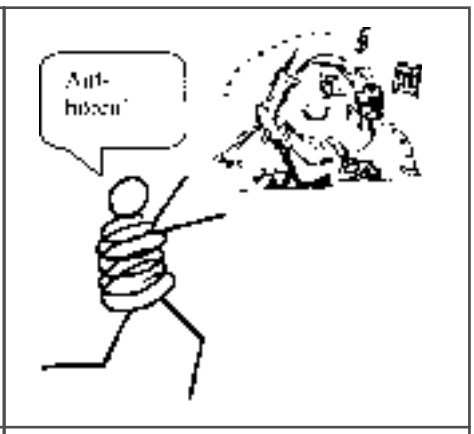
Übrigens wurde der Semesterauftaktabend auf Video festgehalten. Wer sich das in einigen Wochen fertiggestellte Videoband ansehen (leihen oder kaufen) möchte, kann sich schon jetzt direkt an die VHS (Hartmut Boger, Tel. 9889-111) wenden.

Margarethe Goldmann, Hartmut Boger, beide Wiesbaden

Georg Kalkum

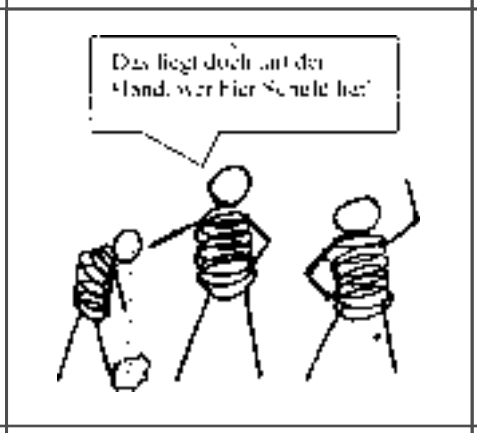
Mediation für Anfänger

Wenn zwei sich streiten ...



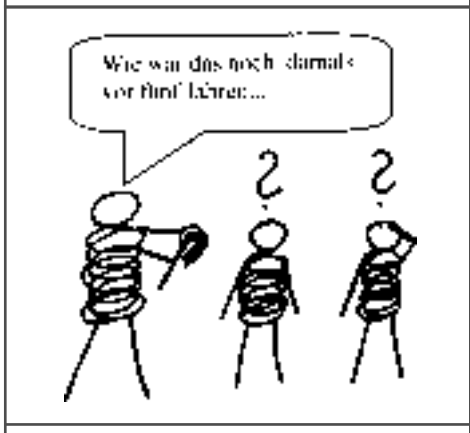
... hilft der Dritte.

Er kann schlichten ...

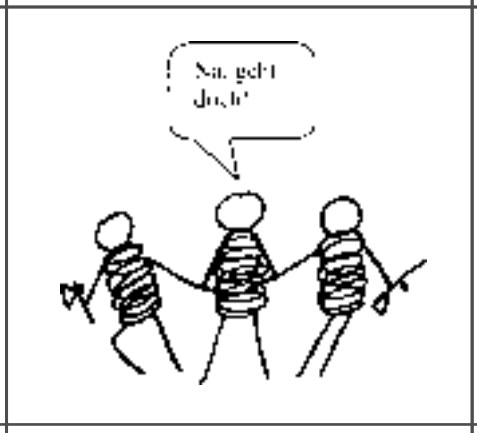


... oder richten.

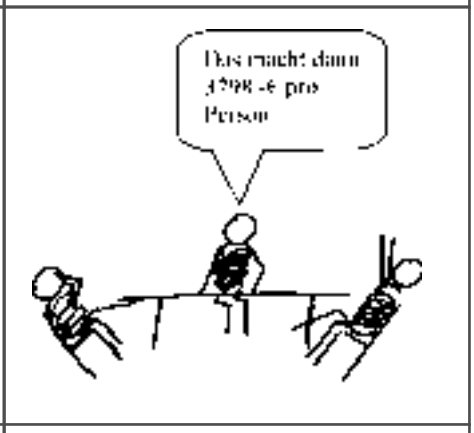
Ist ganz vernünftig ...



... oder vergangenheitsorientiert,

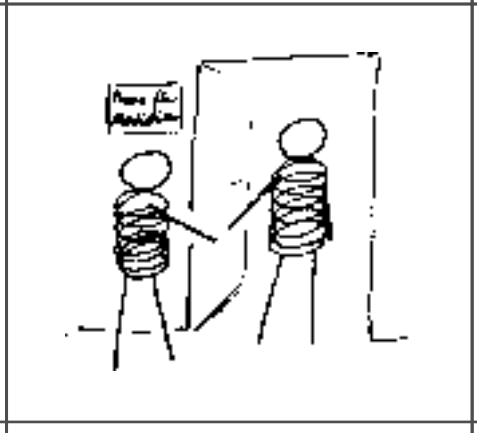


tritt als Retter auf ...

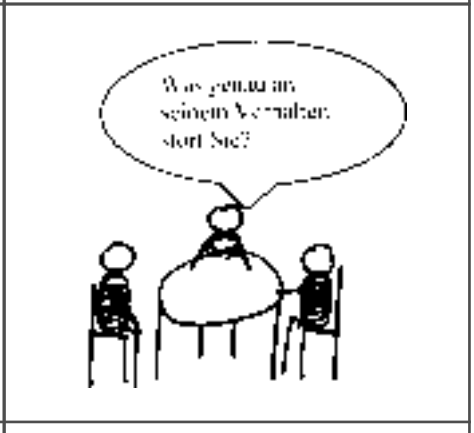


... oder nimmt die Trennung in Kauf.

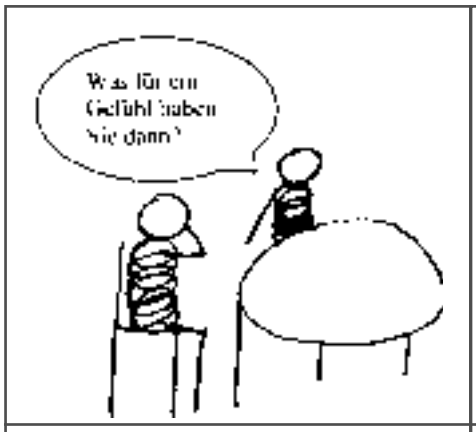
Doch gibt es da noch jemanden:



Die Mediatorin/den Mediator.

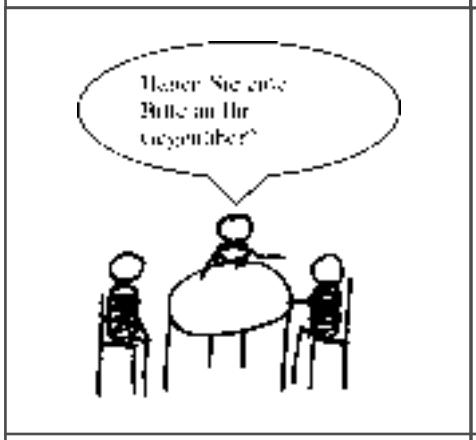


Er hilft sehen, was ist, ...

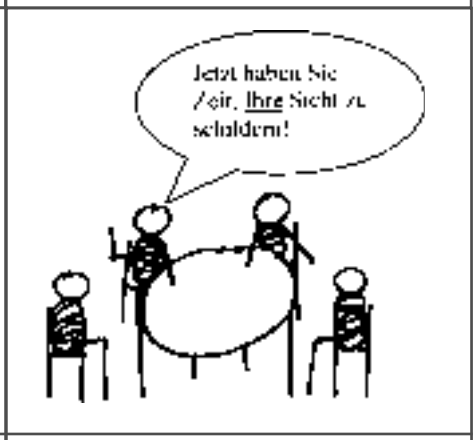


... ermöglicht die Begegnung mit sich selbst, ...

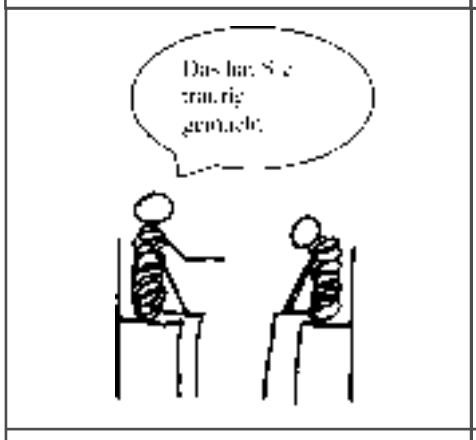
... geht der Sache auf den Grund ...



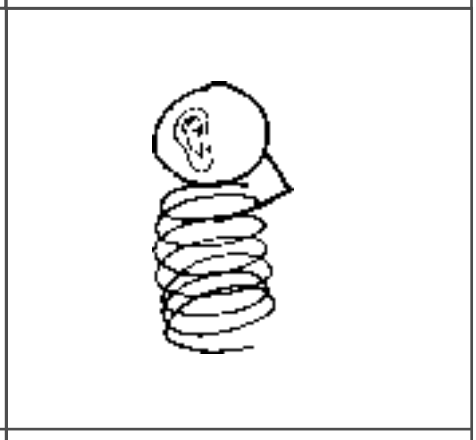
... und hilft ihr auf.



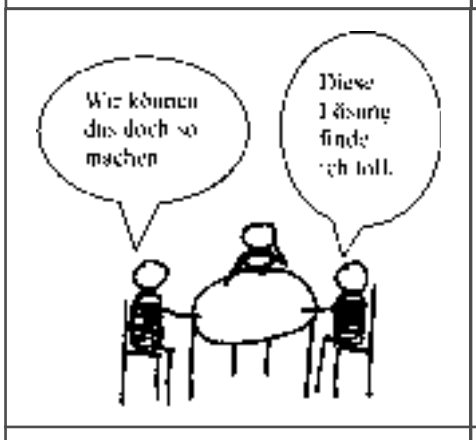
Mit Allparteilichkeit, ...



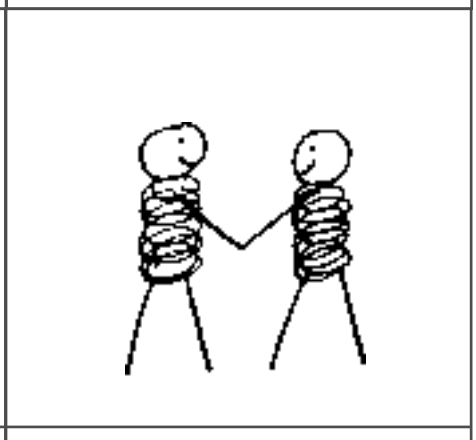
... Einfühlung, ...



... und aktivem Zuhören, ...



hilft er den Parteien, Lösungen zu finden, ...



... bei denen beide Seiten gewinnen!

Christian Bähner rezensiert:

Fotoprotokolle: Seminare lebendig dokumentieren

Kreativer Einsatz in Trainings, Workshops und Besprechungen

Christian Badura, managerSeminare Verlags GmbH, Edition Neuland 2002, ISBN 3-931488-91-8, • 19,90

Überlegen Sie gerade, wie Sie erfolgreiche Mediationsprozesse und deren Visualisierung „sichern" können? Wollen Sie Ihren Kunden ebenfalls ein Gesprächsprotokoll im Anschluss der Mediation anbieten? Schrecken Sie im Moment vor Technik, Software und Aufwand zurück?

Das Buch „Fotoprotokolle: Seminare lebendig dokumentieren" ist für den interessierten Trainer, Berater und Mediator eine hilfreiche Einführung in die Welt der digitalen Technik. Darin erfahren Sie alles Wissenswerte über den Kauf einer Kamera, Tipps für gute Fotos mit der Digitalkamera, Hilfe bei der Auswahl der richtigen Software (die nicht teuer sein muss) sowie kreative Möglichkeiten ein Fotoprotokoll zu gestalten. Und dafür ist nicht mal mehr ein Papierausdruck nötig! Mit Hilfe der Schritt-für-Schritt-Anleitung von Christian Badura sind Sie nach kurzer Zeit in der Lage, Ihren Kunden ein digitales Fotoarchiv auf einer CD-ROM zusammen zu stellen oder ein elektronisches Interventionsarchiv anzulegen.

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass sich der (Einarbeitungs-)Aufwand lohnt. Das Fotoprotokoll hat für den Kunden und für Mediatoren große Vorteile: Erinnerung an den gemeinsam erarbeiteten Prozess und emotionale Verankerung durch den Wiedererkennungseffekt bei den TeilnehmerInnen sowie die effiziente und kurzfristige Erstellung eines professionellen Protokolls.

„Fotoprotokolle" richtet sich in erster Linie an Einsteiger, denen Digitalkamera und Grafikprogramm noch nicht (sehr) vertraut sind. Denen wird eine fundierte Entscheidungs- und Kaufhilfe sowie eine gut verständliche und reich bebilderte Anleitung geboten. Darüber hinaus finden sich viele praktische Beispiele und Anregungen, wie auch ein umfangreiches Fotoprotokoll gestaltet werden kann.

