SPEKTRUM der MEDIATION

17. AUSGABE/HERBST 2004

Täter-Opfer-Ausgleich

Interkulturelle Verständigung

Qualitätssicherung

Buchrezensionen

Projektberichte, Veranstaltungen ....

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Eine Tausendmeilenreise fängt mit dem ersten Schritt an, und aus bescheidenen Anfängen entstehen große Sachen.“
(N. L. Dulabaum, Mediation – Das ABC)

Der Bundesverband Mediation widmet dem Thema TOA eine Ausgabe seiner Zeitschrift. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Täter-Opfer-Ausgleich wurde eingeladen, das Heft mit zu gestalten: Es soll durch diese Publikation der fachliche Austausch und Diskurs angeregt werden.

Im Kontakt zwischen dem Bundesverband Mediation e.V. (BM) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Täter-Opfer-Ausgleich e.V. (BAG TOA) ist das zwar kein „erster Schritt“, aber ein weiterer Schritt in der Kommunikation. Es hat seit dem April 2003 zwei Treffen der Vorstände gegeben, auf denen das Verhältnis der Verbände und Möglichkeiten der Kooperation Thema waren. Die BAG TOA und der BM sind an einer Fortsetzung dieses Dialogs sehr interessiert.

Zwar hatten die „*TOA-siaten*“die Möglichkeit, die BAG und das Arbeitsfeld TOA auf den beiden letzten Jahreskongressen des BM darzustellen, aber nicht alle „*BM-ländler*“ haben diese Foren besuchen können. *(Wir hoffen Michael Wandrey verzeiht uns diese Über- und Vorwegnahme.)* Deswegen eine kurze Vorstellung der BAG TOA:

Die Wurzeln der BAG TOA liegen in einem Zeitraum, der von der Konfliktschlichtungsarchäologie als die „Herbsteiner Zeit“ bezeichnet wird. Diese Herbsteiner Zeit beginnt im Dunkel der achtziger und neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts und endet am 23.03.2001. Zu diesem Zeitpunkt wurde, aus den Herbsteiner Folgekonferenzen heraus, die BAG TOA e.V., ein ordentlicher, gemeinnütziger Verein, in Bremen gegründet.

Die Herbsteiner Konferenz, in Herbstein (Hessen) und ihre Folgekonferenzen waren informelle Treffen von Mediatoren/Innen in Strafsachen, um Strategien, Informationen und Erfahrungen auszutauschen und in der Qualitätssicherung umzusetzen. An diesen Konferenzen nahmen auch Mitglieder des BM, damals noch Mediation e.V., gestaltend teil. Die TOA-Standards, ein Qualitätsleitfaden für fachgerechte Mediation in Strafsachen, sind in dieser Zeit entstanden.

Der im März 2001 gegründete Verein hat das Erbe der Qualitätssicherung übernommen und in einen geregelten Prozess der Qualitätszertifizierung überführt. Das TOA-Gütesiegel, „TOA – Q – Bundesweit geprüfte Qualität“ ist das Ergebnis dieser Entwicklung. Die Vergabe dieses Gütesiegels und die organisatorische und redaktionelle Betreuung der Standards stützt sich, auch in der „Nach Herbsteiner“ oder „Bremer Zeit“, auf das Engagement der Vereinsmitglieder oder ehrenamtlich tätiger MediatorenInnen im Täter-Opfer-Ausgleich, auf die Tätigkeit von KuratorenInnen im Rahmen der Zertifizierung und auf die Zusammenarbeit mit dem Team des Servicebüros für Täter-Opfer-Ausgleich in Köln.

Neben der Qualitätssicherung gibt es noch folgende Arbeitsbereiche der BAG TOA:

Informationsaustausch (Praxis, Justiz, Wissenschaft, Öffentlichkeit), Zusammenarbeit mit den Landesarbeitsgemeinschaften TOA, Zusammenarbeit mit dem TOA-Servicebüro, Kontakt und Kooperation mit anderen Verbänden, Vertretung der TOA-Einrichtungen auf nationaler und europäischer Ebene. So weit die Kurzvorstellung der BAG TOA.

Im Bundesverband Mediation war das Thema TOA stets vertreten – aber war es deutlich genug vertreten? Man muss sich klarmachen: Langjährige BM-Mitglieder gehören zu den MitgestalterInnen des TOA – stellvertretend seien hier Ortrud Hagedorn, Hans-Peter Menke, Michael Wandrey und Tilman Metzger genannt. Herbstein war auch für die TOA-Aktiven des BM ein wichtiges Treffen.

Der BM vertritt beim Blick auf die Mediation eine inklusive Haltung – bei der Arbeit für die gesellschaftliche Verankerung von Mediation haben alle Spielarten von Mediation und alle Anwendungsfelder ihren Platz. Mediation in Strafsachen, TOA, ist eine Form der Mediation und soll im Gesamtrahmen von Mediation gesehen werden. Einige der TOA-ler gehören zu den erfahrensten Mediatoren überhaupt.

All dies waren gute Gründe für BM, BAG TOA und Servicebüro TOA, in Austausch zu treten. Es haben Gespräche auf Vorstandsebene stattgefunden; weitere sind geplant, vor allem zu Fragen der Anerkennung und der Frage möglicher gemeinsamer Aktivitäten. Dass im Umfeld dieses Verständigungsprozesses auch Kontroversen entstehen über das historische wie über das künftige Verhältnis von Mediation im Strafrecht und anderen Feldern der Mediation, zeigt zunächst einmal nichts anderes als die Notwendigkeit und die Aktualität des Austauschs. Wir haben den Faden gerne aufgegriffen. Der BM konnte als Forum für die Auseinandersetzung ein Themenheft seiner Zeitschrift „Spektrum der Mediation“ (sic!) anbieten. Der Redaktion ist es gelungen, für dieses Heft interessante Beiträge aus unterschiedlichen Teilen dieses Spektrums zu gewinnen.

Wir wünschen allen Lesern und Leserinnen viele Anregungen bei dieser „großen Sache“ – und wir wünschen uns die Fortsetzung eines spannenden und anregenden Dialogs zwischen unseren Verbänden.

Für den Vorstand des BM e.V.: Dr. Wilfried Kerntke, 1.Vorsitzender

Für den Vorstand der BAG TOA e.V.: Arend Hüncken, 1.Vorsitzender

Infoblatt_17.pmd 2 27.12.2004, 14:07

Glückwunsch:

Wir machen's uns nicht leicht ...

Diese Zeitschrift ist in mehrfacher Hinsicht wichtig:
• als Kommunikations-Forum für die Mitglieder des größten Mediationsverbandes in den deutschsprachigen Ländern;
• als einzige Zeitschrift, die einen inklusiven Standpunkt für die Mediation vertritt und lebt und
• als gewachsenes Projekt, das seit der ersten Nummer im Jahr 1994 in mehreren großen Schritten weiterentwickelt wurde.

Das Erscheinungsbild des Blattes zog und zieht mit, ebenso wie der Inhalt. Was wir jetzt am Blatt arbeiten, geschieht auf der Basis all dessen, was bisher bereits an Intelligenz und Kreativität investiert worden ist. Da wollen wir es uns nicht leicht machen.

Um schließlich einen neuen und heute angemessenen Namen für unser Blatt zu finden, wurde ein Wettbewerb ausgeschrieben.

Harald Pühl gewann mit dem einleuchtend klaren Namen *Mediation*. Jetzt jedoch liegt *Spektrum der Mediation* vor Ihnen. Im Prozess für die Erarbeitung eines geeigneten Untertitels zu *Mediation* kam der Vorstand zu dem Schluss, dass es kaum möglich sein würde, den urheberrechtlich nicht schützbaren Titel *Mediation* als unverwechselbares BM-Produkt zu etablieren. Die Folgen dieser Schwäche (die aus der Stärke einer großen Allgemeinheit des Titels rührt) wären weitläufig: Keine Website mit der URL *Mediation* mehr erhältlich, keine griffigen Möglichkeiten, Plagiaten vorzubeugen. Mit Bedauern haben wir uns von dieser Titel-Idee getrennt, die doch aus guten Gründen den ersten Preis errungen hatte.

Der Titel *Spektrum der Mediation* tritt sprachlich zunächst mit einem scheinbar weniger breiten Anspruch auf. Und doch: Dieser Titel drückt die inklusive Haltung unseres Verbandes aus, die gesamte Bandbreite, das gesamte Spektrum der Mediation fachlich darzustellen. Mediation hat viele Farben – im BM kommen sie zusammen. Und auch, wer sich als MediatorIn nicht im BM organisiert hat, wird *Spektrum der Mediation* als Forum für die eigene Fachrichtung erkennen. *Spektrum der Mediation* wird mit dem denkbar größten Anspruch auftreten. Im Internet wird die Zeitschrift unter www.spektrum-der-mediation.de präsent sein.

Wir beglückwünschen uns zu einem Verband, dessen Mitglieder mit Fug und Recht behaupten können, das gesamte Spektrum der Mediation darzustellen.

Wir beglückwünschen uns zu Autorinnen und Autoren, deren Texte die einzelnen Farben des Spektrums der Mediation klar und leuchtend wiedergeben.

Wir beglückwünschen uns zu LeserInnen und Lesern, die dies zu schätzen wissen.

Für den Vorstand: Dr. Wilfried Kerntke

Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

4 Wann arbeiten Mediatoren lege artis? – Und was passiert, wenn sie es nicht tun? *Dr. Detlev Berning*

Interkulturelle Verständigung

7 TOA in der englischen Strafrechtspraxis *Dr. Martin Wright*
11 Mediation im Strafverfahren in der Tschechischen Republik *JUDr. Tomos Havelka*

Mediation und ...

14 Mediation und Täter-Opfer-Ausgleich *Gerd Delattre, Prof. Dr.jur. Thomas Trenczek*
18 Der Frosch und die Tigerente *Dr. Lutz Netzig*
22 TOA – ein justiznahes Mediationsverfahren? *Dagmar Cordes, Veronika Hillenstedt*
26 Unterwegs von BMerland nach Toasien – Reiseeindrücke eines doppelten Staatsbürgers *Michael Wandrey*
33 Mediation und Rechtsdienstleistung – Abgrenzungsversuche des Gesetzgebers *Florian Gommel*
34 Europäischer Verhaltenscodex – Verbindliche Handlungsanleitung für alle BM-Mitglieder *Dr. Wilfried Kerntke*
35 Ziele des BM *Dr. Wilfried Kerntke*

Berichte

20 Aufmerksamkeit und Wertschätzung für den Täter-Opfer-Ausgleich in den Medien *Marianne Lange*
35 Mitteilung der Fachgruppe Mediation in Schule und Jugendarbeit *Gaby Schuster-Mehlich, Günther Braun, Helmolt Rademacher, Jürgen Bock*
36 Foto-Impressionen vom BM-Kongress 2004
40 Interview mit Tilmann Metzger *Katharina Freyer, Sabine Kamp*
41 Bericht des ikm Hamburg:
• Die Hamburger Streitschlichter setzen sich in Szene
• Bildungsreise nach Südafrika
• Hinter den Mauern wächst kein Frieden
• Das erste Hamburger Streithaus
42 4. GruppenleiterInnen-Konferenz *Marlene Werfl*

Bücher und mehr

42 Pühl: Mediation in Organisationen. Neue Wege des Konfliktmanagements *Ariane Brena*
43 Thomann: Klärungshilfe 2, Konflikte im Beruf *Sabine Kamp*
44 Duell, Mandac: Konflikttraining mit Eltern *Ariane Brena*
Kasper: Lehrerhandbuch Konfliktmanagement *Ariane Brena*
45 Caesar: Verbreitung, Umsetzungspraxis und Wirksamkeit von Peer Mediation im Kontext schulischer Gewaltprävention *Rita Bretz-Kuhlmann*
46 Mayer, Boness: Südafrikanische Kulturstandards
Mayer, Boness: Beruflich in Südafrika
Götzinger, Kirsch: Grundschulkinder werden Streitschlichter *Ariane Brena*
47 Mayer, Boness: Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung *Inka Heisig*

Informationen und Hinweise

48 BM aktuell: Zur Person/Mitgliederentwicklung
49 Verleihung des Theo A. *Helmut Dannemann*
50 BM-Terminkalender
52 Veranstaltungskalender
60 Adressverzeichnis
63 Impressum
AnsprechpartnerInnen im BM auf der Rückseite

Infoblatt_17.pmd 3 27.12.2004, 14:07

Wann arbeiten MediatorInnen lege artis? – Und was passiert, wenn sie es nicht tun?

I. Einleitung

Wir alle kennen das Gefühl: Wir hören über den Verlauf einer Mediation und spüren eine Empörung über die Art und Weise, wie der/die MediatorIn vorgegangen ist. Hin und wieder ist es auch vorgekommen, dass ich im Zusammensein mit anderen MediatorInnen über diesen Aspekt diskutiert habe. Die Empörung ist dann häufig groß, betroffene MediatorInnen nicht anwesend.

Diese Diskussionen ordne ich keinesfalls unter Tratsch und Klatsch ein; diese Gespräche werden ernsthaft geführt. Es werden Argumente ausgetauscht, weshalb das Vorgehen des Mediators/der Mediatorin in der betreffenden Situation falsch gewesen ist, ein „Fehler" war. Manchmal kommt eine solche Diskussionsrunde zu dem sicheren Urteil, dass man anders hätte vorgehen müssen. Die Tätigkeit der KollegInnen wird als mangelhaft eingestuft.

Ich bin davon überzeugt, dass diese Gespräche häufiger stattfinden, als es sich jeder von uns vorstellt. Dahinter steht ein Anliegen, von dem ich denke, dass es wichtig ist, näher betrachtet zu werden. Es geht um die Frage: Wann arbeiten MediatorInnen lege artis? Das heißt, wie lange arbeiten sie nach „anerkannten Grundsätzen und Regeln" und ab wann nicht mehr und welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

II. allgemeine Haftungsgrundsätze

Wer den freiberuflichen Bereich der Rechtsanwälte, Ärzte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer u.ä. kennt, weiß, dass sich hierzu durch Haftungsfälle über die Rechtsprechung strukturierte Grundsätze herausgebildet haben. Was muss der Patient von seinem Arzt oder Zahnarzt erwarten können, welche Beratungsleistungen haben Rechtsanwälte oder SteuerberaterInnen zu erbringen, wie haben WirtschaftsprüferInnen zu prüfen usw. Da die Arbeit der MediatorInnen wenig haftungsträchtig ist (jedenfalls bislang), gibt es eine solche durch die Rechtsprechung gefasste Definition dessen, was zur sach- und fachgerechten Arbeit eines Mediators gehört, nicht. Eine gewisse Orientierung geben die Ausbildungsrichtlinien des BM, die mit den Bedingungen zur Anerkennung als MediatorIn BM führen können sowie die „ethischen Grundsätze". Wir finden darin jedoch keinerlei Orientierung im Hinblick auf Vorgehensweisen der MediatorInnen im Einzelfall. Es geht mir nicht darum, einen Wegweiser für mögliche Haftpflichtfälle zu beschreiben. Ich gehe davon aus, dass dieses Thema im Hinblick auf einen denkbaren Regress nicht interessant ist.

III. Interesse des BM und aller Mediatoren

Interessant und wichtig für uns alle, insbesondere für den Bundesverband Mediation e.V. (BM), ist dieses Thema deshalb, weil durch gescheiterte Mediationen, wenn MediatorInnen das Handwerk nicht verstehen, unser aller Intention untergraben wird: die Idee der Konfliktbearbeitung durch Mediation überall in unserer Gesellschaft verankert zu sehen. Und wir wissen, dass sich nichts so schnell verbreitet wie die Nachricht über Misserfolge. Sicherlich regelt der Markt einiges, indem „schlechte" MediatorInnen immer weniger gefragt sein werden; so läuft es ja auch bei den eingangs erwähnten FreiberuflerInnen. Bei diesen gibt es aber auch die Instanz der Kammern, die für Ordnung unter ihren „Schäfchen" sorgen oder es wenigstens versuchen.

IV. Diskussionsansätze und Strukturierung

Ich möchte im Folgenden zunächst die Diskussionen um Fehler von MediatorInnen eingrenzen, indem ich den Bereich ausgrenzend benenne, bei dem persönliche Einschätzungen keine Sachurteile zu den „Regeln der Kunst" beinhalten. Anschließend werde ich versuchen, einen Strukturrahmen zu zeichnen, ab wann von einem „Fehler" gesprochen werden kann. Dieser Teil kann dazu anregen, in eine breiter angelegte Diskussion einzutreten, wann MediatorInnen BM nicht mehr lege artis (also nach den Regeln der Kunst) tätig sind. Wichtiger ist es mir aber, dass der Verband beginnt, sich Gedanken zu machen, wie dem Risiko mangelhafter Qualität von anerkannten MediatorInnen begegnet werden kann und soll.

1. Was fällt aus der kritischen Betrachtung heraus?

Wir stellen uns also zunächst den Kreis von MediatorInnen vor, die sich über den Verlauf einer Mediation ereifern: da hat der/die MediatorIn BM die KontrahentInnen nicht in einen Stuhlkreis gesetzt, sondern an einen Tisch. Oder es wurde interveniert und man meint, eine andere Intervention sei die richtigere gewesen. Vielleicht war er/sie auch nicht so abstinent wie wir es in unserer MediatorInnenausbildung gelernt haben.

Um es gleich vorweg zu nehmen: Diese Kritik nehme ich (vor dem Hintergrund dieses Themas) nicht ernst, ja, ein Stück weit möchte ich vor solchen Auseinandersetzungen warnen (was die Betrachtung meines Anliegens nicht einfacher macht). Warum vertrete ich diese Auffassung?[1]: Meine feste Überzeugung ist: Wir als MediatorInnen entscheiden mit unserer Persönlichkeit, die sich u.a. auch in intuitivem Handeln äußert, was in der jeweiligen Situation richtig ist! Wenn wir mit unserer gesamten Persönlichkeit, mit Konzentration und Demut hinter unserem Tun stehen, kann das niemals falsch sein (jedenfalls prima facie). So kann es durchaus sein, dass ich einem Unternehmer, der Angst hat vor der ungeschützten Situation eines Stuhlkreises, kraft meiner inneren Überzeugung von der Notwendigkeit dieses Settings klar machen kann, dass er diese Sitzordnung zu akzeptieren hat. Ist mir als Mediator das (weil ich eben so bin, also wegen meiner Persönlichkeit) nicht so wichtig, wird dieser Unternehmer den ihm aufgenötigten Stuhlkreis nicht akzeptieren. Wir haben dann den Erfolg der Mediation durch das formale Vorgehen gleich zu Beginn in Frage gestellt, zumindest aber eine unnötige Hürde aufgebaut.

2. Wann arbeiten MediatorInnen „fehlerhaft"?

Ich kann mir vorstellen, dass mir bis hierhin die LeserInnen noch uneingeschränkt zustimmen können. Es folgt aber sogleich die „Gretchenfrage": Kann man damit nicht jeden Mist rechtfertigen? Sicherlich nicht. Und deshalb ist es mir ein Anliegen, dass wir eine Begrenzung erarbeiten. Dazu:

a. Das Schuldrechtsverhältnis[2]

Beginnen wir mit der Rechtslage[3]: Die Konfliktparteien schließen mit uns MediatorInnen einen Vertrag, in dem wir uns verpflichten, sie bei der Konfliktbearbeitung zu unterstützen. Wir treten insoweit mit der Qualifikation „MediatorIn" auf und bringen damit etwas zum Ausdruck, was in den Vertrag als Bestandteil einfließt. Wir sagen nämlich (und erklären das auch teilweise ausdrücklich), dass wir ein definiertes Verfahren an-

Infoblatt_17.pmd 4 27.12.2004, 14:07

wenden und bringen zum Ausdruck, dass wir dieses Verfahren und die Methode beherrschen. Um es an einem Parallelbeispiel zu verdeutlichen: Wenn wir mit Beschwerden im Rücken zu einem Neurologen gehen, erwarten wir, dass er insoweit speziell ausgebildet ist und uns sach- und fachgerecht helfen kann. Beherrscht er z.B. die Diagnostik dann tatsächlich nicht, begeht er in der Folge einen Behandlungsfehler und haftet dafür.

Nun ist das Resultat einer fehlerhaften Behandlung dieses Neurologen relativ leicht auszumachen. Diesen Gradmesser des haftungsträchtigen Misserfolges haben wir als MediatorInnen nicht (unbedingt). Ja, wir warnen die KontrahentInnen geradezu vor: misslingt die Mediation, ist das eines der von vornherein denkbaren Ergebnisse. Beim Arzt ist das regelmäßig anders: Wir wollen wieder gesund werden und müssen dazu wissen, woran wir erkrankt sind. Endet die Mediation damit, dass der Konflikt nicht erfolgreich bearbeitet wurde, kann das zwei Ursachen haben: es hat sich das im Konflikt und den KontrahentInnen liegende Bearbeitungsrisiko realisiert oder der/die MediatorIn hat einen Fehler gemacht. Der Fehler, der insoweit künftig allein interessiert, ist der, der „die Regeln der Kunst“ verletzt.

b. Fehlerquellen und Fehler

Eine erste (vorwerfbare) Fehlerquelle finden wir in der Phase vor und bei Vertragsschluss: Klären MediatorInnen die KontrahentInnen nicht oder nur unzureichend auf, liegt ein Fehler vor. Um das mit der Vertragslage zu verdeutlichen: Bieten sich MediatorInnen als KonflikthelferInnen an und lassen sie offen, dass die Mediation auch scheitern kann (und warum) und verschweigen ggf. auch die eigene eingeschränkte Qualifikation (z.B. BerufsanfängerIn; zwar langjährig MediatorIn, aber keine Erfahrung in der Konfliktbearbeitung mit dem Verfahren/der Methode Mediation), können und müssen die KontrahentInnen davon ausgehen, dass der/die MediatorIn durchschnittlich erfahren ist. Scheitert die Mediation, kann bzw. muss man eher davon ausgehen, dass ein Fehler des/der MediatorIn die Ursache ist (also ein Vertragsverstoß)! Ich denke, dass die verpflichtete Aufklärung über die persönliche Qualifikation mehr Vertrauen in die MediatorInnen BM und die Mediation selbst zur Folge hätte.

Danach, also nach Vertragsabschluss, wird es erst richtig interessant. Ab wann können wir von einer „objektiven Sorgfaltspflichtverletzung“[4] (wie die JuristInnen es nennen) sprechen?

Hier kann wiederum unterschieden werden: Ist schon die „Diagnose“ falsch oder liegt ein Mangel in der „Therapie“ vor?

Ein „Diagnosefehler“ liegt unzweifelhaft vor, wenn der Konflikt von vornherein nicht mediierbar war (z.B. die Eskalationsstufe zu hoch oder psychische Erkrankung eines oder beider Konfliktpartner)[5].

Ein „Therapiefehler“ liegt vor, wenn MediatorInnen im Verfahren die „Regeln der Kunst“ außer Acht lassen. Was sind diese „Regeln der Kunst“ im Feld der mediatorischen Tätigkeit im engeren Sinne? Ein Fehler im Rechtssinne liegt vor, wenn MediatorInnen die nach dem „Stand der Wissenschaft und Erfahrung“ gebotene Sorgfalt vermissen lassen; eingerissene Nachlässigkeiten entlasten MediatorInnen nicht. Nun gibt es einen „Stand der Wissenschaft“ – anders als z.B. in der Medizin – nicht. Der gestalterische Rahmen der MediatorInnen dürfte eher weiter ausgelegt akzeptabel sein. Dennoch gibt es Grenzen, die ich dort sehe, wo ein Scheitern der Mediation als wahrscheinlich angenommen werden kann/muss. Selbst wenn solche Verstöße im Einzelfall einen Erfolg der Konfliktbearbeitung nicht verhindert haben.

Dazu folgende Beispiele:

- Entgleisung in eigene Betroffenheiten der MediatorInnen, die sich dadurch automatisch auf eine Seite der Parteien begeben.[6]
- Der/die MediatorIn ist von vornherein befangen: er/sie mediiert zwischen dem (heimlichen) Verhältnis und dem Noch-Lebenspartner.
- MediatorInnen geben in der Mediation ein parteiisches Urteil ab[7].
- MediatorInnen verschweigen eine feste Auftragsbeziehung zum Arbeitgeber, in dessen Unternehmen er/sie einen Konflikt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter mediiert.

Schließlich gibt es „Todsünden“: Ich zähle hierzu in erster Linie die Verletzung der Verpflichtung zur Verschwiegenheit. Diese besteht für MediatorInnen BM dadurch, dass sie sich als anerkannte MediatorInnen verpflichtet haben, verschwiegen zu sein. Häufig wird diese Verschwiegenheitspflicht auch noch vertraglich zwischen MediatorIn und Konfliktparteien vereinbart. Für MediatorInnen, die gleichzeitig als Rechtsanwälte praktizieren, ergibt sich diese Verpflichtung schon aus dem Gesetz. Und verletzen Rechtsanwälte diese Verpflichtung zur Verschwiegenheit, machen sie sich strafbar[8], und als Strafrahmen ist eine Freiheitsstrafe vorgesehen! Ich möchte damit zum Ausdruck bringen, dass diese Verletzung von Vertrauen zu recht spürbar sanktioniert wird. Entsprechendes fehlt in vergleichbaren Fällen, in denen das Berufsrecht diese Verpflichtung zur Verschwiegenheit nicht festschreibt. Der betroffene Rechtsrahmen ist nach meinem Dafürhalten unbedingt vergleichbar zwischen der Tätigkeit der Rechtsanwälte und der MediatorInnen. Was also tun? Reicht die Selbstverpflichtung?

3. Ergebnis

Die Beispiele zeigen, dass fehlerhaftes Arbeiten der MediatorInnen sehr deutlich (also bei Kenntnis aller Umstände offenkundig) zu erkennen ist; die Akrobatik der Rechtsprechung zur mangelhaften Arbeit der FreiberuflerInnen bedarf es sicherlich nicht. Natürlich nehme ich Anregungen zu diesem Aspekt auch gerne auf und bringe sie in eine weiterführende Diskussion ein. Hier soll jedoch nicht der Schwerpunkt meines Artikels liegen.

V. Was kann/sollte getan werden?

Wie kann der BM dazu beitragen, dass anerkannte MediatorInnen BM möglichst wenig „Flurschaden“ durch mangelhafte Arbeit anrichten. Dieser Aspekt ist das eigentliche Anliegen meines Artikels. Wir dürfen nicht übersehen, dass die nationalen und internationalen Bestrebungen zur Kodifizierung von Qualitätsstandards und Ausbildung auch daher rühren, Bearbeitungsmängel gering zu halten. Widmet sich ein Gesetzgeber diesen Themen, folgt das Haftungs- und Sanktionssystem auf dem Fuße. Interessant ist, dass bislang noch keiner der in der Bundesrepublik aktiven Verbände in dieser Hinsicht aktiv geworden ist, auch nicht die durch JuristInnen dominierten!

1. Vorbeugung

Mit den Ausbildungsrichtlinien und den Standards zur Anerkennung als MediatorIn BM sind bereits erste wichtige Schritte getan. Damit ist ein Qualitätsstandard gesetzt, der zur Folge hat, dass sich MediatorInnen BM mit den Qualitätsstandards auseinander gesetzt haben sollten. Wichtige Ergänzung ist die inzwischen eingeführte Verpflichtung der AusbilderInnen, sich in Fachkonferenzen laufend fortbilden und den fachlichen Austausch mit Kollegen führen zu müssen.

Bedarf es darüber hinaus weiterer Instrumente?

Betreiben wir wieder etwas Benchmarking, indem wir über den Tellerrand sehen und uns vor Augen führen, was die (haftungsbelasteten) FreiberuflerInnen so tun. Dort gibt es inzwischen durchgängig die Ver-

Infoblatt_17.pmd 5 27.12.2004, 14:07

pflichtung zur laufenden Fortbildung, die ggf. belegt werden muss. Bei den WirtschaftsprüferInnen gibt es neuerdings eine Prüfungspflicht der WirtschaftsprüferInnenpraxen[9] im Sinne einer Zertifizierung, die drei Jahre gilt und dann wiederholt werden muss. Wenn es das Zertifikat nicht gibt, ist die Zulassung als WirtschaftsprüferIn gefährdet.

In diesem Sinne kommt wohl nur in Betracht, die Fortbildungsverpflichtung, die für die AusbilderInnen BM bereits festgeschrieben sind, auch auf die MediatoreInnen auszuweiten. Insbesondere der fachliche Kontakt mit den Kolleginnen ist praktikabel und sollte vielleicht auch die (verpflichtende) Supervision einschließen!

Dann ist die Kontrollmacht der Kammern landläufig bekannt. Was sich hinter „MediatorIn BM“ verbirgt, werden die wenigsten „KundInnen“ wissen. Vielleicht macht es da Sinn, dass MediatorInnen BM verpflichtet werden, den Medianden ein Informationsblatt zu übergeben, in dem der BM Aussagen zur Qualifikation der MediatorInnen BM (im Allgemeinen, eingeschlossen den Hinweis auf die ethischen Grundsätze) macht und die Medianden über ihre „KundInnenrechte“ informiert[10]. Eine solches Informationsblatt müsste der BM entwerfen und allen MediatorInnen BM aufgeben, ihren KundInnen diese Information auszuhändigen.

Wie wäre es darüber hinaus z.B. mit einer Selbstverpflichtung aller MediatorInnen BM, jede gescheiterte Mediation supervidieren zu lassen, wobei dieser Supervision eine (anonymisierte) Falldokumentation zugrunde liegen muss? Evtl. sollten dann diese Fälle zentral ausgewertet werden, um Ansätze für eine weitergehende Qualitätssicherung bei MediatorInnen BM aufdecken zu können.[11]

2. Sanktionssystem/Beschwerdestelle?

Weiterhin macht es Sinn, sich über die Konsequenzen Gedanken zu machen, die solch gravierende Verstöße wie unter IV. 2) aufgeführt, nach sich ziehen sollen. Ich bin der Auffassung, dass das hohe Maß an Selbstverpflichtung, das wir als MediatorInnen BM eingegangen sind, zwar wichtig ist, ein Fehlverhalten aber nicht ohne Folgen bleiben darf. Zwar sind „schlechte“ MediatorInnen häufig schon durch das Ausbleiben von Kunden gestraft; das reicht m.E. aber nicht aus[12].

In jedem Fall sollte der Kunde die Möglichkeit haben, sich beim BM beschweren zu können. Der BM müsste also eine solche Beschwerdestelle einrichten und besetzen. Wird diese Instanz vom Markt angenommen, bedarf es sicherlich nicht mehr einer Selbstverpflichtung, wie ich sie unter Ziff. 1 in die Diskussion eingebracht habe.

Was soll passieren, wenn MediatorInnen BM Fehler gemacht haben? Eine Beschwerdestelle macht (für den Kunden) nur Sinn, wenn seine Beschwerde Konsequenzen hat. Nun können wir sicherlich nicht unsere mediative Botschaft aufgeben, wenn es um Beschwerden von Kunden geht; es kann also in Präferenz nicht darum gehen, ein Sanktionssystem zu schaffen, in dem Schuld und Bestrafung das Maß der Handelns bilden. Ist es nicht auch eine große Chance, die Glaubwürdigkeit der mediativen Grundhaltung zu stärken, indem der BM deutlich macht, dass die Gemeinschaft der MediatorInnen BM auch den Konflikt zwischen MediatorIn BM und Kunden ernst nimmt und dem Kunden die Chance zur Konfliktbearbeitung gewährleistet?

Dennoch bin ich der Meinung, dass bei besonders gravierenden Verstößen der MediatorIn BM gegen die Pflichten auch der Verlust der Anerkennung als MediatorIn BM bis hin zum Ausschluss aus dem BM möglich sein muss (z.B. beim unstrittigen Verstoß gegen die Verpflichtung der Verschwiegenheit, ohne dazu gerichtlich gezwungen gewesen zu sein). Dieses halte ich für notwendig, auch wenn mir solche Sanktionen als Mittel der Qualitätssicherung ungeeignet erscheinen.

VI. Ergebnis

Der BM hat in den letzten Jahren viel getan, um Qualifikation und Qualität von Ausbildung und MediatorInnen zu erhöhen bzw. zu definieren. Mit diesen Standards ist eine Grundlage vorhanden, auf der sich nun die Frage anschließen muss, was passiert, wenn nicht nach diesen Regeln gearbeitet wird. Hier fehlt m.E. der Schlussstein in dem System von Qualifikation und Qualitätssicherung.

Die Frage, wo die Grenzen fehlerfreier Arbeit der MediatorInnen liegen, ist im Einzelfall schwer zu definieren und kann fürs Erste auf die offenkundigen Sachverhalte beschränkt bleiben. Für den Einstieg in ein „Sanktionssystem“ reichen Beschwerdestelle und eine mögliche Aberkennung der MediatorInnen BM mit Ausschluss aus dem Verband m.E. zunächst aus.

Sicherlich wird hierzu in der kommenden Mitgliederversammlung im September noch kein Beschluss gefasst werden können; sicherlich wird es aber möglich sein, hierfür eine Kommission einzusetzen, die für die übernächste Mitgliederversammlung eine entsprechende Beschlussvorlage erarbeitet.

Im Vorfeld einer möglichen Kommissionsbildung rege ich hiermit die Diskussion zu diesem Thema an. Ich sammle gern alle Stimmen zu diesem „Statement“ und trage das Meinungsbild in die Mitgliederversammlung.

Dr. Detlev Berning, Hannover[13]

[1] Ich habe in einem Aufsatz zur Achtsamkeit der MediatorInnen (Infoblatt BM Nr.14, S.3 ff) dargelegt, wie wichtig für mich die achtsame Haltung der MediatorInnen ist und zwar sowohl bezogen auf sich selbst, als in der Folge dann auch bezogen auf die KontrahentInnen und die mediatorische Arbeit.

[2] Ich differenziere im Folgenden nicht zwischen den vorvertraglichen Pflichten, den dokumentierten Vertragspflichten und den vertraglichen Nebenpflichten. Letztlich führen alle Aspekte zusammen zum Leistungspaket der MediatorInnen.

[3] Zur Vertragspflichten und Haftung, mit speziellem Blick auf Konflikte im Betrieb, siehe Budde 2003, S.225 m.w.N.

[4] Wichtig erscheint mir an dieser Stelle der Hinweis: liegt objektiv eine Pflichtverletzung vor, wird (zumindest für die Haftung) der subjektive Tatbestand indiziert. Das bedeutet, dass MediatorInnen vortragen müssen, warum und weshalb subjektiv kein Pflichtverstoß vorliegen soll!

[5] Bei MediatorInnen wird es allerdings eher selten überhaupt zu einem Vertragsschluss kommen, weil Klärungen dieser Art (anders als beim Arzt) vor Auftragsannahme geklärt werden – muss aber nicht sein.

[6] Beispiel: Der/die MediatorIn findet es unerträglich, als während der Mediation deutlich wird, dass eine Konfliktpartei sexuellen Missbrauch begangen hat. Er/sie teilt diese emotionale Betroffenheit mit der anderen Konfliktpartei. Dennoch bricht er/sie die Mediation nicht ab.

[7] Ich danke Tilman Metzger für die anregende Diskussion zum Aspekt der „Therapiefehler“.

[8] § 203 StGB

[9] Ist nur möglich, weil es eine prüfbare Dokumentation der prüferischen Arbeit gibt, die wir als MediatorInnen nicht erstellen; insoweit ist dieser Ansatz nicht übertragbar.

[10] In diesem Informationsblatt könnte auch die später angeregte Beschwerdestelle des BM erwähnt sein – mit entsprechenden Hinweisen, wie diese Beschwerdestelle zu erreichen ist.

[11] Auch müssten die Konfliktparteien auf diese Nachbearbeitung hingewiesen werden; deren Einverständnis ist notwendig. Das müsste mit einem Aufklärungsbrief des BM einheitlich geschehen.

[12] So weiß ich aus dem Arbeitskreis der Juristen im Deutschen Franchiseverband, dass die dort tätigen JuristInnen von Mediation wenig halten, weil in ganz früher Zeit gravierende Fehler in Mediationen vorgekommen sein müssen. Obwohl Franchisegeber die Gerichte fürchten müssen, war Mediation für lange Zeit kein Thema mehr – mit Folgen für die Mediation als solche und nicht etwa nur für schlecht arbeitende MediatorInnen!

[13] Ich danke Ariane Brena für ihre Kritik, die mir sowohl redaktionell als auch inhaltlich geholfen hat!

Infoblatt_17.pmd 6 27.12.2004, 14:07

TOA in der englischen Strafrechtspraxis

Der Begriff „restorative“ hat sich in den letzten Jahren stark ausgebreitet. Wörtlich übersetzt heißt es etwa „wiederherstellend“: eine Sache oder eine Person wird in ihren ehemaligen Zustand zurückgesetzt, und wenn dabei entdeckt wird, dass dieser Zustand unannehmbar war, soll er verbessert werden. Es wurde vorgeschlagen, anstatt „wiederherstellend“ das Wort „aufarbeitend“ zu benutzen: das heisst, Schaden zu restaurieren, aber auch den Rückstand abzuschaffen, damit ein neuer Anfang gemacht werden kann. In der deutschen Literatur wird dieses Wort oft mit „wiedergutmachend“ übersetzt, und das scheint das geläufigste zu sein. Oder es wird einfach das englische Wort „restorative“ benutzt.

Diese „restorative“ Gesinnung bringt weitere Grundsätze mit sich:

- Nicht nur materielle, sondern auch emotionale Schäden sollen möglichst geheilt werden.
- Ist das Verbrechen aus einem Konflikt entstanden , wie z.B aus einem Nachbarstreit, so versucht man eher, diesen zu schlichten, als das Verbrechen zu bestrafen.
- Im Laufe des Verfahrens werden alle Anwesenden rücksichtsvoll behandelt.
- Das Verfahren beruht eher auf allgemeinen Prinzipien als auf juristischen Regeln (aber die Rechte von allen TeilnehmerInnen müssen auch bei einem informellen Verfahren gesichert werden).
- Alle, die von einem Vorfall oder einem Beschluss betroffen sind, sollen beim Verfahren, bei dem man zu einem gemeinsamen Entschluss kommt, eine wesentliche Rolle spielen (Masters 2001).

TOA bei Erwachsenen

Wenn ich nun versuche, die englische Lage zu beschreiben, muss ich zunächst feststellen, dass TOA für Erwachsene in England verhältnismäßig selten in Betracht kommt. TOA sowohl für Erwachsene als auch für Jugendliche wurde in den 80er Jahren hier und da eingeführt, erforscht und meistens günstig bewertet (Marshall und Merry 1990). Jedoch hat TOA nicht vermehrt Anwendung gefunden. Erstens wurde er nur von wenigen PolitikerInnen befürwortet; zweitens wurde er nicht gesetzlich verankert; drittens werden die ursprünglichen TOA-Dienste überwiegend innerhalb des Bewährungshilfedienstes eingerichtet, der seine eigenen Prioritäten hat und obendrein nicht besonders großzügig finanziert wird. Wenn insgesamt nicht genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, werden solche am Rande liegenden Programme allzu oft beschnitten, wie es z.B. in der englischen Grafschaft West Yorkshire der Fall gewesen ist. In Schottland dagegen gibt es drei Dienststellen, die mit Erwachsenen arbeiten (Edinburgh, Aberdeen und Motherwell); sie werden als ‚VAM’ – Victim/Accused Mediation (Opfer/Angeklagter Vermittlung) bezeichnet, denn bei dieser Diversionsmaßnahme wird kein Schuldspruch gefällt.

Jugendliche Täter

Bei Jugendlichen jedoch ist die englische Rechtslage anders. In zwei Gesetzen, von 1998 (Crime and DisorderAct – Gesetz über Verbrechen und öffentliche Ordnung) und 1999 (Youth Justice and Criminal Evidence Act–Jugendgerichts- und Beweisrechtsgesetz), ist das Jugendrecht weitgehend neu gestaltet worden. Zum Teil begünstigen die Neuerungen die Entwicklung von ‚restorative justice’.

Im Gesetz von 1998 wurde zum ersten Mal ausdrücklich ein Hauptziel für das Jugendrechtssystem festgeschrieben: die Reduzierung strafbarer Handlungen von Kindern und Jugendlichen (10 - 13 bzw. 14 - 17 Jahre). Diese Fassung bezieht sich offensichtlich auf die Herabsetzung der Rückfälligkeit, denn die Maßnahmen sind nicht abschreckend oder „general-präventiv“. Einige vorbeugende Maßnahmen wurden auch umgesetzt, wie wir später sehen werden.

Zunächst ein Wort über das englische Jugendgerichtssytem. Es hat sozusagen drei Säulen. Die erste stellen die Jugendgerichte dar. Diese werden von ausgebildeten, ehrenamtlichen LaienrichterInnen besetzt, die von einem Anwalt[1] beraten werden. Laienrichter zu sein, ist tatsächlich ein Ehrenamt, denn die Buchstaben ‚JP’ (Justice of the Peace, Friedensrichter) hinter einem Namen gesetzt, gelten als Zeichen des bürgerlichen Ansehens. Die meisten Ehrenamtlichen kommen aus dem Mittelstand; hoffentlich wird es der Mediationsbewegung gelingen, ihre Netze weiter und breiter auszuwerfen. Diese Gerichte sind für junge Täter im Alter von zehn bis einschließlich 17 Jahren zuständig. Ab zwölf Jahren dürfen sie inhaftiert werden: eine Inhaftierungs- und Resozialisierungsmaßnahme (detention and treatment order) kann von vier Monaten bis zu zwei Jahren dauern, wobei die eine Hälfte in Haft und die andere Hälfte in Freiheit auf Bewährung verbracht wird. Die Öffentlichkeit ist bei Jugendgerichtsverhandlungen ausgeschlossen und die Namen der Beschuldigten dürfen nur ausnahmsweise bekanntgegeben werden.

Das Youth Offending Team (Jugendkriminalitätsteam)

Soweit zu den Entscheidungen der Jugendgerichte. Wer aber führt diese aus? In England und Wales gibt es seit fünf Jahren eine wesentliche Neuerung (und jetzt nähern wir uns restorative justice), nämlich die **Y**outh **O**ffending **T**eams (die als **Yot** bezeichnet werden – etwa „Jugenddelinquenz-Teams“. Diese stellen die zweite Säule des Jugendgerichtssytems dar. Diesmal hat man aus Erfahrungen gelernt, indem man wahrgenommen hat, dass das sogenannte Kriminalrechtssystem eigentlich kein richtiges System ist, sondern ein lockeres Zusammenkommen von Behörden, wobei bisher jedoch einige fehlten. Das Crime and Disorder Act von 1998 hat infolgedessen vorgeschrieben, dass jede Kommunalbehörde (oder zwei Nachbarbehörden) ein Yot-Team errichten muss, dessen Mitglieder nicht nur (wie wir sagen) die üblichen Personen einschließt („the usual suspects“), nämlich VertreterInnen

- der Polizei
- der Bewährungshilfe und
- der Sozialen Dienste

sondern auch BeamtInnen, die von

- der Gesundheitsbehörde und
- der Ausbildungsbehörde

ernannt werden. Letztere sind fähig, jenen Tätern zu helfen, deren Probleme mit Rauschmitteln oder Geistesstörung bzw. mit der Unfähigkeit zu lesen, zu schreiben und

Infoblatt_17.pmd 7 27.12.2004, 14:07

zu rechnen, mit Schulschwänzerei oder mit mangelnder Berufsausbildung zu tun haben. Diese Personen werden von den ursprünglichen Organisationen abgestellt, manchmal auf teilzeitlicher Basis.

Last but (hoffentlich) not least, können andere geeignete Personen Mitglieder eines Yot-Teams sein, wie z. B. VertreterInnen von einschlägigen freien Trägern (darunter auch ggf. TOA-Dienststellen). Die Zusammenarbeit dieser verschiedenartigen Dienste ist anfänglich nicht immer leicht gewesen, wird aber im Allgemeinen als erstrebenswert anerkannt.

Im ganzen Land (England und Wales – die Schotten haben von jeher ihr eigenes Rechtssystem) gibt es ungefähr 150 Yot-Teams, die von einer zentralen Jugendjustizbehörde (Youth Justice Board) beaufsichtigt werden. Der Vorsitzende dieser Behörde, die früher verhältnismäßig unabhängig war, ist jetzt dem Leiter des Vollzugs- und Bewährungswesens (Commissioner for Correctional Services), Mr. Martin Narey, unterstellt.

Die Aufgaben der Yot-Teams sind unter anderen:

- die Bedürfnisse der jungen Beschuldigten einzuschätzen, um ihre Behandlung vorauszuplanen;
- Gutachten vorzubereiten, bevor das Urteil ausgesprochen wird. (Hier haben wir übrigens noch eine Sprachschwierigkeit: auf Deutsch ist die übliche Rede von *Straf*urteilen und *Straf*zumessung, aber bei restorative justice wird Strafe durch Wiedergutmachung ersetzt).

Außerdem sind die Yot-Teams dafür verantwortlich,

- junge Täter bei ambulanten Maßnahmen zu beaufsichtigen, darunter auch beim TOA oder bei ‚Family Group Conferences'. Entweder führen die Yots diese selber durch, oder sie geben die Aufgabe an einen freien Träger weiter.
- eine Unterkunft für Jugendliche zu besorgen; und
- Programme durchzuführen, um sozial ausgeschlossene Jugendliche einzugliedern.

Die Jugendjustizbehörde hat sich zum Ziel gesetzt, dass 80 Prozent der Jugendmaßnahmen ab April 2004 einen wiedergutmachenden Bestandteil haben sollen.

Da wir nun zwei der drei Säulen des Jugendjustizsystems kennengelernt haben, nehmen wir beispielsweise eine Fallgeschichte:

Tony war 17 Jahre alt, als er beim Diebstahl eines Computer-Magazins in einem kleinen Zeitungsladen gefasst wurde. Das hatte er schon einmal getan und damals wurde ihm ein Verweis von der Polizei erteilt. Jetzt erhält er eine letzte Chance: eine sogenannte „letzte Verwarnung" (Final Warning). Aber im Grunde ist es eigentlich mehr als eine Warnung; die Polizei wird den Jugendlichen an das Yot-Team verweisen, das ein Wiedereingliederungs- oder Verhaltensänderungsprogramm für ihn veranstalten muss. In einigen Polizeigebieten, unter denen Thames Valley (zwischen London und Oxford) wohl das bekannteste ist, ist die Warnung „restorative": das heißt, anstatt dem Jugendlichen Angst und Schrecken einzujagen, indem der Polizeibeamte ihn demütigt und mit fürchterlichen Folgen im Falle der Wiederholungstat droht, wird ihm erklärt, welche Schäden er dem Opfer, der Gemeinschaft, seiner Familie und sich selbst zugefügt hat. Wenn es individuell Geschädigte gibt, so werden diese eingeladen, an dem Gespräch teilzunehmen. Dann wird die „restorative warning" in eine „restorative conference" umgewandelt.

