# Infoblatt Mediation 13. Ausgabe / Herbst 2002

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



Inhaltsverzeichnis
Mediation im kommunalen Kontext
Sabine Ketels  Madiation im Liushlishan Fold  6
Mediation im kirchlichen Feld
<b>Mediation mit geistig behinderten Menschen</b>
Diplomarbeit zum Thema Wirtschaftsmediation 10
Praxisfall: Teammediation
"Streiten lernen" – ein Konflikttraining für Eltern … 14 Barbara Duell und Inge Mandac
Mediationsbüro am Amtsgericht Hannover 15
Petra Kochmann und Matthias Vestring
<b>Evaluation an Hamburger Schulen 16</b> Peer Kaeding
<b>Mediation in meiner Schule für 10 Jahre und mehr 17</b> <i>Gaby Schuster-Mehlich und Günther Braun</i>
Schüler schaffen Frieden
"Tanz Töne Theater"- kreative Trauma- und
Konfliktbewältigung in Südafrika 18 IKM, Hamburg
Lohnt sich das Mediationsstudium? 19 Marianne Lange
Frieden braucht Fachleute 19
forum ZFD
Terminkalender des BM
Fachgruppen / Bereiche / Arbeitsgruppen 23
Regionalgruppen
Wie fülle ich meinen Antrag aus?
Kurt Südmersen Projektguppe Familie und Partnerschaft
Rezensionen:
Achtsame Mediation
Konfliktmanagement im Kollegium
Täter-Opfer-Ausgleich
rezensiert von Marlene Werfl
Moderne Psychotherapie
Meilenstein
rezensiert von Roland Süß
Militärische Gewalt als Ultima ratio? 28
Balkan Peace Team
Das WoGi-Spiel
Tagungen/Kongresse/Veranstaltungen 29
Adressverzeichnis
Impressum
Impressionen von der Jahrestagung in Minden 36

Sabine Ketels

### Mediation im kommunalen Kontext

Am Beispiel eines hoch eskalierten Konfliktes um und in einem multiprofessionellen Sozial- und Gesundheitszentrum im Hamburger Stadtteil St. Pauli zeigt Sabine Ketels wie eine gelungene Mediation nicht nur zur Konfliktregelung sondern auch zur Konfliktqualifikation der beteiligten Akteure beiträgt. Für Sabine Ketels ist Mediation deshalb mehr als Konfliktlösung durch Dritte: Als Qualifikation im Umgang mit Konflikten im gesellschaftlichen Kontext ist sie praktizierte Demokratiebildung.

### Vom Hafenkrankenhaus zum St. Pauli Gesundheitszentrum

Als im November 1995 der Hamburger Senat aufgrund eines neuen Krankenhausbedarfsplans die geplante Schließung des traditionsreichen staatlichen Hafenkrankenhauses im weltberühmten Hamburger Stadtteil St. Pauli bekannt gab formierten sich augenblicklich Initiativen aus dem Stadtteil sowie Gewerkschaften und Einzelpersonen, um ihren Protest gegen die Schließung kund zu tun. Die Proteste hatten das Ziel, das alte Hafenkrankenhaus als wesentlichen Teil der sozialen Infrastruktur des Stadtteiles zu erhalten. Im Februar 1996 gipfelten die Aktionen in einer Besetzung des damaligen Krankenhauses durch Teile des im Krankenhaus angestellten Personals, VertreterInnen aus dem Stadtteil und niedergelassene Ärzte und Ärztinnen aus St. Pauli, die während der Besetzung durch ihre Sprechstundenangebote einen Teil der Gesundheitsversorgung vor Ort aufrecht erhielten. Es war die erste Krankenhausbesetzung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland

Wenngleich das Mittel der Besetzung umstritten war schlossen sich dem Protest bald Kirchengemeinden, Schulen und viele prominente HamburgerInnen an. Gefordert wurde eine Bürger-Innenbeteiligung für St. Pauli und die breite Diskussion über ein Konzept für ein Gesundheitszentrum, welches von der zuständigen Gewerkschaft ÖTV für den Stadtteil bereits entwickelt und vorgestellt worden war. Im Frühjahr 1997 beauftragte darauf hin der damalige Bürgermeister der Stadt Hamburg den Senator für Stadtentwicklung mit der Einsetzung eines "Runden Tisches".

Die Schließung des alten Krankenhauses wurde durch die Proteste nicht verhindert. Geschaffen wurde am Runden Tisch ein ehrgeiziges Konzept für ein multiprofessionelles Sozial- und Gesundheitszentrum, welches das Angebot der Gesundheitsversorgung in St. Pauli nicht nur erhalten, sondern sogar zum Teil qualitativ verbessern sollte.

Im April 1999 wurde das Konzept für ein integriertes Sozialund Gesundheitszentrum St. Pauli auf dem Gelände und in den Gebäuden des ehemaligen Hafenkrankenhauses St. Pauli vom Hamburger Senat endgültig beschlossen. Gelände, Gebäude und Startkapital wurden vom Senat zur Verfügung gestellt. Die Verwaltung übernahm die halbstaatliche Stadtentwicklungsgesellschaft STEG. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten bereits über 25 verschiedene Projekte, Praxen und Sozial- und Gesundheitsinitiativen auf dem Gelände an der Verwirklichung des Konzeptes. Sie waren – so das Konzept – in einem Trägerverein zusammengeschlossen, dessen Vorstand die Koordination des Zentrums innehatte.

### Ausbruch des Konfliktes im Herbst 99

Aus dem anfänglichen Protest und einer spektakulären Besetzung war ein umfassender Planungs- und Gestaltungsprozess geworden, der in kurzer Zeit zu einem der innovativsten multiprofessionellen Gesundheitsversorgungsansätze geführt hatte. Dieser Veränderungsprozess hinterließ seine Spuren bei den Akteuren und lief in keiner Weise konfliktfrei ab: Heiße Debatten wurden geführt über Profil und Struktur des Zentrums, über BündnispartnerInnen, Außendarstellung des entstehenden Versorgungsangebotes sowie über Einfluss und Macht im Trägerverein.

Die Anforderung an alle Beteiligten hinsichtlich kleinteiliger Aufbauarbeit und selbstverantworteter Kooperation war groß, die Reaktion der Einzelnen auf diese "Mühen der Ebenen" unterschiedlich: Einige Protagonisten des Stadtteilprotestes sprangen im Laufe der Zeit wieder ab, andere beharrten darauf, die Protestbewegung weiterzuführen. Wieder andere hatten sich mit eigenen privaten Praxen oder staatlichen geförderten Projekten etabliert und waren institutioneller Teil des neuen Gesundheitszentrums St. Pauli geworden. Sie beschäftigten sich nun mit Marketing, Einrichtung von Räumen oder Schließanlagen. Neue Personen, Projekte, Ansprüche und Ideen kamen ständig hinzu und zwangen "die Alten" zusätzlich zur Auseinandersetzung.

Nach einer langen Phase latenter, wiederholter und immer wieder neu aufbrechender akuter Konflikte brach um die Jahreswende 1999/2000 der Trägerverein komplett auseinander. Verschiedene Versuche von innen und außen, die Konflikte zu lösen, waren fehl geschlagen. Das Zentrum befand sich in einem desolaten Zustand: Die Mehrheit der AnbieterInnen¹ sowie etliche potenzielle AnbieterInnen hatten dem Trägerverein den Rücken gekehrt, Gelder fehlten, Gemeinschaftsausgaben waren nicht mehr belegbar und Meinungsverschiedenheiten darüber eskalierten in gerichtlichen Klageverfahren gegeneinander.

Die Ausstrahlung des Zentrums war miserabel und die Patientenschaft zunehmend unzufrieden. Kein Wunder, dass keine neuen Interessenten für das neue Zentrum zu gewinnen waren. Dies wiederum verstärkte die finanziellen Probleme massiv, denn für die komplette Auslastung der Flächen und aller Gebäude war das Zentrum noch auf Zuwachs angewiesen.

Ein letzter Schlichtungsversuch durch die ÖTV war im Dezember 1999 gescheitert. Als letztes Mittel entschieden sich verbleibende Mitglieder des Trägervereins dafür, eine Mediation zu versuchen.

### Mediation: Ein neues Instrument im Werkzeugkasten des staatlichen Handelns

"Mediation ist ein freiwilliger, von gesetzlichen und rechtlichen Zuständigkeiten unabhängiger Prozess, in dem die Beteiligten übereinkommen, unter dem Beistand eines neutralen Vermittlers ihre Konfliktpunkte offen zu legen, zu strukturieren und ihre unterschiedlichen Standpunkte und Interessen auszutauschen. Dies mit dem Ziel, im gemeinsamen Gespräch Alternativen und Optionen zu erarbeiten, die für beide Seiten vorteilhaft sind, um schließlich zu einem einvernehmlichen, eigenverantwortlichen und tragfähigen Ergebnis zu kommen. Das Ergebnis wird i.d.R. am Ende von allen Beteiligten unterschrieben und kann, sofern es sich um eine rechtsverbindliche Grundlage handeln soll, auf Wunsch der Beteiligten zuvor von Juristen überprüft werden."

Über planungsrechtliche Großvorhaben und die wachsende Bedeutung von Bürgerbeteiligungsverfahren findet die Methode der

Mediation auch in Deutschland mehr und mehr Einzug in Verwaltungsverfahren, politische Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse und in die Rechtskultur. Sie wird sowohl in komplexen Planungsprozessen als auch bei zugespitzten und verfahrenen Konfliktsituationen angewandt. Ihr Einsatz durch staatliche Stellen ist Ausdruck eines modifizierten Politikverständnisses, nach dem die staatliche Instanz sich auf die Vorgabe politischer Ziele beschränkt, sich aber in der Detailsteuerung im Verhältnis zu anderen gesellschaftlichen Systemen und Gruppen zurücknimmt und lediglich die Rahmenbedingungen gestaltet. Von betroffenen Konfliktparteien wird Mediation zunehmend dann in Anspruch genommen, wenn "nichts mehr geht".

Bei den staatlichen Vertretern bedeutet ein solches Verständnis Umdenken und verändertes Handeln. Es kommen nicht nur andere Instrumente zum Einsatz: Steuerung durch Zielvorgaben hei t auch die Durchführung einer qualifizierten Ergebniskontrolle. Dazu gehört u.a. die Kompetenz, geeignete Instrumente beurteilen zu können. Und es heißt auch, über die Eignung von externen Profis entscheiden zu können und sie in angemessener Weise zu kontraktieren.

### Die Mediatorin in Kooperation mit dem Auftraggeber – der Kontrakt

Die für die Begleitung und Förderung des Gesundheitszentrum zuständige kleine Hamburger Stadtentwicklungsbehörde war angesichts des eskalierten internen Konfliktes an ihre Grenzen gekommen. Es gelang ihr aber, in Krisengesprächen mit den verbliebenen formellen wie informellen VertreterInnen des Zentrums den Wunsch nach Mediation aufzugreifen und zu unterstützen. Die Behörde stellte – im Falle einer Einigung aller Konfliktbeteiligten auf eine oder einen geeigneten Mediator – eine begrenzte Summe zur Finanzierung der Konfliktklärung in Aussicht. Und sie setzte eine zeitliche Grenze: Sollte der Konflikt nicht bis Ende 2000 konstruktiv geregelt sein, sah die Behörde aufgrund des anstehenden Wahlkampfes die staatliche Unterstützung gefährdet

Der Hilferuf kam per Telefon durch eine Vertreterin der 'Alternativen AnbieterInnen'. Meine persönliche Vorstellung im Gesundheitszentrum war dann mein erster Kontakt mit den Zentrum. Und über Nacht einigten sich die verfeindeten Gruppen in Anwesenheit von jeweils einer Vertreterin von Verwaltung und Behörde schnell darauf, mich mit der Mediation zu beauftragen. Für mich sprach, dass ich zwar die Situation in St. Pauli kannte, mich aber nie vor Ort profiliert hatte. Durch meine eigene berufliche wie private Biographie fiel es mir leicht, die unterschiedlichen professionellen wie politischen Anliegen der Akteure zu verstehen und so das Vertrauen aller Konfliktbeteiligten zu gewinnen

Die Behörde beauftragte mich mit der Konfliktregelung unter Berücksichtigung zweier Ziele: Die Klärung der unterschiedlichen Interessenlagen der am Gesundheitszentrum St. Pauli beteiligten AkteurInnen sowie der (Wieder-) Aufbau einer funktionsfähigen Trägerstruktur für das Projekt auf der Grundlage des durch den Hamburger Senats verabschiedeten Konzeptes. Darüber hinaus war sie bereit, mir das Feld vollkommen zu überlassen und jegliche durch die ZentrumsvertreterInnen im Konsens erarbeiteten Lösungen für das Fortbestehen des Zentrums unter den formulierten Bedingungen zu akzeptieren.

Alle Beteiligten hielten sich an die Absprachen. Als nach gelungener Mediation die ZentrumsvertreterInnen ihre Regelungen

präsentierten, verpflichtete sich die Behörde ihrerseits per Unterschrift zur Akzeptanz derselben und zur weiteren Unterstützung. Die gemeinsame feierliche Unterzeichnung der Verträge fand Anfang Dezember statt, kurz vor Jahresende 2000. Stolz, Erleichterung und Freude war allen Beteiligten anzumerken, und bei und allen ist dieses Treffen als eine neue Form der Kooperation zwischen gleichwertigen Partnern in lebhafter Erinnerung geblieben.

Im Falle des Gesundheitszentrums St. Pauli war die Zusammenarbeit zwischen der Auftraggeberin Stadtentwicklungsbehörde, den Aktivisten aus St. Pauli und mir als einer externen Mediatorin beispielhaft gelungen. Keine Selbstverständlichkeit bei der Trägheit besonders der staatlichen Instanzen, sich mit neuen Instrumenten und Arbeitsstilen anzufreunden.

### Der Prozess: Beginn und Ablauf der Konflikt mediation zwischen April 2000 und November 2000

Zu Beginn der Mediation hatte der Konflikt im Zentrum eine hohe Eskalationsstufe erreicht, begrenzte Vernichtungsschläge gegeneinander waren bereits erfolgt.<sup>3</sup> Das Vertrauen der Zentrumsmitglieder ineinander war vollkommen zerstört, man blockierte sich gegenseitig, jegliche Kommunikation untereinander und fast alle Aktivitäten lagen brach. Darüber hinaus lähmten hohe Schulden, anstehende Zahlungsverpflichtungen und unklare Verantwortlichkeiten die Handlungsfähigkeit aller. Sachliche Konfliktpunkte waren nicht mehr zu erkennen. Der Leidensdruck auf allen Seiten hatte deshalb - trotz Bedenken - zur Akzeptanz der Mediation, als 'letztem Mittel' geführt.

In insgesamt 16 Interviews konnte ich in der ersten Phase der Konfliktklärung die jeweils unterschiedlichen Sichtweisen der Kontrahenten und die Wunschliste der zu klärenden Themen eruieren. Dabei wurde folgendes klar: Trotz der extrem differierenden Darstellungen der Ursachen und des Gegenstandes des Konfliktes und der gegenseitigen Schuldzuweisungen gab es bei allen Beteiligten große Übereinstimmung darin, welche Punkte untereinander zu regeln seien.

Ganz oben auf der Wunschliste standen die Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit der Trägerschaft durch klare Koordination und Gewährleistung des Informationsflusses über alle auf dem Gelände stattfindenden Aktivitäten sowie die Klärung und Begleichung aller Schulden und Außenstände. Diese Einigkeit wurde von allen mit Erleichterung zur Kenntnis genommen. Darüber hinaus wurden in fast allen Interviews große Hoffnungen in die Konfliktklärung geäußert, was ebenfalls als ein gutes Zeichen für das noch vorhandene lebendige Interesse am Zentrum gewertet wurde.

Diese Umfrageergebnisse und meinen Konzeptvorschlag zum weiteren Vorgehen der Mediation veröffentlichte ich auf einer zentrumsweiten Versammlung im Juni. Die Atmosphäre im Zentrum war zu diesem Zeitpunkt so aufgeladen, dass die bloße Zusammenkunft der ProjektvertreterInnen in einem Raum extreme Spannung erzeugte.

Jede beginnende Diskussion drohte zu eskalieren ....Aber die Konfliktanalyse löste auch Betroffenheit aus. Entgegen aller Annahmen wurden in den Interviews weder die beteiligten Behörden, noch die Kassenärztliche Vereinigung, die Versicherungsträger, die Verwaltergesellschaft oder andere Außenstehende als verantwortlich für die Konflikte auf dem Gelände genannt. Es handelte sich tatsächlich um 'hausgemachte' Konflikte. Diese eindeutige Einschätzung aller Beteiligten wurde von diesen mit Über-

raschung und z.T. Beschämung zur Kenntnis genommen. Dass es nun keinen Zweifel mehr an der Verantwortlichkeit gab verursachte auch ungemütliche Gefühle.

Warum auf dieser Versammlung die Gratwanderung letztlich gelang und der Vorschlag zum weiteren Vorgehen Zustimmung fand bleibt ein Phänomen. Nach Auswertung der Interviews war sichtbar geworden, dass die Konfliktdynamik im Prinzip eine bipolare Struktur hatte: Es gab grob gesehen zwei Gruppen, denen hinsichtlich des Gesamtverlaufes der Projektentwicklung eine sehr unterschiedliche Bedeutung zugekommen war. Insofern bestand mein Vorschlag darin, dass sich alle Projekte bzw. Personen jeweils einer von zwei Gruppen zuordnen sollten, welche dann für die Lösungssuche jeweils maximal drei VertreterInnen in die Mediationsgruppe entsenden sollten.

Die erste Gruppe, die der "Alternativen AnbieterInnen", war mehrheitlich durch die ehemaligen BesetzerInnen geprägt. Sie hatte inzwischen nicht nur personell stark an Gewicht verloren. Ihre Stärke hatte überwiegend in den zurückliegenden Protesten gegen die Schließung des Hafenkrankenhauses gelegen. An der Existenz des Gesundheitszentrums hatte sie den wesentlichen Anteil überhaupt geleistet, was sie von der anderen Seite in keiner Weise gewürdigt sah. Mitglieder dieser Gruppe betrieben jetzt das Obdachlosencafe mit starker Verankerung im Stadtteil, eine Krankenstube für Obdachlose sowie staatlich geförderte Beratungs- und Freizeitangebote für Jugendliche und Alte. Sie brachten mit ihrem sozialen Engagement die Ansprüche an die Vernetzung mit Initiativen in St. Pauli um so mehr in's Zentrum ein, wie sie sich als VertreterInnen dieser Position zunehmend an den Rand gedrängt sahen.

Einige von ihnen hatten inzwischen berufliche Existenzen gegründet und sich als Gesundheitstherapeuten oder Heilpraktiker-Innen mit eigenen Praxen auf dem Gelände etabliert. Dadurch waren Annäherungen an die Interessenslage der anderen Gruppe – die der 'Ärztlichen AnbieterInnen' - entstanden. Bedingt durch milieuspezifische Fremdheiten und Konfliktkoalitionen wurden diese Gemeinsamkeiten aber zunächst nicht erkannt.

Chirurgen, Anästhesisten, GynäkologInnen und AllgemeinärztInnen bildeten die Gruppe der 'Ärztlichen AnbieterInnen' um die Notfallambulanz. Sie waren überwiegend später auf das Gelände gekommen und hatten nun dort ihre Praxen etabliert. Viele kamen zwar aus dem Stadtteil St. Pauli, sie hatten aber keinen Zugang zu staatlicher Unterstützung und hatten sich i.d.R. mit ihrer gesamten wirtschaftlichen Existenz in das Zentrum eingebracht, was ihre Interessenslage zeitweilig stärker prägte als ihr sozialer oder politischer Stadtteilbezug.

Sie waren inzwischen zahlenmäßig der anderen Gruppe überlegen und verfügten dementsprechend über eine große Gestaltungsmacht. Durch die langwierigen basisdemokratischen Traditionen im Zentrum, die abend- und nächtefüllenden und ihrer Ansicht nach unverbindlichen Plenumsitzungen sahen sie sich in ihrem Entwicklungsinteresse im Gesundheitszentrums St. Pauli inzwischen stark behindert.

Nach einer kurzen Phase der 'shuttle-mediation'<sup>4</sup> fanden dann schließlich zwischen Anfang September und Mitte November insgesamt sechs dreistündige Mediationssitzungen mit jeweils drei VertreterInnen aus den beiden Gruppen statt. Nach reiflicher Überlegung hatte ich die Wahl der Delegierten beider Gruppen mit Auflagen versehen: Sie sollten anerkannte und zentrale Mitglieder ihrer Gruppen sein und fähig, die unterschiedlichen Interessen innerhalb ihrer Gruppe zu integrieren und zu repräsentieren. Für diese spezielle Aufgabe bot ich ihnen Unterstützungsgespräche an, die

sie während des Prozesses unterschiedlich häufig in Anspruch nahmen.

Die Mediationssitzungen waren sehr strukturiert und folgten den entsprechenden Kommunikations- und Verhandlungsregeln, mit welchen alle Beteiligten sich zu Beginn intensiv auseinander setzten. Auch die Grundprinzipien der Mediation nahmen zu Beginn großen Raum ein: z.B. die Win-Win-Regelung und das Primat der Zukunftsorientierung.

Alle in den Sitzungen ausgetauschten aktuellen Informationen, alle Teilergebnisse sowie Vereinbarungen wurden jeweils abgestimmt und protokolliert, so dass die Information und Rückkoppelung zu den beiden entsendenden Gruppen zwischen den Sitzungen gelang und schon schnell zu einer starken Verbesserung des Informationsflusses auf dem Gelände beitrug. Dies führte sofort zu einer leichten Entspannung untereinander.

Die gegenseitigen Verletzungen, Enttäuschungen und unterschiedlichen Interpretationen über vergangene Vorfälle spielten auf den ersten Sitzungen trotz der Zukunftsorientierung eine große Rolle. Zu sehr war die Energie aller dadurch gebunden gewesen. Dabei stellte jeder heftige, immer wieder aufflammende Disput die Toleranz und Nervenstärke der jeweils anderen Seite erneut auf eine harte Probe. Nur langsam gelang es, einander zuzuhören und dabei z.B. zu erkennen, dass die Absichten der gegnerischen Seite oft ganz andere als die angenommenen gewesen waren. Über diesen mühsamen Prozess der Wiederaufnahme der Kommunikation wurde es aber möglich, Schuldzuweisen abzubauen, die Unterschiedlichkeit der Wahrnehmungen zu akzeptieren und die Interessen der anderen Seite als legitim anzuerkennen. Als dann ,der Knoten geplatzt' und die Beziehungsebene des Konfliktes geklärt war, folgten harte, aber sachliche und sehr konstruktive Verhandlungen um Geld, Rechte und etliche andere Interessen, wie z.B. Modi der Beschlussfassung, Vertretungsregelungen im Vorstand, Entscheidungsverfahren, etc. Optionen für Lösungen wurden erarbeitet und Kriterien aufgestellt, an denen diese Optionen gemessen wurden. Kreative Ideen wurden entwickelt, überprüft und wieder verworfen.

### Die Ergebnisse der Mediation

Nach hartem Ringen war es den Parteien schließlich gelungen sich zu einigen: Einvernehmlich wurde eine belastungsgerechte Beteiligung aller an der Beseitigung der finanziellen Altlasten beschlossen. Zum zweiten wurde die Satzung des Trägervereins überprüft, aktualisiert und um einige Verfahrensregelungen ergänzt. Damit wurde besonders den Interessen der Neuhinzugekommenen Rechnung getragen und den ausgetretenen Projekten der Wiedereintritt in den Verein ermöglicht. Letztlich trafen beide Seiten nach dem Prinzip "was wäre wenn…' Vereinbarungen für die zukünftige Zusammenarbeit. Ein Abschlussdokument wurde verfasst und von allen ParteienvertreterInnen nach ausgiebiger Rückkoppelung in ihren Gruppen unterschrieben. Auf juristische Überprüfung der Vereinbarungen verzichteten beide.

Neben dem zweiseitigen Vertrag war der Einigungsprozess sowie die Erfahrung, verfahrene Konfliktsituationen konstruktiv lösen zu können selbst wichtiges Ergebnis geworden. Aus der Ohnmacht war wieder Handlungsfähigkeit geworden. Auch ich hatte mein oberstes Ziel erreicht: Das Zentrum hatte seine Selbständigkeit wieder erlangt und seine Verantwortung erneut übernommen. Meine eigene Anwesenheit war damit überflüssig geworden, was nach diesem aufregenden und sehr emotionalen Prozess kurzfristig extrem gemisch-

te Gefühle bei mir auslöste. Ich musste wieder loslassen.

### Mediation als Demokratiebildung: Konfliktkompetenz im Projekt Gesundheitszentrum St. Pauli

Ein modernes Gesellschaftsverständnis geht von wechselnden Interessengruppen aus: Traditionelle Klassengrenzen sind durchlässig geworden, langfristige Parteien- oder Milieubindungen immer weniger selbstverständlich, die Lebenswelten ausdifferenziert und vielfältig. Konflikte werden deshalb zum Motor für Veränderungen. Sie befördern Entwicklung, Profilierung, Kreativität und sind nicht nur unvermeidbar, sondern nützlich und von hoher Bedeutung für die demokratische Kultur. Meinungsbildungs- und Aushandlungsprozesse, Interessensausgleichsverfahren und Konfliktregelung sowie Verträge zwischen ungleichen aber im Mediationssinn gleichwertigen Partnern spielen eine wesentlich grö ere Rolle. Die dazu notwenigen Kompetenzen sind i.d.R. nicht gelernt und das Vertrauen in die Gestaltbarkeit von Prozessen, die Fähigkeit zur Kommunikation mit 'fremden' Milieus oder das Umgehen mit eigener Unsicherheit sowie das Aushalten von Ungewissheit und Risikobereitschaft werden selten explizit thematisiert. Konsequenz ist bei vielen Menschen das Delegieren von Konflikten oder Entscheidungen an 'Fachleute', Ranghöhere, in letzter Konsequenz an vermeintlich machtvolle Herrscher. Die Folge sind Frustrationen und Energieverschleiß im Alltag, demokratische Prozesse verkümmern oder sind in letzter Konsequenz sogar gefährdet.

Lernen ist verarbeitete Erfahrung: Das Erlebnis, diesen verfahrenen Konflikt gemeinsam lösen zu können war eindrucksvoll – für die direkt Beteiligten sowie für das gesamte Zentrum. In einer zentrumsweiten Veranstaltung wurden die Erfahrungen ausgewertet. Dabei benannten die Beteiligten als besonders hilfreich das strukturierte Umgehen mit den verknoteten Problembündeln, die Anwendung von klaren Kommunikations- und Verhandlungsregeln, die Möglichkeit zum Aussteigen aus der Konfliktspirale durch erweiterte Wahrnehmung und die Gesprächsleitung auf der Basis von Spielregeln beim Äußern der gegenseitig erlebten Verletzungen. Froh waren alle, dass sie die zum Zentrum passenden Lösungen gefunden hatten, an die zu halten sie sich nun gut vorstellen konnten.

Die MediationsteilnehmerInnen äußerten offen ihre Erkenntnisse: z.B. dass kollektive Gestaltungsprozesse mehr Zeit und Nerven brauchen als manchmal erwünscht, und dass gegenseitige Akzeptanz und ein gewisses Maß an Vertrauen ineinander eine notwendige Voraussetzung für das Umgehen mit Interessensgegensätzen zu sein scheint. Dass Konflikte unterschiedliche Aspekte und Ebenen haben, und diese getrennt voneinander behandelt und gelöst werden können. Ein Teilnehmer äußerte sich erleichtert darüber, dass er sich nach dieser Erfahrung in einem Konflikt nun nicht mehr ohnmächtig fühlen müsse. Und dass sich alle während der Mediation eine Menge Handwerkszeug angeeignet hatten, um in Zukunft anders mit Meinungs- und Interessenunterschieden umzugehen.

Das Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen war mit dem Zuwachs an Kommunikations- und Konfliktkompetenz rapide gestiegen. Und so war der wichtigste Indikator für den Erfolg der Mediation die wieder entstandene Lust der Beteiligten, nach bewältigter Krise nun unter neuen Bedingungen an der Entwicklung des Zentrums gemeinsam weiter zu arbeiten. Stolz löst besonders auch die Tatsache aus, dass andere Stadtteilprojekte in Hamburg sich lebhaft für die gelungene Krisenbewältigung in St.

Pauli zu interessieren beginnen. Der Mediationsprozess im Gesundheitszentrum St. Pauli hat auf diese Weise weit mehr als das Lösen eines aktuellen Konfliktes bewirkt: Er war zu einer Qualifikation für aktives gesellschaftlichen Handeln geworden.

## Perspektive des Projektes – Bilanz sechs Monate später

Sechs Monate später hat das Zentrum wieder Schwung und Attraktivität bekommen. Nicht nur die rege Tätigkeit der Baumaschinen zeugt von lebendiger Entwicklung: Neue AnbieterInnen stellen sich den kritischen Fragen der Vereinsmitglieder und beziehen die umgebauten Räume auf dem Gelände. Eine Kantine wird fortan für die Verpflegung von Personal und Patienten sorgen, eine Apotheke nimmt im Herbst ihre Arbeit im Zentrum auf. Eine Zahnarztpraxis wird bald das ärztliche Angebot komplettieren, Patientenbeschwerdestelle und Schulungszentrum nehmen Formen an und ein Dolmetscherprojekt für die muttersprachliche Behandlung von MigrantInnen steht in den Startlöchern. Bald platzt das Zentrum aus den Nähten, die Patienten scheinen sich auf dem parkähnlichen Gelände wohl zu fühlen und die Stimmung für das geplante Sommerfest ist bestens.

