

# spektrum<sup>der</sup> **mediation**

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E. V.

NR. 22 / II. QUARTAL 2006

SONDERAUSGABE ZUM  
BM KONGRESS

**Frischer Wind  
für Mediation**

Am Tor zur Welt  
**HAMBURG**  
28.9.-1.10.06

[www.bmev.de](http://www.bmev.de)

bundesverband  mediation

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Foto: Alexia Glaveris

Frischer Wind für Mediation – unter diesem Motto kommt ein Schwerpunktheft des Spektrums zu Ihnen geflattert, das über den gleichnamigen Kongress des Bundesverbandes Mediation im September 2006 in Hamburg berichtet.

Wer an den Landungsbrücken in Hamburg über den Elbstrom und den Hafen schaut, braucht über die Bedeutung des Windes nicht lange nachzudenken. Mit dem Blick in die Masten der „Rickmer Rickmers“ erinnert man sich, was die Stadt am Wasser zum „Tor zur Welt“ gemacht hat. Austausch, Erneuerung und Auftrieb – das war es, was auch das Organisationsteam des Kongresses im Kopf hatte, als es das Motto für den Kongress auswählte.

Warum Austausch, Erneuerung und Auftrieb für Mediation? Hat nicht Mediation gerade in den letzten Jahren Auftrieb in Deutschland bekommen? Und ob: Mediation wird in Deutschland zunehmend nachgefragt, sie etabliert sich in Unternehmen, an Gerichten, im Gemeinwesen, bei Familienstreitigkeiten – um nur einige Praxisfelder zu nennen. In Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Hessen und Rheinland-Pfalz wurden Modellprojekte an den Gerichten durchgeführt, um rechtzeitig Fälle zu erkennen, die durch Mediation möglicherweise noch im Konsens zu klären wären. Und in den Praxen der MediatorInnen konnten viele Menschen aufatmen, weil sie einen Konflikt auf einvernehmliche Weise klären konnten.

Der frische Wind, den wir uns wünschen, pustet nicht um, was bereits etabliert ist - vielmehr wirbelt er durch neue Gassen, neue Ecken und Winkel dieser Gesellschaft. In diesem Sinne öffnet sich der Kongress über das Fachpublikum hinaus für einen Austausch mit Menschen benachbarter Disziplinen und Länder ebenso wie mit denjenigen, die die Anwendungsmöglichkeiten von Mediation in ihrem Bereich kennen lernen möchten. Wir laden Sie ein als Unternehmerin, Gewerkschaftler, Politikerin, Planer, Bauauftraggeberin, Naturschützer, KiTa-Leiterin, Lehrer, Rechtsanwältin, Richter, Psychotherapeutin... und, natürlich, als Mediatoren: Lassen Sie sich inspirieren!

Ein Kongress lebt von der Vielzahl der Fachbeiträge in Form von Vorträgen und Workshops und natürlich auch von herausragenden Persönlich-

keiten, deren Name für ein Programm steht: Hier sind (in der Reihenfolge ihres Mitwirkens) die Vorträge von Horst-Eberhard Richter, Jay Rothman, Friedemann Schulz von Thun und Renata Bauer-Mehren ebenso zu nennen wie die Podiumsveranstaltung mit Bundesjustizministerin Brigitte Zypries – neben einer Vielzahl von fachkundigen Mediatorinnen und Mediatoren, die die inhaltliche Vielfalt des Kongresses ausmachen.

Das Kongressprogramm in der Mitte des Heftes bietet Ihnen einen Überblick über die Themen, denen Sie sich auf dem Kongress widmen können. Ganz gleich, ob Mediatorin oder Kunde: An allen Tagen sind Sie herzlich willkommen!

Ein Programmheft mit einer ausführlicheren Beschreibung erhalten Sie mit der Anmeldung. In einige Veranstaltungen können Sie sich mit diesem Heft schon jetzt einlesen. Unter den Artikeln finden Sie jeweils einen Hinweis, wann die entsprechende Veranstaltung stattfindet.

Für diejenigen, die sich zunächst über das Verfahren Mediation informieren möchten, gibt der Artikel über Familienmediation auf Seite 13 einen guten Einblick.

Wenn Sie sich jetzt schon mal erkundigen wollen, wo Sie sich außerhalb des Kongress eine frische Brise um die Nase wehen lassen können, schauen Sie in die Kulturtipps auf Seite 54. Und übrigens: sollten Sie sich noch nicht angemeldet haben, finden Sie alle notwendigen Informationen ab Seite 35.

Wir freuen uns auf einen großen Ansturm an Teilnehmenden im September! Im Namen des Organisationsteams bedanken wir uns schon jetzt bei allen Referierenden sowie den Autorinnen und Autoren dieses Heftes. Nicht zuletzt geht unser großer Dank an die Bundesjustizministerin, Frau Brigitte Zypries, und an den Präsidenten der Universität Hamburg, Herrn Dr. Dr. h.c. Jürgen Lüthje, die der gesellschaftlichen Bedeutung der Mediation durch ihre Schirmherrschaft Ausdruck verliehen haben.

**Ralf Lange, Inga Lutosch,  
Tilman Metzger, Kirsten Schroeter  
für das Organisationsteam des Kongresses**

» **Qualitätssicherung und Weiterentwicklung**

---

Detlev Berning, Konfliktprophylaxe in bilateralen Kontexten	-----04
Detlev Berning, Quo vadis Konfliktkultur in der Rechtsprechung	-----07
Walther Gottwald, Gerichte als „Vergleichstempel“	-----10
Regina Harms, Die Arbeit mit Paaren in der Familienmediation	-----13
Astrid Wichmann, Stress, Extremstress, traumatischer Stress	-----17

» **BM Kongress – Workshops**

---

Jay Rothman, Die Poesie des Warum	-----20
Silke Freitag und Kirsten Schroeter, Interview mit Jay Rothman	-----21
Maren Fischer-Epe, Reif für die Konfliktklärung	-----23
Gesine Otto, Mediatives Arbeiten in Kindertagesstätten	-----24
Christof Hattlapa, Mediation mit Stellvertretung	-----24
Jürgen Engel, Kann es Humor in der Mediation geben	-----25
Lutz Netzig, Möglichkeiten und Grenzen von Mediation bei häuslicher Gewalt	-----26
Renata Bauer-Mehren, Das Trauer-Umwandlungsmodell in der Mediation	-----27
Doris Klappenbach, Mediative Kommunikation: Mediation am Tor zur Alltagswelt	-----28
Roland Schüler, Mediation mit und für Menschen mit geistiger Behinderung	-----29
Stefanie Potsch-Ringeisen, Mediation in China	-----30
Lisa Waas, Mediation als Bestandteil konstruktiver Konfliktlösungssysteme	-----37
Jutta Höch-Corona, Mein Mediationsmythos	-----38
Renate Wittmann und Viola Dillthey, Konfliktmanagement und Krisenintervention mit SDI	-----39

» **Berichte aus dem BM**

---

Regina Michalik, Ljubjana Wüsthube und Dr. Christoph Ewen, Thesenpapier	-----41
Traute Harms und Boris Pohlen, Wahlverfahren mit Pepp und Langsamkeit	-----42
Jutta Hohmann, Deutsches Forum Mediation	-----43
Darstellung der Fachgruppen	-----44

» **Bücher und mehr**

---

Ortrud Hagedorn: Mediation – durch Konflikte lotsen	-----48
Susanne Bächtold und Katja Supersaxo: Dynamische Urteilsbildung	-----49
Sylvia Canori-Stähelin und Monika Schwendener: Mediation macht Schule	-----50

» **Das Interview**

---

Interview mit Gisela Breuer	-----51
-----------------------------	---------

» **Information und Hinweise**

---

Programm BM Kongress 2006	-----31
Anmeldung zum Kongress	-----35
Hamburg, das Tor zur Welt – Die Stadt und ihre Möglichkeiten	-----54
Das Organisationsteam des Kongresses stellt sich vor	-----56
Adressverzeichnis Regional- und Fachgruppen	-----58
BM Terminkalender	-----60

## Konfliktprophylaxe in bilateralen Kontexten Ein neuer Markt für MediatorInnen?



Dr. iur. Detlev Berning,  
Jurist, Mediator BM,  
Mitglied der Fachgruppe  
MIO im BM e.V.

Mediation ist eine Methode/ein Verfahren zur Bearbeitung von Konflikten. Als MediatorInnen haben wir gelernt, im Streit befindliche Parteien dahin zu führen, dass sie wieder miteinander sprechen; im Bewusstsein ihrer Interessen suchen sie eine Lösung des Konflikts – und finden diese häufig auch. Nicht nur in der Medizin gilt der Spruch, dass vorbeugen besser ist als heilen. Übersetzt in die Konfliktarbeit von MediatorInnen bedeutet das, zu fragen, inwieweit wir als MediatorInnen zur Konfliktvermeidung beitragen können.

Wir wissen, dass Konflikte zum Leben gehören. Somit macht es keinen Sinn, gegen diesen Lebensgrundsatz angehen zu wollen. Im Kontext von Organisationen gibt es bereits Initiativen, die im weiteren Sinne unter „Konfliktmanagement“ laufen: die sogenannten „StreitschlichterInnen“ oder auch „KonfliktlotsInnen“ agieren präventiv in Schulen und unternehmensinterne MediatorInnen, auch KonfliktshelferInnen o. ä. genannt, sorgen letztlich mit ihrer Akzeptanz in der Organisation für Gleiches. Der bilaterale Bereich, insbesondere im vertraglichen Zusammenhang, steht bislang nicht oder wenig im Visier von KonfliktmanagerInnen; dabei strahlen Konflikte aus solchen Verhältnissen oft verheerend in die Organisationen hinein.

Im Folgenden beschäftige ich mich also ausschließlich mit der Prävention im bilateralen Bereich<sup>1</sup>, insbesondere bei Vertragsabschlüssen.

### Konfliktvorbeugung der JuristInnen

JuristInnen beschäftigen sich mit diesem Thema im Rahmen ihrer vertragsgestaltenden Tätigkeit: Was soll passieren, wenn es Streit gibt bei der Abwicklung bzw. der Durchführung des Vertrages? Das, was dabei heraus kommt, ist – wie der Alltag zeigt – wenig streitschlichtend: die Parteien finden sich vor Gericht wieder. Das Prozedere ist klar, was aber nicht heißt, dass damit ein Konflikt vermieden würde.

### Beispiel 1:

A beauftragt B mit der Erstellung seines Einfamilienhauses. B baut die Treppe falsch ein; sie könnte zwar auch so vom Bauamt abgenommen werden, verändert aber die Möglichkeiten der Raumnutzung. Abriss und vertragsgerechte Herstellung der Treppe brächte eine Verzögerung

in der Fertigstellung des Hauses von wenigstens 4 Wochen; außerdem müsste B Insolvenz anmelden, weil er diesen von ihm zu tragenden Schaden finanziell nicht verkraften kann.

Nach der Vertragslage ist alles klar: B muss die Treppe so erstellen, wie er es mit A vereinbart hatte. Dazu wird es aber nie kommen, weil B das finanziell nicht übersteht; außerdem kann A bis auf weiteres nicht in das Haus einziehen<sup>2</sup>.

Beiden Partnern nützt die Vertragsposition wenig; auf deren Grundlage kann der Konflikt also nicht interessengerecht gelöst werden.

### Wie kommen die (geänderten) Interessen ins Spiel?

Wir MediatorInnen wüssten sofort, was hier getan werden kann: A und B gehen zu MediatorInnen und finden eine der Lage angemessene Lösung, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht. Noch finden die meisten Menschen, die sich in einer solchen Situation befinden, den Weg zu MediatorInnen nicht. Meine Frage und damit das Anliegen dieses Aufsatzes ist: Lässt sich das ändern? Was kann da – die klassische anwaltliche Leistung ergänzend – getan werden?

### Gründe für die Vermeidung einer Mediation

Warum finden A und B den Weg zur Mediation nicht? Sie haben entweder von einer anderen Konfliktbearbeitung als der der Verhandlung oder einer richterlichen Entscheidung (ggf. mit Vergleich) nichts gehört. Wird ihnen in der Situation des eingetretenen Konflikts eine Mediation empfohlen, überwiegt die Skepsis, weil bislang unerlebt und die Begegnung mit den „KontrahentInnen“ ganz und gar nicht „lustvoll“ erscheint. Sympathischer ist es da, AnwältInnen als StellvertreterInnen ins Rennen zu schicken, um den Konflikt auszutragen. Interessant ist, dass eine Bereitschaft, sich persönlich (in der Mediation) zu stellen, häufig nur dann gegeben ist, wenn eine hohe persönliche Betroffenheit vorliegt, wie beispielsweise in Trennungs- und Scheidungskonflikten. Dabei geht es nicht – in erster Linie – um die wirtschaftliche, sondern um die höchstpersönliche Existenz, die emotionale Befindlichkeit. Solange es „nur“ um vermögensrechtliche Auseinandersetzungen geht, reicht in der Regel die persönliche Not und Betroffenheit nicht aus, sich der Mediation zu öffnen. Das gilt jedenfalls soweit und solange, wie die Menschen keine persönliche Erfahrung mit der Konfliktbearbeitung durch Mediation haben. Das ist ein beobachtetes Phänomen, dessen Ursachen ich nur begrenzt erklären kann. In jedem Fall spielt Gesichtsverlust eine Rolle.

<sup>1/</sup> Es geht nicht um das, was man unter „Konfliktmanagement“ versteht.

Konfliktmanagement bedeutet, die Probleme und Unstimmigkeiten, die im zwischenmenschlichen Bereich immer entstehen, zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu beseitigen – möglichst auch durch vorbeugende Maßnahmen.

<sup>2/</sup> Denn er muss sich einen neuen Bauunternehmer suchen, die geänderten finanziellen Bedingungen akzeptieren und realisieren – und alles ohne Rückgriff auf B, der dann ja insolvent ist.



Ein weiterer Aspekt liegt in der Konfliktentwicklung. Menschen nehmen Konflikte aus unterschiedlichen Perspektiven wahr. Eine rechtzeitige Wahrnehmung von Konflikten erhöht für die Beteiligten die Chancen einer erfolgreichen Konfliktbehandlung. Je früher der Konflikt erkannt und angegangen wird, desto eher können die nötigen Steuerungsmaßnahmen eingeleitet werden. Das gilt insbesondere für das asymmetrische Erleben von Konfliktsituationen<sup>3</sup>, weil sich da bei der den Konflikt erlebenden Partei eine Verhärtung einstellt, wenn die KonfliktpartnerInnen nicht reagieren.

#### Lösungsansatz allgemein

Was also können wir tun? Wir müssen etwas unternehmen, was den Gesichtsverlust vermeidet oder – noch besser – den Parteien eine positive Erfahrung mit Mediation vermittelt. Im nächsten Heft des Spektrums<sup>4</sup> (Schwerpunkt-heft der Fachgruppe MIO<sup>5</sup>) veröffentliche ich einen Aufsatz mit dem Titel „Mediations- bzw. Interessenklauseln in Verträgen?“. Darin versuche ich einen Weg aufzuzeigen, wie durch entsprechende Absprachen zwischen Vertragspartnern die Angst vor Gesichtsverlust verhindert und so ein frühzeitiges Angehen von Konfliktsituationen (gerade auch einseitig erlebter) möglich werden kann. Mein Ansatz ist der, dass die VertragspartnerInnen eingehend und durch Dritte angeleitet, die Möglichkeit des Eintritts von Konflikten betrachten und diese als durchaus realistische Möglichkeit akzeptieren. Als Ergebnis dieser Betrachtung erfolgt die Dokumentation des Weges, den die VertragspartnerInnen im Konfliktfall einschlagen wollen und dabei erst einmal auf ein positionsorientiertes Angehen über den Rechtsanwalt bzw. das Gericht verzichten. Am wirkungsvollsten ist es, wenn sich die PartnerInnen schon bei Vertragsschluss auf eine Person einigen, die im Konfliktfall angesprochen werden soll. Ein solcher Konsens lässt kaum einen anderen Weg offen als den der mediativen Konfliktbearbeitung. In jedem Fall ist der Gang zu MediatorInnen nicht mehr mit den Hemmnissen belegt, die ich vorher aufgezeigt habe. Ich möchte diesen theoretischen Ansatz nachfolgend mit der Struktur des von mir und Andreas Novak entwickelten Beratungsproduktes verdeutlichen.

#### Der aufwändige Lösungsansatz

Noch effizienter dürfte der Weg sein, die Parteien mit Mediation vertraut zu machen. Dieser Weg ist jedoch recht aufwändig und eignet sich somit nur für bestimmte Sachverhalte. Diese werden sich danach richten, wie wichtig es den Parteien ist, dass künftig eintretende Konflikte den gewollten Erfolg ihres Vorhabens/Geschäftes nicht beeinträchtigen oder gar zerstören. Dieses dürfte immer dann der Fall sein, wenn bilaterale Vereinbarungen (Verträge) mit ihrem Konfliktpotenzial in Organisationen, insbesondere Unternehmen hinein wirken und dort erhebliche Schäden anrichten können. In diesem Sinne haben Andreas Novak und ich das Verfahren Zwei x Fünf=Eins<sup>6</sup> entwickelt, das der BM mit dem 1. Platz des Innovationspreises 2005 ausgezeichnet hat und der beim BM Mediations-Kongress im September in Hamburg übergeben wird.

Was genau passiert da? Ich nehme als Beispiel für die Geschäfte, die mich und meinen Partner veranlasst haben, zu diesem Thema zu forschen: die Unternehmensnachfolge, hier wiederum die besondere Herausforderung der Nachfolge in Familienunternehmen.

#### Beispiel 2:

Der Sohn soll dem Vater in der Geschäftsführung im Familienunternehmen folgen; das ist so Tradition.

#### 251-Verfahren

Wir führen mit Vater und Sohn getrennt strukturierte Interviews zu dem Zweck, deren jeweilige Vorstellungen und Befindlichkeiten im Hinblick auf die Nachfolge heraus zu finden (Phase 1 von 5 Schritten). Anschließend bewerten wir das Umfeld, in dem sich der Leitungswechsel vollziehen soll (Phase 2). Danach ermitteln wir anhand der Ergebnisse die Bereiche, in denen die Vorstellungen, Erwartungen und Meinungen (deutlich) voneinander abweichen und vermutlich zu Konflikten führen werden (Phase 3). Diese Konfliktpotenziale präsentieren wir Vater und Sohn, die sich dazu äußern können. Gemeinsam entscheiden wir uns dann aus dem Katalog der bestätigten konfliktträchtigen Situationen für einen oder mehrere Sachverhalte, die wir dann als den/die hypothetischen Konflikt(e) zugrunde legen (Phase 4). Zu dieser führen wir mit Vater und Sohn eine Mediation durch (Phase 5).

Man könnte meinen, dass es sich dabei um ein Rollenspiel handelt. In gewisser Weise ist das auch so. Auf der anderen Seite stimmt das nicht, weil die „Kontrahenten“ nicht in fremde Rollen schlüpfen. Sie befinden sich nur nicht in dem realen Konflikt.

3/ Ich meine damit die Situation, dass die Partei A eine Situation als konflikthaft erlebt und der Partner B ganz und gar nicht. Irgendwann befinden sich beide definitiv in einem Konflikt, weil die „Spannung“ existiert und die Atmosphäre zwischen A und B bestimmt. Der Konflikt ist dann deutlich eskaliert.

4/ Erscheint im September 2006 vor Beginn des BM-Kongresses in Hamburg.

5/ Fachgruppe im BM „Mediation in Organisationen“, andere nennen das auch Wirtschaftsmediation

6/ Laftet mit vollem Produktnamen: „Zwei x Fünf=Eins© Leitung übergeben – Führung übernehmen“



Foto: Alexia Glaveris

7/ Und zwar sowohl was die Intention des Geschäftes im engeren Sinne angeht als insbesondere auch in Bezug auf die Vermeidung von Eingriffen in das Unternehmen durch aus dem Vertrag/den Vertragsparteien herrührenden Konflikten.

8/ Einfach gelogelter Sachverhalt ohne Co-MediatorIn; um die Qualität zu erreichen, die für einen Erfolg nötig ist, schreiben wir für den Regelfall die Zusammenarbeit von 2 Beratern vor. Außerdem werden die Berater durchgehend supervidiert oder gecoacht.

9/ Beraterkosten wie Rechtsanwalt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Notar sowie Gutachterkosten beispielsweise für eine due diligence sowie Maklergebühren.

#### KONTAKT

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

Was passiert? Die Parteien haben – weil real kein Konflikt besteht – keine Angst vor Gesichtsverlust o. ä. Da sie motiviert sind, die Nachfolge erfolgreich<sup>7</sup> zu vollziehen, nehmen sie dieses „Rollen-spiel“ auch ernst. Die gemeinsame Betrachtung des Konfliktfeldes mit dem konsensualen Lösungsergebnis stärkt das Vertrauen in den Erfolg der Leitungsübergabe, an der den Parteien so viel liegt. Im Ergebnis wird es eine Einigung geben, die „Mediation“ erfolgreich sein. Das Ergebnis wird dem Vertragswerk z. B. als Abrede für den Fall beigelegt, dass die gespielte Situation tatsächlich eintritt (was vermutlich eher nicht der Fall sein wird).

In einem späteren realen Konflikt ist es wahrscheinlicher, dass Vater und Sohn miteinander das Gespräch suchen, sich ggf. Hilfe bei MediatorInnen o. ä. holen. Vielleicht einigen sie sich sogar schon auf den 251-Mediator, treffen Absprachen für den Fall, dass sich einer von beiden in einem (beginnenden) Konflikt sieht und dem frühzeitig gegensteuern möchte. In jedem Fall ist das Bewusstsein geschärft, dass es Konflikte geben kann, dass diese normal sind und konsensual gelöst werden können.

#### Ergebnis

Der beschriebene Aufwand zeigt, dass diese Konfliktprophylaxe nur in besonderen Fällen in Betracht kommt. Die Kriterien dafür bestimmen letztlich die Parteien, die sich auf eine irgendwie gemeinsame Zukunft einlassen wollen. Logisch richtig ist dieser Weg immer da, wo erhebliche wirtschaftliche Schäden drohen, wenn Konflikte auftreten ohne rechtzeitig bearbeitet zu werden. Das kann prima facie bei Unternehmensnachfolgen (nicht nur in Familien) immer angenommen werden. Auch wenn in diesen Unternehmen ein Konfliktmanagement existiert, erfasst dieses den bilateralen Konflikt nicht, der sich an der Unternehmensspitze entwickelt! Es kann aber auch ein höchst persönliches Anliegen dazu führen, so vorzugehen (beispielsweise bei Bildung einer Familie/häusliche Wirtschaftsgemeinschaft). In jedem Fall werden die Kosten ein ausschlaggebendes Argument sein, ob sich Parteien für ein solches Vorgehen entscheiden. Den Zeitaufwand der Parteien nicht gerechnet, gehen wir beim Zwei x Fünf=Eins© Verfahren davon aus, dass die Kosten zwischen € 3.000<sup>8</sup> und € 10.000 liegen. Es gibt da eine Relation zu den übrigen Kosten, die bei Unternehmensverkäufen anfallen<sup>9</sup>. Diese belaufen sich auf bis zu deutlich über 100.000 €.

Als Faustformel schätzen wir eine zusätzliche Investition in das Geschäft von bis zu 10% der ohnehin anfallenden Kosten. Der „Ertrag“ aus dieser Investition lässt sich nur theoretisch schätzen, weil bei Vermeidung der Eskalation von Konflikten die Konfliktkosten dramatisch geringer anfallen. Zur Dynamik von Konfliktkosten in Unternehmen verweise ich auf meinen ebenfalls in der kommenden Ausgabe des Spektrums erscheinenden Aufsatz.

#### Schlussbetrachtung

Ich vertrete die Auffassung, dass es interessant ist, wenn wir MediatorInnen uns intensiver darum kümmern, dass sich die Menschen in unserer Gesellschaft mehr darüber bewusst werden, dass Konflikte normal sind, eben zum Leben gehören. Immer dann, wenn durch Verträge Zukunft gestaltet wird, gäbe es Anlass, über die Konfliktwahrscheinlichkeit oder -möglichkeit zu reflektieren. Das geschieht bislang aber nur in der Weise, dass die Parteien festhalten, was sie wollen bzw. sich gegenseitig versprochen haben. Und weil die Einen geben, wollen die Anderen das nehmen, was ihnen zusteht. Mit diesen Klauseln ist den Parteien jedoch die Eintrittswahrscheinlichkeit von Konflikten nicht klar; üblicherweise gehen sie (unreflektiert) davon aus, in ihrem Fall gäbe es keine „Komplikationen“. Das ist völlig normal und soll auch nicht in Frage gestellt werden; das ist die Grundlage der Vereinbarung und wirkt Vertrauen stärkend, weil es auf dem Papier steht. Was in unserer Kultur gar nicht passiert, ist, dass die Parteien genau hinsehen, was sie im Konfliktfall (den es nicht geben soll) tun wollen. Ich habe in meiner über 20-jährigen Tätigkeit als Anwalt und Berater noch nie erlebt, dass mich MandantInnen von sich aus auf diesen Aspekt angesprochen hätten! Vielleicht liegt es daran, dass der Blick auf denkbare Konflikte das Vertrauen beeinträchtigt, das die Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zueinander zu haben wünschen. Ich behaupte, dass die Betrachtung von Konfliktpotenzialen Vertrauen stärkt, wenn sich die Parteien dazu austauschen können. Kann es eine interessante Aufgabe für MediatorInnen sein, die „Verniedlichung“ der Konfliktregelungsvollständigkeit in den Köpfen von VertragspartnerInnen zu beseitigen und ihnen damit bzw. dabei zu helfen, ihre Zuversicht und ihr Vertrauen in die Solidität der Vereinbarung zu festigen.

Dr. iur. Detlev Berning

## Quo vadis Konfliktkultur in der Rechtsprechung?

**Der Artikel bietet eine kritische Auseinandersetzung mit der praktizierten Rechtsprechung und den „Entlastungsansätzen“.**

**Die Justiz sucht nach Wegen, die Kosten der Rechtsprechung zu reduzieren. Der – auch nach meiner Ansicht durchaus vernünftige – Ansatz liegt darin, den Weg in die außergerichtliche Konfliktklärung stärker zu betonen. Die im Moment eingeschlagenen Wege halte ich aber für grundsätzlich falsch.**

### Was ist die derzeitige Realität?

Wer heute einen Konflikt durch ein staatliches Gericht entschieden wissen möchte, wird (soweit für das Anliegen RechtsanwältInnen eingeschaltet werden) gleich darauf hingewiesen, dass die Erfolgsaussichten unsicher seien. Die mit den Gepflogenheiten nicht vertrauten MandantInnen sind – zumindest innerlich – irritiert, weil sie doch von ihrem Recht überzeugt sind. Selbst wenn die RechtsanwältInnen bestätigen müssen, dass nach der geschilderten Sach- und Rechtslage an dem Anspruch eigentlich kein Zweifel bestehen kann, beharren diese auf der unsicheren Prognose. Sie stimmen ihre MandantInnen so auf das ein, was zwingend folgt. Für die AnwältInnen hat es den großen Vorteil, dass sie sich mit der Rechtslage nicht unbedingt bis in die Tiefe vertraut machen müssen. Warum das so ist, folgt gleich.

Das Gericht beraumt dann einen frühen ersten Termin an, zu dem auch die Parteien persönlich geladen werden. Die AnwältInnen erklären den MandantInnen diese Maßnahme des Gerichts damit, dass sie sich darauf einrichten müssten, dass das Gericht eine vergleichsweise Regelung der Angelegenheit versuchen werde. Im Termin zeigt sich das Gericht als mit der Sach- und Rechtslage vertraut und verdeutlicht beiden Seiten, wo es Probleme sieht in der Durchsetzung der jeweiligen Positionen – ohne Verbindlichkeit. Natürlich verweist es dabei auf den frühen Verfahrensstand, in dem noch kein Beweis erhoben wurde und die Parteien auf Grund der richterlichen Hinweise gegebenenfalls weiter vortragen können. Mit diesem Hinweis versucht das Gericht klarzustellen, dass es dem Verfahren – jetzt und künftig – unvoreingenommen gegenüber stehe, mit der Vergleichsanregung also keine Befangenheit signalisiere. Die AnwältInnen ziehen sich mit den MandantInnen zur Erörterung zurück und weisen dann eindringlich darauf, dass man

mit dem Gericht durchaus behutsam umgehen müsse; schließlich käme in dieser Instanz von diesem Gericht auch gegebenenfalls die Streitentscheidung. So üben die AnwältInnen, teilweise auch begründet durch das mittlerweile üblich gewordene Wohlverhalten bei Gericht, einen mehr oder weniger sanften Druck auf ihre MandantInnen aus, den Vergleichsvorschlag des Gerichtes zu akzeptieren. Hinzu kommt, dass eine solche Verfahrensbeendigung auch für die AnwältInnen erhebliche Vorteile hat: die Akte ist nach kurzer Zeit erledigt und belastet damit künftig nicht mehr den Arbeitsalltag der AnwältInnen, der geprägt ist durch einen täglichen Durchlauf unzähliger Akten; außerdem ist das zu verdienende Honorar<sup>1</sup> verdient, die Relation Zeitaufwand und Ertrag optimal.

Nur wenige MandantInnen können sich diesem Druck von Gericht und eigenen ProzessvertreterInnen erwehren und schließen den Vergleich ab. Bleiben die MandantInnen standhaft in ihrer Überzeugung, Recht zu haben und vom Gericht auch Recht bekommen zu wollen, ist die Verstimmtheit des Gerichts oft nicht zu übersehen. Entweder trifft es die MandantInnen oder aber in vielen Fällen auch die ProzessvertreterInnen. Es ist nicht unüblich, dass in dieser Situation die AnwältInnen der MandantInnen vom Gericht „vorgeführt“ werden, indem süffisant auf Lücken im Vortrag hingewiesen oder ein Rechtsgespräch begonnen wird, auf das die AnwältInnen nicht vorbereitet sind. In der Regel kommt es dann in diesem ersten Verhandlungstermin nicht zu weiteren Versuchen seitens des Gerichts, noch einen Vergleich zustande zu bringen. In Folgeterminen beginnt dieses Spiel jedoch in der Regel von Neuem mit dem Ergebnis, dass letztlich nur wenige Prozesse in der Sache selbst entschieden werden. Was dann in den Urteilen steht, ist – insbesondere bei erstinstanzlichen Entscheidungen – oft höchst fragwürdig.

Nun gibt es natürlich auch bei den RichterInnen eine Lage, die ihr Handeln erklären kann: die zu erledigenden Fallzahlen haben sich immer weiter erhöht. Dieser behördliche Druck (Vorgabe der Fallzahlen) hat sicherlich ganz wesentlich dazu beigetragen, die vorstehend beschriebene Vergleichskultur der Gerichte zu forcieren. Hinzu kommt die menschliche Struktur, sich das Leben so leicht wie möglich zu machen, insbesondere natürlich das berufliche. Und es ist nun einmal so, dass ein vergleichener Rechtsstreit die Fortsetzung des Verfahrens erübrigt und dem Gericht das Verfassen eines Urteils erspart. Da es kein Urteil gibt, kann es in der nächsten Instanz auch



Foto: Alexia Glaveris

<sup>1</sup>/ Nach dem RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz) erhält der Anwalt im Prozess eine Verfahrens- sowie eine Termingebühr (unabhängig davon, wie häufig er in der Sache Termine bei Gericht oder mit dem Mandanten wahrnehmen muss!). Wirkt er an einer Einigung zwischen den Parteien mit, erhält er – zusätzlich – eine Einigungsgebühr.

nicht angefochten werden und erspart damit der Erstinstanz eine mögliche Zurechtweisung. Seit dem sich die Eingänge bei den Gerichten dramatisch erhöht haben und der Staat gleichzeitig über immer weniger Geld verfügt, kam eine personelle Anpassung an die veränderten Verhältnisse aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr in Betracht. Neben dem bereits beschriebenen Druck auf effizienteres Arbeiten der Gerichte wurden in der Zwischenzeit – zusätzlich – neue Wege beschriftet.