Den Begriff „conference" sollte ich vielleicht ein wenig erläutern. Er stammt aus Neuseeland und ist auf einen Brauch der Maori zurückzuführen. Ein „ungeratener" oder sozial auffälliger Jugendlicher wird gebeten, mit den Mitgliedern seiner Großfamilie in einem gemeinsamen Gespräch zusammenzukommen. Der/die MediatorIn wird dabei helfen, nicht nur seine Lebensweise und den Umgang mit seinen Mitmenschen zu überdenken, sondern auch einen Plan auszuarbeiten, wie der/die Jugendliche mit Hilfe seiner Mitmenschen eine bessere und nicht-kriminelle Zukunft erstreben kann. Wenn er/sie eine Straftat begangen hat, so kann auch der oder die Geschädigte eingeladen werden, an dem Gespräch („conference") teilzunehmen. Im neuseeländischen Modell wird das Gespräch von den Sozialen Diensten geführt. Dieses Modell ist dadurch gekennzeichnet, dass Jugendliche und deren Familien eine Zeitlang sich selbst überlassen werden, um den Plan zusammenzustellen. In einem anderen Modell wird das Gespräch von der Polizei durchgeführt. Dabei verwenden die BeraterInnen (facilitators) einen standardisierten Fragebogen („script"). Es können zehn, zwanzig oder noch mehr Personen im Raum sein; man nimmt an, dass bei einer größeren Menge von Verwandten und anderen Personen, die den Jugendlichen unterstützen, eine schöpferische Anzahl von Ideen zum Vorschein kommt, und ggf. auch Angebote, um die Ausführung der Pläne informell zu überwachen. So eine Gruppe zusammenzubringen ist selbstverständlich zeitaufwändig und sollte nicht für Bagatelldelikte genutzt werden, sondern nur dann, wenn Opfer erheblich beeinträchtigt wurden.

Das Jugendstrafvollzugskommittee – Youth Offender Panel

Wenn Tony nochmals in Schwierigkeiten gerät, bevor er seinen 18. Geburtstag erreicht, hat er schon seine letzte Chance gehabt und muss vor dem Jugendgericht erscheinen. Aber da er nun zum ersten Mal verurteilt wurde, muß das Gericht eine besondere Maßnahme erlassen (vorausgesetzt, dass er sich schuldig bekennt und dass die Tat nicht so schwer ist, dass Haft unvermeidlich ist): eine „referral order", etwa Verweisung. Dadurch wird er an das Jugendstrafvollzugskommittee (Youth Offender Panel) verwiesen, die die dritte Säule des neuen Systems darstellt. Die Dauer der Maßnahme wird vom Gericht bestimmt und beträgt zwischen drei und zwölf Monate, je nach Schwere der Tat. Dieses Verfahren würde ich als „teilweise restorativ" beschreiben.

Das Kommittee besteht aus drei Personen: zwei Ehrenamtliche und ein(e) Beamter/in des Yot-Teams. Eine(r) der Ehrenamtlichen dient als Vorsitzende(r). Die Ehrenamtlichen werden jeweils von einer Liste gewählt; sie haben etwa 40 Stunden Ausbildung absolviert, die aber hauptsächlich mit dem Jugendstrafrechtssystem und nur wenig mit restorative justice zu tun hat. Bis Ende 2002 gab es ungefähr 5.000 ehrenamtliche Kommitteemitglieder („community panel members"), die im Durchschnitt die Bevölkerungsmischung besser widerspiegeln, als es bei LaienrichterInnen der Fall ist. Insgesamt sind 37 Prozent unter 40 Jahre alt, unter den LaienrichterInnen hingegen nur 19 Prozent. Sieben Prozent sind Schwarze und drei Prozent Asiaten, verglichen mit zwei bzw. vier Prozent in der allgemeinen Bevölkerung (Biermann und Moulton 2003; *Youth Justice Board News* July 2003).

Wer wird zu der Sitzung des Kommittees eingeladen? Der Jugendliche und ein Elternteil oder ein Vormund müssen erscheinen. Außerdem dürfen folgende Personen teil-

Infoblatt_17.pmd 8 27.12.2004, 14:07

nehmen, vorbehaltlich des Ermessens der Kommitteemitglieder:

- der/die Geschädigte oder eine andere Person, die von der Tat betroffen wurde
- ein Beistand des/der Geschädigten
- eine vom Jugendlichen gewählte Person über 18 Jahre, die nach der Meinung der Kommitteemitglieder geeignet und imstande ist, einen guten Einfluss auf den/die Jugendliche auszuüben.

Zwischensitzungen („progress meetings“) sollen gelegentlich stattfinden, um zu schauen, ob der/die Jugendliche Fortschritte macht. Eine Abschlusssitzung muss abgehalten werden.

Unzulängliche Ausführung

Anfänglich hat das neue System nicht so funktioniert, wie es geplant war. Die erste Sitzung muss innerhalb von 15 Werktagen stattfinden; in den ersten neun Monaten ist das nur bei 34 Prozent aller Verweisungen der Fall gewesen. (Vier von fünf Verweisungen (84 Prozent) wurden jedoch binnen 30 Tagen erledigt.) In 13 Prozent der Fälle wurden TäterInnen von keinem Elternteil begleitet und von einer „geeigneten Person“ in nur 16 Prozent (Newburn et al. 2001).

Was die Kriminalitätsvorbeugung angeht, scheint die restorative justice eine Möglichkeit versäumt zu haben. Das informelle wiedergutmachende Verfahren ist nämlich dazu geeignet, das ganze Umfeld des unerwünschten Benehmens aufzuhellen. Es könnte sich z.B. ergeben, dass viele junge TäterInnen aus einer Gegend stammen, wo die Schule und die Freizeiteinrichtungen mangelhaft sind oder wo hohe Arbeitslosigkeit und Rassendiskriminierung herrschen. Diese Feststellungen sollten den Behörden übermittelt werden, die für die Verbrechensvorbeugungsstrategie verantwortlich sind. Diese Gelegenheit scheint derzeit nicht ergriffen zu werden.

Zwei Feststellungen der Forschung sind in Bezug auf das Ideal von restorative justice besonders beunruhigend. Erstens waren Geschädigte in nur 36 der ersten 566 Sitzungen anwesend, das entspricht circa 6 Prozent. Das Resultat ist nicht so negativ, wie es klingt (denn es gibt in vielen Fällen keine individuell Geschädigten) – aber doch negativ genug. Augenscheinlich wurde sich nicht immer bemüht, überhaupt Kontakt mit den Geschädigten aufzunehmen. Viele Yot-Mitglieder sind es gewohnt, mit jugendlichen TäterInnen zu arbeiten, wissen aber nicht, wie man mit Opfern umgeht. Es gibt auch bezüglich des Datenschutzes Bedenken. In manchen Ortschaften ist die Polizeibehörde nicht sicher, ob sie persönliche Daten der Geschädigten einer anderen Dienststelle übergeben darf; infolgedessen wird manche/r Geschädigte überhaupt nicht gefragt, ob Interesse an restorative justice besteht; oder Polizeibeamte versuchen, den Begriff darzulegen,aber auf eine nicht besonders überzeugende Weise.

Das zweite Problem ist zum Teil struktureller Natur. Im Programm, dem der/die TäterIn im Laufe der Sitzung beipflichtet, kann er/sie u.a. anbieten, an einen TOA oder an einer „conference“ teilzunehmen.Allerdings ähnelt dieses Verfahren schon einem TOA und zwar einem solchen, wo Entscheidungen getroffen werden. Beim nachfolgenden „untergeordneten“ TOA hingegen bleibt nur übrig, die Gefühle auszudrücken und Fragen zu stellen. Das sind zwar wichtige Funktionen, aber viele Geschädigte möchten gern die Gelegenheit haben, das Ergebnis zu beeinflussen (Strang 2002).

Ergebnisse

Nun erinnern wir uns an Tony. Er ist mit seiner Mutter bei der Sitzung erschienen. Außer dem gerade erwähnten TOA kann er u.a. folgendes anbieten:

1. Finanzielle oder sonstige Wiedergutmachung.
2. unbezahlte Arbeit für die Gemeinschaft auszuführen.
3. zu bestimmten Zeiten zu Hause zu sein.
4. Schule/ Arbeitsplatz zu besuchen.
5. an bestimmten Tätigkeiten teilzunehmen; und
6. von bestimmten Personen oder Stätten fernzubleiben.

Um einen Eindruck zu geben, welche Möglichkeiten Tony hat, kann dies an zwei konkreten Fällen erklärt werden. In einem der ersten Fälle hat die Geschädigte gemeint, sie wolle für sich keine finanzielle Wiedergutmachung, sondern sie möchte gern, dass der junge Täter etwas mache, um ihm beizubringen, dass es andere Leute gibt, die viel weniger Glück haben als er. Sie ist mit ihm übereingekommen, dass er für ein Projekt arbeiten wird, wo körperlich oder geistig behinderte Kinder reiten lernen (persönliche Mitteilung). Im Laufe einer anderen Sitzung erklärte eine junge Täterin dem von ihr beraubten Opfer, dass sie Geld für Zigaretten benötigt hatte. Das Opfer war Ärztin; als Wiedergutmachung wollte sie nur, dass die Täterin eine Klinik besuche, damit sie aufhöre, zu rauchen (Strang 2002). Es kommt nicht selten vor, dass Opfer Sorge um junge TäterInnen zeigen.

Wenn nun unser Tony nochmals straffällig wird, muss er zwingend vor dem Jugendgericht erscheinen. Unter anderen kann das Gericht eine Wiederherstellungsmaßnahme (reparation order) oder eine Arbeitsmaßnahme (action plan order) verhängen. Die Dauer der Wiederherstellungsmaßnahme soll der Schwere der Tat entsprechen und darf insgesamt 24 Stunden nicht überschreiten. Sie muss innerhalb von drei Monaten abgeleistet werden. Ein Arbeitsplan kann ähnliche Anforderungen enthalten; er dauert drei Monate und die Anzahl der abzuleistenden Stunden innerhalb dieser Frist ist unbeschränkt.

Hier wieder arbeitet das System auf nicht völlig „restorative“ Weise. Erstens wird den Geschädigten nicht unbedingt die Möglichkeit angeboten, mit den TäterInnen über die Umstände der Tat zu reden und mit diesen zu diskutieren, welche wiedergutmachende Tätigkeit er/sie ausführen soll. In Neuseeland geschieht das anders. Wenn ein Jugendlicher (zwischen 14 und 17 Jahren) auch der schwerwiegendsten Verbrechen schuldig ist (mit Ausnahme von Mord und Totschlag), muss eine „conference“ abgehalten werden, bevor der Richter das Urteil ausspricht. Der Plan, der in der „conference“ zusammengestellt wird, kann auch Elemente von Strafe enthalten, wie z.B. ein Ausgehverbot (Maxwell und Morris 1994: 28). Meistens aber enthält der Plan z.B. eine Entschuldigung, gemeinnützige Arbeit, Wiedergutmachung, Beratung (counselling), Umsiedlung und dergleichen (Maxwell und Morris 1993). Die Anzahl der Jugendlichen, die vor dem Jugendgericht angeklagt wurden, fiel von 8.193 im Jahre 1989 (vor dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes) auf 2.352 im Jahre 1990, eine Verringerung um 71 Prozent. Die Inhaftierung ist nicht abgeschafft worden. Es bleiben noch „supervision with residence“ (Betreuungsaufsicht) und „corrective training“ (Jugendstrafvollzug). Die Anzahl der inhaftierten Jugendlichen zwischen 14 und 16 Jahren ist parallel von 173

Infoblatt_17.pmd 9 27.12.2004, 14:07

im Jahre 1989 auf 64 im Jahre 1990 gefallen, d.h. um 63 Prozent (McElrea 1998).

Der Vollständigkeit halber sollte ich erwähnen, dass das Home Office (Innenministerium) in Juli 2003 ein Konsultationsdokument erstellt hat und damit seine Strategie für „restorative justice" darlegt. Die polizeiliche „restorative Verwarnung" (restorative cautioning) wird nunmehr gesetzlich verankert. Es wird ein Modellprojekt durchgeführt, bei dem die Staatsanwaltschaft die Fälle vor dem Verfahren einstellen kann (auf Englisch sagen wir „discontinue"). Das Gericht hat schon die Möglichkeit, eine Verurteilung um bis zu sechs Monate zu verzögern, um zu sehen, ob der Angeklagte sein Versprechen, sein Verhalten zu ändern, hält. Durch die neue Praxis kann das Gericht solche Bedingungen auferlegen.

Wiedergutmachende Tätigkeit in Form eines TOA's wird jetzt ausdrücklich Bestandteil eines Urteils sein können. Hierbei ist das Denken des Home Office noch immer nicht zu 100 Prozent restorative: dafür müssten Opfer und Täter schon *vor* dem Urteil zusammentreffen können. „Restorative justice" wird auch ein Bestandteil der neuen zeitweiligen Inhaftierung (intermittent custody) sein. Das Home Office hat augenscheinlich nicht die Zuversicht, „restorative justice" allein wirken zu lassen, sondern will es noch immer mit Strafe kombinieren. Wenn auf diese Weise versucht wird, zwei Pferde gleichzeitig zu reiten, werden die beiden Elemente wohl gegeneinander wirken.

Im Jahre 2002 jedoch ist eine neue Initiative vom Justice Research Consortium eingeleitet worden – ein Forschungsprogramm. Dabei wurden von fünf Gerichten in London geeignete Teilnehmer (Opfer und Täter) benannt [randomly allocated to experimental and control groups], die an einem Täter-Opfer-Ausgleich teilnehmen. Diese Erfahrungen und Wirkungen werden mit einer Kontrollgruppe verglichen. Die TäterInnen sind jeweils Erwachsene (mit 18 oder mehr Jahren), die wegen schwerer Delikte, einschließlich Raub aber unter Ausschluss von häuslicher Gewalt und sexuellen Verbrechen, geständig sind. Für die Versuchsgruppe findet der TOA vor dem Urteilsspruch (sentence) statt. Die Forschung nimmt das australische RISE-Experiment (Re-Integrative Shaming Experiment – etwa Wiedereingliederung durch Reue) zum Vorbild, das eine 38-prozentige Herabsenkung der Gewaltdelikte ergab (obwohl andere Resultate weniger beeindruckend waren).

Hierfür gibt es zwar noch keine neue Gesetzgebung, dem Projekt sind aber erhebliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt worden – und zwar in einer Größenordnung, die bei uns etwas Sorge aufkommen lässt, weil so viel auf eine Karte gesetzt wird.

Die Jugend-Justizbehörde hat sich zum Ziel gesetzt, dass 80 Prozent der Jugendmaßnahmen ab April 2004 einen wiedergutmachenden Bestandteil haben sollen. Meiner Meinung nach können diese Veränderungen noch nicht als ausreichend für restorative justice gelten; wir hoffen, dass sie ein erster Schritt auf einem langen Weg sind und nicht nur ein kleines Zeichen.

Zusammenfassung

Wenn wir nun eine Bestandaufsnahme machen, wie es mit der restorative justice/ in England steht, können wir sagen: Die Justiz hat angefangen, die Begriffe ‚restorative justice' und ‚reparation' zu verwenden. Zum Teil ermöglichen die neuen Gesetze eine wiederherstellende Praxis, wodurch sowohl Täter als auch Geschädigte rücksichtvoll behandelt werden. Der Oberrichter des Berufungsgerichts (Lord Chief Justice), Lord Woolf, ist für „restorative justice" in Wort und Tat eingetreten. Unlängst hat er einen Rückfalltäter wegen Raubes und Körperverletzung verurteilt. Das Untergericht hatte sieben Jahre Freiheitsstrafe verhängt. Das Berufungsgericht erfuhr aber, dass der Verurteilte an einem wiedergutmachenden Programm teilgenommen hatte. Er hatte einer „conference" beigewohnt, wo nicht nur das Opfer des Raubes und deren Familie, sondern auch Mitglieder seiner eigenen Familie anwesend waren. Er schrieb dem Opfer einen Brief, in dem er um Entschuldigung bat. Er versprach, seine Rauschgiftsucht, die zum Teil für seine Delinquenz verantwortlich war, anzupacken und beantragte, in ein Gefängnis versetzt zu werden, wo eine entsprechende Therapie zu bekommen war. Infolgedessen hat das Gericht seine Haftstrafe von sieben auf fünf Jahre herabgesetzt. Die BefürworterInnen der „restorative justice" hätten es wohl bevorzugt, wenn das Strafurteil komplett durch die restorativen Maßnahmen ersetzt worden wäre; aber dafür, ehrlich gestanden, ist die öffentliche Meinung noch nicht bereit. Wir müssen dankbar sein, dass der Begriff in diesem Grade und auf dieser hohen Ebene anerkannt worden ist.

Die Regierung möchte die Zahl der Inhaftierten senken (am 11.7. 2003 überschritt sie erstmalig 74 .000, verglichen mit 71.480 im Vorjahr), zeigt sich aber dennoch allzu gern als hartnäckig. Es besteht durchaus die Gefahr, dass „restorative justice" als Mittel gesehen wird, um die Zahl der Inhaftierten zu senken und dabei diese neue Anschauung als eine Art Strafe zu sehen, anstatt sie als einen Fortschritt gegenüber der Strafe anzuerkennen.

Dr. Martin Wright, m-w@dircon.co.uk

Mein aufrichtiger Dank geht an Franziska Röthig, dass sie mit solcher Sorgfalt, Geduld und Aufmerksamkeit die Korrektur meines Textes übernahm. Für etwaige übrig bleibende Fehler bin natürlich ich verantwortlich.

Dieser Text war ein Beitrag zur Tagung der Deutschen Richterakademie, 15.-20.9.2003 in Wustrau: „Täter-Opfer-Ausgleich".

LITERATUR

Biermann, F./Moulton, A. (2003) *Youth offender panel volunteers in England and Wales Dec 2002.* Home Office Online Report 34/03.

Home Office (2003) *Restorative justice: the government's strategy. A consultation document* ... London: Home Office, Communications Directorate. www.homeoffice.gov.uk

McElrea, F W M (1998) „The New Zealand model of family group conferences." Paper to International Symposium „Beyond prisons", 15-18 March 1998, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.

Masters, Guy (2001) *The rough guide to restorative justice and the Crime and Disorder Act.* Mediation UK, Alexander House, Telephone Avenue, Bristol BS1 4BS, England.

Maxwell, Gabrielle und Morris, Allison (1993) *Families, victims and culture: youth justice in New Zealand.* Wellington, NZ: Social Policy Agency, and Victoria University of Wellington.

Maxwell, Gabrielle und Morris, Allison (1994) „The New Zealand model of family group conferences." In: Christine Alder und Joy Wundersitz, hrsg., *Family conferencing and youth justice.* Canberra: Australian Institute of Criminology

Newburn, Tim, *et al.* (2001) *The introduction of referral orders into the youth justice system: second interim report.* RDS Occasional Paper 73. London: Home Office. Communications and Development Unit; publications.rds@homeoffice.gsi.gov.uk

Strang, Heather (2002*) Repair or revenge: victims and restorative justice.* Oxford: Clarendon.

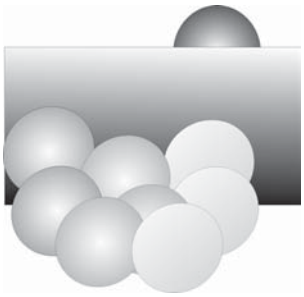
Infoblatt_17.pmd 10 27.12.2004, 14:07

Mediation in Strafverfahren in der Tschechischen Republik

I. Tätigkeiten des Probation- und Mediations-Dienstes

Der *Probation- und Mediations-Dienst* der Tschechischen Republik (weiter nur PMD) wurde durch das Gesetz Nr. 257/ 2000 GS, in Kraft getreten am 1.1.2001, begründet.

Mediation ist in der Tschechischen Republik (CR) keine gewöhnliche und allgemein bekannte Art der Konfliktlösung. Die Möglichkeit, Streitigkeiten im Strafverfahren durch Mediation zu lösen, war und ist für viele RichterInnen, Staatsanwälte und andere an dem Verfahren Beteiligte etwas Unbegreifliches und wird teilweise sogar als unpassend im Rahmen der Justiz angesehen. Nach dreieinhalb Jahren PMD-Erfahrung in der Tschechischen Republik zeigt sich allerdings ein Zuwachs an Mediations-Sympathisanten – und zwar nicht nur unter den Parteien, sondern auch unter den Fachleuten.



Die Hauptaufgabe des PMD ist die Klärung der Streitigkeiten im Strafverfahren. Der PMD hilft bei der Suche nach einer geeigneten Reaktion auf eine Straftat, insbesondere in Form eines alternativen Vorgehens im Strafverfahren und hilft bei der Sicherstellung der Vollstreckung der alternativen Strafen. Der PMD versucht, ein Gleichgewicht zwischen Täter[1], Opfer und öffentlichem Interesse herzustellen. Der Dienst geht von den Prinzipien der so genannten Restorative Justice aus, welche die Straftat als ein soziales Ereignis versteht, das mit der Notwendigkeit verbunden ist, akzeptable Lösungen für alle Beteiligten im Rahmen des Strafverfahrens zu finden.

Man bemüht sich vor allem um die Gewährleistung der Sicherheit der Gesellschaft, um Beteiligung der Opfer bei der Lösungssuche sowie um die Berücksichtigung ihrer berechtigten Interessen und Bedürfnisse. Darüber hinaus sollen die Folgen der Straftat beseitigt werden. Die StraftäterInnen sollen motiviert werden, sich aktiv an der Lösungssuche und Wiedergutmachung zu beteiligen – mit dem Ziel der Integration in das normale Leben, um dadurch eine Wiederholung der Straftat zu vermeiden. Das Zusammenwirken der Familie und der engeren sozialen Umgebung spielt dabei eine wichtige Rolle.

Der PMD arbeitet unter dem Dach des Justizministeriums der CR. Der Dienst wird durch den Direktor geleitet. Die einzelnen Zentren des PMD spiegeln die erstinstanzliche Gerichtstruktur wider. Zurzeit gibt es in der Tschechischen Republik 76 PMD-Zentren. Die Probation in den Zentren wird durch die MitarbeiterInnen (BeamtInnen sowie AssistentInnen) geleistet, die Mediation ausschließlich durch die BeamtInnen. Die Einzelheiten der beruflichen und der fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung dieser Tätigkeiten sowie die Kompetenzen der PMD-MitarbeiterInnen sind durch das Gesetz geregelt.

Der PMD arbeitet eng mit den Gerichten, den Staatsanwaltschaften, der Polizei, den Strafvollzügen und anderen staatlichen, öffentlichen und Non-Profit-Organisationen im Bereich der sozialen Dienste zusammen.

Der PMD wirkt durch das Dienstleistungsangebot nicht nur im Rahmen des Ermittlungsverfahrens sondern auch im Rahmen des Hauptverfahrens und des Vollstreckungsverfahrens.

Im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren ist Aufgabe des PMD, jene Unterlagen vorzubereiten, welche für die Entscheidung der Staatsanwaltschaft/der RichterInnen über die Fortsetzung des Verfahrens notwendig sind. Das Ergebnis einer solchen Vorbereitung wird *Bericht vor der Entscheidung* genannt. Darüber hinaus geht es um Mediation zwischen Beschuldigten und Geschädigten. Das Ergebnis einer solchen Mediation wird dann als *Bericht über den Ablauf der Mediation*, bzw. *Vereinbarung der Parteien* zusammengefasst. Falls die Mediation gescheitert ist, wird dieser Bericht mit einer kurzen Erklärung über die Gründe versehen. Auf Grundlage dieser Berichte kann entschieden werden, ob das Strafverfahren nach der alternativen Art beendet oder fortgesetzt wird – z.B. durch eine Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens, der Strafverfolgung auf Bewährung, einen Vergleich oder über die Auferlegung von alternativen Strafen wie z.B. gemeinnützige Arbeit.

Im Vollstreckungsverfahren geht es um Kontrolle und Umsetzung der auferlegten Strafen. Der PMD CR soll konkret den Verlauf der Vollstreckung der gemeinnützigen Arbeiten kontrollieren. In Zusammenarbeit mit den Betroffenen stellt das Probationsprogramm fest (im Falle der Strafaussetzung zur Bewährung) und kontrolliert dessen Erfüllung sowie die Einhaltung der vom Gericht ausgesprochenen Verpflichtungen und Beschränkungen. Im Rahmen sog. PAROLE wirkt der PMD bei Fällen der Strafaussetzung mit.

II. Mediation im Strafverfahren

Die Mediation im Laufe des Strafverfahrens wird meist im Rahmen des Ermittlungsverfahrens durchgeführt. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass diese auch im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens durchgeführt wird: z.B. während der langjährigen Kooperation mit dem KlientInnen unter Aufsicht oder im Rahmen der Vollstreckung einer Strafe in Form von gemeinnütziger Arbeit, mit der Verpflichtung zur Entschädigung des Opfers. Diese Fälle sind allerdings sehr selten, vielleicht auch deswegen, weil eine offizielle Institution entschieden hat und der Täter nicht motiviert ist, sich mit der Sache noch mal zu beschäftigen.

Mediation ist im Sinne des Gesetzes als eine „außergerichtliche Vermittlung“ definiert, welche „dem Zwecke der Konfliktlösung zwischen dem/der Beschuldigten und dem Opfer dient“. Sie ist weiter als „die Tätigkeiten, welche zur Beseitigung des Konfliktzustandes im Rahmen des Strafverfahrens ausgeübt werden“ beschrieben. Mediation kann man nur mit der ausdrücklichen Zustimmung der Beschuldigten und der Geschädigten durchführen.[2]

Mediation selbst ist im Strafverfahren entweder auf Grundlage des Hinweises des am Strafverfahren beteiligten Staatsorgans (Gericht, Staatsanwalt, Polizei) oder auf Wunsch der Beschuldigten oder Geschädigten durchzuführen.[3] Sobald der Wunsch von Beschuldigten oder Geschädigten kommt, hat der PMD CR unverzüglich das zuständige Organ des Staates zu informieren, der dann entscheiden kann, ob die Mediation durchgeführt wird oder nicht.[4]

Infoblatt_17.pmd 11 27.12.2004, 14:07

Tabelle Nr. 1 gibt einen Überblick über die Tätigkeiten im Ermittlungsverfahren. Es handelt sich um ein vereinfachtes Schema, welches mit der Teilnahme der MediatorInnen an dem Verfahren rechnet.

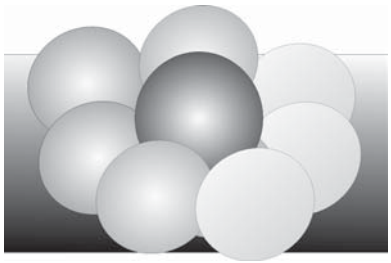
Verlauf des Strafverfahrens	Mediator	Entscheidungs-möglichkeiten
Die Miteilung der Beschuldigten a) Die Polizei teilt dem PMD mit, dass der Fall für die Mediation geeignet ist. oder b) Der Staatsanwalt teilt dem PMD mit, der Fall ist für die Mediation geeignet oder c) Der Beschuldigte oder der Geschädigte selbst kontaktiert den PMD und hat Interesse, den Fall zu lösen. oder d) Der Fall wird gewöhnlich gelöst: nach der Beendigung der Ermittlung entscheidet der Staatsanwalt über das weitere Vorgehen. Meist wird Anklage erhoben.	a+c) Der Mediator bittet den Staatsanwalt um Stellungnahme. a+b) Der Mediator kontaktiert zuerst den Beschuldigten, erklärt die Möglichkeiten der Mediation, dann kontaktiert er den Geschädigten und mit dem Einverständnis beider Seiten fängt er mit der Mediation an. oder c) Der Mediator kontaktiert die andere Partei, nach der Zustimmung fängt er mit der Mediation an.	Im Falle einer Vereinbarung wird eine Kopie mit dem Bericht dem Staatsanwalt übergeben. Der kann u.U. entscheiden über: – die Einstellung der Strafverfolgung (die Vereinbarung hat den ganzen Fall gelöst und es ist nicht nötig, über eine strengere Strafe nachzudenken) – die Alternativen zu dem geregelten Strafverfahren (z.B. die Einstellung des Strafverfahrens auf Bewährung) – die Anklage (falls es sich um eine ernsthafte Straftat handelt) kann auf einer gerichtlichen Verhandlung der Sache bestehen; die Vereinbarung wird Teil der Strafakte. Falls es zu keiner Vereinbarung kommt, wird der Staatsanwalt darüber informiert und das Verfahren wird fortgesetzt. Der Bericht über die gescheiterte Mediation wird Teil der Strafakte.
Der Staatsanwalt hat Anklage erhoben. Das Verfahren vor dem Strafgericht folgt und das Gericht entscheidet. a) Der Richter teilt dem PMD mit, dass der Fall für die Mediation geeignet ist. oder b) Der Angeklagte und der Geschädigte haben selber den PMD kontaktiert.	a) Der Mediator kontaktiert die andere Partei und mit ihrem Einverständnis fängt die Mediation an. b) Der PMD bittet um die Stellungnahme des Richters. Soweit dieser Zustimmung erteilt, wird die andere Partei kontaktiert und nach ihrem Einverständnis fängt die Mediation an.	Im Falle einer Vereinbarung wird eine Kopie dem Richter übergeben mit einem kurzen Bericht. Der Richter kann entscheiden über: – die Einstellung des Strafverfahrens. – die Alternativen zu dem geregelten Strafverfahren (z.B. die Einstellung des Strafverfahrens auf Bewährung). – die Auferlegung einer Strafe oder einer Strafmaßnahme

Seit 2002 wird die Kooperation zwischen dem PMD CR und den Staatsanwälten methodologisch in einem Hinweis der Oberstaatsanwaltschaft geregelt. Bevorzugt sind die Alternativen zu dem eigentlichen Strafverfahren, welche auch in der Praxis am meisten angewendet werden. Auch in Zukunft ist mit der Perspektive zu rechnen, dass sich die Staatsanwälte an den PMD mit der Empfehlung einer Mediation wenden. Die gesetzlichen Voraussetzungen einer Alternative zu einem eigentlichen Strafverfahren sind:

- der Beschuldigte ist wegen einer Straftat verfolgt, für die das Gesetz eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren festlegt.
- der Beschuldigte legt ein Geständnis ab oder erklärt vor dem Gericht, dass er die Tat begangen hat und es gibt keine Zweifel an dieser Erklärung.
- der Beschuldigte bereut seine Tat
- und entschädigt den Geschädigten oder unternimmt Schritte zur Entschädigung oder Wiedergutmachung.

III. Statistische Daten

Die Zentrale des PMD hat 2003 insgesamt 28.365 neue Fälle registriert. Im Vergleich zu der Gesamtzahl der neu registrierten Fälle im Jahr 2002 (29.291) handelt es sich um eine Senkung von 926 Fällen (3.2%). Die Belastung der MitarbeiterInnen des PMD CR hat sich allerdings im Hinblick auf die Bearbeitung der Fälle gegenüber den vorherigen Jahren nicht geändert.



Infoblatt_17.pmd 12 27.12.2004, 14:07

Tabelle Nr. 2: Anteil der Fälle, die im Ermittlungs- und Vollstreckungsverfahren registriert sind im Vergleich zur Gesamtzahl der registrierten Fälle.

Jahr	Gesamt registriert	Ermittlungsverfahren und Hauptverfahren	Vollstreckungs-verfahren
2001	18.410	2.401	16.813
2002	29.291	6.323	22.970
2003	28.365	6.823	21.542

Die rechnerische Unklarheit im Jahr 2001 ist durch die falschen Angaben aus zwei Regionen verursacht sowie durch die Zusammenrechnung von neu registrierten Fällen und Fällen aus den vorherigen Jahren.

IV. Tätigkeit der MediatorInnen im Rahmen des Strafverfahrens

Die MediatorInnen bewerten nach Zustimmung aller am Verfahren Beteiligten die Art und Weise der Führung des Falles. Oft ist es notwendig vor der eigentlichen Mediation Vorgespräche zu führen, welche vor allem dem Zweck dienen, die Mediation als Verfahren den Parteien zu erklären. Insbesondere die Geschädigten sind oft nicht genug über Mediation sowie über das gesamte Strafverfahren informiert.

Die Mediation wird von ein oder zwei MediatorInnen durchgeführt – was von dem konkreten Fall abhängt. Die Mediation findet direkt im Zentrum des PMD CR statt, in Räumlichkeiten, die speziell für diese Zwecke eingerichtet sind.

Meist sind es Fälle von Körperverletzung (Autounfälle), Diebstahl (besonders bei den Jugendlichen) oder Ausschreitungen, die mediiert werden. Immer öfter auch Fälle von Nachbarschaftsstreitigkeiten oder Mietstreitigkeiten, die sich zu einer Straftat entwickelt haben. Immer häufiger sind es auch Streitigkeiten unter Verwandten oder sich nahestehenden Personen.

Im Jahr 2004 ist das Gesetz über die Gerichtsbarkeit von Jugendlichen in Kraft getreten. In diesem Gesetz sind die Möglichkeiten einer Mediation sehr klar geregelt. So wurde eine weitere Möglichkeit für die Tätigkeit des PMD bzw. für Mediation in der Tschechischen Republik geschaffen.

JUDr. Tomos Havelka
E-Mail: rechtsanwalt@ra-kaspar.de

Literatur – Quellen:
Gesetz Nr. 257/2000 Gs. über den Probations- und Mediations Dienst CR
Statut des Probation und Mediations Dienst CRStrafgesetzbuch, Ges. Nr. 140/ 1961 Gs.Strafprozessordung, Ges. Nr. 141/ 1961 Gs.Kommentar zu den statistischen Daten über die Tätigkeit des PMD CR für das Jahr 2003, Nr. 196/2004

[1] Für die Vereinfachung wird der Terminus „Täter“ benutzt – obwohl es sich in unterschiedlichen Phasen des Strafverfahrens um Beschuldigte, Angeklagte oder Bestrafte handeln kann.
[2] § 2 Abs. 2 Ges. Nr. 257/2000 GS. über den Probation und Mediation Dienst.
[3] § 4 Abs. 7 Ges. Nr. 257/2000 GS.
[4] Hier kommt es zu einer Kollision des Gesetzes und der Mediation. Die Mediation unterliegt in diesen Fällen eigentlich einer Zustimmung des Staates. Es ist fraglich, ob dieses Vorgehen sinnvoll ist. Es ist zu überlegen, welche Straftaten nicht zur Mediaation geeignet sind. Was passiert, wenn der/die Geschädigte eine staatliche Institution oder Organisation ist?

Dokumentation erschienen!

Vitamin M – Gesellschaftliche Relevanz von Mediation

Jahreskongress 2003

Der Jahreskongress 2003 des Bundesverbandes Mediation e.V. thematisierte zwei Schwerpunkte: die Verbreitung und Bedeutung von Mediation in den wichtigsten Lebensbereichen und die Entwicklung und Ausdifferenzierung von Mediation durch fachspezifische und fachübergreifende Methoden. Dieser Band dokumentiert 28 Foren und Workshops sowie die Eröffnungsrede des Schirmherrn Hans Koschnick: „Konfliktbearbeitung im Balkan-Konflikt“.
139 S., broschiert, Preis: 22 €. , Rabatt bei größeren Bestellmengen: 5 Exemplare 95 €, pro 10 Exemplare 180 €, jeweils inkl. Versandkostenanteil.
Gegen Vorauskasse (Latido Full Service, Kto.-Nr. 01 00 25 08 02, Bremer Bank, BLZ 290 800 10) zu bestellen:
a) online unter www.bmev.de
b) bei Fa. Latido, Abt.Mediation, Albrecht-Poppe-Str. 9, 28757 Bremen
Bestellfax: 0421- 65 30 671
E-Mail: mediation@latido.de

Ausbildung

„Mediation in Strafsachen“

Kompaktseminar für ausgebildete Mediatoren und Mediatorinnen in Zusammenarbeit mit dem DBH-Bildungswerk und der Bundesarbeitsgemeinschaft Täter-Opfer-Ausgleich e.V.

Ausgebildete MediatorInnen bringen wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Mediation in Strafsachen bereits mit. Für dieses Fachgebiet sind aber spezifische Kenntnisse und Methoden erforderlich. Das Kompaktseminar bietet deshalb folgende Themen an:

- rechtliche Rahmenbedingungen
- viktimologische und kriminologische Faktoren
- Kommunikation und Kooperation mit der Justiz und anderen Verfahrensbeteiligten
- institutionelle und konzeptionelle Rahmenbedingungen
- Überblick über die Stellung des Täter-Opfer-Ausgleichs in Deutschland und Europa
- Standards zur Durchführung der Mediation in Strafsachen

Um kostengünstig und Zeit sparend zu arbeiten, werden wesentliche Inhalte vorab in ausführlichem Lehrmaterial zur Verfügung gestellt, das vor den Workshops selbständig bearbeitet werden muss.

Dauer:
Workshop: zwei Tage à 15 Unterrichtstunden; **24. 02. - 25.02.2005** (geschlossene Gruppe) in Köln

Neuer Kurs: **29.11. - 02.12.2005**

Kosten:
Ihre Investition (incl. ausführlicher Lehrgangsunterlagen) 462 Euro ohne Unterkunft und Verpflegung.

Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung,

Aachener Str. 1064,
50858 Köln,
Tel. 0221 – 94 86 51 22,
Fax 0221 – 94 86 51 23,
E-Mail: info@toa-servicebuero.de

Infoblatt_17.pmd 13 27.12.2004, 14:07

Thomas Trenczek/Gerd Delattre

Mediation und Täter-Opfer-Ausgleich

1. Zum Anlass: Die Zeit ist reif!

Erst in letzter Zeit ist über das Verhältnis von Mediation und TOA verstärkt diskutiert worden, leider z.T. eher in Form von Abgrenzungen und Wahrheitsansprüchen, denn als offener kritischer Dialog. Wahrzunehmen ist hier eine Tendenz: Schwierigkeiten, die wir aus der Mediationspraxis und Gesprächen mit KollegInnen als Probleme aller Arbeitsfelder der Mediation kennen (z.B. Gewährleistung von „Freiwilligkeit", Vertraulichkeit, Machtungleichgewichte ...), werden dem TOA kontrastgebend (mit „stärksten Zweifeln") zugeschrieben. „Abweichungen" von der „reinen" Mediation werden als Wesen des TOA beschrieben oder in ihn hineinprojiziert.[1]

Wird auf der einen Seite die Konfliktbearbeitung im Rahmen eines TOA kaum als „echte" oder „wahre" Mediation wahrgenommen, scheint andererseits auch unter den TOA-PraktikerInnen der Mediationsgedanke aufgrund der Belastungen der Alltagsarbeit, Finanzierungssorgen und Fallaufkommen immer wieder in den Hintergrund zu rücken. Dabei wird TOA leichtsinnig als Erziehung oder sonstiges Heilmittel verkauft und vergessen, in welche Sackgassen dies führen kann bzw. führt.

Die Zeit ist deshalb reif, das Thema „Mediation und TOA" zu erörtern, um im Interesse der Qualitätsentwicklung die Eckpunkte der Mediation im und außerhalb des Strafrechts, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu benennen und damit das mitunter schwierige Verhältnis von Mediation und Strafrecht zu klären.

2. Wesensmerkmale von Mediation und TOA

Mediation ist ein informelles[2], nicht öffentliches Verfahren konstruktiver Konfliktregelung, bei dem die Parteien (eines Rechtsstreits) mit Unterstützung unparteiischer Dritter, den MediatorInnen, einvernehmliche Regelungen suchen, die ihren Bedürfnissen und Interessen dienen.[3] Ziel und Wesensmerkmal der Mediation ist die autonome, einvernehmliche Konfliktregelung, ggf. sogar Konfliktlösung der Streitfragen durch die beteiligten Parteien mit Unterstützung von VermittlerInnen.

Der TOA ist ein spezifisches Arbeitsfeld der Mediation in (strafrechtlich relevanten) Konflikten. Ungeachtet einiger spezifischer Besonderheiten insbesondere im Verfahrensablauf (z.B. das grundsätzliche getrennte Vorgespräch mit den Beteiligten) basieren sie weitgehend auf gleichen Grundsätzen und Verfahrensregeln. Der TOA enthält – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz des Anlasses – stets ein an Opfer wie Täter gerichtetes Angebot, durch eine außergerichtliche Vermittlung aktiv und autonom eine gemeinsame, von allen Beteiligten akzeptierte und mitgetragene Regelung oder gar Lösung zu finden. Diese ist geeignet Konflikte, Störungen und Ungleichgewichte, die zu der Straftat geführt haben oder durch sie verursacht wurden, beizulegen oder zumindest zu entschärfen.[4]

Weder der TOA noch die Idee der Mediation sind davor gefeit, dass ihnen weitere „Wesensmerkmale" untergeschoben werden. Problematisch ist insbesondere, wenn der TOA in der Praxis des Jugendstrafrechts mit einer „Erziehungsphilosophie" überzogen wird, die „VermittlerInnen" – ähnlich wie in den Conference-Modellen auf dem australischen Kontinent[5] – nicht mehr als MediatorInnen, sondern als mahnenden ErzieherInnen erscheinen lässt. Oder wenn im Erwachsenenbereich der TOA als Erfolg versprechende Strategie zur Haftvermeidung angepriesen wird. Ebenso zu kritisieren ist es, wenn sog. „Konfliktschlichter" den TOA als „wirklich schmerzhafte" Sanktion/Strafe verkaufen. Oder wenn der TOA gar als verlängerter Arm der Justiz dargestellt wird, in die staatsanwaltliche Hierarchie eingebunden, weisungsunterworfen und berichtspflichtig und der TOA mehr zur Abrundung des Sanktionskatalogs instrumentalisiert wird, statt einer ergebnisoffenen Konfliktbearbeitung Raum zu geben.

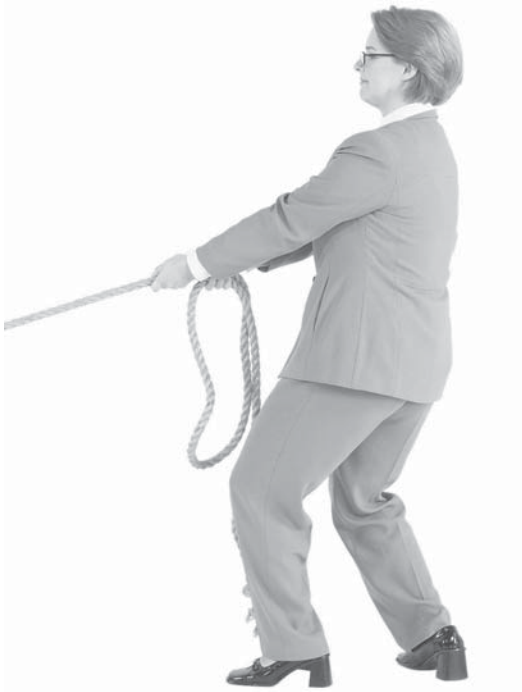
Andererseits wird das, was manche als ein Wesensmerkmal der Mediation ansehen, z.B. die „Transformation von Beziehungen",[6] insbesondere von der internationalen und vielleicht weniger dogmatischen Mediationswelt so nicht geteilt. Die sog. „transformative mediation" wird lediglich als eines von mehreren Mediationsmodellen angesehen, das im Übrigen auch aufgrund seines versöhnungsorientierten oder gar zur therapeutischen Intervention tendierenden Anspruchs eine geringere Praxisrelevanz aufweist.[7]

Transformation in Beziehungen zu bewirken oder gar Harmonie herzustellen, sollte nicht das vorgegebene Ziel der Mediation sein. Vielmehr müssen Inhalte und das Ergebnis der Mediation ausschließlich in die

Autonomie der Parteien gestellt bleiben. Wesentlich für die Konfliktvermittlung ist, dass die Leitung und Moderation von Verhandlungen bzw. der Konfliktbearbeitung unabhängigen und neutral-allparteilichen Vermittlungspersonen (den „MediatorenInnen") übertragen wird. Diese sollten die Parteien dabei unterstützen, die strittigen Themen und Streitpunkte zu identifizieren sowie Lösungsoptionen zu erarbeiten. Die MediatorInnen entscheiden deshalb nicht in der Sache, nicht „für" oder „über" die Parteien. Die Parteien sollen ihre Lösung oder Regelung selbst finden (sei die Beziehung nun transformiert oder nicht), damit ihnen nicht eine „Lösung" durch einen Dritten, z.B. das Gericht oder einen schlichten(den) „MediatorInnen" auferlegt wird. Dabei stellt sich dann oft heraus, dass man das „entweder/oder" überwinden kann und die Parteien – oft sogar über den ursprünglichen Streitgegenstand hinaus – „gewinnen", d.h. eine Lösung oder Regelung finden, die ihren Interessen gleichermaßen dient. Wesentlich ist also die Autonomie der Parteien, die Herstellung eines konstruktiven Settings, welches Fairness im Verfahren gewährleistet und ggf. eine Anschlusskommunikation ermöglicht.

Letztendlich sind „Transformation der Beziehung", „Erziehung", „Haftvermeidung" usw. mehr oder weniger erfreuliche Nebenprodukte – als Ziel der Mediation wirken sie aufgepfropft und sind untauglich. Ziel der Mediation wie des TOA ist eine verbindliche, in die Zukunft weisende Vereinbarung.

Infoblatt_17.pmd 14 27.12.2004, 14:07



Im Vordergrund steht die Lösungsorientierung; eine „Transformation der Beziehungen“ ist nicht ausgeschlossen (insb. in Familienkonflikten oder eben im TOA) aber keine zwingende Voraussetzung, um einen solchen Prozess als Mediation beschreiben zu können.