Im Vorstand des Trägervereins haben die bearbeiteten Konflikte zu einem Wandel der Protagonisten geführt. In den Vordergrund sind neue Aktivisten getreten. Schlüsselfiguren der vergangen Jahre haben weniger dominante Rollen eingenommen. Auf diese Weise hat das Plenum des Vereins der Tatsache Rechnung getragen, dass die aktuelle Phase des Zentrums andere Qualitäten wie z.B. Gestaltungsfähigkeit, Frustrationstoleranz oder Verhandlungsgeschick bei ihren Betreibern erfordert als die Zeit des Projektbeginns, wo z.B. Widerstands- und Polarisationsfähigkeiten wichtig waren.

Probleme gibt es nach wie vor, und zähe Verhandlungen mit der Stadt, der Verwaltungsagentur oder der Kassenärztlichen Vereinigung um Geld, Baupläne und langfristige Ziele der Arbeit gehören zum Alltag. In einer zentrumsweiten Zukunftswerkstatt entstehen neue Vorhaben, wie z.B. die Einrichtung einer professionellen Geschäftsführung auf Basis eines differenzierten Finanzierungsplans und die regelmäßige Durchführung stadtteilweiter Info-, Fach- und Diskussionsveranstaltungen. Dazu braucht es verlässliche Kooperationspartner und weiterhin finanzielle Unterstützung von außen. Aber eins ist deutlich: Der Stillstand ist überwunden, und gemeinsam überwundene Krisen machen stark. Das Gesundheitszentrum lebt.

## Sabine Ketels, Erziehungswissenschaftlerin, Ausbilderin für Mediation BM, Hamburg, August 2001

- <sup>1</sup> AnbieterInnen waren diejenigen, die ihr Gesundheitsversorgungsangebot auf dem Gelände professionell betrieben.
- <sup>2</sup> Definition nach C. Moore
- <sup>3</sup> Glasl unterscheidet neun Eskalationsstufen: 1.: Verhärtung; 2.: Debatte; 3.: Taten statt Worte; 4.: Images und Koalitionen; 5.: Gesichtsverlust; 6.: Drohstrategien; 7.: Begrenzte Vernichtungsschläge; 8.: Zersplitterung; 9.: Gemeinsam in den Abgrund; und er hält Mediation nur bis Stufe 7 für möglich. Vgl: Friedrich Glasl: Selbsthilfe in Konflikten, Stuttgart/Bern 1998
- 4 'shuttle-mediation' oder Pendelmediation bezeichnet das Pendeln der Vermittler zwischen der einen und der anderen Partei. Diese Methode wird oft angewandt, wenn die Parteien (noch) nicht in der Lage sind, sich direkt miteinander zu konfrontieren.

Claudia Hofrichter

"Ist denn kein Weiser unter euch, der zwischen Brüdern schlichten könnte" (1 Kor 6,5b)¹

### Mediation als Beitrag zu versöhnendem Handeln im kirchlichen Feld

Im Pastoralteam ist Feuer unterm Dach. Pfarrer L erwartet, dass die Gemeindereferentin sich über ihre tarifliche Arbeitszeit hinaus engagiert. Er habe schließlich auch nie Feierabend. Gemeindereferentin K meint, dass sie bereits genug Überstunden anhäuft und möchte Grenzen ziehen. Der Schlagabtausch geht schon eine Weile hin und her und der Konflikt eskaliert eines Tages, als der Pfarrer der Gemeindereferentin Arbeitsverweigerung vorwirft. Die beiden spüren, dass sie allein ihre Differenzen nicht lösen können und wollen eine unparteiische dritte Person um Unterstützung bitten. Sie kommen überein, eine ihnen beiden bekannte Mediatorin zu fragen.

In einem großen kirchlichen Verband sollen zwei Abteilungen zusammen gelegt werden. Die Gründe wurden hin- und her diskutiert. Von den bisherigen Abteilungsleitern müßte einer seinen Stuhl räumen. Keiner der beiden ist dazu bereit. Das Angebot einer vergleichbaren Position auf gleichem Rang konnte bisher nicht gemacht werden. Abteilungsleiter und Dienstgeber treten auf der Stelle und kommen nicht weiter. Der Dienstgeber will die Auseinandersetzung weiterhin einvernehmlich lösen und bietet den beiden Abteilungsleitern zur Klärung des Konflikts eine Mediation an. Er verbindet damit auch die Hoffnung, dass bislang vielleicht übersehene Möglichkeiten in den Blick kommen. Die Abteilungsleiter stimmen dem Angebot zu.

Solche oder vergleichbare Situationen gehören zum kirchlichen und pastoralen Alltag dazu. Nicht immer ist - wie in den beiden geschilderten Situationen - die Bereitschaft da, den Konflikt konstruktiv zu lösen. Je nach dem wird eine der Konfliktparteien rechtliche Schritte einleiten. Einer aussenstehenden, nicht am Konflikt beteiligten Person mag die verzweifelte Frage des Apostels Paulus an die Korinther auf der Zunge liegen: "Ist denn kein Weiser unter euch, der zwischen Brüdern (sc. und Schwestern) schlichten könnte?" (1 Kor 6,5b).

Geben sich jedoch die KonfliktpartnerInnen einen Ruck, in eine einvernehmliche Konfliktlösung Kraft und Zeit zu investieren, so beginnt hier bereits eine erste zaghafte Veränderung der Situation. Das Verfahren der Mediation kann dann ein geeigneter Weg sein.

Mediation hat sowohl die sachliche wie sie emotionale Seite eines Konflikts im Blick. Der Fokus der Mediation liegt jedoch im Unterschied zur Therapie primär auf der Ebene der Interessen der Konfliktparteien. Es geht um interpersonelle, nicht um intrapersonelle Konflikte. Gefühle und persönliche Hintergründe werden insoweit in den Prozess der Konfliktlösung einbezogen als sie zu einer Lösung des Konflikts auf der Sachebene beitragen. Aufgabe der Mediation ist nicht die Heilung und Aufarbeitung seelischer Konflikte, sondern das Aushandeln zukunftsorientierter Vereinbarungen. Mediation kann allerdings auch heilende und versöhnende Wirkung haben bzw. diesen inneren Prozess anstoßen.

### VAU - Personorientierte Haltungen in der Mediation

Dem klar strukturierten Verfahren entsprechen innere Haltungen der Konfliktparteien. Diese sind zu Beginn der Mediation nicht selbstverständlich vorhanden, sondern wachsen erst im Lauf des Mediationsprozesses. MediatorInnen unterstützen durch ihre Interventionen diese Haltungen. Dabei wissen sie darum, dass neu hinzu gewonnene Haltungen und Einstellungen zum Konflikt grund-

sätzlich auch die Möglichkeit beinhalten in alte Muster zurück zu fallen, je nach Klärungsverlauf und innerer Beteiligung.

### Verantwortung übernehmen

Mediation setzt die Bereitschaft voraus, in einem offenen Gespräch Verantwortung zu übernehmen. Für die KonfliktpartnerInnen besteht hierin bereits eine besondere Herausforderung. Sie befinden sich in der Spannung von Zweifel und Hoffnung: Kann der Konflikt überhaupt gelöst werden? Misstrauen läßt sich nicht einfach ablegen. Wer sich für eine Mediation entscheidet, verzichtet auf Vergeltung. Diesen Verzicht nicht als Ausdruck von Schwäche zu verstehen, sondern von Stärke wahrzunehmen ist ein wesentlicher Schritt. Das beliebte Gesellschaftsspiel "die anderen sind es gewesen" wird zugunsten der Übernahme von Verantwortung für den Konflikt aufgegeben. Die Aufgabe von MediatorInnen besteht dann darin, zu diesem Umdenken anzuregen.

### Anerkennen, was ist

Zugeben können, dass nicht alles in Ordnung ist, setzt neue Energien frei und ermöglicht den Blick nach vorn. Bei der Rekonstruktion des Konfliktverlaufs wird im Idealfall deshalb die Schuld nicht einem anderen zugeschrieben, sondern es gilt die eigenen Anteile zu sehen und zu benennen. Gebot der Stunde ist, dass keine der Konfliktparteien das Gesicht verliert. Daraus erwächst die Möglichkeit, aus dem Konflikt zu lernen. In der gegenseitigen Wahrnehmung, im Nachvollziehen des Handelns des/der anderen kann Verständnis füreinander wachsen ohne das Verhalten des/der anderen zugleich billigen zu müssen. Die Aufgabe der MediatorInnen besteht darin, den respektvollen Umgang der Konfliktparteien miteinander zu fördern, z. B. dadurch dass sie gegenseitige Vorwürfe in Aussagen umwandelt, indem er/sie neutrale Formulierungen verwendet.

### Umdenken

Umdenken bedeutet, zu den eigenen Anteilen am Konflikt stehen und beginnen, neue Möglichkeiten zu entdecken. Gelingt es Bedürfnisse, Wünsche und Interessen der Konfliktparteien in einen guten Dialog zu bringen, können Lösungsmöglichkeiten entworfen werden. Dem Verhaftetsein in der Dynamik des Konflikts wird der lösungsorientierten Blick in die Zukunft entgegengesetzt. Die Konfliktparteien investieren in dieser Phase viel Kraft, denn sie verlassen den Pfad, auf dem es Gewinner und Verlierer gibt – "Was mir zusteht will ich haben"-, und begeben sich auf den Weg von konstruktiver Zusammenarbeit bei der Erarbeitung von tragfähigen Konfliktlösungen. Je eigenständiger die KonfliktpartnerInnen ihre Lösungen finden, desto tiefer kann das Umdenken wirken.

### Mediation und Kirche

Im Raum der Kirchen besteht derzeit ein breites informelles Interesse an Mediation. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart finden bereits seit einigen Jahren Einführungskurse für hauptberufliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen statt, die auf reges Interesse stoßen.<sup>2</sup> Dies geschieht m. E. nicht zufällig und nicht, weil Mediation in Mode gekommen ist, sondern vielmehr, weil der Prozess und die Haltungen der Mediation und ihre Sicht des Menschen gut in die christlichkirchliche Wertelandschaft passen. Fundierte Konfliktlösung durch Mediation unterstützt die KonfliktpartnerInnen in ihrem Subjektsein und in der Übernahme von Verantwortung. Als Subjekten des

Konfliktlösungsprozesses wird ihnen zugetraut, ihre Streitfragen selbst klären zu können und Lösungsmöglichkeiten zu entdecken. Ist in kirchlichem Kontext im Umgang mit Konflikten oft von Wiedergutmachung und Versöhnung die Rede, so ist diese mit der Lösung eines Konflikts auf der Sachebene noch nicht geschehen. Es wäre fatal, Mediation für diese Absicht vereinnahmen und verzwecken zu wollen. Dies ist nicht ihre Aufgabe. Mediation kann aber insofern einen Beitrag dazu leisten, indem sie Lösungen mit nachhaltiger Wirkung erzielen möchte. Versöhnung ist Aufgabe der/des einzelnen, die in ihr/ihm heranreifen wird "zur rechten Zeit", zu der sie/er einen Beitrag leisten kann, die letztlich aber auch geschenkt wird.<sup>3</sup>

Die eingangs beschriebenen Beispiele machen bereits auf verschiedene Bereiche kirchlichen Handelns aufmerksam, in denen Mediation ein hilfreiches Instrumentarium sein könnte. Solche Bereiche sind: Arbeitsfeldkonflikte in der Seelsorgeeinheit, Interessenskonflikte zwischen ArbeitgeberIn – ArbeiternehmerInnen, Interessensausgleich zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, Konflikte zwischen Kirchengemeinderat - Pastoralteam, Konflikte zwischen LehrerInnen und SchuldekanInnen, Konflikte bei der Zusammenlegung von Institutionen/Arbeitsbereichen/Arbeitsfeldern, Konflikte zwischen Abteilungen einer Institution, Konflikte bei der Auflösung von Einrichtungen, Konflikte in verschiedenen betrieblichen Zusammenhängen und in kirchlichen Einrichtungen.

Möglicherweise kann Mediation auch Bestandteil kirchlichen Handelns in weiter ausgreifendem Sinne werden, nämlich eine Form von Beratung, die von der Kirche für Konfliktsituationen bereit gestellt wird, die über den Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und Strukturprobleme im engeren Sinn und deren Bearbeitung hinaus in Anspruch genommen werden könnte. Mediation würde so auch zu einem Dienstleistungsangebot von Kirche.

Dr. Claudia Hofrichter, Theologin, Referentin am Institut für Fort- und Weiterbildung der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Mediatorin, Organisationsberaterin; Mitglied BM und CfM.

- <sup>1</sup> Gekürzte Fassung des Beitrags für die Fachzeitschrift Lebendige Seelsorge 52 (2002).
- <sup>2</sup> Veranstaltet vom Institut für Fort- und Weiterbildung. Kontakt: CHofrichter.institut-fwb@bo.drs.de
- <sup>3</sup> Hier verstehe ich Mediation anders als G. Braun und A. Würbel, Umkehren und Versöhnen: Infoblatt Mediation/Frühjahr 2002, 13-15.

Besprechung: Henri Apell

### Leiten, präsentieren, moderieren

Wer von uns häufig Seminare oder Kurse hält oder in der Ausund Weiterbildung tätig ist, für den ist das vorliegende Arbeits- und Methodenbuch eine wahre Fundgrube und ein überaus brauchbarer Ideengeber. Die Stärke des Buches ist seine Vielseitigkeit: Umfangreiche Materialien sind als kopierfähige Arbeitsblätter direkt einsetzbar, Folien und Methodenbausteine regen dazu an, im eigenen Arbeitsfeld Neues auszuprobieren. Alles ist modulartig aufgebaut und äußerst variabel einsetzbar. Die einzelnen Themen sind: Autorität wahrnehmen, Kommunikation verbessern, Motivation fördern, Konflikte managen, Rhetorik entfalten, Gezielt vorbereiten und Methodisch gestalten. Das Buch ist für alle TrainerInnen eine wertvolle Unterstützung.

Paul Lahninger: Leiten, präsentieren, moderieren. Arbeits- und Methodenbuch für Teamentwicklung und qualifizierte Aus- und Weiterbildung, Ökotopia Verlag, Münster 2000, 79,90 Euro

Roland Schüler

## Mediation mit geistig behinderten Menschen

Streit und Konflikte kommen überall vor. Auch in der Einrichtung für Betreutes Wohnen für geistig-behinderte Menschen, wo ich als Vorstandsmitglied tätig bin. Die üblichen Wohngemeinschaftskonflikte zwischen den Menschen, nur dass sie sich hier die WG nicht aussuchen konnten. Aber auch Konflikte zwischen den BewohnerInnen, zwischen den BewohnerInnen und den BetreuerInnen und viele Konflikte zwischen den BetreuerInnen der Einrichtung und den außenstehenden Personen. Die Frage wurde aufgeworfen, ob Mediation nicht auch mit Menschen mit geistiger Behinderung möglich ist?

Im Rahmen meiner Arbeit im Friedensbildungswerk Köln habe ich dann zu einer Workshop eingeladen. Menschen aus der Arbeit mit geistig behinderten Menschen und aus der Praxis von Mediation. Die elf TeilnehmerInnen kommen einvernehmlich zu der Überzeugung, dass Mediation für geistig behinderten Menschen möglich ist.

### Grundhaltung zu Menschen mit Behinderung

Mediation beachtet immer das Potential, welches Menschen mitbringen. Daher gibt es keinen grundlegenden Unterschiede von Streitschlichtung durch Mediation von behinderten und von nicht behinderten Menschen. Und auch nicht bei geistig behinderten Menschen.

Mehr als das Verfahren der Mediation sind die Rahmenbedingungen entscheidend. Bestimmend für die Rahmenbedingungen ist die Grundhaltung. Die Grundhaltung der Einrichtung zu Behinderten und die Grundhaltung der BetreuerInnen, des Personals, des Teams zu geistig behinderten Menschen.

Welches Bild von der behinderten Person liegt zugrunde? Wie viele Freiheiten, Selbstvertrauen, Eigenentscheidung haben die betreuten Personen? Welches Zutrauen / Vertrauen haben Einrichtung und BetreuerInnen zu den Behinderten? Wird die eigene Persönlichkeit akzeptiert oder soll diese (unbedingt) verändert werden?

Wird die Person in Abhängigkeit gehalten? Wird viel von der Eigenständigkeit der betreuten Person abgenommen? Wie wird die Person angesprochen?

Zwischen den Polen mündig und unmündig, selbständig oder unselbständig, zutrauen oder nicht zutrauen findet das Verhältnis von Einrichtung, von Team, von der/dem BetreuerIn zur behinderten Person statt. Hier spiegelt sich die Grundhaltung wieder.

Gibt es eine größtmögliche Eigenverantwortung, dann kann Mediation eingesetzt werden. Das bedeutet bei völliger Abhängigkeit der behinderten Person ist Mediation nicht möglich.

Die Einrichtungen vollziehen allmählich einen Einstellungswechsel. Es wird immer wichtiger, was die BewohnerIn (neudeutsch: NutzerIn) sagt und will. Das Empowerment wird immer bedeutsamer im Verhältnis von BetreuerIn zur BewohnerIn. Der Betreuer / die BetreuerIn wird immer mehr zur Assistentin / zum Assistenten. Es wird mehr unterstützt statt unmündig betreut.

Im Konfliktfall von BewohnerInnen untereinander schreitet meistens der Betreuer/die Betreuerin ein und schlichtet und entscheidet, welche Lösung es für den Konfliktfall gibt. Für den Konfliktfall von BewohnerIn und BetreuerIn gibt es überhaupt kein Regelwerk. Hier sind die Menschen mit Behinderung von ihren BetreuerIn abhängig. Im Zuge des Empowerment ist gerade Mediation richtig. "Ich assistiere Dir bei Deinem Konflikt", so kann das Personal jetzt mit Kon-

fliktfällen umgehen. Und die Konfliktaustragung den BewohnerInnen selbst überlassen.

Auch für die zahlreichen Konflikte zwischen BewohnerInnen und den Betreuern oder der Einrichtung gibt es mit Mediation eine Form der Austragung.

Mediation wird ihre Grenze im Machtgefälle haben zwischen BetreuerIn und bei Menschen, die unter gesetzlicher Betreuung stehen und bei BewohnerInnen die Veränderung wollen, wo es die Einrichtung nicht zulässt. Entscheidend für die Frage wie viel Mediation in der Einrichtung möglich ist, ist die Grundhaltung der Einrichtung und die Einstellung zum Konflikt.

### Kultur des Streitens / Konflikts

Neben der generellen Einstellung eines Hauses ist die Kultur des Streitens wesentlich, um zu entscheiden, ob Mediation möglich ist. Welche Kultur ist vorhanden, welche wird für Mediation gebraucht?

Mediation benötigt ein 'Ja' zum Konflikt, zum Streit. Streit und Konflikt sind etwas was zum Leben gehört. Somit gehört auch Streit und Konflikt in die Einrichtung, die mit Behinderten Menschen arbeitet. Ist dies akzeptiert, dann kann eine positive Form der Konfliktaustragung eingeführt werden. Mediation ist eine Form der Konfliktaustragung.

Im Alltag können Elemente des Mediationsgesprächs, die mediative Haltung, die Streitschlichtung (innerhäuslich) und die Mediation (MediatorIn von außen) eingesetzt werden. Die Mediationsfelder können sein: 1. Innenbereich: BewohnerInnen untereinander mit BewohnerstreitschlichterIn, Bewohner untereinander und die/der BetreuerIn als MediatorIn, BewohnerInnen untereinander und MediatorIn von außen sowie BewohnerInnen und BetreuerInnen und MediatorIn von außen. 2. Außen: Mit Personen, die einen Konflikt von Außen herantragen, BewohnerInnen und Eltern/gesetzliche Vertreter/staatliche Organe sowie BetreuerInnen und Eltern / gesetzliche Vertreter / staatliche Organe.

Gerade aus den unterschiedlichen Grundhaltungen zu der geistig behinderten Person ergeben sich eine Vielzahl von Konflikten. Eltern haben meist andere Vorstellungen als die Einrichtungen, gesetzliche Betreuer wollen es anders als die BewohnerIn oder das Einrichtungspersonal usw. Hier ist es meist sinnvoll, einen neutralen Mediator, eine neutrale Mediatorin einzusetzen. Denn vielfach wird von Außen die Einrichtung als Einheit gesehen und MediatorInnen aus der Einrichtung werden als abhängig (nicht neutral / unparteilich) angesehen.

Mehrere der Felder sind für Mediation bekannt. Im folgenden betrachten wir die Mediation speziell mit Menschen mit geistiger Behinderung. Können diese an Mediation teilnehmen oder können sie zu StreitschlichterInnen befähigt werden?

### Die Mediation mit geistig behinderten Menschen

Vorphase: Bei betreuten Menschen ist die freie Entscheidung sehr wichtig. Die Freiwilligkeit ergibt sich aus der Selbsterkenntnis. Vielfach ist der Wunsch vorhanden, den Streit beenden zu wollen "Du, hilf mir mal", "Mach mal!" sind Äußerungen mit denen sich an die BetreuerIn gewandt wird. Anstatt zu helfen, wird die eigenverantwortliche Konfliktlösung durch Mediation vorgeschlagen. Die Erfahrung, die die BewohnerInnen durch Mediation machen, stärkt sie, ihre Konflikte selber anzugehen. Sie nehmen ihr Konfliktverhalten und ihre Potentiale zur Konfliktlösung an. Eine Nachhaltigkeit ist gegeben.

### Ein Mediationsfall

Ein ständiger Konflikt wird von einem Betreuer festgestellt. Er spricht mit den Streitparteien und fragt nach deren Bereitschaft zu einer Konfliktlösung. Dabei ist die Abhängigkeit in der Beziehung beider zu beachten. Er betont die Freiwilligkeit. Er legt ihnen dar, dass der Konflikt bei Ihnen und nicht bei ihm liegt. Ihn stört der Konflikt nicht und er wird auch nichts unternehmen, wenn es kein Konfliktgespräch gibt. Eine deutliche Betonung der Eigenverantwortung. Er macht Ihnen Terminangebote, damit werden die Personen ernstgenommen. Sie wählen die Termine aus, es wird nicht bestimmt. Er informiert vorab über die Regeln: - Ausreden lassen, - keine Beleidigung, - keine Schuldzuweisung. Er erklärt alles auf einfachem Niveau und hinterfragt immer, ob es verstanden wurde. Hinterfragen, Hinterfragen, Hinterfragen ist sehr wichtig, um zu verstehen, was angekommen ist, wo jede Person steht.

Die Mediation findet an einem anderem Ort statt als dem Streitort, nicht im Büro des Betreuers, oder an einem anderem Ort, der die Asymmetrie betont, sondern an einem neutralem Ort - eventuell auch außerhalb der Einrichtung.

### Das Mediationsgespräch

Der "Fall": Ein Bewohner erregt Aufmerksamkeit beim Essen (Händeklatschen, zur unpassenden Jahreszeit Weihnachtslieder singen). Zwei Bewohner regen sich auf, fangen Streit und Handgreiflichkeiten an.

Darstellung: Jeden aus seiner Sicht erzählen lassen, und wie er sich dabei fühlt. Der Mediator greift bei Regelverletzungen ein. Er arbeitet sehr direktiv und konsequent. Er ermuntert zum Zuhören.

Klärung / Erhellung: Der Mediator fragt aus seinen Notizen sehr häufig nach. Er fördert die direkte Kommunikation, z.B.: "Erzähl ihm mal.", "Sag es ihm." Dies geschieht ruhig und ohne Streit. Die Äußerungen sind konkret, pointiert, klar. Der Konflikt ist ausgelebt. Der Dampf ist raus. Die Konfliktpartner sind offen.

Die Problemlösung: Durch Nachfragen vom Mediator werden möglichst konkrete Vorschläge für Lösungen erarbeitet. Diese werden so konkret wie möglich festgemacht. Häufig ist der Versuch der einseitigen Schuldzuschreibung. Der Mediator arbeitet auf Ausgleich hin indem er jeden Einzelnen befragt: "Was kannst Du tun?"

Die Lösung: Grund für eine Person war immer der Ärger, der aus der Behindetenwerkstatt mitgebracht wurde. Es sollen andere Formen des 'Loswerdens', z.B. beim Personal, gesucht werden. Die "Anderen" nehmen sich verbal zurück. Sie sollen sich zurücknehmen, ignorieren, nicht zu kleinlich sein.

Die Mediation fand nicht unter Zeitdruck statt, sondern war zeitoffen. Das Zeitbudget war abhängig von den BewohnerInnen. Es wurden drei Sitzungen á 45, 60 und 30 Minuten gebraucht.

Das Beispiel, und weitere Erfahrungen zeigen auf, dass Mediation eingesetzt werden kann. In zwei besonders eindrücklichen Fällen, die der Mediator Harald Welteke gemacht hat, wurde deutlich, dass gerade PatientInnen, die sich mochten, in Streit gerieten, es dabei auch schnell zu Handgreiflichkeiten kam, das Mediationsgespräch aber auch ermöglichte die Zuneigung wieder auszudrücken. Dies könnte sogar zu der Hypothese führen, dass in manchen Fällen Mediation schnellere Ergebnisse bringt, als bei nicht geistig behinderten erwachsenen Menschen, die sich womöglich viel mehr genötigt fühlen, ihr Verhalten zu begründen und zu rechtfertigen. Dies schien in den beiden Fällen aber wiederum nicht dazu zu führen, dass die Ergebnisse auch schnell hinfällig waren, das Gefühl ernstgenommen und verstanden zu werden, war offenbar eine nachhaltige Erfahrung.

## Voraussetzung für Mediation mit Menschen mit geistiger Behinderung

Erstens die Personen sind fit für Mediation. Zweitens die Personen können fit gemacht werden für Mediation. Die Einrichtung kann Menschen befähigen, an Mediationsgesprächen teilzunehmen, so durch demokratische Gespräche, demokratische Entscheidung. Das Einüben von Elementen von Mediation kann vorher geübt werden. Hier unterscheidet sich diese Mediation nicht viel von der Schul-streitschlichtung. Auch hier ist entscheidend, welche Grundhaltung Einrichtung und BetreuerInnen haben

### Das Handwerkszeug

- Gesprächsniveau dem Potential der TeilnehmerInnen anpassen
- einfaches Niveau
- ständiges Nachfragen und Hinterfragen "Ist es klar?", "Ist es verstanden?"
- immer wieder Hinterfragen, hinterfragen, hinterfragen
- über Regeln informieren, informieren, informieren
- flexible Struktur
- mehr emotional arbeiten, weniger über den Kopf
- es braucht eine Antenne dafür, was ausgedrückt werden soll
- ganz konkret bleiben; bei der Sprache bildlich arbeiten
- nachhacken
- direktiv arbeiten, wenn notwendig
- Zeit geben / Zeit haben
- die Lösung hat möglichst konkrete Schritte
- zwei Wochen Überprüfung, in der Folge können die Zeitspannen größer sein, z.B. 4 8 Wochen
- nicht zuviel überschaubar machbar

### Sprache als Problem

Bei Menschen mit geistiger Behinderung kann die Sprache ein Problem sein, da Mediation ja auch auf verbale Mitteilungen setzt. Hier gilt es eine individuelle Form zu finden, die die Person in ihrer Kommunikation unterstützt. Eventuell kann eine "Übersetzer – Fähigkeit" nötig sein, damit sich die Person so auszudrücken kann wie er/sie meint.

Werden die Grenzen der verbalen Ausdrucksmöglichkeit erreicht, dann können andere Formen der Kommunikation, wie indirekte Methoden, Spiele, malen, schauspielerisch darstellen, Ausdruck über Smilies, etc... gewählt werden. Die Gefahr der falschen Interpretation muss bedacht werden. Hier sollte sich der Mediator den Fachverstand der BetreuerInnen hinzuziehen.

Sprache ist zwar wichtig, es lassen sich trotzdem vielfältige Wege beschreiten, um eine Mediation stattfinden zu lassen. Bei den TeilnehmerInnen der Kurse von Harald Welteke, die in der Klinik Mara mit geistig behinderten Menschen arbeiten, war die Befürchtung, dass die Mediation eine Methode sein könnte, die zu sehr auf verbale Fähigkeiten baut. Es stellte sich aber heraus, dass zum Einen die eigene Einstellung zu Konflikten und zur Kommunikation sich durch mediatives Herangehen ändert, zum Anderen aber auch Mediationsgespräche möglich waren und überraschende Ergebnisse brachten.

### Grenzen von Mediation

- 1. Persönlichkeit
- gewisse Konflikteinsichtsfähigkeit muss vorhanden sein

- gewisse Selbstreflexionsfähigkeit zum Konflikt muss vorhanden sein
- Konflikt hat was mit meinem Verhalten zu tun, dies muss gespürt, vorhanden sein
- Persönlichkeitsstörungen aus denen Konflikte entstehen, können durch die Mediation nicht bewältigt werden. Durch das Mediations verfahren werden o.g. Störungen deutlich und können z.B. therapeutisch behandelt werden.