#### Was ist geplant bzw. bereits umgesetzt?

In allen Bundesländern gab und gibt es Überlegungen, wie bestimmte Rechtsstreitigkeiten auf anderem Wege als durch die Gerichte erledigt werden können. Im Trend liegt aktuell die Mediation. Das Land Niedersachsen begann vor einigen Jahren mit der so genannten „gerichtsnahe Mediation“. Da wurden RichterInnen zu MediatorInnen ausgebildet, denen rechtshängige Verfahren zur Schlichtung des Konfliktes intern überwiesen wurden. Von diesem Modell ist das Land Niedersachsen inzwischen wieder abgerückt. Andere Bundesländer beginnen damit derzeit, wobei sich hier durchaus ein Facettenreichtum zeigt, den ich an dieser Stelle nicht weiter betrachten möchte. Die Bundesgesetzgeberin hat nun die Initiative ergriffen, das FGG (Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit) dahingehend zu ändern, dass Rechtsstreitigkeiten, die bei Gericht anhängig gemacht wurden, der Mediation zugewiesen werden können (§ 144 FGG-Reformgesetz). Hintergrund dieser Initiative ist es, zur Entlastung der Gerichtsbarkeit beizutragen.

Foto: Alexia Glaveris

#### Was bedeutet das?

Ich möchte hier die „KundInnensicht“ fortsetzen. Die Rechtssuchenden wenden sich an ein Gericht, um Recht zu bekommen. Soweit sie sich an RechtsanwältInnen wenden, könnten diese natürlich insistieren und alternative Bearbeitungsverfahren anregen. Nun sind RechtsanwältInnen keine Altruisten, sondern verdienen ihr Geld mit der Prozessvertretung. Regen die RechtsanwältInnen also eine Mediation an, können sie für diesen Rat vielleicht eine kleine Gebühr abrechnen, sind das Mandat aber ansonsten los, weil sie als MediatorInnen nicht mehr in Betracht kommen. Es wird also nie der Regelfall werden, dass RechtsanwältInnen MandantInnen, die ihr Recht mit gerichtlicher Hilfe durchgesetzt sehen möch-

ten, von diesem Vorhaben abzubringen versuchen. Da ist es eher üblich, dass RechtsanwältInnen einen außergerichtlichen Vergleich anstreben. Diese MandantInnen, die wir auf ihrem Weg begleiten, werden also von ihren RechtsanwältInnen darin bestärkt, ihr Anliegen dem Gericht zur Entscheidung vorzulegen. Das Gericht denkt aber gar nicht daran, sich auch nur im Ansatz mit der Rechtsprechung zu befassen, sondern verweist die Prozessparteien auf den Weg der Konfliktschlichtung. Die des Lesens Kundigen reiben sich beim Studium von Artikel 92 Grundgesetz verwundert die Augen, in dem sie lesen, dass „die rechtsprechende Gewalt .... den RichterInnen anvertraut“ sei. Genau dieses hatten sie gewollt, als sie mit ihrer Klage vor Gericht zogen. Und nun die Abwehr der RichterInnen, dass sie den Fall gar nicht bearbeiten wollen.

Wie ich oben bereits versucht habe darzustellen, sind die Gerichte schon heute zu „Vergleichstempereln“ verkommen. Während bislang aber immerhin die Argumente von Kläger und Beklagtem dem Gericht den Anlass boten, die Parteien zu einem Vergleich zu treiben, wird mit dem Verweis auf die Mediation ein grundlegend neues Fenster geöffnet. In der Mediation geht es überhaupt nicht mehr um (Rechts-) Positionen, sondern vielmehr ausschließlich um die Interessen der Beteiligten. Ich bin schon der Auffassung, dass das Ergebnis einer Mediation ungleich stärker befriedet als jeder gerichtliche Vergleich, kritisiere hier aber, dass die über Jahrhunderte erkämpfte Zuständigkeit der Gerichte, unabhängig Recht zu sprechen, nicht aufgeweicht werden darf.

#### Der richtige Weg!

An den wirtschaftlichen Realitäten kommt keiner vorbei, die bedeuten, dass sich im Hinblick auf die erheblichen Kosten auch in der Justiz etwas ändern muss. Die notwendige Änderung muss – da bin ich mir mit allen InitiatorInnen der genannten Maßnahmen einig – zu einer deutlichen Reduzierung der Fallzahlen bei den Gerichten führen. Die Zielrichtung der ersten Bemühungen (in den 70er Jahren) war auf eine Straffung der Verfahren ausgerichtet. Wie sich zeigt, haben diese Maßnahmen nachhaltig nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Woran liegt das? Ganz sicher auch daran, dass die oben beschriebene Tendenz, jeden Streitfall frühzeitig vergleichen zu wollen, auch alle diejenigen ermuntert, sich auf eine prozessuale Auseinandersetzung einzulassen, die eigentlich gar keine Chance haben, in einem Prozess zu obsiegen, wenn



nach Recht und Gesetz entschieden würde. Wenn die Prozessflut derart überhand genommen hat, so liegt das ganz sicherlich auch am Verhalten der AnwältInnen. Alle forensisch tätigen AnwältInnen wissen darum, dass fast jeder Sachverhalt dazu geeignet ist, wenigstens die Vergleichssituation vor Gericht provozieren zu können. Das ist für die potenziell unterlegenen MandantInnen immer noch besser, als gar nichts zu bekommen. Wenn die AnwältInnen aber wüssten, dass die Gerichte (wieder) ohne Wenn und Aber in der Sache entscheiden, werden es sich die meisten AnwältInnen nicht mehr antun, aussichtslose Fälle zu Gericht zu tragen. Mein Lösungsansatz auf der Seite der Gerichte geht also dahin, dass dort ausschließlich in der Sache entschieden wird. Vergleichsanregungen dürften nicht mehr vom Gericht kommen; diese stehen ausschließlich den Parteien zu, was gegebenenfalls auch im Rahmen einer mündlichen Verhandlung geschehen kann. Die Konzentration der Verfahren sollte sich auf die Rechtsprechung orientieren, was bedeutet, dass die Gerichte wieder die prozessualen Pflichten der Parteien (insbesondere die Vortragspflichten der AnwältInnen) einfordern und berechtigt sind, nach einem Verhandlungstermin und kurzen Hinweisen Entscheidungen zu treffen. Bei Gericht anhängige Verfahren sollten also von der Orientierung her zu 100% durch Urteil entschieden werden.

Nun bringt diese Maßnahme erst in einigen Jahren einen Entlastungserfolg, wenn nämlich allen Beteiligten klar geworden ist, dass sich „Prozesshantselei“ nicht mehr lohnt.

Kurzfristiger ist eine Entlastung denkbar dadurch, dass die Bedeutung alternativer Methoden zur Konfliktbearbeitung stärker in das Bewusstsein von KonfliktpartnerInnen dringt. In unserer kapitalistisch orientierten Wirtschaft wird das kurzfristig spürbar dann möglich sein, wenn die „EntscheidungshelferInnen“ in Sachen „Gang zum Gericht“ etwas davon haben, wenn Sie den Weg



beispielsweise in die Mediation weisen. Denkbar wäre es etwa, dass die mediatorische Tätigkeit attraktiver honoriert wird (analog der anwaltlichen Gebühren) mit der Folge, dass die AnwältInnen, die ihre MandantInnen an MediatorInnen verweisen, von den MediatorInnen ein Empfehlungshonorar erhalten können (Hier wären auch andere Lösungen zu diskutieren). Mein Anliegen ist, den eingeschlagenen Weg zu kritisieren, zu verdeutlichen, dass es in der Bundesrepublik Deutschland zumindest in der ersten Instanz (und bei den Zivilgerichten auch in der zweiten Instanz) eigentlich keine Rechtsprechung mehr gibt. Dieser Zustand darf durch die neuen Tendenzen auf keinen Fall verstärkt werden; im Gegenteil: die Orientierung müsste darauf gerichtet sein, die Gerichte wieder zu Entscheidungsinstanzen zu verändern.

Foto: Alexia Glaveris

**Dr. iur. Detlev Berning**

## Gerichte als „Vergleichstempel“ – Eine Erwiderung auf Detlev Berning



Prof. Dr. Walther Gottwald,  
Richter am Oberlandesgericht a. D., Tübingen

**Vor vielen Jahren machte der Bericht eines Rechtsanwalts Detlev Deal aus Mauselhäusern auf die Praxis der Absprachen – den „Deal“ – im Strafprozess aufmerksam,<sup>1</sup> eine Verfahrensweise, die es damals in der offiziellen Darstellung gar nicht gab, gleichwohl sie in der Praxis gang und gäbe war. Mit seiner Kritik an der Vergleichspraxis der Gerichte packt auch Berning, ebenfalls Rechtsanwalt, ein heißes Eisen an. Bislang schweigt sich nämlich die Anwalts- und Gerichtspraxis bis auf wenige Ausnahmen über die Rechtswirklichkeit des Prozessvergleichs sowie das strategische Vorgehen der AkteureInnen in der Arena Prozessvergleich aus.<sup>2</sup> Die engagierten Ausführungen Bernings sind daher für alle, denen die Justiz am Herzen liegt, wichtig, weil sie ‚unverhüllt‘ die Sicht eines Praktikers wieder- und damit wertvolles Erfahrungswissen weitergeben. Die Justiz kann daraus nur lernen.**

### Entzauberung der Justiz: Gerichte als „Vergleichstempel“?

Es ist Aufgabe der RichterInnen, mit den Parteien eine „gütliche Einigung“ zu versuchen. § 278 der Zivilprozessordnung – also der Verfahrensordnung für die Zivilgerichte – schreibt ihnen das vor, eine Anweisung, die auch für die Verwaltungs-, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit gilt. Mit dieser Vorschrift bringen die GesetzgeberInnen zum Ausdruck, dass sie der konsensualen Beilegung eines Streits den Vorrang vor einer streitigen Entscheidung durch RichterInnen einräumen. Eine ähnliche Anweisung findet sich in den Verfahrensrechten vieler anderer westlicher Gesellschaften mit einer der deutschen vergleichbaren Rechts- und Wirtschaftsordnung.

Berning beschreibt nun als „derzeitige Realität“, dass die Gerichte zu „Vergleichstempeln verkommen sind“. Das sind in seiner Schilderung Orte, in denen RichterInnen nicht mehr im Lichte des Rechts Urteile sprechen, sondern die Parteien zu Einigungen – Vergleichen – im dunklen Schatten der richterlichen Robe drängen, um mit dem ständig steigenden Geschäftsanfall fertig zu werden. Die Folge nach Berning: Nur noch in wenigen Prozessen wird „in der Sache entschieden“, sprechen also RichterInnen ein Urteil. Zumindest in der ersten Instanz, bei den Zivilgerichten auch in der zweiten Instanz, gäbe es in Deutschland eigentlich keine Rechtsprechung mehr.

Aber ist das Ende der Rechtsprechung tatsächlich in Sicht? Dass die Gerichte immer stärker belastet und dadurch zu Vergleichstempeln verkommen sind, für diese Ausgangsthese bleibt Berning den rechtstatsächlichen Nachweis schuldig. Dafür einige Daten aus der Zivilgerichtsbarkeit, auf die sich Berning bezieht: Die Zahl anhängiger Verfahren hat in Deutschland im Schnitt der Jahre 1998 bis 2003 bei den Amts-, Land- und Oberlandesgerichten nicht dramatisch zugenommen, sondern ist je nach Gericht in etwa gleich geblieben, hat sich etwas erhöht, oder sogar – wie bei den Oberlandesgerichten von ca. 50.000 im Jahr 1998 auf ca. 36.000 anhängige Verfahren im Jahr 2003 – stark verringert. Im Durchschnitt der Jahre 1998 bis 2003 betrug das Verhältnis Urteil-Vergleich bei den Amtsgerichten 60 zu 40% und bei den Landgerichten als erste Instanz 31 zu 69%. Allerdings stieg die Zahl der Vergleiche von 32% bei den Amts- und 57% bei den Landgerichten im Jahr 1998 auf 54% bzw. 87% im Jahr 2003. Bei den Landgerichten als zweiter Instanz liegt das Verhältnis Urteil-Vergleich über die Jahre 1998 bis 2003 hingegen fast konstant im Bereich von etwa 75 zu 25%, auf drei Urteile kommt also ein Vergleich; bei den Oberlandesgerichten als zweiter Instanz blieb das Verhältnis Urteil-Vergleich über die Jahre 1998 bis 2003 hinweg ebenfalls konstant im Bereich von 55 zu 45%.<sup>3</sup>

Bernings Sicht auf die Gerichte als Vergleichstempel wird daher auf seiner persönlichen Erfahrung als Anwalt beruhen, und es mag auch RichterInnen geben, die Parteien und AnwältInnen weniger durch Information über die Sach- und Rechtslage, als durch Drohung mit der Unsicherheit und den Kosten von Verfahren zu Vergleichen bewegen wollen.<sup>4</sup> Von den Zahlen her wird seine These nicht gestützt, vor allem nicht in dieser Allgemeinheit. Das ändert nichts daran, dass seine subjektive Wahrnehmung der Gerichte als Vergleichstempel zu denken geben muss, vor allem auch im Hinblick darauf, dass die GesetzgeberInnen den RichterInnen in Zukunft die Befugnis einräumen wollen, die Parteien zu einer Informationssitzung über Mediation zu verpflichten, wie Berning im Zusammenhang mit § 144 FGG-Reformgesetz ausführt.

### AnwältInnen – WegweiserInnen zum Prozess?

Aufhorchen lässt aber vor allem eine Bemerkung Bernings, die er aus seiner anwaltlichen Erfahrung macht: Dass AnwältInnen schon deshalb nicht von einer Klage und dem Gang zu Gericht

1/ In Strafverteidiger 1982, 545.

2/ Eine Ausnahme bildet die empirische Untersuchung zu der Vergleichspraxis im Kanton Zürich von Urs Egli

3/ Vgl. im einzelnen Statistisches Bundesamt, Online-Publikation, Geschäftsentwicklung bei Gerichten und Staatsanwaltschaften seit 1998 (Stand: 03.03.2005). In diesen Zahlen kommt freilich nicht zum Ausdruck, dass die Vergleichsquoten von Bundesland zu Bundesland, von Gericht zu Gericht, ja sogar innerhalb der Gerichte sehr unterschiedlich sind.

4/ Vgl. Gottwald, Walther/Treuer, Dieter, insbes. S. 113 ff.

abraten, weil ihre MandantInnen dort wenigstens einen Vergleich erwarten können. Das sei für potenziell unterlegene MandantInnen immer noch besser, als gar nichts zu bekommen, und eine Vergleichssituation vor Gericht lasse sich fast immer provozieren. Hinzufügen lässt sich, dass sich dieses strategische Verhalten möglicherweise noch verstärkt, wenn eine Rechtsschutzversicherung die Kosten des Verfahrens übernimmt und so ein grenzkostenfreies Prozessieren ermöglicht.<sup>5</sup>

Dass sich AnwältInnen in dieser Weise strategisch verhalten können, erscheint plausibel, auch wenn es dazu keine Untersuchungen gibt und sich dieser Bereich mangels Zugang der Forschung zu MandantInnengesprächen auch wohl kaum erforschen lässt. Bernings Folgerung daraus ist kühn und unbequem für die AnwältInnen- und RichterInnenprofession: Wüssten die AnwältInnen, dass Gerichte „ohne Wenn und Aber in der Sache entscheiden“, „würden es sich die meisten AnwältInnen nicht mehr antun, aussichtslose Fälle zu Gericht zu tragen“. Die Gerichte müssten also „100% durch Urteil“ entscheiden, damit dadurch klar würde, dass sich „Prozesshanseleri“ nicht lohnte.

### Der richtige Weg! – aber wo sind die Wegzeichen?

Diese Aufforderung an die Gerichte, lediglich Streitentscheidungsfunktionen auszuüben, ist zugleich eine Forderung an die GesetzgeberInnen, eine Jahrhunderte alte Rechtstradition zu ändern. Weil sich das nicht von heute auf morgen – vielleicht sogar überhaupt nicht – erreichen lässt, verspricht sich Berning unter der Überschrift „Der richtige Weg!“ eine Entlastung der Gerichte „kurzfristiger... dadurch, dass die Bedeutung alternativen Methoden zur Konfliktbearbeitung stärker in das Bewusstsein von Konfliktparteien dringt“. Dann würden zu den Gerichten nur noch diejenigen Fälle durchdringen, in denen sich die Parteien nicht einigen konnten, und diese Fälle müssten die Gerichte durch Urteil entscheiden.

Alle, die sich mit Rechtspolitik befassen, werden diesem Ziel zustimmen – wenn man nur wüsste, wie es sich erreichen lässt! Viele Länder experimentieren mit ganz unterschiedlichen Instrumenten, um diesen Vorrang alternativer Methoden – den Primat von ADR (alternative dispute resolution) vor dem Gerichtsverfahren – in die Praxis umzusetzen. Allen Ansätzen gemeinsam ist die ernüchternde Erkenntnis, dass sich ohne eine Art ‚Anschub‘ vom institutionellen Ende der Streitbehandlung her – also den GesetzgeberInnen oder

den Gerichten – eine nennenswerte Stärkung der Inanspruchnahme von ADR im Vorfeld der Justiz und eine Veränderung der vielzitierten ‚Konfliktkultur‘ nicht erreichen lässt.

In diesem Kontext muss auch der Modellversuch „Gerichtsnaher Mediation in Niedersachsen“ an zwei Amts- und zwei Landgerichten sowie einem Sozial- und Verwaltungsgericht mit RichterInnen als MediatorInnen gesehen werden, den Berning anspricht.<sup>6</sup> In diesem Projekt führt ein in Mediation ausgebildeter Richter mit den Parteien und ihren AnwältInnen eine Mediation durch, wenn diese das wünschen. Er ist jedoch nicht zur Entscheidung befugt, vielmehr geht der Fall an die ursprünglichen RichterInnen zurück, falls sich die Parteien nicht einigen können und eine Entscheidung notwendig wird. Diese Trennung der Rollen der EntscheiderInnen und VermittlerInnen verhindert den Vergleichsdruck, den Berning beschreibt. Zahlreiche Gerichte anderer Bundesländer, vor allem auch Verwaltungsgerichte, haben dieses Modell übernommen. Die JustizministerInnenkonferenz hat im Juni vergangenen Jahres beschlossen, die gerichtsnaher Mediation fortzuführen, und das Land Bayern hat schon flink einen Gesetzesvorschlag zum Güterichter gemacht, der sich in wesentlichen Grundzügen an das Niedersachsenprojekt anlehnt.

Von der gerichtsnaher Mediation lässt sich eine Belebung auch der vorgerichtlichen Mediation erwarten. Tatsächlich hat das Modellprojekt zahlreiche Diskussionen angestoßen und sowohl RichterInnen als auch AnwältInnen dazu motiviert, sich in Mediation ausbilden zu lassen. Das allein kann eine Veränderung der Konfliktkultur und stärkere Inanspruchnahme der vorgerichtlichen Mediation nicht bewirken. Um die AnwältInnen zum Mitmachen zu bewegen, sind Anreize notwendig, die bei den Kosten ansetzen. Bei der gerichtsnaher Mediation sind die Fälle schon bei Gericht eingegangen, die AnwältInnen stehen nach einer erfolgreichen Mediation, bei der sie ihre MandantInnen in der Mediation begleitet haben, finanziell nicht schlechter da, als nach einem streitigen Verfahren mit Urteil. Deshalb gibt es in finanzieller Hinsicht Anreize, die gerichtsnaher Mediation zu empfehlen bzw. nicht davon abzuraten. Verweisen die AnwältInnen ihre Parteien dagegen vor Anhängigkeit einer Klage an MediatorInnen, sind sie finanziell schlechter gestellt als bei einem anhängigen Verfahren, wie Berning ausführt, und diese negativen Anreize werden sie auch in der Regel davon abhalten, Mediation in diesem Stadium zu empfehlen. Berning denkt deshalb darüber nach, dass die



Foto: Alexia Glaveris

5/ Vgl. Adams, Michael

6/ Vgl. den Abschlussbericht der Projektgruppe unter [www.mj.niedersachsen.de/master/C1095713\\_N7895\\_L20\\_D0\\_l693.html](http://www.mj.niedersachsen.de/master/C1095713_N7895_L20_D0_l693.html); der Abschlussbericht der sozialwissenschaftlichen und rechtsökonomischen Begleitforschungen wird demnächst der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

### KONTAKT

Prof. Dr. Walther Gottwald,  
gottwald@uni-lueneburg.de



Foto: Alexia Glaveris

AnwältInnen, die ihre MandantInnen an MediatorInnen überweisen, von diesen ein „Empfehlungshonorar“ erhalten. Er relativiert seinen Vorschlag aber sofort, indem er ausführt, er wisse nicht, wie die Lösung aussehe. Schade, denn genau diese Wegzeichen hätte man für den „richtigen Weg“ gern gekannt, und daran zeigt sich auch das Dilemma: Die Probleme einer zu geringen Inanspruchnahme der vorgerichtlichen Mediation sind rasch analysiert, die Lösungswege dagegen komplex und in ihren Auswirkungen unklar. Es wäre hilfreich, wenn Beringung der Entzauberung der Gerichte als (von ihm so wahrgenommene) Vergleichstempel eine genauere Orientierung für den richtigen Weg zurück zu den Gerichten als Entscheidungsinstanzen folgen ließe.

Prof. Dr. Walther Gottwald

#### Literatur

**Egli, Urs**, *Vergleichsdruck im Zivilprozess – eine rechtsstatsächliche Untersuchung*, Berlin 1996

**Statistisches Bundesamt**, *Online-Publikation, Geschäftsentwicklung bei Gerichten und Staatsanwaltschaften seit 1998 (Stand: 03.03.2005)*

**Gottwald, Walther/Treuer, Dieter**, *Verhandeln und Vergleichen im Zivilprozess – Taktik und Strategien für Rechtsanwälte und Richter*, Stuttgart 2005

**Adams, Michael**, *Ökonomische Analyse des Zivilprozesses*, Königstein/Ts. 1981

## Ihr Wegbegleiter in allen Bereichen der Mediation

Das Werkstattbuch Mediation von Hannelore Diez ist ein Arbeitsbuch für Mediatoren – in Praxis, Lehre und Supervision. Es bietet Ihnen theoretische Grundlagen und Reflexionsteile sowie Anregungen und Hinweise, die in der eigenen Mediationstätigkeit umgesetzt werden können. Das Buch regt an zum Ausprobieren, Überprüfen, Vergleichen und Verändern alter und neuer Mediationsmethoden. Am Beispiel eines komplexen Falls



Diez *Werkstattbuch Mediation* Von Hannelore Diez.  
303 Seiten DIN A5, 2004, Brosch. 34,80 € [D].  
Sonderpreis für Mitglieder der Centrale für  
Mediation 26,80 € [D], ISBN 3-935098-05-7.

aus der Erb-Mediation werden Ihnen Wege und Methoden dargestellt, die auch in anderen Mediationsfeldern weiter helfen.

Zahlreiche Praxismuster, Checklisten, Fallbeispiele und methodische Optionen liefern Ihnen Anregungen für viele Bereiche der Mediation – profitieren Sie von der mehr als 20-jährigen Erfahrung der Autorin als Mediatorin, Ausbilderin und Mediations-Supervisorin.



----- **Bestellschein** ausfüllen und faxen **(02 21) 9 37 38-943** -----

Ja, ich bestelle mit 14-tägigem Rückgaberecht

Diez *Werkstattbuch Mediation* broch. 34,80 € [D]

für Mitglieder der *Centrale für Mediation* broch. 26,80 € [D]

Name

Straße

PLZ / Ort

Telefon / Fax

Datum / Unterschrift

6/06

Bestellen Sie bei Ihrer Buchhandlung oder beim Verlag Dr. Otto Schmidt - Postfach 51 10 26 · 50946 Köln



# Die Arbeit mit Paaren in der Familienmediation

**Der Mediationsprozess mit Paaren ist geprägt von der besonderen Beziehung, die die Konfliktpartner zueinander haben: Es geht immer auch um einen gemeinsamen Lebensplan, enttäuschte Erwartungen, die Bedeutung des Partners für die eigene Entwicklung und den Wunsch nach wechselseitiger Fairness.**

## Anwendungsfelder der Familienmediation

So bunt und vielfältig wie die Familienformen sind auch die Anwendungsfelder der Familienmediation, in denen mit Paaren gearbeitet wird. Beispielhaft seien folgende genannt:

- › Trennung und Scheidung
- › Konflikte verheirateter und nicht verheirateter Paare in hetero- und homosexuellen Partnerschaften
- › Vertragsgestaltung in der Partnerschaft oder Ehe
- › Konflikte in gemischt-kulturellen Familien
- › Rollenklärung zwischen Ursprungs- und Stiefelternfamilien
- › Konflikte getrennter oder geschiedener Eltern

## Die Aufgabe

Immer geht es um eine Um- und Neugestaltung der Beziehungen der Partner oder ehemaligen Partner untereinander, die aufgrund zugespitzter Konflikte unausweichlich geworden sind. Der Partner, der in dem Veränderungsprozess die aktive Rolle übernommen hat, empfindet die Situation meistens so, dass die Veränderung aufgrund der Konflikte unvermeidlich geworden ist. Andere Familienmitglieder, die mit den Veränderungen konfrontiert werden, haben das Gefühl, einen Prozess nachvollziehen zu müssen, den sie selbst nicht wollten. Die Aufgabe der MediatorInnen besteht darin, diese Veränderungsprozesse so zu begleiten, dass die Beziehung der Familienmitglieder untereinander unter Einschluss der Kinder auf eine neue, für alle Beteiligten stimmige, Grundlage gestellt wird. Im Unterschied zur Paar- bzw. Familientherapie oder Beratung geschieht dies dadurch, dass mit den MediatorInnen konkrete Regelungen erarbeitet und in einer gemeinsamen Vereinbarung festgehalten werden.

## Die Besonderheiten bei der Arbeit mit Paaren

Einige Besonderheiten in der Arbeit mit Paaren, die ich in diesem Artikel betrachten möchte, sind:

- › die Nähe der Beziehungen
- › der Umgang mit Ambivalenzen
- › der Umgang mit der Emotionalität
- › die Betonung der Autonomie in der Phase der Selbstklärung
- › die Bedeutung der Paardynamik

## Die Nähe der Beziehungen

In der Familienmediation haben wir es mit engen Beziehungen zu tun. Familiäre Beziehungen stellen in der Regel die wichtigsten sozialen Verbindungen in unserem Leben dar.

Wenn es da größere Spannungen gibt, können diese als existenziell bedrohlich erlebt werden. Familienmitglieder sind nicht nur auf den Austausch von Zuneigung, Liebe, Wertschätzung, Lebensfreude, emotionaler Entlastung in Krisensituationen, Loyalität und Verlässlichkeit u. ä. angewiesen, sondern auch auf Versorgung, Betreuung, finanzielle Unterstützung, Hilfen bei beruflichen Aufgaben, Entlastung von Aufgaben, Pflege bei Krankheiten und vieles mehr. Familienmitglieder leben in einer eigenen gemeinsamen Welt, die einen wesentlichen Teil ihrer eigenen Identität ausmacht. Wenn es da zu Konflikten kommt, steht aus der Sicht der Beteiligten meistens viel auf dem Spiel.

Dieser hohe Druck entlädt sich insbesondere zu Beginn der Familienmediation in heftigen emotionalen Äußerungen, mit denen wir als MediatorInnen umgehen müssen.

## Der Umgang mit Ambivalenzen

Der Auftragsklärung zu Beginn des Mediationsverfahrens kommt in der Arbeit mit Paaren eine grundlegende Bedeutung zu. Die Erwartungen an die Mediation sind oft sehr unterschiedlich. Nicht selten machen es Ambivalenzen in Bezug auf den Stand der Beziehung zumindest für einen Partner schwierig, das Ziel der Mediation zu formulieren.

Die Zufriedenheit der Beteiligten mit dem Verlauf und dem Ergebnis einer Mediation hängt nach meiner Erfahrung wesentlich davon ab, ob Mediation ihnen das, was sie ihrer Meinung nach in ihrer gegenwärtigen Situation brauchen, auch tatsächlich bieten kann.



**Regina Harms,  
Rechtsanwältin und  
Mediatorin (BAFM),  
Ausbilderin für Mediation,  
Vorstandsvorsitzende von  
Mediare e. V. Hamburg**



Es ist daher aus meiner Sicht unverzichtbar, zu Beginn der Mediation mit großer Sorgfalt einen gemeinsamen Arbeitsauftrag zu erarbeiten. Dieser kann sehr klar sein, z. B.

- › Ein Ehepaar muss bis zu Beginn der kommenden Woche entschieden sein, ob der Ehemann kurzfristig eine Stelle in seinem früheren Heimatort übernimmt und ob die Familie ggfs. umzieht.<sup>1</sup>
- › Ein Ehepaar lebt schon längere Zeit getrennt und möchte faire Regelungen über alle Scheidungsfolgen treffen, um die Scheidung vorzubereiten.
- › Eltern, die schon seit längerer Zeit geschieden sind, möchten sich darauf verständigen, welche Schule ihr gemeinsames Kind besuchen soll.

Es kann aber auch eine Situation bestehen, die eher von Ambivalenz geprägt ist – hinsichtlich des Standes der Beziehung und/oder auch hinsichtlich des geeigneten Verfahrens für die Bearbeitung der bestehenden Konfliktsituation. Der Paarkonflikt befindet sich in einer fortgeschrittenen Phase. Ein Partner ist schon fest zur Trennung entschlossen. Er möchte sich so schnell wie möglich seiner Zukunftsgestaltung ohne den anderen widmen und in der Mediation klären, wie die Trennung so schnell wie möglich vollzogen werden kann. Die Partnerin erlebt eine Ambivalenz zwischen Versöhnungsabsichten und quälenden Trennungsabsichten. Ihr geht alles viel zu schnell. Sie möchte die Beziehung bewahren. Aus ihrer Sicht ist es der andere, der den Kindern Schlimmes antut. Er ist von Gefühlen der Kränkung und des Verlusts in Anspruch genommen und sieht sich nicht bzw. noch nicht in der Lage, eine Auseinandersetzung über die realen Konsequenzen der Trennung zu führen. Er möchte eigentlich keine Mediation machen, sondern lieber eine Paartherapie, um die Beziehung aufzuarbeiten und die Ehe zu retten. Hiervon will aber der andere nichts mehr wissen. Für ihn kommt eine gemeinsame Zukunft als Paar nicht mehr in Betracht und daher auch keine Paartherapie.

Interventionen des Mediators oder der Mediatorin, die einen der Partner zu einer Änderung seiner Haltung drängen würden, können als Parteinahme des Mediators oder der Mediatorin betrachtet werden.<sup>2</sup>

Also ist zu klären, ob trotz dieser Unterschiede in den Erwartungen der Mediatoren an die Mediation etwas für beide Sinnvolles geklärt werden kann. Denkbar wäre zum Beispiel eine Ambivalenzmediation, in der beide Wege betrachtet

werden oder beide einigen sich darauf, dass sie sich vorerst vorübergehend trennen und dafür Regelungen brauchen. Sie könnten sich auch darauf verständigen, dass nur solche Regelungen gemeinsam erarbeitet werden, die trotz unterschiedlicher Trennungsmotivation beide mittragen können, z. B. Regelungen bezüglich der Kinder.