Was fehlt, sind die Grundlagen für die Erstellung eines guten Flipcharts oder einer Moderation. Eine unvollständige Vi-

sualisierung, eine schlecht lesbare Schrift oder eine langweilige Gestaltung sind kein gutes Fundament für ein interessantes Fotoprotokoll. Aber das lässt sich vermutlich auch nicht alles in einem Buch leisten.

Christian Bähner, Dipl.Päd., Berater & Mediator,
christian.baehner@mediationsbuero-freiburg.de,
fon: +49 (0) 761 20 22 200

Ariane Brena rezensiert:

Konflikte im Schulkollegium

Sammelrezension

Konflikte in der Schule? Mediation! Schülermediation! Das kennt, zumindest dem Namen nach, inzwischen fast jede Pädagogin, jeder Pädagoge. Und das ist ja auch gut so.

Jedoch: Mediation kann nur ein Stein im Gesamtbauwerk eines Konfliktmanagements an Schulen sein. Das Ansetzen bei den sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler bleibt einseitig, wenn nicht auch die anderen Bereiche im Blick bleiben, in denen oder aus denen heraus Konflikte entstehen. Wie steht es zum Beispiel um den Dialog zwischen Schule und Eltern? Wie reden die Erwachsenen mit den Schülern? Welcher Kommunikationsstil herrscht im Sekretariat? Welche strukturellen Ursachen gibt es für Konflikte? Und last but not least: Wie steht es denn mit der Besprechungskultur auf Konferenzen und im Lehrerzimmer? Wie gehen die Erwachsenen miteinander um? Reden sie vielleicht mehr übereinander als miteinander? Werden Konflikte offen angegangen, ausgesessen, geheim gehalten, gefürchtet, geleugnet? Gibt es eine Kultur der Metakommunikation?

In der Literatur zum Thema „Konflikte in der Schule“ tauchen allmählich auch Titel zu den zuletzt genannten Fragen auf. Auch in älteren Werken findet sich das eine oder andere Kapitel, das sich explizit den Erwachsenen in der Schule widmet - als Menschen, die auch Konflikte miteinander haben (dürfen).

Die folgende Übersicht stellt die stichwortartige Kurzfassung einer Sammelrezension dar, die in der Zeitschrift für Konfliktmanagement Nr. 2/2003 erschienen ist.

Elmar Philipp, Helmolt Rademacher: Konfliktmanagement im Kollegium. Arbeitsbuch mit Modellen und Methoden. Beltz Verlag 2002. 126 S. • 19,90
Hermann Meidinger: Stärke durch Offenheit. Ein Trainingsprogramm zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit von Lehrern. Verlag Cornelsen Scriptor 2000. 208 S., • 16,50
Georg E. Becker: Lehrer lösen Konflikte. Ein Studien-und Übungsbuch. Beltz Verlag (8) 2000. 455 S. • 17.-
Walter Neubauer, Harald Gampe, Rudolf Knapp, Heiner Wichterich: Konflikte in der Schule. Aggression – Kooperation – Schulentwicklung. Verlag Luchterhand (5) 1999. 249 S. • 19,90
Gustav Keller: Konfliktmanagement in der Schule. Moderieren – Lösen – Vorbeugen. Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung 2001. 99 S. • 13,90
Guido Schwarz: Konfliktmanagement in der Schule. Verlag ÖBV & Haupt 2003. 103 S. • 12,80

Ariane Brena, Dipl.Päd., Mediatorin BM,
Konfliktklärung - Systemische Beratung - Training
eMail: brena@brena.de, fon: 05603-918901

	Charakter des Buchs	Schwerpunkt Kollegiumskonflikte?	Theorie-Hintergrund	Meine persönlichen Tipps
Philipp/ Rademacher	Übungsbuch für Teams mit und ohne Trainer	ja	Diverse Ansätze werden in Übungen vorgestellt	Fundgrube für Trainer!
Meidinger	Übungsbuch zum Selbststudium für einzelne und Kleingruppen	ja	Ansatz der lösungsorientierten Beratung	Für alle, die mit Schule zu tun haben, im positiven Sinn verstörende Lektüre. Immer mal wieder zum Selbststudium reinschauen!
Becker	Übungsbuch zum Selbststudium; Einübung eines Analysemodells und der Bewertung von Handlungsalternativen	nein; 40 von 300 Beispielen sind Kollegiumskonflikte	Becker weist eine solche Einordnung zurück	Mühsam, aber grundlegend in Sachen "Analysieren kommt vor Handeln"!
Neubauer/Gampe/ Knapp/Wichterich	Theorie- und Anleitungsbuch; Schwerpunkt: Modell der Kooperativen Entscheidungsfindung	nein; Sammlung von Aspekten wie Verhaltensprobleme, rechtliche Fragen, Gesprächsführung usw.	verhaltenstheoretischer Ansatz	Sehr persönliche Befürchtung: Die Ermüdung, die mich beim Lesen befällt, könnte sich in der Umsetzung des Vorgeschlagenen in der Realität ebenfalls einstellen...
Keller	Ideensammlung zu neuen Sichtweisen auf Konflikte, zur Prävention und zur Intervention	nein; alle Konfliktbereiche werden genannt, auch Einbeziehung der Eltern, der Verwaltung usw.	diverse Ansätze, u.a. lösungsorientiert	Äußerst erfrischender Einstieg in das Thema, sehr viele Ideen!
Schwarz	Philosophische Grundlegung von Konfliktanalyse und Konfliktlösung; ausführliche Anwendungsbeispiele aus dem Schulalltag	überwiegend ja	aristotelische Logik / sokratische Dialektik	Anspruchsvoll. Diskussionsstoff vor allem für Konfliktberater, Mediatoren usw.

Christian Bähner rezensiert:

Kreative Konfliktlösung

Klaus W. Vopel: Kreative Konfliktlösung, Spiele für Lern- und Arbeitsgruppen. Iskopress 2002, ISBN 3-89403-089-4, • 29,90

Ist „Kreative Konfliktlösung" ein weiteres Buch mit (bereits bekanntem Inhalt) und Übungen, die ich bereits alle kenne?

Als Mediator und Trainer stelle ich diese Frage zur Zeit öfters, wenn ich die vielen Buchveröffentlichungen zum Themenkomplex Konflikte und deren Lösung in letzter Zeit lese. Gibt es denn tatsächlich soviel Neues zu berichten und wo ist mein Mehrwert vom x-ten Buch zum Thema?

Ich bin positiv überrascht worden. Klaus W. Vopel gilt bei Therapeuten und Pädagogen schon seit langer Zeit als Spezialist für Kommunikation, Interaktion und Gruppenleitung und hat sich in diesem Bereich bereits Lorbeeren verdient. Sein neues Buch mit 180 Übungen, Experimenten und Ritualen zeigt, dass der Methodenexperte eine Marktlücke erkannt und zielsicher besetzt hat.

Das Buch wurde als Methodenpool für Trainer, Manager und Therapeuten konzipiert, um Konflikte im sicheren Rahmen eines Seminars oder Workshops erleben und trainieren zu können. Es ist in zwei Teilen angelegt:

Im „Teil 1: Ein kooperativer Kontext" soll an das Thema herangeführt werden und eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden. Im 2. Teil „Spiel mit dem Feuer" finden sich darauf aufbauende Übungen, die am Beispiel von Alltagskonflikten eine Kompetenz im Umgang mit Konflikten und kreativen Lösungsansätzen entwickeln. Vopel greift dabei auf neue und bekannte Methoden u.a. aus Rollenspiel, Improvisationstheater oder Gruppendynamik zurück und erweitert und ergänzt diese im Hinblick auf das Thema in treffender Weise.

Das Buch ist eine wahre Fundgrube für Mediatoren, Trainer und Berater. Angesichts der beschriebenen „Veröffentlichungswelle" ein Werk, das sich wohltuend abhebt und nicht zum wiederholten Mal den gleichen Inhalt mit anderer Verpackung liefert. Einziger Kritikpunkt: Das Einführungskapitel über die Entstehung von Konflikten hätte der Autor aus diesem Grund lieber draußen gelassen.

Christian Bähner, Dipl.Päd., Berater & Mediator,
christian.baehner@mediationsbuero-freiburg.de,
fon: +49 (0) 761 20 22 200

Sabine Kamp rezensiert:

Mediation im Unternehmen

Bernd M. Wittschier: 30 Minuten für erfolgreiche Mediation im Unternehmen. Gabal-Verlag Offenbach 2002, 80 Seiten, ISBN 3-89749-256-3, 5,90 •

Einführung in das Thema: In der „30-Minuten-für ..."-Reihe ist nun auch ein Büchlein zur Mediation erschienen, und zwar sogleich „für erfolgreiche Mediation in Unternehmen". Wie auch die anderen Titel in dieser Reihe soll Führungskräften und anderen vielbeschäftigten Menschen ein schneller Ein- und Überblick in das Thema gegeben werden. Dass damit in 30 Minuten lediglich Oberflächen gestreift werden, ist kaum verwunderlich.

Aufbau, Inhalt, Gliederung: „Brauchen Sie einen Mediator?", lautet die Einstiegsfrage, die nicht beantwortet wird, sondern überleitet zum Thema Konflikttypen. (Die Antworten sind so gewählt, dass ich sagen würde, es braucht ein Führungskräftetraining und eine Teamentwicklung, erst dann oder nur in diesem Kontext kann dann auch Mediation sinnvoll werden.)

Im 2. Schritt werden die Mediationsregeln vorgestellt. Die Überleitung vom Konflikt zur Mediation fehlt, dies ist m.E. mit der wichtigste Schritt und die anspruchvollste Aufgabe an den/die MediatorIn. Die Verkürzung erschwert an dieser wie auch anderen Stellen das Verständnis von Mediation. Sicher, es werden „richtige" Dinge gesagt, wie: „Im Rahmen des Verfahrens ist die unternehmensinterne Hierarchie aufgehoben, in den Verhandlungen sind alle Teilnehmer gleichberechtigt.", - wie das gewährleistet wird, warum es wichtig ist, wird jedoch nicht erklärt.

Im 3. Kapitel geht es dann schon um den „Konsens am runden Tisch", es werden Methoden zur Verhandlungsführung, aktivem Zuhören, Kommunikationsübungen vorgestellt. Danach folgen 4. Schriftliche Vereinbarungen, bei denen der Mediator vor faulen Kompromissen und Voreiligkeit gewarnt wird, und im 5. Kapitel wird Mediation als Kommunikationstraining und Konfliktprophylaxe beschrieben, was ich direkt für falsch halte. Wo kein Konflikt ist, braucht es auch keine Mediation (Vermittlung im Konflikt). Schlussendlich - und im Widerspruch zum 1. Kapitel - wird behauptet, die meisten Konflikte würden durch Zeitstress ausgelöst.

Dabei wird zur Mediation als solcher relativ wenig geschrieben, wohingegen der Abschnitt über die Vereinbarungen sich in Details (Sitzordnung in der Abteilung) verliert. Was mir zudem fehlt, ist eine Bemerkung über die Haltung des/der MediatorIn, die ebenso wichtig wie Kenntnisse und Fähigkeiten ist.

Sabine Kamp, Dipl.Päd., Mediatorin BM, tätig in der Personalentwicklung und als systemische Mediatorin für Organisationen, sabine.kamp@t-online.de, fon: 030-6924245

Aufruf der Infoblatt-Redaktion

Liebes Mitglied,

sicher hast du ein oder mehrere Bücher, die für deine Entwicklung als Mediator oder Mediatorin von herausragender Bedeutung war und/ oder ist. Vielleicht gibst du auch Kurse in Mediation und greifst dabei immer wieder auf Ideen, Ansätze, Übungen usw. aus einem bestimmten Werk zurück.

Wir möchten dir vorschlagen, eine bewusst ganz persönlich gefärbte Rezension eines solchen Buches an uns zu senden, damit wir sie im Infoblatt veröffentlichen können.

„Persönlich gefärbt" soll heißen: Das Buch kann schon alt sein; es kann schon rezensiert worden sein (auch mehrmals); es kann maximalen oder minimalen Bekanntheitsgrad besitzen; es spielt unseres Erachtens auch keine Rolle, ob das Buch womöglich schon vergriffen sein sollte.

Wichtig ist vielmehr, dass deutlich wird, wie und wodurch es für dich persönlich damals, heute oder fortwährend eine Rolle spielt(e). Damit ist auch gemeint, dass es sich nicht unbedingt um ein genuin mediatorisches Buch handeln muss; vielleicht ist es auch ein Kinder- oder Jugendbuch, eine Anekdotensammlung, ein philosophisches, ein religiöses Werk???

Wir stellen uns vor, solche Rezensionen in lockerer Folge zu veröffentlichen. Der Umfang sollte eine DIN-A-4- Seite, 1 ½-zeilig gedruckt, nicht überschreiten, kann aber auch viel geringer sein!