### 2. Sprache

10

- eingeschränkt durch sprachliches Niveau
- mehrfach Schwerstbehinderte
- die Gefahr der Interpretation wird zu groß

### 3. Struktur der Einrichtung

- nicht zulassen wollen
- Grundhaltung zu Konflikten / Grundhaltung zu BewohnerInnen kann nicht verändert werden

### Wer schlichtet den Streit?

### 1. BewohnerInnen

Können BewohnerInnen als StreitschlichterInnen eingesetzt werden? Bisher gibt es noch keine Erfahrung damit, aber warum sollten sie es nicht tun? Die Potentiale bei den BewohnerInnen werden aufgegriffen und durch ein Training gestärkt. Nicht alle sind geneigt, aber wo ist das schon möglich. BewohnerInnen, die schon schlichtend sind und BewohnerInnen, die "auffällig" sind, denen wird eine andere Streitkultur nahe gebracht.

Wichtig dabei ist die Stärkung und eine "Belohnung" wenn sie als Streitschlichter arbeiten

### 2. BetreuerInnen als StreitschlichterInnen

Sie brauchen dafür Zeit, die vom Team, von der Leitung zur Verfügung gestellt wird, und sie brauchen dafür Fähigkeiten und Ausbildung. Sie brauchen die Unterstützung durch das Team. Der jeweiligen beteiligten Person und der Mediatorin / dem Mediator sollte Rückendeckung gegeben werden und es sollte für Transparenz und Offenheit gesorgt sein. Sie brauchen Stärkung und Belohnung wenn sie als StreitschlichterInnen arbeiten

Die Vorteile: Durch Streitschlichtung ist die BetreuerIn durch die andere Funktion nicht im Konflikt, sonst wird sie/er immer durch die Betroffenen einbezogen und ist Teil des Konfliktes. Das Helfersyndrom wird zurückgenommen. Es wird gelernt, sich zurück zu nehmen und heraus zu halten. Mediation verändert die eigene Haltung. Mediation verändert das eigene Konfliktverhalten. Durch Mediation wird etwas vorgelebt. Es wird beim Konflikt assistiert und durch den "Rückzug" der BetreuerIn den Konfliktparteien die Verantwortung bertragen ohne sie alleine zu lassen. Bei allem ist natürlich die Beziehung BetreuerIn zu BewohnerIn zu reflektieren und beachten.

## Die Mediation von BetreuerInnen und BewohnerInnen:

Notwendig: Eine MediatorIn, die von beiden Seiten als neutral akzeptiert ist, da es sich ja um ein besonderes Beziehungsverhältnis handelt. In der Mediation haben BetreuerIn und BewohnerIn eine partnerschaftlich gleiche Ebene, sind auf gleicher Augenhöhe. Dem m ssen sich alle Beteiligten sehr bewusst sein. Eine häufige Befrehtung: BetreuerIn kann in der Mediation nur verlieren.

Für Menschen, die unfehlbar sind, ist eine Mediation nichts.

Sie verweigern die Mediation. Entscheidend ist auch hier die Grundhaltung zu dem Menschen, dem ich assistiere, den ich betreue.

BetreuerIn kann durch Mediation Hilfe erhalten, weil es sonst keinen Weg (Ausweg) gibt und der/die BetreuerIn an die eigene Grenze gestoßen ist. Stattgefundene Mediationen im Hause zeigen auf, dass alle gewinnen. Das Vorleben und Vorzeigen von Mediation hilft gegen die Ängste mehr als bloß Worte.

### **Ergebnis**

Unser Workshop und der darauf erfolgte Austausch zeigt auf, dass Mediation in Einrichtungen mit behinderten Menschen möglich ist. Wie immer hängt es von den Rahmenbedingungen und der Grundhaltung der Einrichtung und der darin arbeitenden Menschen ab. Welche Einstellung haben sie zu Eigenverantwortlichkeit und Selbstverantwortung, besonders bei Konflikten. Bei positiver Beantwortung ist eine Mediation als Form der Konfliktbearbeitung möglich.

Die Mediation setzt immer bei dem Potential der Konfliktparteien an und beachtet ihre Fähigkeiten. Hier sind dann bei Mediation mit geistig behinderten Menschen deren Fähigkeiten einzubeziehen. Dann können sogar BewohnerInnen zu StreitschlichterInnen ausgebildet werden. Viele Konfliktfälle werden durch die BetreuerInnen mittels Mediation gelöst werden können. Dabei sind die Neutralität und die Frage der Abhängigkeit zu beachten. Auch in Konflikten zwischen BetreuerIn und Betreutem kann Mediation bei entsprechendem Willen eingesetzt werden. Weiterhin ist Mediation eine Erleichterung bei allen übrigen Konflikten, die zwischen Innen und Außen vorhanden sind.

Das Friedensbildungswerk bietet Seminare zu Mediation mit geistig behinderten Menschen an. Ein Wochenende am 9. und 10. November 2002 und eine Ausbildung im Frühjahr 2003.

Mein Dank gilt den TeilnehmerInnen am Workshop Monika Jonas, Nadia Schürmanns, Regina Rollbrocker, Andreas Binanzer, Anita Engelke, Nadine Thierfeldt, Gabriele Siebert, Marcel Engel, Wolf-Günter Grieser, Tamara Bandursky,. Weiterhin Harald Welteke und Bettina Wandtke.

### Roland Schüler

Mediator BM, Erwachsenenbildner, Trainer, Berater, Autorc/ o Friedensbildungswerk Köln, Am Rinkenpfuhl 31, 50676 Köln, Tel: 0221-952 19 45, Fax: 0221-952 1946,

E-Mail: FBKKOELN@t-online.de, www.RolandSchueler.de

## Diplomarbeit zum Thema Wirtschaftsmediation

Eine explorative Studie zur "Akzeptanz von Wirtschafts- und Arbeitsmediation in Deutschland" von Melanie Herrmann und Katrin Lambrette. Die Arbeit ist im Internet unter www.babyjesus.de/ mediation sowohl zum Herunterladen (PDF) als auch zum Lesen (HTML) verfügbar. Kommentare: "Der Erfolg des Mediators hängt vom Verkauf dieser Dienstleistung ab, und ob es ihm gelingt, das, was er verkauft, auch mit Leben zu erfüllen." Ein Mediator (2001) "Der, der es kennt, sieht es positiv, und der, der es nicht kennt, wei nicht, was er sagen soll." Ein Manager (2001) "Es ist kein Geheimnis, aber es gibt auch keinen Grund, hinzugehen und Kollegen anzuhauen, hast du schon mal gehört, [...] probier mal. Da soll der selbst drauf kommen. Wir sind ja auch selbst darauf gekommen." Ein Syndikusanwalt (2001)

Kontakt: wirtschafts\_mediation@gmx.de

Monika Oboth

### Praxisfall: Teammediation

Bearbeitung eines Teamkonflikts durch Mediation mit Elementen aus Moderation, Training, Einzelcoaching und Organisationsentwicklung

Wie viele andere MediatorInnen habe ich ursprünglich Methoden der Zweiparteienmediation erlernt. Als in der Praxis Mediationsanfragen vor allem aus Teams kamen, erlebte ich, dass das Repertoire des rein verbalen Kommunizierens bei Mehrparteienmediationen und in Organisationen nicht ausreicht. Welches Hintergrundwissen über Gesetzmäßigkeiten in Gruppen brauchen wir bei der Teammediation? Welche Methoden helfen, den "Gruppenprozess Mediation" zu strukturieren? Folgender Echtfall beleuchtet einige Facetten und Werkzeuge aus der Mehrparteienmediation:

Ich empfange den Abteilungsleiter, seine Stellvertreterin und zwei weitere Mitarbeiterinnen eines 20-köpfigen Teams zu einem Vorgespräch. Sie schildern die lange Zeitdauer und Komplexität ihrer Konflikte. Nachdem die letzte Fortbildung die Konflikte eher verschärft hat und abgebrochen wurde, haben sie kaum Hoffnung, dass eine weitere Begleitung etwas Positives bewirkt. Vor einer weiteren Erfahrung dieser Art und neuen Verletzungen haben alle Angst.

Da aber eine jährliche Teamfortbildung Tradition ist, hat sich das Team an den Geschäftsbereich ISK Consulting "Konfliktmanagement für Unternehmen" des Instituts für StreitKultur gewandt.

Die Unklarheit ("eigentlich keine Fortbildung aber doch eine") deutet auf Resignation und Unsicherheit hin. Meine Aufgabe als Mediatorin ist hier, aktiv zuzuhören und Einfühlung zu geben, einen geschützten Raum zu schaffen zum Äußern der Verletzungen und Befürchtungen.

**Beobachtung:** Das Gefühl des Verstandenseins führt dazu, dass Menschen entspannen. Ein entspannter Mensch hat mehr Ressourcen, Weitsicht und innere Freiheit, um tragfähige Entscheidungen zu treffen.

*These zur Handlungsebene:* Das Aktive Zuhören aller Aspekte des Konflikts – der Gefühls- und der Sachebene – mit dem Ziel, dass sich die Vortragenden gehört und verstanden fühlen, hat vor jedem anderen Handwerkszeug bei allen Phasen der Konfliktklärung Vorrang.

### Wie kam es zur Anfrage nach Mediation?

Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung zwangen das Gesamtteam zur drastischen Reduzierung des Personals. Ihm wurde eine von vier Etagen gekürzt: Während bisher jede von zwei festen Teilteams betreut worden war, sollen sich nun alle verbleibenden Gesamtmitglieder auf weniger Teilteams neu verteilen. Alte eingefrorene Konflikte und große Angst vor einer weiteren Verschlechterung des Klimas brechen auf. Der Abteilungsleiter zeigt sich motiviert, Ressourcen für die Konfliktbearbeitung freizugeben.

Nach der von mir begleiteten Schilderung der Ereignisse beobachte ich eine Entspannung im Raum. Die Beteiligten lösen sich aus dem hektischen Berichten. Es bedarf jetzt der gemeinsamen Entscheidungsfindung und der Klärung von Rahmenbedingungen.

Zunächst stelle ich die einzelnen Phasen des Mediationsverfahrens vor. Diese kann ich als Mediatorin bei 2-3 Personen ohne Schwierigkeiten im reinen Gespräch moderieren. Bei einem 20-köpfigen Team füge ich noch zwei wesentliche Elemente hinzu:

**1. Moderation:** Methoden wie Kartenabfrage, Kleingruppenarbeit helfen, die Erfahrungen, Sichtweisen und Ideen aller Beteiligten einzubeziehen.

**2. Workshop:** Ich füge zur Unterstützung des "Sicheren Rahmens" vor der II. Phase einen Workshop in der "Gewaltfreien Kommunikation" nach Marshall B. Rosenberg ein.

**Beobachtung:** Je größer die Gruppe, desto höher ist die Menge an potenziellen Wortmeldungen, Hintergrundkonflikten, Interessen etc.

*These zur Handlungsebene:* Die Mediation in einer grö eren Gruppe ist erst erfolgversprechend mit einem sicheren und vielseitigen Handlungsrepertoire aus Moderation und Trainingselementen.

Die im Vorgespräch anwesenden MitarbeiterInnen stimmen meinen Vorschlägen bereitwillig zu. Klare Struktur vermittelt ihnen Sicherheit. Sie verabschieden sich zuversichtlich mit einem schriftlichen Auftrag über eine Mediation in vier aufeinanderfolgenden Tagen.

## Die wesentlichen Schritte der Konfliktvermittlung im Team

Nach einer Vorstellungsrunde notieren die 20 MitarbeiterInnen in von mir gemischten Kleingruppen ihre Erwartungen an die Mediation und ihre brennendsten Konfliktthemen. Jede Gruppe präsentiert ihr Plakat im Plenum. Ich sammle die Themen dabei am Flipchart und bitte das Team, die Themen nach Wichtigkeit zu punkten. Zwei Hauptanliegen sind ein konkreter Konflikt und der Bedarf nach Handwerkszeug für eine gemeinsame konstruktive StreitKultur.

Mein Vorschlag zum Verfahren:

- I. Aufbau eines sicheren Rahmens durch Gesprächsvereinbarungen
- II. Workshop (3 Stunden) in "Gewaltfreier Kommunikation" nach Marshall B. Rosenberg¹
- III. Konfliktvermittlung
- IV. Strukturentwicklung und Vereinbarungen

Das Team nimmt diesen Verfahrensvorschlag einstimmig und zügig an: *Beobachtung:* Je eskalierter der Konflikt, desto aufgeregter, ängstlicher und konfuser erleben sich die Streitparteien zu Anfang der Mediation.

*These zur Handlungsebene:* Es dient dem Prozess besonders in Gruppen, wenn die Mediationsleitung zu Anfang klare Strukturen schafft und Sicherheit durch Eindeutigkeit vermittelt.

### I. Verfahrensschritt: Sicherer Rahmen

Ich stelle also das Mediationsverfahren erneut in Grundzügen vor und sammle Vorschläge für unsere Gesprächsvereinbarungen. Ich fasse die vorgeschlagenden Regeln (z.B. Vertraulichkeit; ich bin 100% verantwortlich für mich selbst, melde meine Bedürfnisse und Störungen an usw.) zusammen und ergänze aus meinen Erfahrungen.

Als die Liste vollständig scheint, erbitte ich von jeder/m der 20 TN einen Satz der Zustimmung: "Ja, ich halte die Vereinbarungen ein". Dieses Ritual mag eigenartig klingen, hat jedoch als individuelle Absichtserklärung hohen Wert:

**Beobachtung:** Je sicherer und geschützter sich die Beteiligten während der Konfliktaustragung fühlen, desto mehr Selbstausdruck, Öffnung, Einfühlung und Verhandlungsbereitschaft wagen sie. Wenn jede/r den gemeinsamen Vereinbarungen 100% zustimmt, hat die Gruppe eine starke Basis von Eigenverantwortung und Konstruktivität für die Verständigung im Konflikt.

*These zur Handlungsebene:* Jede konstruktive Bearbeitung eines Konflikts setzt voraus, dass der/die MediatorIn mit den anwesen-

den Streitparteien Regeln zum Gespräch und zum Mediationsrahmen vereinbart. Es lohnt sich gerade in Gruppen, diese Phase der Regelverhandlung gründlich zu durchlaufen. Auch während des Zustimmungsrituals ist es für die Einzelnen wichtig, sofort zu formulieren, wenn noch Zweifel, Fragen oder Widerstände auftauchen. Genau diese Skepsis deutet oft auf einen Kernkonflikt des Teams hin.

### II. Verfahrensschritt: Workshop

Es folgt der angekündigte Workshop in "Gewaltfreier Kommunikation" nach M. B. Rosenberg mit Theorie, Übungen, Kleingruppenarbeit und Rollenspiel. Diese Kommunikation geht davon aus, dass hinter harten Positionen, Ärger und Vorwürfen Grundbedürfnisse stehen, die zur Zeit nicht erfüllt sind (Mangel an Anerkennung, Sicherheit, Zugehörigkeit usw.). Die Erfahrung zeigt, dass der Schmerz am empfundenen Mangel wenig zugelassen und ausgedrückt wird. Bewertungen, Analysen, Vorwürfe sollen den Einzelnen schützen, nähren aber Ärger: Symptome wie Schlaflosigkeit, Magenschmerzen und innere Kündigungen verstärken sich. Wenn Menschen mittels "Gewaltfreier Kommunikation" lernen, die eigenen Bedürfnisse hinter dem Konflikt wahrzunehmen, zu benennen und den Vorwurf in eine Bitte um Unterstützung bei der Erfüllung dieses Bedürfnisses zu transformieren, ist viel gewonnen. Noch erfolgversprechender ist die Verständigung, wenn der Einzelne zusätzlich in der Lage ist, sein Gegenüber nach dessen Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis zu fragen und wirklich zuzuhören.

## Die vier Schritte der "Gewaltfreien Kommunikation" nach Marshall B. Rosenberg:

- 1. Beobachtung: was ich gehört und gesehen habe, unbewertet
- 2. Gefühl: wie es mir mit dem Beobachteten geht/ging
- 3. Bedürfnis: was ich brauche (z.B. Anerkennung, Sicherheit, Zugehörigkeit)
- 4. Bitte: konkret, erfüllbar, hier und jetzt

Nach einem Theorieimpuls und einigen Zwischenschritten erfolgt die zentrale Einzelarbeit: Jede/r notiert sein persönlich drängendstes (Konflikt-)Anliegen in den o.g. vier Schritten. Ein gegenseitiges Aktives Zuhören in Zweiergruppen rundet diese Vorbereitung auf die folgende Konfliktaussprache ab.

Die TN sind aufgewühlt, erschöpft und nachdenklich. Die Tagesauswertung ergibt, dass sie unerwartet Hoffnung geschöpft haben: Sie sind zuversichtlicher, fühlen sich sicher, aber auch aufgeregt vor dem, was folgt.

**Beobachtung:** Je klarer die Beteiligten ihre Gefühle und Bed rfnisse herausarbeiten und diese selbst aufwerten, desto eher sind sie bereit, die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers anzuhören und zu würdigen. Die Beteiligten entspannen, wenn sie wissen: Verstehen heißt nicht einverstanden sein.

*These zur Handlungsebene:* Der Arbeit mit zerstrittenen Teams geht voraus, dass diese vor der direkten Konfliktklärung die Grundz ge der "Gewaltfreien Kommunikation" erlernen und anwenden.

### III. Verfahrensschritt: Konfliktvermittlung

Die Stimmung in der Runde zu Tagesanfang ist scheinbar gut. Plötzlich brechen aus einem TN (Herr Fink) heftige Vorwürfe gegen das restliche Gesamtteam heraus: Es zeigt sich ein Außenseiterkonflikt, der auch im Alltag viel Spannung hervorruft.

Ich lasse Herrn Fink ausführlich den Konflikt aus seiner Sicht darstellen. Andere ereifern sich, möchten Gegendarstellungen loswerden, fühlen sich verletzt. Ich moderiere die Wortmeldungen, frage Herrn Fink zwischendurch, ob er noch aufnehmen kann. Er ist den Tränen nahe; ich unterbreche die Aussprache. Dies hat zur Folge, dass sich die Konfliktenergie gegen mich richtet. Ich mache deutlich, dass ich verantwortlich bin für die Aufrechterhaltung des sicheren Rahmens für jede anwesende Person, auch für Herrn Fink und nur unter dieser Voraussetzung arbeite. Ich erkläre, dass ich aus der Vehemenz des Protestes entnehme, dass noch viel Schmerz im Raum ist und dessen Würdigung bzw. Bearbeitung Raum finden wird. Die Gruppe ist bereit, sich auf einen neuen Bearbeitungsvorschlag einzulassen.

**Beobachtung:** Je größer die Gruppe, je eskalierter der Gruppenkonflikt, desto mehr werden bei MediatorIn eigene wunde Punkte und blinde Flecke in bezug auf Gruppen herausgefordert.

*These zur Handlungsebene:* Voraussetzung für das Arbeiten mit Gruppenkonflikten ist, die eigene Geschichte zum Thema (Primär-)Gruppe aufzuarbeiten.

An diesem Punkt des Prozesses wende ich eine Methode aus der Gruppendynamik an: Alle Beteiligten sitzen im Kreis, Herr Fink steht hinter den Stühlen. Eine Person im Kreis fühlt sich in Herrn Fink ein und sagt in Ich-Form z.B.: "Ich fühle mich vom Rest der Gruppe im Stich gelassen. Ich muss die ganze Arbeit allein machen inkl. Überstunden." Herr Fink stellt sich entsprechend der Richtigkeit der Aussage jeweils nahe oder entfernt zu deren Rücken. Ruhe und Nachdenklichkeit kehren ein.

**Beobachtung:** Wenn eine Person besonders als Problemträger gesehen und behandelt wird, ist sie meist ein Spiegel des Hauptproblems der Gruppe: Sie schiebt das Problemthema dem Außenseiter zu, da sie es selbst tabuisiert und nicht bearbeitet.

*These zur Handlungsebene:* Es ist günstig, den Konflikt in gewissen Grenzen und unter starker Strukturierung zwischen dem Außenseiter/Ecksitzer und der Gruppe zu bearbeiten, damit das Problemthema ans Licht kommt. Gefühle und Bedürfnisse sollten auf der Beziehungsebene gewürdigt werden, bevor sich alle Beteiligten von selbst dem gemeinsamen Thema zuwenden.

Eine TN (Frau Sand) landet mit ihren Vermutungen jedes Mal einen Volltreffer. Ich frage Frau Sand, ob sie bereit ist, stellvertretend für das Restteam an der Konfliktvermittlung teilzunehmen und vermittle dann vor der Gruppe zwischen Frau Sand und Herrn Fink, indem ich mit auf den Stuhl zwischen ihnen setze. In dieser "Teilmediation" kristallisiert sich ein Thema heraus, das offensichtlich als unangenehmes Teamtabu an Herrn Fink "klebt": der Umgang mit Verantwortung und Zeit. In einer Gesamtrunde nach dieser Phase öffnen sich Themenfeld und Gruppe: Viele Unzufriedenheiten aufgrund von Unklarheiten können nun ausgesprochen werden (z.B. Mangel an Zeitstruktur, fehlende Rollenklärung, Unklarheit bei den Arbeitsaufträgen, Kritik an der Gesamtleitung).

Zu Beginn des dritten Tages äußern einige ihre Erleichterung. Einige andere wurden am Vortag von Herrn Fink persönlich genannt und möchten nun diese "Reste" loswerden. Sie brauchen Einfühlung für den Ärger auf ihrer Seite. Die vielen Wortmeldungen steigern sich trotz aktiven Zuhörens und Umformulierens meinerseits durch ihre große Zahl und Übereinstimmung zu einem vorwurfsvollen Klima gegen Herrn Fink. Er wird als Ursache vieler Unstimmigkeiten und Unzufriedenheiten am Arbeitsplatz genannt und beschuldigt. Ich unterbreche klar und bestimmt, verdeutliche die theoretische Opfer-Täter-Wippe und bitte, in Einzelarbeit und Kleingruppen zu klären: Welche konkreten Beobachtungen habe ich gemacht? Welche Gefühle hat dies in mir ausgelöst? Was brauche ich? Was kann ich selbst

tun, um meine Bedürfnisse zu erfüllen? Worum kann ich bitten? Die Vorstellung der Ergebnisse im Plenum zeigt einen Wendepunkt, in dem die TN erstaunliche Erkenntnisse über sich selbst und ihre Möglichkeiten haben: Es gilt, für sich Verantwortung zu ergreifen, statt andere, wie Herrn Fink, für eigene Gefühle verantwortlich zu machen.

**Beobachtung:** Je sozial kompetenter, selbstverantwortlicher und rollenflexibler eine Gruppe ist, desto weniger Druck wird auf den Ecksitzer ausgeübt, der die auf ihn projizierten Schwächen und Probleme der Gruppe spiegelt. Verlässt er die Gruppe, übernimmt ein anderer seine Rolle.

*These zur Handlungsebene:* Es ist sinnvoll, zu dieser Gesetzmäßigkeit einen Theorieimpuls einzuschieben, da sie von der persönlichen Zuschreibung entlastet und als auflösbar erkannt wird.

Herr Fink bittet mich zeitgleich um ein Einzelgespräch. Er lässt mich darin kaum zu Wort kommen; stark motiviert entwirft er eigene Ideen. Ich bin verblüfft, wie klar er nun seinen eigenen Anteil am Konflikt sieht. Er beschließt, sich externe Beratung zu holen und macht seine Gedanken weitgehend der Gruppe transparent. Im Gesamtteam ist große Erleichterung spürbar.

Wir vertagen die Klärung der Strukturfragen auf den letzten Tag. Die TN holen die Zettel mit ihren Konfliktanliegen hervor und beschließen in Einzelarbeit, ob sie diese hier mittels Mediation oder eigenständig klären möchten. Im Plenum stellen sich 2 weitere Teilmediationen heraus. Eine wird mit der Gruppe, eine andere im 4er-Team durchgeführt.

Die Tagesauswertung fällt sehr positiv aus. Viele fühlen sich von alten Lasten befreit. Einige drücken Herrn Fink ihre Wertschätzung für seinen Mut zum Konflikt und seine Offenheit aus. Auch er wirkt befreiter.

### IV. Verfahrensschritt: Strukturentwicklung/ Vereinbarungen

Am letzten Tag steht die "Etagenfrage" an und die inhaltliche Klärung von Aufgaben und Rollen. Ich bitte die Teilteams, sich in alter Formation im Raum aufzustellen. Auf vorbereiteten Großplakaten, die die Etagen darstellen, zeigen sie die alte Gesamtstruktur. In Gruppenarbeit sollen sich die "alten" Teilteams mit persönlichem Feedback erzählen, was ihnen an der Zusammenarbeit gefallen hat und einen Termin für eine kleine Abschiedfeier verabreden. Der Gesamtleiter notiert in paralleler Einzelarbeit seine Würdigung der einzelnen alten Teilteams.

**Beobachtung:** Jeder gelungene Neubeginn setzt eine Verabschiedung des Vergangenen voraus. Abschied gelingt, wenn Bedauern über den Abschied und Wertschätzung für das gemeinsam Erlebte und Geleistete ihren Ausdruck finden.

**These zur Handlungsebene:** Da diese Beobachtung in unserem Kulturkreis wenig gelebt wird, schaffe ich als Mediatorin bewusst einen Rahmen, um diesen Abschied zu ermöglichen.

Im Plenum verändern wir die Plakate auf dem Boden gemäß der neuen Etagenzahl. Wir erstellen farbige Symbole für Produkte und Zielgruppen, Teambesprechungen, Funktionen usw. (Strukturelemente). Alle MitarbeiterInnen verteilen sich auf die neuen Etagen: Sie stellen sich gemäß ihrem Gefühl, wo jede/r gerade steht oder stehen will, auf die Plakate. Durch Erfragen der Bedürfnisse, Vermitteln und Verhandeln haben bald alle ihren Platz gefunden.

**Beobachtung:** Je gründlicher Menschen Gefühle und Bedürfnisse klären, desto "flüssiger" gelingt ihnen die Klärung der Sachaspekte.

These zur Handlungsebene: Egal, wie das Zeitbudget ist: Es

lohnt sich, der Klärung auf der emotionalen Ebene ausreichend Raum (Zeit, Aufmerksamkeit, Einsatz) zu geben.

Ich schicke die neuen Teams in Gruppenarbeit: Sie sollen Erwartungen klären, genau definieren, was sie für ein gutes Arbeitsgefühl brauchen und Vereinbarungen treffen - auch darüber, was sie an Klärungsbedarf ins Gesamtteam bringen. Im Plenum ist die Stimmung energiegeladen und zuversichtlich. Die Gruppe verhandelt Restthemen, Vereinbarungen werden getroffen und protokolliert. Die Gruppe beschließt, den nächsten Teamtag als Feier zu gestalten.

**Beobachtung:** Unausgesprochene und unklare Erwartungen führen zu Enttäuschungen und Konflikten. Je klarer die Teammitglieder Erwartungen und Ziele definieren, desto mehr gehen sie in transparente, eigenverantwortliche Aktion statt in diffuse, abhängige Reaktion. Vereinbarungen, die aus solcher Verhandlung erfolgen, sind tragfähig.

*These zur Handlungsebene:* Da in unserem Kulturkreis das Klagen und sich-als-Opfer-fühlen geübter ist als das eigenverantwortliche Anmelden von Bedürfnissen und Wünschen, gebe ich eine Struktur für diese Ziel- und Leitlinienverhandlung vor.

Nach der kraftvollen Vorstellung der wichtigsten Ziele und Vereinbarungen im Plenum bleibt noch eine Stunde. Die ersten zwanzig Minuten füllt der Leiter: Seine Leitung ist nun eindeutiger. Er beginnt damit, die Arbeit der "alten" Teamzusammensetzungen zu würdigen. Obwohl alle Beteiligten müde und aufgekratzt sind, könnte man eine Stecknadel fallen hören. Einige äußern ihre Berührtheit und das nun erfüllte Bedürfnis nach ausgesprochener Anerkennung: "Wir wussten gar nicht, dass Sie uns so genau wahrgenommen haben und unsere Arbeit gut fanden…". Dann folgt die Gesamtauswertung, sowohl mündlich als auch anhand eines Fragebogens.

### Resultate der Gesamtmediation

- a) Das Team hat eine gemeinsame Sprache gefunden, mit der es potenziell Konflikte lösen kann ("Gewaltfreie Kommunikation").
- b) Es hat eine gemeinsame Grunderfahrung von Konfliktlösung gemacht.
- c) Persönlich hat jedes Teammitglied an Erkenntnis darüber gewonnen, was es zum Arbeiten braucht (Bedürfnisebene) und wie es vom Opfergefühl in die Selbstverantwortung gelangt.
- d) Strukturell wurden eine Reihe von Entscheidungen gefällt: Zusammensetzung der Teams, lokale Zuordnung, Kommunikationsstränge, interne Teilteam-Vereinbarungen.
- e) Auf der Ebene von Rang/Hierarchie wurde mehr Klarheit in Bezug auf die Aufgaben des Leiters geschaffen.