Auch im weiteren Mediationsprozess kann der unterschiedliche Stand in der psychischen Verarbeitung der Trennung dazu führen, dass die Partner immer wieder von den Sachthemen abkommen und sich Verletzungen zufügen. Um empathisch auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Partner reagieren zu können, hilft das Verständnis der typischen Trennungsphasen:

1. Die Phase des Nicht-Wahrhaben-Wollens
2. Die Phase des Aufbrechens der Emotionen
3. Die Phase des Suchens und Sichtrennens
4. Die Phase des neuen Selbst- und Weltbezugs<sup>3</sup>

Jeder dieser Phasen lassen sich spezifische Bedürfnisse und hilfreiche Interventionen zuordnen. Wenn es gelingt, die Unterschiedlichkeit der Partner in dem Prozess anzuerkennen, ohne dass heiße Eisen tabuisiert werden, besteht die Chance für eine wirkungsvolle faire Begleitung der Partner in ihrem Veränderungsprozess.

### Der Umgang mit der Emotionalität

Die Arbeit mit Gefühlen wie Wut, Trauer, Angst, Verzweiflung, Eifersucht, Neid und Schuld ist für FamilienmediatorInnen Alltag. Insbesondere in Mediationen, in denen auch das Ende der Partnerschaft eine mögliche Option ist, werden die Verlust- und Zukunftsängste in Richtung Aggressionen und/oder Depressivität kanalisiert. Daher ist das emotionale Potential in der Familienmediation von vornherein höher als in anderen Feldern der Mediation.<sup>4</sup>

Der Umstand, dass Gefühle in der Familienmediation offener gezeigt werden als in anderen Mediationsfeldern, ist mit Vor- und Nachteilen verbunden. Wenn MediatorInnen gelernt haben, die Gefühle richtig zu lesen, bietet der offene Ausdruck von Gefühlen die Chance, die hinter den Gefühlen liegenden Bedürfnisse und Interessen deutlich erkennen und ansprechen zu können. Andererseits können sich Gefühlsäußerungen aber auch destruktiv auswirken. Sie schaffen zwar für denjenigen, der sie loswerden kann, Entlastung, können aber die anderen Beteiligten ver-

1/ Vgl. Artikel Heiner Krabbe

2/ Vgl. Artikel Hanspeter Bernhardt, Silke Riedel

3/ Vgl. Kast, Verena

4/ Vgl. Artikel Diemut Hauk

letzen. Als MediatorInnen haben wir die Aufgabe, zwar einerseits die Entlastung durch die Gefühlsäußerung zu ermöglichen, andererseits aber zu verhindern, dass dadurch den anderen Beteiligten Schaden zugefügt wird und der Konflikt eskaliert.

Hierfür benutze ich hauptsächlich die Technik des Umformulierens oder aber des Normalisierens. Erst wenn die Konfliktparteien Gelegenheit hatten, ihre Gefühle und Gedanken zu äußern und sich darin auch durch die Mediatorin oder den Mediator verstanden fühlen, setzt eine gewisse Entspannung ein, die einen Perspektivwechsel ermöglicht. Nach meiner Erfahrung sind die MediandInnen erst in einer späteren Phase der Familienmediation in der Lage, selbst wiederzugeben, was sie vom anderen verstanden haben. Wenn man diese Intervention zu früh einsetzt, riskiert man wechselseitige Kränkungen und Verletzungen.

Die Familienmediation ist abzugrenzen zur Familien- oder Paartherapie. Mediation ist in erster Linie zukunftsorientiert und besteht darin, konkrete Regelungen auf der Sachebene zu erarbeiten. Für FamilienmediatorInnen besteht die Gefahr, sich gemeinsam mit den Konfliktparteien in den Tiefen traumatischer Vorerfahrungen der Konfliktpartner zu verlieren und den Wechsel auf die Sachebene nicht mehr zu schaffen. Dies ist in der Regel für alle Beteiligten eine frustrierende Erfahrung.

Christoph Thomann hat für solche Situationen einen Notausgang aufgezeigt: „Kommt die Konfliktklärungs-Person im Dialog an ihre eigene Angst-Grenze und sieht sich plötzlich außerstande, ihn weiter zuversichtlich und geduldig zu unterstützen, benutzt sie den Notausgang mit der Frage an beide Konfliktparteien: „Was wünschen Sie sich voneinander – maximal, optional und minimal?“<sup>5</sup>

Es findet also ein Wechsel von der tieferen Ebene der Bedürfnisse, die als schmerzhaft erlebt wird und nur in einem therapeutischen Setting zu bearbeiten wäre, auf die Sachebene statt.

Die Abgrenzung zur therapeutischen Situation kann auch durch das Mediationssetting unterstrichen werden. Ich arbeite in meiner Mediationspraxis mit einem Tisch, an dem auch geschrieben werden kann, so dass eine sachliche, freundliche Arbeitsatmosphäre herrscht.

### Die Betonung der Autonomie in der Phase der Selbstklärung

Der Arbeitstisch ist aus meiner Sicht auch deshalb hilfreich, weil er Distanz zwischen den Konfliktbeteiligten herstellt. Aus der engen Verbundenheit der Partner ergibt sich, dass in dem System Familie leichter als in anderen Systemen Grenzen überschritten werden und eine Konfliktpartei für eine andere denkt, spricht und auch handelt.

Macht und Einfluss sind auch und gerade in intimen Beziehungen bedeutsam. Eine intime Beziehung ist nur dann gegeben, wenn die Partner sich gegenseitig intensiv beeinflussen können. Sie ist nicht mehr gegeben, wenn das Verhalten des einen Partners für den anderen bedeutungslos wird. Problematisch werden Macht und Einfluss in Partnerschaften aber dann, wenn die Machtverteilung in der Beziehung unausgewogen ist. Häufig ist es nicht einfach, die Machtverhältnisse in einer Partnerschaft festzustellen – nicht einmal für die Betroffenen selbst. Dem mächtigen Partner muss seine eigene Macht nicht bewusst sein, wenn der andere sich von vornherein angepasst verhält.

Konfliktparteien können aber nur dann autonome Entscheidungen treffen, wenn sie Raum und Zeit haben, ihre eigenen Gedanken zu entwickeln, ohne durch den anderen in ihrer Selbstklärung gestört oder behindert zu werden.

Besonders in der Anfangsphase der Mediation achte ich darauf, dass jeder nur für sich selbst spricht und dass auch die Unterschiede zwischen den Konfliktparteien deutlich werden, zum Beispiel durch getrennte Aufzeichnungen für jede MediandIn bei der Themensammlung. Je mehr die Partner miteinander verstrickt zu sein scheinen, desto notwendiger ist die Arbeit in Richtung Empowerment jedes Einzelnen.

### Die Bedeutung der Paardynamik

Zu Recht weist Christoph Thomann in dem bereits oben zitierten Artikel<sup>6</sup> darauf hin, dass die Arbeit mit schwierigen Gefühlen nur dann zulässig ist, wenn die professionelle Konfliktbearbeitungsperson sich in ihren eigenen negativen Gefühlswellen hinlänglich auskennt.

Wenn MediatorInnen zum Beispiel mit Paaren in Trennungssituationen arbeiten, sollten sie reflektiert haben, wie sie in ihrer eigenen Biografie mit dem Thema Trennung umgegangen sind und



5/ Vgl. Artikel  
Christoph Thomann

6/ ebd.



wie ihr eigenes Handlungsmuster in Trennungssituationen aussieht. Andernfalls laufen sie Gefahr, dass sie unbewusst demjenigen nicht gerecht werden, der einem anderen Handlungsmuster folgt. Die Gefahr von Projektionen liegt, trotz aller Bemühungen um Allparteilichkeit, auf der Hand.

#### KONTAKT

Regina Harms,  
harms-regina@t-online.de

Um auch in emotional aufgeladenen Familienauseinandersetzungen die Neutralität zu wahren, ist es hilfreich, die spezifische Konfliktodynamik in der konkreten Situation erfassen zu können und darauf angemessen zu reagieren. Dabei helfen spezifische Kenntnisse zum Beispiel über die Systemtherapie, Trennungsdynamik und Trennungsphasen, familiäre Kommunikationsmuster und geschlechtsspezifische Verhaltensmuster. Der Mediator oder die Mediatorin sollte sich auch bewusst sein über unterschiedliche Ehemodelle, Beziehungsdilemmata in Partnerschaften, Phasen einer Partnerschaft und natürliche Krisen im Lebenszyklus einer Familie sowie über Krisenmodelle. Fachwissen über die bei einer Mediation mit Paaren betroffenen Kinder, wie zum Beispiel entwicklungspsychologische Aspekte bei Kindern und Jugendlichen, altersspezifisches Erleben und Reagieren von Kindern in Trennungssituationen, sind ein professionelles Handwerkszeug, um den spezifischen Anforderungen gerecht zu werden.

#### Die Motivation für die Arbeit als Familienmediatorin

Die intensiven Prozesse in der Familienmediation stellen hohe Anforderungen an die MediatorInnen. Besonders in der ersten Phase der Mediation ist es anstrengend, die Spannungen auszuhalten. Andererseits erlebe ich die Tätigkeit aber auch als besonders befriedigend. Im Verlauf der gemeinsamen Arbeit entsteht eine dichte Atmosphäre, die in der Regel zunehmend von einem hohen Maß an authentischer Kommunikation geprägt ist. Ein Gefühl von Solidarität stellt sich ein, wenn alle Beteiligten Risiken eingegangen sind und neues Vertrauen entsteht. Daneben fordert mich die tägliche Praxis in der Familienmediation dazu heraus, mein eigenes Wissen und meine eigene Erfahrung über das spannende Thema, wie Beziehungen funktionieren, ständig neu zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Ich genieße es, auch mein eigenes Verhalten zu beforschen und dabei immer wieder Veränderungen wahrzunehmen.

Besonders bereichernd ist dabei für mich die Kooperation mit Kollegen in Co-Mediation.

Ich danke allen Paaren und KollegInnen für die inspirierenden Begegnungen.

#### Regina Harms

##### Literatur

**Krabbe, Heiner**, *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 2/2004 S. 72 ff

**Bernhardt, Hanspeter / Riedel, Silke**, *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 4/2000 S. 161 ff

**Kast, Verena**, *Trauern, Phasen und Chancen des psychischen Prozesses*, Stuttgart 1992

**Hauk, Diemut**, *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 6/2000 S. 258 ff.

**Thomann, Christoph**, *perspektive mediation*, 1/2005, S. 40



# Stress, Extremstress, traumatischer Stress

## Formen von Stress und Ihre Bedeutung für unsere Lösungskompetenzen

**Personen, die in extremes Stresserleben geraten, haben physiologisch eingeschränkte Möglichkeiten der Wahrnehmung, des Denkens und keinen freien Zugang zu ihren persönlichen Ressourcen. Es ist Aufgabe der MediatorInnen, mit allen Mitteln eine möglichst vollständige Arbeitsfähigkeit für den autonomen Klärungs- und Lösungsprozess der KundInnen sicher zu stellen und zu ermöglichen. Aus jungen neurobiologischen Forschungsergebnissen ergeben sich auch für die Mediation neue Interventionsmöglichkeiten. Der Artikel gibt eine Orientierung zur Bedeutung neurobiologischer Kenntnisse, unseren Einflussmöglichkeiten und einer notwendigen Unterscheidung.**

Drei Beispiele, in denen mich die Methode der Neuroimagination® überzeugt hat:

- › Das Paar, das in der Mediation vieles geklärt und geregelt hat, bei dem jedoch beide immer wieder in bestimmten Schlüssel-situationen in einen „Streit-Film“ geraten, in dem sie nicht mehr selbst Regie führen.
- › Der Trennungspartner, der die Welt nur noch stumpf und grau erlebt und keine Zukunft sieht, für die er überhaupt etwas regeln soll.
- › Die Arbeitnehmerin, die sich gemobbt fühlt, dabei weniger mit KollegInnen als mit ihren unrealistischen Erwartungen kämpft, ohne dies erkennen zu können.

Alle diese Personen haben keinen vollständigen Zugriff auf ihre Ressourcen, weil ihr Gehirn in einem Stressmodus „verhakt“ ist. Wir können als Außenstehende nur an den Reaktionen erkennen, dass Erinnerungen oder Ereignisse zu einem Stressmodus in unserem Gegenüber führen. Gleiche Ereignisse wirken auf verschiedene Menschen sehr verschieden. Denn nicht das Ereignis und dessen Dramatik lösen die Stressreaktionen aus, sondern die subjektive Bewertung des Menschen hinsichtlich seiner empfundenen Bedrohung und seiner abrufbaren Bewältigungsmöglichkeiten.

Ein kleiner Ausflug in die Neurobiologie: Was passiert überhaupt bei Stress? Mensch registriert Wahrnehmungen aus dem Inneren und aus der Umwelt, und das limbische

System als überlebenswichtiger Teil des Gehirns nimmt sofort eine einfache, wie sehr entscheidende Bewertung vor:

1. Das betrifft mich, 2. das erkenne ich wieder, 3. das war angenehm oder unangenehm. War es ein unangenehmes Erleben, zum dem nun Ähnlichkeiten erkannt werden, reagiert der Körper bereits mit Veränderungen des Blutdrucks, der Atmung und der Muskelspannung, Verengung des Blickfeldes, Fokussieren der Gedanken auf das Problem, denn die Alarmbotenstoffe Adrenalin und Noradrenalin wurden umgehend ausgeschüttet und aktivieren die Schutzaktivitäten. Allmählich ist dann auch in der Großhirnrinde, also im Bewusstsein, angekommen, dass es da etwas zu bemerken gab, wo doch das Körperempfinden jetzt ganz veränderte Signale sendet und Sinnesreize bewusst werden. Der Speicherort für eine gigantische Zahl von Eindrücken mit ihrer jeweiligen Bewertung ist die Amygdala, ein Teil des limbischen Systems. Dort sind bekannte, bewusste und auch nie bewusst gewordene Erinnerungen archiviert und mit diesen findet ein ständiger Abgleich statt.

Für jede Reaktion auf jede Art von Reiz sind also die Erfahrungen der Person entscheidend, diese können bei anderen beobachtet oder ihr selbst widerfahren sein. Parallel zur der Aktivierung des Adrenalinsystems wird ein weiteres wichtiges Stresshormon produziert, das Cortisol. Es gehört ebenfalls in eine Reaktionskette zur Bewältigung erhöhter Anforderungen. Ein über längere Zeit hoher Cortisolspiegel hat nachhaltig negative Auswirkungen auf die Gedächtnisleistung, die Konzentrationsfähigkeit, kognitive Beweglichkeit sowie auf das Immunsystem, da notwendige Immunbotenstoffe nicht in ausreichender Menge produziert werden. Die Alltagserfahrung, dass wir in stressigen Phasen eher einen Schnupfen bekommen oder der Herpes aufblüht, bestätigt dies. Leider steigt auch die Wahrscheinlichkeit aller schwerwiegenden Erkrankungen und die deutlich schlechteren Heilungschancen bei bestehenden Erkrankungen oder Verletzungen sind nachgewiesen. Soweit die langfristigen Folgen andauernder Stressbelastungen. Zwischenmenschlicher Stress wird als Belastungsfaktor erster Ordnung angesehen. In Partnerschaften, in der Familie, in Arbeitsbeziehungen, in Gruppen. Andersherum gilt, wie der Urvater der Stressforschung, Hans Selye auf die Frage antwortete, was man gegen Stress tun könnte: „Erwirb die Liebe Deines Nächsten“. Oder in den Mediationskontext übersetzt: Ermögliche gestressten Personen eine neue Erfahrung, in der ein Interessenausgleich zwischen Menschen erlebt wird, in der niemand bedroht oder geschädigt wird.



**Astrid Wichmann,**  
Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM,  
Gewalt-Krisen-Trauma-Coach®, Physiotherapeutin,  
Dipl.Sportwissenschaftlerin



Wir können drei Intensitätsstufen unterscheiden: Stress, Extremstress, traumatischen Stress

- › Stress ist eine alltägliche Reaktion und nicht schädlich. Im Grunde ist er ein wunderbarer Schutzmechanismus, der der Aktivierung dient und das Überleben unserer Art gesichert hat. Schwierig wird es nur dann, wenn der Stress über lange Zeit gleich bleibend überhöht ist.
- › Extremstress tritt auf, wenn eine Person sich existenziell bedroht fühlt, wie bei Unfällen, Gewaltübergriffen oder auch in Mobbing-situationen oder schädigenden Beziehungen. Wenn die Person sich dabei noch irgendwie kompetent und handelnd erlebt und die Situation durchsteht, dann im Anschluss eine Erholungsphase folgt, können solche Belastungen gut kompensiert werden.
- › Traumatischer Stress entsteht ebenso, wenn sich eine Person existenziell bedroht fühlt. Dabei ist das objektive Maß der Gefährdung oder die äußere Dramatik völlig unerheblich; wie schon eingangs erwähnt, hängt diese Bewertung ja von den persönlichen Vorerfahrungen ab. Setzt diese Person dann zur Bewältigung dieser Gefährdung alle ihr in dem Moment zur Verfügung stehenden Fähigkeiten und Möglichkeiten ein, und dies jedoch nicht reicht, um sich dieser Bedrohung zu erwehren, fliegt, sehr salopp gesagt, die Sicherung im limbischen System heraus. Die Amygdala leitet dann die Wahrnehmungen nicht mehr an die Schwesterstruktur, den Hippocampus und das Großhirn weiter. Eine Verarbeitung der Eindrücke ist nicht möglich. In der frühen Evolution ist dies vielleicht als Gnade der Natur

gedacht gewesen. Keine Gedanken mehr, nichts mehr wahrnehmen, Endorphine werden ausgeschüttet, der Körper entspannt sich zu einem friedlichen Todesmoment. Manche Menschen erleben solchen traumatischen Stress mehrfach in ihrem Leben und einige leiden sehr unter den Folgen, denn das Leben geht nun doch weiter, der Notfallmodus sollte wieder aufgehoben werden. Bei einem Teil der Menschen geschieht dies meist nach einem erholsamen Schlaf, einer Erholungsphase. Bei anderen bleibt das Gehirn in diesem Notfallmodus und sendet immer weiter die für den Notfall angemessenen Signale, wie etwa hohe Muskelspannung und reduzierte Verdauungsfunktion. Was für den Notfall ideal, ist auf die lange Strecke dann aber problematisch. Dieser Mensch befindet sich dann im Zustand einer Traumatisierung, oder in neuerer Terminologie, einer Neurostressfragmentierung.

Der Zustand der Neurostressfragmentierung ist gekennzeichnet durch eine individuelle Kombination möglicher Übererregungssymptome, wie Angst, Panik, Reizbarkeit, Zittern, Herzrasen, Schweißausbrüche, einer veränderten Wahrnehmung, wie Überempfindlichkeit der Sinneseindrücke oder abgetrennt sein von Sinneseindrücken, eine emotionale Instabilität (agitiert oder apatisch) Gereiztheit, Antriebsarmut, Konzentrationsstörungen, Merkfähigkeitsstörungen (sowohl visuell als auch verbal) Einbußen im Arbeitstempo, verminderte Belastbarkeit, chronische Erschöpfung, depressive Stimmung, Kreisen der Gedanken um einzelne Ereignisse, bildliche Rückblenden (flash backs), Alpträume, Rückzug und Meiden von bestimmten Situationen oder Belastungen und Schlafstörungen. Nicht selten folgen darauf Kompensationsversuche mit Alkohol, Medikation oder Drogen und zunehmende Schwierigkeiten im sozialen Umgang. Häufig wird das Bild komplettiert durch eine Reduktion der Beweglichkeit und des Vitalitätsgefühls, die Einschränkung der freien Atmung, Funktionsstörungen der Augen, Schluckstörungen, Schilddrüsenbeschwerden oder Störungen der Stimme.

Gelingt es in relativ rascher Folge diese Neurostressfragmentierung aufzulösen, verschwinden diese Beschwerden wieder.

Das alles ist eine physiologische Reaktion auf traumatischen Stress. Eine normale Reaktion auf ein unnormales Ereignis.

Die Auflösung einer Neurostressfragmentierung ist sicher nicht Aufgabe in der Mediation, da bedarf es eines Zwischenschrittes mit passenden Coaching-Instrumenten.



Bei den drei zu Beginn erwähnten Beispielen hingegen hat sich die Methode der Neuroimagination® bewährt. Eingebettet in das Verfahren Mediation ermöglichte sie, dass das Paar mit den Schlüsselsituationen umgehen lernte, der Trennungspartner sehr eindrucksvoll beschrieb, wie bunt die Welt nach der letzten Sitzung plötzlich wieder war und die junge Sozialpädagogin einen passenden Weg aus der leidvollen Arbeitssituation finden konnte. Durch den Einsatz der Neuroimagination® gelingt über die Atmung eine gezielte Einflussnahme auf die Produktion der Alarmbotenstoffe und eine Aktivierung der verarbeitenden Hirnareale, um den unkontrollierbaren Ablauf von Stressmustern zu unterbrechen. Zusätzlich wird mit inneren Bildern gearbeitet, die mit Kompetenzerleben verknüpft sind und so einen gewünschten Hormonspiegel im Blut induzieren. Damit wird physiologisch der Zugang zu den vorhandenen Ressourcen frei, um mit lösungsorientierten Fragestellungen in die Zukunft denken zu können.

Gelingt den MediandInnen im Rahmen der Mediation eine neue Erfahrung mit den BeziehungspartnerInnen und den eigenen Kompetenzen in Konflikten, verändert dies ihre Einstellung zu weiteren Kommunikations- und Lebensereignissen, und ganz wesentlich: damit auch die Höhe

des Cortisolspiegels. Damit leistet die Mediation einen erheblichen Beitrag zu einer positiven Bewertung von herausfordernden und belastenden Situationen und zu mehr Handlungsmöglichkeiten insgesamt. Die Regenerationsfähigkeit des Körpers und das Immunsystem sind bereit für eine langandauernde Lebenstätigkeit des Organismus, die Gefahr einer vorzeitigen Alterung des Gehirns bei ständig hoher Cortisolbelastung wird reduziert. Für die Zukunft wird eine ganzheitliche Ausgewogenheit zwischen Belastung und Belastbarkeit des Menschen begünstigt.

Kurzfristig wie langfristig kann die Mediation einen erheblichen Beitrag zu mehr Lebensqualität leisten. Dabei sollten die Klippen der stressbedingten Blockierung im Zuge des Verfahrens mit angemessenen kommunikativen und somatisch wirksamen Instrumenten umschiffen werden, um das Wesentliche zu ermöglichen: Die MediandInnen bekommen wieder Zugriff auf ihre Ressourcen und erleben sich in herausfordernden Situationen als kompetent.

#### Astrid Wichmann

#### KONTAKT

Astrid Wichmann,  
a.wichmann@brainjoin.de

#### Literatur

**Kraemer, Horst**, *Emotionsmanagement mit Neuroimagination®*, hrsg Rauen, **Christopher**, *Coaching-Tools*, Bonn 2004

**Kraemer, Horst**, *Trauma-Bewältigung, Ausweg aus der persönlichen Katastrophe*, Zürich 2005

**Bauer, Joachim**, *Das Gedächtnis des Körpers, Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern*, München 2006

**Hüther, Gerald**, *Die Macht der inneren Bilder, Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern*, Göttingen 2005

**Levine, Peter A.**, *Trauma-Heilung Das Erwachen des Tigers, Unsere Fähigkeit, traumatische Erfahrungen zu transformieren*, Essen 1998

## Die Poesie des Warum: Konflikte austragen und Zusammenarbeit befördern



**Jay Rothman, Ph. D.,**  
Präsident der ARIA  
Gruppe, Inc. („Menschen  
unterstützen, Konflikte  
kreativ auszutragen und  
gemeinsam ihre Zukunft  
zu entwickeln“)  
Jay Rothman ist in den  
USA geboren, hat für ein  
Jahrzehnt in Europa und  
Israel gelebt, in den USA  
und der Welt gelehrt, und  
ist Autor zahlreicher Artikel  
und Bücher.

Foto: Ines Ackermann

### KONTAKT

Jay Rothman,  
jrothman@ariagroup.com

Poesie drückt aus, warum und wofür wir uns leidenschaftlich einsetzen. Ebenso wie bei Walt Whitman, dessen Muse die Musik war, so liegt auch meine Inspiration für Frieden und Harmonie in der Musik.

Die Poesie, die ich in meiner Arbeit der Friedenssuche und Visionsentwicklung verwirkliche, stammt nicht nur aus den Antagonismen, die die Hitze eines Konflikts ausmachen, sondern speist sich auch aus dem Mut von „ganz gewöhnlichen Idealisten“, die ein Bild davon entwickeln, wie sie ihre Zukunft mit anderen leben möchten.

Diese Poesie entspringt aus dem Dialog, der innerhalb von Gruppen geführt wird, die eine starke Identität teilen – zum Beispiel Jugendliche in Pflegeunterbringung, Polizeibeamte in Cincinnati, Fischer in New England, Führungskräfte in Konzernen, EinwohnerInnen Sri Lankas, Zypers, Israelis und Palästinenser –, wenn sie auf die einfache Frage antworten „Worum geht es Dir?“ und miteinander ins Gespräch kommen.

In den letzten zwei Jahrzehnten habe ich in der ganzen Welt die Geschichten von Menschen über Konflikt und Zusammenarbeit zusammengetragen. Ich werde sie in diesem Vortrag vorstellen – sie illustrieren die Methoden, die ich entwickelt habe, um Frieden in identitätsbezogenen Konflikten zu fördern und Visionen zu ersinnen, wenn Menschen innerhalb ihrer Gruppe und mit anderen Gruppen eine neue Zukunft gestalten.

Diese Arbeit erstreckt sich über fast ein Dutzend Länder und basiert auf dem enormen Engagement vieler KollegInnen, hunderter Studierender und tausender Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Ich werde meinen Vortrag mit einer erfahrungsbasierten Übung beginnen, in der die TeilnehmerInnen eingeladen werden, in Form einer Geschichte zu berichten, was sie heute und hier an diesen Ort zieht. Die TeilnehmerInnen werden die Leichtigkeit, Tiefe und Kraft dieses erzählerischen Prozesses erleben – dies wird der Ausgangspunkt für die Reise durch Kontexte, Erfahrungen und Geschichten anderer sein, die die „Poesie des Warum“ erfahren haben.

Anschließend wird es um die Hintergründe und Wurzeln dieses zukunftsorientierten Visionsprozesses gehen, die sich in antiken Steinen und modernen Geschichten von Jerusalem finden lassen – in dieser Stadt des Friedens und des Konflikts hat sich meine Arbeit zu Konflikt und Zusammenarbeit entwickelt. Ich werde beschreiben, wie grundlegend der Bezug zur Identität in der Bearbeitung existentieller Konflikte ist, und herausarbeiten, wie existentielle Bedürfnisse von Gruppen oft fälschlicher- und tragischerweise so konstruiert werden, dass sie die Bedürfnisse anderer Gruppen bedrohen und einschränken.

### Jay Rothman

Übersetzt von Silke Freitag

### Vortrag:

**Die Poesie des Warum: Konflikte austragen und Zusammenarbeit befördern**

Donnerstag, 16.30 – 17.15 Uhr



## Interview mit Jay Rothman

**In den letzten Jahrzehnt hat Ihre theoretische und praktische Arbeit der Konfliktbewältigung einen starken Fokus auf Konflikte entwickelt, die ihren Ursprung in der Identität der Beteiligten haben. Könnten Sie einige der Kerncharakteristika Ihres Ansatzes erläutern?**

Bei der Konfliktbewältigung geht eine vollständige und ausgiebige Diagnose (oder das Lernen, anders zu denken) der Lösungssuche voraus. Bevor also neue Wege beschränkt werden, wie mit dem Konflikt umzugehen ist, sollte effektives Konfliktmanagement mit einer vorsichtigen und gründlichen Diagnose des Konflikts beginnen. Diese Diagnose sollte mit der Beantwortung etlicher Fragen beginnen (z. B. Worin besteht der Konflikt? Wie weitreichend und komplex ist der Konflikt? Aus welchem Grund taucht der Konflikt auf?). Ein Modell, welches ich sehr nützlich finde, ist die Unterscheidung zwischen:

- › **Ressourcen-Ebene** (ein konkreter Gegenstand oder eine Dienstleistung)
- › **Ziel-Ebene** (die Intention oder das Ziel eines Individuums)
- › **Identitäts-Ebene** (die Werte und Normen, die Menschen motivieren)

Erst nachdem ich diese drei Ebenen eingeschätzt habe, würde ich (idealerweise) mit den nächsten vier Schritten beginnen, die ich den „ARIA-Prozess“ genannt habe.

Diesen Namen (dt. die Arie) habe ich in Anspielung auf die Welt der Musik gewählt, da Musik so viele Aspekte beinhaltet, die mit Konfliktbewältigung vergleichbar sind. Die vier Schritte des ARIA-Prozesses sind:

1. **„Surfacing Antagonism“:**  
Zuerst müssen die Spannungen offengelegt und geäußert werden: Was hat ursprünglich den Konflikt der Parteien ausgelöst? Was sind die Hauptprobleme?
2. **„Fostering Resonance“:**  
Danach wird Resonanz gefördert: Was ist beiden Konfliktparteien am Wichtigsten und gibt es irgendeine Überschneidung darin, was ihnen wichtig ist?
3. **„Generating Inventions“:**  
Kreative Möglichkeiten und Erfindergeist ankurbeln: Welche Lösungsmöglichkeiten sollten angewandt werden, um die negativen Dynamiken des Konflikts in Möglichkeiten und kreativen Wandel zu verwandeln?
4. **„Planning Action“:**  
Handlungsschritte planen.

Sobald die Ebene des Konflikts ermittelt wurde, kann man entscheiden, mit welcher Phase des ARIA-Prozesses begonnen werden soll. Wenn es sich um einen auf der Identität beruhenden Konflikt handelt, müssen erst die Spannungen offengelegt werden, bevor Resonanz gefördert und Lösungsmöglichkeiten entwickelt werden können. Wenn es sich um einen Konflikt auf der Zielebene handelt, sollte die Resonanz zunächst gefördert werden, bevor die Lösungssuche beginnt. Bei einem Konflikt auf der Ressourcenebene kann die kreative und erfindungsreiche Suche nach Lösungen sofort beginnen.

Am Arbeitsplatz zum Beispiel entstehen identitätsbasierte Auseinandersetzungen normalerweise unter verschiedenen Gruppen von Individuen, die gewisse Gemeinsamkeiten haben, z. B. Ärzteschaft versus Krankenpflegepersonal oder Designer versus Ingenieure. Diese Art von Konflikt stammt oft aus einer gefühlten Bedrohung gegenüber den kollektiven Bedürfnissen der Gruppe nach Würde, Anerkennung, Sicherheit, Kontrolle, Bedeutung und Wirksamkeit, weil es das Gefühl der Menschen berührt, wer sie sind bzw. was sie ausmacht. Wenn so ein Identitätskonflikt jedoch effektiv bearbeitet wird, kann er die tief sitzenden Gedanken und Gefühle von Menschen darüber offen legen, was ihrer Arbeit – und ihrem Leben Bedeutung gibt und des Weiteren Vitalität und Dynamik in Organisationen hervorbringen.