Gelegentlich wird ein Gegensatz konstruiert zwischen der („höherwertigen“) Mediation und einem davon zu unterscheidenden („einfacheren“) Modell des TOA.[8] Eine solche Unterscheidung zielt auf die normative Verortung des TOA als Rechtsfolgeinstrument des Strafrechts. Ausgeblendet bleibt hierbei allerdings die weitverbreitete und vielfach institutionalisierte mediative Praxis der den TOA-Standards verpflichteten Ausgleichsstellen. Das führt dazu, dass diese mit dem strafrechtlichen Normenprogramm sowie der z.T. zurecht kritisierenswerten Rezeption des TOA im Entscheidungsverhalten der Justiz verwechselt werden. Mängel an den gesetzlichen Regelungen[9] und die fehlerhafte Auslegung der TOA-Vorschriften durch die Justiz können dann leicht zum Anlass genommen werden, die TOA-Praxis insgesamt zu diskreditieren – siehe die Kontroverse vor einigen Jahren aus Anlass des Oberlies-Artikels in der Frankfurter Rundschau, der dem TOA vorgeworfen hatte, Opfer zu entmündigen.[10]

Freilich, der Begriff „Täter-Opfer-Ausgleich“ ist kein Gewinn, er bringt für die Ausgleichstellen mehr Nach- als Vorteile mit sich. TOA ist in Deutschland leider ein derart schlechter Begriff, dass man ihn zumindest nicht auf die Fälle vor- und außerstrafrechtlicher Konfliktbearbeitung übertragen sollte. Dieses teutonische Begriffsungetüm fokussiert wie das Strafrecht zunächst auf den „Täter“. Er legt externe Zuschreibungen von Rollen fest, die der Wahrnehmung der Konfliktparteien selten so entsprechen. Im Hinblick auf den „Täter“ ist meist die Schuldfrage gerichtlich noch nicht geklärt, so dass allenfalls von einem Beschuldigten die Rede sein kann. Und auch viele Geschädigte wollen sich auf eine Opferrolle nicht festlegen lassen. Die österreichische Praxis spricht deshalb sensibler von einem „Außergerichtlichen Tatausgleich“. Im Englischen wird der beziehungsneutrale Begriff „restorative justice“[11] verwendet bzw. von „victim-offender-mediation“ gesprochen.

3. Historische und aktuelle Entwicklung von TOA und Mediation

In Deutschland blieben die kriminologisch geprägte (und international seit einigen Jahren mit dem Begriff „restorative justice“ belegte) Debatte über den TOA und die Diskussion um „die“ Mediation weitgehend unverbunden. Diese Berührungsarmut zwischen der zivil- bzw. strafrechtlichen Ausrichtung der Mediation ist weder aus internationaler noch rechts- und konflikttheoretischer Perspektive nachzuvollziehen, haben sie doch im Wesentlichen die gleichen Wurzeln.[12] So vermittelten die ersten US-amerikanischen Mediationsprogramme Anfang der 70er Jahre (z.B. Community Mediation in Massachusetts, die sog. Neighborhood Justice Centers und insbesondere das Community Board Program in San Francisco) stets in straf- als auch in zivilrechtlichen Konflikten .[13] Der „Ursprung“ der Mediation als Konfliktbearbeitungsmethode in modernen Gesellschaften liegt in einer emanzipatorischen Gemeinwesenarbeit, für die das juristische Trennungsdogma nicht relevant war und ist. Victim-Offender-Mediation wurde in den USA aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Opferschutzgedankens bereits Anfang der 70er Jahre von häufig religiös-pazifistisch motivierten Gruppen wie z.B. den Mennoniten (die bereits über eine lange Tradition in der z.T. deutlich abolitionistisch ausgerichteten Straffälligenhilfe verfügten) als spezifisches Arbeitsfeld entdeckt und weiterentwickelt.[14] Man wollte über die in der Justiz praktizierten Restitutionsprogramme hinaus eine friedensstiftende Konfliktvermittlung auch bei strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen initiieren. Stand am Anfang der Bewegung vielfach das angestrebte Ziel „reconciliation“ im Vordergrund, löste man sich relativ schnell von dieser Überforderung und verlagerte den Blick auf die methodische Komponente des Ausgleichs, der Mediation. Die Idee des vermittelnden Ausgleiches wurde dann aus den USA zu einer Zeit nach Deutschland reimportiert, als hier von Mediation zwar gesprochen, aber diese kaum praktiziert wurde.

Die wissenschaftliche Diskussion über den TOA, die Mediation im Strafrecht und das Paradigma des „restorative justice“ hat eine über den TOA hinausreichende Relevanz erhalten. Die empirische Forschung zu alternativen Konfliktbearbeitungsmechanismen ist außerhalb des strafrechtlich-kriminologischen Bereiches in Deutschland noch sehr unzureichend. Bislang gibt es in Deutschland – wohl auch aus Mangel an Untersuchungsobjekten – nur sehr wenige Arbeiten, die die Mediationspraxis unter die Lupe nehmen.[15] Die europäische Mediationsdiskussion ist gar ohne die grundlegenden kriminologisch-rechtssoziologischen Arbeiten von Autoren wie Herman Bianchi, Nils Christie, Arno Plack oder der österreichischen Kollegen um Hanack, Stehr und Steinert, um nur einige wenige zu nennen,[16] wohl so nicht denkbar.

Während man Mediation in den USA, in Australien und anderen Common-law-Ländern derzeit vor allem in Familien-, insbesondere in Trennungs- und Scheidungskonflikten, in Wirtschafts- oder sonstigen zivilrechtlichen Streitigkeiten nutzt, ist es in Deutschland vor allem der strafrechtliche Bereich, in dem Mediation am häufigsten angewandt wird. Mittlerweile bearbeiten die Fachstellen für Täter-Opfer-Ausgleich in Deutschland im Jahr etwa 25.000 Fälle,[17] freilich nicht alle werden mediativ bearbeitet. Im Bereich der Trennungs- und Scheidungsmediation, dem nächst größeren Anwendungsbereich der Mediation, spricht man von ungefähr 10.000 - 15.000 Fällen im Jahr.[18] In allen anderen Arbeitsfeldern liegen die Anwendungszahlen noch weit darunter. In diesem Zusammenhang ist bezeichnend, dass die TOA-Fachstellen offenbar die einzigen Institutionen sind, die Praktikastellen für angehende MediatorInnen in einem relevanten Umfang bereithalten (können). Eine Unzahl von Mediationsinstituten bildet in einem

Infoblatt_17.pmd 15 27.12.2004, 14:07

schon anrüchig zu nennendem Schneeballsystem Massen an (beschäftigungslosen) MediatorInnen aus, die sich mangels Praxis um die wenigen Arbeitsstellen und Fälle streiten, wobei die Qualitätsstandards im harten Wettbewerb nicht immer eingehalten werden.[19]

Der TOA ist derzeit bei weitem der quantitativ größte Anwendungsbereich der Mediation in Deutschland und entwickelt sich darüber hinaus immer stärker zur gemeinnützigen, kommunalen Konfliktbearbeitungsstelle, in der in strafrechtlich relevanten und in außerstrafrechtlichen Konflikten insbesondere im sozialen Nahraum vermittelt wird.[20] TOA-Träger waren und sind immer noch maßgeblich an der Ausbildung von Konfliktlotsen- und Streitschlichterprogrammen für Schüler beteiligt. Man kann in der Tat feststellen, dass sich das Konfliktlotsenmodell an der Mediation im TOA orientiert.[21] Zu bedauern ist allerdings, dass manche hier der Dominanz der mit dem Stichwort Gewaltprävention verbundenen, völlig überzogen öffentlichen Diskussion und entsprechenden Begriffsverwirrung unterliegen.[22] Häufig entwickelt sich ein Wunschdenken, das schulische KonfliktschlichterInnenprogramme als Wundermittel sieht, um der (vermeintlich) steigenden Gewalt an Schulen oder gar in der Gesellschaft begegnen zu können.

4. Qualitätsstandards von TOA und Mediation

Es ist gradheraus und ungeschminkt festzustellen, dass sich auch unter dem Label „TOA“ eine Reihe von Projekten und Einrichtungen versammeln, die von höchst unterschiedlicher Qualität sind. Einige dieser Projekte verdienen in der Tat weder das Siegel „Mediation“ noch des „TOA“, erfüllen sie doch nicht im Mindesten die anerkannten „TOA-Standards“.[23]

Die normative Verankerung des TOA im Strafrecht garantiert nicht per se die Erfüllung mediativer Maßstäbe, vielleicht wird dies dadurch sogar eher verhindert. Entscheidend für die Frage, ob TOA-Verfahren den Namen Mediation verdienen, ist derzeit letztlich die praktische Umsetzung. Damit hängt die Beantwortung bislang ganz wesentlich von der Konzeption der TOA-Träger und vom Selbstverständnis der damit beauftragten Vermittler ab. Nicht in jedem TOA-Verfahren findet tatsächlich eine Mediation statt und nicht jede/r „TOA-VermittlerIn“ hat bereits die Fähigkeiten zur Mediation entwickelt. Diese Personen befinden sich allerdings in illustrer Gesellschaft mit vielen selbst ernannten oder gar „zertifizierten“ MediatorInnen in anderen Bereichen.

Was man für Teile der TOA-Praxis zu Recht als Mangel und Schwachstelle feststellen muss, ist allerdings kein Spezifikum des TOA. Nicht überall, wo Mediation drauf steht, ist tatsächlich Mediation drin. Und damit meinen wir nicht nur die verbreitete Fehlvorstellung, Mediation sei nichts anderes als das, was RechtsanwältInnen in außergerichtlichen Verhandlungen oder RichterInnen in Vergleichsgesprächen ohnehin immer schon gemacht hätten. Die dem TOA zugeschriebenen Problembereiche (z.B. Freiwilligkeit, Gewährleistung von Vertraulichkeit, Machtungleichgewichte, indirekte Vermittlungen durch shuttle diplomacy u.a.m.) sind keine Charakteristika des TOA, sondern betreffen das Mediationsverfahren und die Methode insgesamt. Die Frage der Qualitätssicherung ist nicht auf den Bereich des TOA beschränkt, sondern ein ernstes Problem in der gesamten Mediationslandschaft, zumal diese nicht in allen Arbeitsfeldern über so transparente und gültige Standards verfügen und sich jeder Mediatorn nennen darf, der (nicht einmal) einen Wochenendkurs belegt hat. Exemplarisch soll die Frage nach Qualitätsstandards an den Themen „Freiwilligkeit“ und „Vertraulichkeit“ angesprochen werden:

a.) Zur Freiwilligkeit im TOA und in der Mediation

Eine völlige Freiwilligkeit, was immer das sein mag, gibt es im TOA ebenso wenig wie in jedem anderen Mediationsverfahren. Die Teilnahmebereitschaft zur Mediation resultiert immer aus einer Abwägung unterschiedlicher Handlungsalternativen. Insofern bedeutet Freiwilligkeit stets nur eine mehr (im Zuweisungskontext der Strafjustiz) oder weniger (in der Wirtschaftsmediation) begrenzte Wahlmöglichkeit. Übrigens – was viele nicht wissen – die Einleitung eines TOA setzt nicht unbedingt eine staatsanwaltschaftliche oder richterliche Zuweisung voraus. Auch andere Felder der Mediation sind fast immer in Kontexte eingebunden, in denen mehr oder weniger Strukturen, Rahmenbedingungen und Zwänge bestehen. Betroffene von Konflikten, ob strafrechtlich relevant oder aus dem Bereich der Familie, des Arbeitslebens oder der Wirtschaft, werden an einem „alternativen“ Verfahren nur teilnehmen, wenn die Vorteile die Nachteile überwiegen. Eine derartige Abwägung unterschiedlicher Optionen haben MediatorInnen in jedem Mediationsverfahren notwendigerweise (spätestens in einem „BATNA“-Realitätstest = Best Alternative to a Negotiated Agreement) zu initiieren und zu unterstützen.[24]

Die von manchen erhobene Behauptung, dass ein TOA von einem Schuldgeständnis abhängig sei,[25] ist falsch und reflektiert lediglich die rechtspolitische Diskussion der 90er Jahre. Mittlerweile ist anerkannt und normativ geregelt, dass ein formelles Geständnis nicht mehr Voraussetzung für die Durchführung und justizielle Anerkennung eines TOA ist. Notwendig und ausreichend ist vielmehr ein Grundkonsens der Beteiligten über den zu Grunde gelegten Sachverhalt und dass ein Beschuldigter seine Verantwortung für das Geschehen nicht völlig abstreitet.[26] Entscheidend ist, dass die Betroffenen soweit als möglich ihre Konflikte (die zu der Tat geführt haben bzw. die aus ihr resultieren) selbstbestimmt regeln wollen und können. TOA wie Mediation müssen als **Option** angeboten und genutzt werden können. Von darüber hinausgehenden Wunschvorstellungen sollte man sich verabschieden.

b.) Vertraulichkeit im TOA und in der Mediation

Die Behauptung, es sei im Rahmen eines TOA im „Schatten des Gerichts“ sicherlich schwieriger, eine vertrauliche und offene Atmosphäre herzustellen als im Rahmen einer außerstrafrechtlichen Mediation,[27] klingt zunächst einleuchtend, ist aber durch nichts belegt. Zudem verkennt sie, dass auch für den (außerhalb des TOA tätigen) Mediator, sollte er nicht einer privilegierten Berufsgruppe wie den Rechtsanwälten angehören, bislang ein gesetzlich normiertes, strafprozessuales Zeugnisverweigerungsrecht nicht anerkannt ist.[28] Auch für den Zivilprozess muss die Vertraulichkeit in jedem Mediationsverfahren hergestellt und insbesondere mit Hilfe von Prozessverträgen abgesichert werden. Solche Parteivereinbarungen sind auch im Rahmen eines TOA möglich und in mündlicher Form durchaus üblich, sie gelten freilich ebenso wenig wie die Vertrauensschutzklauseln der

Infoblatt_17.pmd 16 27.12.2004, 14:07

Mediationsvereinbarungen in Verfahren vor dem Strafrichter. Offenbart z.B. ein Geschäftsführer eines Unternehmens im Rahmen eines Mediationsverfahrens illegale Praktiken, so können sowohl die Parteien als auch die (nichtanwaltlichen) MediatorInnen als Zeugennnen im Rahmen eines Strafprozesses vom Gericht[29] geladen und zur Aussage gezwungen werden. Der einzige Unterschied ist, dass der TOA thematisch näher am Strafrecht liegt als eine zivilrechtliche Mediation. Dies lässt die TOA-Vermittler im Umgang mit dem strafrechtlichen Vertrauensschutz geübter erscheinen. Das in diesem Zusammenhang immer wieder bemühte Bild vom „Schatten des Strafrechts" ist so überzeugend nicht. Vielmehr findet der TOA wie jede andere Mediation auch „im Lichte des Rechts" statt. Mediation erlaubt zwar eine außergerichtliche, aber keine außerrechtliche Konfliktbearbeitung. Das Recht setzt stets den Orientierungsrahmen und schreibt z.T. eben verbindlich, nicht-dispositiv fest, was Recht und Ordnung ist.

5. Resümee und Ausblick

Mitunter ist das Verhältnis von Mediation und Strafrecht nicht einfach. Das sollte allerdings nicht dazu führen, den TOA als Mediation in strafrechtlich relevanten Konflikten von der Mediationslandschaft ab- oder auszugrenzen. Notwendig ist eine offene, kritische Diskussion über alle Arbeitsfelder der Mediation hinweg.

Wie wohl in keinem anderen Mediationsbereich verfügt das Arbeitsfeld TOA über eine bereits 1990 vom TOA-Servicebüro mit den beiden großen Fachverbänden der Kriminalrechtspflege, dem DBH und der DVJJ entwickelte und bundesweit anerkannte Grundausbildung zum „Mediator/in in Strafsachen"[30] von 120 Stunden. Darüber hinaus sind zusätzliche Qualifikationen für andere Arbeitsfelder erforderlich, ebenso wie die spezifisch strafrechtlich-viktimo-kriminologischen Erfordernisse eines besonderen Trainings bedürfen. Seit ihrem erstmaligen Erscheinen 1995 wurden die kontinuierlich aktualisierten „TOA-Standards" (mittlerweile in der 4. Auflage) in der „Herbsteiner Erklärung" von der TOA-Praxis allgemein anerkannt und bilden die Grundlage des von der Bundesarbeitsgemeinschaft TOA in Zusammenarbeit mit dem TOA-Servicebüro konzipierten Akkreditierungsverfahrens zur Vergabe des TOA-Gütesiegels (welches allein nach fachlichen Kriterien, unabhängig von einer Mitgliedschaft vergeben wird).

Ausbildung, Standards und Akkreditierungen sind notwendige, aber nicht hinreichende Element der Qualitätsentwicklung. Qualitätssicherung ist darüber hinaus ein dynamischer Prozess des Dialogs mit möglichst vielen beteiligten Personen und Institutionen. Standards zum Beispiel machen nur dann Sinn, wenn sie auch von einer größtmöglichen Gruppe mitgetragen und eingehalten werden.

Gerd Delattre, Leiter des TOA-Servicebüros, Köln; Mitbegründer und Mediator des TOA-Projektes Handschlag, Reutlingen; www.toa-servicebuero.de, E-Mail: gd@toa-servicebuero.de

Prof. Dr.iur. Thomas Trenczek, M.A., Mediator (S.C.Qld), Mitbegründer/stv. Vorsitzender der gemeinnützigen Schlichtungsstelle WAAGE Hannover e.V. und Mediator im Mediationsbüro am Amtsgericht Hannover; www.sikk.net, E-Mail: mediation@trenczek.net

[1] Vgl. z.B. Metzger/Hagedorn, Täter-Opfer-Ausgleich und Mediation, TOA-Forum 4/2003, S. 29ff.; Mühlfeld, Mediation im Strafrecht, Frankfurt 2003.

[2] Die Festlegung auf die außergerichtliche Konfliktbearbeitung ist – wie internationale Beispiele oder Modellprojekte in Deutschland zeigen – nicht zwingendes Wesensmerkmal der Mediation. Allerdings hat hier Mediation als sog. Alternative Dispute Resolution (ADR) Strategie ihre Wurzeln und ihr wesentliches Arbeitsfeld.

[3] Vgl. Alexander, Gottwald & Trenczek „Mediation in Germany" in: Alexander, N. Global Trends in Mediation, Köln 2003, S. 179-212; www.sikk.net/Was_ist_Mediation/was_ist_mediation.html

[4] Trenczek, T. TOA – Grundgedanken und Mindeststandards, ZRP 1992, 130; vgl auch die TOA-Standards in der jeweils aktuellen Version auf der Internetseite des TOA-Servicebüros.

[5] Vgl. Trenczek, T. TOA mit erhobenen Zeigefinger DVJJ-Journal 2/2003, 393ff.; Matt, E. Verantwortung und (Fehl)Verhalten; Münster 2002, 180ff.

[6] Vgl. Metzger/Hagedorn a.a.O. 2003, S.30.

[7] Vgl. Boulle, L.: Mediation. Principles, Process, Practice; Butterworths, Sydney 1996, 29.

[8] Vgl. z.B. auch Mühlfeld 2003, S.135ff.

[9] Hierzu Trenczek Mediation im Strafrecht, ZKM 2003, S.104 (105ff.).

[10] Vgl Oberlies, Manipulation im Namen des Opferschutzes, TOA-Info Nr. 12, Nov. 2000, 42ff.

[11] In der internationalen Diskussion wird unter „restorative justice" zumeist ein über das Duo „Täter-Opfer" hinausreichendes, das soziale Umfeld der Beteiligen (die „community") einbeziehendes Konzept verstanden; vgl. hierzu die Informationen des TOA-Servicebüros (www.toa-servicebuero.de), des European Forum for Victim-Offender-Mediation and Restorative Justice (www.euforumrj.org) sowie Matt, E. a.a.O. 2002.

[12] Vgl. z.B. Wright, M./Galaway, B. Mediation and Criminal Justice; London 1988; Trenczek a.a.O., ZKM 3/2003, S.104ff.

[13] Vgl. statt vieler Gottwald, W. Streitbeilegung ohne Urteil; Tübingen 1981; Shonholtz, Neighborhood Justice Systems; Mediation Quaterly 1984, S.3ff.

[14] Coates, R. Victim-Offender Reconciliation in North America; in Galaway, B./Hudson, J.(eds.) Criminal Justice, Restitution and Reconciliation; Monsey, N.Y. 1990, S.125ff.; Bussmann, K. Das Konzept „Versöhnung statt Strafe"; MschrKrim 1986, S.152 ff.; Trenczek, T.: Vermittelnder Ausgleich strafrechtlicher Konflikte in: Marks, E. /Rössner, D. Täter-Opfer-Ausgleich. Vom zwischenmenschlichen Weg zur Wiederherstellung des Rechtsfriedens; Bonn 1989, S.464 ff.

[15] Vgl. z.B. Proksch, R. Kooperative Vermittlung (Mediation) in streitigen Familiensachen; Stuttgart 1998. Zum Stand der empirischen Mediationsforschung in Deutschland vgl. Alexander/Gottwald/Trenczek 2003, a.a.O. 2003, S. 196ff.

[16] z.B. Bianchi, H. Das Tsedeka-Modell als Alternative zum konventionellen Strafrecht; ZevEthik 1974, S. 89; ders. Das Assessusmodell: Ein Plädoyer für die Wiedereinführung des Innenasylrechts; KrimJ 1981,S.104.Christie, N. „Conflicts as property" British Journal of Criminology, 1977, S 1; Plack, A. Plädoyer für die Abschaffung des Strafrechts, München 1974; Hanak/Stehr/Steinert Ärgernisse und Lebenskatastrophen; Bielefeld 1989.

[17] Vgl. G. Delattre in TOA-Infodienst Nr. 16, April 2002, S.3; Trenczek a.a.O. ZKM 2003, S.104.

[18] Vgl. Alexander/Gottwald/Trenczek a.a.O. 2003, S.184; Proksch a.a.O.1998, S.15ff.

[19] So haben sich z.B. bei der WAAGE Hannover auf die zwölf freien (Ausbildungs- und Praxis-) Plätze für ehrenamtliche MediatorInnen 130 Personen beworben, von denen viele eine abgeschlossene Mediationsausbildung aber keine Praxiserfahrung vorweisen konnten; vgl. Trenczek/Klenzner/Netzig, Mediation durch Ehrenamtliche, ZKM 1/2004, S.14ff.

[20] Pfeiffer/Trenczek „Kommunale Schlichtungsstellen ..." in Trenczek/Pfeiffer „Kommunale Kriminalprävention" 1996, S.396ff.; Trenczek/Klenzner/Netzig a.a.O. ZKM 2004, S.14ff.; Trenczek a.a.O. ZKM 2003, S.104 (108f).

[21] Hagedorn/Metzger a.a.O. 2004, S.33

[22] Vgl. Mühlfeld a.a.O. 2003, S.201 ff.

[23] Vgl. www.toa-servicebuero.de

[24] Boulle a.a.O. 1996, 51; Fisher & Ury Getting to Yes, 1981 S.101ff.

[25] Hagedorn/Metzger a.a.O. 2003, S.31

[26] vgl. Trenczek a.a.O. ZRP 1992, 130. Anders ist dies nur soweit dies ausdrücklich vom Gesetz gefordert wird, z.B. § 45 Abs. 3 JGG.

[27] Vgl. Hagedorn/Metzger a.a.O. 2003, S.32; gemeint ist hier wohl das Strafgericht im Unterschied zum Zivilgericht.

[28] Vgl. Hierzu Riekenbrauk, K. Schweigepflicht-Datenschutz-Zeugnisverweigerungsrecht, in Cornel u.a. (Hrsg.) Handbuch der Resozialisierung; Baden-Baden, 2. Aufl. 2003, S.461ff (481ff).

[29] Zwar sind Zeugen gem. § 161a StPO auch verpflichtet, ihrer Zeugnispflicht nach §§ 48 ff. StPO entsprechend auch auf Ladung der Staatsanwaltschaft zur Vernehmung zu erscheinen und grds. zur Sache auszusagen, der Staatsanwaltschaft stehen aber nicht die gleichen Zwangsmittel wie dem Richter zu. Ungeachtet dessen kennen wir keinen Fall, in denen ein TOA-MediatorInnen von der Staatsanwaltschaft zur Aussage gezwungen wurde.

[30] früher: „Grundqualifizierung zum Konfliktberater im Arbeitsfeld Täter-Opfer-Ausgleich"

Infoblatt_17.pmd 17 27.12.2004, 14:07

Der Frosch und die Tigerente

Einige Gedanken zum Verhältnis von TOA und Mediation

„Einmal sagte der Frosch zu der Tigerente: „Ach bitte, darf ich dich ein wenig küssen?“ Die Tigerente antwortete nicht, denn sie war ja aus Holz. Da rutschte der Frosch näher zu ihr und stieß sie dabei mit der Pfote an, so dass sie mit einem Rad quietschte: „Rühiiit..“ – „Ja!!“ rief der Frosch. „Oh, sie hat Ja gesagt“, und er fing sofort an, sie ein wenig zu küssen.“[1]

Nachdem sich die Kontakte zwischen MediatorInnen aus dem Täter-Opfer-Ausgleich (TOA) und anderen Anwendungsfeldern in den letzten Jahren merklich intensiviert haben, ist es in den vergangenen Monaten zu einigen Irritationen und Verstimmungen gekommen. Ich halte den Austausch zwischen MediatorInnen aus verschiedenen Bereichen für wichtig und empfinde es als hilfreich, wenn KollegInnen aus anderen Feldern den TOA hinterfragen.

Wir sollten offen sein für unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven.

Eine Darstellung der Geschichte und Entwicklung des TOA erspare ich mir an dieser Stelle[2]. Bevor ich auf einige Fragen zum Verhältnis von TOA und Mediation eingehe, möchte ich aber kurz das Fall- und Tätigkeitsspektrum der Waage Hannover skizzieren: Die Waage[3] bearbeitet jährlich über 600 Fälle, wobei allerdings die Hälfte schon daran scheitert, dass eine/r der Beteiligten nicht erreichbar ist, sich nicht meldet oder einen TOA-Versuch ablehnt. Wenn beide Seiten zu einem Ausgleichsversuch bereit sind, kommt es in neun von zehn Fällen zu einer außergerichtlichen Einigung. Häufig erfolgt die Vermittlung ohne direkten Kontakt zwischen den Betroffenen. Im Jahr 2003 kam es in 104 Fällen zu einer (face-to-face-) Mediation. Ungefähr 90 % der Fälle werden der Waage von der Staatsanwaltschaft zugewiesen mit dem Auftrag, den Konfliktparteien einen TOA anzubieten. Ca. 10 % sind „Selbstmelder“, d.h. Personen, die sich von sich aus an die Waage wenden. Bei über 70% der Fälle handelt es sich um Körperverletzungen. Seit mehreren Jahren stammt ca. die Hälfte der Fälle aus dem sozialen Nahraum. In der Regel sind dieses Taten von Beziehungsgewalt, Männer, die ihre (Ex-) Partnerinnen bedrohen, schlagen oder nicht in Ruhe lassen („stalking“). Diese Fälle sind von besonderer Brisanz und verlangen ein methodisches Vorgehen[4].

Zu den beschriebenen Problembereichen:
Man muss davon ausgehen, dass beim TOA für die Teilnahmebereitschaft der Betroffenen eine externe Motivation, der Druck von außen, eine Rolle spielt. Viele „TäterInnen“ nehmen (auch) deshalb am TOA teil, weil sie eine Bestrafung vermeiden wollen. Auch den Geschädigten geht es oft darum, ein Gerichtsverfahren zu vermeiden. Dies kann ein Problem sein. Eine absolute Freiwilligkeit ist jedoch auch in anderen Anwendungsfeldern der Mediation nur selten gegeben. Will der Schüler, der seinen Mitschüler geschlagen hat und sich an die Konfliktlotsen an seiner Schule wendet, nicht auch eine Bestrafung durch die Schulleitung vermeiden? Akzeptiert der von seiner Frau getrennt lebende Ehemann nicht auch deshalb den Versuch einer Mediation, damit es nicht zu einem strittigen Scheidungsverfahren kommt? Wie freiwillig kann die Teilnahme an einer Mediation für MitarbeiterInnen einer Firma sein, wenn Vorgesetzte ihnen dies zur Lösung kollegialer Konflikte vorschlagen?

Entscheidend ist, dass die Konfliktbeteiligten die Wahl haben und eine Mediation ablehnen bzw. jederzeit abbrechen können.

Die Tatsache, dass den Betroffenen negative Konsequenzen drohen und ihre Freiwilligkeit demzufolge eingeschränkt ist, bleibt unvermeidlich. Und das nicht nur beim TOA.

Die Forderung nach absoluter Freiwilligkeit bezüglich der Teilnahme an einer Mediation ist zumeist eine Utopie. Die Freiwilligkeit besteht in der Wahl zwischen verschiedenen Alternativen und der Möglichkeit, das Angebot einer Mediation bzw. eines TOA abzulehnen.

Die MediatorInnen beim TOA:
Sind sie qualifiziert (genug)? Sind sie allparteilich? Die vom TOA-Servicebüro angebotene Ausbildung für KonfliktberaterInnen

im Arbeitsfeld TOA hat sich über viele Jahre hinweg etabliert und bewährt. Sie ist kürzer als eine Mediationsausbildung nach den Standards des Bundesverbandes Mediation und fokussiert auf den Anwendungsbereich Strafrecht. Unter den vielen mittlerweile vom TOA-Servicebüro ausgebildeten Personen sind kompetente und weniger kompetente, engagierte und weniger engagierte MediatorInnen. Letzteres hängt auch damit zusammen, dass viele den TOA nur nebenher durchführen. Wer wenig Praxis hat, neigt vielleicht aus Unsicherheit zu direktiver Gesprächsführung, Ergebnisorientierung oder oberflächlichen Scheinlösungen. Rollenkonflikte drohen. Ein Mangel an Praxiserfahrung und die daraus resultierende Unsicherheit ist auch in anderen Mediationsfeldern zu befürchten.[5] Viele MediatorInnen, die im TOA tätig sind, bearbeiten jährlich über 50 Fälle[6] und verfügen somit über viel Erfahrung.[7]

Eine Mediationsausbildung nach den Standards des BM ist umfangreicher als die Grundqualifizierung für den TOA. Die Kompetenz von MediatorInnen hängt jedoch nicht allein von ihrer Aus- und Fortbildung ab, sondern auch von ihrer Möglichkeit, in ausreichendem Maße Praxiserfahrungen zu sammeln.

Eine Gefährdung der Allparteilichkeit besteht beim TOA dann, wenn die MediatorInnen nicht spezialisiert arbeiten, sondern den TOA neben ihrer (meist parteilichen, betreuenden, beratenden) Tätigkeit und eher sporadisch durchführen.[8] Hier droht eine (ungewollte/unbewusste) Täterorientierung. Wer sich tagtäglich mit den Interessen Straffälliger befasst, versteht deren Perspektive leichter als die Sichtweise von Geschädigten. Diese Problematik ist ein zentraler Baustein der TOA-Ausbildung.

Die Tatsache, dass beim TOA in der Regel separate Vorgespräche mit den Konfliktbeteiligten geführt werden, kann die Allparteilichkeit der MediatorInnen mitunter erschweren, birgt aber kein grundsätzliches Manko. Im Gegenteil: Die Konfliktbeteiligten werden vorab gründlich über die Möglichkeiten und Grenzen informiert, lernen den Rahmen und die MediatorInnen kennen und können sich dann in Ruhe entscheiden,

Infoblatt_17.pmd 18 27.12.2004, 14:07

ob sie sich auf eine Mediation einlassen wollen. Ob nun mit oder ohne Vorgespräch:

MediatorInnen müssen mit Vereinnahmungsversuchen der Konfliktbeteiligten umgehen, und sich immer wieder der eigenen Voreingenommenheit und Parteilichkeit bewusst werden.

Bei den Beteiligten im TOA ist häufig mit einem Machtgefälle zu rechnen. [1] Auf Vorbehalte, Unsicherheiten und Ängste der Beteiligten kann beim TOA auf verschiedene Weise reagiert werden: Die Kooperation mit Beratungsstellen ermöglicht bei Bedarf eine parteiliche Unterstützung („Empowerment"), methodische Varianten wie Co-Mediation oder indirekte Vermittlung eröffnen Chancen auch bei schwierigen Konfliktkonstellationen.

Wer vorrangig parteiliche Betreuungsarbeit leistet und nur ab und zu eine Mediation durchführt, wird sich schwer tun, in die allparteiliche Rolle und Haltung zu finden. Dieses Problem haben im TOA leider viele KollegInnen. Bei den spezialisierten MediatorInnen im TOA spricht nichts dafür, dass ihre Allparteilichkeit grundsätzlich gefährdet ist. Die Vernetzung mit parteilichen Beratungsstellen und ein variables methodisches Repertoire ermöglicht auch bei Konstellationen mit starkem Machtgefälle den Versuch einer Mediation.

Ein TOA beschränkt sich meistens auf Einzelgespräche mit den Konfliktbeteiligten und, sofern diese dem zustimmen, ein Vermittlungsgespräch. Bei komplexen Fällen, beispielsweise Beziehungskonflikten, kann es auch zu mehreren Mediations-Terminen kommen. Dennoch setzt der (TOA-) Rahmen Grenzen: Im Vordergrund der Auseinandersetzung stehen die Straftat, ihre Ursachen und Folgen. Weitere Konfliktthemen werden auf Wunsch der Beteiligten mit einbezogen, können jedoch nur bis zu einem gewissen Grad vertieft werden. Will ein Paar z.B. seine Beziehungsproblematik aufarbeiten, so wird es an andere Beratungsstellen verwiesen. Hier sind (auch wegen der zumindest in Hannover erfreulich hohen Fallzahlen) die zeitlichen Kapazitäten begrenzt. Die mitunter als Anspruch der Mediation beschriebene „Transformation der Beziehung zwischen den Konfliktbeteiligten" stellt zwar auch beim TOA den Idealfall dar, kann jedoch kaum als dessen Wesenselement bezeichnet werden. Hier ist der Ansatz des TOA pragmatisch: Entscheidend sind die Interessen der Beteiligten. Wenn es ihnen um die persönliche Auseinandersetzung geht, um ihre Wut oder Angst, ihren Ärger oder Stolz, um die Klärung des Konfliktes oder ihrer Beziehung zueinander, dann stehen diese Themen selbstverständlich im Mittelpunkt des TOA. Geht es ihnen hingegen nur um eine zufriedenstellende Vereinbarung, um die Beendigung bzw. Vermeidung einer strittigen Auseinandersetzung und wollen die Beteiligten nichts mehr miteinander zu tun haben, so haben die MediatorInnen auch dies zu akzeptieren.[2] Manchmal ist eine Einigung im Rahmen des TOA für die Konfliktparteien die beste von verschiedenen schlechten Alternativen (z.B. eine rein materielle Wiedergutmachung, Herr Müller zahlt 500 Euro an Herrn Meier, ohne direkte Auseinandersetzung, ohne Konfliktklärung oder gar „Transformation der Beziehung").

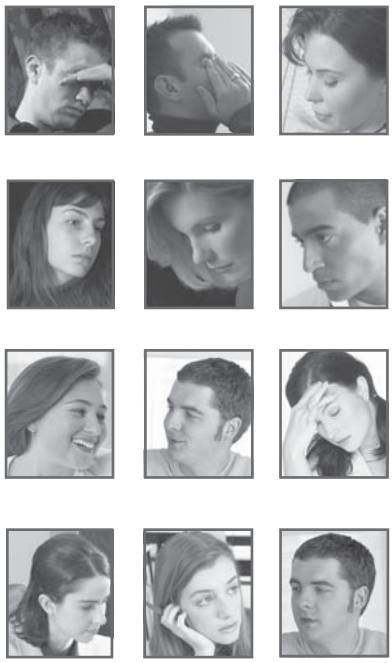
Beim TOA stehen die Interessen der Konfliktbeteiligten im Mittelpunkt. Sie selbst entscheiden, ob es zu einer intensiven Aufarbeitung der Konflikte und Klärung der Beziehung kommt („Transformation der Beziehung") oder der Streit nur sachlich, nüchtern, auf bestimmte Aspekte begrenzt und eventuell ohne direkte Begegnung geregelt werden soll, um ein für beide Seiten akzeptables Ergebnis zu erzielen („Win-win-Prinzip").

Die fachliche Auseinandersetzung über Rahmenbedingungen und Methoden, Standards und Grundlagen der Mediation ist unverzichtbar und interessant. Wir alle sollten bestrebt sein, unsere Angebote zu optimieren und eventuelle Mängel zu identifizieren. Und gerade über die Grenzen des eigenen Praxisfeldes hinweg lassen sich hilfreiche Erkenntnisse und Ideen gewinnen.

Nicht jeden TOA kann und sollte man als Mediation bezeichnen. Häufig wird mit Hilfe mediativer Techniken vermittelt, ohne dass es zu einer direkten und emotionalen Auseinandersetzung kommt. Trotzdem ist der TOA ein wichtiges Anwendungsfeld der Mediation mit vergleichsweise hohen Fallzahlen, methodischer Kreativität und zufriedenstellender Qualitätssicherung. Es gibt beim TOA wie in anderen Anwendungsfeldern der Mediation Schwierigkeiten und Probleme. Der TOA ist jedoch nicht das Schmuddelkind der Mediation.

Aber warum ist es nun zu einer (teilweise polemischen) Verschärfung der Debatte[3] gekommen? Teilweise scheint es um solch tiefsinnige Fragen zu gehen wie: Wer war eher da? Wer hat mehr Bedeutung? Nannten Ur-TOA-ler ihre Tätigkeit bereits Mediation?

„Am Anfang war das Nichts. Das kannst du dir schwer vorstellen. Du musst alles, was es jetzt gibt, weglassen. Du musst das Licht ausmachen und selbst nicht da sein und dann sogar noch die Dunkelheit vergessen, denn am Anfang war nichts, also auch keine Dunkelheit. Wenn du den Anfang von allem sehen willst, musst du sehr viel weglassen."[4]



Zurück zur Geschichte mit der Tigerente: Wir müssen uns nicht gleich küssen, sollten aber respektvoll miteinander umgehen. Holzköpfe gibt's überall. Meist wollen sie nur ein wenig mehr geliebt werden...

Dr. Lutz Netzig,

42 Jahre, verheiratet, ein Kind. Diplompädagoge, Mediator seit 1992, Ausbilder für Mediation, Mediation in den Bereichen TOA, Familie, Schule, Nachbarschaft, Betriebe und Organisationen, (Mit-) Verfasser der ersten Fassung der „TOA-Standards" (1995), Buch-Veröffentlichung: „Brauchbare Gerechtigkeit" – TOA aus der Perspektive der Betroffenen (2000), Forum Verlag (zu beziehen über die Waage Hannover)

Fortsetzung Fußnoten nächste Seite

Infoblatt_17.pmd 19 27.12.2004, 14:07

[1] Janosch: Der Frosch und die Tigerente. Ich bin junger Vater. Deshalb sei es mir verziehen, dass ich Kinderbücher zitiere.

[2] vgl. u.a. Dölling, D. (Hrsg.) (1998): Täter-Opfer-Ausgleich in Deutschland. Bundesministerium der Justiz, Forum Verlag.

[3] Die Waage beschäftigt vier hauptamtliche MediatorInnen (zwei Frauen, zwei Männer, insgesamt drei vollen Stellen) sowie eine Geschäftstellenleiterin. Hinzu kommen seit knapp zwei Jahren elf ehrenamtliche MediatorInnen, die schrittweise in die Praxis der Waage integriert werden.

[4] z.B. Kontaktaufnahme immer zuerst zur geschädigten Frau, gemischtgeschlechtliche Co-Mediation, Angebot von Bilanzgesprächen nach drei bis sechs Monaten; unter Mitarbeit der Waage wurden im letzten Jahr „Standards zur Bearbeitung von TOA-Fällen aus dem sozialen Nahraum“ formuliert, vgl. TOA-Infodienst Nr.22, S.21/22.

[5] Dies scheint mir ein großes Problem in der gesamten deutschen Mediationsszene zu sein: Es gibt viele Ausbildungen und mittlerweile auch viele ausgebildete MediatorInnen, also ein großes Angebot, demgegenüber jedoch (noch) eine verhältnismäßig geringe Nachfrage. Viele MediatorInnen hätten gern mehr Fälle. Bei manchen bleibt die Fallerfahrung weitgehend auf Rollenspiel-Eindrücke beschränkt. Schlimmstenfalls bieten diese Theoretiker mangels eigener Fallpraxis dann selbst Mediations-Ausbildungen an.

[6] ... wenn man nur diejenigen TOA-Fälle zählt, bei denen es zu Mediationen kommt.

[7] Ich kann verstehen, dass erfahrene TOA-Praktiker verärgert reagiert haben, als sie im Rahmen des Anerkennungsverfahrens durch den BM die Rückmeldung erhielten, die von ihnen dokumentierten TOA-Fälle reichten nicht aus.

[8] Der TOA existiert in Deutschland in ganz unterschiedlicher Gestalt. Die Arbeitsbedingungen der im TOA tätigen MediatorInnen sind verschieden. Manche arbeiten bei gemeinnützigen Vereinen, andere bei Behörden, manche sind Einzelkämpfer, andere in Teams eingebunden, manche sind auf den TOA spezialisiert, für andere ist der TOA ein seltenes Bonbon neben ihrer sonstigen Beratungs- und Betreuungsarbeit. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen auch die methodischen Möglichkeiten der MediatorInnen. Als Instrument zur Qualitätssicherung im TOA soll in Zukunft ein Gütesiegel etabliert werden.

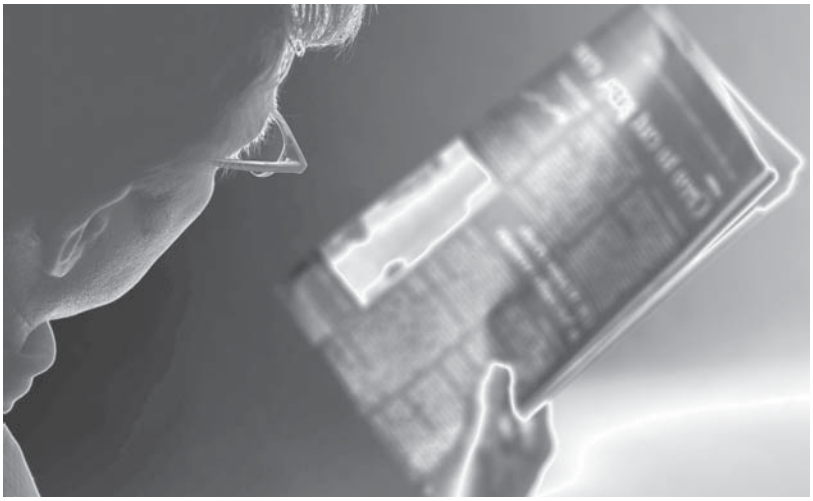
[9] z.B.: Der Geschädigte befürchtet weitere Eskalationen in Folge seiner Anzeige; eine von ihrem Mann geschlagene Frau traut sich nicht, sich zu wehren und ihre Interessen zu artikulieren; ein Beschuldigter fürchtet um seinen Arbeitsplatz und glaubt, alle Forderungen des Geschädigten akzeptieren zu müssen; etc.

[10] Ob diese Problematik auch in anderen Mediationsfeldern besteht, vermag ich nicht zu beurteilen.

[11] Als Mediator wünsche ich mir natürlich Gespräche, in denen die Gefühle geäußert werden und gleichzeitig gegenseitiges Verständnis wächst. Diese Mediationen sind befriedigender als pragmatische Verhandlungen. Aber es geht nicht um meine Zufriedenheit, sondern um die Interessen der Betroffenen.

Bilder, Zahlen, Fakten:

Aufmerksamkeit & Wertschätzung für den Täter-Opfer-Ausgleich in den Medien



„Rein in den Schlamassel, aber wie wieder heraus?“ „Lieber nicht vor Gericht“. Dialog, Hilfe, Bereinigung, Wiedergutmachung als Alternative, Brückenbau, Vorreiter sind häufige Ausdrücke einer bildreichen Sprache. Und immer wieder Worte wie: Vereinbarung, Vermittlung, Gespräch. „Guter Weg“ oder „Weg zu mehr Toleranz“. Und: „Schuld und Sühne“. Überschriften, die in den vergangenen Jahren Berichte der Massenmedien über den Täter-Opfer-Ausgleich in Brandenburg kennzeichnen. Auch Zahlen schaffen es in die Schlagzeilen: 135mal im Jahr. Drei von vier Streitparteien einigen sich. 150 Fälle pro Schlichter.

Und was findet man an Bildern: Nicht viele. Täter-Opfer-Ausgleich ist zum einen vertraulich, zum anderen häufig nur ein langweiliges Bild von Menschen im Gespräch. Nicht so einfach ist es, wenn das Fernsehen das Thema darstellen will. TOA ist visuell nicht besonders interessant. Doch auch das kann klappen, wie Beiträge des SFB und des MDR zeigen. Langwierige Absprachen, Vorarbeiten, Vertrauen auf beiden Seiten gehören dazu. „Komische“ Bedürfnisse der JournalistInnen. Und nicht immer stimmt das Ergebnis alle Beteiligten zufrieden. AutorInnen müssen sich an Zeit- und Budgetvorgaben halten, VermittlerInnen finden ihre Fälle falsch oder zu oberflächlich dargestellt, andere wenig typisch. Und manche Beteiligten hätten gern mehr, während andere sich weniger Medienruhm gewünscht hätten.

Zweidimensional

Zeitungen und Zeitschriften bilden das Thema TOA zweidimensional ab. Man findet Fotos von Köpfen, portraitierte MediatorInnen. Oder eine Zeichnung an der Wand: der betrübte graue Vogel auf einem Plakat der Diakonie – betitelt mit „aufeinander zugehen“. Jugendliche, die gemeinsam ein Boot rudern. Menschen, auf Korbsesseln um einen Tisch. Einen Jungen im Arbeitshemd mit sehr kurzen Haaren und eine alte Dame mit weißen Locken, einen Blumenstrauß hält sie in der Hand: er, der sie mindestens um einen halben Kopf überragt, hat sich mit dem Gebinde entschuldigt, und beide lächeln sich freundlich an.