Diesen Ausgang der Mediation ermöglichte das Arbeiten auf mehreren Ebenen und das flexible Wechseln zwischen Sach- und Beziehungsebene. Das Feedback war überwältigend: Die Teilnehmenden äußerten große Erleichterung samt des guten Gefühls, Handwerkszeug für zukünftige Zusammenarbeit und Konflikte zu haben.

### Resümee

Die Mehrparteienmediation braucht über die üblichen verbalen Interventionstechniken hinaus Wissen, Methoden und Fähigkeiten in Gruppendynamik und Moderation. Weiterbildungen in Teamsupervision, Moderation, OE o.a. können hier wichtige Ergänzungen sein. Ziel ist, dass auch in größeren Gruppen alle Ressourcen (Meinungen, Wissen, Erfahrungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche) durch Moderationsmethodik und gruppendynamische Inter-

ventionen ihren Ausdruck finden. Verhärtete Rollen, Fraktionen, Positionen und Gruppentabus können so zur Öffnung und zu Potenzialen für Verständigung und Weiterentwicklung gelangen.

### Monika Oboth

M.A., Ausbilderin für Mediation BM, Moderatorin, Teamcoach und Organisationsentwicklerin, Institut für StreitKultur, Geschäftsbereich ISK Consulting, Rheinstraße 32-33, 12161 Berlin

<sup>1</sup> Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten. Junfermann 2001

Barbara Duell und Inge Mandac

### "Streiten lernen" – ein Konflikttraining für Eltern

- Pilotprojekt an der Gesamtschule Brühl -



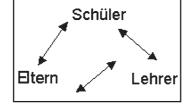




Inge Mandac

An der Gesamtschule Brühl bei Köln wurde ein neues, beispielhaftes Pilotprojekt zur Konfliktlösung in den Schulen entwickelt. Es

setzt auf die enge Verzahnung von Schule und Elternhaus und bindet damit die Eltern in weitaus stärkerem Maße als bisher in die Erziehungsarbeit ein.



Das Projekt wurde seit Herbst letzten Jahres entwickelt und im Frühjahr dieses Jahres

zum ersten Mal mit großem Erfolg durchgeführt. Die Schule bietet unter Federführung von Barbara Duell (Pädagogin/Mediatorin) und Inge Mandac (Pädagogin/Beratungslehrerin) praxisorientierte Workshops für Eltern an. Das Programm soll Konflikten im Schulbereich, aber vor allem auch im Spannungsfeld des Dialogs zwischen Schule, Elternhaus und SchülerInnen wirksam und erfolgreich begegnen.

### Wie kam es zu diesem Projekt?

Bei der Arbeit an der Schule stießen wir eigentlich immer wieder an dieselbe Grenze. Unsere Arbeit machte vor der Tür der Eltern halt. Als es im Herbst 2001 darum ging, die Eltern des 8. Jahr-

gangs über die Streitschlichter – Ausbildung an unserer Schule zu informieren, nahm die Idee, den Eltern einen Einblick in die konstruktive Konfliktbearbeitung zu gewähren, konkrete Formen an.

Die positiven Erfahrungen, die in Schulen in den USA und Australien mit ähnlichen Projekten gemacht wurden, bestärkten uns, ein Konflikttraining speziell für Eltern zu entwickeln. Bei der Besprechung mit der Schulleitung gab es zunächst etwas Bauchschmerzen: Wie ist das überhaupt finanzierbar? Werden die Eltern mitziehen? Bringen wir das in unseren Zeitplänen unter? Trotz aller Bedenken, es gab "Grünes Licht". Zu groß war einfach die Einsicht, dass es im wahrsten Sinne des Wortes ein packendes und anzupackendes Projekt ist. Die Lehrerkonferenz nahm das Projekt positiv zur Kenntnis. Ganz besonders gefreut hat uns dann die Reaktion der Schulpflegschaft. Hier zeigte sich Begeisterung, die für unser Projekt wie ein Turbomotor wirkte. Diese Stimmung ging von der Schulpflegschaft in die einzelnen Klassen hinein.

Im Frühjahr wurde das Training für die Eltern des 5. – 7. Jahrgangs angeboten. 42% der Eltern zeigten Interesse an dem Programm, 10% haben sich dann verbindlich angemeldet.

### Unsere Ziele

Das Konflikttraining für Eltern ist primär handlungsorientiert und kompetenzerweiternd ausgerichtet und daher mehrdimensional angelegt:

- die Eltern stärker in die Erziehungsarbeit der Schule einzubeziehen
- die Verständigung zwischen Schule und Eltern auf gemeinsame Erziehungsziele zu unterstützen
- die gemeinsame Wahrnehmung von Verantwortung in der Schule zu stärken
- die Festigung des Streitschlichtungsprogramms an der Schule
- die Handlungsfähigkeit der Eltern bei Auseinandersetzungen mit und zwischen ihren Kindern zu erweitern
- durch eine konstruktive Konfliktkultur in der Familie eine Verbesserung des Sozialverhaltens und der Konfliktfähigkeit der Schülerinnen und Schüler zu erreichen und daraus resultierend weniger Störungen im Unterricht und somit eine Steigerung der Qualität des Unterrichts

### Trainingsinhalte

Der Intensiv – Workshop besteht aus fünf Trainingseinheiten zu je drei Zeitstunden. Um möglichst viele Eltern zu erreichen, liegen die Trainingseinheiten am Abend oder am Wochenende.

Die einzelnen Schritte:

- Was ist ein Konflikt?
- Wie gehe ich mit Konflikten um?
- Wie ist mein Konfliktverständnis und Konfliktverhalten in meiner Rolle als Mutter/Vater?
- Was trägt zur Verständigung aller am Konflikt Beteiligten bei?
- Wie kann ich selber Konfliktgespräche konstruktiv führen?
- Wie kann ich in einem Konflikt zwischen meinen Kindern vermitteln?

Insgesamt nahmen an dem Training 16 Eltern teil, darunter auch zwei Väter. Was uns besonders positiv auffiel: Alle Eltern waren vom ersten bis zum fünften Training mit dabei, mit Ausnahme von Krankheitsfällen.

Die Rückmeldungen der Eltern waren für uns sehr aufschlussreich. Bereits im ersten Training waren die Eltern begeistert darüber, an dem Training teilnehmen zu können. Sie sagten auch warum: Sie versprachen sich ganz konkret die Aneignung von Handwerkszeug für Konflikte mit und auch zwischen ihren Kindern. Sie äußerten den Wunsch, dass nach der fünften Einheit noch nicht Schluss sein soll. Sie wünschten sich vielmehr in jedem Schulhalbjahr weitere Trainings zur "Auffrischung".

Insofern hat uns der Verlauf der Trainingseinheiten darin bestärkt, dass wir mit diesem Projekt bei den Eltern offene Türen eingerannt haben. Das zeigte sich auch in der sich anschließenden Phase der Evaluation.

### Erkenntnisse

Was war den Eltern wichtig?

- "zu sehen, dass es auch in anderen Familien Probleme gibt"
- " zu sehen , dass es Lösungen für Konflikte gibt"
- "der Erfahrungsaustausch"
- "die Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen"
- "die klare Vorgehensweise"
- "die Übungen und Rollenspiele"

Inzwischen ist auf Elterninitiative hin ein Schulkonferenzbeschluss gefasst worden, das Elterntraining ab dem neuen Schuljahr als festen Bestandteil des Beratungskonzeptes in das Schulprogramm der Schule aufzunehmen. Darüber hinaus wird für die Eltern, die am ersten Training teilgenommen haben, ein Erweiterungstraining angeboten. Inhalte dieses Trainings sind:

- Regeln mit Kindern erarbeiten
- Vereinbarungen treffen
- Grenzen setzen
- akute Streitsituationen bewältigen

Sowohl die Erfahrungen mit der Streitschlichtung an den Schulen als auch die Ergebnisse der Pisa – Studie zeigen, dass weitere Schritte notwendig sind. Das Elterntraining zeigt einen möglichen Ansatz, wie im Schulalltag eine stärkere Einbindung der Eltern in die Erziehungs- und Bildungsarbeit in die Tat umgesetzt werden kann.

Barbara Duell, Mittelstr. 5, 50996 Köln, E-Mail: bduellrdk@aol.com

Inge Mandac, Marienburgerstr. 9, 50968 Köln,

E-Mail: IL.Mandac@t-online

Petra Kochmann und Matthias Vestring

## Erfahrungen im Mediationsbüro am Amtsgericht Hannover

Als wir vor knapp 1 ½ Jahren das Mediationsbüro im Amtsgericht Hannover eröffneten, waren wir sehr gespannt. Wir, das sind sieben MediatorInnen: Elke Müller, Sabine Scholz-Gurr, Christina Zemann, Stefan Klenzner, Hilmar Voigt und die beiden Verfasser dieses Artikels, Petra Kochmann und Matthias Vestring. Organisiert sind wir im Verein "fairmittelt e.V". Die Optimisten unter uns gingen davon aus, dass wir am Ende des Jahres mit vielen Mediationen gut zu tun gehabt haben werden; die Pessimisten prognostizierten fünf Fälle. Die Wahrheit lag in der Mitte.

Elke Müller und Hilmar Voigt haben konzeptionell an der Idee gearbeitet, auch in Hannover ein gerichtsnahes Mediationsbüro einzurichten. Nachdem das Grobkonzept erarbeitet war, sprachen die beiden gezielt mögliche "Idealisten" an und es gesellten sich die oben erwähnten dazu, so dass wir im Herbst 2000 den Verein fairmittelt e.V. gründen konnten.

Bereits im Vorfeld fanden Gespräche mit dem der Mediation aufgeschlossenen Amtsgerichtspräsidenten Herrn Dr. Lessing statt, der auf unkomplizierte und hilfreiche Weise dem Verein einen Raum einschl. Möbel im Amtsgericht Hannover zur Verfügung stellte.

Da wir bisher keine finanzielle Förderung bekommen (bis auf die Finanzierung unserer Flyer durch die HUK-Coburg Versicherung in Hannover), leisten wir die Besetzung des Mediationsbüros von montags bis donnerstags in der Zeit von 09:00 – 12:30 Uhr auf ehrenamtlicher Basis. In dieser Zeit stehen wir für persönliche und telefonische Informationen über das Mediationsverfahren zur Verfügung.

### Unsere Zielsetzung

Ziel unseres Artikels soll es sein, den BM-Mitgliedern einen Eindruck und auch Einblick von unserer gerichtsnahen Mediationsbüroarbeit zu geben. Eins kann sicherlich zunächst festgehalten werden: Das Publikum ist so bunt wie das Gericht grau ist. In den ersten Wochen nach unserer Einweihung hatten wir viel zu tun, insbesondere stand das Telefon nicht still. Es gab viele Anrufe von Kolleginnen und Kollegen, die ausgelöst durch die breite Berichterstattung der Medien unserer Einweihung – wir konnten den Justizminister gewinnen, einen kleinen Vortrag zu halten – sich erkundigen wollten, was zu beachten wäre, wenn sie ein ähnliches Projekt in ihrer Stadt initiieren wollten. Die Anfragen kamen tatsächlich vom hohen Norden genauso wie vom tiefen Süden.

Ebenfalls erhielten und erhalten wir auch heute noch häufiger Anfragen von Frauen und Männern, die sich in einer Mediationsausbildung befinden und gerne hospitieren möchten, oft mit der Hoffnung verbunden, einen eigenen "Fall" durch uns vermittelt zu bekommen. Das Mediationsbüro scheint manchmal eine Art letzte Anlaufstation für sonstig Abgewiesene zu sein. So durften wir uns die Lebensgeschichte eines Obdachlosen (gratis) anhören, der um die Veröffentlichung seiner Memoiren streiten wollte. Bis zum Ende des Gesprächs blieb allerdings offen (vermutlich mitbedingt durch den Alkoholpegel), mit wem er eigentlich warum streiten wollte.

An einem Vormittag erschien ein Herr, der darum bat, seinen deutschen Pass bei uns abgeben zu dürfen. Dies sollte ein Zeichen seiner Verzweiflung und Enttäuschung über den deutschen Staat sein. Er sei schon bei anderen Behörden, und auch bei der Rechtsantragsstelle des Amtsgerichts Hannover gewesen, aber niemand wolle seinen Pass entgegen nehmen– wir waren seine letzte Hoffnung, im wahrsten Sinne des Wortes.

Viele Mediationswillige möchten sich gerne vor einem ersten Termin beraten lassen. Möglicherweise lässt die Nähe zum Gericht bei manch einem die Hoffnung auf eine kostenlose Rechtsberatung aufkeimen. So kam es vor, dass wir als Mediatoren die Voraussetzungen für eine Mediation dadurch schaffen sollten, indem wir zunächst einmal die Unterhaltsansprüche "positiv prüfen" sollten.

Auch bat uns ein ratsuchender Vermieter um Mithilfe bei der Planung rechtlicher Schritte, wie er am schnellsten seinen Mieter los werden könne.

### Prinzip Freiwilligkeit

Dass manchmal das Mediationsverfahren, insbesondere das Prinzip der Freiwilligkeit noch nicht ganz verstanden worden ist, zeigt sich unter anderem auch an folgenden Beispielen: So vereinbarte ein in Trennung lebendes Paar einen Mediationstermin zwecks einvernehmlicher Scheidung. Als der Mann zum verabredeten Termin nicht erschien, erkundigte sich die Frau ernsthaft, ob ihr Mann denn nicht "zwangsvorgeführt" werden könne.

Ein anderes Mal warteten wir mit einer sehr aufgebrachten Frau vergeblich auf ihren Nachbarn. Am nächsten Tag informierte uns die Frau darüber, dass ihr Nachbar dem Rat eines befreundeten Polizisten gefolgt sei, besser nicht bei der Mediation zu erscheinen. In seiner Lage (er hatte die Nachbarin nach ihrem Bekunden mehrfach in alkoholisiertem Zustand aggressiv angegangen und bedroht, war im nüchternen Zustand allerdings zugänglich) könnten ihm aus den Klärungsgesprächen nur Nachteile erwachsen. In diesem Gespräch erkundigte sich die Frau nach der Möglichkeit einer "gerichtlichen Ladungsvollstreckung" zur Mediation.

Manchmal kommt es auch vor, dass sich die Betroffenen Rahmenbedingungen wünschen, die uns zunächst befremden: Ein Vater erkundigte sich nach einer Mediation. Er mache sich Sorgen um seinen 10-jährigen Sohn, den er besser bei sich als bei seiner geschiedenen Frau aufgehoben fühle. Er erläuterte die Gründe und schien von der Idee der Mediation sehr angetan. Beim Stichwort "erster gemeinsamer Termin" fiel er ins Wort und entgegnete, dass er sich nie und nimmer mit seiner geschiedenen Frau in einen Raum setzen werde! Sein Vorschlag:, seine Frau in einem Raum und er in einem anderen sitzend, während wir zwischen den Räumen vermittelnd hin und her pendeln.

In einem anderen Gespräch mit einer mediationsinteressierten Frau kam ebenfalls heraus, dass es ein unmögliches Anliegen von uns sei, dass sie mit ihrem geschiedenen Mann in einem Raum sitzen solle. Ihr mangelte es nicht an kreativen Kommunikationsmöglichkeiten: Sie dachte an eine Schreibmediation. Anschließend könnten wir prüfen, wer Recht habe!

### Alltagsarbeit

Unsere Alltagsarbeit ist natürlich nicht nur von solchen Beispielen geprägt. So können wir auch von erfolgreicher Zusammenarbeit zwischen der Richterschaft und unserem Büro berichten. Nachdem eine Schadensersatzklage einer 14.- jährigen nach einer Rangelei mit einem Klassenkameraden auf dem Tisch einer Richterin gelandet war, vermittelte diese die Angelegenheit mit Zustimmung der beiden vertretenden Rechtsanwälte an unser Büro. Die erste Mediationssitzung zwischen den Jugendlichen ergab den klaren Wunsch von beiden, sich wieder vertragen zu wollen. Es stellte sich heraus, dass das Mädchen die Klage gar nicht beabsichtigt hatte, sondern diese von ihrem Vater, der nicht mit seiner Tochter zusammenlebt, eingereicht worden war. An einer zweiten Mediationssitzung nahmen daraufhin sowohl der Vater des Mädchens als auch der nur rumänisch sprechende Vater des Jungen mit einem Dolmetscher teil. Nach dem die Bedürfnisse des klageführenden Vaters unter großer Anstrengung erarbeitet worden waren, erfolgte die einvernehmliche Vereinbarung innerhalb von fünf Minuten. Die Klage wurde zurückgenommen und die Beteiligten verließen das Mediationsbüro ebenso zufrieden wie auch die Richterin sich über dieses Ergebnis gefreut hat.

Wir wollten mit diesem Artikel weder auf unsere interne Vereinsarbeit noch näher auf durchgeführte Mediationen eingehen. Allerdings kann dies bei Interesse in einem weiteren Artikel nachgeholt werden.

Petra Kochmann, Sozialpsych. u. Supervisorin, Tel: 0511/69 02 13 Matthias Vestring, RA u. Managementtrainer, Tel: 0511/39 444 56

Mediationsbüro im Amtsgericht Hannover (Altbau) Volgersweg 1, Raum 2016, 30175 Hannover, Tel. 0511/347 2754 Peer Kaeding

## Projektskizze: Evaluation von Streitschlichtungs-Projekten an Hamburger Schulen

### Kurzbeschreibung

Es wird ein Konzept zur Evaluation von Streitschlichtungsmodellen an Hamburger Schulen vorgestellt. Dabei werden zwei Zielperspektiven unterschieden. Erstens, eine schulinterne Evaluation als Rückmeldung an die Beteiligten vor Ort. Zweitens, Entwicklung von Ableitungen für die Verankerung von Streitschlichtung anhand der aus den schulinternen Evaluationen gewonnenen Daten. Die Ergebnisse sollen in die zukünftige Schulberatung in Hamburg einfließen. Eine externe Expertengruppe ist eingeladen, ein gutachterliches Votum über die Gesamtergebnisse der Untersuchung abzugeben.

### 1. Hintergrund

Mitte der Neunziger Jahre begannen die ersten Schulen in Hamburg, Schülerinnen und Schüler zu Streitschlichtern auszubilden. Heute arbeiten über 40 Schulen mit dieser Methode der schülerbezogenen Konfliktregelung. Die Methode der Streitschlichtung wird in erster Linie im Sekundarbereich eingesetzt. Dabei wurden alle weiterführenden Schulformen erprobt. Die Erfahrungen mit der Methode haben gezeigt, dass Bedingungen wie der Leistungsstand der Schülerschaft, die Ausstattung der Schulen mit Beratungslehrkräften und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen keinen direkten Einfluss auf den Erfolg eines Projekts haben. Der Erfolg eines Projektes hängt vielmehr von der Qualität der Ausbildung und der Unterstützung durch die gesamte Schulgemeinschaft ab.

Auch wenn alle Projekte das selbe Ziel verfolgen, nämlich Schülerinnen und Schüler auszubilden, Mitschüler bei der Klärung ihrer Konflikte zu unterstützen, unterscheiden sich die Herangehensweisen der einzelnen Schulen stark voneinander.

Das Ziel einer Evaluation von Streitschlichterprojekten besteht darin, sowohl den Beteiligten von Ort (Schüler, Lehrkräfte, Schulleitung), als auch den Ausbildnern und der Schuladministration Faktoren an die Hand zu geben, die eine erfolgreiche Verankerung der Streitschlichtung wahrscheinlich machen. Aus diesem Grund wird die Evaluation in zwei Phasen stattfinden:

### 2. Projektphasen

### **Phase 1: schulinterne Evaluation**

Im Vordergrund steht die Frage, welche Konsequenzen die Einführung der Streitschlichtung aus Sicht verschiedener Gruppen (Streitschlichter, Lehrer, Trainer, Schülerschaft) für die einzelne Schule hat. Die Beteiligten erfahren dabei, wie ihr persönlicher Einsatz von anderen wahrgenommen wird und welchen Einfluss er für das Gelingen des Projektes hat. Dabei ist darauf zu achten, dass die beteiligten Schulen das Projekt nicht als "Belastung", sondern als Hilfestellung verstehen. Die Untersuchung darf zudem nicht in den falschen Ruf einer "Kontrolle von außen" kommen, sollte aber hilfreiche Daten für die interne Optimierung des eigenen Ansatzes bieten. Eine direkte Vergleichbarkeit der Projekte, etwa im Sinne einer Rangliste, ist dabei weder gewünscht noch sinnvoll. Die Kernfragestellungen bei der schulinternen Evaluation zielen auf praktische

Umsetzung und Akzeptanz des Projektes am Schulstandort ab. Folgende **Ziele der schulinternen Evaluation** "**Streitschlichtung** lassen sich beschreiben:

- Die Evaluation ist eine Hilfestellung bei der Rückmeldung über die geleistete Arbeit und eine Möglichkeit, die eigenen Leistungen / Anerkennung sichtbar zu machen
- Die Evaluation unterstützt in dem Bemühen, Streitschlichtung im eigenen Kollegium und nach außen als Methode zu beschreiben, die nicht allein "soft-skills", sondern wichtige soziale Schlüsselkompetenzen vermittelt.
- Streitschlichtung ist ein wichtiges, neues Lernfeld. In diesem Zusammenhang kann eine Evaluation auch die Transfereffekte in andere Fächer beleuchten
- Evaluation kann die Kommunikation über Streitschlichtung in der Schule fördern
- Die Evaluation bietet die Möglichkeit zum Austausch bzw. Vernetzung mit anderen Schulen, z.B. im Rahmen einer gemeinsamen Evaluation mit einer Nachbarschule

Das Ausmaß und die Umsetzung der schulinternen Evaluation liegt im Ermessen der Schulen. Ausgehend von den Ergebnissen erstellt jede Schule eine "Selbstbeschreibung", in der das eigene Projekt vorgestellt wird und die Ergebnisse der Evaluation enthalten sind. Als Hilfestellung erhalten die Schulen einen Leitfaden, in der Hinweise zum weiteren Vorgehen gegeben werden. Ein Exemplar dieser Selbstbeschreibung wird an die Beratungsstelle Gewaltprävention verschickt.

Alle teilnehmenden Schulen erhalten einen "Leitfaden zur Selbstevaluation", in dem Ablaufvorschläge, Datenerhebungsinstrumente, und Erklärungen vorgestellt werden. Zusätzlich können die Schulen eine externe Beratung anfordern, die bei der Planung der Evaluation behilflich ist. Anhand der Daten aus dieser Selbstevaluation wird ein Bericht verfasst, der in erster Linie für die schulinterne Diskussion wichtig ist. Ein Exemplar dieses Berichtes wird an die Beratungsstelle Gewaltprävention der Behörde für Bildung und Sport geschickt, wo die Ergebnisse anonymisiert und gebündelt werden. Damit beginnt die 2. Phase des Hamburger Evaluationsprojektes:

## Phase 2: Bündelung der schulinternen Ergebnisse und Gutachten über den "Stand der Streitschlichtung in Hamburg"

Zweitens stellt sich die Frage, was aus der Beobachtung mehrerer Schulen über den Prozess der Implementierung von Streitschlichtung im Allgemeinen ermittelt werden kann. SchulberaterInnen, AdministratorInnen oder TrainerInnen erfahren auf diese Weise wichtige Hinweise zur Steuerung des Implementierungsprozesses, die sie für die Beratung zukünftiger Projekte nutzen können. Zusätzlich zu den schulinternen Fragen werden hierbei Einschätzungen zu Rahmenbedingungen an der Schule (z.B. Gewalteinschätzung), Projektplanung und Ressourcen erhoben.

Es wird eine Expertengruppe eingerichtet, die die Selbstbewertungen der Schulen sammelt und bewertet. Es ist ratsam, dabei nicht in erster Linie auf Personen aus dem Hamburger Raum zurück zu greifen. Es besteht sonst die Gefahr der gegenseitigen Selbstbewertung, da viele der in Hamburg tätigen Streitschlichtungs-Experten sowohl praktisch tätig, wie auch an der Konzeptgestaltung beteiligt sind. Diese Expertengruppe erstellt ein Gutachten über die ihr vorgelegten Selbstbeschreibungen, das sie der Koordinationsgruppe überreicht.

Über die Ergebnisse der schulübergreifenden Untersuchung

wird ein Bericht veröffentlicht, den die teilnehmenden Schulen und Institutionen automatisch erhalten (voraussichtlich März 2003).

### **Peer Kaeding**

Beratungsstelle Gewaltprävention, Behörde für Bildung und Sport, Grabenstraße 32, 20359 Hamburg, Telefon: 040-428896-160, Fax:-170, E-Mail: peer.kaeding@bsjb13.hh.shuttle.de

Gaby Schuster-Mehlich und Günther Braun

## Mediation in meiner Schule für 10 Jahre und mehr

Alle reden von Nachhaltigkeit. Wir tun es auch. Uns geht es darum, schon von Beginn an Mediation in der eigenen Schule einzuführen, Weichen zu stellen. Natürlich steht vieles in unseren Standards und Ausbildungsrichtlinien. Hier soll es um Ideen aus der Praxis für die Praxis gehen.

### Voraussetzungen für ein langes Leben

Erste Auswertungen über Schulmediation, unsere Beobachtungen seit 1997 und unsere Erfahrungen seit 1993 sprechen dafür, vom ersten Tage an bestimmte Fakten ernst zu nehmen. Das gilt sowohl für Interne wie für Externe.

- Nie allein anfangen. "Einzelkämpfer" sind oft bewunderungswürdig in ihrem Engagement und ihrer Kompetenz. Was passiert häufig? Umgang mit Widerständen verschlei t bald die Kräfte. Gedankenaustausch ist kaum möglich Übernahme von anderen Aufgaben, z.B. Bewerbung um eine Funktionsstelle, verschieben den Einsatz innerhalb der Schule oder an eine andere Schule. Jeder braucht auf Dauer Verbündete, wenn er länger durchhalten will. Dem Alleinsein folgt manchmal die schlimme Einsamkeit.
- Wenn möglich, sollte sofort eine Handvoll KollegInnen für Schulmediation ausgebildet werden. Besonders gut funktioniert Schulmediation, wenn 10 bis 15 Lehrkräfte, einschlie lich eines Mitglieds der Schulleitung, in die Ausbildung gehen.
- Sobald wie möglich findet ein pädagogischer Tag statt. Einige Schulen kochen auf Sparflamme. Sie begnügen sich mit 3 Stunden Besser als gar nichts! Aber immer sollten Übungen dabei sein, damit an einigen Stellen durch Tun gelernt wird. Bei größeren Kollegien sind dann mehr als ein Referent erforderlich. Das Kollegium muss wissen um was es geht, welchen Gewinn LehrerInnen, SchülerInnen und Eltern haben und auf was sich einige KollegInnen stärker einlassen.
- Entwicklung von Sozialkompetenz von Anfang an in den Eingangsklassen. Das wird je nach Schulform andere Gestalt haben. Der Beginn in einem 1. Schuljahr sieht anders aus als in einem 5. oder 7. Schuljahr. Es ist sinnvoll hier anzusetzen. Soziales Lernen darf in den folgenden Klassen nicht aufhö-

ren. Aber irgendwo starten wir.

- Die Werbung der SchülermediatorInnen in einer strukturierten Unterrichtsstunde vornehmen. Gelegentlich wird nur gefragt, ob Schüler "Lust" hätten. Das reicht nicht für notweniges Durchhaltevermögen. Die SchülerInnen erfahren, was sie davon haben, welchen Wert ihre zukünftige Tätigkeit hat und was von ihnen gefordert wird. Jeder interessierte Schüler darf mitmachen. Über die Eignung entscheidet in der Regel der Schüler selbst.

### Schulmediation am Leben erhalten

Damit das Vorhaben, das oft mit viel Engagement an den Schulen ins Leben gerufen wird, auch langfristig Bestand hat und das Schulklima positiv in Bezug auf eine Streitkultur beeinflussen kann, ist es hilfreich, begleitende Maßnahmen zu beachten.