**Bei der Betrachtung Ihres Lebenslaufs fällt besonders auf, dass Sie in vielen verschiedenen Orten auf der Welt gelebt, gearbeitet und geforscht haben. Zudem haben Sie sehr viele unterschiedliche Menschen aus sehr verschiedenen Gruppen oder Organisationen in ihrer Konfliktbewältigung begleitet, sowohl innerhalb der Universität wie auch außerhalb. Wie würden Sie selbst Ihren Beruf beschreiben?**

Für mich sind die besten Beschreibungen zwei nicht-existente, selbst erschaffene Begriffe: Je nachdem welchen Fokus ich gerade bei meiner Arbeit habe, bezeichne ich mich als einen „Prak-Akademik“, einen praktischen Akademiker, oder als einen „Aka-Prak“, einen akademischen Praktiker. Ich habe viele Jahre an unterschiedlichen Hochschulen unterrichtet, geforscht und gelehrt. Dort habe ich als ein akademischer Praktiker versucht, wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden in die Praxis umzusetzen. Jetzt bin ich schon seit vielen Jahren ein Unternehmer und versuche als praktischer Akademiker, Forschung in meine tägliche Arbeit zu integrieren, indem ich Menschen in ihrer Konfliktaustragung und Zusammen-



Prof. Dr. Alexander Redlich,  
Silke Freitag, Jay Rothman,  
Kirsten Schroeter

Foto: Ines Ackermann

Silke Freitag,  
Diplom-Psychologin,  
Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM

Kirsten Schroeter,  
Diplom-Psychologin  
und Mediatorin



arbeit unterstütze. Mir ist es essentiell wichtig, relativ viel Zeit damit zu verbringen, meine Arbeit selbst, mit KollegInnen und nicht zuletzt auch mit den Menschen zu reflektieren, mit denen ich arbeite. Dies tue ich, indem ich z. B. kontinuierlich allen Teilnehmenden eines Konfliktaustragungsprozesses fundamentale Fragen stelle, das „Was“, „Wie“ und „Warum“ ihres Konflikts und ihre Antworten evaluiere – ihre Geschichten, die sie erzählen. Im Gegensatz zur üblichen wissenschaftlichen Praxis lege ich viel Wert darauf, die Daten und meine Analyse an die Teilnehmenden zurück zu geben. So können die Ergebnisse ihnen bei weiteren Schritten auf dem Weg zur Veränderung behilflich sein.

**Ihre Eröffnungsrede beim Kongress im September bildet den Auftakt eines Nachmittags mit den Schwerpunkten Qualität in der Mediation, Fragen nach Erfolg und Scheitern sowie spezifisch der Forschungsperspektive. Könnten Sie beschreiben, wie Sie Ihre Forschung konkret in die Praxis integrieren?**

Die von uns so genannte „Action Evaluation“ (AE = Handlungs-Evaluation) ist eine innovative Methode, die sich sozialwissenschaftlichen Methoden und Computertechnologien bedient, um komplexe soziale Interventionen zu definieren, zu fördern und Erfolge zu messen. AE ist meiner Arbeit als Theoretiker und Intervenierender in Identitätskonflikten entsprungen. Es war eine direkte Antwort auf wiederkehrende Fragen, die bei mir, anderen PraktikerInnen, Teilnehmenden und SponsorInnen bezüglich der Effizienz von den Interventionen bei Konfliktaustragung auftreten, besonders bei tiefen, schwerwiegenden Konflikten. Mit stetig wachsender Dringlichkeit fragten

wir: „Funktioniert Konfliktbewältigung wirklich? Wie können wir das wissen? Was bedeutet überhaupt das ‚Funktionieren‘ in diesem Zusammenhang? Wer definiert das und wie?“ Und am Wichtigsten war die Frage: „Wie kann unsere Suche nach Antworten über den Erfolg auch unsere Chancen erhöhen, tatsächlich erfolgreich zu sein?“

Traditionelle Formen der Evaluation sind getrennt von den Projekten, die evaluiert werden und beleuchten die Lücken zwischen ursprünglichen Projektzielen und tatsächlichen Ergebnissen. Action Evaluation (AE) dagegen unterstützt ein Projekt, indem es den Teilnehmenden dabei hilft, Erfolg selbst zu definieren, um ihn dann auch gestaltend wieder neu definieren zu können. So können effektive Handlungsweisen entwickelt werden und Erfolg wird zur sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Es passiert zu oft, dass Erfolgskriterien von außen einer Konfliktbewältigungsinitiative auferlegt werden, ohne dass die wichtigen und nachhaltigen Beiträge der verschiedenen betroffenen Konfliktparteien mit einbezogen werden.

Action Evaluation sammelt und organisiert den Input der Betroffenen, indem diese darin unterstützt werden, ihre eigenen Erfolgskriterien festzulegen. Da Erfolg durchgängig und kontinuierlich definiert und gesucht wird, ist AE sowohl ein Handwerkszeug für Evaluation, als auch für die Intervention selbst – meiner Meinung nach ist es ein grundlegender Ansatz der Konfliktbewältigung.

Es ist besonders bei schwerwiegenden Konflikten schwierig, den Erfolg zu definieren, wenn die Art des Konflikts, die Dauer und die Vielschichtigkeit Teil seiner Komplexität sind. Eine klare Erwartungshaltung über Erfolgskriterien ist jedoch gerade wichtig bei schwerwiegenden Konflikten, da die Schwere des Konflikts die Bemühungen einer konsensorientierten Konfliktlösung zunichte machen können. In diesem Zusammenhang können voneinander abweichende Erwartungshaltungen der Konfliktparteien die Intervention stark erschweren. Ist eine Intervention erfolgreich, wenn sie den Konflikt beendet? Wenn sie die Bedingungen anspricht, die zum Konflikt führten? Wenn sie einschlagende Veränderungen oder wirtschaftliche Entwicklung voran treibt? Und: Wer definiert den Erfolg vor, während und nach der Intervention und wie? An dieser Stelle eröffnet die Action Evaluation neue Möglichkeiten für PraktikerInnen, die Erfolge von Konfliktbewältigungsbemühungen breiter zu definieren, zu fördern und zu evaluieren.

### In welchen Bereichen haben Sie diesen Ansatz angewandt?

Zum Beispiel in Cincinnati, Ohio. Dort haben wir ein Jahr lang eine Initiative organisiert, die Konflikte zwischen PolizeibeamtInnen und BürgerInnen ausgetragen hat. 3.500 Teilnehmende aus acht verschiedenen Identitätsgruppen waren an dem Projekt beteiligt, einschließlich Jugendliche, die Polizei, Geschäftsführer und afroamerikanische BürgerInnen.

In York, Pennsylvania haben sich nach einem Zwischenfall, der die beschämend rassistische Vergangenheit der Stadt wieder aufflammen ließ, leitende städtische Angestellte zusammen getan und die „YorkCounts“ gegründet. Sie setzen sich für die Verbesserung der Beziehungen verschiedener Kulturen ein, sowie für die Verbesserung

der allgemeinen Dienstleistungen von Bildung, Wirtschaft, Entwicklung und Gemeinwesen. Nachdem jede Gruppe einen eigenen Konsens bezüglich ihrer Ziele gefunden hat, treffen sich VertreterInnen der verschiedenen Gruppen, um übergreifende Projektziele zu definieren. Diese schließen allgemeine Grundregeln für die Praxis, Grundwerte und Strategien ein. Danach werden Handlungsteams gegründet, die VertreterInnen aus jeder Gruppe beinhalten und Strategien entwickeln, um Handlungsinitiativen zu starten.

**Wir freuen uns darauf, im September mehr über Ihre Arbeit zu erfahren – vielen Dank für das Gespräch!**

**Das Interview führten Silke Freitag und Kirsten Schroeter. Die Übersetzung aus dem Englischen unterstützte Katty Nöllenburg.**

#### KONTAKT

Silke Freitag,  
mail@scfreitag.de

Kirsten Schroeter,  
Kirsten\_schroeter@web.de

## Reif für die Konfliktklärung

### Integration von SelbstCoaching-Elementen in Mediationsprozesse

Im Konflikt neigen wir zu Wahrnehmungsverzerrungen und Schwarz-Weiß-Deutungen. Je verletzt oder bedroht wir uns fühlen, desto archaischer werden die Reaktionsmuster: wir wollen uns retten und den anderen besiegen, vielleicht sogar vernichten. Die Welt scheint uns aufgeteilt in Freund oder Feind, in Gut oder Böse. Verständnis und Mitgefühl für den Konfliktgegner stören oder schwächen dann nur, ebenso das Empfinden, selbst auch nicht mehr im Recht zu sein als der Gegner. Wir fühlen uns stärker, wenn wir uns selbst auf der Seite der Guten und den Gegner auf der Seite der Bösen wähen können.

Erst wenn die Beteiligten aus der affektiven Bedrohtheit zu einer differenzierten und ganzheitlichen Wahrnehmung (zurück)finden, sind sie kognitiv und emotional ‚reif‘ für eine Konfliktklärung.

Anhand eines Impulsreferats und exemplarischer Übungen wird ein SelbstCoaching-Konzept vorgestellt, das im Vorfeld und im Verlauf von Mediationsprozessen eingesetzt werden kann. Es liefert Hintergrundwissen zur Konfliktentstehung und zur Analyse von Konflikten, schärft die Selbstreflexion zur eigenen Konfliktkompetenz und fördert damit

den Abstand zum Konflikt. Es kann den Konfliktbeteiligten helfen, sich mental besser auf die Mediation einzustellen und den Prozess besser persönlich zu verarbeiten.

Die anschließende Diskussion focussiert die Fragen: Wann ist SelbstCoaching in Mediationsprozessen sinnvoll, was ist damit möglich, wo sind die Grenzen?

#### Maren Fischer-Epe

##### Workshop: Reif für die Konfliktklärung

Freitag, 9.00 – 9.30 Uhr

##### Literatur

Fischer-Epe, M., *Coaching. Miteinander Ziele erreichen*, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek 2002/2004<sup>2</sup>

Fischer-Epe, M. und Epe, C., *Stark im Beruf – erfolgreich im Leben. Persönliche Entwicklung und SelbstCoaching*, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek 2002/2004<sup>2</sup>



Maren Fischer-Epe,  
Dipl.psych., Autorin,  
Managementberaterin

#### KONTAKT

Maren Fischer-Epe,  
coaching@fischer-epe.de

## Mediatives Arbeiten in Kindertagesstätten Ein Workshop für MediatorInnen



Gesine Otto,  
Diplom-Sozialpädagogin

### KONTAKT

Gesine Otto,  
sozialagentur@kommstruktiv.de

Mehrfach am Tag findet in einer Kindertagesstätte Streit statt – zwischen Kindern, ErzieherInnen und Eltern. Mit welchen Möglichkeiten können alle drei Gruppen eine faire Streitkultur für ihre Kindertagesstätte entwickeln?

Angeregt durch unterschiedliche Projekterfahrungen der Referentin erarbeiten MediatorInnen im Workshop gemeinsam weitere größere und kleinere, allgemeine und konkrete Ideen, die auf der Haltung der Mediation basieren.

Im Workshop können mit den Anwesenden unterschiedliche Antworten auf einige dieser Fragen erarbeitet werden:

### Mediatives Arbeiten mit den Kindern einer Kindertagesstätte:

- › Inhaltliche und methodische Arbeit mit den Kindern zum Themenbereich „Fair streiten“
- › Mediatives Arbeiten mit den Eltern einer Kindertagesstätte
- › Übertragung in den Familienalltag
- › Einbeziehung der Eltern in das Projekt

### Mediatives Arbeiten mit den ErzieherInnen einer Kindertagesstätte:

- › Rahmenbedingungen für ein Projekt „Fair streiten“
- › Inhaltliche und strukturelle Aspekte
- › Fähigkeiten und Haltung der ErzieherInnen
- › Transfer

### Gesine Otto

#### Workshop: Mediatives Arbeiten in Kindertagesstätten

Freitag, 9.30 – 11.00 Uhr

## Mediation mit Stellvertretung



Christoph Hatlapa,  
Mediator BM und Ausbilder für Mediation BM

### KONTAKT

Christoph Hatlapa,  
lebensgarten\_ev@t.online.de

Häufig bleiben Konflikte unbearbeitet und ungelöst, weil nicht alle beteiligten Konfliktparteien, sondern nur eine Konfliktpartei zu einer Mediation bereit ist. In der Praxis hören wir immer wieder Sätze einer Streitpartei wie diesen: „Wissen Sie, ich bin ja zu einer Mediation bereit, aber mein Konfliktpartner würde sich nie an so etwas beteiligen!“ Wenn dann selbst die Kontaktaufnahme der Mediatorin mit der abwesenden Streitpartei keine Änderung in der Bereitschaft bewirkt, bedeutet das für viele Mediationschancen das Aus.

Unsere Erfahrungen zeigen nun, dass Mediation auch mit nur einer anwesenden Konfliktpartei möglich ist. Unser Vorgehen nennen wir Mediation mit Stellvertretung. Dabei übernimmt ein Mitglied aus dem Mediationsteam die Rolle der abwesenden Partei. Diese Form der Mediation verlangt Versiertheit mit der Gewaltfreien Kommunikation (GFK), weil sie die Fähigkeit, sowohl sich selbst als auch der anwesenden Konfliktpartei Einfühlung zu geben, voraussetzt. Es geht nämlich darum, dass der Stellvertreter die Rolle der abwesenden Partei mitfühlend „spielt“. Er bringt

damit eine in der abwesenden Person real existierende Dimension der Kommunikation zum Vorschein, die in der konflikthafter Begegnung mit dem Partner im Alltag nicht zum Zuge kommt. Dies bietet der anwesenden Partei die Gelegenheit, das Konflikterleben beider Parteien zu erhehlen und gibt ihr die Möglichkeiten, durch Vereinbarungen mit sich selbst, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen.

Katharina Sander und Christoph Hatlapa werden in dem Workshop „Mediation mit Stellvertretung“ das praktische Vorgehen anhand konkreter Beispiele verdeutlichen.

### Christoph Hatlapa

#### Workshop: Mediation mit Stellvertretung

Samstag, 11.30 – 13.00 Uhr



## Kann es Humor in der Mediation geben?

Der Kongressbeitrag zum Humor in der Mediation hat seinen direkten Ursprung in dem Workshop „Narren in der Prozessbegleitung“. Unter diesem provokativen Titel veranstaltete Monia Ben Larbi auf dem Kongress 2004 in Frankfurt an der Oder erfolgreich und nachwirkend einen Workshop, in dem ungebundene Narren ihre Rollen spielen konnten. Im Vordergrund standen Tabubruch, Karikatur und Interventionen – sie dienten damals der aktiven Erprobung einer möglichen Wirkung von Humor in Konfliktsituationen.

Humor ist bekanntlich eine positive Einstellung zum Leben, eine ganz persönliche Haltung gegenüber dem Dasein. Eine angenehme Reaktion mag dabei zwar das Lachen sein, aber für den geplanten Kongressbeitrag in Hamburg wird schon jetzt eine grundsätzliche Abgrenzung vorgenommen: das Lachen hat nur eine beiläufige Bedeutung – es mag sich während des Workshops ergeben, aber das soziale Ausdrucksverhalten wird keineswegs gezielt angestrebt. Insofern gibt es eine ernste Grenzziehung zum nicht gewollten Klamauk.

Überhaupt bewegen wir uns mit dem Thema auf einem schmalen Grat – nicht gerade wenige Grenzen verengen das beispielbare Handlungsfeld. Unser Verständnis von Humor umschließt vor allem die Akzeptanz der anderen Person in ihrem Sosein. In dem Wort Person klingt die vielsagende lateinische Vokabel *sonus* mit: sie bedeutet nämlich Klang, Stimme und Rede. Und hieraus lässt sich eine vorläufige Startthese formulieren:

Wenn es in der Mediation eine Art von Humor geben könnte, dann muss dieser Humor andere Personen in ihrer jeweiligen Souveränität und Authentizität anerkennen und wertschätzen.

Das hat Konsequenzen! Der Satz insgesamt und sein Postulat einer persönlichen Wertschätzung schaffen eine begehbare Richtlinie, nach der sich fragwürdige Formen von Humor kritisch beurteilen lassen.

Parallel zur analytischen Kraft, die der Humor leitet, geht es noch um einen eher verdeckten Anspruch philosophischer Natur. So ist zum Beispiel ein Witz in der Lage, mit wenigen Worten eine Konfliktsituation darzustellen und durchsichtig zu machen. Die „lachhafte“ Darstellung erbringt über ihre reine Analyse hinaus eine überschreitende, auch befreiende Leistung: die Hörenden verlassen jene Bindungen üblicher Sichtweisen, um sodann die mit einem Witz markierte Situation aus einem neuen Blickwinkel zu sehen, eventuell anders zu erkennen (Perspektivwechsel). Die dem Humor innewohnende Eigenschaft, diese erstaunliche Chance zur Transzendenz dürfte bereits ein guter Grund sein, weshalb der Humor in der Mediation seinen Platz finden kann.

Aber auch über den philosophischen Begriff der Transzendenz können die TeilnehmerInnen in dem Workshop diskutieren, um die Frage nach dem Humor in der Mediation zu beantworten. Für die verbleibende Zeit bis zum Kongress ist die Lektüre des Buches „Worüber kluge Menschen lachen“ zu empfehlen.

### Jürgen Engel

#### Literatur

**Geier, Manfred**, *Worüber kluge Menschen lachen*, Rowohlt Verlag, Reinbek 2006

#### Workshop: Kann es Humor in der Mediation geben?

Freitag, 15.00 – 16.30 Uhr



**Jürgen Engel,**  
Bildender Künstler und  
Mediator

#### KONTAKT

**Jürgen Engel,**  
engel@synergie.de

## Möglichkeiten und Grenzen von Mediation bei häuslicher Gewalt



**Dr. Lutz Netzig,**  
Mediator BM und  
Ausbilder für Mediation BM

1/ Müller, U. u. a. (2005):  
Lebenssituation, Sicherheit  
und Gesundheit von Frauen  
in Deutschland.  
-> [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) ->  
Hrsgb. Bundesministeri-  
um für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

**KONTAKT**  
  
Lutz Netzig,  
[l.netzig@waage-institut.de](mailto:l.netzig@waage-institut.de)

Jede 4. Frau wird (mindestens) einmal in ihrem Leben von ihrem (Ex-) Freund / Partner / Ehemann geschlagen und körperlich misshandelt! Das belegen aktuelle kriminologische Studien<sup>1</sup>. „Häusliche Gewalt“ (bzw. „Gewalt in der Ehe / Familie“) ist ein massenhaftes, in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch noch stark tabuisiertes Problem. Diese Gewalt kommt nicht nur in „asozialen“ Familien oder in „Macho-Kulturen“ vor, sie ist ein Phänomen der deutschen Gesellschaft. In anderen Ländern ist die Situation vermutlich ähnlich.

Justiz und Polizei haben sich diesem Problem gegenüber lange Zeit blind gestellt. Das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung war gering. Geschädigte Frauen wurden mit dem Problem weitgehend allein gelassen und auf den sogenannten Privatklageweg verwiesen (den sie dann nur in den seltensten Fällen bestritten). Polizisten und Juristen reagierten auf innerfamiliäre Konflikte häufig mit dem zynischen Ausspruch: „Pack schlägt sich, Pack verträgt sich.“

In Hannover wird seit einigen Jahren ein anderer Weg gegangen: Polizisten werden speziell geschult, Sozialarbeiter frühzeitig hinzugezogen, die Staatsanwaltschaft bejaht das öffentliche Interesse. Ein Netzwerk verschiedener Institutionen (Polizei, Justiz, Frauenhäuser, Männerbüro, Bestärkungsstelle für Frauen, Mediationsbüro Waage Hannover) bietet den Betroffenen Beratungen und Unterstützung an und sucht für die einzelnen Fälle nach geeigneten Interventionsmöglichkeiten.

Die Waage Hannover hat in diesem Netzwerk eine Schlüsselfunktion, da sie un- bzw. allparteilich arbeitet und eine Kommunikation zwischen den Konfliktparteien herstellen kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Waage bieten den betroffenen Frauen und Männern zunächst Einzelgespräche an, danach kann es zur direkten oder indirekten Mediation kommen.

Fälle von häuslicher Gewalt werden grundsätzlich in Co-Mediation von einer Frau und einem Mann gemeinsam bearbeitet. Die Kontaktaufnahme erfolgt zuerst zur Geschädigten; nur wenn sie es wünscht, wird auch der Mann angeschrieben und zu einem Einzelgespräch eingeladen. Häufig werden die Beteiligten bereits vor der Einschaltung der Waage von anderen Einrichtungen des Netzwerks parteilich beraten. Die Mitarbeitenden der Waage haben gemeinsam mit anderen Fachstellen methodische Standards für die Bearbeitung derartiger Fälle entwickelt. Die Waage bearbeitet jährlich über 200 Fälle von

häuslicher Gewalt. Hierbei lassen sich verschiedene Fallkonstellationen unterscheiden:

- › gewalttätige Eskalationen zwischen (Ehe-)Partnern im Zuge oder als Anlass der Trennung;
- › „stalking“: fortgesetztes Belästigen, Verfolgen und Bedrohen (z. B. durch den Ex-Freund);
- › Gewaltbeziehungen, in denen es oft über Jahre hinweg zu Misshandlungen kommt.

Die Ziele und Ergebnisse der Mediationsversuche sind sehr unterschiedlich. Einige Beispiele: Häufig geht es den geschädigten Frauen darum, endlich in Ruhe gelassen zu werden, ihr Sicherheitsgefühl zurück zu erlangen und einen „Schlusstrich“ unter die Beziehung zu dem Mann zu ziehen. Der Ex-Partner soll nicht mehr anrufen, keine E-mails, SMS oder Geschenke schicken, bestimmte Orte meiden etc.. Mitunter geht es um die Regelung noch offener Streitfragen bezüglich der Trennung (z. B. Wem gehört was? Was geschieht mit den Kindern? etc.). Oft spielen auch Fragen der Schadenswiedergutmachung und des Schmerzensgeldes eine Rolle. Manchmal fordern Frauen, dass Männer eine (Alkohol-) Therapie beginnen oder auf andere Weise zeigen, dass sie die Vorfälle ernst nehmen und an Veränderungen arbeiten. Die Ergebnisse der Mediationen werden von der Waage kontrolliert. Häufig wird vereinbart, sich nach drei bis sechs Monaten zu einem resümierenden Gespräch zu treffen.

Natürlich ist Mediation bei Fällen von häuslicher Gewalt nicht immer die geeignete Methode und die Betroffenen lehnen das Angebot einer Mediation aus unterschiedlichen Gründen ab. Und nicht jeder Mediationsversuch führt zu einem erfolgreichen Abschluss. Viele Männer stehen nicht zu ihrem Fehlverhalten, bagatellisieren ihre Taten nach dem Motto „Streit gibt es in jeder Familie“ oder versprechen bestimmte Verhaltensänderungen und halten sich nicht daran. Manche Frauen befürchten, dass der Mann sie erneut unter Druck setzt oder bedroht, wenn er von der Möglichkeit einer Mediation erfährt. Andere teilen der Waage mit, dass die Konflikte schon bereinigt seien... Mitunter sind die Abhängigkeiten innerhalb einer Gewaltbeziehung zu stabil, als dass eine Mediation möglich und angemessen wäre.

Die Mediation kann immer nur ein Angebot sein. Sie löst nicht alle Probleme; sie kann den Betroffenen jedoch – insbesondere in Kooperation mit parteilichen Unterstützungsangeboten anderer Einrichtungen – Alternativen zu justiziellen Regelungen bieten.

In der Öffentlichkeit / in den Medien wird das unangenehme Thema „Häusliche Gewalt“ noch immer kaum wahrgenommen. Die Waage Hannover ist ein gemeinnütziger Verein und von der Finanzierung durch das Land, die Justiz und von SponsorInnen abhängig. In Zeiten knapper Kassen wird es immer schwieriger, das Angebot einer kostenlosen Mediation aufrecht zu erhalten.

Die Waage hat sich entschlossen, mit einer gezielten Kampagne auf die Problematik und ihre Arbeit hinzuweisen. Hierfür wurden von StudentInnen der Fachhochschule für Fotografie und visuelle Gestaltung Plakate entworfen, die im Rahmen der Veranstaltung zu sehen sind.

Wir werden die Waage und unsere Erfahrungen im Bereich häuslicher Gewalt auf dem Kongress

kurz vorstellen und möchten u.a. folgende Fragen mit den Kolleginnen und Kollegen diskutieren:

- › Kann Mediation bei innerfamiliären Gewaltdelikten relevant und hilfreich sein?
- › Welche Gefahren drohen?
- › Welche Besonderheiten und Vorsichtsmaßnahmen sind zu beachten?
- › Welche Voraussetzungen sind nötig?

**Dr. Lutz Netzig**

**Workshop:  
Möglichkeiten und Grenzen  
von Mediation bei häuslicher Gewalt**

Freitag, 15.00 – 16.30 Uhr

## Das Trauer-Umwandlungsmodell in der Mediation

Konflikte sind die Kinder von nicht umgewandeltem Trauer über unerfüllte Bedürfnisse.

Wenn wir diese Behauptung zu Grunde legen, dann ist in jeder Konfliktbearbeitung auch Trauerarbeit angesagt. Es geht darum, zu erkennen, dass die Antriebsfeder für mein Handeln die Defizite sind, die mich immer wieder dazu zwingen, mir in Konflikten das zu sichern, was ich brauche, um mich gut zu fühlen.

Trauer umzuwandeln bedeutet, dass ich die Not wenden kann, in der ich mich in der Konfliktsituation befinde und die mich daran hindert, nachhaltige Lösungen zu sehen, in der ich auch starr bin und möglicherweise in einer Spirale verhaftet, die nur ein Ziel kennt: endlich erlöst zu werden, indem ich Zustimmung und mein Recht erhalte. Trauerarbeit ist deshalb ein notwendiger Prozess, und er geht mit der Konfliktbearbeitung einher. Das, was gelöst, oder besser erlöst werden muss, ist die alte lebenshindernde Trauer, die mich festhält, die ich aber gleichzeitig auch festhalte, weil mir nicht bewusst ist, was mir fehlt. Meist sind das auch Wiederholungen eines frühkindlichen Defizits, frühe unerfüllte Bedürfnisse, die mich geprägt haben. Sie bestimmen auch meine Verhaltensstrategien, in denen ich meine Trauer gleichsam eingeschlossen habe, um den Schmerz nicht zu spüren. Diese Trauer

lebendig zu machen und anzuerkennen, kann in der Mediation hilfreich sein – vielleicht sogar nur deshalb, weil ich als MediatorIn ein Wissen davon habe.

In dem Workshop „Konfliktmanagement und Trauerverarbeitung – wie passt das zusammen?“ werden wir tiefer in diese Zusammenhänge blicken und in der Trauerumwandlung neue Entwicklungen erkennen. Das „STRAKO-Modell“ zeigt auf, wie Stressbewältigung mit den Strategien gekoppelt ist, die eine nicht gelebte Trauer hervorgerufen hat und die mich im Konflikt immer wieder auf das „Unerledigte“ aufmerksam macht. Im STRAKO-Modell wird versucht, die Zusammenhänge von Trauer und Konflikt zu erklären und es kann durch die Umwandlung der Trauer eine weit größere Befriedigung erreicht werden, nicht nur die Aussöhnung mit dem Anderen im Konflikt, sondern auch mit mir selbst.

**Renata Bauer-Mehren**

**Workshop:  
Das Trauer-Umwandlungsmodell  
in der Mediation**

Freitag, 15.00 – 16.30 Uhr

**Renata Bauer-Mehren,**  
Studienrätin, Studium der  
Psychologie, Ausbilderin  
für Mediation BM, Trauer-  
begleitung nach Canackis  
(AMB), systemisches  
Coaching und systemische  
Familien- und  
Gestalttherapie

**KONTAKT**

**Renata Bauer-Mehren,**  
Bauermehren1@compuserve.de

## Mediative Kommunikation: Mediation am Tor zur Alltagswelt



**Doris Klappenbach,**  
Kriseninterventions-  
beraterin, Mediatorin BM  
und Ausbilderin für  
Mediation BM

### KONTAKT

**Doris Klappenbach,**  
klappenbach@mediative.info

Durch die Integration von mediativen Elementen in den Alltag wird Konfliktmanagement zu einem Arbeitselement, das bereits vor der Verfestigung eines Konfliktstoffes zu einem handfesten Konflikt wirkt. Ergänzt durch weitere Kommunikations- und Verhaltensstrategien aus der Arbeitspraxis von anderen ‚Beratungsformaten‘ (u. a. Supervision, Coaching, Gesprächstherapie) sowie durch Hintergrundwissen aus angrenzenden Geisteswissenschaften wie Psychologie und Soziologie lassen sich die Aussichten auf Positiveffekte weiterhin steigern: Die verschiedenen Ansätze professioneller Gesprächsführung lassen sich auf den Alltag bezogen, fernab vom Abgrenzungsdrang auf dem konkurrierenden Markt der einzelnen Angebote, gewinnbringend miteinander kombinieren. Wer bereits mit den Basiselementen vertraut ist weiß, dass schon allein durch Aktives Zuhören schier endlose Diskussionen zum Abschluss gebracht werden können: Die Beteiligten haben vielleicht lediglich Sorge, missverstanden zu werden. Beide Seiten projizieren diese Befürchtung auf das Gegenüber. Das daraus resultierende Gefühl, vom anderen nicht verstanden zu werden, führt dazu, dass sie Schleife um Schleife immer wieder dieselben Inhalte reproduzieren. Dieser potenzielle Endloseffekt lässt sich leicht stoppen. Die Wiederholung wird unnötig, wenn das Verständnis gesichert ist. Und dies kann man mit Hilfe einer einfachen, knappen Zusammenfassung des Gesagten an geeigneter Stelle tun. In dem Bewusstsein, dass Verständnis nicht Einverständnis ist, können Positionen als solche akzeptiert werden.

Eine mediative Grundhaltung schafft eine Basis gegenseitiger Wertschätzung. Dies birgt die Möglichkeit, statt mit Abwehr, der anderen Position mit Interesse auf das Dahinterliegende zu reagieren. Denn mit zunehmender Erfahrung in der Anwendung mediativer Kompetenzen wächst auch das Vertrauen darauf, dass das Andere in den tieferen Schichten seines Wesens ein Reservoir an Bereicherung für das Eigene enthält. Dies ermöglicht eine Würdigung der Auseinandersetzung, des Konfliktstoffes, als eine antreibende Kraft. Das traditionell erst im Konfliktfall ansetzende

Konfliktmanagement wird präventiv. Konfliktelemente werden weder verneint noch vorgebeugt, sondern als Potenzial genutzt.

Mediative Kommunikation nutzt all denen, die beruflich oder privat das Bedürfnis haben, in ihrem Alltag neue Umgangsformen zu entwickeln. Dies sind beispielsweise Lehrende, Erziehende, Managende genau wie Projekt-, Abteilungs- oder Teamleitende, Repräsentierende, Empfangende, Terminierende, Organisierende, kurzum alle, die vielseitige Situationen meistern und diverse Interessen zu vereinbaren haben. Mediative Kommunikation bedeutet eine Kompetenzerweiterung im Hinblick auf Vermittlung, Führung, Kooperation und Koordination (im weiten Sinne). Sie erhöht die sogenannten Soft Skills und führt zur Professionalisierung im Arbeitsalltag. Darüber hinaus wirkt sie sich auf diejenigen aus, die mit ihnen in Beziehung stehen (Kinder, Angestellte, Familie, Freunde, Klienten etc.). Denen, die mit der Methode der Mediation bereits bestens vertraut sind, gibt sie zusätzlich Hinweise und Kombinationsmöglichkeiten für hilfreiche Zusatzelemente zur Integration ihrer mediatorischen Kompetenzen in den Alltag sowie die Möglichkeit, sich selber an der Erweiterung des Mediationsrahmens zu beteiligen. Wer nicht bis zum Kongress warten mag, ist herzlich eingeladen, sich auch jetzt schon im dafür angelegten Forum auf der Website [www.mediative-kommunikation.de](http://www.mediative-kommunikation.de) an der Diskussion zu beteiligen.

### Doris Klappenbach

**Workshop:**  
**Mediative Kommunikation:**  
**Mediation am Tor zur Alltagswelt**

Freitag, 15.00 - 16.30 Uhr



## Mediation mit und für Menschen mit geistiger Behinderung

„Wer streiten kann, die/der kann auch Streit schlichten“. Dieser Satz ist meine Leitlinie in der pädagogischen Bildungsarbeit zu Mediation. Von daher ist der Schritt zur StreitschlichterInnenausbildung für Menschen mit geistiger Behinderung (GB) nicht sehr weit.