Was sind die Inhalte der Artikel? Aus Langeweile Auto zu Schrott gefahren. Beteiligung am Diebstahl eines Autos. Minderjährige Straftäter, die einer Straftat beschuldigt werden: Diebstahl, Körperverletzung, Sachbeschädigung. Manchmal Einblicke in das Seelenleben der Beteiligten. Beide Parteien können Gefühle wie Trauer, Wut, Schmerz oder Mitleid artikulieren, Versöhnungswünsche hegen, Wünsche äußern. Ein Presseartikel könnte so auch eine Möglichkeit sein, ein Angebot an Einfühlung weiterzugeben.

Fachtag in Brandenburg

Doch Öffentlichkeitsarbeit ist mehr als die Zusammenarbeit mit der Presse:

„Öffentlichkeitsarbeit im TOA unter den

Infoblatt_17.pmd 20 27.12.2004, 14:07

gegebenen strukturellen Bedingungen“ – unter diesem Motto stand der Fachtag der Sozialen Dienste und der Freien Träger im Bereich TOA am 22. September 2004 in der Justizakademie Kolpin in Brandenburg. Alle Teilnehmenden waren eingeladen, einen interessierten Menschen aus dem „inneren Kreis“ (Staatsanwaltschaft, Gerichte, Polizei, Jugendgerichtshilfe, Opferberatung, RechtsanwältInnen und KollegInnen anderer Fachbereiche) mitzubringen. Denn Öffentlichkeitsarbeit heißt auch, Werbung am und um den eigenen Arbeitsplatz zu machen, in Fachgruppen und runden Tischen mitzuarbeiten und in Verbänden, Kirchen oder Stadtteillokalen mitzumischen.

Wo auch immer: Mundpropaganda wirkt bekanntlich Wunder. Wie oft hat man etwas übersehen (was angesichts der Informationsflut nicht besonders schwer fällt) und freut sich, persönlich auf einen Termin aufmerksam gemacht zu werden. Auch wer kurzfristig nicht teilnehmen kann, weiß vielleicht für das nächste Mal Bescheid. JournalistInnen wie KollegInnen. Und man kennt in Zukunft eine Person, die sich mit dem Thema befasst hat. Besitzt ihre Visitenkarte oder kann ihre Homepage zumindest über eine Internetsuchmaschine ausfindig machen, da man Stichworte im Kopf hat.

Austausch und Vernetzung fortzusetzen – das war eines der Anliegen, das die verschiedenen, in regionalen und fachlichen Arbeitskreisen und -gruppen engagierten Vermittlungsstellen des TOA im Land Brandenburg dazu anstiftete, ihren Fachtag dem Thema Öffentlichkeitsarbeit zu widmen. Einstiegsreferat, Workshops, Vorstellung der Arbeitsergebnisse und Auswertung im Plenum.

Was klappt gut?

Wie hängt Öffentlichkeitsarbeit mit Arbeitsstrukturen zusammen? Mit wem arbeiten wir besonders eng? Was klappt gut? Wie können wir unsere Arbeit z.B. an Schulen bekanntmachen? Oder im Jugendamt? Wie funktioniert Medienarbeit konkret? Was sind geeignete Medien für die „breite Öffentlichkeit“? Welche Zeitungen, „Umsonst-Presse“, Fan-Postillen, Online-Medien, Fernseh- und Radiosendungen oder Werbeblätter konsumieren unsere Zielgruppen? Was liest eine 70jährige Frau, die bei der VHS einen Computerkurs besucht? Wo informiert sich ein arbeitsloser 17jähriger? Welche Zeitschrift studiert eine Staatsanwältin? In welcher Sprache erfährt ein Migrant am schnellsten Neuigkeiten?

Auch im TOA gilt, dass das, was für die betroffenen Vermittlungsstellen ein wichtiges Anliegen ist, nicht unbedingt von selbst zu einer Nachricht in den Medien wird. Redaktionen entscheiden unter Berücksichtigung des Interesses ihrer Leserinnen und Leser, ihres TV- und Radiopublikums, ihrer AbonnentInnen und AnzeigenkundInnen. Service spielt eine große Rolle. Informationen müssen brauchbar sein. Wer – was – wann – wo – warum – die wichtigen W-Fragen sollten nicht nur von jeder Zeitungsnachricht beantwortet werden, sondern sind schon beim Verschicken von Pressemitteilungen zu beachten. Ganz wichtig dabei: die Kontaktperson für Rückfragen nennen.

Stetigkeit

Gute und regelmäßige Informationen und Pressekontakte sind für eine Vermittlungsstelle, eine Organisation oder ein Projekt lebenswichtig. Denn wer sich nicht bekanntgemacht hat, kann leichter untergehen, wenn zum Beispiel Mittelkürzungen drohen. Anlässe für die proaktive eigene Medienarbeit können besondere Fälle, Jahrestage, Jubiläen oder Eröffnungen sein. Stetigkeit im Informationsfluss zur Presse hilft. Vier junge Männer haben einen Radfahrer angepöbelt, niedergeschlagen und ihm das Rad geklaut. Das war eine Gelegenheit, die Projektleiter Matthias Friedrich vom Diakonischen Werk Potsdam nutzte, um seine Vermittlungsarbeit bekanntzumachen. Nicht nur den Fall, auch den TOA im Allgemeinen konnte er im Rahmen eines Artikels in der Berliner Morgenpost vorstellen. Fahrverbot für kleine Diebe? Mediatorin Sylvia Henning, Leiterin des TOA im Verein „Sprungbrett“ in Bernau, konnte im Pro und Contra-Artikel nicht nur Position beziehen, sondern auch auf die Kompetenzen der eigenen Vermittlungsstelle hinweisen. Auch Stellungnahmen zu einer aktuellen, breiteren Debatte können eine gute Gelegenheit sein, um die eigene Einrichtung ins Gespräch zu bringen. Was das auf lange Sicht bringt, kann u.a. anhand der regelmäßigen Auswertung des Pressespiegels und der Erstellung eines Jahresplans durch das Team der Vermittlungsstelle überprüft werden.

Doch Vorsicht: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist Arbeit und die kann nur in den seltensten Fällen zuverlässig „nebenbei“ gemacht werden.

Marianne Lange,

freie Journalistin und Diplom-Mediatorin, tätig in Berlin und Köln, Mitglied im BM und im Mediatorinnen-Arbeitskreis (www. mediatorinnen-ak.de).

Ich bedanke mich bei den TOA-Vermittlungsstellen im Land Brandenburg, die mir ihr Material und ihre Zeit für Gespräche zur Verfügung gestellt haben, unter anderem die Freien Träger in Nauen, Potsdam und Bernau sowie die Vermittlungsstelle bei den Sozialen Diensten der Justiz in Potsdam.

Infoblatt_17.pmd 21 27.12.2004, 14:07

Täter-Opfer-Ausgleich: – ein justiznahes Mediationsverfahren?

Angesichts der Maxime der Mediation, dass sie freiwillig sein muss und absolut vertraulich, verwundert es nicht, dass der Täter-Opfer-Ausgleich sich so schwer getan hat, als Arbeitsfeld der Mediation Anerkennung zu finden. Die Fragestellung ob TOA Mediation entspricht, ist dabei noch zu eng gefasst. Sie müsste wohl erweitert werden um die Frage, ob Konfliktregelungsversuche überall dort, wo sie im „Dunstkreis" justizieller Verfahren stattfinden, überhaupt als Mediation gelten dürfen. Nach einem Einblick in die berufliche Situation von MediatorInnen in Strafsachen und deren Ausbildung hoffen wir, dass Sie, liebe LeserInnen, diese Anerkennung aussprechen können.

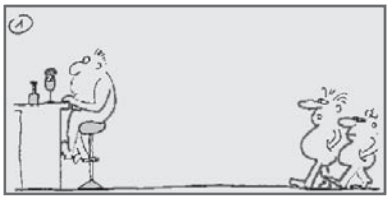
Einblick in den Alltag von MediatorInnen in Strafsachen

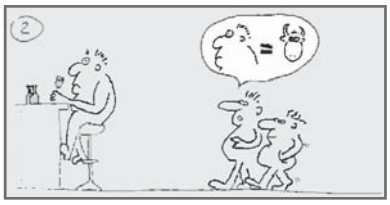
MediatorInnen in Strafsachen oder Konfliktberater im Täter-Opfer-Ausgleich, wie sie bis Herbst 2003 genannt wurden, bearbeiten mit einer Vollzeitstelle zwischen 80 und 150 (bisweilen auch mehr) strafrechtlich relevante Konflikte im Jahr. Strafrechtlich relevant heißt, dass mindestens ein Konfliktbeteiligter im Konfliktverlauf mindestens eine Straftat begangen hat, die in der Folge die Staatsanwaltschaft im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens oder die Gerichte im Rahmen eines Strafverfahrens beschäftigt.

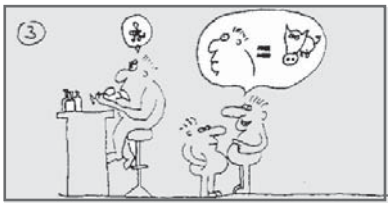
Demzufolge sind die AuftraggeberInnen dieser Mediationen eher selten die Konfliktbeteiligten selbst, sondern die mit dem Konflikt (bzw. der Strafsache) befassten StaatsanwältInnen oder RichterInnen. Sie beauftragen Fachkräfte der Jugendämter, der sozialen Dienste der Justizverwaltungen oder aber auch eingetragene Vereine mit TOA-Fachstellen, den Konfliktbeteiligten – im juristischen Sinne und Sprachgebrauch Beschuldigten oder Geschädigten – fachlich kompetente Unterstützung bei einer außergerichtlichen Konfliktbearbeitung und Regelung anzubieten.

Die fachlich kompetente Unterstützung wird von Fachkräften geleistet (überwiegend SozialpädagogInnen, SozialarbeiterInnen und PsychologInnen, bisweilen aber auch JuristInnen oder QuereinsteigerInnen), die als MediatorInnen in Strafsachen eine einjährige berufsbegleitende Weiterbildung absolviert haben.

Stellen Sie sich vor, Sie sind MediatorIn in Strafsachen. Sie arbeiten in einem Angestelltenverhältnis an einer Fachstelle für







TOA und Konfliktschlichtung, irgendwo in einer deutschen Großstadt.

Montag früh, 8.30 Uhr in Deutschland. Beim Betreten des Büros überlegen Sie, ob zuerst der Anrufbeantworter abgehört oder Ihr Posteingangsfach durchsehen werden muss, da steht schon Ihre Kollegin in der Tür und bittet Sie, sich zu beeilen. Eine außerordentliche Teambesprechung sei angesetzt worden, weil Marius um eine kollegiale Fallbesprechung gebeten hatte und am Freitag viele neue Akten von der Staatsanwaltschaft eingegangen sind. Ihre drei KollegInnen warten bereits.

Beate schlägt vor, zunächst die Akten zu verteilen, um sich dann in Ruhe der kollegialen Beratung für Marius zu widmen. Der Stapel mit neun Akten wird verteilt, und Sie blättern routiniert die abgehefteten Papierstapel durch, um möglichst schnell zu erfassen, worum es in dieser „Akte" geht.

Die Fälle

„Ich habe hier einen Nachbarschaftskonflikt", berichten Sie den Kolleginnen während des Informationsaustausches über „Neueingänge". „Es geht um eine türkische Familie und ein bosnisches Ehepaar, die sich um einen im Hauseingang des Mietshauses befindlichen Kinderwagenabstellplatz streiten. Offenbar ging der Streit so weit, dass sich die beiden Frauen gegenseitig die Kinderwagen nicht unerheblich beschädigt haben, worauf es zu einer tätlichen Auseinandersetzung zwischen den Familienvätern gekommen ist. Beide Ehepaare haben Anzeige erstattet, und die Staatsanwaltschaft führt jetzt ein Ermittlungsverfahren wegen Sachbeschädigung gegen beiden Frauen und ein Verfahren wegen Körperverletzung gegen den türkischen Familienvater. Dieser gibt zu, den älteren bosnischen Nachbarn angegriffen und gegen die Hauswand geschubst zu haben, weil er seine Frau beleidigt habe. „Ich würde die „Sache" übernehmen, hätte aber gerne noch einen Kollegen mit dabei. Wie wär es Marius, wollen wir beide hier zusammen arbeiten?" Marius bestätigt durch ein Kopfnicken, und Beate trägt beide als zuständige Bearbeiter in die „Falldatenbank" ein.

Beate berichtet dann von einem Ermittlungsverfahren wegen Sachbeschädigung. „Ein rein situativer Konflikt", erklärt sie. „Beschuldigter und Geschädigter kannten sich vorher nicht. Streitpunkt war ein Parkplatz vor einem Einkaufszentrum, den Herr Adam dem Herrn Becker vor der Nase weggeschnappt hat. Herr Becker hat dann, nachdem Herr Adam im Supermarkt verschwunden war, einen Einkaufswagen in die hintere Autotür von Herrn Adam gerammt, was ein älterer Herr beobachtet hat. Übrigens, Herr Becker ist gehbehindert, der Behindertenparkplatz war aber von Unberechtigen zugeparkt. „Das werde ich übernehmen", bietet Beate an und trägt den Fall in die Falldatenbank ein.

„Ich habe hier eine Akte, die ihr Frauen übernehmen solltet!" fordert Marius ein, „eine Jugendsache. Zwei Mädchen, 14 und 15 Jahre alt, gehen in die 8.Klasse einer Realschule. Das eine Mädchen hat das andere an der Bushaltestelle zunächst angeschrien und beschimpft, sie dann zu Boden gestoßen und auf sie eingetreten. Die Geschädigte erlitt Abschürfungen, Prellungen und Blutergüsse. Das beschuldigte Mädchen gibt an, die Geschädigte habe schlecht über sie geredet, obwohl sie früher mal befreundet gewesen wären. Die Eltern der Geschädigten haben nach Rücksprache mit der Schulleitung Anzeige wegen Körperverletzung erstattet."

So wird eine „Akte" nach der anderen verteilt. Sie schätzen die Beratungen mit den KollegInnen: Wer sich für die Bearbeitung der einzelnen Konfliktsituationen gut eignet und wer wen wie unterstützen könnte, um den KlientInnen am besten ge-

Infoblatt_17.pmd 22 27.12.2004, 14:07

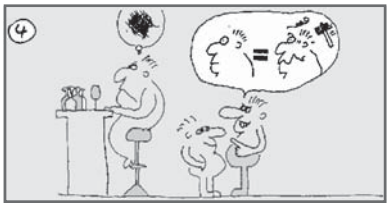
recht werden zu können.

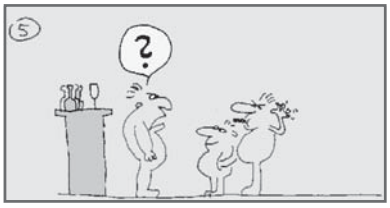
Schließlich schildert Marius den Anlass seines Wunsches nach kollegialer Beratung.

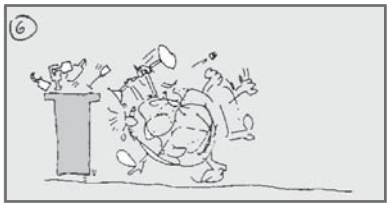
Es handelt sich um einen Familienkonflikt. Auch hier geht es wieder um eine Körperverletzung. „Ein älterer Herr hat seinen Schwiegersohn angegriffen und ihm mit einem Faustschlag das Jochbein gebrochen. Zunächst hat alles nach einem klassischen Mediationsfall ausgesehen. Sowohl der beschuldigte Schwiegervater, als auch sein Schwiegersohn, der ist übrigens erst 20 Jahre alt, hatten bei der Polizei angegeben, ein Streit um eine von den jungen Leuten unordentlich hinterlassene Gartenlaube der Eltern habe den Schwiegervater so in Rage gebracht, dass er zugeschlagen habe. In einem Vorgespräch mit dem Schwiegervater hat der mir erzählt, ihm liege sehr an einer außergerichtlichen Beilegung des Konfliktes, da er das Verhältnis zwischen ihm und seiner Tochter nicht noch mehr belasten wolle. Die müsse dann ja wohl vor Gericht als Zeugin auftreten und entweder gegen ihn, ihren Vater, oder gegen ihren Ehemann aussagen; sie sei ja schließlich dabei gewesen. Ich habe Herrn Sommer erklärt, dass seine Tochter als Ehefrau und als Tochter ein Aussageverweigerungsrecht hat und nicht aussagen müsse und ihn auch darauf hingewiesen, dass seine Tochter nicht zwingend als Zeugin einvernommen werden müsse, da er ja laut Akte ohnehin zugibt seinen Schwiegersohn verletzt zu haben. Herr Sommer erzählte dann, er habe aber bei der Polizei verschwiegen, dass er in Notwehr gehandelt habe, weil sein Schwiegersohn ein Taschenmesser gezückt habe und auf ihn habe losgehen wollen. Das habe er bei der Polizei nicht gesagt, weil das für seinen Schwiegersohn wohl ziemlichen Ärger bedeuten würde. Ich hatte aber inzwischen auch schon ein Vorgespräch mit dem Schwiegersohn Herrn Meier und seiner Frau. Frau Meier erzählte, sie habe unbedingt mitkommen wollen, um einiges klar zu stellen. Sie sei in ihrer Kindheit von ihrem Vater massiv misshandelt worden. Schläge mit Gürtel und Kochlöffel seien an der Tagesordnung gewesen. Bei der Auseinandersetzung um das Gartenhäuschen sei ihr Vater wieder auf sie los gegangen und habe sie massiv bedroht. Ihr Mann habe dann ihren Vater mit einem Taschenmesser gedroht, das aber noch nicht einmal aufgeklappt war. Ihrer Mutter zu liebe hätten sich ihr Mann und sie auf einen Täter-Opfer-Ausgleich eingelassen, es sei ja wirklich nicht sehr angenehm, das alles vor fremden Leuten in einem Gerichtsverfahren auszubreiten. Weder Frau Meier noch ihr Mann konnten aber formulieren, was sie von einem Mediationsgespräch erwarten. Es geht wohl in erster Linie darum, ein öffentliches Verfahren zu vermeiden. Ich habe angekündigt, dass ich mich mit Euch beraten werde und danach um ein zweites Vorgespräch gebeten."

Das Team berät lange und versucht, den Konflikt, so gut es aufgrund der vorliegenden Informationen geht, zu analysieren. Man bespricht das Für und Wider einer Mediation an sich, benennt die Konfliktgegenstände, überlegt, wem der Konflikt „gehört" und wie man die einzelnen Familienmitglieder angemessen in die Konfliktaufarbeitung einbeziehen kann, wo die Möglichkeiten eines Mediationsverfahrens ausgeschöpft sind und auch, wie MediatorIn in Strafsachen hier rechtlich einwandfrei agieren kann. Man kommt überein, dass

- man die Entscheidung der Beteiligten für eine Mediation im Rahmen eines TOA respektieren sollte, auch wenn er für alle Beteiligten in erster Linie die Wahl des kleineren Übels (gegenüber dem größeren Übel der öffentlichen Auseinandersetzung) bedeutet
- die Beteiligten nochmals darauf hingewiesen werden, dass die MediatorInnen im Falle eines juristischen Verfahrens kein Aussageverweigerungsrecht haben.
- der aktuelle Konflikt Gegenstand der Mediation ist. Die familiäre Konfliktgeschichte muss in der Mediation soweit berücksichtigt werden, dass eine Würdigung der Situation der Beteiligten möglich ist, kann aber hier nicht aufgearbeitet werden.
- über Einzelgespräche erreicht werden soll,







dass alle Beteiligten ihre Anliegen an die Mediation formulieren und eventuell in einer Prämediation eine Agenda dieser Anliegen gemeinsam erarbeitet wird.

- Marius nicht mehr alleine arbeitet, sondern Beate als Co-MediatorIn einsteigt, sofern die Beteiligten damit einverstanden sind

Marius ist froh darüber, dass er für dieses komplizierte Verfahren nicht mehr allein verantwortlich ist. „Ich habe jetzt auch wieder einen roten Faden für das nächste Gespräch, und weiß, wie ich die Beteiligten dazu zu veranlassen kann, ihre Inhalte zu erarbeiten. Ich danke euch!"

Der Alltag

Damit ist die Teambesprechung beendet, und es beginnt der Büroalltag. Den Anrufbeantworter abhören, Eltern zurückrufen, um sie genauer über den TOA im Jugendstrafverfahren zu informieren; aufgebrachte Nachbarn beruhigen, die schon wieder Anlass zur Klage gegen ihren Kontrahenten sehen; Herrn X. anrufen, um zu fragen, warum er zum letzten vereinbarten Gesprächstermin nicht erschienen ist und ob er einen neuen Termin vereinbaren will; neue Akten anlegen, die Beteiligten anschreiben, Termine für Vorgespräche und Mediationsgespräche vereinbaren, Berichte und Mitteilungen an die Staatsanwaltschaft formulieren, geschlossene Vereinbarungen und die Rückzahlung ausgegebener Darlehen aus dem Opferfonds überprüfen, Gesprächsnotizen lesen und sich auf die anstehenden Gespräche am Nachmittag und Abend vorbereiten. Ach ja, die Statistik der abgeschlossenen Fälle eintragen und den Vortrag über TOA bei Fällen familiärer Gewalt an der Fachhochschule verfassen und – oh Gott, der jährlich fällige Jahresbericht müsste langsam auch schon in Angriff genommen werden! Und dann wollten ja heute Nachmittag noch die beiden Teilnehmerinnen eines Aufbaulehrgangs Mediation vorbeikommen, weil sie eine Möglichkeit zu Hospitation und Fallbearbeitung suchen.

Sie riskieren einen Blick in ihren Terminkalender, um zu sehen, was in dieser Woche noch ansteht: Das Informationstreffen mit den neuen StaatsanwältInnen, die Teilnahme am runden Tisch gegen Männergewalt, der Austausch mit den MitarbeiterInnen des Trauma- und Opferzentrums. Da werden sie der Bitte des Hauptschulrektors nach einer kleinen Fortbildung über Mobbing an der Schule für die SchülerstreitschlichterInnen wohl erst in drei Wochen nachkommen können, gleich nach dem Kooperationstreffen mit den JugendbeamtInnen der Polizei.

Infoblatt_17.pmd 23 27.12.2004, 14:07

Eine abwechslungsreiche Arbeitswoche liegt vor Ihnen, spannende, nette, bisweilen amüsante und auch dramatische Begegnungen stehen Ihnen bevor. Viele Gelegenheiten um das, was Sie in Ihrer Qualifizierung zum/zur MediatorIn in Strafsachen erlernt haben, einzusetzen.

TOA = Mediation in Strafsachen

Es dürfte bis hier deutlich geworden sein: Das methodische Werkzeug um solche Konfliktsituationen konstruktiv und zum Gewinn für beide Seiten aufzuarbeiten, das methodische Vorgehen und der menschliche Umgang in der Tätigkeit im TOA liegen in der Mediation begründet. Unterscheiden sich doch soziale Konflikte in ihrer Dynamik nicht durch die bloße Tatsache, dass die einen zur Anzeige gebracht werden können oder müssen und die anderen nicht. Die Rahmenbedingungen der Mediation in Strafsachen mögen sich unterscheiden von der selbst gesuchten, selbst gewählten Mediation. Aber die Prinzipien der Mediation und das Menschenbild, das die Mediation prägt, werden auch in der Mediation von Strafsachen eins zu eins umgesetzt. Dass Anspruch und Wirklichkeit bisweilen nicht immer so ideal sind wie in der obigen Szenerie, unterscheidet sich wohl kaum von anderen Tätigkeitsfeldern der Mediation. Mediation wird abgerufen von Menschen oder richtet sich an Menschen, die sich in mehr oder weniger schwierigen Lebensumständen befinden, weil sie mit Konflikten konfrontiert sind, denen sie sich nicht oder nicht mehr entziehen können oder wollen, ohne jedoch für sich eine zumutbare und adäquate Möglichkeit gefunden zu haben, diese Konflikte zu klären, zu lösen oder im gemeinsamen Kontext zu bewältigen. Die Gewichtung von Klärung, Würdigung und (pragmatischer) Regelung ist in der Mediation von Strafsachen, wie in jeder anderen Mediation, von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, so unterschiedlich, wie die Menschen, mit denen wir es zu tun haben, so unterschiedlich wie die Anliegen, die diese Menschen haben. Da ist das Opfer einer Körperverletzung, das gerne wissen möchte, wieso gerade er geschlagen wurde. Da ist der Geschädigte einer Fundunterschlagung, dem es darauf ankommt, erzieherisch auf den jugendlichen Beschuldigten einzuwirken. Die Geschädigte einer fahrlässigen Körperverletzung im Straßenverkehr, die sich einfach mal vergewissern will, was da für ein Mensch in dem Auto saß, das ihr zum Verhängnis wurde. Die misshandelte Ehefrau, die nicht mehr alles hinnehmen möchte und einen Gesprächsrahmen braucht, der sicher ist, und

dem sich der Mann nicht einfach entziehen kann. Die gemobbte Mitarbeiterin, die klären und sich selbst erklären will, was Menschen veranlasst, so unmenschlich gegen andere zu handeln. Da ist das Opfer eines nächtlichen Raubüberfalls, das sich nicht mehr unbefangen ins Nachtleben begeben kann und dem Beschuldigten seine Wut und Angst begreiflich machen will. Oder der Hausbesitzer, der die Reinigung seiner Graffiti-besprühten Garage auf Euro und Cent ersetzt haben möchte und der nun wirklich keine Lust hat, mit diesen jungen Leuten auch noch ein Gespräch zu führen. Und wir haben es zu tun mit Beschuldigten, die sich erklären und/oder rechtfertigen wollen, Beschuldigten, die die rechtlichen Konsequenzen für sich möglichst erträglich halten wollen oder mit denen, die mit ihrer Schuld nicht mehr zurecht kommen und sich vom Opfer die „Absolution“ erhoffen.

Irgendwo dazwischen liegt der Wert der Mediation in Strafsachen, deren Anspruch es ist, ein Stück verloren gegangener Lebensqualität wieder herzustellen oder zu ersetzen – und sei es nur durch ein wenig Genugtuung darüber, eine Entschuldigung erfahren zu haben. Restorative Justiz nennt man das. Eine justizielle Möglichkeit will man damit schaffen, die Regelung von Konflikten, soweit es geht, an die Menschen zurückzugeben, denen der Konflikt gehört. Eine Möglichkeit, die aber auch sicherstellen soll, dass ein Konflikt nicht ungeregelt bleibt, wenn eine Person, die strafrechtlich gesehen Unrecht begangen hat, sich dem Bemühen um eine Regelung entzieht. Dann wiederum würde die Justiz weiterhin mit der Regelung des Konfliktes befasst sein.

Selbstverständlich ist Mediation im Strafverfahren insofern – nicht nur für die Beschuldigten – zunächst meist die Wahl zwischen zwei „Übeln“, aber diese Wahl besteht und bedeutet damit, dass sich die Beteiligten letztendlich doch freiwillig auf eine Mediation einlassen. Keinem Beschuldigten darf jedenfalls in einem ordentlichen Verfahren ein Nachteil entstehen, weil er sich gegen einen TOA entschieden hat oder dieser vom Geschädigten abgelehnt wurde. Das ernsthafte Bemühen des Beschuldigten, einen Ausgleich mit dem Verletzten zu erreichen, muss in jedem Fall eine strafrechtliche Würdigung erfahren, so schreibt es das Gesetz vor. Und auch an der rechtlichen Situation des Geschädigten ändert sich nichts, wenn ein außergerichtliches Verfahren abgelehnt wurde.

Ist letztlich denn nicht jede Form von Konfrontation und Auseinandersetzung mit einem Konflikt im subjektiven Erleben eines Betroffenen erst einmal unangenehm und belastend? Dass unser Rechtssystem Menschen nicht immer die Freiheit lässt zu entscheiden, ob ein Konflikt gänzlich ungeregelt bleiben darf und sich zudem anmaßt, den Betroffenen die Regelung ihres Konfliktes vorzuschreiben, ist in Einzelfällen zwar zu bedauern, entspringt aber den Grundfesten unseres Rechtssystems. Damit soll so weit wie möglich sichergestellt werden, dass nicht in einer Art Automatismus das Recht des Stärkeren oder Dickfelligeren eintritt. Überall wo mediiert wird, geschieht das unter Wahrung der geltenden Rechte und Regeln. Das betrifft nicht nur die Mediation im Strafrecht, sondern z.B. auch die Familienmediation, die Schulmediation oder die Mediation der Bürgerbeteiligung im Rahmen von Umwelt- und Verkehrsplanung.

Mediation im Rahmen des öffentlichen Rechts, das ist Umkehrung der Entmenschlichung als Schattenseite dieses Rechts, das ist die Vermenschlichung von „Sachverhalten“, „Akten“, „Fällen“, ihre Übersetzung in individuelle „Ärgernisse oder Lebenskatastrophen“.

Ausblick auf die Ausbildung der MediatorInnen in Strafsachen

Der mediative Umgang mit teilweise hocheskalierten und komplexen Konflikten und die Konfrontation mit starken, die Situation und die Menschen beherrschenden Gefühlen erfordern ein hohes Maß an sozialer und fachlicher Kompetenz. Kompetenz im Sinne von Umgang mit Wissen über das Wesen von Konflikten, über das Verhalten von Menschen in Extremsituationen, über die

Infoblatt_17.pmd 24 27.12.2004, 14:07

Methode der Mediation, über rechtliche Zusammenhänge, Vorgaben und Verfahrensvorschriften u.v.m.

Konfliktregelung – nicht nur – in Strafsachen, bedeutet auszugleichen zwischen verschiedenen subjektiven Erlebnis- und Alltagswelten, zwischen verhärteten Fronten, verborgenen Ängsten, Vorurteilen, verdeckter oder offener Abwehr einerseits und dem Wunsch nach Befriedigung bzw. Befriedung andererseits.

Das Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung der Deutschen Bewährungshilfe e.V. bietet seit 1990 eine einjährige, 120 Zeitstunden umfassende, berufsbegleitende Ausbildung zum/zur MediatorIn in Strafsachen an.

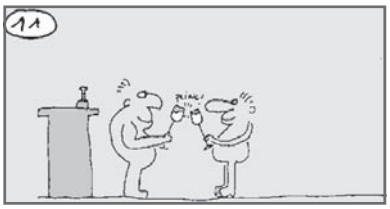
Ziel der Ausbildung ist die Weiterentwicklung eines Selbstverständnisses/einer Haltung als MediatorIn und die Befähigung zu methodisch qualifiziertem Arbeiten mit Tätern und Opfern, zur Kommunikation und Kooperation mit den Verfahrensbeteiligten im komplexen TOA-Tätigkeitsfeld.

Die einjährige berufsbegleitende Weiterbildung dient dem Erwerb folgender Handlungskompetenzen:

• allparteiliches Rollenselbstbewusstsein zu entwickeln.
• persönliche und institutionelle Bedingungen in ihrem Einfluss auf die MediatorInnentätigkeit wahrzunehmen.
• Fallkonstellationen/Konfliktstrukturen einzuschätzen.
• die Wahrnehmung für Kommunikationsprozesse zu schärfen.
• eigene Ausdrucksfähigkeit zusteigern
• Vermittlungs- und Gesprächsführungstechniken anzuwenden.
• mit den Verfahrensbeteiligten wie Staatsanwaltschaft, Polizei zu kommunizieren und zu kooperieren.

Diese Handlungskompetenzen werden erworben durch:

• Workshops, Rollenspiele, Wahrnehmungsübungen (Einzel-, Paar- und Kleingruppenübungen), Interaktionsspiele, Auseinandersetzung mit eigenem Konfliktverhalten, Plenum/Kleingruppenarbeit zu ausgewählten Themen, Fallstudien etc.
• Fachtage mit Referaten/Arbeitsgruppen / Foren zu: Konflikttheorie, Viktimologie, Zivilrecht, TOA in Deutschland, TOA und Kriminalpolitik, Projektorganisation, Mediation.
• kollegiale Beratung in den Arbeitsgruppen.
• schriftliche Darstellung von Praxiserfahrungen.
• Auswertung individueller Lernprozesse
• theoretische Vertiefung durch Literaturstudium.



Ideale MediatorInnen

Ideale AbsolventInnen der Qualifizierung zum/zur MediatorIn in Strafsachen aus der Sicht zweier Ausbilderinnen:

• sind allparteilich, erkennen Machtstrukturen und sorgen für Machtbalance im Gespräch und in den zu treffenden Vereinbarungen.
• haben gelernt, empathisch zuzuhören, ohne sich von den Emotionen (denen, der Konfliktbeteiligten oder den eigenen) überwältigen zu lassen.
• haben ein gutes Gespür dafür, wenn Menschen Unzufriedenheit nicht formulieren können und ist ihnen dabei behilflich, dies doch noch zu tun.
• möchten eine Befriedung zwischen den Konfliktbeteiligten herbeiführen.
• respektieren, dass die Beteiligten selbst am besten wissen, was gut für sie ist.
• trauen sich zu vermitteln, strahlen Sicherheit, Integrität und Vertrauen aus.
• wissen, wo sie/er nicht die/der richtige MediatorIn ist.
• können einschätzen, wann ein Mediationsversuch keinen Sinn mehr macht und dies auch formulieren.
• sind keine disziplinären Einzelkämpferinnen, sondern holen sich Rat (Intervision, Supervision, interdisziplinäre Kooperation), wenn sie/ er ihn braucht.

Fachliche Ressourcen

Die gleichen „Idealvorstellungen“ haben die Verfasserinnen auch in Bezug auf gut ausgebildete MediatorInnen des BM, insofern begrüßen wir es, wenn diese ihre Kompetenzen in der Vermittlung bei strafrechtlich relevanten Konflikten einsetzen. Das Service-Büro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung stellt daher ein spezielles Ausbildungsangebot bereit, das es ausgebildeten MediatorInnen ermöglichen soll, die spezifischen Kenntnisse zu erwerben, die sie für die Mediation in Strafsachen brauchen. Ein Fortbildungsangebot, das die Vorbildung und Praxis dieser MediatorInnen berücksichtigt und praxisbezogen den mediativen Umgang mit Täter-Opfer-Erleben und Täter-Opfer-Beziehungen vermittelt. Übrigens ein erweitertes Kenntnisspektrum, das sich auch in anderen Mediationsfeldern bewähren wird, denn die Zuschreibung oder Einordnung in diese Rollenbegriffe wird von betroffenen Menschen ja nicht in erster Linie nach objektiven, juristischen Kriterien, sondern aufgrund subjektiver oder moralischer Vorstellungen vorgenommen.

Schlüssig ist unter diesen Gesichtspunkten auch, dass ausgebildete MediatorInnen in Strafsachen ein spezifisches Angebot brauchen, ihre Kenntnisse und Vorerfahrungen so zu ergänzen, dass der Transfer auf andere mediative Arbeitsfelder ohne Qualitätseinbußen möglich ist, sprich die Ausbildungsstandards des BM erreicht werden können. Das Institut Kompass bietet den Absolventen der Ausbildung zum/zur MediatorIn in Strafsachen dazu ein spezielles Lehrgangsangebot in Abstimmung mit dem TOA-Service-Büro und dem BM an.

Dagmar Cordes

Dipl.-Sozialpädagogin, Mediatorin im Strafrecht, Trainerin des TOA-Service-Büros, Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM, Mitbegründerin der Fachstelle für TOA und Konfliktschlichtung in München. Seit 2002: Kompass-Institut für Fortbildung und Praxisberatung, Reutlingen

Veronika Hillenstedt

Dipl.-Pädagogin, Mediatorin im Strafrecht, Trainerin des TOA-Service-Büros, Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM, Geschäftsführerin Konfliktschlichtung e.V. Oldenburg Denkbar Forum für Veränderungen, Oldenburg

Infoblatt_17.pmd 25 27.12.2004, 14:07

Unterwegs zwischen BMerland und TOAsien – Reiseeindrücke eines doppelten Staatsbürgers

Vorbemerkung:
Seit 2000 bin ich Mitglied im BM und darf mich mittlerweile mit den Titeln eines „Mediators (BM)“ und eines „Ausbilders für Mediation (BM)“ schmücken.

Meine Wurzeln als Mediator und Ausbilder sind jedoch wesentlich älter und liegen im TOA. Mit diesem bin ich seit 1985 durchgehend beruflich verbunden. Eingangs war ich in der Reutlinger TOA-Fachstelle „Handschlag“ tätig, einem der ersten Modellprojekte in Deutschland. Anschließend war ich dann von 1990 bis 1994 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Fortbildungsreferent am Aufbau des bundesweit tätigen „Servicebüros für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung“, kurz „TOA-Servicebüro“[1], beteiligt. Dort erlebte ich auch die ersten Begegnungen zwischen „TOAsien“ und „BMerland“: die Methodenwerkstatt „TOA-Konfliktregelung-Mediation“, die ich 1994 als Servicebüro-Mitarbeiter gemeinsam mit Tilman Metzger von damals noch „Mediation e.V.“ initiierte.

Seit 1995 bin ich hauptberuflich Gesamtleiter des Vereins „Hilfe zur Selbsthilfe“ in Reutlingen, eines Netzwerks sozialer Hilfen[2] mit derzeit 18 Einrichtungen und ca. 50 MitarbeiterInnen. Zu diesem Netzwerk gehört sowohl eine TOA-Fachstelle, der o.g. „Handschlag“, in welchem derzeit ein Team aus vier hauptberuflichen MediatorInnen jährlich ca. 250 Mediationen in Strafsachen durchführt, als auch das Fortbildungsinstitut KOMPASS, welches vorwiegend MediatorInnen im Bereich von Schule und Sozialer Arbeit nach den BM-Standards ausbildet und vernetzt[3].

Ich gehöre damit zu einer relativ kleinen Gruppe, die sowohl im TOA-Bereich als auch im BM verwurzelt ist. Man könnte auch sagen: Ich besitze eine Art doppelter Staatsbürgerschaft. Von daher interessieren und betreffen mich auch die „zwischenstaatlichen Beziehungen“ zwischen „TOAsien“ und „BMerland“ besonders. Diese Beziehungen werden anscheinend von beiden Seiten zunehmend wichtig genommen.

Darauf deutet nicht zuletzt der Raum hin, der Berichten von- und übereinander in den jeweiligen Publikationen, also dem „TOA-Infodienst“ des TOA-Servicebüros und dem „Infoblatt Mediation“ des BM eingeräumt wird. Es ist aber offensichtlich auch ein schwieriges und kompliziertes Verhältnis, wie zwei Beispiele zeigen:

Im Hinblick auf das Anerkennungsverfahren des BM habe ich miterlebt, welche Anstrengungen einige KollegInnen aus dem TOA unternehmen mussten, um als MediatorInnen anerkannt zu werden, obwohl das Ausmaß und die Bandbreite ihrer Mediationsserfahrung in der Republik so wohl nur selten zu finden sein werden. Und ich habe damals gut nachvollziehen können, wie kränkend und damit letztendlich demotivierend für ein Engagement im BM dies für die Betroffenen war.

Hinsichtlich einer kürzlich im TOA-Infodienst aufgeflammten Kontroverse habe ich dann ebenso gut die Frustration meiner Mit-BMler nachfühlen können, als der von ihnen erbetene externe Blick auf den TOA, den ich persönlich als hoffnungsvolles Signal einer Annäherung gedeutet hatte, bei einigen meiner Mit-TOAsier harte Kritik auslöste[4].

Was also angesichts solcher Spannungsfelder tun, als „doppelter Staatsbürger“? Hinein ins Getümmel? Mitargumentieren, mitstreiten? Sich auf eine, natürlich die richtige Seite stellen? Eine dritte (Zwischen-) Position beziehen? Sich raushalten, um das Ganze nicht noch weiter zu eskalieren? Oder doch – deformation professionelle? Einen Vermittlungsversuch starten und sich damit vielleicht zwischen alle Stühle setzen?

Wenn einem solche Gedanken durch den Kopf gehen, dann handelt es sich ganz offensichtlich um einen Konflikt. Und als Konfliktgeschichte gelesen, sind wir meines Erachtens bei den immer wieder aufflackernden Spannungen zwischen TOAsien und BMerland mit Phänomenen konfrontiert, die wir aus unserer Praxis als MediatorInnen zur Genüge kennen: Die Sender-Empfänger-Problematik, das unterschiedliche Hören auf den vier Ohren und das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen.

Zwischenzeitliche Kurzbesuche in TOAsien und BMerland bestätigten diesen Eindruck: Es gab und gibt ganz unterschiedliche Wahrnehmungen und Sichtweisen übereinander und damit verbunden wiederum wechselseitig Ärger und Frustration, aber auch Verblüffung und Sorge darüber, welch heftige Reaktionen das Gesagte oder Getane bei der anderen Seite ausgelöst hat.

Das spricht dann doch für einen Vermittlungsversuch von meiner Seite. Nicht als Mediator (wer mediiert schon gerne MediatorInnen ...), sondern als Grenzgänger zwischen beiden Welten, indem ich meine subjektiven Reiseeindrücke von beiden Seiten schildere, um das wechselseitige Verstehen und damit den Respekt vor dem Anderen, Fremden zu erleichtern, vielleicht sogar Neugier auf den jeweils Anderen zu wecken. In Form eines Artikels, der aus Anlass des TOA-Schwerpunkts zunächst im Spektrum der Mediation erscheinen wird, von dem ich aber hoffe, dass er demnächst auch im TOA-Infodienst erscheinen kann.

Unterwegs zwischen BMerland und TOAsien – Assoziationen zur Reisevorbereitung

Schon bei den ersten Überlegungen hierzu drängte sich mir immer wieder eine Assoziation auf: BMerland und TOAsien – das ist ein wenig wie die englische Insel und der Kontinent. Wenn einem derart schräge Vergleiche in den Sinn kommen, lohnt es sich oft, diesen weiter nachzuspüren. Ich habe mich also hingesetzt und ohne großes Nachdenken eine Reihe von Stichworten aufgeschrieben, die mir bei diesem Vergleich unmittelbar in den Sinn kamen.

Bevor ich nun anhand dieser Stichworte meine Reiseeindrücke schildere, lade ich Sie an dieser Stelle ein: Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit und überlegen sich vorab selbst, was Ihnen anhand dieser Assoziationen in den Sinn kommt, wenn Sie sie auf die beiden (Organisations-) Kulturen von TOA und BM übertragen.

„Die Insel“
– vom Kontinent her betrachtet

- „Engländer sind keine Schotten!“ Die Insel und ihre Stämme
- „The continent is isolated“: Eine hohe Selbstbezogenheit der Insulaner
- „special relationship“: Randlage mit besonderen Beziehungen zu anderen Gegenden in der Welt
- Ein fremdartiges politisches System mit besonderen Institutionen und Prozeduren (Monarchie, Ober- und Unterhaus etc.)
- Ein spezielles Selbstbewusstsein, gespeist aus Tradition und Geschichte.
- Jede Menge fremde Sitten & Gebräuche (ungenießbares Essen, schlechtes Bier, Fahren auf der falschen Seite)
- und über den Kanal kommen sie nur selten.

Infoblatt_17.pmd 26 27.12.2004, 14:07

„Der Kontinent“

– von der Insel aus betrachtet

- Verwirrende Vielfalt
- Ein Hang zum Ideologisieren, Regelungswut und Bürokratie (der „Moloch in Brüssel“)
- Ein fremdartiges politisches System mit besonderen Institutionen und Prozeduren (Kommission, Ministerrat etc.)
- Jede Menge fremde Sitten & Gebräuche (ungenießbares Essen, schlechtes Bier, Fahren auf der falschen Seite)
- und über den Kanal kommen sie nur selten! (Und meist in feindlicher Absicht.)

Reiseeindrücke Teil I: Als BMler nach TOAsien

„Engländer sind keine Schotten!“
Auch wenn sie alle Briten sind: der Kontinentaleuropäer ist schlecht beraten, Engländer, Waliser und Schotten in einen Topf zu werfen, wenn er vom jeweiligen Stamm freundlich empfangen werden möchte. Ähnlich kompliziert stellt sich die Lage für den BMler in TOAsien dar.

- Schätzungsweise dürften derzeit bundesweit über 750 Fachkräfte jährlich wenigstens 25.000 TOA-Fälle bearbeiten (exakte Zahlen gibt es leider nicht). Darunter befinden sich bis zu 500 Fachkräfte, die eine einschlägige Zusatzausbildung von ca. 120 Stunden absolviert haben[5] und die sich in der methodischen Durchführung des TOA an den sogenannten „TOA-Standards“[6] orientieren. Diese in der Fachwelt mittlerweile unstrittigen Qualitätsstandards des TOA sichern bereits seit 1994 alle wesentlichen Verfahrensgrundsätze der Mediation ab. Diese Fachkräfte können daher – übrigens durch Forschungsergebnisse belegt – mit Fug und Recht für sich in Anspruch nehmen, in Strafsachen *Mediation* zu betreiben.
- Von diesen 500 haben sich wiederum ca. 80 – 100 Fachkräfte als Qualitätsgemeinschaft auf Grundlage der TOA-Standards in der „BAG TOA“ zusammengeschlossen. Auch wenn der BAG TOA damit nur eine Minderheit der im Feld tätigen Personen angehört, verkörpert sie aufgrund der hohen Fallzahlen, die von ihren Mitgliedern bearbeitet werden (nicht wenige sind als Vollzeitkräfte ausschließlich im TOA beschäftigt) einen ganz erheblichen Teil der Praxis des TOA in Deutschland.
- Zu der für den BMler oft verwirrenden Realität der TOA-Landschaft gehört aber auch, dass es daneben nach wie vor nicht wenige Fachkräfte gibt, die *nicht*gemäß den TOA-Standards arbeiten (können). In vielen Fällen werden dort wesentliche Qualitätsanforderungen, welche die TOAsier selbst an den TOA stellen, nicht eingehalten (bspw. Trennung zwischen Vermittlerrolle und Betreuungs- und Kontrollfunktionen gegenüber dem Täter). In einem Teil der TOA-Landschaft werden damit entscheidende Kriterien eines Mediationsverfahrens – und damit eines fachgerechten TOA-Verfahrens! – nicht erfüllt. *„Nicht überall, wo TOA draufsteht, ist auch TOA drin“*[7], ist daher ein oft zitierter Slogan zu einer der wichtigsten und engagiertesten Fachdebatten, die in der TOA-Szene geführt wurden und werden.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen: Die Fallpraxis des TOA in Deutschland (und übrigens auch in Österreich) wird ganz überwiegend – aber eben nicht ausschließlich – von hierfür speziell ausgebildeten MediatorInnen geprägt. Diese TOAsier, die gemäß den TOA-Standards arbeiten, finden es daher meist ziemlich ignorant und ungerecht, wenn sie den Eindruck gewinnen, dass sie mit denjenigen, die das nicht tun (können), undifferenziert in einen Topf geworfen werden und wenn fachliche Defizite, die bei ihnen so gar nicht bestehen, zum Anlass genommen werden, sie nicht als „richtige“ MediatorInnen anzusehen[8].

„The continent is isolated“

Ebenso wie dem Kontinentaleuropäer viele Engländer, so mögen dem flüchtigen BesucherIn aus BMerland viele TOAsier als ein wenig egozentrisch und am Rest der (Mediations-)Welt desinteressiert erscheinen. Diese hohe Selbstbezogenheit hat bei genauerem Hinschauen aber gute und nachvollziehbare Gründe:

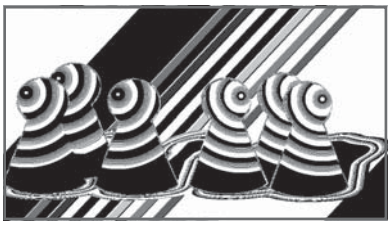
- Der TOA-Bereich ist eine ausgedehnte und komplexe Welt für sich, mit einer Vielzahl von Anforderungen, Fragestellungen und internen Entwicklungen, deren Bearbeitung die Ressourcen der aktiven TOAsier bereits in hohem Maße beansprucht.
- TOAsier sind in der Regel *angestellte* MediatorInnen, so dass bei Fortbildungs- und Vernetzungsaktivitäten auch der Ar-

beitgeber, der in der Regel ein freier oder öffentlicher Träger Sozialer Arbeit ist, ein gehöriges Wort mitzureden hat. Die begrenzten Fortbildungsmittel gehen daher bei derzeit äußerst knappen Ressourcen in der Sozialen Arbeit verständlicherweise in erster Linie in den unmittelbaren Tätigkeitsbereich – den TOA.
- Die Zugehörigkeit zu TOAsien ergibt sich – anders als in BMerland – nicht durch Eintritt in eine Vereinigung: TOAsier ist man, weil man dafür angestellt und bezahlt wird, es (massenhaft, täglich, über Jahre hinweg und gemäß fachlicher Standards) hauptberuflich zu tun[9]. TOAsier sind daher für ihre berufliche Identität als MediatorInnen weniger auf die identitätstiftende Funktion eines Dachverband angewiesen als andere. Nicht umsonst stehen bei der BAG-TOA daher auch eher Fragen der Qualitätssicherung als Fragen der Identitätsbildung im Vordergrund.
- Diejenigen, die es tun, sind in aller Regel SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen und somit Angehörige der gleichen Berufsgruppe. Man spricht von Haus aus bereits eine ähnliche Fachsprache und bewegt sich auf dem Boden gleicher berufsethischer Grundsätze (die übrigens m. E. alle „mediationskompatibel“ sind). Hieraus ergibt sich im Verhältnis zu anderen Mediationsbereichen, in denen die sozialen Berufe in der Regel deutlich in der Minderheit sind, ein anderer, in sich homogenerer Fachdiskurs. Dieser dreht sich allerdings weniger stark als in BMerland um die methodische Umsetzung. Das hat damit zu tun, dass die in der Mediation angewandten Gesprächsführungstechniken zu großen Teilen grundständige Kernkompetenzen von SozialarbeiterInnen darstellen, so dass diese – unabhängig von der Mediation – oft nichts Neues darstellen. Der Fachdiskurs in TOAsien hebt stattdessen stärker auf strukturelle Fragen wie z.B. die Einpassung ins Justizsystem und die Qualitätssicherung oder die Entwicklung neuer Settings für spezielle Konfliktkonstellationen ab (als ein typisches Beispiel hierfür kann das gemischte Doppel bei Fällen häuslicher Gewalt gelten). Schauen TOAsier „über den Tellerrand“, haben sie daher oft den Eindruck, dass dort methodische Entwicklungen und Diskussio-

Infoblatt_17.pmd 27 27.12.2004, 14:07

nen „en vogue“ sind, die in TOAsien bereits gelaufen sind und ihnen daher für die Praxis des TOA fachlich wenig Neues bieten.

• Diejenigen TOAsier, die man häufiger auch in BMerland trifft, sind daher in der Regel KollegInnen, die mittlerweile neben dem TOA auch in anderen Mediationsbereichen tätig sind und hierfür im BM den adäquaten Ort für Vernetzung und Austauschmöglichkeiten sehen. Sie sind zwar entscheidende MultiplikatorInnen auf beiden Seiten, aber tendenziell überfordert, sich in beiden Fachöffentlichkeiten intensiv zu engagieren.



„Special relationship“

Ähnlich wie der Kontinentaleuropäer bei den Briten damit konfrontiert sein mag, dass diese spezielle und besonders enge Beziehungen zu ihren „amerikanischen Vettern“ und anderen Ländern des Common Wealth pflegen und sich ihnen in mancher politischer Beziehung näher fühlen als den Kontinentaleuropäern, so sollte sich der BMler der Tatsache bewusst sein, dass für TOAsier die Mediationslandschaft und darin BMerland nicht „den Nabel der Welt“ darstellen. Dies liegt daran, dass sie in zwei weitere, für ihre Tätigkeit zentrale Systeme eingebunden sind:

• Der TOA ist als gesetzlich normierte Alternative zum förmlichen Gerichtsverfahren Teil des Strafrechtssystems. Die TOAsier müssen sich daher in ihrer Berufspraxis vor Ort in dieses System organisatorisch einpassen und eine enge Kooperation mit der Strafjustiz eingehen, ohne aber dabei ihre fachliche Eigenständigkeit als MediatorInnen aufzugeben. Die damit verbundene ständige Auseinandersetzung mit Anspruch und realen Wirkungen des Strafjustizsystems (und seiner Alternativen) nimmt daher seit jeher in Fachdiskurs und Literatur des TOA einen zentralen Platz ein.

• Gleichzeitig gehört der TOA aber auch zum öffentlich finanzierten Sozialbereich. TOAsier und ihre Arbeitgeber sind Teil des Systems der Straffälligen- und Opferhilfe und – soweit sie im Jugendbereich arbeiten – der Jugendhilfe mit entsprechenden Kooperations- und Vernetzungsanforderungen. Diese Systeme mit ihren jeweiligen Fachdiskursen und Handlungsnotwendigkeiten haben für den beruflichen Alltag eines TOAsiers zentrale Bedeutung, hängt doch vom Funktionieren der Beziehungen zu diesen Systemen zu einem guten Teil das Arbeitsaufkommen und/oder die finanzielle Sicherung der Einrichtungen ab.

Ein fremdartiges politisches System mit besonderen Institutionen und Prozeduren

Ähnlich wie ein/e BesucherIn vom Kontinent auf ein anders geartetes demokratisches System mit besonderen „Checks and Balances“ stoßen wird, so sollte sich auch der BMler bewusst sein, dass die TOAsier eine andere Organisationskultur mit anderen Institutionen und Prozeduren entwickelt haben als der BM.

• Da ist zunächst die besondere Eigenschaft und Funktion des TOA-Servicebüros zu erwähnen. Getragen vom DBH, einem bundesweiten Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik, und zu großen Teilen finanziert vom Bundesjustizministerium, ist diese Einrichtung (mit vollem Namen „Servicebüro für Täter-Opfer-Ausgleich und Konfliktschlichtung“) bundesweit in der Beratung, Fortbildung, Koordination und Vernetzung der TOA-Landschaft tätig sowie in der Politikberatung und Vertretung v.a. im europäischen Ausland aktiv. In dieser Eigenschaft spielte und spielt es eine zentrale Rolle bei der (Weiter-)Entwicklung des TOA (und damit auch der Mediation insgesamt), zumal es seit Beginn auf eine hauptamtliche, professionelle Struktur zurückgreifen kann.

• Das TOA-Servicebüro ist aber weder die „TOA-Zentrale“, da es keinerlei Weisungskompetenzen im Feld hat, noch eine Geschäftsstelle, welche Beschlüsse eines Verbandes o.ä. umsetzt. Es ist vielmehr von jeher eine eigenständige und im Sinne des Wortes eigensinnige Stimme in der TOA-Landschaft, die aber eine hohe Reputation und erhebliches Gewicht in TOAsien hat.

• Eine weitere zentrale Rolle im Feld spielt die BAG-TOA, die auf der Grundlage der TOA-Standards gegründete Bundesarbeitsgemeinschaft der MediatorInnen in Strafsachen. Dies entspricht in Struktur und Funktion am ehesten dem BM, allerdings mit dem nicht zu unterschätzenden Vorteil, eng mit dem TOA-Servicebüro zu kooperieren und bei der Verbandsorganisation und -verwaltung teilweise auf dessen hauptamtlichen Apparat zurückgreifen zu können.

• Weiterhin erwähnenswert sind die beiden Spitzenverbände DBH (Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik), der auch Träger des TOA-Servicebüros ist und die DVJJ (Deutsche Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfe). Beide Verbände haben den TOA von Anbeginn an systematisch gefördert und kritisch begleitet, und von daher gibt es vielfältige inhaltliche, organisatorische und personelle Verbindungen zwischen ihnen und TOAsien.

• Die Presse- und Literaturlandschaft TOAsiens wird im Wesentlichen geprägt durch den TOA-Infodienst, der einzigen TOA-spezifischen Fachzeitschift, herausgegeben vom TOA-Servicebüro. Daneben sind noch die Fachzeitschriften der beiden Verbände (BewHi, ZJJ), sowie die zahlreichen in der „Reihe Recht“ des Bundesjustizministeriums sowie im eng mit dem DBH verbundenen „Forum-Verlag“ erschienenen TOA-spezifischen Veröffentlichungen von Bedeutung.

• Zentrale bundesweite Fachveranstaltung ist das vom TOA-Servicebüro organisierte, alle zwei Jahre stattfindende TOA-Forum, das aufgrund seiner jeweils mehreren Hundert TeilnehmerInnen zu den größten Mediationskongressen im deutschsprachigen Raum zählt.

Ein spezielles Selbstbewusstsein, gespeist aus Tradition und Geschichte

Ähnlich den Engländern sind die TOAsier ein durchaus stolzes Völkchen. Dies hat Gründe in der Geschichte des TOA, welche in vielerlei Hinsicht als Erfolgsstory angesehen werden kann:

• TOAsier sind Motor eines wichtigen gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses, denn TOA galt und gilt, übrigens in allen modernen Gesellschaften, als zentrales Werkzeug zur Reform und Humanisierung des Strafrechts, weg von Strafe und Repression hin zu Wiedergutmachung und Konfliktschlichtung („restorative justice“). Kein TOAsier, dem dazu nicht das mittlerweile geflügelte Wort des damaligen Bundesjustizministers Klaus Kinkel vom TOA „als der hoffnungsvollsten Alternative zu den Übel zufügenden Reaktionen des Strafrechts“ geläufig und bewusst wäre.

• Auch wenn die TOAsier selbst mit ihren bislang erreichten Erfolgen notorisch unzufrieden sind (gemeinhin gelten ca. 25% aller Strafverfahren als potentiell TOA-geeignet,

Infoblatt_17.pmd 28 27.12.2004, 14:07

von denen aber immer noch nur ein Bruchteil tatsächlich an die Fachstellen weitergeleitet wird), so gilt doch generell: *TOAsier tun es!* Und zwar mehr als alle anderen: Bundesweit werden jährlich ca. 25.000 Fälle bearbeitet, und MediatorInnen in Strafsachen, die eine volle Stelle haben, führen bis zu 120 vollständige Mediationen im Jahr durch.

• TOAsier können auf die im Vergleich zu anderen Mediationsfeldern längste Geschichte in Deutschland zurückblicken, denn die Wurzeln des TOA liegen in 1983. Diejenigen TOAsier, die bereits in der „Gründerzeit" (85 – 88) aktiv dabei waren, können sich mit einiger Berechtigung als die ersten MediatorInnen in Deutschland bezeichnen. Und diejenigen von ihnen, die bis heute im TOA und/oder anderen Mediationsbereichen hauptberuflich tätig sind, verfügen über einen Erfahrungsschatz von jeweils über 15 Jahren in oftmals über 1.000 Mediationen. Sie können daher mit Fug und Recht für sich in Anspruch nehmen, zu den erfahrensten und versiertesten deutschen MediatorInnen überhaupt zu zählen.

• Die TOAsier haben als erstes Mediationsfeld in Deutschland ein einheitliches Fortbildungscurriculum (1990) und Qualitätsstandards erarbeitet (1994). Sie besitzen darüber hinaus weitere Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung, die so bislang nur in TOAsien existieren (bundesweite TOA-Statistik, zertifiziertes Gütesiegel TOA)

• Last not least: TOAsier sind es gewohnt, täglich mit Konfliktkonstellationen zu arbeiten, vor denen manche MediatorInnen aus anderen Arbeitsfeldern eher zurückschrecken. Dazu zählen u.a. Merkmale wie physische Gewalt im Konfliktverlauf, große Ressourcen- und damit Machtunterschiede, eingeschränkte sprachliche Mittel (bis hin zur Unkenntnis der deutschen Sprache), Umgang mit hoher Emotionalität und die Arbeit mit Konfliktparteien in sehr schwierigen Lebenslagen. Sie sind daher durchaus der Meinung, in einem sehr anspruchsvollen Mediationsfeld zu arbeiten (und lachen dann auch fröhlich darüber, wenn z.B. bei manch anderen MediatorInnen bereits das Nicht-Einhalten (-Können) der Gesprächsregeln als „hocheskalierter Konflikt" gehandelt wird[10].)

Alles in allem sind TOAsier daher in der Regel nur mäßig amüsiert, wenn sie sich durch andere Mediationsbereiche (mit vielen MediatorInnen, aber wenigen Mediationen) als MediatorInnen zweiter Klasse abqualifiziert fühlen („ihr habt ja gar keine richtige Mediationsausbildung") oder ihnen sogar der Status von MediatorInnen abgesprochen wird („TOA ist doch gar keine richtige Mediation"). Die hohe Empfindlichkeit an diesem Punkt wird noch dadurch verstärkt, dass TOAsier als SozialarbeiterInnen einer Profession angehören, die im Fachdiskurs, der nur „RechtsanwältInnen" und „PsychologInnen" als MediatorInnen zu kennen scheint, nahezu nie erwähnt wird, obwohl sie „im wahren Leben" weit mehr Mediationen durchführt als jede andere Berufsgruppe.

Jede Menge fremde Sitten und Gebräuche

Jeder, der einmal auf der Insel war, weiß, dass dort einige Dinge anders laufen als zu Hause, angefangen beim Fahren auf der anderen Straßenseite bis hin zu der seltsamen Art, Bier in Gläser zu pressen. Entsprechend werden auch BMler, die nach TOAsien reisen, mit einigen Unterschieden konfrontiert, vor allem, was die methodische Seite der Mediation betrifft:

• Im TOA stellt die Mediation in aller Regel keine Dienstleistung dar, welche die Betroffenen aus eigenem Antrieb in Anspruch nehmen, sondern eine Intervention auf Veranlassung der Justiz, welche die Betroffenen mit der Möglichkeit einer Mediation konfrontiert. Die Freiwilligkeit ist im TOA daher eingeschränkt auf die Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Arten der Konfliktbearbeitung (Mediation oder justizielles Verfahren).

• Vor diesem Hintergrund spielen Einzelgespräche eine größere Rolle als in anderen Mediationsbereichen. Dies ist zum einen zur Eignungs- und Motivationsklärung erforderlich. Zum anderen bieten sie ein geeignetes Setting zum Auffangen der oftmals hohen Emotionalität.

• Die Thematisierung der Vergangenheit hat einen höheren Stellenwert als in anderen Mediationsbereichen, da es in der Konflikterhellung immer auch um die Aufarbeitung des Tatgeschehens geht (klassische Opferfrage: „Warum gerade ich?"), während der Stellenwert der Regelung des zukünftigen Verhältnisses davon abhängt, ob die Beteiligten zukünftig überhaupt miteinander in Beziehung stehen (wollen). Stattdessen kann es im TOA durchaus passieren, dass sich die Konfliktparteien überhaupt erst in der Mediation kennenlernen (z.B. nach einem anonymen Diebstahl), um sich danach nie wieder zu begegnen.

• MediatorInnen in Strafsachen bearbeiten überwiegend einen Typus von Konflikten, den die meisten anderen MediatorInnen aus ihrer Praxis nicht kennen: Konflikte , in deren Verlauf es zur Androhung oder Anwendung von (körperlicher) Gewalt kam, Konflikte, in deren Verlauf Menschen psychischen und/oder physischen Schmerz erlitten haben und dramatische oder gar traumatisierende Erfahrungen machen mussten. Konflikte also, die Menschen zu Tätern oder Opfern werden ließen. Dies kann und soll in der Mediation nicht ausgespart werden und ist für beide Seiten häufig zunächst sehr belastend. TOAsier sind von daher Spezialisten im Umgang mit Blockaden und Widerständen, sowie im Thematisieren, Klären und Würdigen von inakzeptablen Handlungen, unangenehmen Gefühlen und starken Emotionen. Komplexe und langwierige Verhandlungsphasen spielen hingegen im TOA – anders als bspw. in der Scheidungsmediation – eher selten eine Rolle.

... und über den Kanal kommen sie nur selten! (Und meist in feindlicher Absicht ...)

Die großen europäischen Touristenströme laufen an England eher vorbei, viele Engländer verlassen ihre Insel nur selten und sind dem Kontinent gegenüber eher skeptisch eingestellt, mit der typischen Angst jeden Insulaners vor Invasion und Vereinnahmung. Begegnungen sind rar und so beziehen viele Engländer bspw. ihr Deutschlandbild nach wie vor eher aus den Kriegsfilmen im Fernsehen, als aus der Realität. Ähnliches gilt für die TOAsier:

• Auch TOAsien wird von BMlern eher selten besucht und die TOAsier verlassen ihren Bereich nur selten. Viele TOAsier wissen daher nur wenig über den BM. Sie kennen ihn lediglich vom Hörensagen und aus Berichten der eigenen Medien. Diese haben in letzter Zeit vor allem Negatives zu berichten gewusst, vor allem auch aufgrund des schleppenden und für viele TOAsier bislang unbefriedigenden Verlaufs der

Infoblatt_17.pmd 29 27.12.2004, 14:07

Verhandlungen über die Anerkennungsfähigkeit.

• Außerdem ist es für viele TOAsier schwierig, die Absichten des BM, der sich ja auch als ein Dachverband für Mediation begreift, einzuschätzen, und manche sorgen sich, dass der „große Nachbar" sie lediglich für sich und seine Zwecke vereinnahmen will. Insgesamt geht man wohl als BMler derzeit ein gewisses Risiko ein, in TOAsien eher misstrauisch und kühl empfangen zu werden[11].

Reiseeindrücke Teil II: Als TOAsier nach BMerland – verwirrende Vielfalt

Ähnlich wie Briten, denen sich, wenn sie den Kontinent bereisen, eine Vielfalt von unbekannten Sprachen, Landschaften und Landsmannschaften auftut, ergeht es auch dem TOAsier, wenn er sich nach BMerland begibt. Mein erster Reiseeindruck war: Die Informationsflut, die elektronisch und auf Papier verbandsintern über einen hereinbricht, sucht ihresgleichen und ist zumindest anfänglich in der Lage, leichte Fluchtphantasien zu verursachen.

Ähnliches gilt für die schwer überschaubare und für Außenstehende auf den ersten Blick verwirrende Anzahl von Regional-, Fach- und Projektgruppen etc. Außerdem begegnen dem TOAsier im BM überwiegend Menschen aus anderen Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen (Juristen, Betriebswirte, Lehrer, Organisationsberater, Supervisoren, Freiberufler etc.)

Nach dem ersten Schock erschließt sich dem Neuankömmling hierdurch aber auch ein in der deutschen Mediationslandschaft einzigartiges Spektrum an vielfältigen Erfahrungen und Ansätzen in der professionellen Arbeit mit Konflikten. Damit verbunden ist die Möglichkeit zu überaus spannenden und anregenden fachlichen wie menschlichen Begegnungen. Wer interessante Anregungen und Vernetzungsmöglichkeiten im Mediationsfeld sucht, wird sie daher im BM mit hoher Wahrscheinlichkeit auch finden. Dies gilt insbesondere natürlich für jene Mediationsfelder, die viele Berührungspunkte mit dem TOA bzw. vielen TOA-Fachstellen haben und deren Akteure sich ganz überwiegend im BM verorten: der Schulmediation, der Gemeinwesenmediation und der interkulturellen Mediation. Hier dürfte der BM *die* Adresse in Deutschland sein.

Regelungswut und Bürokratie

Viele Briten sehen sich auf dem Kontinent mit einer vergleichsweise großen Regelungsdichte konfrontiert und reagieren manchmal mit einer gewissen Fassungslosigkeit auf die Auswüchse einer überaus schwerfälligen Bürokratie (ein Gefühl, welches den Kontinentaleuropäern übrigens nicht ganz fremd ist). Auf ähnliche Erfahrungen muss sich (wenigstens bislang) auch der TOAsier gefasst machen, zumindest wenn er sich in die Mühlen des Anerkennungsverfahrens begibt:

• Hoher Aufwand, erhebliche Kosten, monatelange, vereinzelt gar jahrelange Wartezeiten müssen einkalkuliert werden. Dem TOAsier kleinlich und ärgerlich erscheinende Rückfragen und Kommentare der anonymen PrüferInnen sind dabei nicht ausgeschlossen[12].

• Hinzu kommt das Problem, dass TOA- und BM-Standards hinsichtlich der Ausbildungsdauer nicht kompatibel sind (der BM setzt 200 Std. voraus). Soweit TOAsier nicht die Übergangsregelung in Anspruch genommen haben, können hieraus Forderungen nach „Nachqualifizierung" entstehen, welche berufserfahrenen TOAsiern schnell als ungerecht und schikanös erscheinen.

Insgesamt ist dies mit Sicherheit ein Punkt, der die Reisefreuden in BMerland für viele TOAsier derartig trüben kann, dass sie erwägen, die Reise vorzeitig abzubrechen. Bevor man dies tut, sollte man allerdings berücksichtigen, dass die Schwerfälligkeit des Verfahrens keine besondere oder bewusste Schikane darstellt, sondern zum allergrößten Teil der Überlastung der nahezu ausschließlich ehrenamtlichen Strukturen des BM geschuldet ist. Ohne öffentliche Gelder – und damit ohne vergleichbaren hauptamtlichen Apparat wie TOAsien – muss der BM den Erfolg der stürmisch zunehmenden Mitgliederschaft (rasanter Anstieg auf über 830 Mitglieder, hunderte von Anträgen auf Anerkennung) erst einmal organisatorisch verdauen. Vieles, was einen als TOAsier in diesem Kontext aufregen könnte, kann daher auch jedem angehenden BMler widerfahren. Vor ca. zwei Jahren geriet der BM deswegen auch in eine existenzielle, organisatorische und finanzielle Krise, deren Überwindung immense Kräfte im Verband beanspruchte. Andere Themen, wie die Möglichkeiten und Modalitäten einer generellen (Teil-)Anerkennung der TOAsier wurden dadurch – zum Missfallen vieler TOAsier – in den Hintergrund gedrängt. Die Probleme aber, die anfangs aus dem widersprüchlichen, teilweise ablehnenden Umgang mit dem TOA („keine richtige Mediation") im Anerkennungsverfahren resultierten, sind mittlerweile – zumindest dem Grunde nach – mit der Grundsatzerklärung des BM-Vorstands ausgeräumt. Bleibt das Problem der BM-Anforderungen an die Ausbildungsdauer. Hier sollten TOAsier fairerweise konstatieren, dass „200 Std. plus" sich mittlerweile in weiten Bereichen der Mediation (BAFM, österr. Mediationsgesetz, div. Studiengänge Mediation) als Standard etabliert haben. Der BM hat diese Entwicklung in seinen Anerkennungsrichtlinien nicht angestoßen, sondern lediglich nachvollzogen, um für seine eigenen Mitglieder die potentiellen Möglichkeiten der gegenseitigen Anerkennung unter den Verbänden nicht zu gefährden. Und auch TOAsier sollten sich selbstkritisch die Frage stellen, ob ihre für den TOA angemessene, aber spezifische Grundqualifizierung ausreicht, wenn sie ihre Tätigkeit in andere Mediationsbereiche hinein ausdehnen wollen[13].

Ein fremdartiges politisches System mit besonderen Institutionen und Prozeduren

So sehr sich das politische System der EU von dem Großbritanniens unterscheidet, so verschieden sind auch die Strukturen von BMerland im Vergleich zu TOAsien:

• Wie bereits gesagt, ist der hauptamtliche Apparat für einen Verband dieser Größe äußerst bescheiden. Mehr geht aber nicht, da der Verband keine öffentliche Förderung erhält und daher alles aus Mitgliedsbeiträgen und Anerkennungsgebühren finanzieren muss. TOAsier, die angesichts ihres schmalen BAT IVb-Gehalts über die hohen Beiträge und Gebühren im BM klagen, sollten daher bedenken, wie hoch bspw. die Beiträge der BAG-TOA ausfallen würden, wenn die Kosten für das TOA-Servicebüro auf die Mitglieder umgelegt werden müssten.

• Aus diesen finanziellen Rahmenbedingungen heraus resultiert u.a. auch die Tatsache, dass es im BM keinen hauptamtlichen VerbandsgeschäftsführerIn, GeneralsekretärIn o.ä. gibt. Stattdessen wird die Verbandsarbeit ausschließlich durch den (ehrenamtlichen) Vorstand im Zusammenspiel mit den (ehrenamtlichen) FachgruppenleiternIn und der Mitgliederversammlung gelenkt. Auch wenn in den letzten Jahren große und durchaus erfolgreiche Anstrengungen unternommen wurden, die Verbandsarbeit innerhalb dieses vorgegebenen Rahmens zu optimieren, so bleibt doch trotz eines immensen zeitlichen (und damit auch finanziellen) Einsatzes der Aktivisten im BM das Problem der Überlastung strukturell vor-

Infoblatt_17.pmd 30 27.12.2004, 14:07

gegeben. TOAsier sollten damit rechnen, dass manche Dinge im BM aufgrund dieser ehrenamtlichen Struktur etwas länger dauern und mühseliger abzuarbeiten sind, als sie dies von „zu Hause" her gewohnt sind.

• Darüber hinaus weist die Entwicklungsgeschichte des BM viele Bezüge zur Friedens- und Graswurzelbewegung auf, was sich hinsichtlich seiner Organisationskultur in einem besonders hohen Anspruch an breite Diskussion und konsensuale Entscheidungsfindung widerspiegelt. Das kann – vor allem, wenn es in das gesetzlich vorgegebene Zwangskorsett einer Jahreshauptversammlung mit über hundert TeilnehmerInnen gepresst werden muss – leicht chaotische Züge annehmen und dann ziemlich an den Nerven zehren. Spätestens dann, wenn sie ungeduldig auf Entscheidungen warten (bspw. hinsichtlich der Anerkennungsmodalitäten), macht das den BM für TOAsier, die eine andere, m. E. mehr pragmatisch-ergebnisorientierte Organisationskultur aufweisen, nicht gerade zu einem einfachen Verhandlungspartner. Bevor man sich als TOAsier über eine übertrieben erscheinende Form der „Palaverdemokratie" mokiert, sollte man bedenken, dass es einen Mediationsverband auszeichnet, wenn er sich – bei allen Schwächen in der praktischen Umsetzung – müht, die verbandsinterne Entscheidungsfindung nach mediativen Prinzipien zu gestalten. Das dies – vor allem mit großen Gruppen – vordergründig wesentlich anstrengender und Zeit raubender sein kann als schnelle Entscheidungen „von oben", weiß jede/r MediatorIn .

• Last not least sollte man dem BM fairerweise zugestehen, dass er einen im Vergleich noch sehr jungen Verband mit gleichwohl extrem schnellen Wachstum darstellt, der seine endgültige Organisationsform und Steuerungsinstrumente noch entwickelt. Auf jeden Fall hat der amtierende Vorstand dieses Problem erkannt und zu einem seiner Schwerpunktthemen gemacht.

TOAsiern, die sich von diesbezüglich schlechten Erfahrungen in BMerland erholen wollen, sei abschließend empfohlen, eines der bundesweiten Arbeitstreffen oder eine der Fachgruppen des BM zu besuchen. Hier haben sie eine hohe Chance, die andere Seite des BM kennen zu lernen und dort auf eine, wie ich finde, ungewöhnlich große Zahl von sehr engagierten, kreativen und mit vielen professionellen Wassern gewaschenen Mitgliedern zu stoßen, über die sich vielfältige Möglichkeiten der kollegialen Unterstützung und der gemeinsamen Aktion erschließen. Ich für mich kann nur sagen: Ein echter Gewinn!

Ein Hang zur Ideologisierung

Nicht wenige Briten konstatieren auf dem Kontinent eine Vorliebe für ideologische Debatten, die im Gegensatz zu dem Pragmatismus stehen, welchen sie für sich in Anspruch nehmen. Auch dieser Eindruck dürfte vielen TOAsiern im Hinblick auf BMerland vertraut sein. Ich selbst habe bei meinem Einstieg in den BM vor allem mit zwei ideologischen „Duftnoten" Schwierigkeiten gehabt:

Das eine betrifft eine bestimmte Art von „Weltbeglückungsgesängen", in etwa nach folgender Melodie: *„Wenn wir erst allen Menschen die Kunst der Mediation gelehrt haben, dann bricht eine friedliche, gewaltfreie Zukunft an, und es wird keine Spezialisten für Mediation mehr brauchen"* Der TOAsier in mir gesteht hierzu: Ich glaube nicht daran. Nicht die Bohne. Mein ganzes professionelles Wissen über Konflikte steht dem entgegen. Außerdem gehöre ich als Sozialarbeiter einer Profession an, die eine ähnliche Rhetorik schon seit langem als Lebenslüge zu den Akten gelegt hat *(„Wenn man uns nur machen lässt und uns genügend Geld und Stellen gibt, dann lösen wir all die sozialen Probleme und schaffen uns damit selber ab.").*

• Das andere betrifft Debatten, die um die „richtige" Mediation kreisen, was natürlich in der Regel diejenige Spielart ist, welche man selbst von seiner Meisterin oder seinem Meister in der Ausbildung erlernt hat. Meine bisherigen Lieblingsauseinandersetzungen kreisten zB. um so – wie ich finde unsinnige – Fragen wie „darf man Einzelgespräche führen?" oder „ist Mediation ergebnisorientiert oder prozessorientiert (transformativ)"?

Nach dem ersten Fremdeln sollte man sich als TOAsier dann aber daran erinnern, dass in TOAsien Ende der 80er schließlich mit ähnlicher Hingabe ideologisiert wurde (freier oder öffentlicher Träger? Integriert oder spezialisiert? Soziales oder Justiz? etc.), bis diese Phase durch die Etablierung der TOA-Standards weitgehend beendet war.

Was der TOAsier ebenfalls bedenken sollte: Wenn schon in TOAsien solche Debatten, im Nachhinein betrachtet, notwendig waren, weil sie einen unverzichtbaren Teil der Identitätsbildung im Feld darstellten, dann gilt das noch viel mehr für den BM. Denn anders als im TOA-Bereich organisieren sich dort zum einen unterschiedliche Berufsgruppen, zum anderen versteht sich der BM auch explizit als Teil einer sozialen Bewegung, deren Engagement sich in erster Linie aus gesellschaftspolitischem Veränderungswillen hin zur Zivilgesellschaft (und nicht so sehr aus beruflicher Notwendigkeit) speist, was „Haltungsfragen" natürlich eine besondere Bedeutung verleiht. Last not least: TOAsier blicken auf eine längere Geschichte zurück als die BMler und es ist daher wenig verwunderlich, dass in dieser Zeit ihr frohgemuter Idealismus ab und ihr skeptischer Pragmatismus zugenommen hat. Die Zeiten, in denen auch sie noch wie selbstverständlich von ihrem Feld als der „TOA-Bewegung" sprachen, liegen jedenfalls noch nicht lange zurück. ...

Jede Menge fremde Sitten und Gebräuche

Apropos Fremdeln: Auf dem Kontinent gibt es Dinge, die die InsulanerInnen so nicht gewohnt ist.

• Was dem EngländerInnen evtl. der Rechtsverkehr oder das kontinentale Frühstück, waren mir als TOAsier anfänglich Kreistänze, Morgenkreise, Blümchen in der Mitte des Stuhlkreises sowie eine ausgesprochene Leidenschaft für Ankunfts-, Abschieds- und Wertschätzungsrituale, allgemeine Freundlichkeit und gewaltfreie Kommunikation. Für TOAsier wie mich, die aus ihrem beruflichen Umfeld ansonsten etwas robustere Umgangsformen gewohnt sind, war das ziemlich gewöhnungsbedürftig. Mein Reiserat ist hier ganz schlicht: Kann man mögen, muss man nicht mögen, aber auf jeden Fall ausprobieren. Manches schmeckt beim zweiten Mal gar nicht so schlecht.

• Weitaus wichtiger für BesucherInnen aus TOAsien erscheint mir hingegen eine weitere kulturelle Besonderheit, die ich in BMerland wahrgenommen habe: Gerade weil im BM „Haltungsfragen" eine vergleichsweise große Rolle für die gemeinsame Identität spielen und gerade weil die Traditionen der Friedensbewegung und der gewaltfreien Kommunikation stark in den BM hineinwirken, reagieren BMler äußerst sensibel darauf, wenn sie den Eindruck gewinnen, dass Konflikte (intern oder zwischen BM und anderen) auf eine Art und Weise angegangen wird, die mediativen Grundsätzen widerspricht. Das gilt in ganz besonderer Weise

Infoblatt_17.pmd 31 27.12.2004, 14:07

dann, wenn zu den Waffen des persönlichen Angriffs und der Abwertung gegriffen wird. Wer derartige Mittel verwendet (gar, ohne vorher ernstzunehmende Versuche gemacht zu haben, den Konflikt einvernehmlich zu lösen), setzt sich in BMerland schnell dem Risiko aus, dass man sie für keine ernsthaften und guten MediatorInennen hält. Das mag ungerechtfertigt sein (denn es ist bislang meines Wissens nicht belegt, dass das eigene private Konfliktverhalten positiven oder negativen Einfluss auf den Erfolg als MediatorIn hat), aber es ist real. Von daher gilt: Formen der Auseinandersetzung und des fachlichen Streits, die in anderen Feldern gang und gäbe sind, können in BMerland durchaus für erhebliche Verstimmung sorgen.

Was ich dem TOAsier abschließend auf jeden Fall nur empfehlen kann: Die abendlichen Feste auf den BM-Kongressen sind Kult und zeigen den BM von einer seiner faszinierendsten Seiten: Ein riesiges Reservoir an musischen und mimischen Talenten, mit denen sich mühelos ein Programm zusammenstellen lässt, das Vergleiche mit professionellen Veranstaltungen nicht scheuen muss – und außerdem gibt es hier ambitionierte TänzerInnen ohne Ende! Spätestens durch die gemeinsame Lust am Feiern sollten sich die beiden Kulturen also problemlos näher kommen können ..

... und über den Kanal kommen auch die anderen nur selten!

Was der TOAsier abschließend bei seinen Besuchen in BMerland auf jeden Fall ins Kalkül ziehen sollte: Viele BMler wissen nur wenig und Widersprüchliches über den TOA und manches lässt sie daran zweifeln, ob es sich dabei wirklich immer um Mediation handelt. Aber bevor man als TOAsier nun wieder in Wallung gerät, sollte man sich selbstkritisch bewusst machen, dass unser Feld daran nicht ganz unschuldig ist:

- Wer sich als gutwilliger Außenstehender für TOA näher interessiert und infolgedessen die einschlägige Literatur sichtet, wird zwar auf meterweise Literatur zu kriminologischen und kriminalrechtlichen Fragen des TOA stoßen; das Wörtchen „Mediation“ wird er hingegen mit der Lupe suchen müssen und hergestellte Bezüge zur allgemeinen Mediationslandschaft wird er nur äußerst selten finden[14].
- So ausgeprägt das Selbstverständnis in TOAsien ist, dass ein fachgerechter TOA eine *Mediation* ist, so wenig Wert wurde lange Zeit darauf gelegt, sich selbst als *MediatorIn unter MediatorInnen* zu definieren. Da war uns anderes wichtiger und dringlicher. Erst in letzter Zeit scheint sich hieran etwas zu verändern – deutlichstes Signal hierfür scheint mir die Umbenennung des „KonfliktberaterIn (TOA) in „MediatorIn in Strafsachen“.

Für manch einfachen Eingeborenen aus BMerland, der die Hintergründe nicht kennt, ist das alles ziemlich schwer einzuordnen. TOAsier sollten es ihm/ihr daher nicht zu sehr verdenken, wenn er/sie die unbekannten Vettern und Cousinen vom TOA entsprechend misstrauisch beäugt und sich hin und wieder fragt, ob sie ja vielleicht doch nur auf den fahrenden Zug der Mediation aufspringen wollen? Denn auch unbegründete Ängste sind real! Schließlich sorgen sich ja auch nicht wenige TOAsier, ob der „große Nachbar“ sie nicht lediglich für sich und seine Zwecke vereinnahmen will.

Soweit also meine persönlichen Reiseeindrücke als Grenzgänger zwischen BMerland und TOAsien. Es handelt sich dabei natürlich oft um grobe Vereinfachungen und Überzeichnungen, die in keiner Weise den Anspruch erheben, objektiv zu sein. Dennoch hoffe ich, dass sie zum besseren wechselseitigen Verständnis zwischen BMlern und TOAsiern beitragen können. Als „doppelter Staatsbürger“ wünsche ich mir das jedenfalls sehr. Abschließend möchte ich daher noch die Gelegenheit nutzen, einige Wünsche an meine beiden Regierungen zu äußern.

Ich wünsche mir:

- eine baldige Klärung der noch offenen Fragen zum Anerkennungsverfahren des BM für TOAsier
- mehr ungefilterte, wechselseitige Information (z.B. über TOA- bzw. BM-Seiten in den jeweiligen Infoblättern)
- mehr institutionalisierte Begegnungen (z.B. durch wechselseitige Einbindung in die Kongressprogramme, gemeinsame Workshops)
- last but not least: Einen respektvollen, akzeptierenden Umgang mit dem jeweils Anderen, Fremden

P.S.: Europa ohne England? Oder England ohne Europa? Geographisch unmöglich und politisch kaum denkbar oder..?

Michael Wandrey

www.toa-servicebuero.de

[2] Nähere Informationen zu den Tätigkeitsbereichen von Hilfe zu Selbsthilfe e.V. können unserer homepage www.hilfezurselbsthilfe.org entnommen werden.

[3] Vgl. u.a. www.institut-kompass.de

[4] Vgl. hierzu Hagedorn, O./Metzger, T.: TOA und Mediation. In TOA-Infodienst 21/2003 und im Infoblatt Mediation 15/04; Delattre, G./ Trenczek, Th.: Ist Täter-Opfer-Ausgleich Mediation? Dem wahren Heino auf der Spur. In: TOA-Infodienst 22/04.

[5] Die sogenannte „Grundqualifizierung“, bis 2002 zum „KonfliktberaterIn (TOA)“, dann zum „MediatorIn in Strafsachen“.

[6] Die TOA-Standards sind unter www.toa-servicebuero.de zu fnden.

[7] Zu den Unterscheiden im Feld vgl. auch M.Wandrey: „Was ist drin, wenn TOA draufsteht?“ Zu den Auswirkungen unterschiedlicher Rahmenbedingungen, Zielvorstellungen und Vorgehensweisen auf die Qualität des Täter-Opfer-Ausgleichs. DVJJJ 1999.

[8] Auch O. Hagedron und T. Metzger haben in ihrem o.g. Artikel auf diese Kritik Bezug genommen, ohne sich ihr jedoch anzuschließen.

[9] Die Zählweisen und Fallzahlbelastungen sind sehr unterschiedlich, man kann aber in etwa davon ausgehen, dass eine MediatorIn in Strafsachen mit einer vollen Stelle bis zu 120 vollständige Mediationen im Jahr durchführt.

[10] Kein Witz, habe ich selbst erlebt in einem Workshop bei einem CfM-Kongress.

[11] Umso mehr bedanke ich mich als TOAsier bei O.Hagedorn und T. Metzger dafür, dass sich die Mühe gemacht haben, meine „erste Heimat“ zu bereisen und sich ausführlich und sorgfältig dort umzuschauen.

[12] Bspw. wurde mir von mehreren KollegInnen aus TOAsien erzählt, dass sie Probleme mit eingereichten Falldokumentationen hatten, weil es sich um (fachgerecht durchgeführte) Mediationen in Strafsachen handelte. Die jeweiligen Prüfer bemängelten, dass man in einer Mediation nicht von „Täter“ und „Opfer“ sprechen könne. Erzählen sie das in einer Mediation einmal einem Menschen, der schwer zusammengeschlagen wurde und deshalb tagelang im Krankenhaus war.

[13] So hat z.B. das Curriculum eines Aufbaulehrgangs zum/zur allgemeinen MediatorIn, welches Dagmar Cordes und ich in Rücksprache mit dem TOA-Servicebüro für die Zielgruppe bereits berufserfahrener TOAsier erarbeitet haben, einen Umfang von 130 Stunden.

[14] An diesem Punkt bleibe ich übrigens bei meiner von Hagedorn/Metzger zitierten und von Delattre/Trenczek kritisierten Einschätzung, dass die Entstehungsgeschichte des TOA nicht von einer schlichten Adaption bestehender Konzepte und Methoden der Mediation aus Übersee bestimmt war, sondern in weiten Teilen eine eigenständige Parallelentwicklung darstellte. Hier haben „alte Männer des TOA“ offensichtlich ganz unterschiedliche Erinnerungen an die Vergangenheit. Es würde sich m.E. lohnen, diese einmal öffentlich auszutauschen. Wie wäre es denn mit einer Serie „erlebte Geschichte in TOA und Mediation“ im TOA-Infodienst und/oder im Spektrum der Mediation?

Infoblatt_17.pmd 32 27.12.2004, 14:07

Mediation und Rechtsdienstleistung – Abgrenzungsversuche des Gesetzgebers

Die Bundesjustizministerin Brigitte Zypries stellte am 6. September 2004 den Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts vor. Dieses Gesetz soll den Namen „Gesetz über außergerichtliche Rechtsdienstleistungen" (Rechtsdienstleistungsgesetz - RDG) erhalten.

Das Bundesjustizministerium benennt folgendes Ziel, welches mit dem neuen Gesetz verfolgt werden soll:

„Mit dem neuen Rechtsdienstleistungsgesetz wird das geltende Rechtsberatungsgesetz vollständig aufgehoben und abgelöst. Titel und Struktur des neuen Gesetzes machen die Abkehr von einem Gesetz deutlich, das ursprünglich auch in dem Bestreben erlassen wurde, jüdische Juristinnen und Juristen aus allen Bereichen des Rechts auszuschließen und die Sozialrechtsberatung allein den Organisationen der NSDAP vorzubehalten. Künftig wird auf den weiten Begriffs der Geschäftsmäßigkeit verzichtet und stattdessen zwischen unentgeltlichen und entgeltlichen Rechtsdienstleistungen differenziert."

Der Gesetzesentwurf beinhaltet auch zwei Regelungen der Mediation. Mediation als solche soll demnach keine Rechtsdienstleistung sein.

§ 2 des RDG -Entwurfs lautet:

(1) Rechtsdienstleistung ist jede Hilfeleistung in konkreten fremden Angelegenheiten, die nach der Verkehrsanschauung oder der erkennbaren Erwartung des Rechtssuchenden eine umfassende rechtliche Beurteilung oder eine nach rechtlicher Prüfung erfolgende Gestaltung rechtlicher Verhältnisse zum Inhalt hat…

(2)…

(3) Rechtsdienstleistung ist nicht:

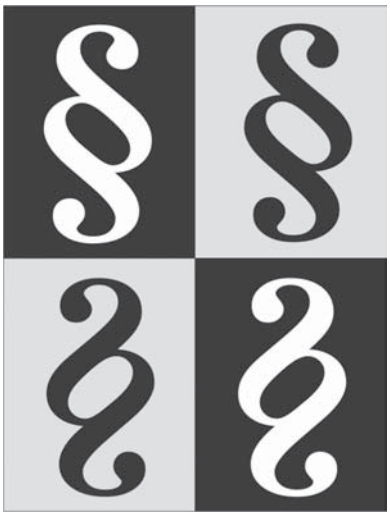
(...)

3. die Mediation und jede vergleichbare Form der Streitbeilegung

In der Begründung dieses Entwurfs heißt es wörtlich:

„Zu Nr. 3

Der Begriff Mediation bezeichnet die Methode der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung, in der neutrale Dritte (MediatorInnen) die Beteiligten dabei unterstützt, ihren Streit im Wege eines Gesprächs beizulegen und selbstständig eine für alle Seiten vorteilhafte Lösung zu finden, die dann eventuell in einer Abschlussvereinbarung fixiert wird. Sie ist eine kommunikative Handlung eines neutralen Dritten mit dem Ziel der Herstellung von Verständigungsprozessen. Schwerpunkt der Tätigkeit der MediatorInnen ist die Gesprächsleitung. Mediation ist damit eine Form der Streitbeilegung, die erklärtermaßen die Lösung strittiger Fragen ohne Anwendung des Rechts erzielen will.



Bewegt sich die Tätigkeit der MediatorInnen in diesem Rahmen, so liegt, wie Nr. 3 lediglich klarstellend regelt, keine Rechtsdienstleistung vor. Entsprechendes gilt für ähnliche, nicht ausdrücklich als Mediation bezeichnete Streitbeilegungsformen. Diese Regelungen sind für MediatorInnen klar zu begrüßen.