- Der Schulalltag ist für KollegInnen und Schulleitung oft "vollgepackt". Eine regelmäßige Erinnerung auf Konferenzen zeigt allen damit auch wieder ein Stück Entlastung auf. Zudem kann für KollegInnen transparent gemacht werden, auf welchem Stand die Ausbildung der Streitschlichter-Innen oder deren Begleitung steht, wie viele Schlichtungen es gegeben hat, welche neue Gruppe begonnen hat sich ausbilden zu lassen.
- Dieses Erinnertwerden kann auch auf Seiten der Schülerschaft stattfinden. Gerade zu Beginn, wenn SchülerInnen noch nicht so recht Vertrauen zu diesem Konfliktlösungsverfahren gefunden haben, kann es hilfreich sein, dass die SchlichterInnen regelmäßig in die Eingangsklassen gehen und dort auf die Streitschlichtung aufmerksam machen, Fragen der anderen SchülerInnen dazu beantworten, sich selber zeigen.
- Um Eltern in das Vorhaben einzubeziehen, kann auf einer Informationsveranstaltung oder einer Klassenpflegschaftssitzung die Streitschlichtung durch SchülerInnen vorgestellt werden. Oft fühlen Eltern sich hilflos, wenn ihr Kind zu Hause von Konflikten erzählt, aber es nicht wünscht, dass Eltern sich einmischen. Jetzt können sie auf die Mediation an der Schule hinweisen. Zur Beantwortung von sich weiterhin ergebenen Fragen stehen dann die SchlichterInnen auf der nächsten Klassenpflegschaft zur Verfügung.
- Damit das Engagement der SchülerstreitschlichterInnen und der ausgebildeten Lehrkräften anhält, sich für die Anderen aktiv einzusetzen, kann in regelmäßigen Abständen ein Austausch mit anderen Schulen stattfinden. Hierdurch erfahren alle, dass ihnen vieles gut gelingt. Andererseits können Andere mit anderen Erfahrungen oft gute Ideen geben, um eigene Probleme zu bewältigen. Die SchülerInnen erleben Schüler und Lehrer, die sich füreinander und für die Sache interessieren und einsetzen. Damit dieser Austausch realisiert werden kann, sind die Nachbarschulen, die ohne große organisatorischen Aufwände zu erreichen sind, ein guter Ansprechpartner. Notwendig ist es, dass sich auf Dauer zwei bis drei Personen finden, die diese Treffen koordinieren. Solche lokalen Vernetzungen leisten einen wichtigen Beitrag, Mediation durch SchülerInnen nachhaltig an der Schule zu implementieren, sich weiter entwickeln zu lassen und dadurch zu einer Streitkultur an der Schule beizutragen.

Angela Roethe

### Schüler schaffen Frieden

Am 18. Oktober 2002 wurden in einer großen Feier die StreitschlichterInnen an den Schulen von München gewürdigt.

"KLASSE! Die Arbeitsgemeinschaft Schulmediation" hatte erstmalig (in der BRD?) alle StreitschlichterInnen an den Schulen der Stadt zu einer Ehrung in den Süddeutschen Verlag gebeten. Zunächst ermittelten Mitglieder der AG, an welchen und wievielen Schulen wieviele SchülermediatorInnen tätig sind. Zur allgemeinen Überraschung waren es bereits 33 Schulen mit insgesamt 310 SchülermediatorInnen.

Alle wurden zu einer Ehrung unter dem Motto "Schüler schaffen Frieden" eingeladen - erschienen sind wirklich 285 Jungens und Mädchen von 9 bis 17 Jahren und 100 Erwachsene - Lehrer, Schulpsychologen, Jugendbeamte, Sozialarbeiter und Mitarbeiter des Schulreferats. Dank großzügiger Sponsoren konnten wir nicht nur Ehrenurkunden und "Mediatoren-Käppis" sondern auch ein Improvisationstheater, eine Band und einen reichhhaltigen Imbiss bieten.

Die jungen Leute waren durchweg begeistert, dass es mal so richtig um sie ging... Die Lehrer hatten die Möglichkeit, einander kennenzulernen und sich zu vernetzen... Der Bayerische Rundfunk hat daraus fünf!! verschiedene kleine Sendungen gezogen... Alle Ausbilder von Schulmediation konnten sich austauschen.... Wir von KLASSE! hatten wirklich das Gefühl, zu ernten.....

In diesem Sinne würden wir uns freuen, wenn andere Städte ähnliche Aktionen angehen würden und stehen jederzeit gerne für Auskünfte zur Verfügung.

### Angela Roethe

Vorsitzende von KLASSE! Die Arbeitsgemeinschaft Schulmediation e.V., Franz-Joseph-Str. 15-17, 80801 München Tel. 089 - 34018646, E-Mail: angela.roethe@t-online.de

Bericht zur Veranstaltung am 17.10.02 im ikm - Hamburg

### "Tanz Töne Theater" Kreative Trauma- und Konfliktbewältigung in Südafrika

Durch die Zusammenarbeit mit dem Weltfriedensdienst konnten wir am Donnerstag Hloniphile Dlamini, eine südafrikanische Theaterwissenschaftlerin und Lehrerin, im ikm begrüßen und einen interessanten Workshop zum Thema kreative Trauma- und Konfliktbewältigung anbieten, der schon im Vorwege auf viel Interesse gestoßen ist.

Nach einer Vorstellrunde, in der deutlich wurde, dass viele verschiedene Institutionen vertreten waren und auch die Motivation jedes Einzelnen sehr individuell war, gab Hloniphile Dlamini uns einen Überblick über den Ansatz und den theoretischen Hintergrund ihrer Arbeit.

Sie erzählte, dass die fünf menschlichen Sinne - schmecken, tasten, hören, riechen und sehen - sich beim Erleben von traumatischen Situationen auf einem sehr hohem Level befinden und demnach alle Eindrücke in dem Moment sehr intensiv empfunden werden. Nach der Traumatisierung sinkt das Level auf ein sehr niedriges Niveau und wir können nur noch Bruchstücke der Sinneseindrücke erinnern. Das führt dazu, dass wir in bestimmten Situationen starke Gefühlsempfindungen haben, ohne diese zuordnen und erklären zu können. Wir fühlen uns beim Anblick bestimmter Dinge unwohl, meiden bestimmte Gerüche, etc. und wissen nicht warum.

Zur Aufarbeitung eines traumatischen Erlebnisses gehört, die einzelnen "Puzzleteile" in ein Gesamtbild zusammenzufügen und so eine Erklärung für seine Gefühle und Reaktionen zu erhalten. Danach ging Hloniphile Dlamini auf den Gewaltzyklus ein, den sie graphisch veranschaulichte.

Gewalt wird erlebt und es findet eine Verletzung statt. Es wird ein Verlust erlebt, der eines Armes, eines Freundes oder seines Selbstwertgefühls, etc. Daraufhin begeben sich die Betroffenen oft in eine Isolation. Sie sprechen nicht über das Erlebte und die Verletzung. Daraus entwickelt sich Hass auf den/die Täter und es wird Vergeltung verübt. Diese drückt sich aus in einem neuen Gewaltakt und löst bei dem Opfer ebenfalls eine Verletzung aus, was den Gewaltzyklus erneut beginnen lässt. Die Arbeit von Hloniphile Dlamini setzt an der Stelle des Verlustes der Menschen an und versucht damit den Gewaltzyklus zu durchbrechen. Anstelle der Isolation steht das Gespräch. Die Betroffenen erhalten die Möglichkeit über ihre Verletzung und ihre Gefühle zu sprechen. Die Kunst bietet verschieden Ausdrucksformen, ob im Gesang, dem Schauspiel, dem Malen eines Bildes, etc. Diese Formen erleichtern das eigene Mitteilen und ermöglichen, dass die betroffene Person nicht nur negative Empfindungen mit der Traumatisierung verbindet, sondern sich auch an das Bild, das Lied, das Theaterstück erinnern kann und damit erstmals positiven Gefühle in Zusammenhang mit dem Erlebten empfindet. Hloniphile Dlamini macht deutlich, dass sie den Leuten etwas an die Hand geben möchte, was sie z.B. auch zu Hause nutzen können.

Nach dem Gespräch kommt die Erklärung. Dabei helfen z.B. Informationen der Familie, der Nachbarn, etc. des Täters, damit die betroffene Person die Möglichkeit hat, die Perspektive zu wechseln und die Motive und den Hintergrund des Täters kennen zu lernen. Die Erklärung kann zum Verstehen führen, ein zentraler Punkt in der Arbeit von Hloniphile Dlamini. Denn nur wenn ein Prozess des Verstehens beginnt, kann auch ein Vergeben stattfinden. Vergeben kann nicht erzwungen werden und muss jedem Menschen frei stehen, es stellt daher eine Wahl dar.

Als nächster Schritt kommt die Versöhnung, mit sich und dem Täter. Für die Opfer ist es wichtig zu erkennen, dass sie keine Schuld an dem Ereignis haben und es nichts mit ihnen als Individuum - ihrer Haarfarbe, ihrer Größe, ihrem Geschlecht, etc - zu tun hat. Des Weiteren kann eine Versöhnung mit dem Täter stattfinden. Am Ende der Kette steht der Frieden.

Hloniphile Dlamini zeigte im Anschluss ein bei Opfern häufig zu findendes Verhalten auf: shock - denial - anger - admit - solve/try to solve. Nach dem Schock verleugnen die Opfer häufig ihre Verletzung und Gefühle. Sie signalisieren der Umgebung, dass alles in Ordnung ist und es ihnen gut geht. Dem folgt oft die Wut. Es ist wichtig, dass sie das Gefühl zulassen. Erst dann kann eine Lösung gefunden werden.

An verschiedenen Stellen ging Hloniphile Dlamini auf die Rolle der Kunst bei ihrer Arbeit ein und machte deutlich, dass "art" lediglich ein Gefühl sei: "Kunst stellt eine Möglichkeit dar, mit verschiedenen Menschen zu arbeiten, da Kunst alle erreicht und es

zudem für viele Menschen einfacher ist, ihre erlebten Traumatisierungen in Form von künstlerischen Tätigkeiten auszudrücken als darüber zu sprechen. So bieten Theaterszenen z.B. die Möglichkeit, Gefühle auszudrücken und die Zuschauer daran teilhaben zu lassen. Es findet ein "sharing" statt. Es kann zusammen gelacht und geweint werden".

Hloniphile Dlamini hatte im Vorgespräch zur Veranstaltung deutlich gemacht, dass die Arbeit der Besucher für einen Austausch von großer Bedeutung ist. Entsprechend wurde nach dem theoretischen Teil auf die praktischen und biographischen Erfahrungen der Besucher Bezug genommen. Zwei praktische Einheiten wurden von den Besuchern selbst in den Workshops eingebracht. Hloniphile Dlamini setze mit Übungen zu verschiedenen Statuen den Abend fort.

In allen Übungen ging es um die Ebene der persönlichen Haltungs- und Sichtweise. Es wird davon ausgegangen, dass durch die Veränderung dieser eben auch das Verhalten verändert wird. Ein Beispiel für eine Statue war, wie es ist, wenn sich jemand persönlich ungerecht behandelt gefühlt. Im Fokus stehen die Gefühle, die in der Situation erlebt werden. Durch Fragen der Referentin, wie Menschen in konkreten Situationen mit Tätern umgehen, wurde deutlich, dass sie zurückgewiesen werden und Gegengewalt erfahren. Wir sagen z.B. "Stop", "Nie wieder" oder "Willst du, dass das, was du mit mir gemacht hast auch mit dir gemacht wird?". Gerade die letzte Frage könnte als Versuch gelten, beim Täter Empathie zu erzeugen. Häufiger jedoch wird es vom Täter als Drohung aufgefaßt und ist auch vielfach aus Opfer- und Zuschauersicht so gemeint. Daraufhin hat Hloniphile Dlamini die Teilnehmerinnen gefragt, warum niemand eine Geste zeigt und auch auf den Täter als Mensch zugeht, ihm z.B. die Hand reicht. Der Gewalt wird meist nur mit Gegengewalt begegnet. Täter sind auch Menschen, haben Opfererfahrungen und benötigen auch den Ausstieg aus dem Zyklus: die Unterbrechung der Gewaltspirale.

Marianne Lange

## Lohnt sich das Mediationsstudium? Momentaufnahme in Ludwigshafen

140 Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Mediatorinnen und Mediatoren enthält allein der letzte Infobrief des Bundesverbands Mediation e.V. (BM). Nur ein Teil der Kurse erfüllt die Anforderungen an die Mindestzahl von 200 Stunden, die der BM für eine Mediationsausbildung gesetzt hat. Der Studiengang Mediation an der Evangelischen Fachhochschule Ludwigshafen ist einer von ihnen. Wie alle anderen kostet er Geld. 20 Stunden nachgewiesene Mediationspraxis sind Pflicht, um das Diplom zu erhalten. Von den zahlreichen Mediationsausbildungen profitieren mit Sicherheit die Lehrkräfte. Doch inwieweit lohnt sich so eine Ausbildung für die Lernenden? Vor einem Jahr haben die ersten Diplom-MediatorInnen die Hochschule verlassen. Wie konnten sie ihren "Schein" in Scheine umsetzen?

Auf dem Foto befindet sie sich in der Mitte der drei und lacht: Annette Heinemeyer-Rezvani, seit einem Jahr Fachfrau für Schulmediation, hat mit einer Kollegin und einem Kollegen zusammen ihren ersten Flyer herausgebracht: seit gestern ist er fertig - im DIN A 4 Format, gefaltet, farbig, knapp, informativ. Im Angebot des,, d'Accord"-Mediatorenteams sind u.a. Mediationen für Konfliktfälle,, in allen Bereichen pädagogischen Handelns", aber

auch Sozialtrainings und Konfliktlotsenausbildung.

Ihre "Brotberufe" haben die drei Diplom-MediatorInnen der FH Ludwigshafen zunächst beibehalten: Heinemeyer-Rezvani ist Diplom-Religionspädagogin und arbeitet als Jugendreferentin in Ludwigshafen, die beiden anderen sind ein Theologe, tätig als Lehrer, und eine Realschullehrerin, tätig ebenfalls als Jugendreferentin. Im Oktober 2001 gehörten sie zu den ersten Absolventen des viersemestrigen Studiengangs Diplom-Mediation an der Fachhochschule in Ludwigshafen. Hat sich die Zusatzausbildung gelohnt? "Finanziell noch nicht wirklich, aber von meiner Kompetenz her auf jeden Fall," sagt Annette Heinemeyer-Rezvani: "Der Bedarf an den Schulen ist deutlich sichtbar, und wir können da was bieten, wegen unserer Ausbildung. Aber man braucht einen langen Atem."

### Lehrgeld gezahlt

Gemeinsam hat das "d'Accord-Team" Präsentationen vor Kollegien und Elternversammlungen gehalten, Konzepte entworfen und wieder umgestoßen, Investitionen in den Vorlauf nicht realisierter Projekte getätigt. "Wir haben Lehrgeld bezahlt, weil wir manchmal nichts bekommen haben für unsere Arbeit, aber ich denke, das gehört einfach dazu," meint die 42jährige. In dem Jahr seit Ausbildungsabschluss liefen zwar viele Kontakte mit interessierten Schulen. Doch der Fall einer Hauptschule, die nach mündlichen Zusagen immer wieder zurücktrat und das gewünschte Mediationspaket weiter verkleinerte, scheint typisch. Nicht nur ein umfassendes Konzept ist abzustimmen, auch in der Frage etwa, wie stellt man einen Antrag auf Finanzierung beim Land, wird vom Mediationsteam Expertise erwartet. Angeboten werden häufig der eine oder andere Lehrer, der mitmachen möchte, oder die Einnahmen aus dem übernächsten Schulbasar als Finanzierungsgrundlage. Doch Schulmediation braucht in der Regel einen höheren persönlichen Einsatz, und die Projekte sind finanziell umfangreicher.

### Auszubildende sind billiger

Von einem Kostenvolumen von ca. 13.000 € geht Heinemeyer-Rezvani als Mindestbetrag aus. "Mein erstes Projekt habe ich während des Studiums durch meine andere Arbeit mitfinanziert," sagt sie, "das war natürlich für die Schule viel billiger." Gleiches erkannte wohl ein Auftraggeber im Bereich Nachbarschaftsmediation: nachdem der Honorarsatz feststand, erhielten die ehemaligen Studierenden plötzlich keine Fälle mehr.

Denn wenn es ans Bezahlen geht, wird es schwierig mit der Nachfrage nach Mediation. Diese Erfahrung hat auch die Mediatorin Roswitha Heldmann aus Ludwigshafen gemacht. Die Fachanwältin framilienrecht gehörte vor einem Jahr ebenfalls zu den ersten Absolventen des Studiengangs. Sie mediiert inzwischen im Team gelegentlich Nachbarschaftskonflikte.

### Geringe Einnahmen

Nur ein verschwindend geringer Teil ihres Einkommens stammt bisher aus der Mediation: "Praktisch nichts, und das wird auch nie so toll werden." Mediation sei zwar gut für den Umgang mit den Klienten, bekennt sie: "Aber die Leute müssen es selbst bezahlen. Da gibt es kein Armenrecht und keine Prozesskostenhilfe. Das ist einfach viel Geld zusätzlich." Gesa von Mittelstaedt ist ebenfalls Juristin und seit 2001 Diplom-Mediatorin. Die Mannheimerin hat zwar diverse Fühler ausgestreckt und bekennt, sie sei "sehr optimistisch, aber ich habe bisher nur psychologisch und nicht in klin-

gender Münze profitiert". "Unter 1000 €" hat Traudel Schwamm-Bäppler aus Schifferstadt durch Mediationen in dem Jahr seit der Abschlussprüfung eingenommen, u.a. durch Konfliktschlichtung zwischen Mietern. Aber immerhin hat ihr die Mediationsausbildung 2001 nach der Familienphase zu einer Stelle in der Beratung des Jugend- und Sozialamts verholfen. Ihr Diplom wurde dabei als zusätzliche Qualifikation gewürdigt.

### 61 Diplome verteilt

Von dieser Wertschätzung kann auch Prof. Dieter Wittmann berichten. Für den Leiter der Evangelischen Fachhochschule in Ludwigshafen hat sich die Einrichtung des Studiengangs Diplom-Mediation bisher gelohnt. 61 Diplome wurden bisher verteilt, 38 im ersten und 23 im zweiten Jahrgang. Die vierte Ausbildungsgruppe beginnt im November 2002. "Einige unserer AbsolventInnen haben sich als MediatorInnen niedergelassen. Aber die meisten von ihnen haben Arbeitsplätze, an denen sie mit vielen Konfliktfällen betraut sind. In Jugendämtern oder in der Bewährungshilfe wird die Fortbildung besonders anerkannt." Zwei seiner Mitarbeiter gehören zu den Absolventen des 2. Jahrgangs, während Wittmann selbst als Theologe noch eine klassische Supervisionsausbildung hat: "Für mich als Rektor einer FH für Sozial- und Gesundheitswesen ist es besonders spannend, ob wir das Berufsbild auch im psychosozialen Bereich so etablieren können wie etwa die Supervision." Nach der Anfangseuphorie über die wissenschaftliche Einbettung der Ausbildung mit in der Folge zweizügigen Ausbildungsklassen läßt das Interesse an dem Diplomstudiengang inzwischen nach. Denn immer mehr Ausbildungsmöglichkeiten kommen auf den Markt. Doch noch ist der Abschluss Diplom-Mediator (FH) / Diplom-Mediatorin (FH) einzigartig unter den FHs und Unis in Deutschland. Wenn sich Mediation jedoch als eigenständiger Bereich über das Angebot von Ausbildungen hinaus etablieren soll, gehören dazu zum Beispiel ein langer Atem, überzeugende Angebote und die Erschließung von neuen Einsatzgebieten. Hier müssen sich AusbilderInnen wie MediatorInnen durch Qualitätssicherung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit behaupten.

### Marianne Lange

ausgebildet nach den Richtlinien des BM u. Dipl.-Mediatorin (FH), Postfach 25 02 25 in 50518 Köln, Tel. / Fax 0221-125457, langepress@aol.com

forum ZFD

### Frieden braucht Fachleute

Bis Hass und Misstrauen nach einem Konflikt überwunden sind, dauert es oft viele Jahre. Immer wieder brechen alte Wunden auf, es kommt erneut zu Auseinandersetzungen - ob in Nordirland, in Afghanistan, im ehemaligen Jugoslawien oder auch im eigenen Stadtviertel, in der direkten Nachbarschaft. Doch immer und überall gibt es auch Menschen, die die Spirale der Gewalt durchbrechen und sich für Frieden und Versöhnung engagieren. Der Zivile Friedensdienst hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Initiativen zu stärken und zu unterstützen. Guter Wille allein aber reicht dazu nicht. Deshalb bietet das Forum Ziviler Friedensdienst (forumZFD) allen, die sich im Zivilen Friedensdienst engagieren möchten, eine viermonatige, professionelle Qualifizierung in ziviler Konfliktbearbeitung an. Über hundert Frauen und Männer haben diesen Kurs bereits erfolgreich absolviert und das Zertifikat "Friedensfachkraft" erworben. Sie arbeiten

heute in Krisenregionen auf der ganzen Welt für Entwicklungs- und Friedensdienste oder internationale Organisationen, wie beispielsweise die OSZE. In ihren Einsatzgebieten unterstützen sie lokale Gruppen dabei, zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln, Möglichkeiten der Begegnung zu schaffen und Anreize zur Zusammenarbeit zu fördern. Im kroatischen Beli Manastir beispielsweise hat Milan Krnjaic mit einer lokalen Friedensgruppe einen Waschsalon eröffnet und somit ein informelles Forum geschaffen, das erste Kontakte zwische den verfeindeten Gruppen ermöglicht. Branca Jovanovic hingegen hilft beim Aufbau einer Jugendbegegnungsstätte im Süden Serbiens. Zusammen mit sportbegeisterten Jugendlichen organisierte sie ein Basketballspiel, bei dem Albaner, Serben und Roma erstmals wieder eine Mannschaft bildeten. Und in Jerusalem versucht Matthias Ries die Gesprächskanäle zwischen jungen Erwachsenen aus Israel und Palästina offen zu halten. Unter anderem nutzt er dazu das Internet als virtuellen Raum, in dem sich alle gefahrlos begegnen können.

Entwickelt und initiiert wurde die Qualifikationskurs von fünf Organisationen: der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden, der Bildungs- und Begegnungsstäte für gewaltfreie Aktion Kurve Wustrow, dem Bund für Soziale Verteidigung, dem Forum Ziviler Friedensdienst und dem Oekumenischen Dienst im Konzialiaren Prozess. Am 26. April 1997 eröffnete Johannes Rau, damals Ministerpräsident Nordrhein-Westfalens, den ersten "Ausbildungskurs für zivile Konfliktbearbeitung" mit 15 Teilnehmenden. Bei der Eröffnung waren nur 12 von ihnen anwesend. Auf die Frage eines Journalisten, was sich Rau von dieser eher bescheidenen Zahl verspreche, sagte er: "Lieber Mann, unterschätzen Sie diese Zahl nicht. Wie bekannt ist, hat sie sich vor 2000 Jahren als ausreichend für eine tief greifende Veränderung der Verhältnisse erwiesen." Verändert hat sich unter anderem die Unterstützung für dieses Vorhaben etwas: Die Qualifizierung, die als Modellprojekt des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) begann, wurde 1998 von der neu gewählten rot-grünen Bundesregierung in das "Rahmenkonzept Ziviler Friedensdienst" des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) integriert. Mit der finanziellen Unterstützung von Land und Bund konnten bis Mitte 2002 neun Kurse durchgeführt werden.

Nach fünfjähriger gemeinsamer Aufbauarbeit, übertrugen die beteiligten Friedensorganisationen im Januar 2002 die Gesamtverantwortung für die Ausbildung dem forumZFD. Der 1996 gegründete Dachverband, dem rund 40 Organisationen und über 100 Einzel-mitglieder aus der Menschenrechts-, Friedens- und Entwicklungsarbeit angehören, bildet aber nicht nur Friedensfachkräfte aus, sondern führt auch eigene Projekte in Konfliktregionen durch. Zur Zeit sind ausgebildete Männer und Frauen - vorwiegend im ehemaligen Jugoslawien und in Israel/Palästina - für das forumZFD zum Teil in Kooperation mit anderen Trägern im Einsatz. Darüber hinaus engagiert sich der Verband für einen umfangreichen Ausbau des Zivilen Friedensdienstes. Denn die Bilder des Grauens und Tötens, die uns täglich erreichen, zeigen, dass Gewalt keine Lösung ist. Wir brauchen Fachleute für den Frieden, die vor Ort die Fähigkeit stärken, Konflikte gewaltfrei und mit zivilen Mitteln produktiv auszutragen.

### Die Qualifizierung

Der Qualifizierungskurs für zivile Konfliktbearbeitung/Ziviler Friedensdienst dauert rund vier Monate und dient der intensiven Vorbereitung der künftigen Fachkräfte auf ihre bevorstehenden konkreten Aufgaben in Konfliktregionen im In- und Ausland.

In der Präambel des Lehrplanes heißt es dazu: Das Curriculum zielt ab auf die Qualifikation von Friedensfachkräften, die auf unterer oder mittlerer gesellschaftlicher Ebene zur Prävention und Bearbeitung gewaltträchtiger Konflikte beitragen. Sie sollen in Konfliktregionen solchen gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen beiseite stehen, die selbst an einer Transformation der Konflikte mitarbeiten. Die späteren Fachkräfte sollen unter anderem durch fundiertes Wissen über die Konfliktlinien und deren Ursachen in die Lage versetzt werden, in diesem Prozess zu beraten, zu vermitteln, zu unterstützen, an der Schaffung von Voraussetzungen für langfristige Verständigungs- und Versöhnungsprozesse mitzuwirken und zivilgesellschaftliche Strukturen zu stärken.

### Kursstruktur

Der Kurs beginnt mit einer mehrwöchigen Einführung, die einen Überblick über Theorie und Praxis ziviler Konfliktbearbeitung gibt. Thematische Schwerpunkte sind der Erwerb von Kompetenzen in den Bereichen Wahrnehmung und Analyse von Konflikten sowie die praktische Einübung gewaltfreien Handelns, beispielsweise in der Konsens- und Entscheidungsfindung. Die Teilnehmenden gewinnen Erfahrungen mit verschiedenen Moderationstechniken und lernen, teambezogene eigene Standpunkte einzunehmen und zu erläutern. Weitere Themen sind unter anderem Arbeit und Funktionsweise internationaler Organisationen sowie Einsatz und Selbstverständnis von Friedensfachkräften.

Es folgt eine zweiwöchige Praxis-Hospitation bei Projekten im Inoder Ausland. Nach der Rückkehr werden die Hospitationserfahrungen eingehend ausgewertet und das bisher Gelernte vertieft. Dazu gehört zum Beispiel das Thema Mediation. In Zuhör-Übungen und Rollenspielen lernen die Teilnehmenden dieses konstruktive Verfahren zur Konfliktbearbeitung anzuwenden. Besonderes Augenmerk wird auch auf die Entwicklung persönlichkeitsbezogener Kompetenzen gelegt. Ziel ist, das eigene Verhalten kritisch zu betrachten, eigene Interessen zu formulieren und vermittelbare Positionen in Konflikten zu beziehen. Die Teilnehmenden trainieren, persönliche Kraftquellen zu erhalten und zu nutzen und sich auf Schwäche, Erschöpfung und schwierige Situationen vorzubereiten. Dazu gehört, dass der gesamte Lernprozess von einer wöchentlichen Reflexion des Kursgeschehens begleitet wird. Den Abschluss der Qualifizierung bilden Spezialisierungsseminare zu Themen wie Projektmanagement, Moderation von Dialogforen oder Demokratisierungs- und Wahlbeobachtung. Nach erfolgreicher Mitarbeit erhalten die Teilnehmenden das Zertifikat "Friedensfachkraft".

### Organisation

Für die organisatorische und inhaltliche Durchführung der Qualifizierung zeichnet die Abteilung Qualifizierung des forumZFD verantwortlich. Die einzelnen Kurse werden jeweils von einem Trainerteam - einem Mann und einer Frau - geleitet. Sie verfügen sowohl über ausgewiesene pädagogische Kompetenzen, als auch über praktische Erfahrungen in der zivilen Konfliktbearbeitung. Die pädagogische Fachaufsicht liegt bei der Pädagogischen Koordination, die gemeinsam mit einem Fachgremium, dem erfahrene ExpertInnen der (Konflikt-, Friedens- und Erwachsenen-)Pädagogik angehören, die Ausbildung aufmerksam begleitet. Zu den entsprechenden Aufgaben gehören die Qualitätskontrolle der Ausbildung sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des Curriculums. Darüber hinaus beraten sie das forumZFD bei der Auswahl des Trainerteams sowie der Referentinnen und Referenten.

Forum Ziviler Friedensdienst e.V. – Abteilung Qualifizierung, Wesselstraße 12, 53113 Bonn, Telefon 0228-981447-3, Fax 0228-981447-5

### ■ Terminkalender des Bundesverbandes Mediation e. V.

Datum	Wer / Was	Kontaktpersonen	Wo
22./23.11.02	FG-MiO Treffen	Renate Beisner Peter Knapp, Roland Kunkel	Darmstadt
<b>24.11.02</b> 11:00-16:00	Außerordentliche MV des BM weitere Klärung der Finanzen	Geschäftsstelle Kassel	Frankfurt/Main Saalbau-Griesheim
<b>4.12.02</b> 18:30-21:30	RG Nordhessen Treffen Thema: Das Deeskalationstraining der Kasseler Polizei	Inge Thomas-Worm Wolfgang Hoppe	Kassel
46.12.02	Fachtagung "Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen" BM gemeinsam mit dem Landesinstitut für Qualifizierung in NRW	Tilman Metzger, Sabina Koerner Dr. Jamie Walker	Soest
<b>10.12.02</b> 9:00–13:00	7. Treffen Vorbereitungsgruppe JT 03	Hans-Jürgen Rojahn	bitte erfragen
11./12.01.03	Vorschlagstermin AG Mediation und Recht	Florian Gommel	evtl. Hannover
1315.01.03	Vorstands-Treffen		Berlin
<b>15.01.03</b> 18:30-21:30	RG Nordhessen Treffen Thema: Erweiterte Vorstellungsrunde	Inge Thomas-Worm Wolfgang Hoppe	Kassel
<b>20.01.03</b> 15:00-19:00	8. Treffen Vorbereitungsgruppe JT 03	Hans-Jürgen Rojahn	bitte erfragen
<b>30.01.03</b> 18:00	RG München-Oberbayern Fachstelle für Konfliktschlichtung, Kirchenstr. 69, Nähe Ostbahnhof	Roland Süß	München
<b>12.02.03</b> 17:30	RG Rhein-Main-Neckar, 9. Treffen, Referentin: Gesine Otto Thema: Mediation in Kindertagesstätten – erste Gehversuche	Hans-Jürgen Rojahn	Darmstadt
<b>19.+20.02.03</b> 9:00-18:00	2. Treffen der AG Standards	Tilman Metzger, Ljubjana Wüstehube	Berlin
<b>25.02.03</b> 15:00-19:00	9. Treffen Vorbereitungsgruppe JT 03	Hans-Jürgen Rojahn	bitte erfragen
<b>26.02.03</b> 18:30-21:30	RG Nordhessen Treffen, Referent: Joachim Polleschner et al. Thema: Mediation in der Arbeitswelt,	Inge Thomas-Worm Wolfgang Hoppe	Kassel
<b>26.+27.02.03</b> 9:00-18:00	3. Treffen der AG Standards	Tilman Metzger, Ljubjana Wüstehube	Berlin
2123.03.03	FG Schule und Jugendarbeit, Arbeitstagung	Günther Braun	vorauss. im Raum <b>Dortmund</b>
<b>25.03.03</b> 15:00-19:00	10. Treffen Vorbereitungsgruppe JT 03	Hans-Jürgen Rojahn	bitte erfragen
31.32.4.03	Vorstands-Treffen		Oldenburg
<b>0203.04.03</b> 9:00-18:00	4. Treffen der AG Standards	Tilman Metzger, Ljubjana Wüstehube	Berlin
<b>22. 03.03</b> 11:00-17:00	Treffen der PG Familie und Partnerschaft	Prof. Dr. Hans-Dieter Will	Erfurt
<b>10.04.03</b> 18:00	RG München-Oberbayern Fachstelle für Konfliktschlichtung, Kirchenstr. 69, Nähe Ostbahnhof	Roland Süß	München
<b>29.04.03</b> 15:00-19:00	11. Treffen Vorbereitungsgruppe JT 03	Hans-Jürgen Rojahn	bitte erfragen
<b>11.06.03</b> 17:30	RG Rhein-Main-Neckar, 9. Treffen, Referenten: Dr.Wilfried Kerntke + NN Thema: Mediation geschlechtsspezifisch	l Hans-Jürgen Rojahn	Darmstadt
0103.07.03	Vorstands-Treffen, Klausur-Tage		Schönau
0407.09.03	BM-Jahreskongress + MV 2003	Hans-Jürgen Rojahn	Frankfurt Sportschule
0305.11.03	Vorstands-Treffen		Kassel
2226.09.04	BM-Jahrestagung + MV 2004		Ort steht noch nicht fest

### Fachgruppen / Bereiche / Arbeitsgruppen (Stand 10.11.02)

### FG Schule / Jugendarbeit

Günther Braun (Schule), fon 02933-21 46, fax -31 57

E-Mail: G.Braun-Sundern@t-online.de

Helmolt Rademacher, fon 069—97080611 (d)

E-Mail: h.rademacher@help.hessen.de

Hans-Jürgen Rojahn (Jugendarbeit), , fon 06190-710 00

E-Mail: mediation.rojahn@t-online.de

Gabriele Schuster-Mehlich, fon 02234-811 10,

fax -811 30, E-Mail: schu-me@web.de

### **FG Mediation in Organisationen**

Peter Knapp, fon 0331-74 09 50-6, fax -7

E-Mail: p.knapp@kom-berlin.de

Roland Kunkel-van Kaldenkerken, fon 030-885 45-35,

fax -46, E-Mail: info@step-Berlin.de

### **FG Interkulturelle Mediation**

Rolf Herzog, , fon 0421-49 85 226, E-Mail: rherzog@uni-bremen.de

### FG Mediation in der Kirche

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

### **AG Mediation und Recht**

Florian Gommel, fon 030-61 28 60 48 E-Mail: Florian Gommel@yahoo.com

### **AG Mediation und Politik**

Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, fon 08726-91 01 03, info@deym-soden.de

### AG Standards (Weiterentwicklung)

Tilman Metzger, fon 04131-699811, E-Mail: Tilman Metzger@aol.com

### **AG Gewaltfreie Kommunikation**

(nach Marshall Rosenberg)

Katharina Sander, fon 05764-1206, fax -2578

E-Mail: mediation@t-online.de

### **PG Mediation in Familie und Partnerschaft**

Karin Orbes, fon 0921-507543-0, fax -3, E-Mail: orbes@web.de

### PG Gemeinwesenmediation

Dr. Jamie Walker, fon 030-6492935 E-Mail: Jamie.Walker@t-online.de Tilman Metzger, fon 04131-699811 E-Mail: TilmanMetzger@aol.com

### Bereich Standards und Ausbildung

Andrea Fritsch, fon 030-39 30 249, E-Mail: mow@blinx.de

Klärungsstelle / Servicetelefon

fon 030-39 10 59 73, Di. 17-19 Uhr

### **Bereich Anerkennung**

### Geschäftsstelle für das Anerkennungsverfahren

c/o RAin Evelies Bröker-Messerschmidt,

Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, Fax 030-69 80 90 79

E-Mail: rainbroeker@aol.com

### Koordination der Anerkennungskommission

Dr. Hannes Steffen, fon 07665-97 25 32 E-Mail: hans.steffen@t-online.de

### Regionalgruppen (Stand 10.11.02)

### RG Lüneburg – Hamburg

Astrid Wichmann, fon 04131-79 99 78

E-Mail: Wichis4@t-online.de

### RG Mecklenburg-Vorpommern (Neustrelitz)

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

### **RG Bremen**

Rolf Herzog, fon 0421-49 85 226 E-Mail: rherzog@uni-bremen.de

### **RG Berlin**

Dr. Gisela Breuer, fon 030-321 039 90 E-Mail: G.Breuer.Berlin@t-online.de Dr. Birgit Keydel, fon 030-44 05 06 05 E-Mail: MediationsBueroM@aol.com

### RG AK Mediation Hannover e.V.

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

### **RG Magdeburg**

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

### RG Halle/Saale

Bernd Rieche, fon 0345-27 98 07-10 E-Mail: rieche@friedenskreis-halle.de

### RG Aachen

Hendrik Middelhof, fon 0241-52 08 45

E-Mail: Hmiddelhof@aol.com

### RG Rhein-Ruhr

Silvia Schulze-Thiemig, fon 0203-4827434

E-Mail: wegwarte@aol.com

### **RG Nordwest**

Helmut Dannemann, fon 04407-71 83 68

E-Mail: HDmediator@aol.com

### **RG Bonn**

Jörg Schmidt, fon 0228-422 22 18 E-Mail: JoergSchmidt@s-f-p.de

### **RG** Bielefeld

Vera Konnerth, fon 0521-17 11 48

### RG Süd-Niedersachsen

J.Hentschel / F.Kriesel, fon 0551-5173623

E-Mail: info@hentschel-kriesel.de

### **RG Nordhessen**

Wolfgang Hoppe, fon 0561-799 02 38

E-Mail: wisconks@aol.com

Inge Thomas-Worm, fon 0561-71 10 90

E-Mail: info@vundm-kassel.de

### RG Rhein-Main-Neckar

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

### **RG Rheinland-Pfalz**

Gesine Otto, fon 06131-23 20 15 E-Mail: sozialagentur@kommstruktiv.de

### RG Stuttgart-Tübingen

Paul Russmann, fon 0711-60 83 96

E-Mail: orl@gaia.de

### RG Dreyeckland-Südbaden

Christian Bähner, fon 0761-28 99 66 E-Mail: christian@baehner.com Dr. Hannes Steffen, fon 07665-97 25 32

## E-Mail: hans.steffen@t-online.de RG München-Oberbayern

Susanne Nothhafft, fon 089-502 31 32 E-Mail: fischer.nothhafft@fbmev.de Roland Süß, fon 089-88 63 32 E-Mail: R Suess@web.de

### **RG Mediationsforum Franken**

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

### **RG** Leipzig

Kathrin Gwiasda-Wilke, fon 0341-479 23 72

E-Mail: gwiasda-wilke@t-online.de

Kurt Südmersen

### Wie fülle ich meinen Antrag aus? Wer entscheidet darüber und wem nützt das alles?

Über die Schwierigkeiten, Standards zu setzen, zu erfüllen und einzuhalten

Im Mai des Jahres 2000 hat die Mitgliederversammlung des Bundesverbandes für Mediation einstimmig einen Standard festgelegt, der die Qualität der Mediatorinnen und Mediatoren gewährleisten soll, die sich diesem Standard unterwerfen und sich vom Bundesverband als Mediatoren BM anerkennen lassen möchten. Gleichzeitig wurde festgelegt, was Ausbilderinnen und Ausbilder können sollten und wie sich der Bundesverband die Ausbildungen f r MediatorInnen vorstellt.

Zuvor hatte eine Arbeitsgruppe aus praxiserfahrenen Mediatorinnen und Mediatoren über drei Jahre lang gearbeitet, um alle Aspekte der Qualitätssicherung, die im Bundesverband wichtig erscheinen, zu berücksichtigen und gleichzeitig vielen die Möglichkeit zu eröffnen, ein anerkanntes und qualitativ hochwertiges Zertifikat zu erhalten. Die einstimmige Annahme der Qualitätsstandards durch die Mitgliederversammlung ist ein eindrucksvoller Beweis für die hervorragende Arbeit dieser Gruppe. Die Kunst, die ihr gelang, war, Qualität und die Anerkennung authentischer, individueller Vielfalt auf hohem Niveau zu sichern.

Seit November des Jahres 2000 arbeitet nun die Anerkennungskommission. Sie setzt sich aus fünfundzwanzig anerkannten Ausbilderinnen und Mediatoren zusammen. Ihre Aufgabe ist es, Anträge auf Anerkennung als MediatorIn BM oder als AusbilderIn BM zu begutachten. Sie wird in ihrer Arbeit unterstützt von der Geschäftsstelle für das Anerkennungsverfahren in Berlin. Die Geschäftsstelle prüft zunächst, ob die formalen Voraussetzungen des Antrags erfüllt wurden. Dies ist einfach, wenn die Antragstellenden alle Bedingungen berücksichtigt haben. Einige scheinen aber zu glauben, dass wir die aufgestellten Standards nicht so ganz ernst gemeint haben. Dann gibt es Kommunikationsbedarf, Zeitaufwand, Kosten, Verzögerungen, Nachforderungen, Ärger, Vorwürfe, Mediationsbedarf... Ist dies alles überwunden, geht der Antrag an die Gutachterinnen und Gutachter. Nachdem diese einen Antrag begutachtet haben, geben sie ein Votum ab und der Bundesverband erkennt die Menschen, die einen Antrag gestellt haben als MediatorInnen BM oder AusbilderInnen für Mediation BM an.

Just an dieser Stelle kommt aber nun manchmal ein weiterer unschöner Zug in diese Erfolgsgeschichte. Es gibt Antragsteller, die Anträge einreichen, die ein Verständnis von Mediation erkennen lassen, das mit dem des Bundesverbandes nicht übereinstimmt oder auch andere Kriterien für eine Anerkennung nicht erfüllen. Die GutachterInnen empfehlen dann, diese Menschen nicht anzuerkennen, um dem oben beschriebenen Wunsch nach einem Qualitätsstandard zu entsprechen. Die Abgelehnten sind oft enttäuscht darüber, dass sie nicht anerkannt worden sind - zumal die Gebühr, die sie zahlen müssen, nicht zurückerstattet wird (sie ist ja Aufwandsentschädigung). Mangelhafte Dokumentationen können aber innerhalb von zwei Monaten vervollständigt werden.

Aber auch wir GutachterInnen sind nicht zufrieden, denn wir w nschen uns, dass möglichst viele MediatorInnen und Ausbilder-Innen auf hohem Niveau anerkannt werden. Wir lesen gern Dokumentationen und Anträge, aus denen sowohl der Respekt vor der Methode als auch die Achtung gegenüber den Klienten und nicht zuletzt einige Überlegungen darüber, was die Gutachter denken sollen wenn sie das lesen, durchschimmern. Wir Gutachter wünschen uns, dass die Antragsteller unsere Arbeit verstehen und achten. Wir möchten, dass in den Dokumentationen erkennbar wird, dass wir ein gemeinsames Ziel haben, nämlich das, was eine gute MediatorIn auszeichnet, anzuerkennen und nicht etwa eine lästige Prüfung hinter uns zu bringen.

Es freut uns wenn wir lesen, wie eine MediatorIn die Ressourcen der Konfliktparteien herausarbeitet, welche Probleme, Bedürfnisse, Interessen, Verhaltensweisen und Einstellungen zum Konflikt geführt haben und mit welchen Methoden es gelungen ist, "Wendepunkte" hin zu einer echten Lösung zu erreichen. Es ist schön, wenn nachzuvollziehen ist, wie eine MediatorIn ihre Kreativität eingesetzt hat, um den Prozess zu gestalten und wie sie mit der Verantwortung für diesen Prozess umgeht, wie sie verschiedene Interventionsmittel benutzt, wie sie spiegelt, zuhört, doppelt, die Perspektiven wechseln lässt, die Kontaktaufnahme unterstützt, aufstellt, den ganzen äquilibristischen Tanz aufführt, um den Konfliktparteien beim Finden ihrer Lösung zu helfen. Wir sind begeistert, wenn wir sehen, dass ein Mediator seine Rolle reflektiert und gefundene Defizite transparent macht sowie Wege findet, diese Defizite abzubauen. Wir sehen gern wenn eine Mediatorin eine transparente Konfliktanalyse erstellt und klare Kriterien findet für den Einsatz der Mediation im Konflikt, wenn sie ein klares Verständnis zeigt darüber was Mediation ist und wo die Methode ihre Grenzen

Nachdem ich inzwischen weit über hundert Dokumentationen von Mediationsprozessen gelesen habe, wird mir immer deutlicher, was eine gute MediatorIn ausmacht: Es ist zu einem kleinen, keineswegs unbeträchtlichem Teil, das Wissen, zu einem etwas grö eren Teil das Tun und zum größten Teil das Sein. Wenn dieses Sein nicht nur in der Mediation sichtbar wird, sondern auch noch in einem Antrag auf Anerkennung nach den Standards des BM und in einer einfühlsamen Haltung gegenüber den Gutachterinnen und Gutachtern, steht der Anerkennung nichts mehr im Wege - sofern auch alle anderen Bedingungen erfüllt sind.

Ach so, noch etwas Deutliches zum Schluss: Die Dokumentationen sollten vollständig (bitte den Fragebogen beachten), nicht zu lang und lesbar sein (keine Handschriften bitte).

Kurt Südmersen Ausbilder für Mediation BM, Mitglied der Anerkennungskommission

### Projektguppe Familie und Partnerschaft

Die Projektguppe Familie und Partnerschaft traf sich am 28.09.2002 in Erfurt. Folgende Tagesordnungspunkte wurden be-

- 1. Arbeitsberichte der einzelnen TeilnehmerInnen
- 2. CfM- und BM-Aktion Grünbuch und Plattform Mediation und Recht
- 3. Überarbeitung der Presse-Info (Nr.4) durch eine zu bildende Arbeitsgruppe

Nächster Termin: 22. März 2003, 11.00 - 17.00 Uhr in Erfurt. Anmeldungen und Auskünfte über die Ansprechpartnerin der PG: Karin Orbes, Romanstr. 2, 95444 Bayreuth,

Tel. 0921-50 75 430, E-Mail: orbes@web.de

Kurt Südmersen rezensiert

### Achtsame Mediation

Ein Buch für alle, die Mediation erlernen, anwenden und sich selbst persönlich und als Konfliktbearbeiter weiterentwickeln wollen.

Wir leben in einer Welt, in der immer mehr Menschen nicht dort leben können, wo sie sich zu Hause fühlen. Das Wissen über Möglichkeiten, gewaltmindernd in Konflikte einzugreifen, ist eine soziale Kompetenz, die in dieser Situation immer wichtiger wird. Erkenntnisse darüber, wie andere Kulturen mit ihren Konflikten umgehen, werden dabei zu einer notwendigen Voraussetzung, um überhaupt etwas Sinnvolles tun zu können.

Wenn ich ein klares Bewusstsein darüber erlange, aus welchem kulturellen Hintergrund heraus ich handele, werde ich die Möglichkeit haben, die Fülle unterschiedlicher Erfahrungen und Erkenntnisse anderer Kulturen in mein eigenes Handeln zu integrieren.

John McConnell hat uns mit seinem Buch einen Schatz geborgen, dessen Reichtum wir nach und nach erkennen, wenn wir das Buch als Hand- und Arbeitsbuch benutzen. Ich wünsche mir, dass alle, die Mediation erlernen und in ihrem Alltag anwenden, dieses Buch verwenden, um ihr eigenes Verständnis von Mediation und die heilende Kraft von Versöhnungsprozessen zu vertiefen.

Hier wird uns ein klares Bild gezeichnet, das uns Menschen und ihre Konflikte tief und besser verstehen lässt. Der Hintergrund dieses Buches ist das erfahrungsgesättigte Wissen, das in der buddhistisch fundamentierten Menschenlehre gesammelt wurde. Dieses Wissen ist durchdrungen von Wohlwollen, Freundlichkeit und Güte gegenüber allen Wesen, gerade der Haltung, die uns in Mediationsprozessen eine wirkliche Konflikttransformation ermöglicht.

Aus dem Quäker-Vorwort von Adam Curle: "Obwohl "Achtsame Mediation" ursprünglich für buddhistische Friedensstifter geschrieben wurde, ist einer der zahlreichen Vorzüge des Buches, dass es Christen und andere etwas über den Buddhismus lehren kann.... Nur wenige Menschen sind besser als John McConnell dazu geeignet, dieses Buch zu schreiben. Er promovierte an der Universität Lancaster in Religionsphilosophie. Danach unterrichtete er in England und trug viel zur Entwicklung der Friedenserziehung in den Schulen bei. Während der letzten Jahre besuchte, lebte, arbeitete und studierte er hauptsächlich in buddhistischen Ländern in Süd- und Südostasien. Dort war er auf verschiedenen Ebenen als Mediator tätig ..."

Zur Zeit arbeitet John McConnell unter anderem in einem Projekt des Versöhnungsbunds in Myanmar.

Das Buch "Achtsame Mediation" umfasst 280 Seiten und kostet: 17,-€. Es ist über den Buchhandel zu beziehen (ISBN-Nr. 3-9804408-5-0) oder direkt über den Versöhnungsbund e.V., Schwarzer Weg 8, 32423 Minden, Tel. 0571/850875.

Ariane Brena rezensiert

### ■ Konfliktmanagement im Kollegium

Helmolt Rademacher (BM-Mitgliedern als Mitglied des Leitungsteams der Fachgruppe Schule und Jugendarbeit bekannt), Mediationstrainer und Leiter des Projekts Gewaltprävention und Schulprogramm beim Hessischen Landesinstitut für Pädagogik, und Elmar Philipp, Berater und Trainer für Schulentwicklung, schließen mit ihrem soeben erschienenen Buch eine Lücke: Im Bereich der Literatur zum Thema Konfliktmanagement an Schulen überwiegen bisher Titel, die sich mit der sozialen Erziehung der Schüler-

innen und Schüler und mit Mediationsausbildung beschäftigen. Hier nun richtet sich der Blick auf das Gesamtsystem Schule, in dem die Lehrkräfte die Schlüsselpersonen sind.

Ihnen und ihren Schulleitungen, vor allem aber Schulberatern und Konflikttrainern bietet das Buch in zwei großen Abschnitten zum einen Analyseinstrumente für Konflikte, zum anderen Übungen und Arbeitsanweisungen, in denen die Gedanken aus den dargestellten Analysemodellen für die Fortbildung und Beratung von Schulangehörigen aufbereitet werden.

Meines Wissens handelt es sich um die erste Veröffentlichung, die einen Überblick über insgesamt acht Modelle der Wahrnehmung von Konflikten gibt - und dies in einer Form, die sowohl für den Laien lesbar bleibt, als auch dem "Konfliktprofi" eine griffige Zusammenfassung liefert. Jeweils vier bis acht Seiten widmen die Autoren den folgenden Modellen: F. Glasl und seinen bekannten neun Eskalationsstufen sowie den sieben Wesenselementen von Organisationen; dem Harvard-Konzept zum konstruktiven Verhandeln; den sechs Grundmustern der Konfliktlösung (G. Schwarz); dem Wertebzw. Entwicklungsquadrat von F. Schulz von Thun; dem Modell der vier Teamkulturen (W. Schley); dem pädagogischen Hexagon von K. Faller und der Analyse von fünf Kommunikationsstilen durch V. Satir. Mit dieser Zusammenschau stellen Philipp und Rademacher die Verbindung her zwischen den Klassikern der Konfliktanalyse auf der einen, der Organisationsentwicklung und der Kommunikationspsychologie auf der andern Seite.

Dieser Verknüpfung von Konfliktbearbeitung mit Teamentwicklung und allgemeiner Verbesserung kommunikativer Kompetenzen entspricht die Auswahl an Übungen, die den zweiten Teil des Buchs bilden. Zum Einsatz in Trainingssituationen werden Mediations- und Kommunikationsübungen, Übungen zum Harvard-Konzept und zu Glasls Eskalationsmodell angeboten. Hervorzuheben ist die übersichtliche Darstellung mit Angaben zu Ziel, Dauer (von 15 Minuten bis sieben Stunden!) und Material sowie zu Kontext und Praxisrelevanz. Sehr nützlich finde ich die Checklisten zur Verhandlungsvorbereitung (Harvard), zum Feedback und zum Aktiven Zuhören. Die Beschreibung der Übungen selbst ist allerdings nicht so ausführlich, dass sie eine detaillierte Vorbereitung der Trainerin ersetzen würden. Auch wird (mir zumindest) nicht immer klar, ob die Übungen sich auf reale Konflikte der Fortbildungsteilnehmer oder auf fiktive Situationen beziehen sollen. Ersteres setzte voraus, dass die Fortbildung kollegiumsintern (inhouse) stattfindet.

Im Kapitel "Methoden der Konfliktbewältigung im kollegialen Alltag" geht es zunächst um Möglichkeiten, Konflikten ohne die Unterstützung eines Beraters zu Leibe zu rücken. Die Autoren schlagen "Fish bowl", "Konsens über das Unerwünschte" sowie "Kollegiales Team Coaching (KTC)" vor. Das KTC nach Rowold/Schley wird dabei so ausführlich dargestellt, dass es mir unmittelbar umsetzbar erscheint.

Mit Hilfe eines externen Mediators sollen die weiteren Methoden angewandt werden, die sich in Anlehnung an die Phasen einer Mediation der Darstellung, der Erhellung, der Lösungs(hindernis)suche und der Lösungsarbeit widmen. Insbesondere den Vorschlag, auch auf metaphorischer Ebene (Bilder, Skulpturen u.ä.) zu arbeiten, finde ich wertvoll.

Das Buch schließt mit der Darstellung von Formen der Grogruppenmoderation, bei denen mich die Verknüpfung von sprachlicher und symbolischer Ebene in der Übung "Selbst- und Fremdbild" besonders zum Ausprobieren reizt.

Elmar Philipp, Helmolt Rademacher: Konfliktmanagement im Kollegium. Arbeitsbuch mit Modellen und Methoden, Verlag Beltz, Weinheim und Basel 2002, ISBN 3-407-25260-9, 126 Seiten, 19,90.

Marlene Werfl rezensiert

### Täter-Opfer-Ausgleich

Ein Buch für alle, die mit Kindern und Jugendlichen leben und arbeiten und soziale Fähigkeiten fördern möchten. Lehrkräfte, Schulleiter und Eltern finden hier ein praxiserprobtes Konzept um an Schulen (exemplarisch aufgezeigt an Grundschulen) eine lebendige Konflikt-Kultur einzuführen oder weiterzuentwickeln, die dauerhaft das soziale Klima verbessert.

Das Konzept besteht aus mehreren Bausteinen, die am besten insgesamt, aber auch einzeln, umgesetzt werden können. Neben der Schulmediation gehören dazu Täter-Opfer-Ausgleich und Regellernen. Der Täter-Opfer-Ausgleich an Schulen berücksichtigt dabei besonders Situationen einseitiger Gewaltanwendung, Regelverletzungen und Sachbeschädigungen sowie Fälle, bei denen Mediation nicht greift, weil den Tätern ein entsprechendes Wertebewusstsein, Einfühlungsvermögen und Lösungsbereitschaft fehlen. In solchen Fällen verfolgt der TOA v.a. das Ziel, dass der Schaden, den das Opfer erlitten hat, durch eine angemessene und persönliche Leistung des Täters wieder gutgemacht wird.

An Schulen gibt es jedoch nicht nur Konflikte zwischen einzelnen Kindern, sondern auch Gruppenkonflikte. In jeder Klassengemeinschaft kommt es unweigerlich zu Interessengegensätzen, Geschlechterkämpfen, Hierarchiegerangel, Rollenverteilungen und Koalitionen. Aus diesen Konflikten müssen Kinder lernen, dass jede Gemeinschaft nur mit sozialen Spielregeln funktioniert. Es werden Methoden beschreiben, wie Schüler im Klassenrat Regeln des Zusammenlebens entwickeln und umsetzen können.

Weitere Konflikte entstehen aus der Tatsache, dass Lehrkräfte Arbeitsanforderungen an Schülerinnen und Schüler stellen und diese beispielsweise lernen müssen pünktlich zu sein, nicht dazwischenzureden und ihr Arbeitsmaterial mitzubringen. Im Buch werden Methoden beschreiben, wie Lehrerinnen und Lehrer im Team Regeln des Zusammenarbeitens aufstellen und erfolgreich durchsetzen können.

Eine Stopp-Regel hilft auf verschiedenen Ebenen, sich gewaltfrei gegen Übergriffe zu wehren. Die vielen Praxisbeispiele machen das Buch lebendig und Formulare und Vorlagen erleichtern die Umsetzung.

"Das mach ich wieder gut!" Mediation - Täter-Opfer-Ausgleich – Regellernen, Soziale Kompetenz und Gewaltprävention an Grundschulen, B. Durach, T. Grüner, N. Napast, AOL-Verlag, Lichtenau (2002) ISBN 3-89111-704-3, € 20,60.

Sabine Kamp rezensiert

## Moderne Psychotherapie

Ich habe das Buch von Norbert Groddeck, Pädagogik-Professor aus Siegen, über Carl Rogers sehr gerne gelesen. Als Diplompädagogin betrachtete ich die Psychologie bisher hauptsächlich unter lerntheoretischen Gesichtspunkten. Die Darstellung des Lebensweges von Carl Rogers, der als Erfinder der klient- und der daraus abgeleiteteten person-zentrierten Gesprächstherapie gilt, gab mir einen guten Einblick in diesen Bereich der psychologischen Intervention. Rogers Maxime der Nicht-Direktivität war mir bereits aus meiner Ausbildung zur systemischen Mediatorin bekannt. So

schließt sich für mich ein Kreis. Diese Grundhaltung, die Rogers im Laufe seines Lebens und der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der damals herrschenden Psychologie praktisch erarbeitet und theoretisch untermauert hat, ist für mich die Voraussetzung für das Gelingen von Mediations-Prozessen.

So erstaunt es nicht, dass Rogers selbst sein letztes Lebensjahrzehnt im Rahmen des CSP-Peace Projektes vielfältigen Aktivitäten zur Friedensicherung widmete. Im Grunde machte er internationale politische Mediation.

Das Buch ist gut lesbar und verständlich geschrieben, Carl Rogers wird als Mensch sichtbar. Seine Kindheit im strenggläubigen Elternhaus läßt ihn anfangs Theologie studieren, mit dem Bröckeln seiner Autoritätsgläubigkeit schwenkt er um zur Pädagogik. Über die Sozial-Arbeit mit benachteiligten Kindern besetzt er nach und nach therapeutische Arbeitsfelder. Gleichzeitig bleibt er realitätsnah und arbeitet z.b. mit Kriegsheimkehrern und leitet entsprechende Laien-Helfer-Gruppen an (ein Thema, das er gegen alle Fachleute vertritt: er wehrt sich sein Leben lang gegen Professionalisierung als Vermarktungsschiene). Aus dieser Zeit stammt eine Praxisbroschüre mit wertvollen Hinweisen, die ich auch für die Mediation absolut anwendbar finde. (S.86)

Wiewohl er ein charismatischer Therapeut gewesen sein mu , zeigt der Autor auch, dass die Person C. Rogers ihre Schwächen und Krisen hatte, die er auch nicht alle "erfolgreich" bewältigen konnte. Seine Kinder (und noch mehr die Schwiegerkinder) hadern mit ihm und seine Ehe ist irgendwann (nach der Goldenen Hochzeit) nicht mehr glücklich. Da war C. Rogers eben Kind seiner Zeit und den üblichen gesellschaftlichen Rollenmustern verhaftet.