Angefangen hat es mit der Frage einer Mitarbeiterin der Kate e. V. in Bonn. In der Einrichtung für betreutes Wohnen von Menschen mit geistiger Behinderung kommt es immer wieder zu Streit zwischen den BewohnerInnen. „Du bist doch Mediator und unser Vorstandmitglied. Können wir Mediation anwenden?“

In einem Workshop mit interessierten Menschen kamen wir zu einer positiven Antwort. Dies war 2002. In den vergangenen vier Jahren hat sich viel bewegt. An verschiedenen Orten in Deutschland, Österreich und der Schweiz arbeiten MediatorInnen mit Menschen mit GB, überall mit positiven Resonanzen. Am ersten Februarwochenende in 2007 findet ein erstes Vernetzungstreffen im Friedensbildungswerk Köln statt.

Mediation ist ein sehr passendes Verfahren für Menschen mit GB. Die festgelegte Struktur hilft ihnen sehr und sie können durch das schrittweise Vorgehen dem Gespräch gut folgen. Mit Hilfe von Bildern und passenden Materialien wird das Gespräch unterstützt. Menschen mit GB haben

sich meist ihre eigene Streitschlichterfibel erarbeitet. In meinen Seminaren gebe ich Anregungen zum Erstellen einer solchen Fibel, die konkrete Umsetzung erfolgt aber durch die Menschen mit GB selber.

In meinen Seminaren arbeite ich gerne mit den Menschen mit GB und ihren BetreuerInnen zusammen und lade die Verantwortlichen der Einrichtung ebenfalls ein. Zusammen lernen – ein Schritt zur Normalität. Schließlich leben und arbeiten sie zusammen und sie werden auch bei der Streitschlichtung zusammen arbeiten. Denn die Menschen mit GB, die selber als StreitschlichterIn arbeiten, brauchen einen Assistenten/eine Assistentin.

Am Beispiel der Gemeinnützigen Werkstatt Köln zeige ich auf, wie es vom Seminar zur praktizierten Streitschlichtung von StreitschlichterInnen mit GB gekommen ist.

### Roland Schüler

**Workshop:**  
**Mediation mit und für Menschen mit geistiger Behinderung**

Samstag, 11.30 – 13.00 Uhr



**Roland Schüler,**  
**Mediator BM und Ausbilder**  
**für Mediation BM,**  
**Geschäftsführer**  
**Friedensbildungswerk**  
**Foto: Kai Queetz**

### KONTAKT

Roland Schüler,  
mediation@rolandschueler.de

## Mediation in China – ein Weg zur Verbesserung der Zusammenarbeit?



**Stefanie Potsch-Ringeisen,**  
Mediatorin BM,  
Supervisorin i. A. (DGSV),  
Sinologin M. A.,  
wissenschaftliche  
Mitarbeiterin an der  
Universität Eichstätt

### KONTAKT

Stefanie Potsch-Ringeisen,  
s.potsch-ringeisen@web.de

Im Unterschied zu vielen anderen Kulturen gibt es in China ein klares und über historische Zeiträume tradiertes Konzept von Mediation. Ausgehend von Gesprächen mit chinesischen MediatorInnen über ihre Arbeitsweise und der Auswertung von chinesischen Mediationsgesprächen werden in dem Workshop Möglichkeiten der Interkulturellen Mediation zwischen Deutschen und Chinesen diskutiert.

Mit der wachsenden internationalen Vernetzung wird in zunehmendem Maße die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen zur Normalität. Dabei kommt es häufig zu Missverständnissen und in deren Folge zu Konflikten. Oft prallen dabei unterschiedliche kulturelle Konzepte und Wertvorstellungen aufeinander. Im Wirtschaftskontext wird durch vorbereitende Maßnahmen wie interkulturelle Trainings versucht, solchen Missverständnissen vorzubeugen. Was aber tun, wenn es bereits zu Konflikten gekommen ist?

China ist eines der Länder, das auf eine lange Tradition der Mediation zurückblickt und wohl noch immer das Land auf der Welt, in dem die meisten Mediationen durchgeführt werden. Mediation ist in China auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens verankert, sei es in Nachbarschaft und Familie, in der Kommunalverwaltung oder in den Unternehmen. Im Konfliktfall vermittelnde Dritte hinzu zu ziehen, ist in China auch heute noch das Mittel der Wahl.

Auch im internationalen Wirtschaftskontext wird diese Tradition mittlerweile als Chance erkannt und interkulturelle Mediation wird zunehmend als Mittel der Konfliktbearbeitung bei internationalen Wirtschaftskonflikten eingesetzt. In Gesprächen mit chinesischen und westlichen MediatorInnen, SchlichterInnen und RechtsanwältInnen vor Ort, zeigte sich jedoch sehr deutlich, dass diese unterschiedliche Auffassungen von Mediation haben. Sich als MediatorIn mit dem jeweils anderen kulturellen Selbstverständnis von Mediation vertraut zu machen, erscheint für eine zielführende Vermittlungsarbeit unabdingbar zu sein. Einen Einblick in die Haltung und Arbeitsweise chinesischer MediatorInnen zu eröffnen und einen Ausblick für den Einsatz von Mediation in deutsch-chinesischen Konfliktkonstellationen zu geben, ist das Ziel des Workshops.

### Stefanie Potsch-Ringeisen

**Workshop:**  
**Mediation in China – ein Weg zur  
Verbesserung der Zusammenarbeit?**

Samstag, 11.30 – 13.00 Uhr



## KONGRESS 2006

**Frischer Wind für Mediation**Donnerstag, **28.09.2006**, Logbücher & Seemannsgarn**14.00 – 15.00** **Eröffnung des BM-Kongresses 2006**  
Grußworte**15.00 – 16.00** **Seemannsgarn - Eröffnungsvortrag**  
Prof. Dr. Dr. Horst-Eberhard Richter zum Thema „Frieden lernen“**16.00 – 16.30** **Kaffeepause****16.30 – 17.15** **Logbücher – Qualität und Erfolg in der Mediation**  
Vortrag von Prof. Dr. Jay Rothman, USA, zum Thema „The Poetry of Why: Engaging Conflict and Forging Collaboration“ („Die Poesie des Warum: Konflikte austragen und Zusammenarbeit befördern“)**17.30 – 19.00** **„Qualität und Erfolg“**Prof. D.I. Walter S. Bartussek  
Prof. Dr. Alexander Redlich,  
Prof. Dr. Jay Rothman**Erfolg und Scheitern in der Mediation**  
**Action Evaluation: Handeln und Forschen zugleich – wie kann das gehen?**Prof. Dr. Eva Arnold  
Prof. Dr. Hans-Dieter Will  
Pleiger, Doris**Evaluation von Schulmediation**

Dr. Heidi Ittner

**Postersession: Qualität – Erfolg und Scheitern in der Mediation**

n. n.

**Forum „Qualität von Mediationsausbildungen“****19.15 – open end** **Verleihung des Innovationspreises und Sektempfang**Freitag, **29.09.2006**, Schulschiff & Lotsenboot**9.00 – 9.30** **Alle an Deck – Das Morgenplenum****9.30 – 11.00** **Schulschiff vorm Wind I – Workshops & Foren für MediatorInnen**Eckhard Nass  
Elvira Nass**Mediation in Organisationen**Regina Harms  
Ingrid Pfeiffer**Fair handeln mit Paaren**Svea Rojahn  
Hans Jürgen Rojahn**Entwicklung von Projekten zur Gemeinwesenmediation – Sozialraumnahe Implementierung von Peer-Mediation**

Gesine Otto

**Mediatives Arbeiten in Kindertagesstätten**

Prof. D. I. Walter S. Bartussek

**Immer, wenn es spannend wird! – Körpersprache und die Bedeutung des Muskeltonus als Konfliktpotential**

Maren Fischer-Epe

**„Reif für die Konfliktklärung“ – Integration von SelbstCoaching – Elementen in Mediationsprozesse**



# PROGRAMM

## Freitag, 29.09.2006, Schulschiff & Lotsenboot

---

- 9.30 – 11.00** Dr. Birgit Keydel  
Andreas Eilsberger  
Jens Rogmann  
Sascha Kilburg  
Thies Stahl  
Astrid Wichmann  
Ilse Erzigkeit  
Lukas Hohler  
Wolfgang Pfefferkorn  
Astrid Pulter  
Angelika Ribler  
Dirk Splinter  
Ljubjana Wüsthube  
Dr. Reiner Steinweg
- „Wir können auch anders...“ - Kreativer Umgang mit Ambivalenzen und Veränderungsmotivation in der Mediation**
- Mediationskompetenzen am Computer entwickeln? – Lernsoftware in der Aus- & Weiterbildung von MediatorInnen**
- Prozessorientiertes Navigieren in den Ozeanen der Inhalte: NLP in der Mediation – Die Schule des Wünschens**
- Black out - Stress als limitierendes Element in der Lösungsentwicklung**
- Prozessbegleitende Mediation bei komplexen städtebaulichen Planvorhaben**
- Konfliktmanagement im öffentlichen Raum am Beispiel Zürich**
- Mediationsverfahren Natura 2000 Gebiet Verwall (Montafon, Österreich)**
- Freiwillig?  
Chancen und Risiken von Mediation als Auflage**
- Konfliktbearbeitung im internationalen Bereich – Was können wir als MediatorInnen beitragen?**
- Konfliktbearbeitung in hierarchischen Doppelstrukturen**
- 11.00 – 11.30 Kaffeepause**
- 11.30 – 12.45 Lotsenboot I – Vorträge von externen ExpertInnen**  
Prof. Dr. Friedemann Schulz v. Thun zum Thema  
„Kommunikationspsychologische Modelle in ihrem Potential für die Mediation“
- 12.45 – 14.00 Mittagessen**
- 14.00 – 14.45 Lotsenboot II – Vorträge von externen ExpertInnen**  
Renata Bauer-Mehren zum Thema: „Wenn der Wind weht, löscht er die Kerze aus, und das Feuer facht er an“ – von Abschied und Trauerarbeit in der Mediation
- 14.45 – 15.00 Pause**
- 15.00 – 16.30 Schulschiff vorm Wind II – Workshops & Foren für MediatorInnen**
- Gabriele Goldbach  
Dr. Lutz Netzig  
Nadja Ignjatovic  
Ingeborg Bispinck-Weigand  
Elfi Gorges  
Conny Bossemeyer  
Larissa Stierlin Doctor  
Jutta Höch-Corona  
Lukas Hohler  
Dagmar Lägler
- Mediation und Recht**
- Chancen und Grenzen von Mediation bei häuslicher Gewalt**
- Sailing joyfully through conflicts with Nonviolent Communication**
- Wandel gestalten mit Supervision – Wertvolle Beratung in Untiefen und schweren Gewässern**
- „Wenn der andere anders wär, dann hätt' ich keine Probleme mehr!“ – vom Einsatz kommunikationspsychologischer Modelle in der Mediation**
- Mein Mediationsmythos**
- Worldwork-Perspektive in der Konfliktarbeit**
- Das Ecogramm in der Familienmediation**





# PROGRAMM

## Freitag, 29.09.2006, Schulschiff & Lotsenboot

---

### 15.00 – 16.30 Schulschiff vorm Wind II – Workshops & Foren für MediatorInnen

Thies Stahl	<b>Prozessorientiertes Navigieren in den Ozeanen der Inhalte: NLP in der Mediation – Das Negotiation Model</b>
Stephan Ulrich	<b>Grafische Visualisierungstechniken in der Mediation</b>
Sosan Azad Doris Wietfeldt	<b>Die 5 Phasen im Park – Flexibilität &amp; Kreativität in der Mediation</b>
Silke Freitag Peer Kaeding	<b>Vom Spagat zwischen Richtlinien und schulischem Alltag – Erfahrungen mit Verankerung von Streitschlichterprojekten an Hamburger Schulen</b>
Renata Bauer-Mehren	<b>„Wenn der Wind weht, löscht er die Kerze aus, und das Feuer facht er an“ – Konfliktmanagement und Trauerarbeit – wie passt das zusammen?</b>
Jürgen Engel Viktoria Meienburg	<b>Kann es Humor in der Mediation geben?</b>
Doris Klappenbach	<b>Mediative Kommunikation – Mediation am Tor zur Alltagswelt</b>
Prof. Dr. Morus Markard	<b>Mediation und Handlungsfähigkeit aus Sicht der kritischen Psychologie</b>
Veronika Hillenstedt Ralf Albers	<b>Teamberatung in High-Tech Unternehmen</b>

### 16.30 – 17.00 Kaffeepause

### 17.00 – 18.30 Angebote von Arbeits- und Fachgruppen des BM

Jede Gruppe bietet drei Mal einen Block von 30 Minuten an, so dass die TeilnehmerInnen mehrere Gruppen besuchen und deren Arbeit kennenlernen können.

### 19.30 – open end **Kongressfeier** Musik und Tanz, Unterhaltung und Büffet

## Samstag, 30.09.2006, Passagiere & Piraten

---

### 9.00 – 9.30 Alle an Deck – Das Morgenplenum

### 9.30 – 11.00 **Podium zu Möglichkeiten und Grenzen der Gerichtsnahen Mediation** Bundesjustizministerin Zypries (angefragt) im Dialog mit weiteren ReferentInnen

### 11.00 – 11.30 Kaffeepause

### 11.30 – 13.00 **Passagiere an Bord – Angebote für KundInnen & MediatorInnen**

Dieter Lünse	<b>Konfliktvermittlung im Stadtteil</b>
Christian Graf Dr. Susanne Perker	<b>Gerichtsverbundene Mediation – „Das Hamburger Modell“</b>
Stefanie Potsch-Ringeisen	<b>Mediation in China - ein Weg zur Verbesserung der Zusammenarbeit?</b>
Marion Bremer	<b>Mediation im Kindergarten - Ansatz- &amp; Einsatzmöglichkeiten</b>

# PROGRAMM

## Samstag, 30.09.2006, Passagiere & Piraten

---

### 11.30 – 13.00 Passagiere an Bord – Angebote für KundInnen & MediatorInnen

Sibylle Friedrich	<b>Netzwerkmoderation und Konfliktklärung in der sozialen Arbeit</b>
Anja Kenzler	<b>„Wie fühlen Sie sich?“ - Über Empathie in der Konflikterhellung und die Möglichkeiten der Gewaltfreien Kommunikation in der Mediation</b>
Prof. Dr. Alexander Redlich Carsten Stagge	<b>Auf Kollisionskurs – Konflikte zwischen Gruppen in Organisationen moderieren</b>
Anke Siebel	<b>Mediation in Teams - Methoden und Dynamiken</b>
Katharina Sander Christoph Hattapa	<b>Mediation mit Stellvertretung TrägerIn des 1. Innovationspreises des BM</b>
Helmolt Rademacher	<b>Mediation und demokratische Schulentwicklung</b>
Dr. Monika Sternberg Gabriele Heide	<b>Streitschlichtung - was sonst?</b>
Roland Schüler	<b>Streitschlichtung von Menschen mit geistiger Behinderung</b>
Dr. Detlev Berning Dr. Andreas Novak	<b>2x5=1 – Leitung übergeben – Führung übernehmen Träger des 1. Innovationspreises des BM</b>
Karl Brandt	<b>Deutsch-Französisches Wirtschafts-Mediationszentrum Hamburg-Paris</b>
Karin Gaedicke	<b>Konfliktmoderation im öffentlichen Unternehmen</b>
Lisa Waas	<b>Erfahrungen bei der Implementierung kooperativer Konfliktlösungssysteme und Mediation in Organisationen</b>

### 13.00 – 15.00 Mittagspause

### 15.00 – 16.30 Passagiere an Bord – vier Foren für KundInnen & MediatorInnen

#### **Wirtschaftsmediation:**

Unternehmer berichten über gute und schlechte Erfahrungen mit Mediation – im Gespräch mit Christian Graf und Andrea Fritsch (Moderatorin)

#### **Familienmediation:** „Zufrieden geschieden“

Birgit Johannsen im Gespräch mit ehemaligen MediationsklientInnen

#### **Konfliktlotsen:**

Mediations-Demonstration mit SchülermediatorInnen

#### **Live-Mediation:**

Einstieg in einen Viel-Parteien-Konflikt im öffentlichen Bereich.  
Mediation mit Prof. Dr. Horst Zilleßen & Dr. Markus Troja

### 16.30 – 17.00 Kaffeepause

### 17.00 – 18.30 Frischer Wind für Mediation? - Abschlusspodium

Kongressfazit  
Ausblick auf anstehende Herausforderungen

**Freies Kulturangebot:** u. a. Barkassenfahrt

**Bundesverband Mediation e.V.**

Kongressverwaltung  
 Büro Dr. Detlev Berning  
 Hohenzollernstraße 34

30161 Hannover

**Anmeldung**

**Zum Kongress „Frischer Wind für Mediation“ – BM-Kongress 2006 am Tor zur Welt  
 Vom 28. September bis 1. Oktober 2006 in Hamburg**

Vorname \_\_\_\_\_  
 Nachname \_\_\_\_\_  
 Alter \_\_\_\_\_  
 Beruf \_\_\_\_\_  
 Anschrift \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 E-Mail: \_\_\_\_\_  
 Telefon/Telefax \_\_\_\_\_  
 Mitglied des BM ja/nein

ANMELDUNG

**Ich melde mich hiermit verbindlich an (bitte Zutreffendes ankreuzen):**

	Anmeldung bis zum 31.05.06	Anmeldung nach dem 01.06.06
<input type="checkbox"/> <b>Gesamte Zeit: 28.9. bis 30.09.2006</b>		
<input type="checkbox"/> BM-Mitglieder	250,00 €	275,00 €
<input type="checkbox"/> BM-Mitglieder (ermäßigter Tarif <sup>1</sup> )	170,00 €	190,00 €
<input type="checkbox"/> Nicht-Mitglieder <sup>2</sup>	320,00 €	345,00 €
<input type="checkbox"/> Nicht-Mitglieder (ermäßigter Tarif <sup>1</sup> ) <sup>2</sup>	230,00 €	250,00 €
<b>oder</b>		
<input type="checkbox"/> Donnerstag, 28.9.2006		
<input type="checkbox"/> Freitag, 29.9.2006		
<input type="checkbox"/> Samstag, 30.9.2006		
<b>Pro Tag gilt folgende Preisstruktur:</b>		
<input type="checkbox"/> BM-Mitglieder	130,00 €	145,00 €
<input type="checkbox"/> BM-Mitglieder (ermäßigter Tarif <sup>1</sup> )	90,00 €	105,00 €
<input type="checkbox"/> Nicht-Mitglieder <sup>2</sup>	165,00 €	180,00 €
<input type="checkbox"/> Nicht-Mitglieder (ermäßigter Tarif <sup>1</sup> ) <sup>2</sup>	120,00 €	135,00 €
<input type="checkbox"/> Studenten-Tagespreis <sup>3</sup>	50,00 €	50,00 €
<input type="checkbox"/> Barkassenfahrt am Samstag (20.00 Uhr)	7,00 €	7,00 €
<input type="checkbox"/> Sonntag, 1.10.2006 (Anmeldung zur Mitgliederversammlung; Geld nur für die Verpflegung am Sonntag)	10,00 €	10,00 €
<input type="checkbox"/> Ich möchte Mitglied im BM werden <sup>2</sup> <small>Und erhalte dann den ermäßigten Mitgliedstarif</small>	<small>(Beitrittsformular wird umgehend von der Geschäftsstelle übersandt!)</small>	

**Nach meiner Berechnung beträgt mein zu zahlender Betrag:** \_\_\_\_\_ €



### Für Anmeldung zwingend erforderlich!

*(Wir bitten dafür um Verständnis, weil nur so der – kostenintensive – Verwaltungsaufwand überschaubar bleibt)*

Ich erteile hiermit Vollmacht, den Tagungsbeitrag von meinem Konto Nr. \_\_\_\_\_

BLZ: \_\_\_\_\_ bei der \_\_\_\_\_ abzubuchen.

Die Abbuchung soll erfolgen zum \_\_. \_\_. 2006 (wenn kein Eintrag, erfolgt der Einzug zum 05. des Folgemonats).

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

#### Im Tagungspreis eingeschlossen sind jeweils:

- › Teilnahme an den Veranstaltungen des Kongresses (ggf. begrenzt auf den gebuchten Tag) inklusive Tagungsmappe und Handouts
- › Verpflegung während der Veranstaltungszeiten inklusive Mittagessen
- › Eintritt zum Festabend
- › Kongressdokumentation (wird nach Fertigstellung automatisch versandt) – ausgenommen beim Studenten-Sondertarif

Mit der Anmeldung zur Mitglieder-  
mitglieder) sind Pausenverpflegung  
das Mittagessen eingeschlossen.

versammlung (zugänglich auch für Nicht-  
und

#### Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass

- › ich die unten stehenden Bedingungen betr. den Kreis der zum ermäßigten Tarif Berechtigten, zum Rücktritt und zur Zahlungsweise zur Kenntnis genommen habe
- › meine Anmeldung für den Fall, dass ich einen ermäßigten Tarif in Anspruch nehmen möchte, nur dann als solcher berücksichtigt wird, wenn der Nachweis dieser Anmeldung beigefügt ist oder (bei online - Anmeldung) umgehend nachgereicht wird; ansonsten wird der Normaltarif abgebucht!

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

#### Allgemeine Veranstaltungsbedingungen

##### 1. Preise / Bezahlung

Mehrwertsteuer wird nicht erhoben. Die Zahlung kann ausschließlich unbar und per Lastschrift erfolgen (wegen der damit verbundenen Verwaltungsvereinfachung). Bei Nichteinlösung der Lastschrift aufgrund erteilter Vollmacht wird eine zusätzliche Gebühr (die Stornogeühr der Sparkasse Kassel eingeschlossen) von € 15,00 fällig. Die Inanspruchnahme des Frühbucherrabattes setzt die Zahlung der Tagungsgebühr bis zum 31.05.06 (= erfolgreiche Lastschrift am 05.06.) voraus. Jeder Teilnehmer erhält eine Quittung, die sich in der Tagungsmappe befindet.

Ermäßigten Eintrittspreis kann folgender Personenkreis beantragen: SchülerInnen und StudentInnen, die nach dem 01.01.1976 geboren sind; Behinderte mit einer MdE ab 80%; Arbeitslose; Sozialhilfeempfänger; Zivildienstleistende; Wehrpflichtige jeweils nach Vorlage des Nachweises. BM-Mitglieder, die den ermäßigten Beitrag zahlen, müssen den Nachweis nicht erneut beifügen! Liegt der Nachweis der Anmeldung nicht bei, wird die Anmeldung zum Normalpreis angenommen und dieser auch vom angegebenen Konto abgebucht!

##### 2. Rücktritt durch den Kongressteilnehmer

Sie können jederzeit vor Veranstaltungsbeginn von der Teilnahme zurücktreten. Der Rücktritt ist schriftlich zu erklären. Beim Rücktritt von der Anmeldung bis zum 20.08.2006 wird der geleistete Tagungsbeitrag unter Einbehalt einer Bearbeitungsgebühr von € 50,00 erstattet; bei Rücktritt nach dem 20.08.2006 besteht kein Anspruch auf Erstattung; es bleibt das Recht des Teilnehmers, einen Ersatzteilnehmer zu benennen.

<sup>1</sup> Bitte unbedingt Beleg beifügen; siehe weitere Erläuterungen am Formularende! BM-Mitglieder, die den Nachweis ihrer Bedürftigkeit bereits erbracht haben, verweisen bitte darauf.

<sup>2</sup> Es besteht die Möglichkeit, den reduzierten Tarif in Anspruch zu nehmen, wenn die Vereinsmitgliedschaft umgehend beantragt wird und der erste Jahresbeitrag auf dem Konto des BM eingegangen ist; solange ruht die Anmeldung. Bitte beachten, dass dadurch der Frühbucherrabatt verloren gehen kann!

<sup>3</sup> Ohne Mittagessen, Teilnahme am Fest und Dokumentation; kann auch am Kongresstag gebucht und in bar gezahlt werden.





## Mediation als Bestandteil konstruktiver Konfliktlösungssysteme

Mittlerweile ist ein gesteigertes Bewusstsein in Organisationen und Firmen dafür festzustellen, dass nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen und Arbeitsprozesse empfindlich stören können. Darunter leiden außer den Menschen auch die Produktivität des Betriebes sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse. Mediation hat in den letzten Jahren an Bekanntheit gewonnen: die grundsätzliche Idee wird in vielen Organisationen gerne aufgenommen, allerdings ist häufig noch eine gewisse Reserviertheit hinsichtlich der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Dienstleistung zu verzeichnen. Das mag zum einen daran liegen, dass die Bereitschaft, neutrale Dritte zur Bearbeitung eines Konfliktes heranzuziehen, begrenzt ist. Häufig entsteht sie erst dann, wenn der Konflikt so stark eskaliert ist, dass die Beteiligten, die mit dieser Art der Konfliktbearbeitung zum ersten Mal in Kontakt kommen, leicht überfordert sind. Immerhin wird in der Mediation von MediatorInnen erwartet, dass sie hinsichtlich ihrer vertrauten Sichtweisen vom Konflikt für sich einen Perspektivenwechsel vollziehen können und so die Bereitschaft für eine gemeinsame Lösungssuche herstellen.

Zum anderen kann es sein, dass die Idee einer kooperativen Konfliktlösungsmöglichkeit, wie sie die Mediation anbietet, so weit von der sonstigen betrieblichen Realität (nicht nur im Umgang mit Konflikten) abweicht, dass die Mediation organisationsintern wie ein „Fremdkörper“ wahrgenommen wird. Hier hilft eine systematischere Herangehensweise, um in Organisationen kooperative Konfliktlösungsansätze zu entwickeln und zu etablieren. In unserem Sinne eines kooperativen Konfliktlösungssystems sind verschiedene Möglichkeiten zur Konfliktbearbeitung vorgesehen. Das Spektrum reicht zum Beispiel von kooperativen Verhandlungsansätzen bei kleineren Konflikten durch die Konfliktbeteiligten selbst bis zur Schlichtung oder Schiedsgericht bei sehr hoch eskalierten Konflikten. Mediation wäre dann ein sehr zentrales Instrument innerhalb des Systems, aber nicht das einzige. Wichtig ist, dass die Instrumente der Konfliktbearbeitung auf die sich verändernde Konfliktkultur der Organisation abgestimmt sind. Diese Instrumente genau zu erfassen und entsprechend zu „kalibrieren“ sind erste entscheidende Schritte.

Die Erfahrung in der Praxis zeigt vielfach, dass der Umgang mit Konflikten und Störungen in der Kooperation allgemein mehr oder weniger zufällig der „natürlichen Konfliktlösungskompetenz“ von Führungskräften überlassen bleibt. Diese selbst fühlen sich allerdings oft genug überfordert und allein gelassen. Das führt in der Praxis dazu, dass Konflikte so lange wie möglich ignoriert

werden. Erst dann, wenn die mit dem Konflikt einhergehenden Störungen unübersehbar massiv geworden sind, wird mit einem vehementen Machteingriff von oben versucht, eine schnelle Lösung – häufig durch personelle Veränderungen – herbeizuführen. Größere Unternehmen haben diese Dynamik erkannt und viel Geld in Schulungsmaßnahmen von Führungskräften im Umgang mit Konflikten gesteckt. Bei Befragungen in einem laufenden Projekt (2006) wurde allerdings deutlich, dass es sowohl von der Führungs- als auch von MitarbeiterInnenseite nur wenig Wissen über die Möglichkeiten von Konfliktbearbeitung gibt. Ebenso besteht nur geringe Bereitschaft, sich Unterstützung bei der Konfliktlösung zu holen.

Entsprechend den Erkenntnissen von W. L. Ury, J. M. Brett und B. Goldberg<sup>1</sup>, die von Cathy Costantino und Christina Sickles-Merchant<sup>2</sup> Mitte der 90er Jahre in den USA weiterentwickelt wurden, funktionieren Konfliktmanagementsysteme, die „von oben“ implementiert werden, nur bedingt. Entscheidend ist es, die vorhandene Konfliktkultur einer Organisation zu erforschen und diese als Ausgangssituation für die kooperative Entwicklung eines umfassenden Konfliktlösungssystems heranzuziehen. Es wird ein dialogischer Forschungsansatz angewandt, geprägt von einer mediativen Grundhaltung. In einem überschaubaren Teilbereich der Organisation werden die MitarbeiterInnen von der ersten Befragung bis zur Umsetzung der dialogisch entwickelten Maßnahmen zur Konfliktbearbeitung einbezogen. Damit können verschiedene kooperative Vorgehensweisen, die den Besonderheiten der Organisation und ihrer Mitglieder Rechnung tragen, maßgerecht entwickelt und eingesetzt werden. Innerhalb der Konfliktprävention kommen dabei verbesserten Kommunikationsprozessen und einem transparenten „Frühwarnsystem“ große Bedeutung zu. Zentral ist:

- › die Entwicklung und Implementierung von fairen und transparenten Vorgehensweisen
- › die Nutzung von allparteilichen Dritten wie Coaches, ModeratorInnen oder MediatorInnen
- › die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte für das Thema „Konflikt“
- › die Entwicklung der Kooperationsfähigkeit und Sozialkompetenz der Führungskräfte
- › die Entwicklung der Fähigkeit zu kooperativem Verhandeln

Die Bereitstellung von internen geschulten ModeratorInnen und MediatorInnen bietet eine Voraussetzung dafür, dass die Zusammenarbeit ohne größere Reibungsverluste funktionieren kann. Bevor Entscheidungen in Konflikten mittels Macht-

**Lisa Waas M. A.,**  
Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM,

<sup>1/</sup> Ury, William u. a.,  
Getting Disputes Resolved: Designing Systems to Cut the Cost of Conflict, San Francisco, 1988

<sup>2/</sup> Constantino, Cathy A. u. a.,  
Designing Conflict Management Systems, San Francisco, 1995

**KONTAKT**

Lisa Waas,  
Lisa.Waas@akademie-  
perspektivenwechsel.de

eingriff von oben herbeigeführt werden, können Verfahren wie Schlichtung oder Schiedsgericht herangezogen werden. Dabei sollen die Beteiligten einer Organisation nicht nur in die Lage versetzt werden, mit Konflikten innerhalb der eigenen Gruppe adäquat umgehen zu können, sondern auch Wege kennen, mit Konflikten zwischen Abteilungen oder auch mit anderen Organisationen konstruktiv umzugehen.

Hinter diesem Konzept steht ein evolutionärer Ansatz. In einem kleinen Teilsystem, das vielleicht durch aktuelle Konfliktbelastung motiviert ist, wird an der eigenen Konfliktkultur gearbeitet: es wird ein erstes kooperatives Konfliktlösungssystem entwickelt und verfeinert. Es ist davon auszugehen, dass es, wenn es den Bedürfnissen und Interessen der Beteiligten entspricht, von dort aus auf andere Teile der Organisation wirkt und dort übernommen wird. Um diese Prozesse lebendig und im Bewusstsein der Organisation zu behalten, ist es wichtig, dass es dafür verantwortliche Personen gibt, sowohl in den verschiedenen Untereinheiten einer Organisation als auch auf der Ebene einer Stabsstelle (Ombudsperson).

In diesem Jahr werden im Rahmen eines akkreditierten Masterstudiengangs in der Schweiz zwei

wissenschaftliche Projekte durchgeführt, die Konfliktforschung und Implementierung von Mediation als Teil eines kooperativen Konfliktlösungssystems in einem internationalen Unternehmen und in einem gesamten schweizerischen Kanton beinhalten. Auf dem Kongress des Bundesverbandes Mediation werde ich, verantwortlich für Konzept und Durchführung dieses Studienganges zusammen mit Professor Dr. Gert Fieguth, das Konzept und erste Erfahrungen aus den Praxisprojekten vorstellen.