In der Begründung des Gesetzesentwurfes zu Nr. 3 wird aber weiter formuliert:

„Ist jedoch die Tätigkeit der MediatorInnen nicht auf die gesprächsleitende Funktion beschränkt, greifen sie vielmehr regelnd oder durch rechtliche Regelungsvorschläge in die Gespräche der Beteiligten ein, so können diese Regelungsvorschläge Rechtsdienstleistungen im Sinne dieses Gesetzes sein. Es handelt sich dann nämlich nicht mehr um eine (reine) Mediation, sondern um eine Streitlösung mit rechtlichen Mitteln, bei der sich nichtanwaltliche MediatorInnen nicht auf § 2 Abs.3 Nr.3 RDG berufen können. Soweit der rechtliche Teil der Tätigkeit in diesen Fällen nicht nach § 5 Abs.1 RDG erlaubt ist, steht ihm/ihr hier die Zusammenarbeit mit RechtsanwältInnen offen.…"

Gem. § 5 Abs. 1 RDG sind im Zusammenhang mit einer anderen beruflichen oder gesetzlich geregelten Tätigkeit alle Rechtsdienstleistungen erlaubt, die eine zum Berufs- oder Tätigkeitsbild oder zur vollständigen Erfüllung der vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten gehörige Nebenleistung darstellen.

Das bedeutet, der vorliegende Gesetzentwurf beseitigt die Unklarheit nicht vollständig. Welche Engriffe der MediatorInnen in eine Mediation als regelnd anzusehen sind, bzw. welche Aussagen rechtliche Regelungsvorschläge darstellen ist unklar. Der zitierte Text gibt lediglich an, dass solche Regelungsvorschläge Rechtsdienstleistungen im Sinne dieses Gesetzes sein können. Der Bundesverband Mediation wird sich bemühen, bei der Diskussion um den Gesetzentwurf einen möglichst großen Handlungsspielraum für MediatorInnen zu sichern und eine Definition für Regelungsvorschläge, die Rechtsdienstleistungen im Sinne der Gesetzesbegründung sind, zu erhalten. Ein Ziel könnte sein, dass Mediation in § 5 Abs. 2. aufgenommen wird. Bei den dort genannten Tätigkeiten (z.B. Testamentsvollstreckung, Haus- und Wohnungsverwaltung) geht das Gesetz davon aus, dass Rechtsdienstleistungen stets als erlaubte Nebenleistungen gelten, sofern sie im Zusammenhang mit einer der benannten Tätigkeiten erbracht werden.

Der Ende September in Bonn veranstaltete 65. Deutsche Juristentag hat bezüglich der Mediation mit ca. 180 abstimmenden Personen folgende zwei Beschlüsse gefasst: Er hat es zum einen abgelehnt, „dass die Mediation und jede vergleichbare Form der Streitbeilegung" nicht als Rechtsdienstleistung gelten soll. (Beschluss F; 8 a). Lediglich „die Mediation und jede vergleichbare Form der Streitbeilegung, soweit sie keine rechtliche Beurteilung oder rechtliche Regelung zum Gegenstand haben oder die Beteiligten anwaltlich vertreten sind" soll keine Rechtsdienstleistung darstellen. (Beschluss F; 8 b).

Der Deutsche Juristentag möchte also gerne den Mediationsbereich weiter einschränken als dies in der Gesetzesbegründung erfolgt, indem jede Mediation die eine rechtliche Regelung zum Gegenstand hat eine Rechtsdienstleistung darstellen soll. Wenn allerdings die Beteiligten anwaltlich vertreten sind, soll die gleiche Mediation keine Rechtsdienstleistung darstellen.

Infoblatt_17.pmd 33 27.12.2004, 14:07

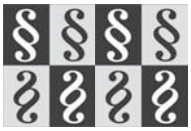
Auch die Bundesrechtsanwaltskammer forderte im September in einer „Ersten Bewertung des Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG)“ die Klarstellung im Gesetzestext, „dass Mediation keine Rechtsdienstleistung ist, sofern sie nicht mit rechtlichen Regelungsvorschlägen der MediatorInnen verbunden ist.“ (§ 2 Abs. 3 Nr. 3)

Meiner Ansicht nach sollte nicht jede Mediation, die eine rechtliche Regelung zum Gegenstand hat, als Rechtsdienstleistung betrachtet werden. Dies sollte schon deshalb nicht der Fall sein, da jede getroffene Abschlussvereinbarung einer Mediation eine rechtliche Regelung darstellt. Diese Abschlussvereinbarung stellt eher eine Nebenleistung im Sinne des § 5 Abs. 1 dar. Auch ansonsten könnten die Beiträge von MediatorInnen als Nebenleistungen angesehen werden. Beispielsweise wenn Formulierungsvorschläge von MediatorInnen gemacht werden oder die MediandInnen darüber informiert werden, welche Regelung rechtswirksam und welche nicht rechtswirksam ist.

Die andere MediatorInnen betreffende Regelung im Gesetzentwurf stellt Artikel 2 des RDG dar. Durch die dort vorgesehene Änderung von § 59a der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) soll die berufliche Zusammenarbeit von RechtsanwältInnen mit Angehörigen aller Berufe, die die Unabhängigkeit der RechtsanwaltInnen nicht gefährden, ermöglicht werden.

Durch die Gesetzesänderung von § 59a Abs. 4 BRAO würde beispielsweise die Gründung einer Sozietät von RechtsanwältInnen mit nichtanwaltlichen MediatorInnen, was bisher nicht erlaubt ist, zulässig.

Allerdings muss gemäß des Gesetzesvor-



schlages die Gründung einer gemeinsamen Sozietät auf der Basis eines schriftlichen Gesellschaftervertrages erfolgen und von der Rechtsanwaltskammer genehmigt werden.

Aufgrund eines neuen § 59a Abs. 5 BRAO dürften RechtsanwältInnen im Einzelfall einen Auftrag gemeinsam mit Angehörigen vereinbarer Berufe annehmen oder im Auftrag eines Angehörigen eines vereinbaren Berufs für dessen VertragspartnerInnen Rechtsdienstleistungen erbringen. Nach der bestehenden Regelung müssen die MediandInnen mit den nichtanwaltlichen MediatorInnen und den anwaltlichen MediatorInnen jeweils einen Vertrag abschließen.

Die Bundesrechtsanwaltskammer schreibt diesbezüglich in ihrer ersten Bewertung des Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG), dass sie Bedenken gegen die Ausweitung der sozietätsfähigen Berufe in § 59a BRAO habe, da die entsprechende Regelung zu unbestimmt sei und Gefahren zu Lasten der VerbraucherInnen heraufbeschwöre, weil nicht verkammerte Berufe nicht dem Straftatbestand der Verletzung von Privatgeheimnissen gem. § 203 StGB unterliegen würden und sie auch kein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 StPO haben.

Bezüglich beider Paragraphen ist jedoch festzuhalten, dass nur diejenigen, denen die Inhalte in ihrer Eigenschaft als RechtsanwältInnen oder eines sonst aufgezählten Berufes anvertraut werden, den Straftatbestand erfüllen, bzw. das Zeugnisverweigerungsrecht geltend machen können. RechtsanwältInnen, die miteinander in einer Bürogemeinschaft tätig sind und zufällig Kenntnis über einen bestimmten Sachverhalt erhalten, können sich ebenfalls nicht auf die genannten Paragraphen berufen.

Eine Differenzierung nach unterschiedlichen Berufen in Bezug auf die Einrichtung von Bürogemeinschaften ist daher abzulehnen. Abzulehnen ist meiner Ansicht nach auch der im Gesetzesvorschlag vorgesehene Genehmigungsvorbehalt durch die jeweilige Rechtsanwaltskammer. Dadurch werden mögliche Kooperationen zwischen MediatorInnen und RechtsanwältInnen abhängig von der zuständigen Rechtsanwaltskammer, ohne dass hierfür ersichtliche Gründe vorliegen.

Florian Gommel

Mediator und Rechtsanwalt in Berlin, Koordinator der AG Mediation und Recht

Der Europäische Verhaltenscodex für MediatorInnen.

Verbindliche Handlungsanleitung für alle BM-Mitglieder.

Der European Code of Conduct for Mediators wurde unter Beteiligung des BM zwischen September 2003 und April 2004 von einer international besetzten Arbeitsgruppe bei der EU-Kommission in Brüssel erarbeitet. Der Verhaltenscodex regelt Grundfragen des MediatorInnenverhaltens mit einem hohen Grad an Konkretisierung. Er stellt insofern für den BM eine Ergänzung des Ethischen Selbstverständnisses dar. Bei aller Konkretisierung ist der Verhaltenscodex doch so gehalten, dass er für alle Anwendungsgebiete von Mediation offen bleibt – Nachbarschafts- und Gemeinwesenmediation zum Beispiel finden durch den Codex ebenso eine gute Leitlinie wie Organisationsmediation. KundInnen von Mediation bietet der Codex klare Anhaltspunkte für das, was sie von ihren MediatorInnen erwarten dürfen.

Der Text wird in seiner englischsprachigen Originalfassung sowie in der von der

EU-Kommission veröffentlichten (etwas behelfsmäßigen) Übersetzung demnächst auf der BM-Website stehen. Auf der Website der EU-Kommission stehen der Text und die Liste der UnterzeichnerInnen an folgender Stelle:

http://europa.eu.int/comm/justice_home/ejn/adr/adr_ec_code_conduct_en.htm

Im Zuge der Initiativen der EU für die Verankerung von Mediation ist die Erstellung des Verhaltenscodex ein wichtiger Schritt. Nach dieser von MediatorInnen aus etlichen Ländern eigenverantwortlich geleisteten Selbsterklärung erarbeitet die EU-Kommission nun Richtlinien für eine Einbettung von Mediation im Rechtswesen der Mitgliedsstaaten, während in Deutschland bereits eine Ablösung des Rechtsberatungsgesetzes durch ein Rechtsdienstleistungsgesetz auf dem Weg ist (siehe den vorstehenden Artikel von Florian Gommel).

Geltung erlangt der Verhaltenscodex (und ich wünsche ihm, dass er Geltung erlangt) allein durch die MediatorInnen und die Mediationsverbände, die sich auf seine Einhaltung verpflichten.

Der Vorstand des BM hat den Verhaltenscodex aus diesen Erwägungen am 7. Juli 2004 parafiert. Von der Mitgliederversammlung des BM am 26. September 2004 wurde der Text für alle Mitglieder des BM als verbindlich anerkannt. Er hat damit für Mitglieder des BM die gleiche Bindungskraft wie das Ethische Selbstverständnis des BM.

Dr. Wilfried Kerntke

Infoblatt_17.pmd 34 27.12.2004, 14:07

Ziele des BM

Wer vom Ziel nichts weiß, kann den Weg nicht finden.

Die Fachgruppen des BM, die Regionalgruppen, die Arbeits- und die Projektgruppen – diese freiwillig und oft spontan zusammengeschlossenen Gemeinschaften üben eine wunderbare Kraft aus. Vielleicht sind sie sogar das an vielen Stellen gleichzeitig schlagende Herz des BM. Die Einführung der GruppenleiterInnen-Konferenz (unter Leitung von Hans-Jürgen Rojahn) ist der fortwährende Versuch, diesem Herzschlag zusätzliche Kraft zu verleihen, ihn deutlich hörbarer, spürbarer und sichtbarer zu machen. Unter organisatorischen Gesichtspunkten bedeutet dies, den GruppenleiterInnen eine gemeinsame Ebene zu schaffen, auf der sie als LeiterInnen ansprechbar werden und die Vorhaben ihrer Gruppen im Gesamtrahmen des BM koordinieren und planen können. So entsteht eine neue Leitungsebene.

Ihre Verantwortung erstreckt sich nach zwei Seiten – zu den Mitgliedern der dort vertretenen Gruppen und zum Vorstand. Dieses verantwortliche eingespannt sein wäre vielleicht nicht gut zu tragen, wenn die LeiterInnen-Konferenz nicht zugleich den wechselseitigen Austausch unter den GruppenleiterInnen böte.

Als roter Faden durch die Dialoge zieht sich die Frage: Welche Ziele setzen sich die Gruppen? Wie entstehen die Ziele in den Gruppen? Wie werden sie im Dialog mit dem Vorstand vertreten und schließlich vereinbart. Das hätte eine gewisse Beliebigkeit, wenn nicht, für alle sichtbar, auch der gesamte Verband deutliche Ziele verfolgt, denen der Vorstand seinerseits verpflichtet ist.

Das Programm, mit dem der jetzige Vorstand im September 2003 gewählt wurde, haben wir konkretisiert und in Form mehrerer größerer Ziele und dazugehöriger Konkretisierungen formuliert. Woran sollen die Mitglieder, woran sollen wir alle merken, ob wir auf dem Weg weitergekommen sind? Im Vorlauf der MV wurden diese Zielformulierungen zunächst an die GruppenleiterInnen, dann an alle Mitglieder verschickt. Beim Jahreskongress in Frankfurt/Oder stand für alle BesucherInnen ein Diskussionsforum über die Ziele des BM offen. Es steht auch jetzt und weiterhin offen, in anderer Form, nämlich (demnächst) auf der Website des BM. Es handelt sich um ein *work in progress*, das nicht nach einem Abschluss strebt – und das doch in seiner jeweils gültigen Form verbindlich ist. Bei der MV am 26. September 2004 haben wir gemeinsam konstatiert, dass die Zielformulierungen in ihrer jetzigen Form bereits eine breite Zustimmung der Mitglieder finden. Sie taugen als Maß für die Weiterarbeit des BM und für die Bemühungen des Vorstandes, den BM auf seinem Weg voranzubringen. Auf der Website des BM werden alle Teile des Meinungsbildes, das zu den Zielen entstand, veröffentlicht.

Für die Fach-, Regional-, Arbeits- und Projektgruppen ist durch die Einigung auf Ziele für den gesamten BM die Möglichkeit entstanden, die Vorhaben ihrer Gruppen so abzustimmen, dass sie erkennbare und erfragbare Beiträge zum Erreichen der Gesamtziele leisten.

Es geht um den Herzschlag des BM.

Dr. Wilfried Kerntke
1. Vorsitzender

Mitteilungen der Fachgruppe Mediation in Schule und Jugendarbeit

Liebe Mitglieder,
aktuelle Nachrichten und einiges zur Erinnerung für Euch:

1. Didacta
Unsere Fachgruppe hat die Zusage für eine Sonderstellfläche zum Thema „Mediation im pädagogischen Alltag“ bei der größten Schul- und Bildungsmesse in Deutschland vom 28.2. bis 4.3. 05 in Stuttgart. Gudrun Tschechne leitet das Projekt, Jürgen Bock arbeitet in der Projektleitung für das Leitungsteam. Alle Mitglieder erhalten nähere Informationen, sobald das möglich ist.

2. Fachgruppentagung
Die dichte Nähe zur Didacta hat uns bewogen, den Termin auf den **11. – 13. 2. 05** vorzuziehen. Ort: Weilburg in Hessen

3. Arbeitskreise
„Berichte aus den Arbeitskreisen“ werden fester Bestandteil jeder Fachgruppentagung werden. Arbeitskreise führen Anregungen, Aufgaben aus dem Plenum oder Tätigkeiten der FG weiter, so dass Entwicklungsprozesse für die Arbeit in Kindertagesstätten, für Schule und Jugendarbeit nicht unterbrochen werden. Mitglieder der Fachgruppe sollten sich in Zukunft wenigstens in einem Arbeitskreis engagieren. Ansprechpartner: Helmolt Rademacher.

4. Fachgruppenordnung
Das Leitungsteam erstellt bis zur Fachgruppentagung einen Entwurf der Fachgruppenordnung. Vorarbeiten sind geleistet. Anregungen bitte an Günther Braun.

5. Evaluation
Das Leitungsteam möchte die verschiedenen Ergebnisse der Studien aus Evaluationen für die Fachgruppe nutzbar machen. Macht uns bitte auf solche Studien aufmerksam.

6. Erörterungen
Ein Ergebnis der letzten Tagung in Fuldatal war, darüber nachzudenken, den Namen der Fachgruppe genauer zu fassen. Ein Grund: In Kindergärten/Kindertagesstätten wird immer häufiger mit Elementen der Mediation pädagogisch gearbeitet. Es wird eine **Fachgruppe Mediation für Kindertagesstätten, Schule und Jugendarbeit.**
Hinweise an Gaby Schuster-Mehlich

Ein anderes Problem aus der Tagung: Sollen anerkannte Schulmediatoren den Förderbeitrag oder den für berufliche Mediation zahlen? Meinungen an Gudrun Tschechne.
Weiter wird uns eine Anfrage beschäftigen, ob wir anerkannte **SchülermediatorInnen** (etwa ab 15 Jahren?) in unseren Verband einbinden sollen, wenn diese das wünschen.

Für die kommende Zeit wünschen wir euch reichhaltige Erfahrungen in der Mediation und Mut und Kraft das zu tun, was euch bewegt.

Ganz herzliche Grüße von
Gaby Schuster-Mehlich, Günther Braun, Helmolt Rademacher, Jürgen Bock

Infoblatt_17.pmd 35 27.12.2004, 14:07

Der Jahreskongress 2004 des Bundesverbandes Mediation e.V.

Infoblatt_17.pmd 36 27.12.2004, 14:07

Impressionen BM Kongress 2004

Infoblatt_17.pmd 38 27.12.2004, 14:08

Berichte zum Jahreskongress werden im SPEKTRUM der MEDIATION Nr. 18 erscheinen.

Infoblatt_17.pmd 39 27.12.2004, 14:08

Das Interview

Gespräch mit Tilmann Metzger

Diese Rubrik ist ein Novum in unserer Verbandszeitschrift und geht auf eine Anregung von Ariane Brena zurück. Zum einen wollen wir damit die Vielfalt ehrenamtlicher Tätigkeit im BM abbilden und gleichzeitig das Engagement würdigen, dass oft mit vielen unbezahlten Arbeitsstunden verbunden ist.

Auch „das Interview" ist ein Projekt der Ehrenamtsbörse. Wir danken Katharina und Sabine sehr herzlich, dass sie so schnell auf die Ausschreibung reagiert und sie entsprechend umgesetzt haben, wie das anschließende Interview zeigt.

Die Redaktion

Katharina/Sabine: *In dieser Ausgabe werden wir damit beginnen, die ehrenamtlichen Engagements einiger Mitglieder im Bundesverband Mediation vorzustellen und danken Dir, Tilman Metzger, dass Du Dich so kurzfristig bereit erklärt hast, uns das erste Interview noch für diese Ausgabe zu ermöglichen.*

Wir sind schon sehr auf unsere nächsten InterviewpartnerInnen gespannt und möchten all diejenigen, die viel Kraft und Energie in die ehrenamtlichen Aktivitäten einfließen lassen, ermutigen, sich bei uns zu melden.

Katharina/Sabine: Was waren die Inhalte Deiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Bundesverband?

Seit 1993 habe ich verschiedene Aufgaben übernommen: unter anderem Initiierung und Redaktion des Infoblatt Mediation, Vorstandsarbeit, Mitarbeit in den beiden Standard-AGs, Leitung der Fachgruppe Gemeinwesenmediation und zuletzt Vorbereitung und Durchführung der ersten AusbilderInnenkonferenz.

Katharina/Sabine: An welche Tätigkeit denkst du besonders gerne zurück?

Sehr nahe ist mir noch die AusbilderInnenkonferenz im Mai 04, die ich gemeinsam mit Birgit Keydel vorbereitet und geleitet habe. Vor dieser Aufgabe hatte ich gehörigen Respekt. Denn die Teilnehmenden waren ja alles erfahrene Hasen in Sachen Seminarleitung. Und nicht alle zeigten sich im Vorfeld von dieser „Pflichtveranstaltung zur Qualitätssicherung" begeistert. Ich hatte Sorge, dass da 40 „Co-LeiterInnen" sitzen könnten, die an unseren Seminarmethoden rumnörgeln könnten. Tatsächlich aber haben

Tilmann Metzger, Jurist, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), systemischer Supervisor und Organisationsberater

die KollegInnen unsere Kennenlern-Spiele gerne angenommen und kreativ variiert, so dass wir gleich mit unheimlich viel Spaß in die Konferenz starten konnten.

Katharina/Sabine: Was hat dich besonders gefreut?

Besonders hat mich das Feedback einiger TeilnehmerInnen der AusbilderInnenkonferenz gefreut: durch die Konferenz habe der Verband für sie ein Gesicht bekommen und sie seien motiviert, sich noch mehr im BM einzubringen.

Katharina/Sabine: Was hat dich frustriert?

Wenn ich Aufgaben hatte, die mit sehr viel Verantwortung für sehr viele Mitglieder verbunden waren – wie z. B. als Mitglied des Vorstands oder der Standard AG – fand ich es manchmal ganz schön schwer, den sehr unterschiedlichen Stimmen gerecht zu werden. Manchmal war es so, dass genau das, was einige Mitglieder forderten, von anderen Mitgliedern vehement abgelehnt wurde. Mich hat es dann frustriert, wenn ich den Eindruck hatte, dass einzelne Mitglieder dem Vorstand oder der Standard AG aus diesem oder jenem Ergebnis ein Vorwurf machten und nicht gesehen haben, dass beide Gremien letztlich Dienstleister sind, deren Handeln in hohem Maße von der Willensbildung der Gesamtheit aller Mitglieder bestimmt wird. Zum Glück wurde diese Sichtweise von den meisten Mitgliedern geteilt, so dass sich mein Frust in Grenzen hielt.

Katharina/Sabine: Was ist aus Deiner Sicht der persönliche Nutzen von ehrenamtlichem Engagement im BM?

Es bietet eine phantastische Möglichkeit, durch Zusammenarbeit KollegInnen näher kennenzulernen. Daraus haben sich für mich schon zahlreiche Aufträge und dauerhafte Kooperationen ergeben. Denn ehrenamtliche Arbeit ist mehr als sich nur nett und unverbindlich zu begegnen, wie etwa auf Konferenzen. Die ehrenamtliche Arbeit im BM ist von ihren Anforderungen her mit bezahlter Arbeit absolut vergleichbar. Neue berufliche Kooperationen einzugehen, ist auch immer mit Risiko behaftet: „Werde ich mich mit dem neuen Co womöglich beim Kunden blamieren?" Wenn ich aber jemanden bei der ehrenamtlichen Arbeit als teamfähig, verlässlich und kreativ erlebt habe, steigt natürlich die Lust und Bereitschaft, eine berufliche Zusammenarbeit auszuprobieren.

Katharina/Sabine: Was waren die Impulsgeber, dich ehrenamtlich zu betätigen?

Mir hat es immer besonders viel Spaß gemacht, ehrenamtliche Arbeit zu übernehmen, wenn es darum ging, kreativ zu sein und etwas ganz neu zu gestalten – wie z. B. die AusbilderInnenkonferenz. Und allgemein gesprochen ist der BM für mich nicht nur ein sehr wichtiger beruflicher Bezugsrahmen, sondern ich sehe den BM auch als Teil der Friedensbewegung. Die großen Herausforderungen dieser Zeit können nur noch mit vereinten Kräften, global und im Wege von Gewinner-Gewinner-Lösungen gemeistert werden. Wenn die Menschheit es nicht schafft, Krieg und ungerechte Strukturen abzuschaffen, wird die Menschheit sich über kurz oder lang selbst abschaffen – bei dem Zerstörungspotenzial, das in ABC-Waffen steckt.

Für mich ist die kontroverse Diskussion um die EU-Mitgliedsverhandlungen mit der Türkei eine Petitesse (Kleinigkeit; Anm.Red.) Was wir brauchen, ist eine Welt-Innenpolitik, wir brauchen vergleichbare Lebensverhältnisse weltweit – nicht nur in ganz Europa und Kleinasien. Das mag zurzeit noch unvorstellbar erscheinen. Doch wir müssen das schaffen – über alle kulturelle Gräben und Besitzstandssorgen hinweg. In diesem

Infoblatt_17.pmd 40 27.12.2004, 14:08

Prozess werden Dialogverfahren, die auf Autonomie, wechselseitiger Anerkennung und Konsens fußen, unabdingbar sein. Der BM leistet einen wichtigen Beitrag dazu, diese in Deutschland als Königsweg der Konfliktlösung zu etablieren. Das war und ist mein stärkster Impulsgeber, mich für den BM ehrenamtlich zu engagieren.

Zur Person Tilman Metzger:
40 Jahre alt; verheiratet, zwei Söhne (6 +10) Jurist, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), systemischer Supervisor und Organisationsberater. Seit 1985 (Zivildienst beim Versöhnungsbund in Belfast, Nordirland) als Mediator und Mediationstrainer tätig. 1995-99 Initiierung und Aufbau der Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Lüneburg. Seit 1999 Mitinhaber des Instituts Mensch & Organisation im Wandel, tätig als Mediator, Supervisor, Trainer und Organisationsberater in Betrieben. Hobby: Cello spielen.

Das Interview mit Tilmann Metzger führten Katharina Freyer und Sabine Kamp.

R. Katharina Freyer. Ich bin 49 Jahre jung – Industriekauffrau und Dipl.-Soziologin. Engagiere mich beruflich seit über zehn Jahren in Personalentwicklung, Coaching und Karriereplanung in Unternehmen. Seit 2001 habe ich meine Mediationsausbildung für Organsiationen abgeschlossen und meinen Schwerpunkt auf Konfliktthemen in Unternehmen, Projekten, Vereinen, Lebens-, Wohn- und Mietergemeinschaften gelegt. Ich lebe seit 1984 mit meinen beiden Kindern und meinem Partner in einem Berliner Haus- und Gewerbeprojekt (50 Mitglieder) und blicke auf reichhaltige Gruppenerfahrungen zurück. Meine inspirierenden Hobbys sind Tanzen, Musik, Sport und Spiel.

Sabine Barbara Kamp, 48 Jahre, zwei erwachsene Söhne, Diplompädagogin und Mediatorin (BM): ich verdiene meinen Lebensunterhalt als Leiterin eines Kompetenzzentrums für Handwerkerinnen. Freiberuflich arbeite ich in der Projektentwicklung, manchmal im Ausland und am liebsten gemeinsam mit Katharina Freyer als Mediatorin in Organisationen. Konflikte sind Chancen – diese Haltung bereichert mein Leben.

Berichte des ikm Hamburg

Hamburger Streitschlichter setzen sich in Szene

Am 15.6.04 hatten das ikm, die Beratungsstelle Gewaltprävention und das Ernst-Deutsch-Theater jugendliche StreitschlichterInnen aus den Hamburger Schulen in das Theater am Friedrich-Schütter-Platz eingeladen. Das Interesse, Streitschlichtung auf der Bühne zu sehen, war groß und die Räumlichkeiten des Ernst-Deutsch-Theaters waren für diesen Vormittag ausgebucht.

Drei Szenen wurden gezeigt und ernteten viel Applaus. In den anschließenden Workshops mit 120 Teilnehmenden erlebten wir die Jugendlichen als echte ExpertInnen für Streitschlichtung und für Anregungen der Weiterarbeit.

Aufgrund der großen Nachfrage und Teilnahme werden wir versuchen, eine Folgeveranstaltung anzubieten.

Bildungsreise nach Südafrika

Zum zehnjährigen Jubiläum der Verfassung Südafrikas hatte das ikm in diesem Jahr vom 9.-25. April eine Bildungsreise nach Südafrika angeboten. Auf der Reise wurde zu den Themen Anti-Bias-Training und Wahrheits- und Versöhnungsarbeit gearbeitet. Der direkte Austausch vor Ort mit südafrikanischen TrainerInnen stand im Vordergrund. Für unsere weitere Arbeit waren diese Erfahrungen von besonders großer Bedeutung.

Hinter den Mauern wächst kein Frieden

Noah Salameh, Palästina Zentrum für Konfliktlösung und Versöhnung in Bethlehem, und **Amos Gvirtz** aus Israel, Mitbegründer von Israelis und Palästinenser für Gewaltfreiheit und dem Israelischen Komitee gegen die Zerstörung von Häusern, berichteten am 3. Juni 2004 von ihrer Arbeit. Sie analysierten hervorragend die Situation zwischen Israel und Palästina und nahmen fast weise das Urteil des internationalen Gerichtshofes vom Juli 2004 vorweg.

Aus ihrer Praxis ist mehr als verständlich, dass für den Frieden Versöhnung notwendig ist und keine weitere Eskalation. Wenn ein Israeli und ein Palästinenser sich gemeinsam auf den Weg machen, diese Botschaft zu verbreiten, ist ein kleiner Anfang gegen den Zyklus der Gewalt erkennbar. Die rund 100 ZuhörerInnen dankten ihnen und den OrganisatorInnen für diese Arbeit. Das ikm führte den Abend in der Aula der Heinrich-Wolgast-Schule im Stadtteil St. Georg in Kooperation mit dem Versöhnungsbund, dem Archiv Aktiv Hamburg, den PädagogInnen für den Frieden und den Peace Brigades International durch. Die gesamte Vortragsreise der beiden Referenten in Deutschland und Frankreich wurde vom Versöhnungsbund organisiert. Texte zum Nachlesen können beim Versöhnungsbund und beim ikm bestellt werden.

Das erste Hamburger Streithaus

Seit dem 2. März.2004 gibt es in St. Georg das erste Streithaus Hamburgs. Schon länger läuft die Arbeit dieses Projektes. Am 2. März konnten die vom ikm ausgebildeten StreitvermittlerInnen bei einer feierlichen Veranstaltung in der Aula der Heinrich-Wolgast-Schule ihre Zertifikate in Empfang nehmen. Zugleich wurde die Einrichtung damit offiziell eröffnet. Das so genannte Streithaus wird von zehn StreitvermittlerInnen mit Unterstützung des ikm betrieben und befindet sich in den Räumen der Heinrich-Wolgast-Schule. Die StreitvermittlerInnen können gegen eine Spende unter Tel. 040 - 28 00 68 51 gerufen werden, um bei einem Konflikt im Stadtteilleben zu vermitteln.

Berichte und nähere Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen können gern beim ikm telefonisch unter 040-28 00 68 52 oder per E-Mail an info@ikm-hamburg.de angefordert werden.

ikm, An der Alster 40, 20099 Hamburg, Tel: 0049-(0)40-28 00 68 52, Fax: 00 49-(0)40-28 40 95 10, www.ikm-hamburg.de

Sprechstunde für Mediation im AG Kerpen eröffnet

Im Amtsgericht Kerpen wurde am 4. Juni eine Sprechstunde für Mediation eröffnet. Interessierte Bürgerinnen und Bürger können sich jeden Freitag von 10 – 12 Uhr kostenlos über Mediation informieren.

Sie können sich von Mitgliedern des Netzwerks Mediation Rhein-Erft auch konkret beraten lassen, ob ihr „Fall“ sich für Mediation eignet und an wen sie sich wenden können. Während der Sprechstunde kann keine Mediation durchgeführt werden.

Infoblatt_17.pmd 41 27.12.2004, 14:08

4. GruppenleiterInnen-Konferenz am 8. Juni in Kassel

Neun Frauen und Männer mit Leitungsaufgaben sowie aus Vorstand und Geschäftsstelle treffen sich im halbjährlichen Turnus, um sich über die laufende Arbeit, Projekte, Ergebnisse, aber auch Schwierigkeiten zu informieren.

Weitergearbeitet wurde an den „Zielvereinbarungen", die die Gruppen und ihre Leitungsteams zu klaren Arbeitszielen hinführen sollen, die mit der Arbeit des Gesamtverbandes abgestimmt sind. Wie dieses Instrument aus dem Wirtschaftsleben in einem Verband mit ehrenamtlichen Verantwortungsträgern sinnvoll eingesetzt werden kann, gilt es noch zu entwickeln. Bei der Vielfalt unsrer Gruppen ist Information, Klarheit in den Zielen, Überblick über Erreichtes und Geleistetes (und da gibt es einiges!) wie auch über Probleme in den Gruppen wichtig. Der Aushandlungsprozess betrifft sowohl die Ebenen der Gruppenmitglieder, der Leitungsteams sowie die GruppenleiterInnen-Konferenz mit Vorstand.

Marlene Werfl

Buchrezension

Harald Pühl (Hrsg.):

Mediation in Organisationen – Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis.

Ulrich Leutner Verlag, Berlin 2003, 198 Seiten, ISBN3-934391-16-8.

Vermittlung durch unparteiische Dritte, die sich in der Sache neutral und den Beteiligten gegenüber allparteilich verhalten – so lässt sich Mediation auf den Punkt bringen. Bekannt aus Schulen und aus der Familienberatung, fasst Mediation auch mehr und mehr Fuß in Betrieben, Verwaltungen, sozialen und anderen Einrichtungen. Die Einschaltung eines Mediators, einer Mediatorin, eines Mediatorenteams lohnt sich vor allem deshalb, weil Mediation nicht nur zu praktikablen Sachlösungen führt, sondern weil sie auch Beziehungen klärt, erhält und verbessert.

Wie kann Mediation im akuten Fall zur Konfliktlösung beitragen? Wie kann sie fester Bestandteil eines gezielten Konfliktmanagements in Organisationen werden? Welche Spezifika unterscheiden Mediation von anderen Verfahren der Konfliktlösung? Auf diese Fragen gibt dieses Buch Antworten. Die elf Beiträge – darunter zwei aus Österreich – geben einen Einblick in die Vielfalt der gegenwärtigen Mediationslandschaft. Es wird gezeigt, dass sich Mediation für verschiedenste Konstellationen eignet – vom Zwei-Personen-Konflikt zwischen Verwaltungsangestellten über die Kleingruppe in einem mit alternativem Anspruch bewirtschafteten Betrieb bis hin zur Kombination von je zwölf Betriebsräten und Managern plus zwei Vorstandsmitgliedern einer Filialbank. Man erfährt, welcher Variantenreichtum an Methoden sich unter dem Oberbegriff Mediation findet, wo ihre Berührungspunkte zu Coaching, Supervision, Team- und Organisationsentwicklung liegen und wie nachhaltig Mediation wirkt.

Die größte Stärke dieses Buchs sehe ich in den Fallbeschreibungen von Falk/Heintel (Bank), Heisig (Hofgemeinschaft) und Özdemir (Muttergesellschaft – Tochterunternehmen). Nicht nur, weil sich manches davon spannend wie ein Krimi liest.

Die Berichte zeugen von methodischer Kreativität, Einfühlungsvermögen bei professioneller Distanz, Umsicht und Sorgfalt der MediatorInnen, die detailliert ihr Vorgehen schildern. Vom Erstkontakt über die Überprüfung der „Mediationstauglichkeit" des Falls, die Entwicklung eines Designs (Wer soll teilnehmen? Welche Vorbereitung sollen Teilnehmende und MediatorInnen bekommen? Wie wird mit der Freiwilligkeit der Teilnahme umgegangen? u.a.), die Durchführung der Mediationssitzung(en) bis zum Bilanzgespräch nach einiger Zeit (Wie hat es funktioniert? Was hat sich verändert?) kann man die einzelnen Schritte mit verfolgen.

Durch diese Praxisberichte erschließt sich auch dem Mediations-Laien besser als durch jede Definition oder Erklärung das Wesen der Mediationskunst. Jedoch auch für Fachleute findet sich dort, ebenso wie in den Beiträgen von Lenz (Pre-Mediation) und Knapp/Novak (Kulturen im Unternehmen) manche Anregung.

Wer sich erstmals über Mediation informieren möchte, wird weitere Quellen hinzuziehen (z.B.: Christoph Besemer: Mediation). Wer bereits von Mediation überzeugt ist, kann von ihrer Einordnung in den Kontext von Organisationsberatung und –entwicklung durch die Aufsätze von Redlich und Pühl profitieren. Personalverantwortliche lernen in Buddes Beitrag über betriebliche Konfliktlotsen ein Modell für die Implementation von Mediation in ihre Organisation kennen.

Etwas aus dem Rahmen fallen zwei Beiträge: Zum einen Waniorek, weil es hier um Schulentwicklung mit Mediation geht – wer an Schulen arbeitet, wird diesen Beitrag nicht unter diesem Buchtitel suchen und finden, was ich schade finde.

Zum anderen Kolodej („Mediation bei Mobbing"), die sich in ihren Ausführungen insofern widerspricht, als sie die Allparteilichkeit – Fundamentum der Mediation – zugunsten einer Sichtweise von Täter und Opfer relativiert.

Ariane Brena
Ausbilderin für Mediation BM
E-Mail: brena@brena.de

Infoblatt_17.pmd 42 27.12.2004, 14:08

Buchrezension

Christoph Thomann,

Klärungshilfe 2, Konflikte im Beruf: Methoden und Modelle klärender Gespräche

Rowohlt Taschenbuch, überarbeitete Neuausgabe Januar 2004, 440 Seiten, ISBN 3-499-61637-8, €9,90

Der Psychologe Dr. Christoph Thomann lebt in der Schweiz und arbeitet als Klärungshelfer und Systemberater in Unternehmen, in der Verwaltung und im Sozialbereich.

Er hat bei Friedemann Schulz von Thun, Psychologie-Professor an der Uni Hamburg gelernt und mit ihm gemeinsam das Buch „Klärungshilfe 1. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen" geschrieben.

Einführung

Klärungshilfe 2 erschien erstmals 1998, wurde aufgrund verbreiteter Anwendung und vieler Rückmeldungen überarbeitet und damit noch umfangreicher. Das Buch erscheint in der Reihe „Miteinander reden: Praxis" und wird als „Handbuch gegen gestörte Zusammenarbeit" auf dem rückseitigen Deckel beschrieben.

Konflikte werden als Störungen auf der Beziehungsebene, die auf die Sachebene der Zusammenarbeit einwirken, knapp, aber bildhaft beschrieben. Je nach Verlauf und Phase, je nach Vorwissen und Haltung werden dann unterschiedliche Interventionen eingeleitet, um eine Verbesserung herbeizuführen. Eine Möglichkeit ist es, externe Unterstützung anzufragen. Ein/e ModeratorIn, TeamentwicklerIn, MediatorIn wird vielleicht hinzugezogen. Damit sind die möglichen Zielgruppen des Buches schon benannt.

Aufbau, Inhalt

Es wird in die Grundlagen von Klärungshilfen für KlärungshelferInnen eingeführt, um anschließend umfassend und „von der Pike auf" das konkrete Vorgehen zu beschreiben. Das ist in die Phasen 0 bis 6 unterteilt, beginnt bei der so wichtigen Auftragsklärung, geht vom

- Anfang über
- Selbstklärung,
- Dialog der Wahrheit,
- Erklärungen und Lösungen zum
- Abschluss und der
- Nachsorge.

Hilfreich neben vielen Grafiken ist auch ein kleines Verlaufstableau in der Fußzeile, das den LeserInnen mit einem Blick den Standort im Klärungsprozess anzeigt. Jede Phase wird bezogen auf Zweier-Klärungen und Teamklärungen differenziert behandelt. Dabei werden oft mehrere Möglichkeiten des Vorgehens angeboten, kurze Dialoge machen den Stoff sehr lebendig und Fehler und Fallstricke werden ausführlich beschrieben.

Danach folgt ein Kapitel Handwerkszeug, wobei hier das sogenannte Doppeln den größten und wichtigsten Part darstellt. Dies ist – richtig angewandt – auch m.E. ein kraftvolles Instrument in Klärungsprozessen. „Mit dem Doppeln gelingt die Quadratur des Kreises... es ist ein Dolmetscherdienst...es

verlangsamt und vertieft den Streitdialog", und trägt damit zur Klärung und Entgiftung der Beziehung bei. „Durch Doppeln kann auch klar werden, dass die KonfliktpartnerInnen nicht miteinander können und wollen. In jedem Fall kommt es aber zu einer Kontaktaufnahme."

Verstreut über alle Kapitel sind elf Exkurse zu übergreifenden Themen wie TZI, Co-Leitung, Führungsregeln, Kommunikationsquadrat, systemischer Ansatz, Menschen sind verschieden, das Kern-Schalen-Modell nach S. Widmer eingefügt. Wichtiges (Hinter-)Grundwissen zu Psychologie und Kommunikation insbesondere in der Arbeitswelt wird damit zur Verfügung gestellt.

Fortlaufend sind kurze Meditationen in den Text eingeschoben, die fragend die Reflexionen der LeserInnen mit dem jeweiligen Inhalt befördern, z.B. „Welche Situationen und Bedingungen brauchen Sie, um sich wohl, sicher, arbeitsfähig und frei zu fühlen?" Auch die eigene Entwicklung des Autors zu bestimmten Fragestellungen wird skizziert.

Abgerundet wird das Buch durch Bemerkungen zu Ausbildung und Supervision als wichtige professionelle Voraussetzungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten.

Zielgruppen und Nützlichkeit

Klärungshilfe 2 eignet sich zum Durcharbeiten am Stück ebenso wie um bestimmte Themen gezielt nachzulesen oder einzelne Punkte zu vertiefen. Dies wird durch die verschiedenen Exkurse und die sehr transparente Struktur (Fußzeile, Grafiken) erleichtert. Mögliche Fehler und Fallstricke sind nach fast jedem Kapitel aufgelistet, die bereits erwähnten Meditationen forcieren Reflexion, methodische Vielfalt gibt Anregung bei der Vorbereitung von Mediations-Sitzungen. Es wendet sich an KlärungshelferInnen und damit an alle „die Konflikte in Organisationen bearbeiten. Für MediatorInnen ist es absolut hilfreich, weitere Zielgruppen können TrainerInnen für Teamentwicklung und ModeratorInnen sein. Es sollte in keiner Mediationsausbildung fehlen.

Fazit

Als systemische Mediatorin für Organisationen empfinde ich Thomanns Beschreibungen als hilfreiche Unterstützung für mein praktisches Vorgehen. Für mich hat das Buch die Funktion eines Handbuches, das ich bei konkreten Fragen und zur Vorbereitung von Klärungsprozessen zu Rate ziehe.

Auf dem Jahreskongress des Bundesverbandes für Mediation e.V. 2003 und einer folgenden Veranstaltung (www.bmev.de) hatte ich Gelegenheit, Christoph Thomann life zu erleben, mit all seinem Humor und sehr in Kongruenz zu den beschriebenen Inhalten. Daher nehme ich auch die Neuausgabe immer wieder zur Hand und empfehle sie ohne Einschränkungen und gerne weiter.

Sabine Kamp, Diplompädagogin, Mediatorin BM

Tätig in der Personalentwicklung und als systemische Mediatorin für Organisationen, Mitarbeit bei Mensch und Organisation im Wandel www.mow-mediation.de, sabine.kamp@t-online.de

Infoblatt_17.pmd 43 27.12.2004, 14:08

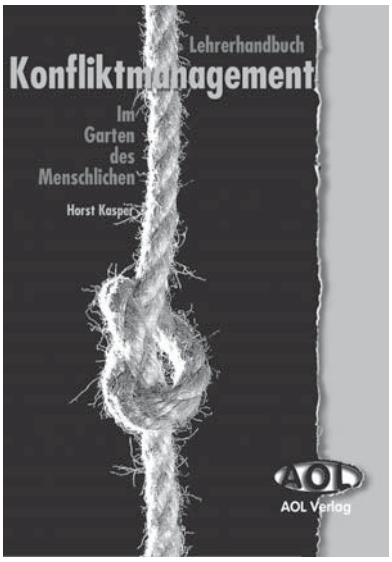
Buchrezension

Horst Kasper

Lehrerhandbuch Konfliktmanagement. Im Garten des Menschlichen

Verlag AOL 2004 , ISBN 3891110197, 128 S., € 8,90,
dazu Arbeitsmappe ISBN 3891110375, 56 S. Kopiervorlagen, € 16,90

Bei den pädagogischen Verlagen ist das Thema „Konflikte“ hoch aktuell. Glücklicherweise sind auch immer wieder Titel darunter, die den Blick auf die Schule selbst als Ursache vieler Konflikte richten. Horst Kaspers Buch gehört dazu. Der ehemalige Schulleiter, Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema Mobbing in der Schule, ergreift Partei für die Menschenwürde der SchülerInnen und macht deutlich, dass entwürdigende Bemerkungen und Maßnahmen seitens der LehrerInnen Auslöser für sogenanntes „auffälliges“ Verhalten sein können. Er zeigt auf, wie ein lerngerechtes Unterrichten zugleich die beste Konfliktprävention darstellt. So sollten Teamarbeit, Lernen lernen, Entspannung u.a. selbstverständlich im Repertoire jeder Schule, jeder Klasse sein. In dieser Perspektive auf das Thema sehe ich persönlich die Stärke dieses Buches. Was mir außerdem gefällt, ist Kaspers Insistieren auf der bewussten Entwicklung und Verbesserung der Kommunikation im Kollegium und zwischen Schule und Eltern. Hierzu wie zu den Aspekten „einzelne Schüler“, „Klasse“, „Schulebene“ gibt er eine Fülle von Anregungen, unterstützt durch Materialien wie Fragebögen, Briefvorlagen usw. Diese finden sich als Kopiervorlagen in der Arbeitsmappe.Eine kurze Vorstellung verschiedener Programme zur Entwicklung von Sozialkompetenz und Bearbeitung akuter Konflikte und ein ausführlicher Info-Teil geben LehrerInnen, die sich erstmals mit der Thematik befassen, einen guten aktuellen Überblick.



Ariane Brena,
Ausbilderin für Mediation BM
brena@brena.de

Buchrezension

Barbara Duell, Inge Maria Mandac

Konflikttraining mit Eltern. Das Kooperationsprogramm für Schule und Elternhaus.

Mit Kopiervorlagen auf CD-ROM, Verlag an der Ruhr 2003, 213 Seiten, ISBN 3860728229, € 24,50.

Konsequent weiter gedacht und gehandelt haben die Lehrerinnen und Mediatorinnen B. Duell und I.M. Mandac: SchülerInnen und LehrerInnen lernen Konflikte durch Mediation lösen – die Eltern als dritte (und größte) Gruppe in der Schulgemeinde lernen mit! In Abend- oder Wochenendseminaren über insgesamt 24 Zeitstunden werden sie von den MediatorInnen ihrer Schule fortgebildet. Dabei ist nicht das Ziel, sie zu MediatorInnen zu machen, sondern ihnen Grundlagen der konstruktiven Bearbeitung von Konflikten in der Erziehung und zwischen ihren Kindern zu vermitteln. Es geht also um aktives Zuhören, Ich-Botschaften, förderndes Gesprächsverhalten, Reflexion eigener typischer Muster, Ausdrücken von Gefühlen. Eine Struktur für ein Konfliktgespräch, bei dem man selbst Beteiligte(r) ist, und der Ablauf einer Mediation werden vorgestellt und in Rollenspielen geübt.

Das Buch ist die am weitesten detaillierte Trainingsvorbereitung, die mir je als Buch vorgelegen hat. Hut ab vor der immensen Arbeit, die darin steckt! Ich könnte mir vorstellen, dass sich Trainings-Anfängerinnen durch die solchermaßen zur Verfügung gestellte Planungskompetenz unterstützt fühlen. Aus meiner Sicht macht dieser Aufbau des Buches es zugleich nur bedingt nutzbar. Minutenweise sind Unterrichtsschritte, Materialien, ja, Choreografie der Trainingseinheiten vorgegeben. Ich finde dies inhaltlich und methodisch vollkommen überzeugend und in sich folgerichtig. Niemals jedoch könnte ich mich so penibel an ein nicht von mir selbst „gestricktes“ Konzept halten. Mir würde auch die positive Spannung fehlen, die mich in der Trainings-Vorbereitung befällt. Um andererseits dieses Buch als Quelle von Anregungen zu nehmen, wenn ich noch schnell eine ergänzende Übung suche, ist seine Struktur wieder eher hinderlich; ich kann es nicht „quer lesen“. Die Lösung: gründlich durcharbeiten, wertvolle Ideen notieren, CD-ROM nutzen.

Ariane Brena,
Ausbilderin für Mediation BM
brena@brena.de

Infoblatt_17.pmd 44 27.12.2004, 14:08

Buchrezension

Verbreitung, Umsetzungspraxis und Wirksamkeit von Peer Mediation im Kontext schulischer Gewaltprävention

Dissertation von Victoria Caesar, 333 Seiten, kartoniert, Köln 2003, erhältlich bei der Autorin, E-Mail: victoria.caesar@koeln.de

Peer Mediation, in der Praxis bekannter unter dem Titel SchülerInnenstreitschlichtung, ist seit Mitte der 90er Jahre in vielen Schulen fester Bestandteil pädagogischer Arbeit, und zahlreiche Schulprogramme verweisen auf diesen Baustein gewaltpräventiver Maßnahmen. Diese Schulen bilden jährlich SchlichterInnen aus, die in eigens hierfür bereitgestellten Räumen in Konflikten zwischen MitschülerInnen vermitteln und die Parteien bei der Suche nach Lösungen unterstützen.

In NRW sind die Schulen bei dieser Arbeit weitgehend auf sich selbst gestellt, viele Maßnahmen stehen und fallen mit dem Engagement einzelner Lehrkräfte. So ist es nicht verwunderlich, dass bisher aussagekräftigen Untersuchungen vor allem über die Wirksamkeit von Peer Mediation fehlen.

Praxis der Schulmediation

Die Dissertation von Caesar schließt genau diese Lücke. Insgesamt nahmen 161 Schulen des Kölner Regierungsbezirks an der Studie teil. An den Schulformen Real-, Haupt-, Gesamtschule und Gymnasium wurden Coaches, MediatorInnen, MediantInnen sowie KlassenlehrerInnen der Klassen 5 und 6 befragt.

Die Darstellung der Ergebnisse zeigte im wesentlichen folgendes Bild:

- unabhängig von der Schulgröße waren Schulen mit Peer-Projekten überwiegend personell nur unzureichend ausgestattet;
- die Dauer der Ausbildung sowohl der Coaches als auch der SchülermediatorInnen lag in der Regel unter der empfohlenen Stundenzahl;
- schulformunabhängig bestand das Hauptproblem in der mangelnden Inanspruchnahme der Mediationseinrichtungen sowie in der fehlenden Unterstützung des Konzepts durch das Gesamtkollegium;
- dennoch waren 74% der Coaches zufrieden bis sehr zufrieden mit den Mediationsprojekten.

Welche Rahmenbedingungen zu einem Gelingen oder Scheitern von Peer Mediation beitragen, wurde anhand von Einzelfallstudien herausgearbeitet. Diese ergaben, dass

- Konflikte in der Regel zufriedenstellend gelöst werden konnten.
- die KlassenlehrerInnen eine Abnahme der Gewalt in ihren Klassen wahrnahmen.
- und die MediatorInnen nicht nur besonders verantwortungsbewusst ihre Aufgabe wahrnahmen, sondern auch einen deutlichen Zuwachs an Sozialkompetenz erreichten.

Diese Ergebnisse münden in Empfehlungen für eine fundiertere Verankerung im Schulleben, u.a.:

- soziales Lernen und Konfliktlösungslernen sollten als Unterrichtsfach anerkannt werden, um der Beliebigkeit von Stundenkürzungen vorzubeugen.
- zur Qualitätssicherung und Vergleichbarkeit der Ausbildungen von MediatorInnen und Coaches sollten die Standards von Fachverbänden zugrunde gelegt werden.
- es sollten LehrerInnen- und Elterntrainings in Mediation durchgeführt werden.
- empfohlen wird auch die Gewinnung von männlichen Coaches, um speziell die Konfliktfähigkeit von Jungen zu fördern.

Zusammenfassend ist die Kernaussage von Caesar, dass Schulmediation und andere gewaltmindernde Programme nur dann eine Chance auf umfassende und nachhaltige Wirkung haben, wenn sie Teil eines systemischen Veränderungsprozesses auf allen die Schule betreffenden und sie berührenden Ebenen werden.

Für alle diejenigen, die sich mit der Einrichtung von Peer Mediation an Schulen beschäftigen, ist diese Arbeit als Planungs- und Implementierungshilfe unverzichtbar.

Theoretische Grundlagen

Besondere Beachtung verdienen die theoretischen Grundlagen der Dissertation, die den ersten Teil der Arbeit mit etwa 150 Seiten ausmachen. Hier gelingt es Caesar, fundiert und umfassend Theorien zu folgenden Aspekten darzustellen und zueinander in Beziehung zu setzen:

- Konfliktforschung und Konflikttheorien.
- Mediation – von den historischen Wurzeln über Entwicklung, Verbreitung und Praxis bis hin zu den vorliegenden Forschungsergebnissen zur Wirksamkeit und Übertragbarkeit auf Schulen
- Grundlagen von Mediation und humanistische Psychologie
- Darstellung und Bewertung von Gewalt- und Aggressionstheorie bezogen auf ihre Umsetzbarkeit in der Schulpraxis.
- Gewaltprävention an Schulen – Ergebnisse der empirischen Gewaltforschung (Entstehungsbedingungen, Ausmaß und Entwicklung von Gewalt an Schulen);
- Darstellung und Bewertung verschiedener Modelle zur Gewaltprävention.
- entwicklungspsychologische Forschungsergebnisse zu Peer Group und Peer Involvement.
- Peer Mediation und deren Geschichte, Entwicklung, Verbreitung sowie bisherige Forschungsergebnisse aus den USA und Deutschland.

Vor allem dieser erste Teil macht das vorliegende Werk nicht nur zu einer hilfreichen Lektüre für Personen, die in und mit Schulen arbeiten, sondern auch zu einer reichhaltigen Fundgrube für diejenigen, die sich in der Aus- oder Weiterbildung befinden und/oder sich mit der Thematik Konfliktbearbeitung und Mediation beschäftigen.

Rita Bretz-Kuhlmann,

Köln, Gymnasiallehrerin und Trainerin in der Lehrerfortbildung mit dem Schwerpunkt Mediation und Gewaltprävention

Victoria Caesar:

Verbreitung, Umsetzungspraxis und Wirksamkeit von Peer Mediation im Rahmen schulischer Gewaltprävention (Untersuchung an Schulen des Regierungsbezirks Köln)

Infoblatt_17.pmd 45 27.12.2004, 14:08

Buchvorstellung

Claude-Hélène Mayer, Christian Boness, Alexander Thomas:

Beruflich in Südafrika.

Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. V&R Göttingen, 2004. 140 Seiten mit Cartoons, ISBN 3-535-49057-7, € 24,90

Interkulturell kompetent am Kap der Guten Hoffnung!!!

Das Trainingsprogramm vermittelt einen besseren Zugang zu kulturspezifischen Begegnungssituationen in Südafrika. Anhand ausgewählter Beispiele aus verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen werden konflikthafte Begegnungen dargestellt, wie sie Deutsche in Südafrika typischerweise antreffen. Parallel dazu erhält der LeserInnen Hintergrundinformationen zu kulturellen Konzepten unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen mit der Schwerpunktsetzung auf kulturspezifische Kommunikationswege, Personalmanagement, Entscheidungsprozesse sowie religiöse und spirituelle Konzepte, die in Südafrika heute eine ausschlaggebende Rolle spielen. Interessenten: ManagerInnen, Fach- und Führungskräfte mit Interesse an Südafrika, Personen aus Forschung, Lehre und Training, sowie Menschen, die mit südafrikanischen PartnerInnen kooperieren, Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, EthnologInnen.

Buchrezension

Marina Götzinger, Dieter Kirsch

Grundschulkinder werden Streitschlichter.

Ein Ausbildungsprogramm mit vielen Kopiervorlagen. Mit einem Vorwort von Jamie Walker. Verlag an der Ruhr 2004, ISBN3860728547, 93 S., € 19,-

In ihrem Trainingsbuch für Schülermediation berichten die Grundschullehrerin M. Götzinger und der Sozialpädagoge D. Kirsch über die Einbettung von Mediation in die Gesamtentwicklung der Ganztagsgrundschule Im Vogelsang in Saarlouis. Lebendig und offen schildern die Autorin und der Autor, worauf es ankommt und welchen Zuwachs an Zufriedenheit sie als Lohn für die zunächst zusätzliche Arbeit erleben.

An dieser Schule läuft der Einsatz der SchülerstreitschlichterInnen folgendermaßen ab: Nicht zwei SchülerInnen leiten das Mediationsgespräch, sondern jeweils ein(e) Schüler(in) allein, jedoch in Anwesenheit eines Erwachsenen. Dieser sei ein „stummer Diener"; werde nur aktiv, wenn „Überforderung droht" (S.11). Es wird mit ausgewählten SchülerInnen im zweiten Halbjahr des dritten Schuljahres gearbeitet, die dann in Klasse 4 ihren Mediationsdienst anbieten.

Den Hauptteil des Buches bilden die Darstellung der Übungen und Spiele zur Ausbildung der SchülermediatorInnen sowie das 12-seitige Arbeitsbuch für die Kinder (Kopiervorlage). In 12 Einheiten lernen sie, Mediation selbstständig durchzuführen. Die Zeichnungen, Rollenspielkarten und Arbeitsblätter sind klar und ansprechend gestaltet. Die Hinweise für die AusbilderInnen sind ebenfalls präzise, gleichzeitig anschaulich und belegen die große Erfahrung der Autorin und des Autors im Umgang mit Grundschulkindern. SchulmediatorInnen finden hier einladende und brauchbare Anregungen für ihr Training.

Zu den vielen erfreulichen Details des Buches gehören eine Literaturliste für Kinder, Rollenkarten mit bedruckter Vorder- und Rückseite – auf der Rückseite stehen Informationen zum Konflikthintergrund –, das komplette Protokoll einer Mediation samt Nachgespräch, ein Gefühlswürfel zum Basteln und vieles mehr.

Ein Sozialkompetenztraining über zwölf Unterrichtsstunden, hier auf fünf Seiten vorgestellt, rundet das Buch ab.

Ariane Brena,
Ausbilderin für Mediation BM,
brena@brena.de

Buchvorstellung

Claude-Hélène Mayer & Christian Boness:

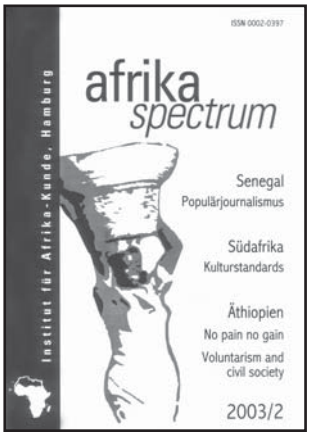
Südafrikanische Kulturstandards.

Handlungsrelevantes Wissen für Fach- und Führungskräfte. Institut für Afrika-Kunde (Hrsg.): Africa Spectrum 38 (2003) 2: 173-196. Hamburg.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Überprüfung von Kulturstandards wie sie auf der Basis mehrerer längerer Feldforschungen in Südafrika erhoben worden sind. Das Datenmaterial wurde mit Hilfe der Instrumente „fokussierte Interviews", „narrative Interviews" und „teilnehmender Beobachtung" gesammelt. Als Informanten standen Angehörige der repräsentativen Bevölkerungsgruppen in Südafrika zur Verfügung, sowie Europäer, zumeist Deutsche, die als Fachkräfte, Experten oder Manager in Südafrika tätig sind.

Die aus einer breiten Datenbasis heraus destillierten Kulturstandards gelten ihrerseits als Voraussetzung, praxeologisch orientierte und kulturspezifisch fundierte interkulturelle Trainings zu entwerfen. Hier schließt sich eine Lücke zwischen den Ergebnissen methodisch kontrollierter Feldforschung und der Umsetzung in selbstgesteuerte Lernprozesse, die auf Grund von angebotenen kulturspezifischen Lernprogrammen erfolgen können. So kann die Zielgruppe der Trainees selbstkritisch überprüfen, in welchem Grade ein interkultureller Kompetenzzuwachs feststellbar ist.

Die auf der Basis der interkulturellen Didaktik entwickelten Lernschritte des Trainings führen die Lerner in ihrem eigenen Takt methodisch kontrolliert zum Ziel, nämlich südafrikanische handlungs- und verhaltensrelevante Orientierungen kennen zu lernen und zu verstehen.



Infoblatt_17.pmd 46 27.12.2004, 14:08

Buchrezension

Claude Hélène Mayer & Christian Boness,

„Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung“ Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten

Waxmann Verlag, Münster 2004

Die AutorInnen Claude Hélène Mayer und Christian Martin Boness arbeiten schon viele Jahre forschend und praktizierend im afrikanischen Raum.

Die langen Aufenthalte haben wertvolle Erkenntnisse, Erfahrungen und Erlebnisse zur Folge, die sie den LeserInnen in Theorie und Praxis nahe bringen.

Deutlich wird ihre Liebe zu den Menschen und zum Land. Damit ist das Buch, vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen Kriegs- und Flüchtlingsdramen in Afrika, nicht nur ein Beitrag zur *Interkulturellen Mediation*, sondern auch ein Beitrag zum Frieden und zur gewaltfreien Konfliktlösung.

Das Buch ist besonders für Mediatorinnen und Mediatoren, die im interkulturellen Kontext arbeiten ein „Muss“. Doch finden auch Menschen, die an kulturellen Dimensionen interessiert sind oder die aus beruflichen Gründen interkulturelle Begegnungen haben, Wissenswertes über die Unterschiedlichkeit der westlichen und der afrikanischen Kultur.

Der Aufbau folgt, wie im Titel angekündigt, der Logik eines Bausteinsystems.

Zum Einstieg werden die Begriffe Kultur, Interkulturalität und Werte definiert. Dieses geschieht zwar ein wenig theoretisch, doch wird deutlich in welcher Dimension Kultur zu sehen ist. Mit den Begriffen *Sichtbare objektive Kultur* und *Unsichtbare subjektive Kultur* gelingt es ausgezeichnet das Verständnis für interkulturelle Konfliktsituationen herzustellen.

Spannend wird dann der theoretische Blick auf die Konflikte im interkulturellen Kontext. Hier stellen die AutorInnen, bezogen auf den im Titel genannten Begriff *Wirklichkeit* (Konflikte als *Realitätskonstrukte*) fest, „*…dass nicht nur im Konflikt selbst, sondern auch in der Mediation eines interkulturellen Konfliktes eine neue, qualitativ andere Form von Konflikt und Konfliktlösung konstruiert wird.*“

Diesem Gedanken folgend stellen sie dann zunächst die Grundprinzipien der westlichen Mediation vor. In diesem Zusammenhang macht der Exkurs über die *Gewaltfreie Kommunikation GFK* nach Marshall Rosenberg deutlich, dass diese Art der Kommunikation gerade für die Vermittlung im

Konflikt im interkulturellen Kontext eine besondere Bedeutung zukommt.

Im Abschnitt *Einführung in die Interkulturelle Mediation* ordnen die AutorInnen die Begrifflichkeit und geben einen hervorragenden Überblick über die Anwendungsbereiche. Hilfreich für MediatorInnen ist der Hinweis auf den *Umgang mit westlichen Techniken in der interkulturellen Mediation*.

Sehr interessant, vor allem vor dem oben genannten Gedanken, sind die Aspekte der *Konfliktstile, Konfliktlösungsmodelle, Kulturalisierung, Vorurteile und Stereotypen.* Hier werden die LeserInnen animiert eigene Denk- und Verhaltensweisen zu überprüfen und so auf den praktischen Ansatz der *Interkulturellen Mediation* vorbereitet.

Da die AutorInnen sich im praktischen Teil des Buches auf die Kulturdimension des südlichen Afrikas beziehen, ist die Einführung in eben diese unerlässlich, sehr erhellend und anregend. Besonders gelungen ist für mich die Beschreibung der *Konfliktbehaften Konstellationen in deutsch-afrikanischen Interaktionen.* Hier gelingt es eindrucksvoll die kulturell bedingten Unterschiede zu verdeutlichen. Das Kapitel *Typische Konfliktsituationen zwischen Deutschen und Afrikanern* runden dieses Thema geglückt ab.

Mit der Definition der *alt- afrikanischen kulturellen Orientierungen und ihrer Auswirkungen auf deutsch-afrikanische Mediationsprozesse* (der Begriff *alt-afrikanisch* wird im vorderen Teil des Buches geklärt) wird klug und sorgfältig auf den Praxisbezug hingearbeitet.

Nach den gründlichen theoretischen Erklärungen sind wir LeserInnen soweit, anhand von Fallbeispielen die Praxis der interkulturellen Mediation nachzuvollziehen. Geeignete Techniken und Settings werden vorgestellt und regen an, das Gelernte praktizierend umzusetzen

Obwohl die AutorInnen zurecht darauf hinweisen, dass die Kompetenz für interkulturelle Mediation nicht in einem Wochenendworkshop vermittelt werden kann, sondern einer sorgfältigen Ausbildung bedarf, ist die Behandlung dieses interessanten Themas in Form von Kurzseminaren, Vorträgen oder Workshops eine sinnvolle Möglichkeit es weiter zu verbreiten. Die AutorInnen geben wertvolle Hinweise zu Ausbildungsmöglichkeiten, so dass die LeserInnen ihr nun gewecktes Interesse umsetzen können.

Das vorliegende Buch ist nicht nur für Mediatorinnen und Mediatoren ein Fundus zu den Themen Kultur/Kulturalisierung, Konflikt und Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext, sondern für alle, die in diesem Bereich arbeiten bzw. sich diesen Bereich erschließen möchten. Vor dem Hintergrund der dramatischen Ereignisse in Afrika ist dieses Buch auch ein Beitrag zum Verständnis der Flüchtlinge, die, oft vergeblich, um Aufnahme in anderen Ländern bitten.

Zu empfehlen ist diese Lektüre auch Geschäftsleuten und Firmen, für die gute Geschäftsabschlüsse wichtig sind. Die Verinnerlichung der Anregungen kann zu einer „Win-Win-Lösung“ und damit für gemeinsame emotionale und monetäre Zufriedenheit sorgen.

Insgesamt hat dieses Buch mit seinen vielen praktischen Tipps das Format zum Handbuch, das man sich immer wieder vornimmt, um Anregungen zu bekommen.

Ich danke den AutorInnen C.H. Mayer und Ch.M. Boness für ihren sehr gelungenen Beitrag zur *Interkulturellen Mediation.*

Inka Heisig,
Diplom-Sozialtherapeutin, Diplom-Sozialpädagogin, Mediatorin und Ausbilderin BM, Mitglied im Vorstand

Infoblatt_17.pmd 47 27.12.2004, 14:08

Zur Person

Christian Bähner

Jahrgang 1972, Webmaster.
Mediator BM, Berater und Trainer für Konfliktmanagement. Gemeinsam mit Elke Schwertfeger selbständig mit der Fa. Zweisicht – Unternehmensberatung. Wir führen in Unternehmen Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung durch und haben den Schwerpunkt im effektiven Kommunikations- und Konfliktmanagement in Organisationen.

Neben Mediation bieten wir Prozessbegleitung, Coaching, Trainings und Mediationsausbildung an.

Ich lebe mit meiner Familie und einer Katze im schönen Freiburg. Seit August bin ich Vater einer kleinen Tochter mit dem Namen Maja Claire. Meine Freizeit verbringe ich mit Freunden, bin gerne draußen und versuche regelmäßig zu joggen.

E-Mail: Christian.Baehner@zweisicht.de

Dr. Hannes Steffen

Jahrgang 1950, verheiratet, vier Kinder, (18, 20, 22 und 25 Jahre), lebt in der Nähe von Freiburg/Breisgau in einem kleinen Weindorf. Im Erstberuf Neurobiologe, nach 16 Jahren Hirnforschung Ausstieg aus der Uni; fünf Jahre Fachdozent für Systemanalyse und Softwareengineering. Mediator seit 1990, Mitbegründer des BM. Leiter des Instituts für Mediation (IFM) in Freiburg. Für den BM ist Hannes ehrenamtlich tätig als Koordinator der Anerkennungs-Kommission, als Leiter und Gründer der Regionalgruppe Freiburg und als Webmaster. Hannes ist passionierter Wanderer und Naturfreund und hat mit dem Schwarzwald sein Eldorado vor der Haustüre. Der Tradition der Gegend entsprechend kocht (und ißt) er gerne und weiß den Rebensaft der näheren und französischen Umgebung zu schätzen. Wenn er mal entspannen will, holt er seine Geige aus dem Kasten. Hannes ist in der Friedensbewegung engagiert und Mitglied bei 'Church and Peace e.V.', einem europäischen Zusammenschluß pazifistischer Kirchen und Glaubensgemeinschaften. Dort arbeitet er ehrenamtlich als Dolmetscher und Übersetzer. Wer das alles nicht glaubt, soll ihn einfach mal besuchen !

E-Mail: mediation@euro-culture.de

Mitgliederentwicklung im BM

aktueller Mitgliederstand **05.11.04:** 832 Mitglieder	**Anzahl an Neu-Mitgliedern seit** **Beginn des Jahres 2004:** 92 Mitglieder **Austritte seit Beginn des Jahres 2004:** 38 Mitglieder
Folgende Mitglieder mit BM-Anerkennung haben den Verband verlassen:[1] • Henri Apell, Mediator BM • Joshua Carstensen, Mediator BM • Christel Mandos-Feldmann, Mediatorin BM • Ingrid Rahner, Mediatorin BM • Rainer Richter, Mediator BM • Susanne Riediger, Mediatorin BM • Beate Ronnefeldt, Mediatorin BM und Ausbilderin für Mediation BM • Detleff Sauthoff, Mediator BM • Marianne Sikor, Mediatorin BM • Gabriele Stötzer, Mediatorin BM	**Folgende Mitglieder des BM gelten als verschollen:**[2] • Christine Gierend, 66459 Kirkel • Kerstin Meier, 31737 Rinteln • Ortrud Feller, 65936 Frankfurt • Thomas Morgenroth, 78315 Radolfzell
[1] Der BM vergibt auf der Grundlage seiner Standards und seines ethischen Selbstverständnisses Zertifikate für MediatorInnen und AusbilderInnen. Diese Titel sind an die Mitgliedschaft im BM gebunden. Bei Austritt aus dem Verband erlischt auch die Berechtigung, diese(n)Titel zu tragen.	[2] Diese Mitglieder sind weder postalisch, noch per E-Mail oder telefonisch zu erreichen. Sollte jemand einen persönlichen Kontakt zu einer/einem der Genannten herstellen können, bitten wir um Mitteilung, wie derjenige oder diejenige sich seine/ihre Verbandsmitgliedschaft in Zukunft vorstellt. Für die Mithilfe danken wir schon jetzt.

Infoblatt_17.pmd 48 27.12.2004, 14:08

Veronika Hillenstedt erhält den Theo A. 2004

Verleihung der höchsten Auszeichnung des TOA-Service-Büros an eine Oldenburger Praktikerin der ersten Stunde.

Im Rahmen des 10. TOA-Forums in der Lutherstadt Wittenberg wurde die Oldenburgerin Veronika Hillenstedt, Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Vereins Konfliktschlichtung e.V. Oldenburg, für ihre Verdienste um den Täter -Opfer-Ausgleich der „Theo A." verliehen. Die „Trophäe" wurde von dem Tübinger Künstler Pit Eitle als Unikat gestaltet.

Veronika Hillenstedt ist nach dem Leiter der Mainzer Staatsanwaltschaft Klaus Puderbach und den Professoren Viehmann und Rössner die erste Frau, die diese begehrte Auszeichnung erhält. Sie ist zudem eine Praktikerin der ersten Stunde. Mittlerweile 17 Jahre ist sie inzwischen mit ihrer Arbeit für die Aussöhnung zwischen Tätern und Opfern im Rahmen von Straftatbeständen erfolgreich tätig. Dabei gelang es ihr, den TOA als bürgernahes Rechtsinstrument sowohl methodisch als auch inhaltlich ständig zu prägen und weiter zu entwickeln . Veronika Hillenstedt hat damit entscheidend dazu beigetragen, dass der Täter-Opfer-Ausgleich zu einer festen Größe in der deutschen Rechtsprechung geworden ist. Dieses Verfahren mit höchst qualifizierten Standards und überraschenden Erfolgsquoten wird auch dank ihres unermüdlichen Wirkens bundesweit bei Richtern und Staatsanwälten anerkannt und intensiv genutzt.

Wer Veronika Hillenstedt persönlich kennen lernt, der wird die sympathische Frau mit Herz und Verstand auf Grund ihres humorvollen und bescheidenen Wesens in bester Erinnerung behalten. Sie hat sich immer wieder mutig und beharrlich auch auf höchster politischer und wirtschaftlicher Ebene für die finanzielle Förderung und die gesellschaftliche Anerkennung des Täter-Opfer-Ausgleichs eingesetzt. Selbst dort, wo alt gediente und mächtige „Platzhirsche" aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung bedrohlich mit den Hufen scharren, wenn Forderungen aus einer Organisation wie Konfliktschlichtung e.V. an sie herangetragen werden, bleibt Veronika Hillenstedt auf ihre ganz persönliche und unnachahmliche Art freundlich, gelassen und zurückhaltend in ihrem Auftreten, aber hart und überzeugend in der Sache und in der Bereitschaft, für die Durchsetzung ihrer Forderungen einzutreten.

Veronika Hillenstedt, Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Vereins Konfliktschlichtung e.V., machte sich um den Täter-Opfer-Ausgleich verdient.

Als Mediatorin und Ausbilderin BM ist Frau Hillenstedt seit einigen Jahren in unserem Verband aktiv tätig und auf verschiedenen Kongressen und Fachgruppensitzungen anzutreffen. Auch hier sorgt sie mit ihrer langjähriger Erfahrung, intensiver Menschenkenntnis und einem unerschöpflichen Reservoir an persönlichen und beruflichen Kontakten auf allen Ebenen der Gesellschaft für frischen Wind in den Gremien.

Inzwischen setzt sie ihre Kompetenzen auch in anderen Bereichen, so z. B. im Bereich des Konfliktmanagements und der Teamentwicklung in der Wirtschaft, in Schulen und in sozialen Organisationen erfolgreich ein. In der Oldenburger Sozietät „denkbar" (siehe: www.denkbar-ol.de) arbeitet sie seit zwei Jahren als eine von sieben MediatorInnen und SupervisorInnen kreativ und zukunftsweisend an der Implementierung konsensorientierter Konfliktbearbeitungsverfahren in der Arbeitswelt mit.

Helmut Dannemann

AUFRUF!

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

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

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

womöglich schon vergriffen sein sollte.

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

Wir stellen uns vor, solche Rezensionen in lockerer Folge zu veröffentlichen. Der Umfang sollte eine DIN A 4- Seite, 1 ½-zeilig gedruckt, nicht überschreiten, kann aber auch viel geringer sein! Wenn möglich, die Texte bitte als Word-Datei per E-Mail senden.

Darüber hinaus würden wir gern eine Rubrik „Leserbriefe" einrichten, um die teils kontroversen, immer aber auch erfrischenden Diskussionen im BM in unsere Mitgliederzeitschrift zu tragen. Wer sich also über Beiträge freut oder ärgert, eine andere Meinung als die AutorInnen oder Verbesserungsvorschläge hat, möge uns einige (oder mehrere) Zeilen zukommen lassen.

Die Redaktion
redaktion@bmev.de

Infoblatt_17.pmd 49 27.12.2004, 14:08

Terminkalender Bundesverband Mediation e.V.

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
21.10.04	17.00 -18.00 Uhr: **RG-Schule im BM, München und Oberbayern,** 18.00 - 20.00 Uhr: **RG des BM in München und Oberbayern**	Erhard Neumann (Tel: 08131/351368), R. Süß, S. Nothhafft, E. Neumann	**München**
01./02.11.04 10.00 - 18.00 Uhr	**Vorstands-Klausur**		**Frankfurt/Main,** Sportschule des LSB Hessen
04.11.04 19.00 - 21.30 Uhr	**RG Düsseldorf-Langenfeld,** Treffen zum Erfahrungsaustausch	Boris Pohlen, Frigga Maßholder	**Wuppertal,** Kindertagesstätte Buddelkiste e.V.
08.11.04 11.00 - 17.00 Uhr	**4. Konferenz der Regionalgruppenleitungen**	Hans-Jürgen Rojahn	**Kassel,** Geschäftstelle des BM
10.11.04 11.00 - 17.00 Uhr	**Annerkennungskommission, Herbstkonferenz**	Dr. Hannes Steffen	**Kassel,** Geschäftstelle des BM
15.11.04	**Mediationsforum Franken (RG)**	Susanne Ehrenspeck	**Bonn,** Women's Business Park
18.11.04 10.30 - 18.00 Uhr	**5. Konferenz der BM-GruppenleiterInnen,** Leitungen der FG, AG, PG, Bereiche	Hans-Jürgen Rojahn	**Kassel,** Geschäftstelle des BM
24.11.04 19.00 - 21.30 Uhr	**RG Nordhessen**	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	**Kassel**
25./ 26.11.04 12.30 Uhr / 17.00 Uhr	**FG Gemeinwesenmediation Fachtagung**	T. Metzger, D. Splinter, Dr. J. Walker	**Frankfurt/Main,** Sportschule des LSB Hessen
29.11.04 9.00 Uhr -13.00 Uhr	**AusbilderInnenkonferenz der Region**	Karla von Kaldenkerken	**Berlin**
11.12.04	**RG Südbaden-Dreyeckland**	Dr. Hannes Steffen, Christian Bähner	**Freiburg**
13.12.04	**Mediationsforum Franken (RG), "Weihnachtsessen"**	Susanne Ehrenspeck	**Forchheim**
14.12.04	**RG Bielefeld** Referent: Dieter Simon "Betriebliche-/Wirtschaftsmediation"	Vera Konnerth	**Bielefeld**
15.12.04 19.00 - 21.30 Uhr	**RG Nordhessen** Weihnachtsfeier	Wofgang Hoppe, Silke Fichtler	**Kassel**
28.-29.01.05	**BM-Werkstatt** Weitere Ausgestaltung und Entwicklung des BM		**Frankfurt/ Main** Sportschule des LSB Hessen
11.-13.02.05	**FG Schule Jugendarbeit Fachtagung**	G. Braun, H. Rademacher, Jürgen Bock, G. Schuster-Mehlich	

Infoblatt_17.pmd 50 27.12.2004, 14:08

Terminkalender Bundesverband Mediation e.V.

Datum	Was	Kontaktpersonen	Wo
16.02.05 **17.30 - 21.00 Uhr**	RG Rhein-Main-Neckar, 16. Treffen, Referentin: **Rita Geimer-Schererz,** "Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg"" Einsatz der GFK in Unternehmen/Betrieben	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
28.02.05 10.30 - 17.00 Uhr	**5. Konferenz der Regionalgruppenleitung**	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
12./13.05.05 13.00 - 17.00 Uhr	**Konferenz der AusbilderInnen für Mediation BM**	Thomas Robrecht, Renate Bauer-Mehren	**München**
18./19.05.05 12.30 - 17.00 Uhr	**FG Gemeinwesenmediation Fachtagung**	T. Metzger, D. Splinter, Dr. J. Walker	**Lüneburg**
13.06.05 10.30 - 18.00 Uhr	**6. Konferenz der BM-GruppenleiterInnen** Leitungen der FG, AG, PG, Bereiche	Hans-Jürgen Rojahn	**Kassel,** Geschäftstelle des BM
22.06.05 17.30 - 21.00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar**, 17. Treffen, Referentin: Ilka Simon "Veränderungen in Organisationen. Ein Workshop von der Planung bis zur Umsetzung".	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
22.-25.09.05	**Zentrale BM-Konferenz + MV 2005** 22./23.09.: Hauptausschusstagung aller FunktionsträgerInnen im BM 24.09.: Fachveranstaltung, 24./25.09.: MV	Hans-Jürgen Rojahn, Dr. Wilfried Kerntke	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
09.11.05 17.30 - 21.00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar,** 18. Treffen, Referent: Dr. Tobias Müller-Monning "Mediation im Strafvollzug (in delinquenten Kontexten)"	Hans-Jürgen Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
03.03.06 10.30 - 18.00 Uhr	**Konferenz der BM-GruppenleiterInnen** Leitungen der FG, AG, PG, Bereiche	Hans-Jürgen Rojahn	Ort steht noch nicht fest. Gleicher Ort wie BM-Werkstatt.
04.-05.03.06	**BM-Werkstatt**		Ort steht noch nicht fest.
05.-08.10.06	**BM-Jahreskongress + MV 2006**	Hans-Jürgen Rojahn, Dr. Wilfried Kerntke	**Hamburg**
13.11.06 10.30 - 18.00 Uhr	**Konferenz der BM-GruppenleiterInnen** Leitungen der FG, AG, PG, Bereiche	Hans-Jürgen Rojahn	**Kassel**

Infoblatt_17.pmd 51 27.12.2004, 14:08

Veranstaltungen

Für diese Ausgabe wurden die Termine aus dem Online-Veranstaltungskalender unter www.bmev.de entnommen und in den Beschreibungen meist erheblich gekürzt. Der BM kann die Richtigkeit der Angaben nicht überprüfen, verantwortlich sind in jedem Fall die AutorInnen/VeranstalterInnen. Die vollständigen Beschreibungen sind im Internet nachzulesen.

K= Kontakt, L = Leitung, R = Referent/in, ⓘ= Information und Anmeldung, ✆ = Telefon

Dezember 2004

02.12. - 02.12.2004

Supervision für SchulmediatorInnen
Praxisbegleitung bei Implementation und Durchführung von Mediation in Schule, Erziehungs- und Jugendarbeit.

Niedenstein-Metze
L: Ariane Brena: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin; K: ⓘ Ariane Brena: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin

03.12. - 04.12.2004

Mediation in Teams und Gruppen

München Ottobrunn, Phoenixbad
L: Bauer-Mehren Renata: Studienrätin; Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer;
K: ⓘ Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer

03.12. - 04.12.2004

Interventionsmethoden in der Mediation

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin; R: Hermann Seiberth ;
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam-Zentrale Einrichtung Weiterbildung

06.12. - 10.12.2004

Mediation -Vertiefungskurs 50-S444
Wirtschafts- und Planungsmediation

Köln, Friedensbildungswerk
L: Roland Schüler: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Erwachsenenbildner;
K: ⓘ Friedensbildungswerk Köln (FBK)

06.12. - 07.12.2004

Miteinander aus der Mobbingfalle - NBA - Der Noblame Approach

Kassel
L: Ariane Brena: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin;
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

07.12. - 07.12.2004

Zivilcourage-Training

Schönau, Niederbayern
L: Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.; Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen
K: ⓘ Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.

08.12. - 09.12.2004

Vom Konflikt zur produktiven Lösung

Wismar
L: Nikolaus Weitzel: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl. Ing., Sozialplanung; K: ⓘ Verband Norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V.

08.12. - 09.12.2004

Fit in Konflikten

Wismar
L: Nikolaus Weitzel: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl. Ing., Sozialplanung;
K: ⓘ Verband Norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V.

09.12. - 10.09.2005

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Lüneburg
L: Astrid Wichmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

09.12. - 11.12.2004

Fachtreffen ehemaliger AusbildungsteilnehmerInnen: Fallsupervision u.v.m.

Berlin
L: Ljubjana Wüstehube: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Gestalt-Psychotherapeutin; Dirk Splinter: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker; Wilfried Kerntke: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung.
K: ⓘ Dirk Splinter: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Päd., Lebensmittelchemiker

10.12. - 11.12.2004

Einführung in die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Kassel
L: Klaus-Dieter Gens;
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

10.12. - 11.12.2004

Verhandeln

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin; R: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung

14.12. - 14.12.2004

Fair streiten - aber wie? Mit Mediation zu konstruktiven Lösungen

Fritzlar, Hardehäuser Hof
L: Erwin Ruhnau: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Theologe; Ariane Brena: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin;
K: ⓘ Ariane Brena

16.12. - 18.12.2004

Mediation: 9. praxisbegleitende, fachübergreifende Ausbildung

München - Augsburg - Ingolstadt
L: Tilman Metzger: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Jurist, Supervisor, Organisationsberater; Renate Bauer-Mehren: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM;
K: ⓘ Evangelisches Bildungswerk Augsburg e.V.

Januar 2005

05.01. - 09.01.2005

TZI & Mediation in Theorie und Praxis

Bad Boll
L: Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,

Infoblatt_17.pmd 52 27.12.2004, 14:08

Trainer; Siegel Karin: Studienrätin, TZI-Diplom, TZI-Lehrbeauftragte i.A.; Stahl Christina: TZI Lehrbeauftragte, Supervisorin; Arnulf Greimel: Lehrbeauftragter in TZI, Managementtraining, Coaching, Organisationsberatung;
K: ⓘ Harald Rössle: TZI Lehrbeauftragter

06.01. - 13.11.2005

Mediationsausbildung - Spass mit Konflikten

Stuttgart
L: Nikolaus Weitzel: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Ing., Sozialplanung;
K: ⓘ Fachst. f. Konfliktbearbeitung u. Mediation

06.01. - 09.01.2005

Ausbildung Mediation

Erbach/Bad König (Odenwald)
L: Svea Rojahn: Mediatorin BM, Dipl.Päd., Sonderschullehrerin; Hans-Jürgen Rojahn: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, ev.Theol., TZI, Gemeindeber., OE;
K: ⓘ Akademie für lebenslanges Lernen - VHS Odenwaldkreis;inbalance MEDIATION

06.01. - 09.01.2005

Aufbaumodul Mediation im pädagogisch-psychologischen Bereich

Freiburg
L: Dorothea Gloderer: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap.;
K: ⓘ Dorothea Gloderer

07.01. - 09.01.2005

Mediationsausbildung für alle Berufsgruppen

Berlin
L: Jutta Hohmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin BAFM, RAin, Notarin;
K: ⓘ Jutta Hohmann

07.01. - 08.01.2005

Supervision - Erkennen und Bearbeiten von Blockaden bei Klienten und Mediatoren

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin;
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung

13.01. - 13.01.2005

Co-Mediation

Berlin
L: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM;
K: ⓘ Roland Kunkel-van Kaldenkerken: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt

14.01. - 16.01.2005

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Steyerberg
L: Katharina Sander: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; Marshall Rosenberg;
K: ⓘ Katharina Sander

14.01. - 15.01.2005

Mediation in Teams und Gruppen

München, Ottobrunn und Bernried / Starnberger See
L: Bauer-Mehren Renata: Studienrätin;
Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer;
K: ⓘ Thomas Robrecht

15.01. - 16.01.2005

Sprache der Achtsamkeit, Training in Gewaltfreier Kommunikation nach M. Rosenberg

Kassel
L: Barbara Köhler: Agraringenieurin; v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation;
K: ⓘ VHS Kassel

17.01. - 21.01.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

18.01. - 18.01.2005

Informationsveranstaltung zur Mediationsausbildung (Beginn: Frühjahr 2005)

Schönau, Niederbayern
L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen; Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.;
K: ⓘ Karin Stanggassinger

19.01. - 19.01.2005

Beginn der Ausbildung zum Schulmediator / zur Schulmediatorin

Schönau in Niederbayern
L: Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.; Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen
K: ⓘ Karin Stanggassinger

20.01. - 22.01.2005

Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft

Hannover
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; Franziska Geier;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

21.01. - 23.01.2005

Verhandeln in der Mediation

Kassel
L: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

21.01. - 16.10.2005

Aufbaukurs Mediation

Hannover
L: Doris Früh: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Andragogin, Dipl.-Pädagogin; Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut
R: Gudrun Tschechne: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Lehrerin, Lerntherapeutin;
K: ⓘ Hartmut Schäffer:

21.01. - 23.01.2005

Jahresausbildung Mediation

Berlin
L: Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Jamie Walker: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Erwachsenenpädagogin;
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

21.01. - 22.01.2005

Intrigenfrüherkennung und -bekämpfung

Zweitagesseminar zur Einführung in Frühwarnsysteme für berufliche Konflikte, Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten, Prävention im Bereich Konflikte und Intrigen

Infoblatt_17.pmd 53 27.12.2004, 14:08

Berlin
L: Regina Michalik: Dipl.-Psych.;
K: ⓘ Regina Michalik

24.01. - 28.01.2005

Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg
Göttingen
L: Gerhardt Rothhaupt: Trainer für Gewaltfreie Kommunikation i.Z.; Anja Kenzler: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd., Train.f.Pers.-u.Managem;
K: ⓘ Gerhardt Rothhaupt

28.01. - 11.06.2005

Fachlehrgang Wirtschaftsmediation
Stuttgart
L: Christine Oberpaur: Mediatorin BM, Dipl.-Psychologin
K: ⓘ Christine Oberpaur

28.01. - 29.01.2005

Blockaden überwinden, systemische und psychodramatische Techniken in der Mediation
Berlin
L: Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Vera Rehberger;
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

28.01. - 28.01.2005

Mediation von Anfang an
Seminar für Eltern, LehrerInnen und MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten und Grundschule
Braunschweig
L: Ina Born: Mediatorin BM, Lehr., Heilprakt., Psychotherapeutin; Ralf Wagner: Dipl.-Pädagoge, Mediator;
K: ⓘ Ina Born

31.01. - 03.06.2005

Qualifizierungskurs in Ziviler Konfliktbearbeitung/Ziviler Friedensdienst in englischer Sprache
In dem viermonatigen Kurs werden Menschen für zivile Konfliktbearbeitung qualifiziert. Die Qualifizierung bereitet auf bevorstehende konkrete Aufgaben im Ausland vor.
Bornheim-Walberberg
L: forumzfd Akademie für Konflikttransformation e.V.
K: ⓘ forumzfd Akademie für Konflikttransformation e.V.

31.01. - 04.02.2005

Mediationsausbildung
Weinheim, Tromm Odenwald-Institut
L: Ingrid Kritsch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Psych.; Maria Bosch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Familientherapeutin;
K: ⓘ Odenwald-Institut

Februar 2005

01.02. - 01.02.2005

Einfühlsame Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg
Jour fixe zur Themenreihe „Konfliktbewältigung"
Schönau, Niederbayern
L: Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.; Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen
K: ⓘ Karin Stanggassinger

01.02. - 04.02.2005

Supervisionsfortbildung für MediatorInnen und Mediations-AusbilderInnen (30 Std.)
Freiburg
L: milan: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Gestalttherapeut, Gruppentrainer, Supervisor; Christoph Besemer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM;
Klaus Heidler: Transaktionsanalytiker, Mediator, Diplomphysiker, Supervisor;
K: ⓘ Christoph Besemer

03.02. - 05.02.2005

Psychodynamik in familiären Konflikten
Fachspezifisches Seminar für MediatorInnen, 24 Ustd. Voraussetzung: Grundlagenkenntnisse der Mediation, Grundausbildung von mind. 72 Ustd. Einführung in die Möglichkeiten der Familienmediation.
Hamburg
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; Regina Harms
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

04.02. - 15.11.2005

Grundkurs Mediation 2005
140 Zeitstunden Fortbildung nach den Standards des BM. Aufbaukurs-Angebote schließen sich an.
Magdeburg
L: Waltraud Kreutzer: Dipl.-Päd., Ausbilderin BM, Supervisorin DGSv; Olaf Friedersdorf: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Soz.arb., Geschäftsführer, Org.Berater;
K: ⓘ Olaf Friedersdorf

04.02. - 12.06.2005

Grundkurs Mediation
Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext (z.B. Juristen, Sozialpädagogen, Lehrer, Therapeuten, Personalleiter) mit Konflikten umgehen müssen.
Hannover
L: Leni Schüttel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Bildungsreferentin;
Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut;
K: ⓘ Hartmut Schäffer

04.02. - 06.02.2005

Psychodramatische Mediation
Berlin
L: Martina Rohrbach-Kayser: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.;
K: ⓘ Martina Rohrbach-Kayser

05.02. - 06.02.2005

Kinder lösen Konflikte selbst! Streitschlichtung in der Grundschule, ein Training in drei Teilen
Eine Trainingsreihe für Grund- und SonderschullehrerInnen
Kassel
L: Ulla Püttmann: Mediatorin BM, GS-Lehrerin;
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

10.02. - 26.11.2005

Zusatzausbildung Mediation — Grundkurs
Hamburg
L: Astrid Wichmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

10.02. - 10.02.2005

Informationsveranstaltung zur Mediationsausbildung (Beginn: Frühjahr 2005)
Erding
L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen; Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.;
K: ⓘ Karin Stanggassinger

Infoblatt_17.pmd 54 27.12.2004, 14:08

10.02. - 27.01.2007

Zusatzausbildung Mediation

Hamburg und Lüneburg
L: Astrid Wichmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

11.02. - 13.02.2005

Ausbildung Mediation
Berufsbegleitende Mediationsausbildung

Bremen
L: Tillmann Welzel: Rechtsanwalt; Anja Kenzler: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd., Train.f.Pers.-u. Managemt;
K: ⓘa.k.demie für Mediation und Training

11.02. - 12.02.2005

Führen als Kampfkunst
Es geht um die körperliche Präsenz in Beratungs- und Verhandlungssituationen.

Berlin
L: Bernhard Vierling
K: ⓘ Roland Kunkel-van Kaldenkerken: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt

11.02. - 12.02.2005

Supervision - Erkennen und Bearbeiten von Blockaden bei Klienten und Mediatoren

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin;
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung

16.02. - 16.02.2005

Informationsveranstaltung zur Mediationsausbildung (Beginn: Frühjahr 2005)
Nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. Bei Interesse senden wir Ihnen gerne weiteres Informationsmaterial zu.

Landshut
L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen;
Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.
K: ⓘ Karin Stanggassinger

17.02. - 19.02.2005

Mediation und Konfliktmanagement

Dortmund
L: Detlef Beck: Mediator BM, Dipl.-Ökonom, Dipl.-Verwaltungswirt, Trainer; Heike Blum: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, MTA, Superv, Trainerin f. konstrukt. Konfliktaustragung
K: ⓘ Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund

18.02. - 03.12.2006

Mediationsausbildung (200h)
Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen.

Rostock
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.
R: Franziska Geier
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

18.02. - 09.10.2005

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs

Rostock
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.;
R: Franziska Geier;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

18.02. - 19.02.2005

Interkulturelle Mediation

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin; R: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM;
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung

19.02. - 19.02.2005

Supervisions- /Fortbildungstag für ausgebildete MediatorInnen
Tagesseminar zur Auffrischung und Erweiterung Ihrer Mediationskompetenzen.

Freiburg
L: Dorothea Gloderer: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap;
K: ⓘ Dorothea Gloderer

21.02. - 13.04.2005

Grundkurs Mediation
Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext (z.B. Juristen, Sozialpädagogen, Lehrer, Therapeuten, Personalleiter) mit Konflikten umgehen müssen. Die Grundausbildung (60 Std.) erfolgt an 3x3 Wochentagen (jeweils Mo-Mi, 10-18 Uhr) nach den Standards des Bundesverbandes Mediation.

Retzbach-Zellingen
L: Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut
K: ⓘ Hartmut Schäffer

21.02. - 21.02.2005

2. Fachtag Mediation in Rheinland-Pfalz
Der Fachtag richtet sich an alle Praktiker/innen (und solche, die auf dem Weg dorthin sind) aus Rheinland-Pfalz und Umgebung.

Mainz
L: Gesine Otto: Dipl. Soz.Päd.; Markus Hansen-Tolles: Mediator BM, Dipl.-Pädagoge; Helga Greb: Rektorin a.D.; Annette Reithmeier-Schmitt; Ulrich Sander: Dipl.-Sozialpädagoge
K: ⓘ Gesine Otto

21.02. - 12.03.2006

Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen
Ausbildung zur professionellen Tätigkeit in und zwischen Unternehmen und Organisationen in nationalem und internationalem Rahmen.

Deutschlandweit
L: Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; Renate Beisner: M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach
R: Elke Zitting: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.; Dale Bagshaw; Juan Carlos Vezzulla
K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven

21.02. - 04.03.2005

Winterakademie Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen
Grundausbildung zur professionellen Tätigkeit in und zwischen Unternehmen und Organisationen in nationalem und internationalem Rahmen.

Bremerhaven
L: Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; Renate Beisner: M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach
R: Elke Zitting: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.;
K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven

24.02. - 26.02.2005

Mediation und Konfliktmanagement - Grundkurs

Infoblatt_17.pmd 55 27.12.2004, 14:08

Potsdam
L: Angela Mickley: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Hochschul-Professorin; Angelika Ciesielski: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
Annette Kurz: Mediatorin, Dipl.-Schauspielerin, Regisseurin, Coach;
K: ⓘ Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung

25.02. - 26.02.2005

Arbeitsrecht für MediatorInnen
Seminar für Mediatoren und Mediatorinnen, die in Wirtschaft und Arbeitswelt tätig werden wollen.

München
L: Lisa Waas: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Ethnologin, Marketingfachfrau;
R: Voswinkel, Anke: Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mediatorin;
K: ⓘ Akademie Perspektivenwechsel

25.02. - 27.02.2005

Der Umgang mit Recht in der Mediation
Aufbaumodul mit 20 Zeitstunden, Grundausbildung in Mediation wird vorausgesetzt.

Kassel
L: Werner Schieferstein: Mediator (BAFM), Rechtsanwalt
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

25.02. - 20.01.2006

Jahresausbildung Mediation für Frauen
Vorgespräche ab sofort bei Mediation & Mehr, Tel. 030/447 35 115 oder E-mail info@mediation-und-mehr.de

Wriezener Höhe
L: Jutta Höch-Corona: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Studienrätin; R: Dana Peic-Thiel;
Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Rita Wawrzinek: Mediatorin BM, Trainerin, Beraterin;
K: ⓘ Frauenbildungsstätte Franzenhof; Jutta Höch-Corona

26.02. - 27.02.2005

Mediationsausbildung
Berufsbegleitende Ausbildung „Mediation in Organisationen". Die Ausbildung beinhaltet 200 Zeitstunden und richtet sich nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V.

Freiburg
L: Elke Schwertfeger: Dipl.-Psychologin, Unternehmensberatung, Coaching; Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer;
Christian Bähner: Mediator BM, Dipl.Päd., Berater & Mediator, Trainer;
K: ⓘ Christian Bähner

26.02. - 27.02.2005

Mediation in Wirtschaft und Organisationen
Orientierungsworkshop zur berufsbegleitenden Ausbildung „Mediation in Wirtschaftsunternehmen und Organisationen" nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V.

Freiburg
L: Elke Schwertfeger: Dipl. Psychologin, Unternehmensberatung, Coaching; Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer;
Christian Bähner: Mediator BM, Dipl.Päd., Berater & Mediator, Trainer;
K: ⓘ Christian Bähner

26.02. - 27.02.2005

Streitschule
Erlernen und Einüben von konstruktiver gewaltfreier Kommunikationsfähigkeiten für Mediatoren.

München
L: Simone Pöhlmann: Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin BAFM
K: ⓘ Simone Pöhlmann

März 2005

03.03. - 05.03.2005

Grundkurs Konfliktmanagement - Konflikte konstruktiv lösen

Mainz
L: Markus Hansen-Tolles: Mediator BM, Dipl.-Pädagoge; Petra Wörsdörfer: Dipl.Päd., Supervisorin (DGSv), Beraterin für Personal und Organisationsentwicklung,
K: ⓘ Bischöfliches Jugendamt, Referat Schüler/innenseelsorge

04.03. - 06.03.2005

Mediations Ausbildung

Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

07.03. - 11.03.2005

Interkulturelle Mediation in internationalen Zusammenhängen
Seminar für ausgebildete Mediatoren (mindestens Grundkurs) mit Vertretern des Weltmediationsforums zu Fragen interkultureller Konfliktregelung.

Bremerhaven
L: Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; Juan Carlos Vezzulla;
K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven: Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

09.03. - 11.03.2005

Dialog - die Kunst des gemeinsamen Denkens
Der Dialog ermöglicht eine neue Qualität in professionellen Gesprächen.

Berlin
L: Susanne Ehmer;
K: ⓘ Roland Kunkel-van Kaldenkerken: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt

09.03. - 09.03.2005

Schwierige Gespräche führen
Jour fixe zur Themenreihe „Konfliktbewältigung", von 18 bis 22 Uhr.

Schönau, Niederbayern
L: Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.;
Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen
K: ⓘ Karin Stanggassinger

09.03. - 09.03.2005

Supervision für SchulmediatorInnen

Niedenstein-Metze
L: Ariane Brena: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin;
K: ⓘ Ariane Brena

10.03. - 12.03.2005

Mediationsausbildung auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation
Berufsbegleitende Ausbildung in 6 Modulen

München
L: Monika Oboth: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
K: ⓘ Institut für Streitkultur, ISK Consulting

10.03. - 12.03.2005

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs (148 Ustd.)
Grundkurs der Zusatzausbildung Mediation für alle Berufsgruppen im Umfang von 148 UStd.

Göttingen

Infoblatt_17.pmd 56 27.12.2004, 14:08

L: Frank Beckmann: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd. (FH);
K: ⓘ Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V., Region Süd;Frank Beckmann: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd. (FH)

12.03. - 13.03.2005

Mediation in Wirtschaft und Organisationen
Orientierungsworkshop zur berufsbegleitenden Ausbildung „Mediation in Wirtschaftsunternehmen und Organisationen" nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V.

Freiburg
L: Christian Bähner: Mediator BM, Dipl.Päd., Berater & Mediator, Trainer; Thomas Robrecht: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer; Elke Schwertfeger: Dipl. Psychologin, Unternehmensberatung, Coaching;
K: ⓘ Christian Bähner

15.03. - 15.03.2005

Informationsveranstaltung zur Mediationsausbildung (Beginn: Frühjahr 2005)

Passau
L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen; Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.
K: ⓘ Karin Stanggassinger.

17.03. - 20.03.2005

Einführung Mediation
Schwerpunktthemen aus dem familiären und psycho-sozialen Bereich.

Weinheim
L: Maria Bosch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Familientherapeutin;
K: ⓘ Odenwald-Institut

18.03. - 20.03.2005

Ausbildung Mediation in pädagogisch-psychologischen Anwendungsfeldern

Freiburg
L: Dorothea Gloderer: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap.;
K: ⓘ Dorothea Gloderer

19.03. - 19.03.2005

Schnupperkurs Sport-Mediation
Wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen hält Mediation auch Einzug in den Sport.

Frankfurt/Main
L: Svea Rojahn: Mediatorin BM, Dipl.-Päd., Sonderschullehrerin; Hans-Jürgen Rojahn: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, ev. Theol., TZI, Gemeindeber., OE;
K: ⓘ Angelika Ribler; inbalance MEDIATION

April 2005

11.04. - 15.04.2005

Interkulturelle Mediation in internat. Zusammenhängen
Seminar für ausgebildete Mediatoren mit Vertretern des Weltmediationsforums zu Fragen interkultureller Konfliktregelung.

Bremerhaven
L: Juan Carlos Vezzulla;Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.
K:ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven: Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

14.04. - 16.04.2005

Mediation in Wirtschaftsunternehmen und Organisationen
Berufsbegleitende Ausbildung in 8 Modulen

Wiesloch (bei Heidelberg)
L: Monika Oboth: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, R: Hans-Jürgen Rojahn: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, ev. Theol., TZI, Gemeindeber., OE;
K: ⓘ Institut für Streitkultur, ISK Consulting

15.04. - 17.04.2005

Einführung in die Mediation
In diesem Wochenende geben wir einen Überblick über die Personenzentrierte Mediation und den Beitrag der Gewaltfreien Kommunikation.

Steyerberg
L: Christoph Hatlapa: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Jurist; Katharina Sander: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin;
K:ⓘ Katharina Sander

15.04. - 15.04.2005

1. Oldenburger Mediationstag
MediatorInnen aus der Region haben hier die Gelegenheit, sich mit eigenen Infoständen oder im Rahmen von Workshops und Vorträgen zu präsentieren.

Oldenburg
L: Helmut Dannemann: Mediator BM, Dipl.-Soz.päd., Sonderpädagoge, Moderator, Komm.trainer;
K: ⓘ Helmut Dannemann

16.04. - 17.04.2005

Kreatives Kommunikationstraining - Playbacktheater

Berlin
L: Aniko Kaposvari;Ed Watzke: Mediator, Psychotherapeut, Ausbilder, Trainer;
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

16.04. - 17.04.2005

Weiterbildung zur/m Mediatorin/ zum Mediator
120 Stunden nach den Standards des BM.

Meissner-Weidenhausen
L: Erwin Ruhnau: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Theologe;
K: ⓘ Erwin Ruhnau

18.04. - 22.04.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

21.04. - 22.04.2005

Sachgerecht verhandeln - effizient verhandeln

Berlin
L: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
K: ⓘ Roland Kunkel-van Kaldenkerken: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt

22.04. - 24.04.2005

Gruppenmediation - Die Kür der praktischen Mediation
Zusatzqualifizierung für MediatorInnen in der Mediation in Gruppen, Teams und Organisationen an zwei Wochenenden.

Hildesheim
L: Charlotte Wehr-Goebel: Mediatorin BM, Dipl.-Forstwirtin, Coach; Nikolaus Weitzel: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Ing., Sozialplanung;
K: ⓘ VHS Hildesheim e.V.

23.04. - 24.04.2005

Streitschule
Erlernen und Einüben von konstruktiver gewaltfreier Kommunikation

Infoblatt_17.pmd 57 27.12.2004, 14:08

München
L: Simone Pöhlmann: Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin BAFM
K: ⓘ Simone Pöhlmann

28.04. - 03.12.2005

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Hamburg
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; Franziska Geier; K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

28.04. - 17.12.2005

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Hannover
L: Astrid Wichmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

28.04. - 00.02.2006

Mediationsausbildung, Zwei- und Mehrparteienmediation
Berufliche Zusatzausbildung in neun Modulen nach den Standards des Bundesverbands Mediation e.V.

Kassel
L: Monika Oboth: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, R: Peter Knapp: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Werner Schieferstein: Mediator (BAFM), Rechtsanwalt
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

28.04. - 30.04.2005

Beginn der Ausbildung zum Mediator/zur Mediatorin

Schönau in Niederbayern
L: Benedikta Gräfin von Deym-Soden: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dr.sc.agr., Berat. in-/ausl. Unternehmen; Karin Stanggassinger: Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb.

Mai 2005

06.05. - 08.05.2005

Berufsbegleitende Ausbildung Mediation 2005
Die Ausbildung richtet sich an Menschen, die privat oder beruflich einen konstruktiven Umgang mit Konflikten erlernen möchten.

Dinkelscherben (bei Augsburg)
L: Markus Sikor: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK;
K: ⓘMarkus Sikor

20.05. - 22.05.2005

Jahresausbildung Mediation
Vom BM anerkannte, berufsbegleitende Jahresausbildung in Mediation.

Berlin
L: Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM; Jamie Walker: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Erwachsenenpädagogin;
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

27.05. - 28.05.2005

Wir können auch anders... Unkonventionelle Methoden und Techniken
Es werden verschiedene Techniken vorgestellt, um Blockaden im Gespräch zu überwinden.

Berlin
L: Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Andreas Eilsberger: Mediator BM, Dipl.-Soz.pädagoge, Sozialarbeiter
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

Juni 2005

03.06. - 05.06.2005

Gewusst wie! - Das kleine 1x1 der Planung und Gestaltung von Lernprozessen
MediatorInnen lernen zu lehren.

Kassel
L: Waltraud Kreutzer: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd., Supervisorin;
K: ⓘ v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation

04.06. - 05.06.2005

Ausbildung Sport-Mediation

Frankfurt/Main
L: Hans-Jürgen Rojahn: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, ev.Theol., TZI, Gemeindeber., OE; Svea Rojahn: Mediatorin BM, Dipl.Päd., Sonderschullehrerin;
K: ⓘ Angelika Ribler; inbalance MEDIATION

11.06. - 12.06.2005

Streitschule
Erlernen und Einüben von konstruktiver gewaltfreier Kommunikation.

München
L: Simone Pöhlmann: Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin BAFM
K: ⓘ Simone Pöhlmann

13.06. - 17.06.2005

Kreative Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz
Bildungsurlaub für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben, Organisationen und Verwaltung

Hildesheim
L: Charlotte Wehr-Goebel: Mediatorin BM, Dipl.Forstwirtin, Coach; Nikolaus Weitzel: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl. Ing., Sozialplanung;
K: ⓘ VHS Hildesheim e.V.

21.06. - 24.06.2005

Mediation als Organisationsentwicklung (Juni 2005 - Juli 2006)

Frankfurt (Main)
L: Ljubjana Wüstehube: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Gestalt-Psychotherapeutin; Wilfried Kerntke: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung; R: Friedrich Glasl: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Unternehmensberater, Univ.-Dozent; Dirk Splinter: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Päd., Lebensmittelchemiker;
K: ⓘ Wilfried Kerntke

22.06. - 12.03.2006

Aufbaukurs Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen

Nach Absprache
L: Renate Beisner: M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach; Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.Soz.Päd.; R: Juan Carlos Vezzulla;Dale Bagshaw; Elke Zitting: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.;
K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven: Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

24.06. - 26.06.2005

Mediations Grundausbildung

München
L: Simone Pöhlmann: Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin BAFM

27.06. - 26.03.2006

Ausbildung in Mediation 2005/06

Steyerberg
L: Katharina Sander: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin; Christoph Hatlapa: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Jurist;
K: ⓘ Katharina Sander

Infoblatt_17.pmd 58 27.12.2004, 14:08

27.06. - 30.06.2005

Mediation mit Gruppen und Teams
Es werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Zwei- und Mehrparteien-Mediation aufgezeig.
Berlin
L: Birgit Keydel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM,
K: ⓘ MediationsBüro Mitte Berlin

27.06. - 01.07.2005

Ausbildung zur/m Mediatorin/Mediator
Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

Juli 2005

08.07. - 10.07.2005

Mediation Forum / update 05
Hannover
L: Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut;
K: ⓘ Hartmut Schäffer

08.07. - 10.07.2005

Moderieren lernen
Hannover
L: Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut;
K: ⓘ Hartmut Schäffer

15.07. - 17.07.2005

Mediations Grundausbildung
München
L: Simone Pöhlmann: Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin BAFM
K: ⓘ Simone Pöhlmann

25.07. - 05.08.2005

Sommerakademie Mediation in und zwischen Organisationen und Kulturen
Grundausbildung zur professionellen Tätigkeit in und zwischen Unternehmen und Organisationen in nationalem und internationalem Rahmen.
Bremerhaven
L: Rolf Herzog: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Kriminologe, Dipl.-Soz.Päd.; Renate Beisner: M.A., Diplompädagogin, Organisationsberaterin, Coach; R: Elke Zitting: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.;
K: ⓘ Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven: Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris

August 2005

31.08. - 02.09.2005

11. Berufsbezogene gruppenanalytische Selbsterfahrung
Gelnhausen
L: Anette Voigt: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin;
K: ⓘ Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.: Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.

September 2005

01.09. - 04.09.2005

Einführung Mediation
Weinheim
L: Maria Bosch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Familientherapeutin;
K: ⓘ Odenwald-Institut

05.09. - 09.09.2005

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator
Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

09.09. - 27.11.2005

Grundkurs Mediation
Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext (z.B. Juristen, Sozialpädagogen, Lehrer, Therapeuten, Personalleiter) mit Konflikten umgehen müssen.
Hannover
L: Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut; Leni Schüttel: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Bildungsreferentin;
K: ⓘ Hartmut Schäffer:

14.09. - 17.09.2005

Mediation für Supervisorinnen und Supervisoren
Vermittlung der Grundlagen von Mediation als eigenständiges Verfahren der Bearbeitung von Konflikten.
Gelnhausen
L: Anette Voigt: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin; R: Elisabeth Rohr: Gruppenanalytikerin, Supervisorin (DGSv);
K: ⓘ Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.: Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.

22.09. - 04.03.2006

Zusatzausbildung Mediation - Grundkurs
Lüneburg
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

22.09. - 00.01.2007

Zusatzausbildung Mediation
Lüneburg
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.; Astrid Wichmann: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl. Sportwiss., Physiotherapeutin
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

23.09. - 11.12.2005

Grundkurs Mediation
Für alle, die in ihrem beruflichen Kontext (z.B. Juristen, Sozialpädagogen, Lehrer, Therapeuten, Personalleiter) mit Konflikten umgehen müssen.
Retzbach-Zellingen
L: Hartmut Schäffer: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut;
K: ⓘ Hartmut Schäffer

23.09. - 25.09.2005

Ausbildung zum/r Trainer/in für Konfliktmanagement und Mediation
Kisslegg
L: Markus Sikor: Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK
K: ⓘ Markus Sikor

Oktober 2005

31.10. - 04.11.2005

Vertiefungsprogramm Beratung und Gesprächsführung

Infoblatt_17.pmd 59 27.12.2004, 14:08

Gelnhausen
L: Manfred Gellert: Diplomsozialwirt, Psychodramaleiter (DAGG), Supervisor (DGSv), Trainer und Organisationsberater; Anette Voigt: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin
K: ⓘ Anette Voigt: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin; Burckhardthaus e. V.: Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.

November 2005

04.11. - 06.11.2005

Mediation in der Arbeitswelt/Wirtschaft
Einführung in die Möglichkeiten von Mediation im Feld Arbeitswelt/ Wirtschaft.

Rostock
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.; Franziska Geier; K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

17.11. - 17.06.2006

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs

Hannover
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.;
K: ⓘ Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover; Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

21.11. - 25.11.2005

2. Professionelle Gruppenleitung in sozialen und pädagogischen Arbeitsfeldern 2005-2007

Gelnhausen
L: Anette Voigt: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin
R: Dietlind Köhncke: Gruppenanalytikerin (DAGG), Lehrgruppenanalytikerin (DAGG), gruppenanalytische Supervisorin und Organisationsberaterin; Michael Lotz: Supervisor (DGSv), Balintgruppenleiter, Psychotherapeut;
K: ⓘ Anette Voigt, Burckhardthaus e. V.: Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.

Dezember 2005

12.12. - 16.12.2005

Ausbildung zur/m Mediatorin/Mediator

Düsseldorf
L: Wiltraud Terlinden;
K: ⓘ Forum Demokratie Düsseldorf

Februar 2006

17.02. - 03.12.2006

Zusatzausbildung Mediation - Praxiskurs
Aufbaukurs Mediation zur Entwicklung professioneller Mediationstätigkeit in 5 Blöcken.

Rostock
L: Barbara Treu: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Päd.;
K: ⓘ Mediationsstelle Brückenschlag e.V.

März 2006

05.03. - 10.03.2006

Mediationsausbildung

Weinheim
L: Ingrid Kritsch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Psych.; Maria Bosch: Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Familientherapeutin;
K: ⓘ Odenwald-Institut

ADRESSVERZEICHNIS

A

a.k.demie für Mediation und Training,
Anja Kenzler, Tettenbornstr. 20, 28211 Bremen,
anjakenzler@a-k-demie.de, www.a-k-demie.de

Akademie für lebenslanges Lernen - VHS Odenwaldkreis,
Pape, Bahnstraße 43, 64711 Erbach,
✆ +49(06062)952-134, Fax: +49(06062)952-29,
vhs@vhs-odenwald.de, www.vhs-odenwald.de

akademie perspektivenwechsel,
Lisa Waas, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Ethnologin, Marketingfachfrau, Gebhardweg 6, 81247 München,
✆ 089-72 99 81 58, ✆ 0160-96751997, Fax: 089-74 79 24 01,
lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de,
www.akademie-perspektivenwechsel.de

Akademie Perspektivenwechsel,
Gebhardweg 6, 81247 München,
info@akademie-perspektivenwechsel.de,
www.akademie-perspektivenwechsel.de

B

Beckmann, Frank,
Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Soz.päd. (FH),
Ulmenweg 32, 26135 Oldenburg,
✆ 0441-2179709, Fax: 0441-2179709, 04131-221477,
FrankDBeckmann@gmx.de

Bischöfliches Jugendamt, Referat Schüler/innenseelsorge,
Am Fort Gonsenheim 54, 55122 Mainz,
bja-schuelerseelsorge@bistum-mainz.de, www.bdkj-mainz.de

biss - Institut für Sprech- und Stimmbildung Berlin,
Ulrike Pahl, Rönnestraße 22, 14057 Berlin-Charlottenburg,
u.pahl@biss-berlin.de, www.biss-berlin.de

Burckhardthaus,
Anette Voigt, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Supervisorin,
Herzbachweg 2, 63551 Gelnhausen,
✆ 06051-89220, Fax: 06051-89240,
i.bachmann@burckhardthaus.de, www.burckhardthaus.de

Burckhardthaus e. V.,
Ev. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V.,
Herzbachweg 2, 63571 Gelnhausen,
info@burckhardthaus.de, www.burckhardthaus.de

Büro für Familien-, Schul- & Wirtschaftsmediation,
Ina Born, Mediatorin BM, Lehr., Heilprakt., Psychotherapeutin,
Im Fischerkamp 12, 38108 Braunschweig,
✆ 0531-23799007,
ina.born@t-online.de

C

CJD Bildungswerk Schloss Walbeck,
Franz Keuck, Am Schloss Walbeck 31, 47608 Geldern,
✆ 02831-5705, Fax: 02831-87680,
schloss.walbeck@t-online.de,
www.cjd-schlosswalbeck.de;
www.cjd-weiterbildung-nrw.de

Infoblatt_17.pmd 60 27.12.2004, 14:08

D

denkbar-Ol, Forum für Veränderung,
Helmut Dannemann, Mediator BM, Dipl.-Soz.päd., Sonderpädagoge, Moderator, Komm.trainer,
Bahnhofstr. 32, Huntlosen, 26197 Großenkneten,
✆ 0049 4487 920723, ✆ 0178-5999299, Fax: 0049 4487 920724,
h.dannemann@denkbar-ol.de, www.denkbar-ol.de

Deym-Soden und Stanggassinger GbR,
Karin Stanggassinger, Mediatorin BM, Soz.päd., Soz.arb., G. R. -
Bachmaierstr. 7, 84416 Taufkirchen, ✆ 08084-258 97 66,
stanggassinger@desosta.de, www.desosta.de

Die Schule für Verständigung und Mediation,
Katharina Sander, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Trainerin, Rosenanger 20, 31595 Steyerberg,
✆ 05764-1206, Fax: 05764-2578,
mediation@t-online.de, www.mediation-steyerberg.de

E

Elternbildungswerk Neubrück e.V.,
St. Adelheid 5, 51109 Köln, ✆ 02 21 89 56 33,
www.eb-neubrueck.de

Europäisches Mediatoren- und Beraterinstitut EMB GmbH Bremerhaven,
Bremerhaven Bremen Berlin Darmstadt Hamburg Paris,
Eichendorffstr. 27, 27576 Bremerhaven,
office@emb-institut.de, www.emb-institut.de

Evangelische Akademie Bad Boll,
Harald Rössle, TZI Lehrbeauftragter, 73087 Bad Boll,
harald.roessle@ev-akademie-boll.de, www.ev-akademie-boll.de

Evangelisches Bildungswerk Augsburg e.V.,
Im Annahof 4, 86150 Augsburg,
info@evang-bildungswerk-augsburg.de,
www.evang-bildungswerk-augsburg.de

F

Fachhochschule Potsdam - Zentrale Einrichtung Weiterbildung,
Pappelallee 8-9, 14406 Potsdam, weiterbildung@fh-potsdam.de,
www.fh-potsdam.de

Fachst. f. Konfliktbearbeitung u. Mediation,
c/o ORL, Ohne Rüstung leben Faktum, z.H. Paul Russmann,
Arndtstr. 31, 70197 Stuttgart, ✆ 0711-608396, Fax: 0711-608357,
orl-russmann@gaia.de

Forum Demokratie Düsseldorf,
Himmelgeister Str. 107, 40225 Düsseldorf,
forum-demokratie-duesseldorf@t-online.de,
www.forum-demokratie-duesseldorf.de

forumzfd Akademie für Konflikttransformation e.V.,
Wesselstr.12, 53313 Bonn, ✆ 0228-981 4473,
qualifizierung@forumzfd.de, www.friedenbrauchtfachleute.de

Frauenbildungsstätte Franzenhof,
✆ 033456-71522, www.franzenhof.de

Friedensbildungswerk Köln (FBK),
Am Rinkenpful 31, 50676 Köln, ✆ +49 (221) 9521945,
FBKKOELN@t-online.de, www.friedensbildungswerk.de

Friedersdorf, Olaf,
Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.Soz.arb., Geschäftsführer, Org.Berater,
Dorfstr. 21, 39291 Ziepel,
✆ 039224-97560, ✆ 0170-7034108,
mediatof@aol.com

I

I.P.I. Wolfsburg e.V.,
Andreas Wass von Czege, Porschestr. 72, 38440 Wolfsburg,
✆ 05361 - 12244, Fax: 05361 - 22822,
ipi-wolfsburg@t-online.de, www.ipi-wolfsburg.de

inbalance MEDIATION,
Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim, ✆ 06190-93 02 00,
Fax: 06190-93 02 10, info@inbalance-mediation.de,
www.inbalance-mediation.de

inmedio - Büro Frankfurt,
Wilfried Kerntke, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Berater für Organisations- u. Unternehmensentwicklung,
Lehrstr. 8, 63075 Offenbach, ✆ 069-86777923, ✆ 0179-5430957,
Fax: 069-86710333, kerntke@institut-inmedio.de,
www.institut-inmedio.de

inmedio Institut für Mediation Beratung Entwicklung,
Dirk Splinter, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.Päd., Lebensmittelchemiker,
Graefestr. 7, 10967 Berlin,
✆ 030 45 49 04 00, Fax: 030 45 49 04 01,
splinter@institut-inmedio.de, www.institut-inmedio.de

Institut für Kommunikation und Mediation an der Bildungsakademie Dresden,
Hohe Straße 9-13, 04107 Leipzig,
info@ikome.de, www.ikome.de

Institut für Streitkultur, ISK Consulting,
Rheinstr. 32-33, 12161 Berlin-Friedenau,
✆ 030-85103555, Fax: 030-79705425,
office@isk-consulting.de, www.streitkultur.de

Institut Sikor - mediation training,
Markus Sikor, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Zertif. Trainer für GFK,
Am Heugärtle 33, 86916 Kaufering,
✆ 08191-970 7460, Fax: 08191-970 7461,
info@institut-sikor.de, www.institut-sikor.de

interchange,
Regina Michalik, Dipl.-Psych., Lilienthalstr. 12, 10965 Berlin,
✆ 030-43 49 03 86, ✆ 0172-322 08 67, Fax: 030-43 49 03 88,
michalik@interchange-michalik.com, www.interchange-michalik.com

K

Konstanzer Schule für Mediation,
Elke Müller, Mediatorin BM, RAin, Mediatorin (BAFM), Marktstätte 15, 78462 Konstanz, ✆ 07531 - 819430, Fax: 07531 - 819431,
info@ksfm.de, www.mediation-und-recht.de

L

Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.,
Weender Str. 87, 37073 Göttingen, goettingen@leb.de,
Kunkel-van Kaldenkerken, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt, Kantstr. 93a, 10627 Berlin, ✆ 030 885 45 35,
✆ 0173-605 47 11, Fax: 030 885 45 46, kunkel@step-berlin.de,
www.step-berlin.de

Infoblatt_17.pmd 61 27.12.2004, 14:08

M

Mediation & Ausbildung in Berlin,
Jutta Hohmann, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Mediatorin (BAFM), RAin, Notarin,
Rankestr. 8, 10789 Berlin, ✆ 030-6872071, Fax: 030-76008380,
anwalt@jutta-hohmann.de, www.mediation-ausbildung.de

Mediation & Mehr,
Jutta Höch-Corona, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Studienrätin,
Bornholmer Str. 18, 10439 Berlin, ✆ 030-44735115,
info@mediation-und-mehr.de, www.mediation-und-mehr.de

Mediation und Beratung,
Ariane Brena, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd., Lehrerin,
Ulmenweg 14, 34305 Niedenstein-Metze,
✆ 05603-91 89 01, Fax: 05603-91 89 02,
brena@brena.de, www.brena.de

MediationsBüro Mitte Berlin,
Zionskirchstr. 18, 10119 Berlin,
info@Mediationsbuero-Mitte.de, www.Mediationsbuero-Mitte.de

Mediationsstelle Brückenschlag e.V.,
Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg,
✆ 04131-42211, Fax: 04131-42211, Info@BS-LG.de, www.bs-lg.de

O

Oberpaur, Christine,
Mediatorin BM, Dipl.-Psychologin, Griegstr. 27 B, 70195 Stuttgart,
✆ 0711-16260-44, Fax: 0711-6571998,
info@oberpaur.com, www.oberpaur.com

Odenwald-Institut,
Trommstr. 25, 69483 Wald-Michelbach, ✆ +49(06207)605120,
Fax: +49(06207)605222,
info@odenwaldinstitut.de, http://www.odenwaldinstitut.de

ORCA-Institut für Konfliktmanagement und Training,
Cornelia Timm und Kurt Südmersen, Schubertstr. 9, 32545 Bad Oeynhausen, Telefon: 05731 / 79 33 25, Fax:05731 / 79 33 98,
E-mail:info@orca-institut.de, Web:http://www.orca-institut.de

P

Pädagogisch-Psychologische Praxis,
Dorothea Gloderer, Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.-Pädagogin, ILP-Therap./Lehrtherap.,
Ziegelhofstraße 4, 79110 Freiburg,
✆ 0761-8972780, Fax: 0761-8972782,
mediation@gloderer.de, www.gloderer.de

Pöhlmann, Simone,
Mediatorin BM, RAin u. Mediatorin (BAFM),
Siegfriedstraße 6, 80803 München,
✆ 089-34023041, ✆ 0172-39134379, Fax: 089-34023043,
streitschule@aol.com, www.streitschule.de

R

Rohrbach Kaysen, Martina,
Mediatorin BM, Ausbilderin für Mediation BM, Dipl.Päd.,
Heinsestr. 1, 13467 Berlin,
✆ 030-40536237, ✆ 0170-3174433, Fax: 030-40536238,
rohrbach-kayser@gmx.de,

Ruhnau, Erwin,
Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Theologe,
Schulzengasse 5, 37290 Meißner,
✆ 05657-8391, ✆ 0160-8818076, Fax: 05657-913460,
Erwin.Ruhnau@t-online.de,

S

Schäffer, Hartmut,
Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Pädagoge, Logotherapeut,
Dr. Josef-Müller-Str. 3, 97225 Retzbach,
✆ 09364-8159-44, Fax: 09364-8159-45,
hschaeffer@web.de, www.wemediate.de

SOKRATeam GbR, Unternehmenssitz in 81927 München,
Thomas Robrecht, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Trainer, Schottengasse 26, 73037 Hohenstaufen,
✆ 07165-92 92 62, ✆ 016 33 880 880, Fax: 07165-9290120,
thomas.robrecht@sokrateam.de, www.sokrateam.de

Sozialagentur kommstruktiv,
Gesine Otto, Dipl. Soz.Päd., Finther Landstr. 45, 55124 Mainz,
✆ 06131-232015, ✆ 0174-7774413, Fax: 06131-232016,
sozialagentur@kommstruktiv.de, www.kommstruktiv.de

Sportjugend Hessen im Landessportbund Hessen e.V.,
Angelika Ribler, Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt/M,
✆ +49 (69) 6789-401,
ARibler@sportjugend-hessen.de, www.sportjugend-hessen.de

step Organisationsberatung, Training, Supervision,
Roland Kunkel van Kaldenkerken, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM, Dipl.-Volkswirt,
Kantstr. 93a, 10727 Berlin,
✆ 030-8854535, 0173-6054711, Fax: 030-8854546,
kunkel@step-berlin.de, www.step-berlin.de

V

v+m, Zentrum für Verständigung und Mediation,
Kirchweg 80, 34119 Kassel,
✆ 0561 - 766 908 10, Fax: 0561 - 766 908 11,
info@v-u-m-kassel.de, www.v-u-m-kassel.de

Verband Norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V.,
Andreas Daferner, Tangstedter Landstraße 83, 22415 Hamburg,
✆ 040-52011-0, www.vnw.de

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Regionalbüro Hannover,
Ilse-ter-Meer-Weg 6, 30449 Hannover, renate.ernst@vnb.de,
www.vnb.de

VHS Hildesheim e.V.,
Siegfried Musiol,
Pfaffenstieg 4-5, 31134 Hildesheim,
musiol@vhs-hildesheim.de, www.vhs-hildesheim.de

VHS Höxter,
Möllinger Str. 9, 37671 Höxter,
vhs@vhs-hoexter.de, www.vhs-hoexter.de

VHS Kassel,
Kassel, ✆ 0561 / 703 38 - 0,

VHS Wiesbaden e.V.,
Renate Menning, Alcide-de-Gasperi-Straße 4, 65197 Wiesbaden,
✆ +49(0611)9889-141, Fax: +49(0611)9889-20,
info@vhs-wiesbaden.de, www.vhs-wiesbaden.de

Infoblatt_17.pmd 62 27.12.2004, 14:08

Visionen & Wege,
Gerhardt Rothhaupt, Trainer für Gewaltfreie Kommunikation i.Z.,
Reinholdstr. 14, 37083 Göttingen,
✆ 0551 / 77997, info@visionenundwege.de,
www.visionenundwege.de

W

Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden,
Christoph Besemer, Mediator BM, Ausbilder für Mediation BM,
Vauban-Allee 20, 79100 Freiburg,
✆ 0761-43284, Fax: 0761-4004226,
christoph.besemer@wfga.de, www.wfga.de

Z

Zentrum für Weiterbildung der Universität Dortmund,
www.zfw.uni-dortmund.de

Zweisicht. Christian Bähner & Elke Schwertfeger,
Christian Bähner, Mediator BM, Dipl.Päd., Berater & Mediator,
Trainer, Hermannstr. 21, 79098 Freiburg,
✆ 0761-202 2200, ✆ 0172-764 1418, Fax: 0761-202 4121,
christian.baehner@zweisicht.de, www.zweisicht.de

Liebe MediatorInnen,

über Zusendungen von Bildmaterialen zu aktuellen Mediationsveranstaltungen für die Rubrik „Berichte aus dem BM" würden wir uns sehr freuen. Die Fotos, Grafiken, Zeichnungen oder anderes Anschauliches können per E-Mail an redaktion@bmev.de geschickt werden.

Zudem bitten wir darum, bei allen Beiträgen zukünftig an die LeserInnen beiderlei Geschlechts zu denken und entweder geschlechsneutral oder mit der geschlechtsanzeigenden Doppelform („MediatorInnen") zu formulieren. *Die Redaktion*

Hartmut Schäffer
MEDIATION - Die Grundlagen
Erfolgreiche Vermittlung zwischen Konfliktparteien
192 Seiten, EUR 21,50
Auslieferung ab sofort!

Ich glaube, Sie wollen meinen Job!

Lehr-DVD MEDIATION
Hartmut Schäffer, Sonja Schäffer, Nicole Schönknecht
Ich glaube, Sie wollen meinen Job!
Lehr-DVD mit Praxisfall (90 min.) und Methodendemos (50 min.)
EUR 25,50
Vertrieb: WEmediate-Medien • www.wemediate.de
info@wemediate.de • Fon. 09364/815944

SPEKTRUM der MEDIATION

Impressum **SPEKTRUM der MEDIATION, 17. Ausgabe / Herbst 2004**

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

Redaktion: Erwin Ruhnau, C. Appold (TextNetz)

Satz/Layout: S. Appold/ Frauke Steglich (TextNetz)

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

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

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

Auflage: 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Anzeigenpreisliste Nr.1 per E-Mail bei mediation@textnetz-pr.de an.

Erscheinungsweise: dreimal jährlich
Veranstaltungskalender: Dezember 2004 bis März 2006

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

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

Einsendeschluss der Beiträge für die nächste Ausgabe ist der 15. Februar 2005. Ab dieser Ausgabe wird die FachgruppenleiterInnenkonferenz die Auswahl der Schwerpunkt-Themen für das SPEKTRUM der MEDIATION übernehmen.

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

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

Infoblatt_17.pmd 63 27.12.2004, 14:08

Fachgruppen / Bereiche / Arbeitsgruppen / Projektgruppen/ Regionalgruppen

INFORMATION

Geschäftsstelle
Inge Thomas-Worm (Leitung)
Ruth Schmidt (Sekretariat/Buchhaltung)
Kirchweg 80, D-34119 Kassel, ✆ 0561-739 64 13, Fax: -12
info@bmev.de, thomas-worm@bmev.de, www.bmev.de
Telefonzeiten: Mo, Di, Do 10-13 Uhr, Mi 16-19 Uhr

VORSTAND
Dr. Wilfried Kerntke, 1.Vorsitzender, ✆ 069-86777923,
Fax 069-86710333, kerntke@bmev.de
Hans-Jürgen Rojahn, 2. Vorsitzender,✆ 06190-710 00,
Fax 06190 -930210, rojahn@bmev.de
Inka Heisig, ✆ 0511-2717597, Fax: 0511-9792013,
heisig@bmev.de

SCHATZMEISTER
Dr. jur.Detlev Berning,✆ 0511-3886937, Fax: 0511-315615,
berning@bmev.de

FACH-, ARBEITS-, PROJEKT-GRUPPEN

FG Gemeinwesenmediation
Tilman Metzger,✆ 04131-68 17 69, Fax: 04131-68 20 02
TilmanMetzger@aol.com
Dirk Splinter, ✆ 030-45 49 04 00, Fax: 030-45 49 04 01
splinter@institut-inmedio.de
Jamie Walker, ✆ 0177-236 16 07, Fax: 030-64 90 38 72
Jamie.Walker@t-online.de

FG Interkulturelle Mediation
Rolf Herzog, ✆ 0471-902 69 76, Fax: 0421-498 52 26
office@emb-institut.de
Kerstin Kittler, ✆ 030 - 441 90 14, kerstinkittler@aol.com

FG Mediation und Kirche
Peter Schick, ✆069-59 55 64, Fax: 069-90 50 19 63
schick.ffm@t-online.de

FG Organisationen
Peter Knapp, ✆ 0331-74 09 50-6, Fax: -7
p.knapp@kom-berlin.de
Roland Kunkel van Kaldenkerken, ✆ 030-885 45-35, Fax: -46,
kunkel@step-berlin.de

FG Schule und Jugendarbeit
Günther Braun (Schule), ✆ 02933-21 46, Fax: 02933-31 57
G.Braun-Sundern@t-online.de
Helmolt Rademacher, ✆ 069 - 389 89 230, Fax: 069 - 389 89 606
h.rademacher@help.hessen.de
Jürgen Bock, ✆ 05041-989128, J_Bock@freenet.de
Gabriele Schuster-Mehlich, ✆ 02234-81110, Fax: 02234-81130
schu-me@web.de

AG Gewaltfreie Kommunikation (Rosenberg)
Katharina Sander, ✆ 05764-12 06, Fax: 05764-25 78
mediation@t-online.de

AG Mediation und Recht
Florian Gommel, ✆ 030-61 28 60 48, Florian_Gommel@yahoo.com

PG Bauen & Planen
Ilse Erzigkeit, ✆ 06151-14 61-58, Fax: -78, Erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, ✆ 0221-952 19-45, Fax: -46,
FBKKOELN@t-online.de

PG Familie und Partnerschaft
Erwin Ruhnau, ✆ 05657-83 91, Fax: 05657-91 34 60
Erwin.Ruhnau@t-online.de
Marlene Werfl, ✆ 0781-948 57-96, Fax: -97
Mediation.Werfl@t-online.de

PG Mediation, Politik, Internationales
Ljubjana Wüstehube, ✆ 030-454904-00, Fax: -01
E-Mail: wuestehube@institut-inmedio.de

BEREICHE

Büro für Anerkennung
c/o Evelies Bröker-Messerschmidt,
Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, Fax: 030-698090-79
anerkennung@bmev.de

Koordination des Ehrenamtlichen-Pools
Frank Beckmannn, ✆/fax 0441-217 97 09, FrankDBeckmann@gmx.de

REGIONALGRUPPEN

RG Leipzig
Kathrin Gwiasda-Wilke, ✆ 0341-479 23 72,
gwiasda-wilke@t-online.de

RG Halle/Saale
info@friedenskreis-halle.de

RG Berlin
Dr. Gisela Breuer, ✆ 030-32 10 39 90, G.Breuer.Berlin@t-online.de

RG Mecklenburg-Vorpommern(Neustrelitz)
Jens Martens, ✆ 03981-20 64 54, tesa-projekt@gmx.de

RG Lüneburg - Hamburg
Astrid Wichmann, ✆ 04131-79 99 78, Wichis4@t-online.de

RG Weser-Ems
Helmut Dannemann, ✆ 04487-9207-23, hdannemann@denkbar-ol.de

RG Bremen
Rolf Herzog, ✆ 0471-902 69 76, fax 0421 - 43 41 200,
office@emb-institut.de

RG AK Mediation Hannover e.V.
Jürgen Bock✆ 05041 - 98 91 28, J_Bock@freenet.de

RG Bielefeld
Vera Konnerth, ✆ 0175-711 25 80, 0521 - 133 713 (AB),
info@mediation-vk-de

RG Nordhessen
Wolfgang Hoppe, ✆ 0561-579 02 38
Silke Fichtler, ✆ 0561-579 02 38, wisconks@aol.com

RG Süd-Niedersachsen
Johannes Hentschel, ✆ 0551-517 36 23, info@kanzlei-hentschel.de

RG Magdeburg
Olaf Friedersdorf, ✆ 0391-543 94 08, DFV.magdeburg@t-online.de

RG Düsseldorf-Langenfeld
Boris Pohlen, ✆ 02173-99 54 92, info@borispohlen.de
Christoph Neukirchen, ✆ 02203-98 26 67,
info@christophneukirchen.de

RG Rhein-Ruhr
Silvia Schulze-Thiemig, ✆ 0203-482 74 34, wegwarte@aol.com

RG Aachen
Hendrik Middelhof,✆ 0241-52 08 45, Hmiddelhof@aol.com

RG Bonn
Jörg Schmidt, ✆ 0228-422 22 18, JoergSchmidt@s-f-p.de

RG Braunschweig
Babara Knuth, ✆ 0531-34 10 20, info@knuth-team.de

RG Rheinland-Pfalz
Gesine Otto, ✆ 06131-23 20 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG Rhein-Main-Neckar
Hans-Jürgen Rojahn, ✆ 06190-710 0,
hans-juergen.rojahn@inbalance-mediation.de

RG Stuttgart-Tübingen
Paul Russmann, ✆ 0711-60 83 96, orl-russmann@gaia.de

RG Südbaden-Dreyeckland
Christian Bähner, ✆ 0761-202 22 00, christian.baehner@zweisicht.de
Dr. Hannes Steffen, ✆ 07665-9429957, mediation@euro-culture.de

RG München-Oberbayern
Erhard Neumann, ✆ 08131-35 13 68, erne.5000@t-online.de
Susanne Nothhafft, ✆ 089-15 91 97 04, susanne@nothhafft.de
Roland Süß, ✆ 089-88 63 32, roland@suessdesign.de

RG Mediationsforum Franken
Susanne Ehrenspeck, ✆ 09191-890 20
info@mediation-familientherapie.de

RG Ostbayern
Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, ✆ 08726-91 01 03
info@deym-soden.de
Karin Stanggassinger, ✆ 08084-258 97 66,
stanggassinger@desosta.de