Was ich für den Autor mit dieser Veröffentlichung zu Beginn des 3. Jahrtausends so nicht gelten lassen würde. Deshalb frage ich mich schon, welcher back-lash ihn zu der Formulierung "...habe ich im Text durchgängig die männliche Schreibweise verwendet..." veranlaßte. Den darauf folgenden Satz (alles auf der 1. Buchseite!): "Ich vertraue darauf, dass weibliche Autoren in dieser Hinsicht auch von ihrem Recht Gebrauch machen." fand ich besonders perfide.

Womit ich bei den kritischen Anmerkungen angekommen bin. Das Buch erscheint zum 100. Geburtstag von Carl Rogers, da gab es sicher irgendwann Termindruck, ersichtlich aus einer Unmenge von kleinen grammatikalischen Fehlern, die den Lesefluß stören. Das Rechtschreibprogramm ersetzt eben doch keine KorrekturleserIn. Davon abgesehen liest sich das Buch insbesondere aus mediatorischer Sicht erhellend und bestärkend.

Norbert Groddeck: Carl Rogers, Wegbereiter der modernen Psychotherapie; Primus-Verlag, Darmstadt 2002, ISBN 3-89678-435-8

Roland Süß rezensiert

### Meilenstein

Das Buch von Christiane Simsa bezieht sich im Wesentlichen auf das Mediationskonzept, wie es in Hessen umgesetzt wird. Seit ungefähr acht Jahren wird in diesem Bundesland von Lehrern, Sozialpädagogen und weiteren kompetenten Fachkräften Mediation in den (öffentlichen) Schulen eingeführt. Es gibt dort ein Projekt "Mediation und Schulprogramm", das vom Hessischen Landesinstitut für Pädagogik in Frankfurt a. M (HeLP, früher Pädagogisches Institut) betreut wird. Dabei gilt ein "systemischer Ansatz" (Helmolt Rademacher): Die jeweilige Schule wird als Ganzes be-

trachtet und alle ihre "Schulangehörigen" werden in die Einführung der Mediation einbezogen: Lehrerinnen, Schülerinnen, Eltern und Verwaltung, ebenso ihre jeweiligen Vertretungen und selbstverständlich die Schulleitung. Auch die Einführung selbst wird als "ein Ganzes" aufgefasst, dessen Teile zusammenpassen müssen. Vorgesehen sind: Basistraining, Selbstausbildungsgruppen, Grundschulprogramm, Eingangsprogramm (5./6. Klassen), Sensibilisierungsprogramm (7. Klassen), Schülervertretungs-Trainings, Ausbildung von Peer-Mediatoren. Diese Ausbildungs- und Traningsabschnitte sollen dann an der jeweiligen Schule zum "Schulprogramm" gehören, das sozusagen die "Grundordnung" der einzelnen Schule darstellt. Von den mehr als 2000 (öffentlichen) Schulen in diesem Bundesland haben sich ungefähr 300 in den letzten Jahren rnit Mediation beschäftigt oder ein entsprechendes Vorhaben begonnen; wiederum an die 180 davon beteiligen sich am "Projekt Mediation und Schulprogramm".

Dies war die Ausgangslage für das Forschungsprojekt des "Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung" (DIPF in Frankfurt a. M.): "Konfliktmanagement an Schulen - Rechtliche Sanktionen bei Gewalttaten von Schülern und Mediation als alternatives Interventionsmodell". Dabei wurde gefragt: Wie wird Mediation und wie werden die ("traditionellen") Schulordnungsmaßnahmen in den Schulen eingesetzt? Ist Mediation (inzwischen) eine Alternative zu den "herkömmlichen Sanktionen"? Dabei wurde Mediation als Intervention ("vermittelndes Eingreifen") untersucht, nicht als Prävention (Vorbeugung). Das Proiekt wurde von Christiane Simsa als damaliger Mitarbeiterin des DIPF geleitet und durchgeführt (Frau Sirnsa, Juristin und Soziologin, ist mittlerweile Professorin an der Ev. Fachhochschule Ludwigshafen.) Das Vorhahen wurde durch die VW-Stiftung gefördert; "zahlreiche Personen und Institutionen" haben an ihm mitgewirkt. Die Forschungsergebnisse wurden aufbereitet und machen mit vielen grafischen Darstellungen das Wichtigste an diesem Buch aus. Es haben viele Fachleute aus Wissenschaft und Praxis, Schulleiter, Lehrer, Schülerinnen usw. dazu beigetragen, wie Frau Simsa hervorhebt. Es handelt sich wohl um die erste Untersuchung dieser Art in der BRD - in der Tat ein Meilenstein!

Abgeschlossen wurde das Proiekt mit einer "Expertenrunde". Diese Abschlusstagung ist in einer eigenen Schrift dokumentiert: Christiane Simsa und Wilfried Schubarth (Hrsg.), Konfliktmanagement an Schulen - Möglichkeiten und Grenzen der Schulmediation, Frankfurt a. M, ISBN- 3-88494-209-3. Darauf wird hier nicht näher eingegangen.

Die Untersuchung hatte vier Teile: erstens eine Fragebogenaktion mit Auswertung, zweitens eine zweijährige "Begleitforschung" an drei Gesamtschulen, einer in Hessen sehr häufigen Schulart, drittens eine Analyse der 1996 von (öffentlichen) Schulen in Frankfurt a. M. beantragten Ordnungsmaßnahmen ("Schulstrafen") und viertens Interviews mit Experten.

Der Fragebogen wurde 1999 an ungefähr 90 Schulen geschickt, die sich laut Angabe der Schulbehörden alle mit Mediation beschäftigten. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Schulen und Schularten nach ihrer Häufigkeit, Größe und regionalen Verteilung (Groß-, Mittel- und Kleinstädte) entsprechend vertreten waren. Das Ergebnis sollte wohl repräsentativ für ganz Hessen sein. Von den zurückgelaufenen Fragebogen konnten etwa 40 ausgewertet werden. Doch nun zum Buch: Zunächst wird Mediation für den "Anwendungsfall" Schule dargestellt, ausgehend von Konflikten. Der Ablauf eines Mediationsverfahrens mit dem Gespräch und den einzelnen Schritten wird kurz erläutert (auf der Grundlage des Buches von Faller/Kerntke/Wackmann). Die Peer-Mediation und die Ausbil-

dung der Schülerinnen dafür, der Platz der Mediation im Schulprogramm, die Träger der Schulmediation und die Finanzierung sind weitere Punkte. Aufgaben und erforderliche Fähigkeiten der Mediatoren werden beschrieben. Es kommt wohl immer noch vor, dass lediglich einzelne SchülerInnen einer Schule zu MediatorInnen ausgebildet werden, ohne dass diese Ausbildung Teil eines Gesamtplans für die Schule ist. Dabei ist die Gefahr groß, dass keine Nachhaltigkeit erreicht wird: Nach einiger Zeit verläuft die Sache im Sande. Das hessische Modellprojekt, das bereits angesprochen wurde, vermeidet diesen Fehler, indem es, ausgehend vom ganzheitlichen Ansatz, acht verschiedene "Bausteine" anbietet, deren Realisierung eine schrittweise und nachhaltige Einführung der Mediation an einer Schule gewährleisten. Diese Bausteine werden erläutert, eingeschlossen ein besonderer Baustein für Grundschulen. Ein kurzer Abschnitt über die Träger der Schulmediation und die Finanzierung solcher Projekte schließt das Kapitel ab. Schulmediation wird zu Recht in ihrer Realisierung als gegenwärtig noch "gestaltungsfähig", sprich "für individuelle Regelungen offen" bezeichnet. Es darf aber ergänzt werden, dass unser Bundesverband Mediation mittlerweile Standards für die Schulmediation verabschiedet hat.

Die Auswertung der Mediationsprojekte an hessischen Schulen aufgrund des erwähnten Forschungsvorhabens bildet den ersten Schwerpunkt dieses Buches. Gefragt wurde aber nicht nur nach der Mediation, sondern auch nach den "Ordnungsmaßnahmen", weil ja außerdem ermittelt werden sollte, wie weit Mediation (bereits) eine Alternative zu den traditionellen "Schulstrafen" darstellt. Die Fragebogenaktion lässt viele Einzelheiten erkennen, die auch in den zahlreichen grafischen Darstellungen sichtbar gemacht werden. Trotzdem hält sich die Verfasserin mit Bewertungen zurück, weil die Mediationsprojekte in ihrer Mehrzahl noch nicht lange genug laufen. Man kann daraus schließen, dass Mediation bei (mittlerweile) ungefähr 15 Prozent der hessischen (öffentlichen) Schulen zwar in der Einführung begriffen oder teilweise schon eingeführt ist, dass sie aber noch nicht als vollwertige Alternative zu den Ordnungsmaßnahmen betrachtet werden kann. Schwierigkeiten werden ebenso erwähnt wie die offensichtlichen Erfolge hinsichtlich Schul-/Klassenklima und der Fähigkeit, Konflikte zu lösen. Die "Begleitforschung" an den drei Gesamtschulen ist in die Darstellung mit eingeflossen. Im Ganzen entsteht m. E. ein aussagekräftiges und abgewogenes Bild über den Stand der Schulmediation in Hessen. Andere Bundesländer dürften dem nahekommen, besonders wenn ebenfalls systemisch vorgegangen wird. Daneben gibt es offenbar in der ganzen Bundesrepublik einzelne Schulen, die Mediation selbstständig mit internen und externen Mediatoren eingeführt haben. Im Kapitel "Schule und Recht" werden eingangs die rechtlichen Grundlagen für das Schulwesen, von Erziehungsund Ordnungsmaßnahmen bis hin zu Hausordnungen, skizziert. Die Anwendung von Ordnungsmaßnahmen in der Praxis wird anhand der Anträge eines Jahres (1996) dafür beim Staatlichen Schulamt in Frankfurt dargestellt und bildet den zweiten Schwerpunkt des Buches. Derartige Maßnahmen scheinen in bestimmten Fällen heute noch als unvermeidbar, auch wenn sie einen Zwang darstellen, den der jeweilige Schüler im Wesentlichen passiv hinnehmen muss und der dem Sieger-Verlierer-Schema entspricht.

Dem wird die Schulmediation als "konstruktive Konfliktbearbeitung" gegenübergestellt, die hier nicht näher erläutert zu werden braucht. Ausgehend vom Konfliktbegriff der Mediation wird ihr Platz zwischen "Recht und Pädagogik" beschrieben. Einerseits Ordnungsmaßnahmen, die festen Regeln genügen und anhand von Dokumenten leicht nachgeprüft werden können, andererseits die

Mediation mit ihrer gestaltungsfähigen, aber oft ungewiss erscheinenden Zukunft, aber dem Vorteil, dass keine Verlierer zurückbleiben. Dabei stößt die Mediation gewiss eher an ihre Grenzen als die "Ordnungsmühle". Trotzdem hat die Mediation den Vorzug der viel umfassenderen Lösung.

Die Möglichkeiten und Grenzen der Schulmediation werden in einem weiteren Kapitel diskutiert Zu Recht weist die Verfasserin darauf hin, dass es bisher nur wenige Untersuchungen und Veröffentlichungen zur Wirksamkeit von Schulmediation gibt. Es würde der Mediation auch durchaus helfen, wenn es mehr Fremdevaluationen gäbe. So begrüßenswert Eigenbewertungen sind (und so richtig sie sein mögen), so dürfen unabhängige Bewertungen doch auf noch mehr Akzeptanz rechnen. Der Hauptwert der Schulmediation wird in einer besseren Streitkultur gesehen. Sie gibt den Schülern mehr Veranwortung und entlastet die Lehrerlnnen u. a. von Aufgaben, die sie oft nur ungenügend wahrnehmen können, nämlich der Klärung und Schlichtung der vielen kleinen Streitigkeiten im Schulalltag. Schwierigkeiten werden klar herausgestellt: Falsche Eile oder Nachlassen des "Schwungs" bei der Einführung, Rollenkonflikte bei den Lehrern und ungenügende Ausbildung werden nicht immer vermieden. Bei und nach der Einführung gilt: Mediation kann auch im Ganzen nur Erfolg haben, wenn man ihn will; und er muss hart erarbeitet werden.

Schulmediation wird oft als Gewaltprävention gesehen. Das erscheint plausibel, doch gibt es dafür erst wenige empirische Nachweise. Die Jugendhilfe trägt häufig dazu bei, Mediation und Gewaltprävention an Schulen voranzubringen. Die Zusammenarbeit dieser Einrichtungen mit den Schulen ist an vielen Orten zum beiderseitigen Vorteil im Aufbau. Stellen für den Täter-Opfer-Ausgleich sind Einrichtungen, die im Jugendbereich seit langem erfolgreich mit Mediation arbeiten. Obwohl nicht ganz unumstritten (Rechtstellung des Geschädigten, Nachweis des Unrechts- und Verantwortungsbewusstseins beim Täter), bieten sie konstruktive Konfliktlösung, wenn Delikte bei Polizei und Staatsanwaltschaft anhängig geworden sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Mediation bringt allen Schulangehörigen eine Menge, muss aber gut vorbereitet und eingeführt und später auch durchgehalten werden.

Es folgen das Beispiel eines Mediationsgesprächs, drei kurze Berichte über die Einführung der Mediation an drei hessischen Gesamtschulen und eine Abschlussbetrachtung. Die Verfasserin wirbt dafür, Mediation mehr an Stelle der Ordnungsmaßnahmen einzusetzen. Nochmals wird betont, wie notwendig es ist, Mediation im Zusammenhang mit der Schulentwicklung zu sehen. Am Ende werden die wichtigsten Ergebnisse des Forschungsprojektes zusammengefasst und angeregt, die Mediation in das Schulrecht aufzunehmen, wie das in Brandenburg bereits geschehen ist. Ein ausf hrliches Literaturverzeichnis schließt das Buch ab.

Insgesamt: Eine gelungene, umfassende und dabei leicht verständliche Darstellung eines Forschungsprojektes über die hessische Schulmediation mit Verbleich des dazugehörigen Rechts, die ich jedem empfehlen möchte, der sich für Schulmediation interessiert.

Editorischer Nachtrag: Zu diesem Buch gibt es eine textgleiche Parallelausgabe mit dem Titel: "Mediation in der Schule", Praxishilfen für Lehrer, Akademische Arbeitsgemeinschaft, Mannheim, und Luchterhand, Neuwied und Kriftel, 2001, ISBN: 3-922146-16-3.

Christiane Simsa: Mediation in Schulen. Schulrechtliche und pädagogische Aspekte. Luchterhand Praxishilfen Schule, Neuwied und Kriftel 2001, ISBN: 3-427-04445-4, 10,20 Euro.

### Militärische Gewalt als Ultima ratio?

Pazifistische Positionen in der aktuellen Diskussion von Theodor Ebert

Prof. Dr. Theodor Ebert, Professor für Politische Wissenschaft mit Schwerpunkt Friedens- und Konfliktforschung an der FU Berlin, Mitbegründer und langjähriger Vorsitzender des Bundes für Soziale Verteidigung, setzt sich in zwei Vorträgen im Rahmen der ökumenischen Dekade zur Überwindung von Gewalt mit aktuellen Fragen an die Ideen von Gewaltfreiheit und Pazifismus auseinander.

Ebenfalls beeinhaltet das Buch einen Brief von Theodor Ebert an Roland Vogt (Bündnis 90/Die Grünen) im Vorfeld des Rostocker Parteitages der Grünen im November 2001, auf dem sich die Grünen programmatisch von der Idee grundsätzlicher Gewaltfreiheit verabschiedet haben und einen sehr persönlichen und bewegenden Vortrag, gehalten auf dem Studientag der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen Hamburg im letzten Jahr, über "Das Vermächtnis Martin Luther Kings für die ökumenische Dekade zur Überwindung von Gewalt."

Bestellungen bitte an: Bund für Soziale Verteidigung, Schwarzer Weg 8, 32423 Minden, Tel. 0571/29456, Fax 0571/23019, E-Mail: soziale\_verteidigung@t-online.de Internet: www.soziale-verteidigung.de, Buchpreis 5,- Euro

### Balkan Peace Team

Das Balkan Peace Team (BPT) war ein Projekt gewaltfreier Intervention, das von 1994 bis 2001 Freiwilligen-Teams nach Kroatien und in die Bundesrepublik Jugoslawien entsandte. Als sich das BPT in den ersten Monaten des Jahres 2001 dazu entschloss, seine Arbeit im Feld einzustellen, hielten es die Mitglieder des Koordinations-Komitees des BPT für notwendig, auf die letzten sieben oder acht Jahre zurückzublicken, zu bewerten, was erreicht worden war, und Lehren daraus zu ziehen, in der Hoffnung, dass diese gegenwärtigen oder zukünftigen Friedensprojekten von Nutzen sein könnten. Das vorliegende Papier verbindet Dokumentation und Evaluation miteinander. Als es zusammengestellt wurde, waren die beiden Leitfragen: Was kann erstens an der Struktur und der Arbeit des BPT für andere interessant sein? Und zweitens: Was kann für uns, die wir ein Teil des BPT waren, betrachtens- und bedenkenswert sein? Dieser BPT Abschlussbericht von den AutorInnen Howard Clark und Christine Schweitzer ist in der BSV Reihe Hintergrund und Diskussionspapiere als NR. 11 erschienen, 59 Seiten, 5,- Euro.

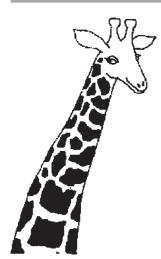
Bestellungen bitte an: Bund für Soziale Verteidigung, Schwarzer Weg 8, 32423 Minden, Tel. 0571/29456, Fax 0571/23019, E-Mail: soziale\_verteidigung@t-online.de Internet: www.soziale-verteidigung.de

Karin Orbes

### Das WoGi-Spiel

Im Sommer 02 haben einige Mediatorinnen das WoGi-Spiel entwickelt. Der Name des Spiels ist angelehnt an die zentralen Figuren der Gewaltfreien Kommunikation: Wolf und Giraffe. Das Ziel dieses Spiels ist es, gemeinsam als MediatorInnen-





Team die Phasen einer Mediation zu durchlaufen und die MediantInnen dabei kompetent und empathisch zu begleiten. Erworbene Kenntnisse über das Mediationsverfahren können so spielerisch geübt und gefestigt werden. Auch Spaß gehört natürlich dazu. MitspielerInnen sind maximal 4 Teams á 2 MediatorInnen. Das Spiel eignet sich besonders für Ausbildungsgruppen und all jene, die Mediation erlernen wollen, sowie für MedatorInnen, die zwischendurch einmal ihr Wissen testen wollen.

Wir haben sogar schon eine Empfehlung: BITEG Bildungs- & Tech-

nologie-Gesellschaft mbH in Schenkenhorst schrieb uns: "Herzlichen Dank für das WoGi-Spiel. Ich habe es mit befreundeten Mediatoren gespielt und kann bestätigen, dass es mir, wie den anderen Mitspielern viel Freude gemacht hat. Die Mischung aus Spass und Didaktik halte ich für sehr gelungen. Ich glaube, dass das Spiel einen großen Interessentenkreis finden wird, und sicherlich wird es bei Mediationsausbildungen einen guten Beitrag leisten. (Dipl.Ing. Wolfgang Thomas, Geschäftsführer)"

Das Spiel kostet 35 Euro plus Versandkosten. Sie können es telefonisch unter der Rufnr. 0921/50 75 430 oder per E-mail unter: orbes@web.de bestellen.

### Tagungen / Kongresse

### 04.12. - 06.12.2002

## Fachtagung "Konfliktkultur in Betrieb und Gemeinwesen"

V: Landesinstitut für Qualifizierung in NRW, LfQ

und Bundesverband Mediation e.V.

① LfQ, Sabina Koerner/Sigrid Führen, Paradieser Weg 64, 59494 Soest 02921-683-301und -299, Fax: -392

### 11.04. - 13.04.2003

**Tagung** 

Mit dem Leben tanzen - Die Landschaft der Gewaltfreien Kommunikation im deutschsprachigen Raum.

### Lebensgarten Steverberg

V/① Lebensgarten Steyerberg (s. Adressen)

### 09.05. - 11.05.2003

IV International Conference of the World Mediation Forum "Building Peaceful Co-existence"

Mediation and Negotiation in a Conflictual World Buenos Aires - Argentinien

### **Buenos Aires Sheraton Hotel & Convention Center**

V: World Mediation Forum, Asociación Interdisciplinaria de Mediación en la Cultura y la Sociedad: Delegación del Foro Mundial de Mediación ① Secretariat: Bayfem Organización, Av. Córdoba 2302 6° "K",

(C1120AAS), Buenos Aires – Argentina ① (+54 11) 4951-8139, Fax: (+54 11) – 4952-4501 email:wmf@bayfem.com.ar, www.bayfem.com.ar

### 04.09. - 07.09.2003

### Jahreskongress des Bundesverbandes Mediation e.V. und Mitgliederversammlung

### Frankfurt/Main

in der Sportschule des Landessportbundes Hessen

V: Bundesverband Mediation e.V.

① Geschäftsstelle, Kirchweg 80, 34119 Kassel,

① 0561-73964-13, Fax -12, info@bmev.de, www.bmev.de

### Veranstaltungen

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

### 25.11.2002 (Beginn), Ende: Juli 2004

Fort- und Weiterbildung Mediation

230 Stunden gem. BM-Standards, 9 Forbildungsmodule

(Es könne auch nur einzelne Fortbildungsseminare besucht werden) plus Supervision

### München und Pullach bei München

L/R: Georg Vogel und Jan Haschl, beide Ausbilder für Mediation BM, 

### 25.11. - 29.11.02

### Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung Aufbaukurs

L: Roland Schüler, Mediator BM V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 27.11.2002

### Podiumsdiskussion: Mediation im Bauwesen

Grundlagen und Erfahrungsberichte aus Architektur, Projektsteuerung und Stadtplanung

### Bremen

Architektenkammer, Geeren 41 V/ $\oplus$  Bremer Impulse, c/o Bemer Energie-Konsens (s. Adressen)

### 27.11. - 01.12.2002

### Forbildungsreihe Mediation, Beginn

Umfang 120 Zeitstunden

### **Felsenweg Institut**

L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin für Mediation BM V/① Felsenweg Institut, Langenhennersdorf, (s. Adressen)

### Mediation bei Nachbarschaftskonflikten

Streithaus St. Georg von 17-19 Uhr

### Hamburg

V/① ikm e.V., Hamburg, Dieter Lünse u. Anke Siebel, AusbilderInnen für Mediation BM (s. Adressen)

### 28.11.2002

### Spieleabend "Es rappelt in der Kiste"

Gemeindehaus Zionskirche, Griebenowstr. 16, Berlin

L: Dr. Birgit Keydel (ehedem Gebhardt) und Waltraud Kreutzer, Ausbilderinnen für Mediation BM

V/① MediationsBüro Mitte, Berlin (s. Adressen)

### 29.11. - 01.12.2002

### Interkulturelle Gemeinwesenmediation

L: Masana De Souza, Cross Cultural Mediator, London V/① MediationsBüro Mitte, Berlin (s. Adressen)

### 29.11. - 01.12.2002

### Mediation in Teams und Gruppen

Aufbauseminar

L: Mechthild Eisfeld, Ausbilderin für Mediation BM, Christoph Besemer, Ausbilder für Mediation BM

### ① Volkshochschule Freiburg (s. Adressen)

### 29.11. - 01.12.2002

### Interkulturelles Konfliktmanagement

L: Dr. Kasimir Stojanov, BW-Universität, Inka Heisig, Ausbilderin für Mediation BM

① Arbeitskreis Mediation Hannover e. V.

c/o SOPRA Soziale Praxis, Hannover (s. Adressen)

### 02.12. - 06.12.2002

## **Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung** Forgeschrittenenkurs

### Köln

L: Roland Schüler, Mediator BM

Triedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 05.12. - 08.12.2002

### Kommunikation, Beziehung und Systemzusammenhänge Weinheim-Birkenau, Nähe Heidelberg

L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin f. Mediation BM 

Odenwald Institut, (s. Adressen)

### 07.12.2002

## "Karriere Mediation? - Passt Mediation in meine berufliche Entwicklung?"

Orientierungsworkshop

### Rerlin

L: Andrea Fritsch, Ausbilderin BM, Tilman Metzger, Ausbilder BM 

Mensch und Organisation im Wandel, Berlin (s. Adressen)

### 11.12.2002

### Qualifizierung im Rollenspiel

im Rahmen des ikm-Projektes "Zivilcourage gegen Rechtsextremismus und Gewalt", Tagesworkshop

### Hamburg

(i) ikm e.V., Hamburg, Dieter Lünse und Anke Siebel (s. Adressen)

### 12. 12. - 16. 12. 2002 (Beginn)

### Ausbildungsreihe in Mediation

### Langenhennersdorf bei Dresden

L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin f. Mediation BM 

Telsenweg-Institut (s. Adressen)

### 13.12. - 15.12.2002

### Körpersprache in der Mediation

### Berlin

L: Ljubjana Wüstehube, Ausbilderin BM, Institut inmedio, Berlin (†) MediationsBüro Mitte, Berlin (s. Adressen)

### 19.12. - 20.12.2002

### Umgang mit Konflikten

### Ronn

L: Jörg Schmidt, V/ Seipel, Fulgraff & Partner (s. Adressen)

### 19.12. - 21.12.2002

### Konflikt-Moderation

### Gießen, Europaviertel

L: Frau Deibel-Schmidt, Thomas Diehl, ① memobe (s. Adressen)

### 27.12.02 - 04.01.2003, 05.01. - 13.01.2003

### **Familienrekonstruktion**

f r angehende und praktizierende MediatorInnen / Konflikt-, Paarund Familien- sowie Organisationsberater, 9 Tage Intensivseminar

### Weinheim-Birkenau, Nähe Heidelberg

L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin f. Mediation BM 

Odenwald Institut, (s. Adressen)

### 03. - 06.01.2003

### Mediation

Vertiefungsseminar

### Freiburg i. Br.

L: Dorothea Gloderer, Ausbilderin für Mediation BM, Therapeutin V/\Padagog.-Psychol. Praxis Dorothea Gloderer (s. Adressen)

### 09.01. - 11.01.2003

Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft Zusatzausbildung in Mediation, Baustein II Offenes Aubauodul, 24 Stunden

### Hamburg

L: Tilman Metzger, MOW, Ausbilder für Mediation BM

① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 10.01. - 13.01.03 (Beginn)

### Zusatzausbildung Mediatin für alle Berufsgruppen

Jahresausbildung mit 200 Stunden

### Hannover

L/R: Inka Heisig, Gudrun Tschechne, Uwe Reicherts, AusbilderInnen für Mediation BM

V/ SOPRA Soziale Praxis, Hannover (s. Adressen)

### 11.01. - 12.01.2003

### Mediation - Vermittlung im Konflikt, Einführung

Familienstreit, Konfliktdynamik, außergerichtliche Klärung,

### Köln

L: Marianne Lange und Martina Broschk

V/① vhs Köln, marita.reinecke@stadt-koeln.de, VHS Köln, Stadthaus

### 13.01. - 17.01.03

## Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung Vertiefungskurs

### Käln

L: Roland Schüler, Mediator BM, ① Friedensbildungswerk (s. Adressen)

### 17.01. - 19.01.2003

## Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

### Steverberg

L: Nada Ignjatovic-Savic, Katharina Sander, Ausbilderin Mediation BM, beide Trainerinnen (CT) im Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation V/① Schule für Mediation, Steyerberg, (s. Adressen)

### 20.01. - 24.01.2003

### Mediation in Verwaltung, Institutionen, Betrieben

### Schweiz (Tagungshäuser im Raum Bern/Luzern)

① inmedio, Büro Berlin (s. Adressen)

### 22.01. - 25.01.03 (Beginn),

Mediation in und zwischen Organisationen und Betrieben Jahresausbildung mit 222 Stunden in 7 Blöcken

### Start und Ende Rhein/Main, sonst nach Absprache

L: Renate Beisner, Ausbilderin BM und Rolf Herzog, Ausbilder BM V/

EMB, Europ. Mediatoren- u. Beraterinstitut Bremen (s.Adressen)

### 24.01. - 25.01.2003

### Blockaden überwinden

Systemische und psychodramatische Techniken in der Mediation

### Berlin

L: Dr. Birgit Keydel, Ausbilderin f. Mediation BM u. Vera Rehberger V/① MediationsBüro Mitte, Berlin (s. Adressen)

### 27.01. - 31.01.2003

## **Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung** Einführungskurs

### Köln

L: Roland Schüler, Mediator BM, ① Friedensbildungswerk (s. Adressen)

### 28.01. - 29.01.2003

### Einführung in die Mediation

### München

L: Georg Vogel, Ausbilder für Mediation BM V/① INPUT e.V., München (s. Adressen)

### 31.01. - 02.02.03

### Systemaufstellungen für Einzelpersonen, Paare, Familien und Organisationen nach Bert Hellinger

### Stuttgart

① Gabriella Bellino, autor. IAG-Aufstellerin, Mediatorin, (s. Adressen)

### 31.01. - 02.02.2003

### Aufbauseminar Interkulturelle Mediation

### Freiburg

L: Mechthild Eisfeld, Ausbilderin für Mediation BM,

R: Consolata Peyron, Mediatorin BM (Ausbilderin BM beantragt)

Volkshochschule Freiburg (s. Adressen)

### ab Februar 2003

Coaching - Beratung für Führungskräfte unter vier Augen Jahresausbildung für Berater, Personal- und Organisationsentwickler

### Ort nach Absprache

L: Wolfgang Looss, Renate Beisner, Ausbilderin BM und Rolf Herzog, Ausbilder BM

V/① Europ. Mediatoren- und Beraterinstitut in Bremen (s. Adressen)

### 05.02. - 07.02.2003

### Konstruktive Konfliktbearbeitung / Mediation II

Aufbauseminar in Koop. Konfliktkontor Berlin u. FH Frankfurt a. M.

L: Petra Haumersen

(i) Helmolt Rademacher, HeLP, Frankfurt a. M. (s. Adressen)

### 06.02. - 08.02.2003

### Mediation in Erbschaftskonflikten

Offenes Aufbaumodul, 24 Stunden

L: Astrid Wichmann, Ausbilderin für Mediation BM

① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 06.02. - 08.02.2003 (Beginn), Ende: November 2003

### Zusatzausbildung in Mediation

Praxiskurs – 96 Ustd.in 4 Abschnitten

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

### Hamburg

L: Thomas Frick, Trainer; Barbara Treu, Ausbilderin f. Mediation BM,  $V/\mathbb{O}$  Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 06.02. - 08.02.2003

### Interkulturelle Mediation

Offenes Aufbaumodul - 24 Ustd.

### Hamburg

L: Rita Behrens, Mediatorin, Ausländerbeauftragte

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 06.02. - 09.02.2003

### Einführung Mediation

### Odenwaldinstitut, Tromm

L. Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin f. Mediation BM, Prof. Gert Hausmann, Mediator BAFM

V/① Odenwald Institut, (s. Adressen)

### 07.02.2003

### Supervision Schulmediation

### Kassel

L: Ariane Brena, Mediatorin BM

V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 09.02. - 13.02.2003 (Beginn), Ende: April 2004

### Mediation und Konfliktmanagement

Gestaltung der sozialen Umwelt von der Familie bis in den Stadtteil Berufsbegleitender Zertifikatskurs,24 Seminartage in 8 Blöcken

### Meinerzhagen (NRW)

L: Dr. Wilfried Kerntke, Ausbilder für Mediation BM, inmedio R: Ljubjana Wüstehube, RA Claudia Ackermann, Bernd Fechler (alle inmedio); Dr. Birgit Keydel (MediationsBüro Mitte)

V/① inmedio, Büro Rhein-Main (s. Adressen) in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Ev. Familien-Bildungsstätten e.V. Dortmund

### 10.02. - 30.05.2003

### Qualifizierung: Zivile Konfliktbearbeitung/Ziviler Friedensdienst Intensive Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte auf bevorstehende

Einsätze in Konfliktregionen im In- und Ausland

### Bornheim, Tagungsstätte Walberberg

L/R: Marion Rother, Jochen Mangold, externe ReferentInnen ForumZFD, Bonn (s. Adressen)

### 10.02. - 14.02.2003, 31.03. - 04.04.2003

### Ausbildung in Mediation, Block 1 und 2

Basiskurs mit 60 Stunden

### Freiburg

L: Christoph Besemer, Ausbilder für Mediation BM,

R: Consolata Peyron, Mediatorin BM (Ausbilderin BM beantragt) V/① Werkstatt f. Gewaltfreie Aktion Baden / Projekt M. (s. Adressen)

### 13.02. - 15.02.2003 (Beginn), Ende: September 2003

### Zusatzausbildung in Mediation

Grundkurs - Grundlagen der Mediation, 148 Ustd., 5 Abschnitte

L: Thomas Frick, Mediator, Trainer, Traute Harms, Mediatorin BM, V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., (s. Adressen)

### 13.02. - 15.02.2003 (Beginn), Ende: November 2003

**Zusatzausbildung in Mediation** Praxiskurs - 96 Ustd. 4 Ausbildungsblöcke

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

L: Franziska Geier, Juristin, Mediatiorin, Barbara Treu, Ausbilderin BM V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., (s. Adressen)

### 14. 02. - 15.02.2003, 21.03. - 22.03.2003

### "Streiten lernen" - ein Konflikttraining für Eltern Multiplikatoren-Workshop

L: Barbara Duell, Mediatorin, Inge Mandac, päd. Konfliktberaterin ① Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NW, Essen (s. Adressen)

### 15.02.2003

### Mediation in der Grundschule

Schnuppertag für ein geplantes Training an 3 mal 1 1/2 Tagen für Grund- u. SonderschullehrerInnen

L: Ulla Püttmann, Speyer, Schulmediatorin und Lehrerin  $V/\bigoplus v+m$ , Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 15.02. - 16.02.2003 (Beginn), Ende: Dezember 2003

### Ausbildung zur SportmediatorInnen

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

### Frankfurt/M. / Wetzlar

V: inbalance MEDIATION zusammen mit der Sportjugend Hessen ① Sportjugend Hessen, Angelika Ribler und inbalance MEDIATION, Svea und Hans-Jürgen Rojahn, (s. Adressen)

### 17.02. - 21.02.2003

### Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung

### Köln, Friedensbildungswerk

L: Roland Schüler, Mediator BM u. Jutta Maneke V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 20.02. - 22.02.2003

### Mediation und Recht

Der Umgang mit Recht in der Mediation

L: Werner Schieferstein, Mediator BAFM, RA

V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 20.02. - 22.02.2003 (Beginn), Ende: November 2003

### Zusatzausbildung in Mediation

Praxiskurs – 96 Ustd., 4 Ausbildungsblöcke

Aufbaukurs zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit

L: Frank Beckmann u. Astrid Wichmann, Ausbild. f. Mediation BM V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 22.02.2003

### Pressearbeit für MediatorInnen

In der Öffentlichkeit präsent sein, 8 Unterrichtsstunden

L: Marianne Lange, Dipl.-Mediatorin

V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 24.02. - 27.03.2003

### Vertiefungskurs Mediation

f r Mediatorinnen mit abgeschlossener Ausbildung u. Kenntnisse in Gewaltfreier Kommunikation. Arbeit an eigenen Konflikten, Super-

eigener Fälle.

### Bücken

Frauenbildungs- und Tagungshaus Altenbücken L/① Anja Kenzler u. Kersti Schittko, Ausbilderinnen BM (s. Adressen)

### 01.03.2003

### Einführungstag in die Mediation

Ein Tag zum Einstieg und Kennenlernen

L: Isabel Kresse, Ausbilderin für Mediation BM

V/① Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma

### 03.03 - 07.03.2003

### Mediationsprozess mit Gruppen

### Schweiz, Raum Bern/Luzern

① inmedio, Büro Berlin (s. Adressen)

### 06.03. - 08.03.03 (Beginn), Ende: Juni 2004

### Ausbildung in Mediation

200 Stunden nach BM-Standards, insg. 9 Ausbildungsblöcke Grund- u. Aufbaukurs mit Wahlschwerpunkten zu Anwendungsgebieten

### Schönau in Niederbayern

L: Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, Ausbilderin f. Mediation BM Karin Stangassinger, Mediatorin

V/① Deym-Soden Stangassinger GbR, Schönau (s. Adressen)

### 07.03. - 09.03.2003

### Familien- und Organisationsaufstellungen

Offenes Seminar zum Finden von Lösungen im priv. u. berufl. Kontext

L: Gabriella Bellino, Stuttgart, autor. Aufstellerin der IAG, Mediatorin V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 07.03 . - 09.03.2003

### Co-Mediation

### **Berlin**

L: Dr. Birgit Keydel u. Peter Knapp, AusbilderInnen für Mediation BM V/① MediationsBüro Mitte, Berlin; KOM, Potsdam (s. Adressen)

### 07.03. - 09.03.2003 (Beginn), Ende: Januar 2004

### Mediation in Wirtschaftsunternehmen

Berufsbegleitende Ausbildung in 7 Modulen 2003 bis 2004

L/R: Monika Oboth, Isabel Kresse, Peter Knapp, AusbilderInnen BM V/① Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting

### 10.03. - 11.03.2003, 04.04 - 05.04.2003

### "Streiten lernen" - ein Konflikttraining für Eltern

MultiplikatorInnen-Workshop

### **Bad Sassendorf**

L: Barbara Duell, Mediatorin u. Inge Mandac, päd. Konfliktberaterin V/① FESCH, Dortmund (s. Adressen)

### 10.03. - 14.03.2003

### Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung Einführungskurs Stufe 1

L: Roland Schüler, Mediator BM

V/ Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 13.03. - 16.03.2003, Beginn, Schnuppertag: 15.02.2003 Jahresausbildung Mediation

in Koop. mit dem Berufl. Bildungszentrum der VHS Emmendingen

### Freiburg i. Br. / Emmendingen

L: Dorothea Gloderer, Ausbilderin f. Mediation BM

① Pädagogisch-Psychol. Praxis Dorothea Gloderer (s. Adressen)

### 17.03. - 21.03.2003

### Mediation in Schule und Jugendarbeit

Weiterbildung für LehrerInnen und SozialpädagogInnen nach den BM-Schulstandards

L: Ariane Brena, Mediatorin BM

V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 20.03. - 21.03.2003

### Macht und Machtgefälle in der Mediation Aufbauseminar

L: Christoph Besemer, Ausbilder für Mediation BM,

R: Barbara Jochheim, RAin, Mediatorin BAFM

V/① Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden / Projekt Mediation, Freiburg (s. Adressen)

### 20.03. - 22.03.03 (Beginn), Ende: Mai 2004

### Mediation und Konfliktmanagement

achtteilige, zertifizierte Weiterbildung zur/m Konfliktberater/in

L: Heike Blum, Mediatorin BM, Trainerin und Ausbilderin für konstruktive Konfliktbearbeitung, Supervisorin

und Detlev Beck, Trainer für gewaltfreies Handeln, Mediator (i) FairEnd, Heike Blum und Detlev Beck, Köln (s. Adressen)

### 21.03. - 23.03.03

### Systemaufstellungen für Einzelpersonen, Paare, Familien und Organisationen nach Bert Hellinger

L/V Gabriella Bellino, autor. IAG-Aufstellerin, Mediatorin, (s. Adressen)

### 24.03. - 28.03.2003

### Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung Fortgeschrittenenkurs

L: Roland Schüler, Mediator BM

V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 26.03. - 30.03.2003 (Beginn), Ende: Januar 2004

### Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen

Berufsbegleitende Zusatzausbildung nach BM-Richtlinien

in 7 Abschnitten

### **Berlin**

L: Isabel Kresse, Ausbilderin für Mediation BM

R: Kerstin Kittler, Ausbilderin BM, Joachim Siejna, Mediator BM V/① Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma

### 27.03. - 29.03.2003 (Beginn), Ende: November 2003 Zusatzausbildung in Mediation

Grundkurs - Grundlagen der Mediation, 148 Ustd., 6 Blöcke

L: Franziska Geier, Mediatorin, Astrid Wichmann, Ausilderinnen für Mediation BM

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 27.03. - 29.03.2003

### Psychodynamik in familiären Konflikten

Offenes Aufbaumodul - 24 Ustd.

L: Peter Kunkel, Mediator (BAFM), Ausbilder

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 27.03. - 29.03.2003

### Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft

Offenes Aufbaumodul - 24 Ustd.

L: Lothar Gutjahr, Mediator BM, Trainer

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 28.03. - 30.03.2003 (Beginn), Ende: Februar 2004

### Ausbildung in Zwei- und Mehrparteienmediation

Berufliche Zusatzausbildung nach BM-Standards, 27 Seminartage in neun Blöcken, insg. 200 Zeitstunden

### Kassel

L: Monika Oboth, ISK Consulting Berlin, Ausbilderin für Mediation BM, R: Peter Knapp, KOM Potsdam, Ausbilder für Mediation BM V/ $\oplus$  v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 31.03. - 04.04.2003

### Interkulturelle Kommunikation

Wie bestimmt die Kultur die Kommunikation und was ist notwendig für die Mediation

### Köln

L: Sangita Popat, Mediatorin und Indiologin M. A. V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 31.03. - 01.04.2003 (Beginn)

### Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext durch konstruktive Verständigung

vierstufige Fortbildung

### bei Kölr

L/R: Dr. Mohammed Heidari, Trainer für interkulturelle Kommunikation; Heike Blum, Mediatorin BM,

Anne Dietrich, Trainerin für konstruktive Konfliktbearbeitung V/① FairEnd, Köln, Heike Blum (s. Adressen)

### $04.04. \hbox{ --} 06.04.2003 \hbox{ (}Entscheidungswochenende),}\\$

### 05.05. - 09.05.2003 (Beginn/BU), Ende: April 2004

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation

9 Abschnitte, davon zwei Bildungsurlaubswochen

### Steverberg

L: Markus Sikor, Mediator und Ausbilder BM, Marianne Sikor, Mediatorin BM + weitere externe Trainer V/① Institut Sikor - mediation training, Steyerberg (s. Adressen)

### 07.04. - 09.04.2003

### Vermittlung im Konflikt als Führungsaufgabe

### Steyerberg

L: Christoph Hatlapa und Katharina Sander, AusbilderInnen für Mediation BM, Die Schule für Verständigung und Mediation V/① Schule für Verständigung und Mediation im Lebensgarten Steyerberg, Seminarorganisation (s. Adressen)

### 25.04. - 26.04.2003

### Verhandlungskompetenz (1)

Konstruktiv und erfolgreich verhandeln

Offenes Methodenseminar, auch geeignet als Aufbaumodul

### Kassel

L: Peter Knapp, KOM Potsdam, Ausbilder für Mediation BM V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 25.04. - 27.04.2003 (Beginn), Ende: März 2004

### Berufsbegleitende Jahresausbildung Mediation

insgesamt 10 Ausbildungsblöcke

### Kassel

L: Silke Fichtler u. Wolfgang Hoppe, beide Ausbild. für Mediation BM R: Gudrun Schröder, Peter Knapp, Werner Schieferstein, Stephan Klenzner

V/① wiscon. Silke Fichtler/Wolfgang Hoppe GbR, (s. Adressen)

### 01.05. - 03.05.2003

### Managing Conflicts

Mediation in English Language

### Köln

L: Sangita Popat, Mediatorin und Indiologin M. A. V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 03.05.2003

### Mediation in der Grundschule

Schnuppertag für ein geplantes Training an 3 mal 1 1/2 Tagen für Grund- und SonderschullehrerInnen

### Kassel

L: Ulla Püttmann, Speyer, Schulmediatorin und Lehrerin V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 05.05. - 09.05.2003

### **Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung** Vertiefungskurs Stufe 4 (47-S44)

### Köln

L: Roland Schüler, Mediator BM

V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 08.05. - 10.05.2003

### Psychodynamik in familiären Konflikten

Offenes Aufbaumodul - 24 Ustd.

### Hamburg

L: Regina Harms, Mediatorin BAFM, Ausbilderin

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 09.05. - 11.05.2003

### Erfolgreich verhandeln - Das Harvard Konzept

### Berli

L: Peter Knapp, KOM Potsdam, Ausbilder für Mediation BM V/

M MediationsBüro Mitte, Berlin (s. Adressen)

### 15.05. - 18.05.2003

### Einführung Mediation

### Odenwaldinstitut, Tromm, 69483 Wald

L: Dr. Maria Bosch, Mediatorin BAFM, Ausbilderin f. Mediation BM, Prof. Gert Hausmann, Mediator BAFM V/① Odenwald Institut, (s. Adressen)

### 19.05. - 23.05.2003

## Mediation - Konfliktbewältigung durch Verhandlung Einführungskurs

### Käln

L: Roland Schüler, Mediator BM

V/① Friedensbildungswerk Köln (s. Adressen)

### 19.05. - 23.05.2003 (Beginn), Ende: Januar 2004

## **Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg** Ausbildungstermine:

Teil I: 19.05 . -23.05.2003

L: Katharina Sander, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin (CT) im Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation

### Teil II: 21.07. - 25.07. 2003

L: Laurence Reichler, Trainerin (CT) im Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation

### Teil III: 12.01. - 16.01.2004

L: Marshall Rosenberg, Laurence Reichler, Katharina Sander

### Steverberg

V/① Lebensgarten Steyerberg, Seminarorganisation (s. Adressen)

### 22.05. - 24.05.2003

### Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft

Offenes Aufbaumodul - 24 Ustd.

### Hamburg

L: Tilman Metzger, Ausbilder für Mediation BM

V/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 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/① Mediationsstelle Brückenschlag e. V., Lüneburg (s. Adressen)

### 23.05.2003

### Supervision Schulmediation

### Kassel

L: Ariane Brena, Mediatorin BM

 $V/\bigoplus v+m,$  Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 23.05. - 25.05.03

Systemaufstellungen für Einzelpersonen, Paare, Familien und Organisationen nach Bert Hellinger

① Gabriella Bellino, autor. IAG-Aufstellerin, Mediatorin, (s. Adressen)

### 30.05.2003

### Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg

Kassel

L: Klaus-D. Gens, Trainer (CT) im Netzwerk Gewaltfr. Kommunikation V/① v+m, Zentrum für Weiterbildung in Verständigung und Mediation, Inge Thomas-Worm (s. Adressen)

### 19.06. - 21.06.2003

### Mediation in Gruppen und Teams

L: Monika Oboth, ISK Consulting Berlin, Ausbilderin f. Mediation BM  $V/\oplus v+m$ , Zentrum f. Weiterbildung, I. Thomas-Worm (s. Adressen)

### 23.06. - 25.06.2003

### Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen

Berufsbegleitender Zertifikatskurs, 25 Seminartage in 8 Blöcken von Juni 2003 bis Juni 2004

L: Dirk Splinter u. Ljubjana Wüstehube, AusbilderInnen BM, inmedio R: Dr. Wilfried Kerntke, Willi Walter, Christian Rosenblatt V/① inmedio, Büro Berlin (s. Adressen)

### 30.06. - 04.07.2003, 06.10. - 10.10.2003 Ausbildung in Mediation, Block 3 und 4

Basiskurs mit 60 Stunden

### **Freiburg**

L: Christoph Besemer, Ausbilder für Mediation BM, R: Consolata Peyron, Mediatorin BM (Ausbilderin BM beantragt) V/① Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden, Freiburg (s. Adressen)

### 04.07. - 06.07.2003

Systemaufstellungen für Einzelpersonen, Paare, Familien und Organisationen nach Bert Hellinger

### Stuttgart

① Gabriella Bellino, autor. IAG-Aufstellerin, Mediatorin (s. Adressen)

### 04.07. - 05.07.2003

Co-Mediation - "Vier Augen sehen mehr"

### Kassel

L: Peter Knapp, KOM Potsdam, Ausbilder für Mediation BM V/① v+m, Zentrum f. Weiterbildung, I. Thomas-Worm (s. Adressen)

### 07.07. - 11.07.2003

### Wirtschaftsmediation

Grundlagen und Besonderheiten der Wirtschaftsmediation

L: Roland Schüler, Mediator BM, ① Friedensb.werk Köln (s. Adressen)

### 28.10. - 01.11.2003 (Beginn), Ende: März 2004

### Mediation

Modulare Ausbildung

### Zentralschweiz

L: Dr. Günther Bächler, Copret; Ljubjana Wüstehube, Ausbilderin BM, inmedio; R: Norbert Fackler, Thomas Flucher, Dr. Friedrich Glasl, Dr. Wilfried Kerntke, Dr. Norbert Ropers, Claude Rosselet, Dirk Splinter V/① inmedio, Büro Berlin (s. Adressen)

### 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, Ausb.BM, inmedio R: D. Splinter, Cl. Ackermann, W. Walter, B. Fechler (alle inmedio) V/① inmedio, Büro Rhein-Main (s. Adressen)

### Adressverzeichnis

Bellino, Gabriella, Happoldstr. 18, 70469 Stuttgart,

© 0711-814077, Fax -814078, info@gabriella-bellino.de

### Bildungswerk der ver.di in Niedersachsen e. V.,

Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg, @ 0441-980805-0, Fax -980505-22, info@bw-verdi-oldenburg.de, www.bw-verdi-oldenburg.de Braun, Günther, Tel.: 02933-2146, Fax: -3157,

G.Braun-Sundern@t-online.de

Bremer Impulse c/o Bremer Energie-Konsens, Am Wall 140, 28195 Bremen, © 0421-376671-3, Fax -9, hocke-anbeh@energiekonsens.de

Centrale für Mediation, Postfach 511026, 50946 Köln,

© 0221-93738656, Fax -93738969, horwat@otto-schmidt.de,

www.centrale-fuer-mediation.de

CJD e.V. Eutin, Tel.: 04521-7069-60, Fax: -20office@cjd-eutin.de Contaixt, Institut für Beratung und Mediation, Aachen,

Tel.: 0241-536080, Fax: dito

convers, Konstruktive Konfliktlösung, München, Tel.: 089-6912511, con vers@web.de

Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V., Schifferstr. 15, 39106 Magdeburg, © 0391-5439408, DFV.magedeburg@t-online.de

Deym-Soden Stanggassinger GbR, Haunprechting 2, 84337 Schönau, ① 08726-910103, Fax -910104 oder © 08084-7194,

deymsoden@desosta.de, stangassinger@desosta.de, www.desosta.de

Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut, EMB, 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, ① 0441-92562-0, Fax -92562-20, EEB.Oldenburg@evlka.de Evangelische Fachhochschule Ludwigshafen, Prof. Dr. Christine Simsa, Tel.: 0621-59113-38, Fax: -59, EFHLU.Simsa@t-online.de

Fachhochschule Erfurt, Zentrum für Weiterbildung, Altonaer Str. 25, 99085 Erfurt, ①/Fax 0361-6700622, weiterbildung@fh-erfurt.de Fachhochschule Potsdam, Abteilung Weiterbildung, Christa Heinrich,

Pappelallee 8-9, 14469 Potsdam, © 0331-5802430, Fax -5802439, cheinr@fh-potsdam.de

FairEnd, Heike Blum und Detlev Beck, Praxis für Konfliktberatung, Mediation, Supervision und Weiterbildung, Weißer Hauptstr. 104, 50999 Köln, © 02236-379179, heikeblum@aol.com

FAKTUM, Fachstelle für Konfliktbearbeitung und Mediation bei ORL, Arndtstr. 31, 70197 Stuttgart, © 0711-6083-96, Fax -57, orl@gaia.de Familientherapie Zentral gGmbH, Dr. Maria Bosch,

Postfach 100 361, 69443 Weinheim, © 06201-32543, Fax -34309,

Familientherapie. Weinheim@t-online.de Felsenweg Institut, Kübel-Stiftung, Forsthaus 32, 01819 Langenhen-

nersdorf b. Dresden, @ 035032-7610, Fax -76199. info@felsenweginstitut.de, www.felsenweginstitut.de

**FESCH**, Huckharderstr. 12, 44147 Dortmund, ② 0231-148011/12

ForumZFD, Abt. Qualifizierung, Wesselstr. 12, 53112 Bonn,

© 0228-9814473, 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 3 0221-952194-5, Fax:--6, FBKKOELN@t-online.de, www.friedensbildungswerk.de

### Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NW,

Nünningstr. 11, 45141 Essen, © 0201-2940326

Gloderer, Dorothea, Päd.-Psychol. Praxis, Ziegelhofstr. 4, 79110 Freiburg, ① 0761-8972780, Fax -8972782, mediation@gloderer.de

### Hessisches Landesinstitut für Pädagogik, HeLP

Helmolt Rademacher, Adalbertstr. 26, 60486 Frankfurt a. M., ① 069-970806-11, Fax -22, h.rademacher@help.hessen.de

ikm, Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation e.V., An der Alster 40, 20099 Hamburg, © 040-28409517, Fax -28409510, info@ikm-hamburg.de

inbalance MEDIATION, Svea und Hans-Jürgen Rojahn,

Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim, © 06190-71000, Fax -93021, mediation.rojahn@t-online.de, www.www.inbalance-mediation.de

**inmedio, Büro Berlin**, Ljubjana Wüstehube, Buchstr.7, 13353 Berlin, ⊅ 030-454 904-00, Fax -454904-01,

Berlin@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

inmedio, Büro Rhein-Main, Dr. Wilfried Kerntke, Lehrstr.8, 63075 Offenbach, © 069-867 779 23, Fax -867 103 33, info@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

INPUT e. V., © 089-29160463, Fax -2913445, www.inputseminare.de Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich Prisma,

Leiterin Isabel Kresse, Rheinstr.32-33, 12161 Berlin, © 030-79705405, info@streitkultur.de, www.streitkultur.de

Institut für Streitkultur, Geschäftsbereich ISK Consulting, Leiterin Monika Oboth, Rheinstr.32-33, 12161 Berlin, ② 030-85103555, info@isk-consulting.de, www.isk-consulting.de

**Institut Sikor. mediation training**, Marianne und Markus Sikor, Rosenanger 24, 31595 Steyerberg,

① 05764-94288-3, Fax -4, info@instiut-sikor.de, www.institut-sikor.de

KIM e.V., Kasseler Institut für Mediation e.V., 34119 Kassel,

Kirchweg 80, Tel.: 0561-73964-11, Fax: -12, kim@mediation-kassel.de, www.kim-verein.de

Knapp, Peter, KOM, Weberplatz 24-25, 14482 Potsdam-Babelsberg, © 0331-7409506, Fax -7409507, p.knapp@kom-berlin.de, www.kom-berlin.de KOMED, Reutlingen, Tel.: 07121-25888, Fax: dito, haschl@t-online.de KomMed München, Institut für Kommunikation und Mediation, Tel.: 089-8201460, Fax: dito

**Konfliktbearbeitung und Mediation e.V.,** Landesverband Brandenburg, Neustadt/Dosse, Tel.: 033970-1576-7, Fax: -8

Lange, Marianne, Postfach 250 225, 50518 Köln,

① 0221-125457, langepress@aol.com

Mannheimer Insitut für Mediation, MIM, Diemut Hauk,

Neckarauer Waldweg 88, 68199 Mannheim,

① 06121-821674, Fax -827656, Diemut.Hauk@t-online.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, ③ 04131-42211, Fax: -221477,

info@BS-LG.de, www.BS-LG.de

memobe, Institut für Mediation, Moderation, Beratung

Thomas Diehl, Lindenstr. 28, 35606 Solms,

① 06442-922185, info@memobe.de, www.memobe.de

Mensch & Organisation im Wandel, Andrea Fritsch,

Elberfelder Str. 32, 10555 Berlin, © 030-3930249, Fax -39105974, mow@blinx.de, www.internaut.de/mow

Odenwald-Institut, Trommstr. 25, 69483 Wald-Michelbach, © 06207-605120, Fax -605222, odenwald-institut@t-online.de ORCA, Institut für Konfliktmanagement u. Training, Cornelia Timm und Kurt Südmersen, Paulinenstr. 1, 32427 Minden, © 0571-850871, Fax -8291736, Timm.Suedmersen@t-online.de, www.orca-institut.de

**Perspektiven e.V.,** Mediation und Konfliktberatung, Syke, Tel.: 04242-50771, Fax: dito

**Projekt Mediation / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden,** Christoph Besemer, Vauban-Allee 20, 79100 Freiburg, ೨ 0761-43284, Fax -4004226, buero.freiburg@wfga.de

**Schmidt, Jörg,** Seipel, Fulgraff & Partner, Reuterstr. 233, 53113 Bonn, © 0228-4222218, JoergSchmidt@s-f-p.de, www.s-f-p.de

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

SOPRA, Inka Heisig u. Gudrun Tschechne, Herrenhäuser Str.162, 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

**step,** Kantstr. 93 A, 10627 Berlin, © 030-885 4535, Fax -8854546, info@step-berlin.de, www.step-berlin.de

TOA-Servicebüro Köln, Aachener Str. 1064, 50858 Köln, Leitung: Gerd Delattre, © 0221-94865122, Fax -94865123, info@toa-servicebuero.de, www.toa-servicebuero.de
TRIANGEL e.V., Institut für Supervision, Organisationsberatung und Familientherapie e.V., Horstweg 35, 14059 Berlin
© 030-326093-28, Fax: -29, info@institut-Triangel.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 Versöhnungsbund e.V., Schwarzer Weg 8, 32423 Minden,

© 0571 - 850875, versoehnungsbund@t-online.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

**WAAGE Hannover e.V.,** Tel.: 0511-3883558, Fax: -3482586 **wiscon. Silke Fichtler & Wolfgang Hoppe GbR**, Elfbuchenstr. 22a, 34119 Kassel, © 0561-5790238, Fax 0403603184782, wisconks@aol.com

### Impressum Infoblatt Mediation, 13. Ausgabe / Herbst 2003

**Herausgeber:** Bundesverband Mediation e.V., BM Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten **Redaktion:** Inge Thomas-Worm, Jochen Ebert, Ruth Schmidt

Photos: Svea Rojahn

**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, Postfach 310202,

34058 Kassel

Auflage: 3000 Exemplare

Erscheinungsweise: Frühjahr und Herbst

**Veranstaltungskalender:** Dezember 2002 bis Juli 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: 15.02.2003. 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.

■ Impressionen von der Jahrestagung in Minden, 1.-5. Mai 2002



bundesverband

mediation