**Lisa Waas M. A.**

**Workshop:  
Mediation als Bestandteil  
konstruktiver Konfliktlösungssysteme**

Samstag, 11.30 – 13.00 Uhr



Jutta Höch-Corona,  
Mediatorin BM und Aus-  
bilderin für Mediation BM,  
Studienrätin i. R.

**KONTAKT**

Jutta Höch-Corona,  
info@mediation-und-mehr.de

## Mein Mediationsmythos

Was motiviert uns als MediatorInnen, uns in spannungsgeladene Situationen zu begeben und Andere dabei zu unterstützen, dort wieder rauszukommen? Was gibt uns die Kraft in Situationen durchzuhalten, in denen Lösungen nicht in Sicht sind?

Mit Übungen aus der Prozessorientierten Psychologie nach Arnold Mindell werden wir uns auf den Weg machen, die Höhen und Tiefen unseres MediatorInnenlebens zu erforschen. Die Essenz aus schwierigen und guten Erfahrungen zeigt uns unseren ureigensten Antrieb, der für jede/n anders sein kann. Diese Übungen vereinen schamanische Elemente mit modernster Quantentheorie und lassen sich nach dem einmaligen Erleben für den eigenen Gebrauch immer wieder verwandeln und anwenden.

**Jutta Höch-Corona**

**Workshop:  
Mein Mediationsmythos**

Freitag, 15.00 – 16.30 Uhr

# Konfliktmanagement und Krisenintervention mit SDI

SDI dient der Konfliktprävention bzw. -intervention. Mit den verschiedenen wissenschaftlich fundierten Inventaren ist es möglich, das eigene Verhalten und das der Mitmenschen zu verstehen, Beziehungen zu verbessern und verlässliche Kommunikation zu gestalten. SDI® ermittelt Motivsysteme und daraus resultierendes Verhalten. Im Team können die Unterschiede in den Verhaltensstrukturen verglichen werden. Mit diesem Wissen werden Verhaltensmuster transparent und verständlich, v. a. in Konfliktsituationen. Mit Hilfe der Feedback – Inventare wird eine Selbst- und Fremdeinschätzung möglich.

## 1. Theoretischer Hintergrund des SDI®

SDI® basiert auf der Beziehungs(auf)klärungs-Theorie des amerikanischen Psychologen Dr. Elias H. Porter aus den 70er Jahren. In enger Zusammenarbeit mit seinem Doktorvater Carl Rogers erforschte er grundlegende menschliche Handlungsantriebe (=Motivsysteme) und daraus resultierende sichtbare Verhaltensweisen. Ergebnis seiner Forschung war die Festlegung sieben unterschiedlicher dispositioneller Motivsysteme (siehe Grafik rechts).

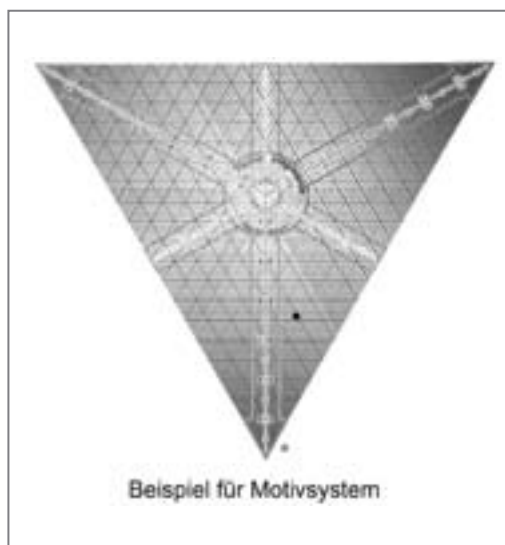
Ziel des SDI® Inventars ist es, ein eigenes Motivsystem und das anderer zu erkennen und somit die eigenen Verhaltensweisen und die anderer besser verstehen zu können. Nur so können zwischenmenschliche Beziehungen verbessert und aufrechterhalten werden. Porter geht davon aus, dass es unser universelles Ziel ist, Selbstbestätigung von unseren Mitmenschen zu bekommen und damit unseren Selbstwert zu bestärken bzw. zu erhöhen. Das bedeutet, unser inneres Motivsystem bestimmt unsere Verhaltensweisen. Je nach Motivsystem äußern sich diese auf unterschiedliche Art und Weise, aber letztendlich streben alle Menschen nach dem selben Ziel, Anerkennung und Selbstwerterhöhung bzw. Selbstwertstabilisierung zu erreichen.

## 2. Das Interaktionsdreieck

Porter entwickelte zur visuellen Veranschaulichung ein Interaktionsdreieck, bestehend aus drei verschiedenen Grundmotiven und vier Mischungen:



Anhand der Selbsteinschätzungsbögen wird das eigene Motivsystem festgelegt und an der jeweiligen Position ein Punkt in das Interaktionsdreieck eingezeichnet, wie das unten angeführte Schaubild zeigt.



Dipl. Päd. Renate Wittmann, Leiterin der Produktentwicklung der persolog GmbH, Trainerin



Motivsysteme nach Dr. Elias H. Porter



M.A. Viola Dilthey,  
Mitarbeiterin Vertrieb  
der persolog GmbH

#### KONTAKT

Renate Wittmann,  
renate.wittmann@persolog.com

Viola Dilthey,  
viola.dilthey@persolog.com

### 3. Unser Verhalten in Konfliktsituationen

SDI® unterscheidet zwischen Prozesskonflikten, die unser Selbstwertgefühl bedrohen und Zielkonflikten, die unser Selbstwertgefühl nicht direkt gefährden. Unser Verhalten kann sich gegebenenfalls Konfliktsituationen folgendermaßen anpassen, bzw. darauf reagieren: zum einen durch geborgtes, zum anderen durch Maskenverhalten. Das geborgte Verhalten wird ganz bewusst zur Zielerreichung eingesetzt. Unser Selbstwert wird dadurch nicht bedroht. Das zu erreichende Ziel stimmt im Großen und Ganzen mit unserem Motivsystem überein. Das Maskenverhalten bringt unseren Selbstwert in Gefahr. In diesen Situationen reagieren Menschen bzw. setzen gewisse Überlebensstrategien ein, um sich an die Umfandsituationen anzupassen. Ist das Verhalten nicht kongruent mit dem Motivsystem, besteht die Gefahr, dass der Selbstwert bedroht wird und dies bei längerer Dauer möglicherweise zu psychischen und physischen Problemen führt.

Die Theorie beleuchtet sowohl die Situationen, in denen „alles gut läuft“, als auch Konfliktsituationen, wenn „etwas schief geht“. Welches Verhalten zeigen wir in kritischen Situationen? Wie verändert sich dann unser Verhalten unseren Mitmenschen gegenüber? Besonders in Konfliktsituationen ist es wichtig, sich die Hintergründe von Verhaltensweisen bewusst zu machen und verstehen zu können.

Der nächste Schritt zeigt auf, wie sich unser Motivsystem in Konfliktsituationen verändert. Ein Konflikt entsteht, wenn unser Verhalten nicht mehr kongruent zu unserem Motivsystem ist und unser Selbstwertgefühl dabei bedroht wird. Ziel ist es, den Konflikt möglichst schnell zu bereinigen, damit die Übereinstimmung zwischen Motivsystem und Verhalten wieder hergestellt werden kann.

### 4. Konfliktmanagement in drei Konfliktstufen

Ein Konflikt verläuft in drei zeitlich aufeinander folgenden Konfliktstufen, wobei die einzelnen Konfliktstufen in ihrer Länge und sichtbaren Ausprägung variieren können. Der Pfeil im Interaktionsdreieck zeigt nun, in welche Richtung sich unser Motivsystem im Konfliktfall verändert. Die Pfeilspitze liegt in der ersten Konfliktstufe.



Gerne stehen wir für Ihre Fragen zur Verfügung. Besuchen Sie uns am Stand auf dem BM Kongress vom 29. bis 30. September 2006 in Hamburg. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Renate Wittmann,  
Viola Dilthey

#### Literatur

Porter, Elias, *Relationship Awareness Theory*, Carlsbad 1996.

Rogers, Carl, *On Becoming a Person*, Boston 1962.

Fromm, Erich, *Man for Himself*, New York 1947.

#### Tools

Porter, Elias, *Strength Deployment Inventory*

Porter, Elias, *SDI Feedback*

Porter, Elias, *Expectations Edition*



# Thesenpapier: Mediation, Politik und Internationales

## 1. Vorbemerkung

Die Arbeitsgruppe Mediation, Politik und Internationales bildete sich während der Jahreskonferenz des Bundesverbandes Mediation 2003. Seitdem haben wir uns etwa 10 Mal getroffen, um das Thema inhaltlich zu debattieren und konkrete Fälle in kollegialer Beratung zu besprechen.

## 2. Der Fokus der Arbeitsgruppe

- › Wie kann die Politik dazu beitragen, dass Mediation in der Gesellschaft einen breiteren Stellenwert einnimmt und als Methode der Konfliktaustragung gewählt wird?
- › Wie kann Mediation in Konflikten zwischen PolitikerInnen, etwa bei parteiinternen Auseinandersetzungen mit persönlichem Hintergrund, hilfreich sein?
- › Kann Mediation helfen, Konflikte im politischen Raum unter Einbezug der von der strittigen Entscheidung Betroffenen zu klären?
- › Wie kann Mediation im internationalen Bereich hilfreich eingesetzt werden (Diplomatie, Entwicklungszusammenarbeit)?

## 3. Ansätze der Gruppe zur Weiterarbeit

Neben der internen Debatte entschied sich die Gruppe dafür, nach außen zu gehen und mit der Politik (PolitikerInnen, VertreterInnen der öffentlichen Verwaltung) ins Gespräch zu kommen. Hierzu wurden folgende Wege angedacht:

- › Ansprache von PolitikerInnen und VerwaltungsmitarbeiterInnen, die in ihrer Arbeit bereits mit Mediation Kontakt hatten und dazu grundsätzlich positiv eingestellt sind.
- › Einladung zu einem Kammingespräch, bei dem es in erster Linie darum gehen soll, wie die Politik den Einsatz von Mediation in der Gesellschaft befördern kann.
- › Wenn über dieses „ungefährliche“ Thema Vertrauen gewachsen ist, kann auch über weiterführende Fragen gesprochen werden.

## 4. Vorschlag zur Fokussierung

Aufgrund der Erfahrungen in der Arbeitsgruppe soll das Thema deutlich eingeeengt werden. Der Bereich „Internationales“ wird abgetrennt, dieses Thema wird möglicherweise eher im Bereich „Mediation im interkulturellen Kontext“ bearbeitet.

Ebenso wird der Bereich „Beförderung der Mediation durch die Politik“ abgetrennt – hier agieren bereits der Bundesverband sowie die anderen Arbeitsgruppen.

Bleibt als Kernthema der Einsatz von Mediation in Konflikten, bei denen PolitikerInnen und die Politik selbst Konfliktpartei sind. Die zentralen Themen dabei sind aus unserer Sicht:

- › Macht und Gestaltungswille (was sind destruktive Handlungen und wie kann Mediation hilfreich sein?)
- › demokratische / rechtsstaatliche Entscheidungsfindung (wie kann Mediation und Beteiligung hier hilfreich sein?)
- › Besondere Anforderungen an Mediation und MediatorInnen im politischen Umfeld – in der Methode, bei der Selbstreflexion, bei der Auftragsgestaltung etc.
- › Besonderheiten der Zielgruppe, stakeholder etc. von Mediation im politischen Bereich und die Auswirkungen auf den Mediations-, Pre- und Postmediationsprozess.

## 5. Aufruf zur Mitarbeit

Wir suchen MediatorInnen und BeraterInnen, die

- › über Erfahrungen und Feldkompetenz im Bereich Politik verfügen und die
- › Lust und Energie haben, die eigenen Gedanken und Erfahrungen sowie die eigene Rolle im kollegialen Austausch sowie in der Debatte mit PolitikerInnen und Verwaltungsleuten zu reflektieren.
- › die sich der Besonderheit des Themas und möglicher Resonanzphänomene auf den Gruppenprozess bewusst sind/ bewusst werden wollen und bereit sind, dies in der Arbeitsgruppe zu berücksichtigen.

**Ljubjana Wüsthube, Regina Michalik,  
Dr. Christoph Ewen**



**Ljubjana Wüsthube,**  
Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM,  
wuestehube@inmedio.de



**Regina Michalik,**  
Diplom-Psychologin,  
Mediatorin BM  
und Coach,  
michalik@interchange-  
michalik.com



**Dr. Christoph Ewen,**  
Diplom-Ingenieur,  
Berater (systemisch),  
Moderator und Mediator,  
ce@team-ewen.de

## Wahlverfahren mit Pepp und Langsamkeit



Traute Harms,  
Mediatorin BM und  
Ausbilderin für  
Mediation BM

**Konsensverfahren in der Fachgruppe „Mediation in Erziehung und Bildung (MEB)“ zum zweiten Mal erfolgreich zur Wahl des Leitungsteam im März 2006 angewendet.**

Welche Gedanken gehen Ihnen durch den Kopf, wenn Sie an Wahlen denken? Vielleicht: „Möge der Kelch an mir vorübergehen!“ „Wer wird denn heute überredet?“ „Hoffentlich dauert’s nicht so lange!“

Das Konsens-Verfahren, das die Fachgruppe durch die Arbeit mit Rudi Ballreich kennen lernte, ist anders: Kurzweiligkeit, aktives Einbezogen sein aller Beteiligten und ein wertschätzendes, dialogisches Miteinander sind aus unserer Sicht die wesentlichen Kriterien, die dieses Wahlverfahren von anderen, die wir bislang erlebt haben, unterscheidet.

Was genau hinter dieser anderen Art zu wählen steckt, beschreiben wir am Beispiel der Wahl des Leitungsteams der Fachgruppe „Mediation in Erziehung und Bildung“ (MEB). Diese fand auf dem Klausurwochenende am 11. März 2006 in Weilburg statt:

Gudrun Tschechne (Sopra) und Uwe Reichards (Sopra) moderieren den Prozess. In der Einführung weisen sie u. a. darauf hin, dass 4 Personen für das Leitungsteam gewählt werden. Günther Braun und Jürgen Bock stehen für die Wahl nicht mehr zur Verfügung.

### Kontakt

Traute Harms,  
Traute.H@t-online.de

Boris Pohlen,  
info@borispohlen.de

1. Die ModeratorInnen erläutern die an der Pinnwand hängenden Kriterien, die ein Leitungsteam mitbringen sollte. Diese wurden bereits bei der ersten Wahl in 2004 vom Plenum gesammelt und jetzt von den Anwesenden um Mitgliedschaft im Verband, Feedback- und Fachkompetenz in der Schulmediation ergänzt. Einige weitere Leitungskriterien sind Mobilität, Kritikfähigkeit, Zuverlässigkeit und wirtschaftliches Verständnis.
2. Jede/r Stimmberechtigte erhält 6 Moderationskarten. Jeder schreibt pro Karte einen Namen der Person, die ihm/r anhand der Kriterien geeignet erscheint, die Leitung zu übernehmen. Diese Karten werden sichtbar für alle vor die Füße der Benannten gelegt.
3. Nun wird, je nach Ergebnis, festgelegt, wer sich in den Innenkreis setzen soll. Alle, die mehr als 2 Karten vor sich haben, setzen

sich nun in den Innenkreis. Wichtig ist, dass dort deutlich mehr Personen sitzen als gesucht werden.

4. Befragung Innenkreis: „Wie geht es Euch im Innenkreis? Gibt es Jemanden im Innenkreis, der/die klar sagen kann, dass er/sie nicht in das Leitungsteam möchte oder kann? Die Person gehe bitte wieder in den Außenkreis.“ Von 9 wechselten 4 wieder in den Außenkreis. Wichtig erscheint uns hier, genügend Zeit zum Nachdenken zu lassen, damit die Personen ein Gefühl für den Innenkreis bekommen und nicht so schnell wie möglich in den Außenkreis zurückwechseln. „Gibt es Personen im Außenkreis, die gerne im Leitungsteam mitarbeiten möchten? Wenn ja, wechselt die entsprechende Person vom Außen- in den Innenkreis.“ Eine Person wechselt vom Außen- in den Innenkreis, der jetzt aus 5 Personen besteht.
5. Befragung Außenkreis: „Wenn ihr auf die Kriterien schaut und auf die Personen im Innenkreis – was könnt ihr hier öffentlich, in Bezug auf die Kriterien, über einzelne sagen? Sprecht direkt zu der Person.“ An dieser Stelle können Fähigkeiten Einzelner aus dem Innenkreis benannt werden. Ebenso ist Raum für Kritik. Es kann sein, dass Personen in diesem Abschnitt des Verfahrens den Innenkreis verlassen. Wir beobachteten, wie gerührt oder/und überrascht manche waren, als der Außenkreis konkret Fähigkeiten Einzelner benannte. Wir hatten den Eindruck, dass die ausgesprochene Wertschätzung für den weiteren Verlauf sehr wichtig war.
6. Befragung Innenkreis. „Wie geht’s euch jetzt?“ Die Personen teilen sich mit und beziehen sich u. a. auf die Einschätzungen aus dem Außenkreis.
7. Befragung Außenkreis: „Ist das Team aus eurer Sicht in den Konstellation eine gute Zusammensetzung?“ Der Außenkreis bespricht sich über die Zusammensetzung der Personen im Innenkreis. Da sich im Innenkreis jetzt 5 Personen befinden, stellt sich die Frage, ob das Leitungsteam auch aus 5 statt aus 4 bestehen kann. Uns beeindruckte, mit welcher Offenheit in der Gruppe die kritischen Punkte benannt wurden. Die meisten Personen sprechen sich für die Anzahl von 5 Personen aus.
8. Befragung Innenkreis. „Wie seht Ihr euch in der Konstellation? Wer von Euch würde sich

gut ergänzen?“ Der Innenkreis tauscht sich über die Aufgaben und Vorhaben, die anzupacken sind, aus. Ebenso über Fachkompetenzen, Häufigkeit der Treffen usw. Durch diesen Austausch wird es möglich, einen Einblick in die Arbeit des Vorstandes zu erhalten. Die Arbeit wird für Außensitzende transparenter. Der Außenkreis bespricht die noch fragwürdigen Punkte. Der Innenkreis antwortet auf diese.

Die ModeratorInnen fragen zuletzt, ob die Personen im Innenkreis sich die Arbeit in der Konstellation vorstellen können. Es gibt eine umfassende einstimmige Bestätigung der Anzahl von 5 Personen im Leitungsteam und der sich zur Verfügung stellenden Personen:

Gabriele Schuster-Mehlich, Helmut Rademacher, Ingrid Raumer, Heidemarie Reuter-Biehlig, Kathleen Schmiegel.

In den zwei bisher durchgeführten Wahlen fand die Wahl hier ihren Abschluss.

Die Wahl wird mit anderen Verfahren fortgesetzt, wenn es nach den Befragungen und Gesprächen im Außen- und Innenkreis kein Ergebnis gibt. In der anschließenden Auswertung des Verfahrens gibt es eine große Begeisterung für das Prozedere, das als basisdemokratisch erlebt wurde. Raum für Wertschätzung durch Langsamkeit und sich dadurch ebenfalls ergebende umfassende Aussprachemöglichkeiten gaben den Anwesenden das Gefühl, dass diese Wahl nachhaltig sein wird. Die Sitzordnung wurde von einigen aus dem Innenkreis wie eine Art Rückendeckung empfunden. Dieses Wahl-Verfahren der Partizipation halten die Anwesenden auch in anderen Gremienwahlen für geeignet, da es dem Gedanken der Mediation entspricht. Im Kontext Schule wäre es z. B. bei SchülervertreterInnen- oder ElternvertreterInnen-Wahlen anwendbar. Vielleicht auch bei den Wahlen zum Vorstand beim Bundesverband Mediation e. V.

**Traute Harms, Boris Pohlen**



**Boris Pohlen,**  
Coach und Mediator

## Deutsches Forum Mediation

Am 15. März 2006 fand in Frankfurt zum 5. Mal ein Treffen folgender Organisationen statt:

- › AG Mediation im Deutschen Anwaltverein DAV
- › Berufsverband Deutscher Diplom-Pädagogen und Diplom-Pädagoginnen BDDP
- › Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation BAFM
- › Bundesverband Mediation BM
- › Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt BMWA
- › Centrale für Mediation CfM
- › Deutsche Gesellschaft für Mediation DGM
- › Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft DGMW
- › Fernuniversität Hagen
- › Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich FMÖB
- › Gesellschaft für Wirtschaftsmediation und Konfliktmanagement gwmk

Die Zusammenarbeit dieser Organisationen wird künftig unter dem Namen „Deutsches Forum für Mediation“ fortgeführt werden. Das Forum hat folgende Präambel für die gemeinsame Arbeit beschlossen: Die zunehmende Bedeutung der Mediation erfordert eine stärkere Zusammenarbeit. Darum haben sich die unterzeichnenden bundesweiten Organisationen zu der Initiative Aktion Mediation zusammengeschlossen, um zu kooperieren, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Perspektiven zu entwickeln. Die Mitgliedsorganisationen sehen Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren auch im Sinne des European Code of Conduct for Mediators. Das Deutsche Forum steht für Toleranz, Gewaltfreiheit, Respekt und Autonomie. Ziele ihres Engagements sind eine gemeinsame Definition von Mediation, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätssicherung, Teilnahme an der Willensbildung des Gesetzgebers und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Mediation auf nationaler und internationaler Ebene. Das nächste Treffen findet am 28.10.2006 in Berlin statt und wird vom BMWA ausgerichtet.

**Jutta Hohmann**

### PROJEKTGRUPPE SPORTMEDIATION

**Mitglieder:** 10 Mitglieder  
**Tagungsfrequenz:** zwei- bis dreimal im Jahr  
**Tagungsort:** Frankfurt am Main, Sportschule des Landessportbundes

#### Themen des letzten Jahres:

Kennenlernen, Erfahrungsaustausch, Besonderheiten der Sportmediation, was braucht Mediation, um anschlussfähig zu sein

#### Ziele:

- › Austausch über Erfahrungen mit Projekten und Mediationen im Sport
- › Weiterentwicklung spezifischer Methoden für die besonderen Anforderung im Sportsystem
- › Mediation und andere Konfliktmanagementverfahren im hauptberuflichen und ehrenamtlichen Bereich des Sports etablieren
- › Vereine und Verbände zu Fragen des Umganges mit Konflikten im Sportsystem beraten
- › Unterstützung bei der Entwicklung neuer Projekte im Sport
- › Führungskräfte und MultiplikatorInnen für das Thema Konfliktmanagement interessieren
- › Konfliktkosten transparent machen
- › Erfahrungen und Erfolge aus bestehenden Projekten kommunizieren
- › Thema Konfliktmanagement als ergänzende Möglichkeit an verschiedene Teilsysteme der Verbände anschlussfähig machen (Rechtswesen, Personalmanagement, Qualifizierung, Leistungs-/Spitzensport, Finanzen, ...)
- › Erweiterung der Mediationsfelder im BM durch Sportmediation
- › Weitere Qualifizierung des BM durch die Projektgruppe
- › Vernetzung der im Sportbereich tätigen MediatorInnen und AusbilderInnen

#### Ansprechpartnerin:

Astrid Pulter, Astrid.Pulter@institut-sportmediation.de

### AG MEDIATION POLITIK UND INTERNATIONALES

**Mitglieder:** eine noch sehr kleine Gruppe, die Verstärkung sucht  
**Tagungsfrequenz:** ca. alle drei Monate  
**Tagungsort(e):** nach Verabredung

#### Themen des letzten Jahres:

Wie kann die Politik dazu beitragen, dass Mediation in der Gesellschaft einen breiteren Stellenwert einnimmt und eher als Methode gewählt wird? Wie kann Mediation in Konflikten zwischen PolitikerInnen, etwa bei parteiinternen Auseinandersetzungen mit persönlichem Hintergrund hilfreich sein? Kann Mediation helfen, Konflikte im politischen Raum unter Einbezug der von der strittigen Entscheidung Betroffenen zu klären? Wie kann Mediation im internationalen Bereich hilfreich eingesetzt werden (Diplomatie, Entwicklungszusammenarbeit)?

#### Ziele:

Aufgrund der Erfahrungen in der Arbeitsgruppe soll das Thema eingeeengt werden.

Der Bereich Internationales wird abgetrennt. Geplant sind:

- › Ansprache von Politikern und VerwaltungsmitarbeiterInnen, die in ihrer Arbeit bereits mit Mediation Kontakt hatten und grundsätzlich positiv eingestellt sind.
- › Einladung zu einem Kaminesgespräch, bei dem es in erster Linie darum gehen soll, wie die Politik den Einsatz von Mediation in der Gesellschaft befördern kann.
- › Gleichzeitig soll eine Diskussion mit allen Interessierten auf dem BM-Kongress 2006 geführt werden.

#### AnsprechpartnerInnen:

Ljubjana Wüsthube, berlin@inmedio.de  
 Regina Michalik, michalik@interchange-michalik.com  
 Christoph Ewen, ce@team-ewen.de



### AG MEDIATION UND RECHT

Die AG Mediation und Recht hat sich in dem letzten Jahr nicht als Gruppe getroffen, sondern sich per E-mail und in Zweiergesprächen vor allem mit drei Themen beschäftigt:

1. Mit dem Entwurf des Rechtsdienstleistungsgesetzes, welcher das Rechtsberatungsgesetz abschaffen soll und in dem festgeschrieben wurde, dass Mediation keine Rechtsberatung ist.
2. Mit dem Entwurf des Gesetzes über die freiwillige Gerichtsbarkeit, in dem festgeschrieben wird, dass RichterInnen die Parteien zu einem Informationsgespräch über Mediation verpflichten können.
3. Den bundesweit erfolgenden Projekten der Gerichtsinternen Mediation und der Frage, inwiefern diese für außergegerichtliche MediatorInnen nützlich sein können.

**Ziele:** Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Lobbyarbeit zu Gesetzesentwürfen, welche die Mediation betreffen, zu betreiben, um die Mediation nicht als Aufgabenbereich an die AnwältInnen- und RichterInnenschaft zu verlieren.

**Ansprechpartner:**

Florian Gommel, Florian\_Gommel@yahoo.com

### FACHGRUPPE MEDIATION IN ERZIEHUNG UND BILDUNG (MEB)

<b>Mitglieder:</b>	ca. 60 Mitglieder (die sich an den Fachgruppentagungen beteiligen), ca. 200 BM Mitglieder haben Interesse an dem Thema geäußert
<b>Tagungsfrequenz:</b>	einmal im Jahr (Februar oder März) an einem Wochenende findet die Fachgruppentagung statt; die Fachgruppe stellt sich außerdem auf den Jahreskongressen des BM vor
<b>Tagungsort(e):</b>	zuletzt Weilburg (zweimal) in Mittelhessen

**Themen des letzten Jahres:** Supervision, Highlights, Wahl der Fachgruppenleitung, Arbeit der Arbeitskreise (Standards, Elementarbereich, Grundschule, Sekundarstufe)

**Ziele:** Fachlicher Austausch, Sicherung der Qualität von Schulmediation, Weiterentwicklung spezieller Bereiche (z. B. in Schulformen), Öffentlichkeitsarbeit - Verbreitung von Ansätzen der Schulmediation

**AnsprechpartnerInnen:**

Helmolt Rademacher, h.rademacher@afl.hessen.de  
Gaby Schuster-Mehlig, schu-me@web.de

### FACHGRUPPE PLANEN UND BAUEN

<b>Mitglieder:</b>	ca. 10 Mitglieder
<b>Tagungsfrequenz:</b>	Arbeitsreffen mind. zweimal im Jahr
<b>Tagungsort(e):</b>	Tagungsorte in Deutschland

**Themen des letzten Jahres:** Gut besuchte Fachtagung Mediation Planen und Bauen in Köln, Veröffentlichungen und Fachbeiträge (s. Spektrum Nr. 21), Vorträge und Kontakte zu ArchitektInnen und entsprechenden Organisationen

**Ziele:**

Den Gedanken zu verbreitern, bei allen Planungs- und Bauprozessen Mediation als Interessensausgleich und Konfliktbearbeitung einzusetzen. Fachliche Stärkung, der im Bereich Mediation in Planen und Bauen tätigen MediatorInnen und ein Netzwerk des Austausches zu bieten.

**AnsprechpartnerInnen:**

Ilse Erzigkeit, erzigkeit@t-online.de  
Roland Schüler, mediation@rolandschueler.de  
Bärbel Weichhaus, info@mediation-am-bau.de

### FACHGRUPPE MEDIATION UND KIRCHE

**Mitglieder:** Interessierte und Eingeladene 30 Personen; Teilnehmende an Tagungen 6-10 Personen  
**Tagungsfrequenz:** einmal im Quartal  
**Tagungsort:** Frankfurt am Main

#### Themen des letzten Jahres:

- > Netzwerk der Mediatorinnen und Mediatoren, die im Bereich der Kirchen oder mit kirchlichen Interessen tätig sind.
- > Art und Struktur von Konflikten, die sich bei der Errichtung mehrerer Moscheen im Rhein-Main Gebiet ergeben hatten, Vermittlungen und vermittelte Lösungen.
- > Rituale für Versöhnungen.
- > Täter-Opfer-Ausgleich, Bericht und Überlegungen zum kirchlichen Bezug.

#### Ziele:

Beiträge zur Konfliktkultur im Bereich der Kirchen; durch Information, Maßnahmen und Veranstaltungen, Zugang zu kirchlichen und kirchennahen Einrichtungen. (Ziel und Arbeitsprogramm für das kommende Jahr soll Ende Juni beschlossen werden)

#### Ansprechpartnerin:

Peter Schick, schick.ffm@t-online.de

### FACHGRUPPE GEMEINWESEN MEDIATION

**Mitglieder:** ca. 20 Mitglieder  
**Tagungsfrequenz:** zweimal im Jahr  
**Tagungsort:** an wechselnden Orten, auch um verschiedene GWM-Projekte kennenzulernen  
**Nächste Termine:** 26./27. Juni 2006 in Kassel,  
 18./19. Dezember 2006 in Potsdam

#### Themen des letzten Jahres:

- > Austausch über Entwicklung der Projekte
- > Zukunft und Potenzial von GWM „(How) does it work?"; Übertragbarkeit US-amerikanischer Modelle und Konsequenzen für uns
- > Diskussion über Bedingungen für GWM-Projekte (z. B. Interne Strukturen der Projekte, Finanzielle Situation, Vernetzung, Qualitätsicherung, Implementierung von GWM-Angeboten in den Sozialraum, Arbeit mit Ehrenamtlichen)
- > Öffentlichkeitsarbeit für GWM (z. B. Spektrum der Mediation) und wie können wir unsere Ansichten/Anregungen als FG des BM zu bestimmten Themen nach „Außen“ vertreten?