Die Redaktion

Ariane Brena stellt ein Lieblingsbuch vor:

Mein Klassiker: „Äquilibristischer Tanz zwischen Welten“

von Ed Watzke, Forum Verlag Godesberg 1997

Während meiner Ausbildung zur Mediatorin am Mannheimer Institut für Mediation hatte ich das Glück, Ed Watzke als Referenten zu erleben. Es war erst der fünfte Tag des Grundkurses – und er konfrontierte, provozierte, unterhielt, rührte und faszinierte uns mit Live-Darstellungen aus seiner jahrzehntelangen Praxis der Paartherapie und des Täter-Opfer-Ausgleichs (in Österreich: ATA= außergerichtlicher Tatausgleich). Ed spielte alle Rollen aus seinen Fällen selbst, schob Geschichten und Körperübungen ein, tanzte mit uns, erklärte, dass er als Kind wie Obelix in einen Zaubertrank gefallen sein müsse.

Erst als ich später in seinem Büchlein las, erfuhr ich, dass er die Übernahme all der Mediationsmethoden, die er uns demonstrierte, ausschließlich Fortgeschrittenen empfiehlt. Es war mir aber damals auch nicht wichtig, diese Methoden im einzelnen zu lernen oder zu üben. Vielmehr war es bereichernd und richtungweisend für mich zu erleben, wie mit Selbstvertrauen, Humor, Provokation und unbeirrbarer Lösungsorientierung selbst schwierigst erscheinende Fälle zur Lösung kommen können.

Heute schmökere ich immer mal wieder in Eds leider vergriffenem Buch, in dem er in sehr dichter Form die im Ideenlabor der Wiener ATA-Menschen entwickelten und erprobten Methoden darstellt. Dies sind das „Gemischte Doppel“ (besonderes Setting für Ko-Mediation mit Kontrahenten verschiedenen Geschlechts), das „Tandem“ (besondere Form des Mediationsdreiecks, das in hohem Maße nonverbale Signale der Kontrahenten nutzbar macht), das „Staffelrad“ (Bearbeitung von Konflikten eines Einzelnen mit einer Gruppe), sowie das „Handling sogenannter opferloser Konflikte“ (z.B. beim Straftatbestand „Volksverhetzung“).

Mindestens genau so wichtig wie die Erklärung dieser Settings sind mir jedoch die zahlreichen Exkurse, Geschichten, Literaturverweise (Pflichtlektüre: Karl Valentin), Aphorismen und Sprüche verschiedenster Provenienz.

Ich möchte mit den zwei Sprüchen schließen, die Ed dem Kapitel über das „Gemischte Doppel“ vorangestellt hat. Typisch Ed: Sie stehen beide direkt hintereinander und schließen einander direkt aus. Oder doch nicht?

„I will always love you... *Whitney Houston.* Die bürgerliche Liebesheirat ist eine perverse Obsession. *G. Bataille“*

Ariane Brena, Dipl.Päd., Mediatorin BM, brena@brena.de, Konfliktklärung - Systemische Beratung - Training

Neuerscheinung

Zivile Konfliktbearbeitung

Die „Heidelberger Gespräche“ werden seit den 70er Jahren von der AGDF und der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (FEST) jährlich organisiert, um Friedensforschung und Friedensdiensten ein Forum zum Erfahrungsaustausch zu bieten.

Während frühere Heidelberger Gespräche sich mit der Zivilen Konfliktbearbeitung von (deutschen) Akteuren im Ausland beschäftigten, beinhaltet die vorliegende Tagungsdokumentation des Anfang März 2002 veranstalteten Heidelberger Gespräches theoretische Vorträge und Praxisberichte über Zivile Konfliktbearbeitung in Deutschland: Zivile Konfliktbearbeitung im internationalen Kontext; Konfliktbearbeitung in Deutschland; Das Gorleben International Peace Team; Antirassistische Bildungsarbeit; Beratung für Roma und Ashkalija; Das Nürnberger Streitschlichterprogramm; Aktivitäten des Friedenskreis Halle; Zusammenfassung der Diskussion.

Die Dokumentation, die zeitgleich auch als Ausgabe der Zeitschrift „Gewaltfreie Aktion“ erscheint, ist ein Beitrag der AGDF, um die Diskussion über Ansätze, Möglichkeiten und Grenzen der Zivilen Konfliktbearbeitung anzuregen und um Projekten der Zivilen Konfliktbearbeitung in der Öffentlichkeit mehr Aufmerksamkeit zu gewähren.

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 Kirche und arbeitet kontinuierlich an der Qualifizierung christlichen Friedenshandelns und ziviler Konfliktlösung. Die AGDF vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Ministerien, Zuwendungsgebern, kirchlichen Gremien, Fachorganisationen und internationalen Partnern. Die AGDF hat derzeit 35 Mitgliedsorganisationen.

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden/AGDF (Hrsg.): Zivile Konfliktbearbeitung, Dokumentation des Heidelberger Gespräches 2002, Broschüre, 44 Seiten, November 2002.
Bezug über die AGDF: www.friedensdienst.de, Telefon 0228-249990, email: agdf@friedensdienst.de.

Neuerscheinung

Neue Hintergrund- und Diskussionspapiere des BSV

Hintergrund und Diskussionspapier Nr. 13: Diese Broschüre beschreibt, wie in einer ersten Klasse einer Erziehungshilfe-Schule mit der Förderung von Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung begonnen werden kann. Eingebettet war das Projekt in die Aktivitäten des Netzwerk Gewaltprävention im Kreis Gütersloh. Detailliert beschrieben werden die Projektentwicklung, theoretischen Grundlagen, die Struktur der Unterrichtsstunden sowie die verwendeten Methoden.

Ines Schiermeyer, Detlef Beck: Praxisanleitung für ein Gewaltpräventionsprojekt am Beispiel der Erich-Kästner-Schule/ Harsewinkel (Grundschule für Erziehungshilfe), 50 Seiten, 4,50 EUR plus Versand

Hintergrund und Diskussionspapier Nr. 14: Diese Veröffentlichung des Landesinstituts für Qualifizierung/Soest und des Bund für Soziale Verteidigung/Minden beschreibt, wie das Netzwerk Gewaltprävention im Kreis Gütersloh entwickelt und aufgebaut wurde.Projektstruktur, Leitideen des Projektes, Qualifizierungselemente und die ersten Schritte für einen Praxistransfer konstruktive Konfliktbearbeitungsansätze in die Einrichtungen der im Netzwerk Engagierten werden anschaulich beschrieben. Einleitend geht Prof. Dr. R. Dollase von der Universität Bielfeld der Frage nach „Wann sind Menschen friedlich? - Möglichkeiten und Grenzen der Gewaltprävention“.

Konfliktpädagogik durch Kooperation im Netzwerk Gewaltprävention Gütersloh, 61 Seiten, 5,00 EUR plus Versand

Die Broschüren sind zu beziehen über: Bund für Soziale Verteidigung e.V., Schwarzer Weg 8, D-32423 Minden, Tel.: 0571-29456, Fax: 0571-23019, soziale_verteidigung@t-online.de, www.soziale-verteidigung.de

Neuerscheinung

Effizientes Verhandeln

Verhandelt wird täglich, immer wieder und in den unterschiedlichsten Situationen. Klar ist, dass jeder Beteiligte seine Interessen optimal zur Geltung bringen möchte. Viele Verhandlungsprozesse scheitern, weil die Verhandlungspartner ohne eine konstruktive Strategie in die Diskussion gehen. Jeder Kompromiss wird als Niederlage begriffen.

Mit zahlreichen Beispielen aus der Beratungspraxis machen die Autoren deutlich, dass zielgerichtetes, effizientes Verhandeln schon vor dem eigentlichen Verhandlungsgespräch beginnt. Entscheidend ist, dass alle Beteiligten sich über die eigenen Interessen, aber auch über die Interessen ihres Gegenübers in einer längerfristigen Perspektive klar werden. Effizientes Verhandeln hat immer die realistische Analyse des zukünftigen Miteinander im Blick.

Die Autoren Peter Knapp und Dr. Andreas Novak, beide Mitglied im Bundesverband Mediation e.V., sind als selbstständige Personaltrainer und Mediatoren tätig. Zu den Kunden ihrer beiden in Berlin ansässigen Beratungsfirmen gehören Unternehmen sowohl der Privatwirtschaft als auch der öffentlichen Verwaltung.

Peter Knapp und Andreas Novak: Effizientes Verhandeln. Konstruktive Verhandlungstechniken in der täglichen Praxis, Arbeitshefte Führungspsychologie, Band 55, Sauer-Verlag GmbH Heidelberg Frühjahr 2003, 86 Seiten, ISBN 3-7938-7304-8

Neuerscheinung

Best of New Games

„Jeder ist bei jedem Spiel ein Gewinner.“, sagt Dale Le Fevre im Vorwort zu seiner umfassendsten in Buchform erhältlichen Sammlung von New Games. „Spieler scheiden nicht aus, sondern sie tauschen die Rollen oder die Seite und spielen weiter.“

77 Spiele und 7 Vertrauensübungen für alle Altersgruppen und Gelegenheiten, übersichtlich dargestellt mit Hinweisen auf Ziel, Aktivitätsniveau, Voraussetzungen, Dauer, geeigneten Zeitpunkt usw., werden hier dargestellt.

Dale N. Le Fevre: Best of New Games, Verlag an der Ruh, Mühlheim 2003. ISBN 3-86072-724-9, • 17,80

Neuerscheinung

Kollektive Traumata

„Was tun wir, wenn die eigentliche Tyrannei vorbei ist, mit den Folgen der Tyrannei, die im Land, in der Seele, in den sexuellen Beziehungen und im Körper der Menschen bleiben?“ Diese Frage, die Ariel Dorfman im Hinblick auf den Übergang von der Diktatur zur Demokratie in Chile stellt, lässt sich in ähnlicher Weise für unzählige Situationen formulieren, in denen Menschen massenhaft Opfer der Gewaltausübung durch andere Menschen wurden. Für die Beschreibung und Interpretation solcher Situationen hat sich ein Begriff eingebürgert, der an das psychologische Verständnis von Gewaltfolgen im *einzelnen* Menschen anknüpft: kollektives Trauma.

Aus dem Inhalt: Wie kann man sich ein „kollektives Trauma“ vorstellen? Transgenerationelle Weitergabe als Brücke zwischen kollektivem und individuellem Trauma. Was kann man tun? Perspektiven konstruktiver Bearbeitung kollektiver Traumata. Ausblick: Traumasensible Konfliktbearbeitung. Der 11. September 2001: Zwischen Traumatisierung und Instrumentalisierung.

Angela Kühner, Dipl.-Psych., arbeitet in der Sozialpsychiatrie sowie in der Aus- und Weiterbildung. Ihre Interessenschwerpunkte sind die Interdependenz von Trauma und Gesellschaft, Migration, sowie Perspektiven macht- und kultursensibler psychosozialer Versorgung. Kontakt: angelakuehner@web.de

Angela Kühner: Kollektive Traumata. Eine Bestandsaufnahme. Annahmen, Argumente, Konzepte nach dem 11. September, Berghof Report Nr. 9, Februar 2003, ISSN 0949-6858

Bestelladresse: Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung, Altensteinstraße 48a, 14195 Berlin, www.berghof-center.org

Neuerscheinung

Online-Mediation

Im Verlauf der letzten Jahre haben Oliver Maerker und Matthias Trénel zusammengetragen, welche Ansätze es im deutschsprachigen Raum gibt, die neuen Medien (Internet) in der Mediationspraxis zu nutzen.

Oliver Märker, Matthias Trénel (Hg.): **Online-Mediation.** Neue Medien in der Konfliktvermittlung - mit Beispielen aus Politik und Wirtschaft, Berlin, Edition Sigma 2003, ISBN 3-89404-225-7, 419 Seiten, EUR 28,90. http://www.wz-berlin.de/online-mediation/buch/

Neuerscheinung

Stadtentwicklung, Gemeinwesen und Mediation

Konflikte und Konfliktbehandlung stellen ein zentrales Thema der Entwicklung im öffentlichen Raum dar. Konfliktbehandlung durch Mediation oder mediative Verfahren rücken dabei im Zeichen eines aushandelnden oder verhandelnden Staates - als nationaler oder lokaler Staat - immer mehr in der Vordergrund. Der vorliegende Band stellt mediative Projekte aus Deutschland, Frankreich, Italien und der Schweiz dar, die außerordentlich verschiedene Ansätze vereinen. Eine von oben induzierte Mediation versus basisorientierte Projekte, professionalisierte Mediation versus einer ehrenamtlichen und nachbarschaftlichen Mediation. Damit werden Problemfelder der Mediation im Kontext von Stadtentwicklung und Gemeinwesen gekennzeichnet und damit zusammenhangend erörterungsbedürftige Fragen.

Eckart Riehle: **Stadtentwicklung, Gemeinwesen und Mediation,** Reihe: *Erfurter Sozialwissenschaftliche Reihe,* Bd. 3, 2002, 208 S., 20.90 EUR, br., ISBN 3-8258-5927-4

Neuerscheinung

Mediation und Demokratie

Mediation ist ein wichtiges und effektives Instrument des Konfliktmanagements. Mediation berührt nicht nur den privaten Kontext, sondern auch den öffentlichen und politischen Raum.

Die politische Mediation geht davon aus, dass alle sozialen Konflikte im Kern Gerechtigkeitskonflikte sind. Ein klassisches Beispiel für politische Mediation ist eine Auseinandersetzung zwischen einem Industriebetrieb auf der einen Seite und verschiedenen Behörden und Bürgerinitiativen auf der anderen. Charakteristisch an der

politischen Mediation ist, dass die Verhandlungen nicht wie beispielsweise bei der Mediation in Scheidungsfällen direkt zwischen den Betroffenen geführt werden, sondern Vertreter der verschiedenen Konfliktparteien mit Hilfe von neutralen Vertretern verhandeln.

Dieses Buch zeigt praxisnah die Anwendungsbereiche für politische Mediation in ihrer Bandbreite auf, sei es innergesellschaftlich, interethnisch oder international. Einer Streitkultur wird hier eine Kultur des Verhandelns gegenübergestellt.

Zu den namhaften Autoren gehören u. a. Johan Galtung (Träger des Alternativen Nobelpreises), Bischof Samuel Ruiz Garcia (Internationaler Nürnberger Menschenrechtspreis 2001) und Joseph Duss-von Werdt.

Zu den Herausgebern: **Gerda Mehta** leitete über fünf Jahre in Moskau ein Projekt zur Psychotherapieausbildung und arbeitete in Serbien bei Care an der Reform der Jugendwohlfahrt mit. Vorstandsmitglied des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen (BÖP), Psychotherapeutin, Lehrtherapeutin der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für systemische Therapie und systemische Studien (ÖAS) und Mediatorin.

Klaus Rückert, Psychotherapeut (Psychoanalyse), Direktor des Instituts für Sozialpädagogik in Wien, Bildungsmanager, Leiter der ARGE Bildungsmanagement, Wien.

Mehta, Gerda / Klaus Rückert (Hrsg.): **Mediation und Demokratie. Neue Wege des Konfliktmanagements in größeren Systemen,** Carl-Auer-Systeme Verlag Heidelberg Frühjahr 2003. 398 Seiten, 49.00 Euro, ISBN 3-89670-402-8

Neuerscheinung

Mediation in Organisationen

Mediation hat sich als effektives und kostengünstiges Verfahren zur Konfliktvermittlung in Organisationen und Institutionen bewährt. Das zentrale Anliegen der Mediation ist es, durch sogenannte „win-win-Lösungen"allen Beteiligten gerecht zu werden. Mediation ist nicht nur ein humanes Verfahren zur Konfliktregelung, es erspart Reibungsverluste, weil langwierige und teure Rechtsauseinandersetzungen vermieden werden können. Zudem stärken Interessenausgleich und Konsens die Motivation aller Beteiligten.

In diesem Buch zeigen erfahrene Praktiker anhand ihrer konkreten Arbeit Wege auf, wie selbst verhärtete oder aussichtslos erscheinende Konflikte gelöst werden können: z. B. zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung, zwischen Führungskräften, in Teams oder bei Mobbing. Auch Möglichkeiten interner Konfliktvermittlung mit Hilfe von Konfliktlotsen in Unternehmen und Schule werden vorgestellt.

Das Buch zeigt Perspektiven zur Konfliktlösung für Verantwortliche in Organisationen: Geschäftsführer, Personalleiter, Vorgesetzte, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiter, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte. Externe Berater wie Supervisoren, Organisationsberater, Mediatoren, Moderatoren, Trainer oder Streitschlichter finden hier eine wertvolle Erweiterung ihres Methodenrepertoires.

Ein Buch aus der Praxis für die Praxis, das Mut macht und Anregungen gibt - ein unentbehrlicher Leitfaden für ein aufgeschlossenes Konfliktmanagement.

Inhalt: Vorwort des Herausgebers; *Harald Pühl* - Mediation in Organisationen - eine Einführung; *Peter Knapp und Andreas Novak* - Betriebsrat und Unternehmensleitung - Zusammentreffen unterschiedlicher Kulturen im Unternehmen; *Peter Heintel und Gerhard Falk* - Personalumbau: Wirtschaftsmediation am Beispiel eines Bankenkonfliktes; *Inka Heisig* - Rollenklärung durch Mediation; *Christa Kolodej* - Mediation bei Mobbing; *Andrea Budde* - Betriebliche Konfliktlotsen - Der Einsatz interner Mediatoren in einem Integrierten Konfliktmanagementsystem; *Karsten Waniorek* - Mediation und ihre strukturelle Verankerung in der Organisation Schule; *Alexander Redlich* - Teams verändern sich - so oder so! Konfliktmoderation in der Teamentwicklung; *Hüseyin Özdemir* - Konflikte durch eine Unternehmensfusion - Die Methode der „Klimakonferenz" als Antwort auf eine vergiftete Atmosphäre; *Harald Pühl* - Organisations-Mediation im Kontext verwandter Beratungsverfahren; *Cristina Lenz* - „Pre-Mediation": Die Klärung vor der Mediation; Anhang: Mediationsordnung des Bundesverbandes Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA)

Der Herausgeber **Dr. Harald Pühl** ist Supervisor, Organisationsberater und Mediator, Leiter des Instituts TRIANGEL e.V. (Berlin), Mitglied im Bundesverband Mediation e.V., Supervisions- und Mediationsdozent und -ausbilder in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Harald Pühl (Hrsg.): Mediation in Organisationen. Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis. Mit Beiträgen von Andrea Budde, Gerhard Falk, Peter Heintel, Inka Heisig, Peter Knapp, Christa Kolodej, Cristina Lenz, Andreas Novak, Hüseyin Özdemir, Harald Pühl, Alexander Redlich, Karsten Waniorek. ISBN 3-934391-16-8, 200 Seiten, 19,95 Euro

Neuerscheinung

MOBBLETTER
Neue Zeitschrift zum Thema Mobbing

eine Fachzeitschrift für Mobbing-Betroffene und Beteiligte haben die Fachjournalistin Gabriele Betzin und der Mediator Heinrich Weinandt aus Darmstadt Ende letzten Jahres aus der Taufe gehoben. Das Heft mit dem Titel MOBBLETTER enthält unter anderem aktuelle Informationen aus Recht und Medizin, Hintergrundberichte, hilfreiche Adressen und Telefonnummern, Büchertipps und

Termine von Seminaren und Fachtagungen. Die Redaktion stellt außerdem in anonymisierter Form einen authentischen Fall vor. Geplant ist auch eine Erweiterung der Rubriken um Gesundheitsthemen.

Beide Gründer der Zeitschrift sind Mitglieder im Bundesverband Mediation e.V. und fühlen sich der seriösen Berichterstattung über Mobbing und Konfliktprävention verpflichtet. „Wir bieten den Betroffenen mit dem MOBBLETTER Hilfe zur Selbsthilfe. Ebenso finden beteiligte Fachleute, wie Therapeuten, Mediatoren, Mobbingberater und Juristen Hintergrundinformationen für ihre Arbeit mit Mobbingfällen."

Der MOBBLETTER (ISSN 1610-9333) erscheint viermal jährlich. Das Jahresabo kostet inkl. Porto 20,- Euro, ein Probeheft gibt's für 2.- Euro. Beides zu bestellen bei: MOBBLETTER, Postfach 130 233, 64242 Darmstadt, Fon 06151-41301, Bestell-Fax 06151-396 70 84, weibetz @ freenet.de

Neuerscheinung:

Video Schulmediation

Schulungs- und Informationsvideo: „Win-Win-Hurra!" - Gewinner ohne Gewalt – mit dem klassischen Dreieck und dem GGC (General group counseling), d.h. unterstützende Gruppengespräche mit mediativen Mitteln. Kosten: 23,- Euro zzgl. Versand.

Copyright und Bezug bei: Alwine Bonjer, Verein Mediation im Bildungs- und Erziehungswesen e.V., Geschäftsstelle Geraer Str. 12, 12209 Berlin, ABonjer@t-online.de

TAGUNGEN / KONGRESSE

13.06.2003

„Mediation und ihre Implementierung in Deutschland und Europa", Erstes Symposion des Contarini-Instituts für Mediation der FernUniversität Hagen

Düsseldorf
im Landtag Düsseldorf
V: Contarini-Instituts für Mediation der FernUniversität Hagen in Zusammenarbeit mit dem Justizministerium NRW und der Deutschen Gesellschaft für Mediation e.V.
ⓘ Deutsche Gesellschaft für Mediation, Beethovenstr. 32, 58097 Hagen
✆ 02331-987-4860, Fax: -395, info@dgm-web.de, www.dgm-web.de

04.09. - 07.09.2003

„Vitamin M - Gesellschaftliche Relevanz von Mediation" Jahreskongress 2003 des Bundesverband Mediation e.V.

Frankfurt a. M.
in der Sportschule des Landessportbund Hessen e.V.
V: Bundesverband Mediation e.V. in Kooperation mit dem Landessportbund Hessen e.V. und der Sportjugend Hessen
ⓘ BM-Geschäftsstelle, Kirchweg 80, 34119 Kassel,
✆ 0561-73964-13, Fax -12, info@bmev.de, www.bmev.de

12.09. - 13.09.2003

„Mediation im Aufbruch" - Zusammenwirken von Mediation und Institution - Mediations-Kongress der Centrale für Mediation

Göttingen
V/ⓘ Centrale für Mediation, Eva Hild, Unter den Ulmen 96-98, 50968 Köln, Postfach 511026, 50946 Köln, ✆ 0221-937 38-821, Fax -937 38-926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de

24.09. - 27.09.2003

„Culture meets Culture" Mediation im 21. Jahrhundert 3. Wiener Konferenz für Mediation, Europahaus Wien

Wien
V/ⓘ ARGE Bildungsmanagement Wien, Norbert Huber, Friedstr. 23, A-1210 Wien,) +43 (1)263 23 12-14, Fax -20, huber@bildungsmanagement.at, www.bildungsmanagement.at

VERANSTALTUNGEN

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

Der Veranstaltungsteil geht bis einschließlich November 2003.
Adressen der VeranstalterInnen auf Seite 50

MAI 2003

22.05. - 24.05.2003 (Beginn), Ende: Dezember 2003

Zusatzausbildung in Mediation
Grundkurs - Grundlagen der Mediation, 148 USt., 5 Abschnitte

Hannover
R: Barbara Treu, Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

23.05.2003

Mediation im Bereich Bildung und Erziehung
Aufbaukurs

Berlin
L: Alwine Bonjer, Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Verein Mediation im Bildungs- und Erziehungswesen e.V., Berlin

24.05. 2003

Systemische Mediation in Unternehmen und Institutionen
Einführungsworkshop zur Ausbildung

Berlin
L: Dipl.-Psych. Andrea Fritsch, Wirtschaftsmediatorin, Ausbilderin BM
V/ⓘ Mensch & Organisation im Wandel

24.05. - 25.05.2003

Organisationsmediation I
Seminar für berufserfahrene MediatorInnen, die sich mit Konfliktvermittlung in Wirtschaft, Verbänden und Verwaltungen beschäftigen

Raum Fulda
L: Renate Beisner, EMB, Pädagogin M.A., Gestaltberaterin, Organisationsberaterin, Mediatorin und Ausbilderin BM,
Rolf Herzog, EMB, Dipl.-Soz.päd., Dipl.-Kriminologe, Orga.berater,
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

26.05.2003

Spieleabend - Spiele und Übungen für Gruppentrainings

Berlin
L: Dr. Birgit Keydel u. Waltraud Kreutzer, Ausbilderinnen f. Mediation BM
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

26.05. - 30.05.2003

Mediation bei Gruppen und Teams
Weiterbildung für Frauen, Bildungsurlaub

Harpstedt-Horstedt
Kultur- und Tagungshaus Mikado
L/R: Monika Oboth, Ausbilderin für Mediation BM, Nicole Berse
V/ⓘ Meike Mirgel, Bremen

30.05. - 01.06.2003

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach Dr. Marshall B. Rosenberg
ein Basis-Intensiv-Seminar, für jeden offen

Kassel
L: Klaus-Dieter Gens, Zentrum für GFK Berlin e.V., akkred. Trainer für GFK
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

JUNI 2003

03.06.2003

5 Jahre MediationsBüro Mitte - Ein Grund zum Feiern

Berlin
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

07.06. - 08.06.2003

Karriereberatung für MediatorInnen
Markterschließung und persönliche professionelle Aufstellung in einem sich aktuell entwickelnden Zukunftsmarkt

Raum Berlin
L: Renate Beisner, EMB, Pädagogin M.A., Gestaltberaterin, Organisationsberaterin, Mediatorin und Ausbilderin BM,
Sabine Harbort, EMB, Lehrerin, Gestaltpädagogin, Personalentwicklerin, Mediatorin und Ausbilderin BM
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

11.06.2003

Spieleabend - Spiele und Übungen für Gruppentrainings

Berlin
L: Dr. Birgit Keydel u. Waltraud Kreutzer, Ausbilderinnen für Mediation BM
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

13.06. - 15.06.2003 (Beginn), Ende: Mai 2004

Ausbildung zum/zur MediatorIn
200 Stunden gem. BM-Standards, insgesamt 9 Wochenendmodule Grund- und Aufbaukurs

Hannover
L: Dr. Joshua Carstensen, Mediator BM, Confllict-Forum
V/ⓘ Conflict-Forum, Dr. Joshua Carstensen

14.06. - 15.06.2003 (voraussichtlich)

Problemorientierter Methodeneinsatz in schwierigen Mediationssituationen
Methodenseminar für berufserfahrene MediatorInnen

Raum Fulda
L: Elke Zitting, Trainerin EMB, interkult.Pädagogin, Mediatorin BM,
Rolf Herzog, EMB, Dipl.-Soz.päd., Dipl.-Kriminologe, Orga.berater,
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

19.06.2003

Fachseminar: Stadtteilmediation
Projektentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierung

Berlin
R: Dr. Jamie Walker, Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

19.06. - 21.06.2003

Mediation in Gruppen und Teams

Kassel

L: Monika Oboth, ISK Consulting Berlin, Ausbilderin f. Mediation BM
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

19.06. - 22.06.2003

Systemische Sicht, Beobachtung u. Diagnose

weitere Termine auf Anfrage

Birkenau (bei Heidelberg)

L: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin, Mediatorin (BAFM), Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Familientherapie Zentral Dr. M. Bosch

20.06. - 21.06.2003

Mediation im Bereich Bildung und Erziehung

Aufbaukurs

Berlin

L: Alwine Bonjer, Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Verein Mediation im Bildungs- und Erziehungswesen e.V., Berlin

23.06. - 29.06.2003 (Beginn), Ende: März 2004

Berufliche Fortbildung Mediation 2003/2004

Die Kurswochen sind in Niedersachsen als Bildungsurlaub anerkannt

Steyerberg

L: Christoph Hatlapa und Katharina Sander, AusbilderInnen für Mediation BM, Die Schule für Verständigung und Mediation
V/ⓘ Die Schule für Verständigung und Mediation im Lebensgarten Steyerberg, Seminarorganisation

23.06. - 25.06.2003 (Beginn), Ende Juni 2004

Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen

Berufsbegleitender Zertifikatskurs, 25 Seminartage in 7 Blöcken in Berlin als BU anerkannt, Einführungs- und Auswahlseminar am 23.-25.06.03 - danach entscheiden Sie über die gesamte Teilnahme

Berlin

L/R: Dirk Splinter u. Ljubjana Wüstehube, Dr. Wilfried Kerntke, AusbilderInnen BM, inmedio, weitere ReferentInnen zu speziellen Themen
V/ⓘ inmedio, Büro Berlin

23.06. -26.06.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung

Kompetenzkurs

Köln

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

27.06. - 28.06.2003

Persönlicher Umgang mit Konflikten

Bonn

R: Jörg Schmidt, Seipel, Fulgraff & Partner, Moderator, Trainer &Mediator
V/ⓘ Seipel, Fulgraff & Partner, Jörg Schmidt, Bonn

27.06. - 29.06.2003

Mediation in Schule und Jugendarbeit (2)

Grundkurs Teil 2 für Lehrer/innen u. Sozialpädagogen/innen nach dem Konzept von Diemut Hauk, 20 Zeitstd

Kassel

L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.-Päd., Lehrerin,
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

28.06. - 29.06.2003, Schnupperabend: 06.06.2003

Einführung in die Mediation

Marburg, Reiki-Zentrum

L: Kerstin Bunte und Silke Sauer, MediatorInnen
ⓘ Kerstin Bunte und Silke Sauer

JULI 2003

03.07. - 06.07.2003 (Beginn), Ende: März 2004

Berufsbegleitende Ausbildung Coaching

bei Worpswede

L: Anja Kenzler, Mediatorin und Ausbilderin BM, Thomas Herz, Supervisor (SGSv) und Coach
ⓘ Mediation und Training, Anja Kenzler, Bremen

04.07. - 06.07.2003

Meine Interessen, deine Interessen:

Erfolgreiche Strategien im Umgang mit Differenzen

Hannover

L: Hartmut Schäffer, Mediator BM
V/ⓘ Bildungsstätte Kirchröder Turm

05.07. - 06.07.2003

Verhandlungskompetenz - Vertiefungsseminar

zu Teil 1: Konstruktiv und erfolgreich verhandeln
Vorraussetzung: Teilnahme an Teil 1

Kassel

L: Peter Knapp, KOM Potsdam, Ausbilder BM, Verhandlungstrainer
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

05.07.2003

Offener Supervisionstag
für angehende und praktizierende MediatorInnen

weitere Tagestermine für Einzelne sowie für Gruppen auf Anfrage

jeweils Birkenau bei Weinheim/Heidelberg

L: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin, Mediatorin (BAFM), Ausbilderin für Mediation BM, V/ⓘ Familientherapie Zentral Weinheim gGmbH

05.07. - 06.07.2003 (voraussichtlich)

Interkulturelle Mediation I

für berufserfahrene MediatorInnen, interkult. Konfliktvermittlung in Wirtschaft, Verbänden und Verwaltungen, Seminarsprache Englisch

Raum Berlin/Hannover

L/R: Dale Bagshaw, Präsidentin Weltmediationsforum, University of Southern Australia in Adelaide, Renate Beisner, EMB, Pädagogin M.A., Gestaltberaterin, Organisationsberaterin, Mediatorin u. Ausbilderin BM, Rolf Herzog, EMB, Dipl.-Soz.päd., Dipl.-Kriminologe, Orga.berater,
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

07.07. - 11.07.2003

Wirtschaftsmediation

Von innerbetrieblicher Mediation bis zu Mediation zwischen Unternehmen

Köln

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

07.07. - 11.07.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung

Einführungskurs

Köln

R: N.N., Mediator
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

20.07.2003, Schnupperabend: 12.06.2003

Konflikt und Kommunikation
Gelungener Umgang mit Konflikten im Alltag

Ein Seminar von und für Frauen im Reiki-Zentrum

Marburg

L: Kerstin Bunte und Silke Sauer, MediatorInnen,
ⓘ Kerstin Bunte und Silke Sauer

21.07. – 09.08.2003

MEDIATION
Kompaktseminar im Rahmen einer Sommerakademie

120 Std. Grundausbildung nach BM-Standards

Österreich

R: Jutta Groth, Ausbilderin für Mediation BM und Team
V/ⓘ neustart – Institut für Mediation und kreative Lösungen, Berlin

24.07. - 25.07.2003

Umgang mit Teamkonflikten

Bonn

R: Jörg Schmidt, Seipel, Fulgraff & Partner, Moderator, Trainer & Mediator
V/ⓘ Seipel, Fulgraff & Partner, Jörg Schmidt, Bonn

24.07. - 27.07.2003

Mediation für Fortgeschrittene

Vertiefungsseminar

Freiburg i. Br.

R: Dipl.Päd. Dorothea Gloderer, Ausbilderin für Mediation BM und Lehrbeauftragte der PH Freiburg
V/ⓘ Dipl.Päd. Dorothea Gloderer, Pädagogisch-Psychologische Praxis

AUGUST 2003

04.08.2003 (Beginn), Ende: 05.12.2003

Qualifizierung: zivile Konfliktbearbeitung/Ziviler Friedensdienst
Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte auf Einsätze in Konfliktregionen im In- und Ausland, incl. zweiwöchige Praxishospitation
Raum Köln/Bonn
V/ⓘ Forum Ziviler Friedensdienst e.V., Bonn

15.08. 2003

Systemische Mediation in Unternehmen und Institutionen
Einführungsworkshop zur Ausbildung
Berlin
L: Dipl.-Psych. Andrea Fritsch, Wirtschaftsmediatorin, Ausbilderin BM
V/ⓘ Mensch & Organisation im Wandel

22.08.2003 (Beginn), Ende: 16.11.2003

Grundkurs Mediation gem. BM-Standards
4 Fortbildungsmodule
Hannover
L: Hartmut Schäffer, Mediator BM u. Leni Schüttel, Ausbilderin BM
V/ⓘ Bildungsstätte Kirchröder Turm

22.08. - 23.08.2003

Über die heilsame Wirkung von Irritationen
in der Mediation hocheskalierter Konflikte
Berlin
R: Ed Watzke, Wien,
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

23.08.2003

Offener Supervisionstag für angehende und praktizierende MediatorInnen
weitere Tagestermine für Einzelne sowie für Gruppen auf Anfrage
jeweils Birkenau bei Weinheim/Heidelberg
L: Dr. Maria Bosch, Lehrtherapeutin, Mediatorin (BAFM), Ausbilderin für Mediation BM;
V/ⓘ Familientherapie Zentral Dr. M. Bosch

25.08. - 29.08.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Vertiefungskurs
Köln
L: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

28.08. - 30.08.2003 (Beginn), Ende: Mai 2004

Zusatzausbildung in Mediation - Praxiskurs
Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit, 96 Ustd.
Lüneburg
L: Franziska Geier, Juristin, Mediatorin,
Astrid Wichmann, Mediatorin BM, Ausbilderin BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

28.08. - 30.08.2003 (Beginn), Ende: März 2004

Zusatzausbildung in Mediation - Grundkurs
Grundlagen der Mediation - 148 Ustd.
Lüneburg
L: Frank Beckmann, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
Traute Harms, Mediatorin, Ausbilderin
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

28.08. - 31.08.2003

Einführung Mediation
Wald-Michelbach im Odenwald
L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin (BAFM) und BM, Ausbilderin für Mediation BM; Prof. Gert Hausmann, Mediator (BAFM)
V/ⓘ Familientherapie Zentral Dr. M. Bosch / Odenwaldinstitut

30.08. - 06.09.2003

Deutsch-Französisches Seminar - Mediation in Frankreich
Le Croisic (Nähe Nantes)
Französischkenntnisse nicht erforderlich;
L/R: A. Stimec, P. Knapp, Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ KOM, Potsdam, Peter Knapp

SEPTEMBER 2003

September 2003 (Beginn), Ende: Januar 2004

Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext durch konstruktive Verständigung
7 Fortbildungstage für Menschen aus sozialen u. pädagog. Bereichen
Köln
R: Heike Blum, Trainerin, Mediatorin BM, Supervisorin,
Dr. Mohammad Heidari, Interkult.Bildungsref., Kommunikationstrainer,
Anne Dietrich, Trainerin für gewaltfreies Handeln
V/ⓘ UMBRUCH Bildungswerk, Köln

01.09. - 05.09.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Einführungskurs
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

02.09.2003

Spielewerkstatt
Berlin
L: Dr. Birgit Keydel u. Waltraud Kreutzer, Ausbilderinnen f. Mediation BM
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

04.09. - 06.09.2003

Psychodynamik in familiären Konflikten
Zusatzausbildung in Mediation – Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Hamburg
R: Regina Harms, Mediatorin (BAFM), Ausbilderin
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

11.09. - 13.09.2003 (Beginn), Ende: Dezember

Ausbildung zur Schulmediatorin/zum Schulmediator
80 Ustd. , Zielgruppe: LehrerInnen der Sekundarstufe I, Sozialpäd.
Göttingen
R: Traute Harms, Mediatorin, Ausbilderin
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

12.09. - 14.09.2003

Einführungsseminar Mediation
Berlin
L: Jutta Hohmann, RAin, Mediatorin BM u. (BAFM), Ausbilderin BM,
V/ⓘ Mediation & Ausbildung in Berlin

12.09. - 14.09.2003 (Beginn), Ende: März 2005

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation
nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.
Mo-abends u. 2 Wochenenden,Begnnt mit Entscheidungswochenende
Bremen
L: Anja Kenzler, Mediatorin und Ausbilderin BM, Tillman Welzel
ⓘ Mediation und Training, Anja Kenzler, Bremen

13.09. - 14.09.2003

„Interkulturelle Konflikte - Chance oder Ärgernis?“
Seminar zur konstr. Konfliktlösung bei interkulturellen Konflikten
Hannover
L: Dr. Joshua Carstensen, Mediator, Confllict-Forum
R: Sahinde Demirer, Mediatorin, LAG Soz.Brennpunkte Niedersachsen e.V.
V/ⓘ Conflict-Forum, Dr. Joshua Carstensen

13.09. - 14.09.2003

Internationale Organisationsmediation II
Für berufserfahrene MediatorInnen, interkult. Konfliktvermittlung in Wirtschaft, Verbänden und Verwaltungen, Seminarsprache Englisch
Raum Frankfurt a. M.
L: Rolf Herzog, EMB, Dipl.-Soz.päd., Dipl.-Kriminologe, Orga.-berater
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

17.09. - 21.09.2003 (Beginn)

Zusatzausbildung Mediatin für alle Berufsgruppen
Jahresausbildung in 9 Modulen, 200 Stunden
Hannover
L/R: Inka Heisig, Gudrun Tschechne, Uwe Reicherts, AusbilderInnen für Mediation BM, Urban Heisig, Mediator;
V/ⓘ SOPRA Soziale Praxis, Hannover

17.09. - 21.09.2003 (Beginn), Ende: Juni 2004

Ausbildung in Mediation für alle Berufsgruppen
Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach den BM-Richtlinien in 7 Modulen
Berlin
L/R: Isabel Kresse, Kerstin Kittler, Ausbild. BM, Joachim Sjiena, Mediator BM
V/ⓘ Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma

18.09. - 20.09.2003

Mediation in Schule und Jugendarbeit
Zusatzausbildung in Mediation - Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Hannover
R: Frank Beckmann, Mediator BM, Ausbilder BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

18.09. - 20.09.2003

Mediation in Arbeitswelt / Wirtschaft
Zusatzausbildung in Mediation - Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Hannover
R: Dr. Lothar Gutjahr, Mediator BM, Trainer
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

20.09. - 21.09.2003 (Beginn), Ende: Juni 2004

Ausbildung zu SportmediatorInnen
nach den Richtlinien des BM (teilmodular) an 8 Terminen: 1 Woche + 2 Wochenenden + 5 Tage + Intervision + Supervision (165 UE)
Frankfurt/Main / Wetzlar
L: Hans-Jürgen Rojahn, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Sportjugend Hessen und inbalance MEDIATION

20.09. 2003 (Beginn), Ende: September 2004

Systemische Mediation in Unternehmen und Institutionen
11 Ausbildungsmodule, 260 Std. über 1 Jahr verteilt
Berlin
L: Dipl.-Psych. Andrea Fritsch, Wirtschaftsmediatorin,Ausbilderin BM
R: Marshall Rosenberg, Michael Schmidt-Reimer (Arbeitsrichter), Angelika Helsner (Managerin aus der Industrie)
V/ⓘ Mensch & Organisation im Wandel

AB HERBST 2003

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation
nach den Standards des Bundesverband Mediation e.V.
1x wöchentl. abends, Ferienpausen u. 3 Wochenenden über 1 1/2 Jahre
BREMEN
L: Anja Kenzler, Ausbilderin BM und Tillmann Welzel
V/ⓘ Mediation und Training - Anja Kenzler

23.09.2003

„Kleine Einführung in die Mediation“
Jour fix zur Themenreihe „Konfliktbewältigung“von 18-22 Uhr
Schönau in Niederbayern
L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, anerkannte Ausbilderin BM, Karin Stanggassinger., Mediatorin
V/ⓘ DeSoSta, DeymSoden & Stanggassinger GbR

24.09.2003

Supervision Schulmediation
Kassel
L/ⓘ Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Päd., Lehrerin,

25.09. - 27.09.2003

Mediation in Schule und Jugendarbeit (3)
Aufbaukurs für Lehrer/innen und Sozialpädagogen/innen, 20 Zeitstd
Kassel
L: Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.-Päd., Lehrerin,
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

25.09.2003

Mediation und Konfliktmanagement:
Gestaltung der Soz. Umwelt von der Familie bis in den Stadtteil
Studientag zu dem im Januar 2004 beginnenden Zertifikatskurs
Meinerzhagen, Sauerland
R: Dr. Wilfried Kerntke, Ausbilder für Mediation BM, inmedio
V/ⓘ inmedio, Büro Frankfurt

27.09. - 29.09.2003

Mediation in Erbschaftskonflikten
Zusatzausbildung in Mediation - Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Lüneburg
R: Astrid Wichmann, Mediatorin BM, Ausbilderin BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

27.09. - 29.09.2003

Interkulturelle Mediation
Zusatzausbildung in Mediation - Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Lüneburg
R: Rita Behrens, Mediatorin, Ausländerbeauftragte
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

27.09. - 05.10.2003

Familienrekontruktion für angehende und praktizierende MediatorInnen / Konflikt-, Paar- u. Familien- sowie Organisationsberater
9 Tage Intensivseminar Konfliktbearbeitung mit Skulpturen, Supervision, vertiefte Selbsterfahrung, Lösung eigener Barrieren
Weinheim-Birkenau
R: Dr. Maria Bosch, systemische Familientherapeutin, Ausbilderin für Mediation BM, V/ⓘ Familientherapie Zentral Dr. M. Bosch

27.09.2003 (Beginn), Ende: Juli 2004

Ausbildung zu Stadtteil-MediatorInnen
56 UE an 7 Samstagen bzw. Sonntagen + 4 x 2 UE Supervision
Rüsselsheim
L: Svea u. Hans-Jürgen Rojahn, Mediator u. Ausbilder f. Mediation BM
V/ⓘ Stadtteilwerkstatt Rüsselsheim und inbalance MEDIATION

27.09. 2003, Einführungsseminar, Ende: Juni 2004

MEDIATION –
Grundausbildung und Gesamtausbildung für alle Bereiche (Wirtschaft – Soz.Päd./Schulen – Organisationen)
10 Wochenendseminare,120 Stden Grundausbildung mit Zertifikat nach BM-Richtlinien mit Jutta Groth und Team, Aufbauseminare
Berlin
ⓘ neustart – Institut für Mediation und kreative Lösungen

29.09. - 02.10.2003

Planungsmediation - Mediation im öffentlichen Raum
Von der gesamtstädtischen Verkehrsplanung bis hin zu Platzgestaltung – für alle Planungen im öffentlichen Raum ist Mediation anwendbar und sinnvoll
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

OKTOBER 2003

Oktober 2003 (Beginn), Ende: Juni 2004

„Konflikte lösen - Gewalt verhindern“
Lehrgang zur Mediatorin / zum Mediator
Für Fachkräfte in Jugendhilfe, Schule und beratenden Institutionen
München
L/R: Dagmar Cordes, Mediatorin BM und
Erhard Neumann, Dipl. Mediator (FH), beide TrainerInnen in der Erwachsenenbildung
V: Kooperationsveranstaltung der Institute KOMPASS und ISARKOM
ⓘ Kompass - Institut für Fortbildung und Praxisberatung, Reutlingen

01.10.2003 (Beginn), Abschluss: Oktober 2004

Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen
Jahresausbildung für Führungskräfte, Projektmanager und Berater
Deutschland, Österreich, Schweiz
L: Renate Beisner, EMB, Pädagogin M.A., Gestalt- u. Orga.beraterin, Mediatorin und Ausbilderin BM; Rolf Herzog, EMB, Dipl.-Soz.päd., Dipl.-Kriminologe, Orga.berater, Mediator, Erwachsenenbildner
R: Internationale Referenten; Lehrsupervision
V/ⓘ EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut

04.10.2003

Mediation in der Grundschule
Schnuppertag/Workshop für ein geplantes Training an 3 mal 1 1/2 Tagen für Grund- und SonderschullehrerInnen
Kassel
L: Ulla Püttmann, Speyer, Schulmediatorin und Lehrerin
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

06.10.2003 (Beginn), Ende: Dezember 2003

Mediation - Konfliktlotsenprogramm
Handlungsalternativen im pädagogischen und schulischen Alltag
Versmold
CJD JDCS Versmold
L: Klaus Steinmetz, Dipl.-Theologe, Mediator, CJD Versmold
V/ⓘ CJD Wesel, Frau Dr. Karin Bieder-Schendler

07.10. - 09.10.2003

Mediation und Organisationsentwicklung - Schnittmengen und Grenzgänge
Intensivseminar für Menschen mit Mediations- bzw. anderer vergleichbarer Vorerfahrung
Berlin
R: Univ. Doz. Dr. Friedrich Glasl, TRIGON Salzburg
V/ⓘ inmedio, Büro Berlin

09.10. - 11.10.2003 Modul 1, Ende: Februar 2005

Mediationsausbildung, Modul 1 „Umgang mit eigenen Konflikten: Das Potenzial nutzen“
Gesamtausbildung 200 Std. nach BM-Standards mit 9 einzeln belegbaren Blöcken, jeweils Do 17..00 bis Sa 18.00
Schönau, Niederbayern
L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Ausbilderin für Mediation BM, Karin Stanggassinger. Mediatorin
V/ⓘ: DeSoSta, DeymSoden & Stanggassinger GbR

09.10. - 11.10.2003

Psychodynamik in familiären Konflikten
Zusatzausbildung in Mediation – Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Hannover
R: Peter Kunkel, Mediator (BAFM), Ausbilder
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

09.10. - 11.10.2003

Mediation in der Sozialarbeit
Zusatzausbildung in Mediation – Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Hannover
R: Michael Wandrey, Mediator BM, Ausbilder BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

10.10. - 12.10.2003

Familien- und Organisations-Aufstellungen
Finden von Lösungen im privaten und beruflichen Kontext
Kassel
L: Gabriella Bellino, autor. IAG-Aufstellerin,
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

11.10. - 12.10.2003 (Beginn), Ende: März 2004

Train - the - Trainer
Basisausbildung in der Seminarleitung in 5 Modulen
Berlin
L/R: Monika Oboth, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich IKS Consulting

13.10. - 17.10.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Aufbaukurs
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

13.10. - 23.10.2003

Einfühlsam Zuhören/Compassionate Listening
Steyerberg und Berlin
V: Versöhnungsbund und Earthstewards Network, www.versoehnungsbund.de/listening
ⓘ Beate Ronnefeldt (deutsche Projektleitung)

15.10. - 19.10.2003 (Beginn), Ende: Juli 2004

Ausbildung in Mediation für alle Berufsgruppen
Berufsbegl. Zusatzausbildung nach den BM-Richtlinien in sieben Modulen
Köln
L/R: Isabel Kresse, Kerstin Kittler, Ausbilderinnen für Mediation BM, Joachim Sjiena, Mediator BM
V/ⓘ Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma

16.10.2003 (Beginn), Ende: September 2004

Jahreskurs Fortbildung in beruflicher Mediation
200 Zeitstunden Kurs
Magdeburg
L: Waltraud Kreutzer u. Olaf Friedersdorf, anerkannte Ausbilder für Mediation BM; weitere GastreferentInnen
V/ⓘ: Deutscher Familienverband e.V., Magdeburg

17.10.2003 (Beginn)

Jahresausbildung Mediation
Berlin
R: AusbilderInnen für Mediation BM
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

17.10. - 19.10.2003 (Beginn), Ende: Juli 2004

Mediation in Wirtschaftsunternehmen
Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach BM-Richtlinien in 7 Modulen
Berlin
L/R: Monika Oboth, Peter Knapp, Kerstin Kittler, AusbilderInnen für Mediation BM; Joachim Sjiena, Mediator BM
V/ⓘ Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting

17.10. - 19.10.2003 (Beginn), Ende: Mai 2004

Gewaltfreie Kommunikation
Berufsbegleitende Ausbildung in 7 Modulen
Berlin
L/R: Isabella Hübner und Klaus Karstädt, zertifizierte Trainer für GFK
V/ⓘ Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting

17.10. - 19.10.2003 (Beginn), Ende: Juli 2004

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation
nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.
Bücken
L: Anja Kenzler, Kersti Schittko, beide Ausbilderinnen f. Mediation BM
V/ⓘ Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken, Bücken

22.10.2003

„Mediation an Schulen als wirksame Gewaltprävention“
Jour fix zur Themenreihe „Konfliktbewältigung“, von 18-22 Uhr
Schönau in Niederbayern
L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Ausbilderin für Mediation BM, Karin Stanggassinger., Mediatorin
V/ⓘ DeSoSta, DeymSoden & Stanggassinger GbR

27.10. - 31.10.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Einführungskurs
Köln
R: Jutta Manecke, Mediatorin
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

27.10. - 31.10.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Kompetenzkurs
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

30.10. - 31.10.2003

Verhandlung II - Aufbauseminar
Berlin
V/ⓘ KOM, Potsdam, Peter Knapp, Ausbilder für Mediation BM

30.10. - 01.11.2003

Mediation in der Arbeitswelt / Wirtschaft
Zusatzausbildung in Mediation - Offenes Aufbaumodul, 24 Ustd.
Lüneburg
R: Dr. Lothar Gutjahr, Mediator BM, Trainer
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

31.10. - 02.11.03 (Beginn)

Familien- und Scheidungs-Mediation
Aufbaukurs in 4 Modulen, 80 Stunden
Hannover
L/R: Inka Heisig, Ausbilderin für Mediation BM, Evelies Bröler-Messerschmidt, Rechtsanwältin, Mediatorin
V/ⓘ SOPRA Soziale Praxis, Hannover

31.10. - 02.11.2003 (Beginn), Ende: April 2005

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation
nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.
an der VHS Lilienthal
Lilienthal bei Bremen
L: Anja Kenzler, Mediatorin und Ausbilderin BM, Rolf Sengpiel
ⓘ Mediation und Training, Anja Kenzler, Bremen

NOVEMBER 2003

04.11. 2003 (Beginn)

Mediation im sozialen Bereich
Dreistufige Ausbildung
Großraum Stuttgart-Böblingen
L: Michael Wandrey u. Hans-Peter Menke, Ausbilder f. Mediation BM
V/ⓘ Kompass - Institut für Fortbildung und Praxisberatung

03.11. 2003 (Beginn), Abschluss: 20.02.2005

Forbildungsreihe Mediation
zusätzliche Supervision, Rechtsseminar usw. nach Gruppenvereinb.
insg. 120 - 150 Zeitstd.
Waldmichelbach im Odenwald
R: Dr. Maria Bosch und Dipl.-Psych. Ingrid Kritsch, beide Ausbilderinnen für Mediation BM / Mediatorinnen (BAFM)
V/ⓘ Familientherapie Zentral Dr. M. Bosch / Odenwald Institut

07.11. - 08.11.2003

Verhandlungskompetenz
Teil 2: Schwierige Verhandlungen
Aufbaumodul zu Verhandeln, Teil 1, 12 Zeitstd.
Kassel
L: Peter Knapp, KOM, Ausbilder f. Mediation BM, Verhandlungstrainer,
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

07.11. - 09.11.2003

Tandem und gemischtes Doppel
Techniken für hocheskalierte Konflikte
Berlin
R: Rupert Wackerle, Wien
V/ⓘ MediationsBüro Mitte, Berlin

10.11. - 14.11.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Fortgeschrittenenkurs
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

11.11.2003

Supervision Schulmediation
Kassel
L/ ⓘ Ariane Brena, freiberufl. Mediatorin BM, Dipl.Päd., Lehrerin,

14.11. - 16.11.2003

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation
nach Dr. Marshall B. Rosenberg
ein Basis-Intensiv-Seminar, für jeden offen
Kassel
L: Klaus-Dieter Gens, Zentrum für GFK Berlin e.V., akkreditierter Trainer für GFK
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

14.11. - 16.11.2003

Einführungsseminar Mediation
Berlin
L: Jutta Hohmann, RAin, Mediatorin BM u. (BAFM), Ausbilderin BM,
V/ⓘ Mediation & Ausbildung in Berlin

16.11. - 20.11.2003 (Beginn), Ende: März 2005

Mediation und Konfliktmanagement in Schule, Jugend- und Sozialarbeit
Berufsbegleitende Ausbildung, 27 Seminartage in 9 Blöcken
Gauting bei München
L: Dr. Wilfried Kerntke u. Ljubjana Wüstehube, AusbilderInnen.BM,
R: D. Splinter, Cl. Ackermann, W. Walter, B. Fechler (alle inmedio)
V/ⓘ inmedio, Büro Frankfurt

13.11. - 15.11.2003 (Beginn), Ende: September 2005

Mediation und Konfliktmangement
200 Std. Ausbildung nach BM-Standards, insg. 10 Ausbildungsblöcke
Bad Sassendorf (nahe Soest)
L: Heike Blum, Mediatorin BM, Supervisorin
Detlef Beck, Trainer für konstr. Konfliktbearbeitung, Mediator
FachreferentInnen für spezifische Anwendungsfelder, Supervision
V/ⓘ fairaend - Praxis f. Konfliktberat., Mediation, Supervision u. Weiterbild.

17.11. - 19.11.2003 (Beginn), Ende: Sommersemester 2005

Berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang 'Mediation'
Ludwigshafen
Evangelische Fachhochschule für Sozialwesen Ludwigshafen
L: Prof. Dr. Christiane Simsa M.A.
R: ProfessorInnen der FH und externe DozentInnen,
V/ⓘ Evangelische Fachhochschule Ludwigshafen, Frau Steißlinger

17.11. - 21.11.2003

Mediation - Konfliktbewältigung durch Vermittlung
Einführungskurs
Köln
R: Roland Schüler, Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM
V/ⓘ Friedensbildungswerk Köln

18.11.2003

Jahresausbildung Mediation im Franzenhof
(Beginn: 16.01.2004), Informationsabend ab 19.00 Uhr
Berlin
V/ⓘ Mediation & Mehr, Jutta Höch-Corona

21.11. - 23.11.2003

Mediation in der Arbeitswelt
Einführungsseminar für Ausbildung
Berlin
L: Peter Knapp, Ausbilder für Mediation BM, Verhandlungstrainer
V/ⓘ KOM, Potsdam, Peter Knapp

22.11. - 24.11.2003 (Beginn), Ende: Oktober 2004

Jahresausbildung Mediation
nach Standards und Ausbildungsrichtlinien des BM, 7 Wochenenden + 1 Woche (Bild.urlaub) + Intervision + Supervision
Wiesbaden
L: Svea & Hans-Jürgen Rojahn, Mediator BM, Ausbilder f. Mediation BM
V/ⓘ inbalance MEDIATION / VHS Wiesbaden

25. 11.2003

„Giraffisch - Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation"
Jour fix zur Themenreihe „Konfliktbewältigung", von 18-22 Uhr
Schönau in Niederbayern
L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Ausbilderin für Mediation BM, Karin Stanggassinger., Mediatorin
V/ⓘ DeSoSta, DeymSoden & Stanggassinger GbR

27.11. - 29.11.2003, Modul 2

Mediationsausbildung, Modul 2
„Umgang mit eigenen Konflikten - eine Stilfrage"
Gesamtausbildung 200 Std. nach BM-Standards mit 9 einzeln belegbaren Blöcken, jeweils Do 17:00 bis Sa 18:00 0hr
Schönau, Niederbayern
L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Ausbilderin für Mediation BM, Karin Stanggassinger. Mediatorin
V/ⓘ DeSoSta, DeymSoden & Stanggassinger GbR

27.11. - 29.11.2003 (Beginn), Ende: Mai 2004

Zusatzausbildung in Mediation - Praxiskurs
Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit, 96 Ustd.
Hannover
L: Frank Beckmann, Mediator und Ausbilder für Mediation BM
und Barbara Treu, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation BM
V/ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg

28.11. - 30.11.2003

Mediation und Recht
Der Umgang mit Recht in der Mediation
Kassel
L: Werner Schieferstein, Mediator BAFM, RA
V/ⓘ v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung u. Mediation

ADRESSVERZEICHNIS

Bildungsstätte Kirchröder Turm, Hermann-Löns-Park 6/7, 30559 Hannover, ✆ 0511-95497-0, Fax -12, hschaeffer@kirchroederturm.org
Brena, Ariane, Konfliktklärung - Systemische Beratung - Training, Ulmenweg 14, 34305 Niedenstein-Metze, ✆ 05603-91890-1, Fax: -2, brena@brena.de
Bunte, Kerstin & Sauer, Silke, Renthof 4a, 35037 Marburg, ✆ 06421-681235, Fax: dito, kerstin_bunte@hotmail.com

CJD BerufsFörderungsZentrum Wesel, Dr. Karin Bieder-Schendler, ✆ 0281-33879-24, Fax -33879-18, karin.bieder-schendler@cjd.de
Conflict-Forum, Praxis für konstruktive Konfliktlösung und Mediation, Dr. med. Joshua Carstensen, Fliederweg 1, 31020 Salzhemmendorf, ✆ 05153-8000176, Fax -801569, info@conflict-forum.de

Deutsche Gesellschaft für Mediation, Patrick Ernst Sensburg (GF), Beethovenstr. 32, 58097 Hagen, ✆ 02331-987-4860, Fax -987-395, info@dgm-web.de, www.dgm-web.de
Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V., Schifferstr. 15, 39106 Magdeburg, ✆ 0391-5439408, DFV.magedeburg@t-online.de
DeSoSta DeymSoden & Stanggassinger GbR, Haunprechting 2, 84337 Schönau, ✆ 08726-910103, Fax -910104 oder ✆ 08084-7194, deymsoden@desosta.de, stangassinger@desosta.de, www.desosta.de
Die Schule für Verständigung und Mediation, Katharina Sander und Christoph Hatlapa, Rosenanger 20, 31595 Steyerberg,) ✆ 05764-1206, Fax-2578, mediation@t-online.de, www.lebensgarten.de/mediation

EMB, Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut, Renate Beisner und Rolf Herzog, Verdener Str. 20, 28205 Bremen, ✆ 0421-4760885 und 06151-994402, office@emb-institut.de
Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen, EEB, Geschäftsstelle Oldenburg, Haareneschstr. 58a, 26121 Oldenburg, ✆ 0441-92562-0, Fax -92562-20, EEB.Oldenburg@evlka.de
Evangelische Fachhochschule für Sozialwesen Ludwigshafen, Prof. Dr. Christine Simsa M.A., ✆ 0621-59113-38, Fax: -59, mediation@efhlu.de, Studiengangsleitung u. Studienberatung ⓘ Hedwig Steißlinger, ✆ 0621-59113-18, hsteisslinger@verwaltung-efhlu.de
Evangelisches Bildungswerk Bremen, ✆ 0421-3461530, Fax -38

fairaend, Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision und Weiterbildung, Heike Blum & Detlef Beck, Weißer Hauptstr. 104, 50999 Köln, ✆ 02236-3791-79, Fax -82, heikeblum@aol.com
Familientherapie Zentral Dr. Maria Bosch, Postfach 100 361, 69443 Weinheim, ✆ 06201-32543, Fax -34309, Familientherapie.Weinheim@t-online.de
Forum Ziviler Friedensdienst e.V., ForumZFD, Abteilung Qualifizierung, Wesselstr. 12, 53113 Bonn, ✆ 0228-9814473, Fax -8914475, qualifizierung@forumzfd.de
Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken, Schürmannsweg 25, 27333 Bücken, ✆ 04251-7899, Fax -6291, team@altenbuecken.de, www.altenbuecken.de
Friedensbildungswerk Köln (FBK), Am Rinkenpfuhl 31, 50676 Köln, ✆ 0221-952194-5, Fax: -6, FBKKOELN@t-online.de, www.friedensbildungswerk.de

Gloderer, Dorothea, Päd.-Psychol. Praxis, Ziegelhofstr. 4, 79110 Freiburg, ✆ 0761-8972780, Fax -8972782, mediation@gloderer.de

inbalance MEDIATION, Svea und Hans-Jürgen Rojahn, Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim, ✆ 06190-930200, Fax -930210, info@inbalance-mediation.de, www.inbalance-mediation.de
inmedio - Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung. Büro Berlin Ljubjana Wüstehube, Buchstr 7, 13353 Berlin, ✆ 030-454904-00, Fax -01, berlin@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de
inmedio, Büro Frankfurt, Dr. Wilfried Kerntke, Bernd Fechler, Claudia Ackermann, Lehrstr.8, 63075 Offenbach, ✆ 069-867779 23, Fax - 103 33, frankfurt@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de
Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma, Leiterin Isabel Kresse, Blankenbergstr. 4, 12161 Berlin, ✆ 030-85994788, Fax -79705425 kresse@streitkultur.de, www.streitkultur.de
Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting, Leiterin Monika Oboth, Rheinstr.32-33, 12161 Berlin, ✆ 030-85103555, oboth@isk-consulting.de, www.streitkultur.de
Institut Sikor. mediation training, Marianne & Markus Sikor, Rosenanger 24, 31595 Steyerberg, ✆ 05764-94288-3, Fax -4, info@instiut-sikor.de, www.institut-sikor.de

KOM, Peter Knapp, Weberplatz 24-25, 14482 Potsdam-Babelsberg, ✆ 0331-740950-6, Fax -7, p.knapp@kom-berlin.de, www.kom-berlin.de
KOMED, Reutlingen, ✆ 07121-25888, Fax: dito, haschl@t-online.de
Kompass -Institut für Fortbildung und Praxisberatung, Rommelsbacher Str. 1, 72760 Reutlingen, ✆ 07121-3878941 und 0171-7987724, www.institut-kompass.de

Lebensgarten Steyerberg e.V., Ginsterweg 3, 31595 Steyerberg, ✆ 05764-2370, Fax -2578, lebensgarten_ev@t-online.de, www.lebensgarten.de

MediationsBüro Mitte, Dr. Birgit Keydel, Dr. Jamie Walker, Zionskirchstr. 18, 10119 Berlin, ✆ 030-4496665, Fax -47374239, MediationsbueroM@aol.com
Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Lüneburg, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, ✆ 04131-42211, Fax: -221477, info@BS-LG.de, www.BS-LG.de
Mediation & Ausbildung in Berlin, Jutta Hohmann, Rankestr. 8, 10789 Berlin,✆ 030-6872071, Fax -76008380, mediation@jutta-hohmann.de, www.mediation-ausbildung.de
Mediation & Mehr, Jutta Höch-Corona, Nordkapstr. 8, 10439 Berlin, ✆ 030-44735115, Fax: -44735116, info@mediation-und-mehr.de
Mediation und Training, Anja Kenzler, Tettenbornstr. 20, 28211 Bremen ✆ 0421-5578899, Fax -24289898 akenzler@web.de
Mensch & Organisation im Wandel, Andrea Fritsch, Elberfelder Str. 32, 10555 Berlin, ✆ 030-3930249, Fax -39105974, mow@blinx.de, www.internaut.de/mow
Mirgel, Meike, Altmannstr. 23, 28209 Bremen, ✆ 0421-988905

neustart - Institut für Mediation und kreative Lösungen, Jutta Groth, Wolziger Zeile 29, 12307 Berlin, ✆ 030-7443145, Fax -70787645, neustart-institut@t.online.de

Odenwald-Institut, Trommstr. 25, 69483 Wald-Michelbach, ✆ 06207-605120, Fax -605222, odenwald-institut@t-online.de

Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden, Christoph Besemer, Vauban-Allee 20, 79100 Freiburg, ✆ 0761-43284, Fax -4004226, buero.freiburg@wfga.de

Ronnefeldt, Beate, Verein für friedenspol.u. demokratische Bildung e.V. Ortsstr. 13, 56288 Krastel, ✆ 06762-960179, Fax -950511, BuC.Ronnefeldt@t-online.de

Sauer, Silke & Bunte, Kerstin, , Ockershäuser Allee 51, 35037 Marburg, ✆ 06421-931730, sil.sau@gmx.de
Seipel, Fulgraff & Partner, Jörg Schmidt, Reuterstr. 233, 53113 Bonn, ✆ 0228-4222-218, Fax: -931, JoergSchmidt@s-f-p.de, www.s-f-p.de
SOPRA, Soziale Praxis für Beratung, Schulung und Therapie, Herrenhäuser Str. 62, 30419 Hannover, ✆ 0511-2717597, sopra@exmail.de, www.sopra-mediation.de
Sportjugend Hessen im Landessportbund Hessen e.V. Angelika Ribler, Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt/M. ✆ 069-6789218, Fax -69590175, ARibler@sportjugend-hessen.de
Stadtteilwerkstatt Dicker Busch Rüsselsheim, Infos bei: Margarete Wippel und Dorothea Castor ✆ 06142-942210

TRIANGEL e.V., Institut für Supervision, Organisationsberatung und Familientherapie e.V., Horstweg 35, 14059 Berlin ✆ 030-326093-28, Fax: -29, info@institut-Triangel.de

UMBRUCH Bildungswerk, Scharnhorststr. 6, 50733 Köln, ✆ 0221-7609914, Fax -765889, umbruch@gmx.de, www.umbruch-bildungswerk.de

Verein Mediation im Bildungs- u. Erziehungswesen e.V., Alwine Bonjer, Geraer Str. 12, 12209 Berlin, abonjer@t-online.de
v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm, Kirchweg 80, 34119 Kassel, ✆ 0561-766908-10, Fax -11, info@vundm-kassel.de, www.vundm-kassel.de
Vogel, Georg , KOMED München, Perlacher Str. 15. 81539 München, ✆ 089-74793004, Fax -76759794, Georg.Vogel@t-online.de, www.komed.info
Volkshochschule Freiburg, Postfach 5569, 79022 Freiburg, ✆ 0761-3689510, Fax - 3689510, info@vhs-freiburg.de

wiscon. Silke Fichtler & Wolfgang Hoppe GbR, Elfbuchenstr. 22a, 34119 Kassel, ✆ 0561-5790238, Fax 0403603184782, wisconks@aol.com

Terminkalender des Bundesverbandes Mediation e. V.

Datum	Wer / Was	Kontaktpersonen	Wo
04.06.03	FG Kirche u. AG Mediation u. Kirche im Rhein-Main-Gebiet Intervisionsgruppe zu Mediation in kirchlichen Bereichen	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main**
04.-05.06.03 12:30-17:00U	FG Gemeinwesenmediation	Tilman Metzger Dirk Splinter, Jamie Walker	**Frankfurt/Main**
11.06.03 17:30-21U	RG Rhein-Main-Neckar, 10. Treffen, Ref.: RAin C. Ackermann und Dr. W. Kerntke, Thema: Genderfragen in der Mediation	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main**
11.06.03 18:30-21:30U	RG Nordhessen, Thema: Vergleich verschiedener Methoden (PAG, Deeskalationstraining der Polizei) mit Mediation	Inge Thomas-Worm Wolfgang Hoppe	**Kassel**
12.06.03	Konferenz der Fach-/Arbeits-/Projekt-Gruppenleiter	z.Zt. noch Vorstand	**Kassel**
17.06.03 19.30U	RG Berlin, 3.Treffen in 2003 im Mediationsbüro Mitte	Dr. Gisela Breuer, Dr. Birgit Keydel	**Berlin**
25.06.03	Konferenz der RegionalgruppensprecherInnen	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main**
01.-03.07.03	Vorstands-Treffen, Klausur-Tage		**Schönau**
12.07.03	RG Südbaden-Dreyeckland	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner	**Freiburg**
16.07.03 18:30-21:30U	RG Nordhessen Treffen, Thema: Mediation und Mobbing	Wolfgang Hoppe	**Kassel**
17.07.03 18:00U	RG München und Oberbayern, Arbeitskreis Mediation in Schule und Jugendarbeit bei Brücke e.V., Kirchenstr. 69	Roland Süß	**München**
19.07.03	FG Schule- u. Jugendarbeit, Treffen erweitertes Leitungsteam	Günther Braun	**Frankfurt/Main**
04.-07.09.03	**BM-Jahreskongress und MV 2003** Sportschule des Landessportbundes Hessen	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main**
17.09.03 18:30-21:30U	RG Nordhessen Treffen, Thema: 1 Jahr RG-Broschüre – Erfahrungen/Bilanz	Wolfgang Hoppe	**Kassel**
08.10.03 17:30-21U	RG Rhein-Main-Neckar, 10. Treffen, Referentin: Svea Rojahn Thema: Spiele und Übungen für Mediationen und Ausbildungen	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main**
09.10.03 18:00U	RG München und Oberbayern, Arbeitskreis Mediation in Schule und Jugendarbeit bei Brücke e.V., Kirchenstr. 69	Roland Süß	**München**
11.10.03 14-18U	RG Bonn veranstaltet: den 2. Bonner Mediationstag, Thema: Mediation in Organisationen	Jörg Schmidt	**Bonn**
03.-05.11.03	Vorstands-Treffen		**Kassel**
25.11.03	RG Südbaden-Dreyeckland	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner	**Freiburg**
25./26.11.03	FG MiO	Peter Knapp, Roland Kunkel	**Kassel**
06.12.03	RG Südbaden-Dreyeckland	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner	**Freiburg**
23.-26.09.04	**BM-Jahreskongress und MV 2004**		Ort steht noch nicht fest

Impressum

Infoblatt Mediation, 14. Ausgabe / Frühjahr 2003

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

Redaktion: Ariane Brena, Inge Thomas-Worm

Graphische Gestaltung und Satz: Jochen Ebert

Photo Titelbild: Landessportbund Hessen

ViSdP: Andrea Fritsch, PR-Verantwortliche im BM

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

Druck: Printec Offset, medienhaus, Kassel

Auflage: 2500 Exemplare

Erscheinungsweise: Frühjahr und Herbst

Veranstaltungskalender: Mai 2003 bis November 2003

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

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

Einsendeschluss der Beiträge für die nächste Ausgabe: 15.08.2003. Bitte die Beiträge in Kopie mit beigefügter Diskette oder per E-Mail an die Geschäftsstelle Kassel schicken.

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

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

Bereiche / Fachgruppen / Arbeitsgruppen / Projektgruppen / Regionalgruppen

VORSTAND
Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden,1. Vorsitzende
✆ 08726-910103, info@deym-soden.de
Dr. Wilfried Kerntke, 2. Vorsitzender
✆ 069-86777923, kerntke@institut-inmedio.de
Frank Beckmann, Koordinator der Ehrenamtlichen
✆ 0441-2179709, FDBeckmann@gmx.de
Andrea Fritsch, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
✆ 030-3930249, mow@blinx.de
Hans-Jürgen Rojahn, Schriftführer
✆ 06190-71000, hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

SCHATZMEISTER
Dr. iur. Detlev Berning, ✆ 0511-3886937, DrBerning@t-online.de

BEREICH ANERKENNUNG
Büro für Anerkennung: RAin Evelies Bröker-Messerschmidt
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin,
fax 030-69809079, rainbroeker@aol.com
Koordination der Anerkennungskommission:
Dr. Hannes Steffen,✆ 07665-972532, mediation@euro-culture.de
Klärungsstelle: Andrea Fritsch, ✆ 030-3930249, mow@blinx.de

GESCHÄFTSSTELLE KASSEL
Leitung: Inge Thomas-Worm
Sekretariat und Kassenführung: Ruth Schmidt
Kirchweg 80, 34119 Kassel,
✆ 0561-73964-13, fax -73964-12, info@bmev.de
Telefonkernzeiten: Mo Di Do 10-13 Uhr / Mi 16-19 Uhr

FG GEMEINWESENMEDIATION
Dr. Jamie Walker, ✆ 030-6492935, Jamie.Walker@t-online.de
Tilman Metzger, ✆ 04131-699811, TilmanMetzger@aol.com
Dirk Splinter, ✆ 030-45490400, splinter@institut-inmedio.de

FG INTERKULTURELLE MEDIATION
Rolf Herzog, ✆ 0421-4760885, rherzog@uni-bremen.de

FG MEDIATION IN DER KIRCHE
Hans-Jürgen Rojahn, ✆ 06190-71000
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

FG MEDIATION IN ORGANISATIONEN
Peter Knapp, ✆ 0331-7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Roland Kunkel-van Kaldenkerken, ✆ 030-88545-35,
kunkel@step-berlin.de

FG SCHULE UND JUGENDARBEIT
Günther Braun, ✆ 02933-2146, G.Braun-Sundern@t-online.de
Helmolt Rademacher, ✆ 069-97080611 (d)
h.rademacher@help.hessen.de
Hans-Jürgen Rojahn (Jugendarbeit), ✆ 06190-71000
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de
Gabriele Schuster-Mehlich, ✆ 02234-81110, schu-me@web.de

AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION
Katharina Sander, ✆ 05764-1206, mediation@t-online.de

AG MEDIATION UND POLITIK
Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden,✆ 08726-910103,
info@deym-soden.de

AG MEDIATION UND RECHT
Florian Gommel, ✆ 030-1286048, Florian_Gommel@yahoo.com

AG STANDARD
Tilman Metzger, ✆ 04131-699811, TilmanMetzger@aol.com
Ljubjana Wüstehube, ✆ 030-45490400,
wuestehube@institut-inmedio.de

PG FAMILIE UND PARTNERSCHAFT
Karin Orbes, ✆ 0921-507543-0, orbes@web.de

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

RG HALLE/SAALE
Bernd Rieche, ✆ 0345-279807-10, rieche@friedenskreis-halle.de

RG BERLIN
Dr. Gisela Breuer, ✆ 030-32103990,
G.Breuer.Berlin@t-online.de
Dr. Birgit Keydel, ✆ 030-44 050605,
MediationsBueroM@aol.com

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

RG LÜNEBURG-HAMBURG
Astrid Wichmann, ✆ 04131-799978, Wichis4@t-online.de

RG WESER-EMS
Helmut Dannemann, ✆ 04407-718368, HDmediator@aol.com

RG BREMEN
Rolf Herzog, ✆ 0421-4760885, rherzog@uni-bremen.de

RG AK MEDIATION HANNOVER E.V.
Inka Heisig, ✆ 0511-2717597, sopra@exmail.de

RG BIELEFELD
Vera Konnerth, ✆ 0521-171148, mobil 0175-7112580

RG NORDHESSEN
Wolfgang Hoppe, ✆ 0561-7990238, wisconks@aol.com

RG SÜD-NIEDERSACHSEN
Johannes Hentschel, ✆ 0551-5173623
info@hentschel-kriesel.de

RG MAGDEBURG
Olaf Friedersdorf, ✆ 0391-5439408,
DFV.magdeburg@t-online.de

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

RG KÖLN
Marianne Lange, ✆ 0221-125457, langepress@aol.com

RG AACHEN
Hendrik Middelhof, ✆ 0241-520845, Hmiddelhof@aol.com

RG BONN
Jörg Schmidt, ✆ 0228-4222218, JoergSchmidt@s-f-p.de

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

RG RHEIN-MAIN-NECKAR
Hans-Jürgen Rojahn, ✆ 06190-71000
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

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

RG DREYECKLAND-SÜDBADEN
Christian Bähner, ✆ 0761-289966
info@mediationsbuero-freiburg.de
Dr. Hannes Steffen, ✆ 07665-972532
mediation@euro-culture.de

RG MÜNCHEN-OBERBAYERN
Susanne Nothhafft, ✆ 089-15919704
susanne@nothhafft.de
Roland Süß, ✆ 089-886332, R_Suess@web.de

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