#### Grundsätzliche Ziele:

1. Förderung der Gemeinwesenmediation (GWM) angebots- und nachfrageseitig
2. Qualifizierung der FG-Mitglieder (Tagung zweimal jährlich; Erfahrungsaustausch)
3. GWM als Teil des BM-Profiles sichtbar machen
4. Professionalisierung des BM

#### Weitere Ziele:

1. Vernetzung von GWM-Projekten auch über bisherige BM-Grenzen hinaus
2. Bündelung bisheriger Erfahrungen auf dem Feld der GWM in Deutschland / Erstellung eines Gesamtbildes / Arbeit an Praxisempfehlungen & lessons learned
3. Förderung von Veröffentlichungen
4. Support von GWM-Projekten auch über den BM hinaus und Arbeit an diesbezüglichen Strukturen (z. B. Projektleitfaden)
5. Entwicklung einer Vision für die GWM 2010

#### Ansprechpartnerin:

Dirk Splinter, splinter@inmedio.de  
 Nadja Gilbert, nadascha2003@hotmail.com  
 Olaf Schulz, olafschulz@gmx.li

**MEDIATION IN ORGANISATIONEN**

<b>Mitglieder:</b>	Aktive: ca. 25 Personen Interessierte: ca. 80 Personen
<b>Tagungsfrequenz:</b>	zwei- bis dreimal im Jahr Die Fachgruppe arbeitet seit ihrer Gründung im Oktober 2000 kontinuierlich.
<b>Tagungsort:</b>	Kassel, Berlin, Mainz

**Themen des letzten Jahres:**

- > Qualitätsstandards in der Wirtschaftsmediation – Anregung und Unterstützung einer Magisterarbeit
- > Mobbing und Mediation
- > Besonderheiten der Mediation in Organisationen
- > Diskussion von Fachliteratur
- > Diskussion von Fallbeispielen

**Ziele:**

- > Vertiefung der Fachlichkeit für Mediation in Organisationen und Unternehmen
- > Arbeit an Qualitätsstandards für Mediation in Organisationen
- > Öffentlichkeitsarbeit für Mediation in Organisationen
- > Fachlicher Austausch

**Ansprechpartnerin:**

Peter Knapp, p.knapp@kom-berlin.de

**FACHGRUPPE MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT**

<b>Mitglieder:</b>	ca. 15 Mitglieder
<b>Tagungsfrequenz:</b>	zweimal im Jahr
<b>Tagungsort(e):</b>	Berlin, Frankfurt; München

**Themen des letzten Jahres:**

Erarbeitung programmatischer Schwerpunkte für die nächsten Jahre

- > Überlegungen, wie wir im BM Unterstützung anbieten können, interkulturelle Kompetenz als Grundkompetenz für Mediation zu stärken
- > Überlegungen, wie wir in einen intensiven kollegialen Austausch mit den anderen Fachgruppen treten können
- > Weiterentwicklung der Methoden der Mediation in Bezug auf interkulturelle Tauglichkeit (interkultureller Elchtest)
- > Kollegialer fachlicher Austausch in der Fachgruppe über Theorien und praktische Entwicklungen, z. B. an einem konkreten Projekt „Soziale Stadt“ in einem Stadtteil mit hohem Migrantenteil
- > Kontinuierliche Veröffentlichungen der Arbeitsergebnisse im Spektrum der Mediation und anderen Medien
- > Unser letztes Treffen in München und auch das folgende in Berlin befassen sich schwerpunktmäßig mit der inhaltlichen Gestaltung einer der nächsten Ausgaben des „Spektrums der Mediation“

**Ziele:**

- > Erarbeitung einer Definition von interkultureller Kompetenz im Kontext der Mediation
- > Bewusste Wahrnehmung von und Auseinandersetzung mit Kulturalisierungen und strukturellen Formen von Rassismus
- > Förderung der Mediation in interkulturellen Kontexten
- > Förderung der interkulturellen Kompetenz innerhalb des Verbandes und über den Verband hinaus und deren Verankerung in allen Bereichen der Mediation (in der Praxis, den Methoden, in der Ausbildung und Lehre)

**AnsprechpartnerInnen:**

Kerstin Kittler, Institut@BerlinMediation.com

Lisa Waas, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

## Ortrud Hagedorn: Mediation – durch Konflikte lotsen

Ortrud Hagedorn

Mediation –  
durch Konflikte lotsen.

Klett-Schulbuchverlag  
Leipzig/Stuttgart 2005

200 Seiten  
incl. CD

ISBN 3-12-924440-9  
€ 19,80

„Manchmal passieren Sachen, zu denen man sich im Ärger hinreißen ließ. Hinterher steht man verlegen wie ein Täter da und hat die Verantwortung. Da möchte man es am liebsten ungeschehen machen. Das ist dann für alle Beteiligten unangenehm. Wie kann das wieder gut gemacht werden, damit es zu einem Ausgleich kommt?“ (S. 143 f)

Können Sie sich an Situationen Ihrer Schulzeit erinnern, wo es Ihnen gut getan hätte, wenn jemand einen solchen Satz gesagt hätte? Können Sie sich vorstellen, welche Chancen für die positive Entwicklung eines jungen Menschen in einem solchen Satz stecken?

Der obige Satz ist in seiner Schlichtheit und Aussagekraft stellvertretend für das, was Ortrud Hagedorn mit ihrem Buch bereitstellt: Eine konkrete und hervorragend durchdachte Anleitung, wie demokratisches und eigenverantwortliches Verhalten in der Schule entwickelt werden kann.

In der Einleitung meint man, Ortrud Hagedorn sprechen zu hören. Ihre Art, in kurzen, präzisen Worten Dinge zu erläutern, die in jedem Teilsatz an ihrem großen Wissen anknüpfen, ist einzigartig! Es ist ihr gelungen, die Essenz ihrer langjährigen Erfahrungen im Bereich Konfliktforschung und Mediation in einem Buch zu vereinen. Eine Arbeit, die nur zu schaffen war, weil sie nun ihren Ruhestand dafür nutzt, so viel wie möglich von dem weiterzugeben, was sie sich in vielen Jahren erarbeitet hat.

Dieses Buch enthält einen profunden Schatz an Übungen für die Schulmediation mit Einordnung in den Wissenshintergrund und ausgefeilten didaktischen Anregungen. Aus jedem Satz spricht die große Erfahrung, die Ortrud Hagedorn mit diesen Übungen in unzähligen Gruppen gesammelt hat. Erfahrene MediatorInnen und AusbilderInnen werden ermessen können, welcher Schatz an Wissen hier gut aufbereitet vorliegt.

### KONTAKT

Jutta Höch-Corona,  
info@mediation-und-  
mehr.de

Immer wieder wechseln sich klar verständliche Übungsanweisungen mit erläuternden Bemerkungen über Relevanz und Hintergrundwissen ab. Das Buch bietet das, was vielbeschäftigte, engagierte Lehrerinnen und Lehrer so schätzen: Einen komplett durchstrukturierten Lehrgang, der ohne große weitere Vorbereitungen durchgeführt werden kann. Das benötigte Material wird so benannt, dass AnwenderInnen das sichere Gefühl haben können, alles Wesentliche dabei

zu haben. Damit ist gleichzeitig eine Übungssammlung für soziales Lernen entstanden. Jeder Arbeitsbogen, der gebraucht wird, ist in ansprechendem Layout verfügbar: Von der Auswahl der Konfliktlotsen über Rückmeldungsbögen für die Lehrenden zu diversen, von Katrin Freudenberger ansprechend illustrierten Schaubildern. Vieles ist auch als Anregung für MediationsausbilderInnen zu gebrauchen, die nicht in der Schule arbeiten – zum Beispiel die Geschichte über Dr. Kenner, die ich allen empfehle, die im Bereich Kommunikation lehren. Techniken für die Schulmediation sind durch Kurzformeln einprägsam formuliert wie z. B. die LIMO-Methode oder die DESO-Folge. Die basic needs sind genauso vorhanden wie Formulierungsbeispiele, Entschuldigungs- und Versöhnungsbilder, Wunsch-Wolken und Angebotssterne. Natürlich fehlt auch nicht die abschließende Teilnahmebescheinigung.

Einzig Kritik: Die Suche nach den Arbeitsbögen auf der CD finde ich nicht praktisch. Bei der großen Anzahl der Bögen bietet es sich an, bei Bedarf auf einzelne zurückzugreifen. Die Nummern der Arbeitsbögen (sehr gut im Buch durch das CD-Zeichen herausgestellt) entsprechen nicht den Seitenzahlen der pdf-Datei. Man muss erst im Inhaltsverzeichnis der Datei nachsehen, was für ungeduldige LeserInnen etwas umständlich ist.

Nach dem hervorragenden Programm für die Konfliktlotsenausbildung und -arbeit folgt ein weiterer Teil zur Erwachsenenautorität, der das beste ist, was ich zu diesem Thema und in dieser Kürze und Prägnanz gelesen habe. Gesprächs- und Konfrontationstechniken, Einzelheiten über Aufbau, Ablauf und Beteiligte für die Gespräche, ausformulierte Gesprächsbeispiele zur Veranschaulichung bis hin zur Einordnung von Schulmediation in das Jugendstrafrecht. Der schulische Täter-Opfer-Ausgleich wird ebenso dargestellt wie die restorative Konferenz als Alternative zu administrativen Maßnahmen bei schwierigen Fällen. Hervorragend auch die Farsta-Methode (mit detailliertem Gesprächsplan) in dem von Walter Taglieber geschriebenen Teil über Mobbing.

Ein Buch, das ich allen SchulmediatorInnen, LehrerInnen und DirektorInnen als Handbuch für eine Erziehung zu Demokratie und Eigenverantwortung wärmstens empfehlen kann!

**Jutta Höch-Corona**



## Susanne Bächtold, Katja Supersaxo: Dynamische Urteilsbildung



### Richtig urteilen

Probleme lösen soll einfach sein? Konflikte bereinigen – und alle sind zufrieden? Oft geschehen diese Vorgänge automatisch, überstürzt oder wenig reflektiert. Wie jedoch kommt man zu einer bestmöglichen Entscheidung, wie beurteilt man eine Situation richtig? Susanne Bächtold und Katja Supersaxo haben mit „Dynamische Urteils-

bildung. Urteilen und handeln mit der Lemniskate“ (Haupt Verlag) das erste deutschsprachige Handbuch zu diesem Thema herausgegeben.

Vor über dreißig Jahren entwickelte der holländische Soziologe und Unternehmensberater Lex Bos ein Verfahren, mit dem sich Urteilsbildungsprozesse begleiten und einsehbar machen lassen. Bächtold und Supersaxo legen mit diesem Handbuch zum ersten Mal eine umfassende Sammlung von Beiträgen vor, die ein ganzheitliches Bild dieses Modells entwerfen. Sie zeigen, dass die Dynamische Urteilsbildung das Gerüst eines transparenten, vor allen Dingen jedoch erstaunlich einfachen Lösungsprozesses ist.

Im ersten Teil des Buches wird das Modell mit seinem theoretischen und philosophischen Hintergrund dargestellt. Der zweite Abschnitt widmet sich der Rezeption, insbesondere mit Blick auf die Entwicklung in der Schweiz. Der abschließende dritte Teil beleuchtet mit Berichten über die Praxis-situation die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten dieses Verfahrens, unter anderem in den Bereichen Beratung, Management, Supervision, Coaching oder Konfliktbearbeitung.

Das Handbuch richtet sich primär an professionelle Beraterinnen und Berater, ist aber auch für Einzelpersonen, Teams oder Organisationen eine große Hilfe. Ein wertvolles Buch für alle, die zukünftig entscheidungsstark und lösungsorientiert agieren wollen.

Susanne Bächtold,  
Katja Supersaxo Hrsg<sup>innen</sup>

**Dynamische Urteilsbildung. Urteilen und handeln mit der Lemniskate. Ein Handbuch für die Praxis**

Haupt Verlag  
Bern 2006

386 Seiten

ISBN 3-258-06874-7  
€ 45,-



## Schulpädagogik – Praktische Anregungen für den Schulalltag

### Mediation – durch Konflikte lotsen

von Ortrud Hagedorn

Anliegen dieses Bandes ist es, Pädagogen Wege zu zeigen, wie sie Streitenden helfen und eine tragfähige Regelung für künftige Fälle entwickeln können. Dieses Buch gibt Ihnen praxisnahe Handlungsanleitungen von einer der erfahrensten Seminarleiterinnen im Bereich der Gewaltprävention, der Entwicklerin des Berliner Konfliktlotsenmodells Ortrud Hagedorn.

Handbuch mit Arbeitsmaterialien auf CD-ROM, 176 Seiten

3-12-924440-9

€ 19,80

Bestellung und Beratung bei Klett:  
Ernst Klett Verlag, Postfach 902645, 70022 Stuttgart  
Telefon 07 11 - 66 72-13 33, Telefax 07 11 - 66 72-20 80  
[www.klett.de](http://www.klett.de)



## S. Canori-Stähelin, M. Schwendener: Mediation macht Schule.



Sylvia Canori-Stähelin,  
Monika Schwendener

**Mediation macht Schule.**  
Der Weg zu einer konstruktiven  
Konfliktkultur.

Verlag Pestalozzianum  
an der Pädagogischen  
Hochschule Zürich  
2006

172 Seiten

ISBN 3-037555-052-X  
€ 18,00

### KONTAKT

Ariane Brena  
brena@brena.de

Mit diesem Buch schließen die Schweizer Sozialarbeiterinnen und Mediatorinnen Canori-Stähelin und Schwendener eine Lücke. In der ca. 15-jährigen Entwicklung der deutschsprachigen Schulmediation gab es meines Wissens bisher keinen derartigen Überblick über unterschiedliche Programme zum Training und zur Implementierung von Peermediation. Nun können sich sowohl LehrerInnen, die gerade beginnen, sich für Schulmediation zu interessieren, als auch versierte Mediations-AusbilderInnen freuen. Denn „Mediation macht Schule“ bietet nicht nur eine ca. 60-seitige Einführung in das Thema schulische Konfliktkultur, in welchem die klare Befürwortung von Peermediation aus den Anforderungen an eine Schule im Wandel abgeleitet wird. Das Buch vergleicht im sogenannten Praxisteil sechs Modelle, die sich in wesentlichen Punkten unterscheiden; somit werden AnfängerInnen Alternativen als Entscheidungsgrundlage vorgestellt, und auch alte HäsInnen finden dort Anregungen zur Ergänzung und Fortentwicklung ihres bisher favorisierten Programms.

Mit großer Prägnanz und zugleich ausführlich genug, um sich als LeserInnen selbst ein Bild machen zu können, stellen die Autorinnen auf jeweils 6-10 Seiten folgende Programme vor: „Streitschlichtung in Schule und Jugendarbeit“ (Hauk) „The School Mediator’s Field Guide“ (Cohen), „Das Schüler-Streitschlichter-Programm“ (Jefferys/Noack), „Konflikte selber lösen“ (Faller/Kerntke/Wackmann), „Life Trax-Gesamtschulprogramm“/„The Colorado School Mediation Project“ (O’Stevens) und „Soziale Kompetenz und Gewaltprävention an Primarschulen“/„Das mach ich wieder gut!“ (Durach/Grüner/Napast). Ausrichtung, Schwerpunkte, Zeitrahmen, Konzept und Verortung im System Schule werden gründlich und klar beschrieben; die Gemeinsamkeiten und die spezifischen Charakteristika der einzelnen Modelle werden allparteilich gewürdigt.

Dass beide Autorinnen in der Materie zu Hause sind, wird insbesondere im „Erkenntnisteil“ des Buches immer wieder deutlich. Sie kennen die praktisch-organisatorischen Issues ebenso wie die vielen grundsätzlichen pädagogischen Fragen, die sich bei der Einführung von Peermediation stellen. So widmen sie z. B. dem Verhältnis

Disziplinarmaßnahmen/Mediation ebenso Aufmerksamkeit wie der Rollendifferenz LehrerInnen/MediatorInnen, den wichtigen Funktionen der Schulleitung und der Eltern und den Vorteilen der Unterstützung des Projekts durch externe TrainerInnen. Empathisch betonen sie, dass LehrerInnen zugunsten von Peermediation auf Macht verzichten (müssen). Sachkundig erläutern sie, weshalb die immer wieder geäußerte Hoffnung sich erfüllen kann, dass Mediation auch langfristig zu Bewusstseins- und damit Verhaltensänderungen in Konflikten beiträgt: Mediation füge dem eher männlich geprägten Konfliktverständnis unserer Gesellschaft (Sachentscheidungen/Recht/Unrecht) den eher weiblichen Beziehungsaspekt hinzu, mache damit Denkmuster und Wertvorstellungen bewusst und stärke durch Empowerment und Recognition das Vertrauen in die eigenen Ressourcen. Partei ergreifen sie für die Einsetzung von mediationskundigen KoordinatorInnen, die das gesamte Projekt von Anfang an leiten – und tunlichst nicht Mitglied des Kollegiums sein sollten.

Der Titel dieses Buches scheint mir in seiner Mehrdeutigkeit treffend. Zum einen setzt sich Mediation an Schulen seit Jahren durch. Zum anderen bekennen sich die Autorinnen leidenschaftlich zu einer umfassenden Reform der Schule, welche vom Mediationsprojekt ihren Ausgangspunkt nehmen könnte. So passiert ein Perspektivenwechsel von der Implementierung von Mediation in ein bestehendes System zu einer Entwicklung von Schule mittels umfassender Veränderung der Kommunikationskultur aller an Schule Beteiligten. Konflikte gelten nicht als Störung, sondern als Motor des Wachstums der Jugendlichen und somit als Lehr- und Lernchance. Durch diese Weitung des Blicks vermeiden Canori-Stähelin und Schwendener auch, in die (im Vorwort von Joachim Diener noch aufgestellte) Falle zu tappen, Mediation auf „Gewaltprävention“ zu reduzieren.

**Ariane Brena,**  
Ausbilderin für Mediation BM

## Interview mit Gisela Breuer

### Zur Person:

**Gisela Breuer, Jahrgang 1947, Kölnerin, seit 1969 in Berlin; Studium der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Soziologie, Promotion in Soziologie; Organisationsberaterin, Teamentwicklerin, Mediatorin, Supervisorin (DGŚv), Spielpädagogin und Ausbildung in Themenzentrierter Interaktion (TZI)**

**Langjährige Berufspraxis als Sozialarbeiterin, Lehrbeauftragte und Hochschullehrerin (Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin). Seit 1998 selbstständige Beraterin in Institutionen, Projekten und Wirtschaftsunternehmen.**

**Mitarbeit in der Mediationsausbildung der Alice-Salomon-Fachhochschule mit dem Schwerpunkt Team- und Gruppenmediation.**

**Vor 1 ½ Jahren gemeinsam mit Kolleginnen Gründung der Firma „Teneo – Organisationsberatung GbR“**

### Was war der Impulsgeber, Dich ehrenamtlich zu betätigen?

Ehrlich gesagt, war das die schwächelnde Regionalgruppe. Im August 2000 wurde ich Mitglied des BM und hatte Interesse daran, mit anderen MediatorInnen in Berlin Kontakt aufzunehmen. Mein erster Besuch des Regionalgruppentreffens war ermunternd. Das Treffen war gut besucht und anregend, doch bröckelte die Teilnahme dann immer mehr. Als wir im Sommer 2001 nur noch zu viert zu einem Treffen kamen, stellte sich die Frage „Fortbestand oder Auflösung des Regionaltreffens?“. Ich wollte auf den kollegialen Zusammenhang nicht verzichten und übernahm deswegen die Einladung des nächsten Regionaltreffens. Wir wollten schauen, ob sich die Regionalgruppe noch einmal beleben ließ.

### Was war/ist der Inhalt Deiner ehrenamtlichen Tätigkeit?

Es gibt zwei „Standbeine“: Die Leitung oder besser gesagt, Organisation und Koordination der Regionalgruppe, die ich seit jenem Sommertreffen 2001 wahrnehme. Das zweite Standbein ist die Mitarbeit in der Fachgruppe MiO – Mediation

in Organisationen, in der ich seit Oktober 2000 mit zeitweiliger Unterbrechung mitarbeite.

Mitgearbeitet habe ich auch in der Standard AG, die die Aufgabe hatte, zur Mitgliederversammlung 2003 eine überarbeitete Fassung der Standards und Ausbildungsrichtlinien vorzulegen.

Bezogen auf die Regionalgruppenarbeit besteht meine Arbeit darin, dass ich die Regionaltreffen organisiere, das bedeutet, Verständigung mit KollegInnen über Themenschwerpunkte, Häufigkeit der Treffen, Orte der Veranstaltung, Weitergabe von Informationen über mediationsrelevante Veranstaltungen von KollegInnen (z. B. zum Thema „Gewaltfreier Dialog“), Einladung der BM Mitglieder und fachlich interessierter Gäste. Im Mai dieses Jahres betreten wir Neuland: Wir führen das Regionaltreffen zum Thema „Supervision und Mediation“ gemeinsam mit der Regionalgruppe des DGŚv durch.

In der Fachgruppe MiO steht der fachliche Austausch im Vordergrund, der letztlich der Qualitätssicherung dient.

### Was hat Dich besonders gefreut/bereichert?

Der persönliche Kontakt, verbunden mit dem fachlichen Austausch. Dies war in der zeitlich befristeten Standard AG in intensiver Weise möglich. Es war eine anregende Arbeit und gute Erfahrung mit kooperativer Zusammenarbeit. Dies trifft auch für die Fachgruppe MiO zu. Die Fachgruppe bedeutet für mich, einen Ort gefunden zu haben, wo ich mit den Anliegen meiner Mediationspraxis „zu Hause“ bin. Außerdem führt die gute Arbeitsatmosphäre dazu, sich auf die Kolleginnen und Kollegen zu freuen und, sofern denn die Auftragslage es zuläßt, gerne zu den Treffen zu gehen.

Was die Regionalgruppenarbeit betrifft, so kann ich sagen, dass mich besonders gefreut hat, dass die Gruppe sich nicht aufgelöst hat, sondern die Regionaltreffen gut angenommen werden, wenngleich die TeilnehmerInnenzahl stark schwankt: Je nach Thema kommen zwischen 8 und 40 MediatorInnen/Gäste.

### Was hat Dich frustriert/geärgert?

Frustrierend ist mitunter die eher „einsame“ Arbeit der Regionalgruppenleitung. Es gibt nur sporadische Kontakte, die eher organisatorischen Charakter haben. Der fachliche Austausch trifft sehr in



**Gisela Breuer, Organisationsberaterin, Teamentwicklerin, Mediatorin, Supervisorin, Spielpädagogin und Ausbildung in Themenzentrierter Interaktion (TZI)**

### KONTAKT

**Gisela Breuer,  
G.Breuer.Berlin@t-online.de**

**Katharina Freyer,  
katharinafreyer@gmx.de**

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



Katharina Freyer,  
Outplacementberaterin,  
Mediatorin und  
Sabine Kamp,  
Dipl.päd., Mediatorin BM  
Foto: Erwin Ruhnau

den Hintergrund. Etliche der aktiven Berliner BM-LerInnen sind in andere ehrenamtliche Kontexte integriert, z. B. AusbilderInnentreffen, Ausbildungskommission etc., so dass wenig Zeit für die Regionalgruppe bleibt.

#### Was würdest Du anderen Ehrenamtlichen empfehlen?

Also, konkret für die Regionalgruppenleitung halte ich es inzwischen für sinnvoller, diese Aufgabe auf zwei Schultern zu verteilen, das würde m. E. die inhaltlichen Aspekte bereichern und sie zu den organisatorischen Belastungen in ein besseres Verhältnis stellen.

Allgemein zur ehrenamtlichen Arbeit rate ich, sich genau zu überlegen, wieviel Zeit man aufwenden kann und möchte. Gerade die organisatorischen Arbeiten sind zeitaufwändig und wenn man, wie ich, „zwei Standbeine“ hat, ist

die Teilnahme an den überregionalen Treffen häufig schwer zu realisieren. Also, ich empfehle, sich eine gute Übersicht über die voraussichtlich anfallenden Aufgaben zu machen und sich gut zu überlegen, welchen Nutzen die ehrenamtliche Arbeit bringt. Wenn der nicht so richtig sichtbar ist, wird man vielleicht die ehrenamtliche Arbeit rasch aufgeben. Eine gewisse Kontinuität hingegen ist schon sinnvoll.

**Liebe Gisela, wir danken dir für dieses ausführliche Gespräch und den guten Einblick in dein Ehrenamt. Gerade wir BerlinerInnen profitieren sehr von deiner Arbeit, und wir haben jetzt viele Informationen, für die ich dir auch unseren persönlichen Dank und Respekt noch mal aussprechen möchte.**

Das Gespräch führten  
Katharina Freyer und Sabine Kamp

## LeutnerVerlag Organisation Beratung Mediation



Annemarie Bauer & Wolfgang Schmidbauer  
**Im Bauch des Wals** - Über das Innenleben von Institutionen  
Das Autorenpaar - beide erfahrene Berater von Teams und Organisationen - nimmt die Leser mit auf eine Entdeckungsreise in die Nischen und Geheimnisse sozialer Institutionen.  
176 Seiten, ISBN 3-934391-26-5, Euro(D) 16,80 /sFr 29,50



**Beratung und Ethik**  
Praxis, Modelle, Dimensionen  
Herausgegeben von Peter Heintel, Larissa Krainer, Martina Ukowitz  
Wertefragen in Beratungen gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Egal ob im Coaching, in der Supervision, Organisationsentwicklung oder Mediation. Das Buch liefert hier eine längst fällige Grundlage, in der Praxis und Theorie kompetent vertreten sind. Die innovativen Artikel leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur gegenwärtigen Ethik-Diskussion im Kontext der Beratung von Organisationen und ihren Mitarbeitern. Grundlage bildet der prozessethische Ansatz wie er an Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Weiterbildung der Universität Klagenfurt entwickelt wurde.  
280 S., ISBN 3-934391-29-x, Euro (D) 26,- /sFr 45,-



Harald Pühl (Hg.)  
**Mediation in Organisationen**

Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis  
Beiträge von: Andrea Budde, Gerhard Falk, Peter Heintel, Inka Heisig, Peter Knapp, Christa Kolodej, Cristina Lenz, Andreas Novak, Hüseyin Özdemir, Harald Pühl, Alexander Redlich, Hanno Winkelmann.  
200 S., ISBN 3-934391-16-8, Euro(D) 19,95/sFr 35,10

UlrichLeutnerVerlag  
Zehntwerderweg 197, 13469 Berlin  
Telefon: 030.402 095-43, Fax -44  
www.leutner-verlag.de



Wir schaffen Raum für Dialog



Motivieren Sie zur Abwechslung doch mal sich selbst!

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

Made in Germany  
Wir fertigen all unsere Produkte rund ums lebendige Lernen selbst!

**neuland**  
www.neuland-online.de

Neuland GmbH & Co. KG | Am Kreuzacker 7 | 35124 Eicherszell | Tel. 06659 88-0

**Mediation & Gewaltfreie Kommunikation**

**Mediationsausbildungen**  
für die Arbeitswelt oder die Schule nach den Standards des Bundesverbandes Mediation auf der Basis der Gewaltfreien Kommunikation

**Trainings nach Rosenberg**  
in Gewaltfreier Kommunikation mit Klaus-Dieter Gens, forum gewaltfreie kommunikation berlin

Informationen: 0561 - 766 908 10  
info@v-u-m-kassel.de / www.v-u-m-kassel.de  
Kirchweg 80, 34119 Kassel

**v+m**  
Zentrum für Verständigung und Mediation

**„kompetent in konfliktlösung?“**

**Ausbildung in Wirtschaftsmediation**

- Aufbaustufe Wirtschaftsmediation f. ausgebildete Mediator/innen, Start: 03. Oktober 2006
- Tagesworkshop in Wirtschaftsmediation, Termine: 18. November 2006 + 10. März 2007
- Berufsbegleitende Jahresausbildung in Wirtschaftsmediation, Start: 20. April 2007

**zweisicht.**

christian bähner & elke schwerfeger  
fon. +49 (0)761 - 20 22 200 www.zweisicht.de

## Ihre Anzeige?

### Werbung im „Spektrum der Mediation“

#### Liebe LeserInnen des „Spektrum der Mediation“!

Das Stichwort Werbung hat ab 2006 eine besondere Bedeutung. Nachdem die Entscheidung für 4 Ausgaben pro Jahr gefallen ist, haben wir einerseits die Voraussetzung für den kostengünstigen Versand als Postvertriebsstück geschaffen und andererseits die Möglichkeit für flexible Werbeflächen im gesamten Heft.

In der bisherigen Versandart hatten wir lediglich die Umschlagseiten zur Verfügung.

**Damit ist auch der „Markt“ für die LeserInnen und AbonnentInnen geöffnet, Produkte und Dienstleistungen an die Kundschaft zu bringen!**

Die Mediadaten stellen wir gerne auf Anfrage zur Verfügung. Sie sind auch auf der Website des BM ([www.bmev.de](http://www.bmev.de)) einzusehen.

Die Redaktion, [redaktion@bmev.de](mailto:redaktion@bmev.de)

**Business Mediation Center**

4-tägiges Aufbauseminar im September 2006 in Bonn:

**Mediation in Gruppen und Teams**

01. - 04.09.2006

**Inhalte u. a.:** Systemische Faktoren in Organisationsmediationen, Mediation bei Hierarchieunterschieden, Umgang mit Aggressionen und Widerständen, Verknüpfung von kreativen Moderationsmethoden mit Mediationsphasen

**Leitung:** Monika Oboth, Autorin: „Mediation in Gruppen & Teams. Praxis- und Methodenhandbuch“ (Junfermann '05), Mediatorin & Ausbilderin BM (Tel.: 02223-278618) und Jörg Schmidt, Mediator, Moderator & Trainer (Tel.: 0228-9652989)

Infos und weitere Angebote unter: [www.businessmediationcenter.de](http://www.businessmediationcenter.de)

[[www.die-visionaten.de](http://www.die-visionaten.de)]

**Basispaket PROSPEKT**

1.000 Prospekte  
Gestaltung und Druck  
DIN A4 auf DIN lang  
135g Bilderdruck glänzend 4/4 farbig  
2-bruch Falz (Wickelfalz)

**nur 399,-**  
(inkl. MwSt.)

**GRAFIKATELIER ANDREAS KÖHLER**

Lange Straße 52 | 37297 Berkatal | Fon 05652 52 74 07 | Email [info@die-visionaten.de](mailto:info@die-visionaten.de)

## Hamburg, das Tor zur Welt!



Hamburg – Speicherstadt  
Foto: Alexia Glaveris

### Die Stadt und ihre Möglichkeiten

Frischen Wind bietet auch die Stadt Hamburg den Teilnehmenden unseres Bundeskongresses Mediation 2006. Die vielfältigen Seiten und Möglichkeiten dieser Metropole können wir in ihrer Komplexität und Vielseitigkeit auf keinen Fall wiedergeben. Das Folgende ist ein subjektiver Beschreibungsversuch, der jedweder Repräsentativität trotz.

Hamburg brodelt an allen Ecken und Enden, und wenn sie auf diesen Seiten nur einen Punkt wieder finden, den sie vorher von unserer Stadt noch nicht kannten, sind wir schon zufrieden.

Wir beziehen uns hier auf Orte und Möglichkeiten, die auf der einen Seite in der Nähe oder zumindest mit ca. 20 Minuten Fahrtzeit vom Kongressort aus zu erreichen sind, oder die auf der anderen Seite das Bild von Hamburg so prägen, dass sich ein längerer Ausflug lohnen könnte. Sie können sich direkt zu einigen Internetadressen weiterklicken, obwohl auch diese Adressen nur eine sehr subjektive Auswahl darstellen und es noch wesentlich mehr Informationsseiten im Internet oder auch vor Ort gibt. Sehr gerne können Sie sich aber auch vor Ort direkt informieren. Möglich ist dies entweder an einer der vier Hamburger Touristeninformationen oder auch bei uns direkt beim Kongress in den Räumlichkeiten der Universität Hamburg.

Die nächste Haltestelle der Universität Hamburg ([www.uni-hamburg.de](http://www.uni-hamburg.de)) ist der Messe- und Kongressbahnhof Hamburg Dammtor. Hier verkehren sowohl Fern- als auch Nahverkehrszüge (S11, 21 oder 31). Vom Dammtor aus sind Sie zu Fuß in drei Minuten am Hauptgebäude der Universität Hamburg, dem zentralen Veranstaltungsort des

Kongresses und in ungefähr 10 Minuten am Von Melle Park, dem zweiten Tagungsort.

Allgemeine Informationen über die Stadt und verschiedene Möglichkeiten können Sie auf der offiziellen Homepage der Stadt unter der Adresse: [www.hamburg.de](http://www.hamburg.de) oder [www.hamburg-tourism.de](http://www.hamburg-tourism.de) erhalten oder per Telefon unter der Hamburg-Hotline: 040 – 300 51 300 erfahren.

Den öffentlichen Nahverkehr können Sie für Ihre konkrete Planung auf der Homepage des Hamburger Verkehrs Verbundes unter [www.hvv.de](http://www.hvv.de) einsehen.

Hamburg können Sie von vielen Seiten entdecken, je nach Gusto, Zeit, Laune und manchmal auch Geldbeutel.

### Zu Wasser...

Von der Wasserseite aus bieten sich der Hafen ([www.hafen-hamburg.de](http://www.hafen-hamburg.de)) und konkret die Hamburger Landungsbrücken ([www.landungsbruecken.de](http://www.landungsbruecken.de)) als Ausflugsziele (U3/S1, 2 oder 3: Landungsbrücken) an. Von hier aus starten auch verschiedene Ausflugsboote, Rundfahrten und Fähren. Sie haben die Möglichkeit, entlang der Hafenstrasse, vorbei am alten Elbtunnel, zum Fischmarkt, oder sogar zur Fischauktionshalle und bei intensivem Laufinteresse entlang der Elbe bis Altona oder sogar Blankenese zu spazieren. Alles gegenüber Deutschlands größtem und dem weltweit an Nummer neun liegenden Containerschlagshafen. Etwas schneller geht der Weg auch mit den Hafenfähren, deren Benutzung in Ihrem HVV-Ticket enthalten ist.

Wenn Sie sich in die andere Richtung wenden, können Sie bis zur historischen Speicherstadt ([www.speicher-stadt.de](http://www.speicher-stadt.de)) (U3: Baumwall) laufen, in der Sie vielfältige Angebote nutzen oder besichtigen können. Vom Dialog im Dunkeln über den Hamburger Dungeon (Grusel und Spass in der Speicherstadt) bis zum Miniatur-Wunderland der weltweit größten Modelleisenbahnanlage oder dem Gewürzmuseum. Hinter der Speicherstadt wird aktuell in einer der größten Baustellen Europas die Hafencity, ein neuer Stadtteil, gebaut.

Ein Ort, den Sie auch bequem zu Fuß vom Gelände der Universität erreichen können, ist die Binnenalster. Hier können Sie Ihre Seele auch ohne lange Anfahrtswege baumeln lassen, oder auf einer Alsterrundfahrt auch Boote nutzen (U1/S1, 2 oder 3: Jungfernstieg). Wir werden Ihnen vor Ort Beispiele für Spaziergänge anbieten.



Hamburg – Hanseviertel

**Aus der Luft...**

Wenn Sie sich etwas ganz Besonderes gönnen möchten, können Sie Hamburg auch aus der Luft entdecken. Es werden verschiedene Flüge in einem Wasserflugzeug angeboten, das direkt zwischen Landungsbrücken und Speicherstadt startet.

**Auf dem Land...**

Ein weiterer Ort direkt gegenüber dem Universitätsgelände ist der Park Pflanzen und Blumen ([www.pflanzenunblumen.hamburg.de](http://www.pflanzenunblumen.hamburg.de)) mit den alten Wallanlagen. Angelegt 1930 und Ort mehrerer Internationaler Gartenschauen, gibt es hier einen Botanischen Garten mit Tropenhaus und dem größten Japanischen Garten Europas.

Etwas weiter, hinter dem Fernsehturm und entlang des Messegeländes durchqueren Sie den Schanzepark und sind mitten im Schanzenviertel (U3 / S11, 21 oder 31: Sternschanze), einem politisch immer noch sehr aktiven Stadtteil mit sehr buntem Flair, in dessen Kneipen Sie auch abends gut einkehren können. Zwischen Schanzenviertel und Hafen liegt auch die Reeperbahn, die sündigste Meile der Welt, die sich in erster Linie abends für Ausflüge anbieten dürfte.

Aber auch rund um die Universität finden Sie ein breites Angebot an gastronomischen und kulturellen Angeboten. In der Grindelallee und im Grindelviertel, aber auch auf der anderen Seite in der Rothenbaumchaussee gibt es viele Restaurants, Cafés und Kneipen, die vom kurzen Imbiss zwischendurch bis zum exklusiven Gelage für jede Geschmacksrichtung und jeden Geldbeutel vielfältige Möglichkeiten bieten.

Alternativ liegt hinter dem Hauptbahnhof der Stadtteil St. Georg, ein ehemals typisches Bahnhofsviertel, das sich in den letzten Jahren zu einer beliebten Gegend entwickelt hat.

In vielen Hamburger Stadtteilen werden mittlerweile auch Stadtrundgänge angeboten, auf denen Sie einen intensiveren Einblick hinter die Fassaden gewinnen können.

Wenn Sie sich zwischendurch, vor oder nach den Veranstaltungen sportlich betätigen möchten, bieten sich die oben erwähnten Parkanlagen mit verschiedenen Nutzungsmöglichkeiten oder das große Angebot der Hamburger Hochschulsportanlage auf dem Campus an. Sie können auch

**Planten un Bloomen**

neue Dinge ausprobieren, und zum Beispiel im Schanzenviertel an Norddeutschlands höchsten Kletterbunker ([www.kilimanschanzo.de](http://www.kilimanschanzo.de)) Ihren Gleichgewichtssinn und Ihre Kraft testen.

Etwas ruhiger ist es in einem der über 45 Museen und Galerien in Hamburg, die für jeden Geschmack verschiedene Möglichkeiten bieten. In universitärer Nähe liegen zum Beispiel die Hamburger Kunsthalle ([www.hamburger-kunsthalle.de](http://www.hamburger-kunsthalle.de)), die Deichtorhallen ([www.deichtorhallen.de](http://www.deichtorhallen.de)) oder das Bucerius Kunstforum ([www.bucerius-kunstforum.de](http://www.bucerius-kunstforum.de)). Auf den angegebenen Internetseiten haben Sie die Möglichkeit, sich über die jeweils aktuellen Ausstellungen zu informieren.

Lauter geht es in einer der sechs Musicalspielstätten in Hamburg zu, für die sich im Vorfeld bereits Eintrittskarten sichern sollten.

Wenn Sie sich lieber spontan entscheiden, können Sie Glück haben und noch Karten für eines der vielen Theater erwischen. (Schauspielhaus, Thalia)

Alternativ könnte eventuell auch ein Besuch im Abaton-Kino interessant sein, das sich in unmittelbarer Nähe des Campus befindet.

Wir wünschen Ihnen bereits im Vorfeld des Kongresses viel Spaß beim Planen und Entdecken neuer Seiten Hamburgs, hoffen und glauben aber auch, dass es vor Ort bei uns noch viel interessanter und spannender sein wird.

**Viele Grüße,  
Ihr Organisationsteam des BM Kongresses**

**Hamburg – ESA  
Foto: Alexia Glaveris**

## Das Organisationsteam des Kongresses stellt sich vor:



Alexia Glaveris,  
Dipl.-Psychologin, Gleichstellungsbaufragte,  
Trainerin, MediatorIn BM, AusbilderIn für  
Mediation BM,  
AG Rahmen



Dr. iur. Detlev Berning,  
Jurist, Mediator BM, Mitglied der  
Fachgruppe MIO im BM e.V.,  
AG Finanzen, AG Vertrieb, AG Website



Inga Lutosch,  
Dipl.-Landschaftsplanerin,  
Mediatorin, Moderatorin und Trainerin,  
AG Vertrieb



Holger Kelb,  
Mediator und Berater,  
AG Repro, AG Rahmen



Katharina Griese,  
Diplom-Psychologin, Mediatorin BM,  
AG Öffentlichkeitsarbeit, AG Website,  
Referentenbetreuung



Ralf Lange,  
Organisationsberater, Trainer und Publizist,  
AG Dokumentation, AG Koordination



Helge Pflingsten-Wisner,  
Dipl.-Pädagoge, Erlebnispädagoge,  
Mediator,  
AG Rahmen



Kirsten Schroeter,  
Diplom-Psychologin und Mediatorin BM,  
Koordination des Vorbereitungsteams,  
AG Raum, AG Repro



Regina Harms,  
Rechtsanwältin und Mediatorin (BAFM),  
AG Flyer und Design, AG Repro,  
AG Sekttempfang





**Silke Freitag,**  
Dipl.-Sozialpädagogin, Dipl.-Psychologin  
und Ausbilderin für Mediation BM,  
AG Repro



**Astrid Balleer,**  
Rechtsanwältin und Mediatorin,  
AG Programmheft und AG Vertrieb



**Anna Zoé Krahnstöver,**  
Schülerin der 12. Klasse des  
Wilhelm-Gymnasium,  
AG Technik



**Dr. Martin Lindt,**  
Psychotherapeut und Mediator BM,  
AG Repro



**Tim Pechtold,**  
Diplompsychologe und Mediator BM,  
AG Repro



**Lars Flindt,**  
Mediator und Konflikt- und Kommuni-  
kationstrainer,  
AG Raum, AG Feedback



**Jürgen Seifert,**  
Dipl.-Betriebswirt, Unternehmensberater,  
Trainer, Mediator,  
AG Vertrieb



**Sieglinde Ditting,**  
Mediatorin,  
AG Rahmen



**Margit Lehmkuhl,**  
Mediatorin BM,  
AG Rahmen, AG Vertrieb

**INFORMATION****GESCHÄFTSSTELLE**

**Inge Thomas-Worm** (Leitung), thomas-worm@bmev.de  
**Ruth Schmidt** (Buchhaltung), schmidt@bmev.de  
 Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561 73964 13, fax 0561 73964 12, info@bmev.de, www.bmev.de

**VORSTAND**

**Dr. Wilfried Kerntke, 1. Vorsitzender**, fon 069 867779 23, fax 069 867103 33, kerntke@bmev.de  
**Inka Heisig, 2. Vorsitzende**, fon 0511 2717597, 0172 5144436, fax 0511 9792013, heisig@bmev.de  
**Jutta Hohmann**, fon 030 687 2071, fax 030 7600 8380, hohmann@bmev.de  
**Thomas Robrecht**, fon 07165 9292 62, 016 33 880 880, fax 07165 9290120, robrecht@bmev.de

**SCHATZMEISTER**

**Dr. Detlev Berning**, fon 0511 3886937, fax 0511 315615, berning@bmev.de

**BEREICHE****BÜRO FÜR DIE ANERKENNUNG**

c/o RA-Kanzlei **Evelies Bröker-Messerschmidt**  
 Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, fon 030 69809079, anerkennung@bmev.de

**REDAKTION BM-NACHRICHTEN (Internet Newsletter)**

**Christine Kabst**, fon 02921 3467 80, fax 02921 3467 81, kabst@bmev.de

**WEBMASTER www.bmev.de**

**Christian Böhner**, fon 0761 20222 00, fax 0761 20241 21, webmaster@bmev.de

**REDAKTION SPEKTRUM DER MEDIATION**

**Erwin Ruhнау**, fon 05657 8391, fax 05657 913460, redaktion@bmev.de

**ARBEITS-, FACH-, PROJEKT-GRUPPEN****AG ANERKENNUNGSKOMMISSION**

**Anja Kenzler**, fon 0421 55788 99, kenzler@bmev.de  
**Isabel Kresse**, fon 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de (Beratung für das Anerkennungsverfahren)

**AG BÖRSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT**

**Eva Lubas**, fon 0351 40350091 / 0173 3553752, lubas@bmev.de

**AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION (GFK)**

**Katharina Sander**, fon 05764 1206, fax 05764 25 78, mediation@t-online.de

**AG MEDIATION UND RECHT**

**Florian Gommel**, fon 030 61286048, Florian\_Gommel@yahoo.com

**AG STANDARDS-REFLEXION**

**Peter Knapp**, fon 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de  
**Isabel Kresse**, fon 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de  
**Gudrun Tschechne**, fon 0511 2717597, gudrun.tschechne@t-online.de

**FG GEMEINWESEN MEDIATION (GWM)**

**Nadja Gilbert**, fon 030 44733416, naduscha2003@hotmail.com  
**Olaf Schulz**, fon 0331 5811445, olafschulz@gmx.li  
**Dirk Splinter**, fon 030 454904 00, fax 030 454904 01, splinter@inmedio.de

**FG MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT (MIK)**

**Kerstin Kittler**, fon 030 4419014, Institut@BerlinMediation.com  
**Lisa Waas**, fon 089 72998158, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

**FG MEDIATION UND KIRCHE**

**Peter Schick**, fon 069 595564, fax 069 90501963, schick.ffm@t-online.de

**FG MEDIATION IN ORGANISATIONEN (MIO)**

**Silke Fichtler**, fon 0561 5790238, fax 0561 774140, wisconks@aol.com  
**Peter Knapp**, fon 0331 740950 6, fax 0331 740950 7, p.knapp@kom-berlin.de

**FG MEDIATION IN ERZIEHUNG & BILDUNG (MEB)**

**Helmolt Rademacher**, fon 069 389 89 230, h.rademacher@afi.hessen.de  
**Ingrid Rauner**, fon 04746 950042, rauner-hagen@t-online.de  
**Heide-Marie Reuter-Bielig**, fon 0251 7039899, heidereuter@t-online.de  
**Kathleen Schmiegel**, fon 02235 85809, kathleen.schmiegel@debitel.net  
**Gabriele Schuster-Mehlich**, fon 02234 811 10, fax 02234 811 30, schu-me@web.de

**PG PLANEN UND BAUEN**

**Ilse Erzigkeit**, fon 06151 1461 58, fax -78, erzigkeit@t-online.de  
**Roland Schüler**, fon 0221 95219 45, fax -46, fbkkoeln@t-online.de  
**Bärbel Weichhaus**, fon 0511 2715082, info@mediation-am-bau.de

**PG ONLINE - MEDIATION**

**Urban Heisig**, fon 0511 1615618, urban.heisig@sopra-mediation.de

**PG POLITIK UND INTERNATIONALES**

**Ljubjana Wüsthube**, fon 030 454904 00, fax -01, wuestehube@inmedio.de

**PG SPORTMEDIATION**

**Astrid Pulter**, fon 06181 969785, Astrid.Pulter@solways.de

**REGIONALGRUPPEN****RG DRESDEN**

**Eva Lubas**, fon 0351 4035 0091, 0173 3553752, lubas@bmev.de

**RG BRANDENBURG**

**Gabriele Nguyen**, fon 035602 51956, Gabriele.Nguyen@t-online.de

**RG LEIPZIG**

**Kathrin Gwiasda-Wilke**, fon 0341 47923 72, gwiasda-wilke@t-online.de

**RG CHEMNITZ / SÜD-SACHSEN**

**Thomas Stelz**, fon 03771 3407779, 0172 5460787, info@mediation-rhetorik.de

**RG BERLIN**

**Dr. Gisela Breuer**, fon 030 3210 3990, info@gisela-breuer-berlin.de

**RG MECKLENBURG-VORPOMMERN (NEUSTRELITZ)**

**Jens Martens**, fon 03981 2064 54, tesa-projekt@gmx.de

**RG ROSTOCK**

**Roland Straube**, fon 0381 203899 04, info@straube-mb.de

**RG HAMBURG - LÜNEBURG**

**Astrid Wichmann**, fon 04131 7999 78, mediation@BS-LG.de

**RG WESER - EMS**

**Helmut Dannemann**, fon 04487 9207 23, h.dannemann@denkbar-ol.de

**RG BREMEN**

**Anja Kenzler**, fon 0421 55788 99, anjakenzler@a-k-demie.de

**RG AK MEDIATION HANNOVER E. V.**

**Lothar Kammer**, fon 0511 261 0376 / 0171 428 39 04, info@mediation-kammer.de

**RG BIELEFELD**

**Vera Konnerth**, fon 0175 711 2580, 0521 133716 (AB), info@mediation-vk.de  
**Dieter Simon**, fon 0178 3488719, post@buero-fuer-mediation.com

**RG NORDHESSEN**

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

**RG BRAUNSCHWEIG**

**Barbara Knuth**, fon 0531 3410 20, info@knuth-team.de

**RG SACHSEN-ANHALT**

**Olaf Friedersdorf**, fon 0391 721 7470, DFV.magdeburg@t-online.de

**RG DÜSSELDORF - LANGENFELD - WUPPERTAL**

**Boris Pohlen**, fon 02173 99 5492, info@borispohlen.de

**RG AACHEN**

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

**RG BONN**

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

**RG RHEINLAND-PFALZ**

**Gesine Otto**, fon 06131 2320 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

**RG RHEIN - MAIN - NECKAR**

**Svea & Hans-Jürgen Rojahn**, fon 06190 9302 00, info@inbalance-mediation.de

**RG STUTTGART - TÜBINGEN**

**Paul Russmann**, fon 0711 6083 96, orl-russmann@gaia.de

**RG SÜDBADEN - DREYECKLAND**

**Christian Bähner**, fon 0761 20222 00, christian.baehner@zweisicht.de  
**Konstanze Hübner**, fon 0761 2924544, teammediationfreiburg@web.de

**RG OSTBAYERN**

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

**RG INGOLSTADT**

**Fred Over**, fon 0174 764 15 83, fred.over@t-online.de

**RG MÜNCHEN**

**Erhard Neumann**, fon 08131 3513 68, erne.5000@t-online.de  
**Dr. Susanne Nothhafft**, fon 089 1591 9704, susanne@nothhafft.de  
**Roland Süß**, fon 089 8863 32, roland@suessdesign.de

**RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN**

**Susanne Ehrenspeck**, fon 09545 509 245, www.mediationsforum-franken.de

**RG WÜRZBURG - UNTERFRANKEN**

**Hartmut Schäffer**, fon 09364 8159 44, hschaeffe@neueoptionen.de

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
<b>28.06.06</b> 17:30 – 21:00 Uhr	<b>RG Rhein-Main-Neckar, 20. Treffen</b> Thema: Moderation Naturschutzgroßprojekt Bienwald, Umgang mit regionalen Konflikten und Interessengegensätzen im Rahmen einer komplexen Akteurskonstellation. Referent: Dr. Christoph Ewen	Hans-Jürgen Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
<b>08.07.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Dreieckland/Südbaden</b> Sommerfest	Christian Bähner, Konstanze Hübner	<b>Freiburg</b>
<b>10.07.06</b>	<b>Redaktions- und Anzeigenschluss „Spektrum der Mediation“</b> Ausgabe 23: Mediation und Supervision in Organisationen	Erwin Ruhnau erwin.ruhnau@t-online.de	
<b>20.07.06</b> ab 10:00 Uhr	<b>AG Gewaltfreie Kommunikation im BM</b> in Kooperation mit der GFK-Regionalgruppe Lebendikomm Thema: GFK-Module in der Mediationsausbildung	Katharina Sander	<b>Steyerberg</b>
<b>15.08.06</b> 20:00 - 21:30 Uhr	<b>Bonner Mediationsgespräch</b> Thema: „Lösungsorientiertes systemisches Denken in der Mediation“ Referentin: Ursula Wolters	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
<b>15.08.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Düsseldorf-Langefeld</b>	Boris Pohlen	<b>Düsseldorf</b>
<b>24.08.06</b> 19:00 - 21:00 Uhr	<b>RG Aachen</b> 3. Treffen 2006, evtl. neuer Ort, wird im 1. Treffen entschieden	Ingeborg Töpfer Kath. Hochschulgemeinde, Ponstr. 74-76	<b>Aachen</b>
<b>30.08.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Nordhessen</b>	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	<b>Kassel</b>
<b>11./12.09.06</b>	<b>Vorstandsklausur des BM</b>	Vorstand	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
<b>12.09.06</b> 19:30 - 22:00 Uhr	<b>RG Bonn</b> Treffen der Regionalgruppe	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
<b>28.9.– 01.10.06</b>	<b>BM-Kongress 2006 am Tor zur Welt</b> BM-Mediationskongress und MV 2006	Tilman Metzger et al.	<b>Hamburg</b>
<b>05.10.06</b> 17:00 - 18:00 Uhr 18:00 - 20:00 Uhr	<b>AK Mediation in Erziehung und Bildung, München</b> <b>RG des BM in München</b>	Erhard Neumann (T 08131-351368), R. Süß, S. Nothhaff, E. Neumann	<b>München</b>
<b>07.10.06</b>	<b>RG Dreieckland/Südbaden</b> Thema: „Umgang mit der Vielfalt: Interkulturelle Mediation“ (Consolata Peyron, be.co.me)	Christian Bähner, Konstanze Hübner	<b>Freiburg</b>
<b>11.10.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Nordhessen</b>	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	<b>Kassel</b>
<b>15.10.06</b>	<b>Redaktions- und Anzeigenschluss „Spektrum der Mediation“</b> Ausgabe 24: Mediation in interkulturellen Kontexten	Erwin Ruhnau erwin.ruhnau@t-online.de	
<b>21.10.06</b> 11:00 - 18:00 Uhr	<b>RG Bonn: 5. Bonner Mediationstag</b>	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
<b>28.10.06</b>	<b>Deutsches Forum für Mediation</b> (Interessenverband verschiedener deutscher Mediations-Organisationen, trifft sich zweimal jährlich)	BMWA	<b>Berlin</b>
<b>06.11.06</b>	<b>Konferenz der RegionalgruppenleiterInnen (KRLK)</b>	Thomas Robrecht (Vorstand)	<b>Ort steht noch nicht fest</b> evtl. Kassel
<b>07.11.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Düsseldorf-Langefeld</b>	Boris Pohlen	<b>Düsseldorf</b>
<b>07.11.06</b> 20:00 - 21:30 Uhr	<b>Bonner Mediationsgespräch</b> Thema: „Mediation in Trennung & Scheidung“ Referentinnen: Hannelore Stahmann, Beatrix Kaschel, Angela Leinen & Hendrikje Venmann-Schmidt	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>



Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
<b>08.11.06</b> 10:00 - 17:00 Uhr	<b>Anerkennungskommission, Herbstkonferenz</b>	Anja Kenzler, Kersti Schittko	<b>Kassel</b> Geschäftsstelle des BM
<b>13.11.06</b>	<b>Konferenz der BM-GruppenleiterInnen (GLK)</b>	Thomas Robrecht (Vorstand)	<b>Ort steht noch nicht fest</b> evtl. Kassel
<b>16.11.06</b> 19:00 - 21:00 Uhr	<b>RG Aachen</b> 4. Treffen 2006, evtl. neuer Ort, wird im 1. Treffen entschieden	Ingeborg Töpfer Kath. Hochschulgemeinde, Ponstr. 74-76	<b>Aachen</b>
<b>22.11.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Nordhessen</b>	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	<b>Kassel</b>
<b>22.11.06</b> 17:30 - 21:00 Uhr	<b>RG Rhein-Main-Neckar, 21. Treffen</b> Thema: „Systemische Organisations- und Strukturaufstellungen“ Referent: Rolf Lutterbeck, Bad Homburg	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
<b>27./28.11.06</b>	<b>Vorstandsklausur des BM</b>	Vorstand	<b>Frankfurt/Main</b> Sportschule des LSB Hessen
<b>30.11.06</b> 17-18 Uhr 18-20 Uhr	<b>AK Mediation in Erziehung und Bildung, München</b> <b>RG München</b>	Erhard Neumann (T 08131-351368), R. Süß, S. Nothhafft, E. Neumann	<b>München</b>
<b>05.12.06</b> 19:30 - 22:00 Uhr	<b>RG Bonn</b> Treffen der Regionalgruppe	Jörg Schmidt	<b>Bonn</b>
<b>09.12.06</b>	<b>RG Dreyeckland/Südbaden</b> Thema: „Familienmediation - Trennung ohne Verlierer“ (Andreas Honraht, ProFamilia Freiburg)	Christian Bähner, Konstanze Hübner	<b>Freiburg</b>
<b>13.12.06</b> 19:00 - 21:30 Uhr	<b>RG Nordhessen</b>	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	<b>Kassel</b>

## » Impressum

### Spektrum der Mediation, 22. Ausgabe/II. Quartal 2006

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

**Redaktion:** Erwin Ruhnau

**Satz/Layout:** Grafikatelier Köhler, Berkatal

**ViSdP:** Dr. Wilfried Kerntke

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

**Druck:** Printec Offset, medienhaus,  
Postfach 310 202, 34058 Kassel

**Auflage:** 2.500 Exemplare

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

**Erscheinungsweise:** viermal jährlich

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

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

Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von  
Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglied sind.

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

Die Ausgabe 23/2006 behandelt das Thema „Mediation und  
Supervision in Organisationen“ und wird überwiegend von der  
Fachgruppe Mediation in Organisationen bearbeitet.  
Auch Beiträge anderer AutorInnen sind willkommen. Wir bitten um  
Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der website  
herunter geladen werden (www.bmev.de).

Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf.  
Auch dort können Sie die „Hinweise für AutorInnen“ anfordern.

**Redaktionsschluss: 10.07.06**

#### Bildquellen:

www.pixelquelle.de: S. 1, 18, 19, 22, 31, 32, 33, 34, 38  
www.photocase.com: S. 14, 15, 16, 54, 55

# „perspektive mediation“

Jetzt im Jahresabo zum Sonderpreis!

- **Praxisrelevant** - Verknüpfung von Theorie und Praxis
- **Interdisziplinär** - Mediation aus juristischer, wirtschaftlicher, psychotherapeutischer/psychologischer & pädagogischer Sicht
- **Kompetent** - Führende ExpertInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz

## Sonderpreis:

Jahresabo (4 Hefte) um  
nur € **48,-**

**17 % Ersparnis gegenüber  
dem Einzelbezugspreis**

Jetzt gleich bestellen!

 **VERLAG  
ÖSTERREICH**



**Bestellservice Verlag Österreich:**  
e-mail: [bestellen@voe.at](mailto:bestellen@voe.at)  
Telefon: 0043-1-610 77- 315  
Fax: 0043-1-610 77-589

**Bestellservice für Deutschland:**  
e-mail: [bestellung@psychosozial-verlag.de](mailto:bestellung@psychosozial-verlag.de)  
Telefon: 0049-641-971 69 03  
Fax: 0049-641-777 42

Ja, ich/wir bestelle(n):

STÜCK	TITEL	PREIS
	Jahresabonnement (4 Hefte, einschl. USt. und zzgl. Versand)	€ 48,-
	Schnupperabo (2 Hefte, einschl. USt. und zzgl. Versand)	€ 6,90

Jahresabo- und Schnupperabo-Preise einschließlich USt. zuzüglich Versandkosten (Versandkosten: Jahresabo: € 9,90 Inland, € 12,50 Ausland; Schnupperabo: € 3,- Inland/Ausland). Zeitschriftenabonnements verlängern sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht bis spätestens 15.11. des laufenden Jahres eine schriftliche Kündigung erfolgt. Probe-Abonnements („Schnupper-Abos“) können spätestens 2 Wochen nach Erhalt der letzten Ausgabe schriftlich abbestellt werden, andernfalls gehen diese in ein Jahres-Abonnement zu den dann günstigsten Abo-Konditionen über. Irrtum und Preisänderungen vorbehalten.

Titel, Vor- und Zuname

Funktion

E-Mail

Firma/Kanzlei

Branche

Postleitzahl/Ort/Straße

Datum

Unterschrift

Ich bin damit einverstanden, dass ich von der Verlag Österreich GmbH über ihre künftigen Neuerscheinungen per Fax/E-Mail informiert werde.

SCM 06/06

BESTELLSERVICE

# » Spektrum der Mediation

## Jetzt gleich bestellen!

### Preise

- › Heftpreis (einzeln) 12,00 € zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Heftpreis (ältere Ausgaben ab 2006) 8,00 € zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Jahresabo mit 4 Ausgaben 40,00 € zzgl. Versandkosten 6,00 €
- › Ältere Ausgaben (bis 2005) 3,00 € zzgl. Versandkosten 1,50 €
- › Ab 4 Hefte (je Heft, Ausgaben bis 2005) 2,50 € zzgl. Versandkosten

#### Versand zuzüglich Versandkosten:

(1,50 € pro Broschüre bis maximal 7,50 € pauschal bei größeren Mengen (bis 5 kg), über 5 kg bis 10 kg 12,00 €, über 10 kg bis 20 kg 16,00 €, bei Auslandsversand das tatsächlich anfallende Porto)

#### Versand ins europäische Ausland nur gegen Vorkasse

IBAN: DE 72 5205 0353 0001 0738 90, SWIFT-BIC: HELADEF1KAS



**Gratis!** Der Bezug der Fachzeitschrift ist für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) enthalten. Bei Buchung eines Jahresabonnements bis zum **31.12.2006** gibt es die Dokumentation des BM Kongresses 2004 in Frankfurt/Oder als Geschenk.

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

Ja, ich/wir bestelle/n:

Stück	Titel	Einzelpreis
	Jahresabonnement mit vier Ausgaben (einschl. 7% USt. und zzgl. Versand)	40,00 €
	Aktuelle Ausgabe/n	12,00 €
	Ältere Ausgabe/n ab 2006	8,00 €
	Ältere Ausgabe/n bis 2005	3,00 €
	Paket ab vier Ausgaben bis 2005	ab 10,00 €

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

\_\_\_\_\_  
Titel, Vor- und Zuname

\_\_\_\_\_  
Funktion/ Branche

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl/Ort/Straße

\_\_\_\_\_  
Telefon/Telefax

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

#### Einzugsermächtigung:

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

\_\_\_\_\_  
Kreditinstitut

\_\_\_\_\_  
Kontonummer

\_\_\_\_\_  
Bankleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort/Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

BESTELLSERVICE



Konfliktkompetenz  
trainieren



148 S. • € (D) 26,90 • kart. • ISBN 3-87387-636-1

Doris Klappenbach  
Mediative Kommunikation

*Dieses Buch bietet ein theoretisch fundiertes und alltäglich anwendbares Konzept für alle, die daran interessiert sind, ihre Konflikt- und Handlungsfähigkeiten in Beruf und Privatleben zu vertiefen oder zu erweitern.*

Gemeinsam Konflikte  
lösen



144 S. • € (D) 16,90 • kart. • ISBN 3-87387-566-9

Monika Oboth & Gabriele Seils  
Mediation in Gruppen & Teams

*»Zu den Stärken des Buches gehören seine übersichtliche Struktur und die Fülle der praktisch vorgestellten Verfahrensweisen.«*  
– Spektrum der Mediation



Wirtschaftsmediation  
ganz praktisch



188 S. • € (D) 17,- • kart. • ISBN 3-87387-646-1

Reiner Ponschab & Adrian Schweizer  
Die Streitzeit ist vorbei

*»Sie wollten schon immer einmal wissen, wie eine Wirtschaftsmediation »verkauft« und erfolgreich durchgeführt wird? Dieses Buch sagt es Ihnen anhand eines Praxisbeispiels, das von A bis Z durchdekliniert wird.«* – Wirtschaft & Weiterbildung

Mediation verstehen  
und anwenden



174 S. • € (D) 17,- • kart. • ISBN 3-87387-609-1

Mario H. Kraus  
Mediation – wie geht denn das?

*Dieses Mediations-Handbuch ist Praxis-Leitfaden, Wegweiser und Lehrmaterial zugleich. Anschaulich und praxisnah, mit vielen Fallbeispielen werden Verfahrensgänge und Rechtsgrundlagen der Mediation vorgestellt.*

Die Methode  
ESPERE



68. 210 S. • ca. € (D) 19,90 • kart. • ISBN 3-87387-639-X

Jacques Salomé  
Einfühlsame Kommunikation

*Die vorgestellte Methode ESPERE ist eng mit der GFK verbunden und vermittelt uns, wie wir harmonischer kommunizieren und zusammenleben können.*

ersch. Herbst 2006

Sozialen Wandel  
herbeiführen



ca. 220 S. • ca. € (D) 19,90 • kart. • ISBN 3-87387-640-X

Marshall Rosenberg  
Eine Sprache des Friedens sprechen

*In diesem Buch finden Sie inspirierende Geschichten und Übungen, die in mehr als 40 Jahren Erfahrung mit Mediation und GFK in Krisengebieten dieser Welt entstanden sind.*

ersch. Herbst 2006

[www.junfermann.de](http://www.junfermann.de)

Illustrationen © 2006  www.christian-tschopp.at

Verlag

Junfermann 

bundesverband  mediation

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN