Bundesverband
MEDIATION
www.bmev.de

spektrum der Mediation

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E.V. NR. 35 / III. QUARTAL 2009

MEDIATION
IM GESUNDHEITSWESEN

QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG

Mediation im Gesundheitswesen

Relevanz von Mediation für die kurative Medizin

Mediation trifft Medizin

MEDIATION UND RECHT

Mediation ist beim BMJ angelangt – Teil III

DER GASTBEITRAG BMWA

Mediation in Organisationen – praxisnah und anwendungsbezogen

BERICHTE AUS DEM BM

BM meets ÖBM

DAS INTERVIEW

Vorstand zur Zukunft des BM

www.bmev.de

Foto: ©bilderbox - Fotolia.com

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Warten… bis der Arzt kommt?
Nein, mündige PatientInnen sind dabei, umzudenken und bei Konflikten nicht nur ihre ÄrztInnen oder ApothekerInnen zu fragen, sondern auch Alternativen zu gerichtlichen Auseinandersetzungen anzunehmen, wie z. B. Mediation.

Der Gesundheitsmarkt in der Bundesrepublik ist in den letzten Jahren stark von den Einsparungsaktivitäten der Bundesregierung bei den Gesundheitskosten geprägt. Obwohl unser deutsches Gesundheitswesen eines der weltweit teuersten ist, sind die Budgets der niedergelassenen ÄrztInnen und der Kliniken sehr begrenzt. Die Ressourcenknappheit zeigt Auswirkungen dahin gehend, dass die Arbeitsbedingungen der Gesundheits- und PflegeexpertInnen mittlerweile als große Herausforderung bezeichnet werden können.

Eine immer stärker überalternde Bevölkerung, die auf medizinische Hilfe angewiesen ist und immer kostenintensivere medizinische Behandlungen belasten die Krankenkassen als Solidargemeinschaften bis aufs Äußerste. Die Gründe sind vielfältig und werden laufend diskutiert. Zudem stellen immer höhere Anforderungen in Job und Familie die Menschen an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit, was oft Konflikte – auch in der Arbeitswelt von MedizinerInnen und Pflegepersonal – zur Folge hat.

Wie wird nun mit diesen Konflikten umgegangen? Schlichtungsstellen der jeweiligen Kammern versuchen zu vermitteln und die Auseinandersetzungen zu verwalten, aber das kann nur die Spitze des Eisberges sein.

Im Oktober 2007 trafen sich in München in der Praxis von Renata Bauer-Mehren fünf MediatorInnen, deren ursprüngliche Profession im Gesundheitswesen liegt und gründeten die Gruppe „Mediation im Gesundheitswesen". Unser Ziel ist eine moderne Konfliktkultur im Gesundheitswesen, dafür setzen wir uns ein. Inzwischen sind wir eine europäische Fachgruppe geworden, die effektiv zusammenarbeitet.

Mit dieser Ausgabe des Spektrums möchten wir alle anderen an Mediation Interessierten teilhaben lassen an unserer täglichen Arbeit und Sie/Euch einladen, an unseren Erfolgen Anteil zu nehmen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen/Euch

Ina Simon und André Günther
Sprecher der Fachgruppe Mediation
im Gesundheitswesen

KONTAKT
Ina Simon,
praxis@ina-simon.de

André Günther,
andre.guenther@bmev.de

» Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Ina Simon, Mediation im Gesundheitswesen 04
Bernhard Böhm, Gibt es „die Mediation" im Gesundheitswesen? 08
André Günther, Mediation bei sozialrechtlichen Streitigkeiten 12
Heinz Pilartz, Praktische Relevanz von Mediation für die kurative Medizin 15
Heinz Pilartz, Mediation – Fortbildung für ÄrztInnen? 17
Aleksandra Weber, Mediation trifft Medizin 19
Petra Claus, Mediation – Ein Beitrag zur Gesunderhaltung in der Baubranche 22
Cornelia Sabine Thomsen, Mediationsanaloge Supervision in Theorie und Praxis 24
Christian Bähner und Elke Schwertfeger, Interview mit Bernd Maciejewski 27

» Mediation und Recht

Jutta Hohmann, Mediation ist beim Bundesjustizministerium angelangt – Teil III 31
Thomas Trenczek, Obligatorische Streitschlichtung in Niedersachsen 33

» Der Gastbeitrag

Inge Wonneberger-Reichert, Mediation in Organisationen 36

» Berichte aus dem BM

Marianus Mautner (ÖBM) und Jutta Hohmann (BM), ÖBM meets BM 38
Christian Hartwig und Renate Sedlmayer, Die Regionalen Zukunftswerkstätten 41
Arne Fiedler, Konflikte als Chance – Mediation als Weg 42
Hans-Jürgen Rojahn, 25 Jahre Werkstatt für Gewaltfreie Aktion 43
Katharina Sander und Christoph Hatlapa, MediationsCamp 44
Erwin Ruhnau, AG Öffentlichkeitsarbeit im Bundesverband Mediation e. V. 48
Mitglieder der AG Öffentlichkeitsarbeit 49

» Berichte aus aller Welt

Manuela Rhyner, Einblick in das zukunftsorientierte Schweizer Gesundheitswesen 50

» Das Interview

Christine Oschmann, Quo vadis Bundesverband? 51
Interview mit Jutta Hohmann, Geleistetes anerkennen – Neues strukturieren 52
Interview mit Thomas Robrecht, Die Sehnsucht nach Konsens gibt viel Kraft 53
Interview mit Inka Heisig, Qualität zahlt sich aus 54
Interview mit Walter Letzel, Jazz oder Sinfonie – Entscheidungen schaffen Klarheit 55
Interview mit Ingrid Pfeiffer, Mediation – eingebettet in Fachkompetenz und Lebenserfahrung 56

» Bücher und mehr

Gabriele Althoff, Günther Braun und Christine Henrich, Mediation für junge Erwachsene 57
Christoph Besemer, Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten 58

» Informationen und Hinweise

BM Terminkalender 59

Ina Simon

Mediation im Gesundheitswesen

Ina Simon, psychologische Beraterin, betriebspsychologische Trainerin und Supervisorin, Mediatorin BM®

Auf den ersten Blick scheint der Spielraum für Mediation in diesem Sektor eng zu sein, da es für alles gesetzliche Regelungen gibt, die die Ansprüche der ÄrztInnen und der PatientInnen regeln. Gleichwohl gibt es reichlich Konfliktstoff zwischen den ÄrztInnen und der Kassenärztlichen Vereinigung, aber auch zwischen Betroffenen und der GKV. Der Beitrag zeigt auf, dass es sehr wohl Spielräume gibt und veranschaulicht dieses an zwei Praxisbeispielen.

1. Einführung

Bürokratismus wird regelmäßig nicht nur von Komikern auf das berühmte Korn genommen. Manche PatientInnen, die in die Mühlen des Gesundheitswesens geraten, mögen das Gefühl haben, dass der Bürokratismus sich hier ganz besonders lange gehalten hat. Basieren doch unsere heutigen Strukturen auf die im Rahmen der Bismarckschen Sozialgesetzgebung 1883 eingeführte Krankenversicherung.[1] Die damalige Grundordnung – Pflichtversicherung unterhalb einer bestimmten Einkommensgrenze, Prinzip der Solidarversicherung – ist bis heute erhalten. Durch die Krankenkassen als Kostenträger auf der einen Seite und die Ärzteschaft als Anbieter von Gesundheitsleistungen auf der anderen Seite ist das Gesundheitssystem durch kontroverse Diskussionen und andauernde Aushandlungsprozesse gekennzeichnet. Den selbstverwaltenden Körperschaften der ÄrztInnen, den Kassenärztlichen Vereinigungen, obliegen seit 1931 die Verteilung der Honorare und die Überwachung der ärztlichen Tätigkeit. Sie bestimmen die Anzahl der niedergelassenen ÄrztInnen und deren Verteilung. Die Krankenkassen überweisen einen pauschalen Betrag an die Kassenärztliche Vereinigung (künftig nur KV genannt) und diese wiederum verteilt den Betrag unter die niedergelassenen ÄrztInnen.

1/ Vgl. Astrid Seltrecht, 2004

An dieser Stelle entstehen gelegentlich Verteilungskonflikte, wenn zum Beispiel ein Teil der Ärzteschaft die Ansicht vertritt, dass an einen anderen Teil zu viel dieser Mittel ausgeschüttet wird, bzw. an ihn zu wenig. Wenn hier Mediation zur Lösung der Konflikte zum Einsatz käme, könnte zwar damit die Knappheit der Mittel der Kassen nicht beseitigt werden, andere Ursachen, wie fehlende Transparenz bei der Verteilung der Gelder könnten aber durch entsprechende Vereinbarung ausgeglichen werden.

Betrachtet man nun die auf politische Entscheidungen basierende Arbeitsweise der KV auf der einen Seite und den von endlosen Budgetierungen gebeutelten ÄrztInnen auf der anderen Seite, kann man sich vorstellen, dass Konflikte vorprogrammiert sind.

Leider sind an der Lösung von Konflikten im Gesundheitswesen selten die Betroffenen beteiligt. Betroffen sind meistens ÄrztInnen und deren PatientInnen und deren Krankenkassen. In Konfliktfällen versprechen z. B. Schlichtungsstellen der Ärztekammern Lösungen, was durchaus angemessen erscheint. Meistens sammeln diese Stellen die Konflikte jedoch nur und geben Gutachten in Auftrag. Das wird oft teuer und langwierig, weil die Haftpflichtversicherungen dann ebenfalls entsprechende Gutachten erstellen lassen, nach denen sie den „Schaden" regulieren möchten. Sind die PatientInnen damit nicht einverstanden, müssen sie Gegengutachten erstellen lassen. Gutachten sind kostenintensiv und manchmal dauert das Verfahren so lange, dass die PatientInnen den Ausgang dessen nicht mehr erleben, weil sie inzwischen verstorben sind.

Dabei würden vielleicht eine Entschuldigung des Arztes und eine mehr oder weniger symbolische Wiedergutmachung die PatientInnen bereits für alles entschädigen. Aber entschuldigen dürfen sich die ÄrztInnen nicht, da sind die Haftpflichtversicherer dagegen. Entschuldigungen sind für eine Versicherung in erster Linie Schuldanerkenntnis der ÄrztInnen und als solche nicht erwünscht. Damit würden ja überzogenen Ansprüchen der Geschädigten Tor und Tür geöffnet. Deshalb gab es bisher (zumindest in Arzt-Patienten-Konflikten) selten Win-win-Lösungen; meistens spricht eine außen stehende Institution dagegen. Da stellt sich die Frage: Operation gelungen, Patient tot?

2. Das Gesundheitswesen und seine Konflikte im Überblick

Neben der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gibt es auch noch die Privatversicherer (PKV). Diese hat eine gänzlich andere Abrechnungsmodalität, gehört daher auch nicht in den Bereich der „Mediation im öffentlichen Bereich". Daher möchte ich mich auf die entstehenden Konflikte im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung beschränken.

Das fasse ich für alle LeserInnen, die sonst nichts oder nur wenig mit dem Gesundheitswesen zu tun haben, in einem Beispiel zusammen: Es gibt auf der einen Seite die PatientInnen mit ihren Krankenkassen als Ansprechpartner. Auf der anderen Seite gibt es die MedizinerInnen (ÄrztInnen und TherapeutInnen), die haben –

wie oben schon erklärt – die Kassenärztliche Vereinigung. Diese setzt die vom jeweiligen Gesundheitsminister (der noch nie ein Mediziner war) getroffenen Richtlinien um. Mitte der Neunziger gab es einen kreativen Gesundheitsminister, den Herrn Seehofer. Der hat die Budgetierung (GSG = Gesundheitsstrukturgesetz) in Kraft gesetzt; das heißt z. B., dass alle niedergelassenen ÄrztInnen nur in einen bestimmten Umfang rezeptpflichtige Medikamente verschreiben dürfen.

ÄrztInnen mit wenigen schwer kranken PatientInnen in einer Großstadt haben damit kein Problem. Ein internistischer Hausarzt auf dem Land mit vielen älteren und schwer kranken PatientInnen überschreitet dieses Budget jedes Quartal. ÄrztInnen rechnen bei uns quartalsweise nicht mit den einzelnen Kassen ab, sondern mit der KV. Überschreitet nun ein Arzt ständig sein Budget, so zieht ihm die KV von seinem Honorar ein Bußgeld ab, teilweise in fünfstelliger Höhe. Das ist dann so, als hätte der Arzt die letzten 3 Wochen im Quartal kostenlos gearbeitet. Oder die KV droht ihm an, dass sie ihm seine Zulassung für 10 Monate sperrt, ein geradezu unerschöpflicher Quell für eine Vielzahl von Mediationen. Mit anderen Worten, schon durch die Budgetierungen und die ungewöhnliche Struktur des Gesundheitswesens kommt es zwangsläufig im Bereich der niedergelassenen Ärzteschaft immer wieder zu Konflikten mit der KV.

Mediation etabliert sich zurzeit im Gesundheitswesen und setzt sich langsam als probates Mittel zur Lösung von Konflikten durch. Dies werde ich in den folgenden Kapiteln an Hand einiger Beispiele aus der Praxis verdeutlichen.

Der Fall: Ärztliche Schweigepflicht
Nach einer unkomplizierten Geburt eines männlichen Kindes verlässt der Gynäkologe Mike den Kreissaal. Der frisch gebackene Vater des Kindes läuft auf dem Flur vor dem Kreissaal auf und ab und stürzt sich auf den erschöpften Arzt. Er will wissen, wie es seiner Frau geht und ob „am Sohn alles dran ist". Mike bestätigt, dass alles o. k. ist, Mutter und Kind wohl auf sind und nennt noch 3.900 g als Geburtsgewicht und dass der Kleine schon 51 cm lang sei, erwähnt er auch. Darauf hin dreht sich der Vater um und geht. Mike denkt noch, dass der Vater bestimmt im Klinik-Kiosk ein paar Blumen kaufen wird und geht auch. Wochen später wird er zum ärztlichen Direktor zitiert: Die Mutter des Kindes will die Klinik oder den Arzt oder auch beide auf Unterhalt für ihren Sohn verklagen.

Der Vater des Kindes hat unmittelbar nach der Geburt die Scheidung eingereicht, da er mit der Mutter des Kindes erst 7 Monate zusammen war. Er hat sich erkundigt und erfahren, dass ein Siebenmonatskind nicht auf die ausgereiften Maße seines vermeintlichen Sohnes kommen würde. Den so zu Tage gekommenen Vertrauensbruch seiner Frau sah er als unüberwindbares Hindernis.

Wie häufig im Leben, spielte auch hier der Zufall eine Rolle: Die Frau des Verwaltungsdirektors der Klinik war mit einer Mediatorin befreundet. Über den Verwaltungschef wurde der Kontakt zu dieser hergestellt. Der Verwaltungsdirektor und der Chefarzt besprachen sich, es mit Mediation zu versuchen, wobei zu dieser Zeit durchaus noch Skepsis gegenüber dem Verfahren geäußert wurde.

Die Klinikleitung warf Mike vor, gegen die ärztliche Schweigepflicht verstoßen zu haben. Ohne Einwilligung der Mutter hätte er dem Vater keine Auskunft geben dürfen.

In dem Mediationsverfahren zwischen Mike und Lisa, der Mutter des Kindes, stand für beide Seiten viel auf dem Spiel. Mike drohte im schlimmsten Fall der Verlust seines Arbeitsplatzes, Lisa wollte eine materielle Entschädigung für den entgangenen Kindesunterhalt. Beide Parteien hatten geäußert, dass sie den Dialog auf ein Minimum beschränken wollen. Das war die Auflage an die Mediatorin.

Die in der Mediation gefundene Lösung war die, dass Mike finanziell für insgesamt fünf Genanalysen aufkommen musste, bis dadurch der biologische Vater des Kindes ermittelt werden konnte. Lisa zog ihre Anzeige zurück. Nach der dritten Sitzung verabschiedeten sich Mike und Lisa mit der Verabredung zu einem gemeinsamen Essen. Mike übernahm die Patenschaft für Lisas Sohn und hat mittlerweile sowohl zu ihm als auch zu Lisa ein gutes Verhältnis.

Mikes Ehefrau und Lisa sind dicke Freundinnen geworden. Nächstes Jahr ist ein gemeinsamer Urlaub mit Lisa, ihrem neuen Lebensgefährten und Lisas Sohn geplant.

Der Fall: Romantik oder Stalking?
Morgens um neun in Deutschland: Marcel M. ist verzweifelt. Er liegt auf der chirurgischen Station einer großen Klinik und wartet auf die Visite. Schon drei Tage ist er nun hier und es geht ihm immer noch so schlecht wie am ersten Tag. Schon da hatte die kleine blonde Schwesternschülerin Nina versucht ihn aufzumuntern mit

Gewunden
©Sparkie – pixelio.de

dem Spruch: „Ach, ein akuter Blinddarm, kommen Sie näher, das haben wir hier öfter". Nina war ungefähr in seinem Alter und der einzige Lichtblick in dieser Situation. Sie hatte ihm die Angst vor der anstehenden OP genommen. Doch statt der Operation stritten sich nun die beiden Oberärzte der Station. Der eine bestätigte die Verdachtsdiagnose der Schülerin und wollte operieren, der andere wollte abwarten. Heute sollte nun Chefvisite sein. Der Chef gab ihm sogar die Hand, obwohl er kein Privatpatient war. Stand es um ihn vielleicht schlimmer, als er dachte? Schwester Melanie und Nina waren auch dabei. Verstohlen zwinkerte Nina ihm zu. Der Chefarzt stellte Schwester Melanie ein paar Fragen. Medizinisches Fachchinesisch, er verstand nur Bahnhof. Dann sagte er auf einmal: „Der Patient liegt in 10 min auf dem Tisch. Ich operiere selbst."
Marcel spürte, wie ihm plötzlich übel wurde und bat Nina, vor der OP noch mal zu ihm zu kommen. Das tat sie dann auch, um ihm so ein weißes Flügelhemdchen und Thrombosestrümpfe zu verpassen und ihn auf die OP vorzubereiten.

Es stellte sich während der OP heraus, dass der Blinddarm bereits perforiert (geplatzt) war und durch Spülungen versuchten die Ärzte einer Entzündung im Bauchraum vorzubeugen. Natürlich schob Nina an dem Tag eine Extraschicht und war auch für ihn da, als er nach der OP erwachte. Sie war halt sein Engel. Spätestens an dem Tag verliebte er sich in die Krankenschwester.

Wochen später: Nina hatte ihre Freundin Karin und deren Tochter Sabrina zu Besuch. Nina und deren Tochter Sarah hatten sich schon Tage vorher auf die beiden gefreut. Weihnachten hatte Nina frei, dafür war sie Silvester für Spätdienst eingeteilt, Neujahr für Frühdienst, aber das erschien noch weit weg. Einen Tag hatte sie noch Spätdienst, dann konnte sie mit Sarah und ihren Gästen das Weihnachtsfest vorbereiten. Es war ein verrückter Abend gewesen, denn sie hatte einen anonymen Anruf bekommen. Als sie den Hörer abnahm und sich meldete sagte nur einer:
„Hallo Nina!"
Darauf sie: „Wer ist denn da?"
Er: „Marcel"
„Ich kenne keinen Marcel."
„Doch, ich bin's doch, Marcel M. Ich hab bis gestern bei dir auf der Station gelegen!"
„Nee, nicht wirklich der akute Blinddarm aus der 10. Oder doch? Woher haben Sie denn meine private Telefonnummer?"
„Das kann ich nicht sagen."
„Dann eben nicht, dann lege ich jetzt auf."

Sehr schnell bekam sie den Namen heraus, Dominik, ein Pfleger von ihrer Station. Er hatte tatsächlich ihre Telefonnrummer an einen Patienten raus gegeben! Ein no go! Sie war entsetzt und überlegte kurz, ob und wie sie gegen Dominik vorgehen könnte. Das Telefonat mit dem Patienten beendete sie trotzdem. Frechheit!

Am nächsten Tag verabschiedete sie sich nach einem gemütlichen Brunch von Karin und den Kindern, um in die Klinik zu fahren. Der Dienst war wie immer, anstrengend, aber irgendwie auch schön. Sie hatte manchmal das Gefühl, sie brauchte die Atmosphäre der Station. Dominik konnte sie leider nicht zur Rede stellen, weil er frei hatte. Sie hatte aber den anderen Bescheid gesagt und darum gebeten, ihn bei nächster Gelegenheit mal beizubringen, was geht und was nicht. Um halb neun verließ sie die Station und fuhr nach Hause. Ihre Freundin Karin hatte schon für alle Pizza bestellt. Später wollten sie noch eine Disko besuchen.

Nachdem Nina ca. 10 Minuten zu Hause war, klingelte es. Nicht unten vor der Haustür, sondern oben an der Wohnungstür. Sie schaute durch den Spion und sah nichts. Also öffnete sie die Tür und vor ihr stand ein riesiger Rosenstrauß mit Füßen. Und wer verbarg sich dahinter?
Richtig! Marcel M.! Was für eine Überraschung.
„Soso, hat ihnen Dominik meine Adresse gleich mitgeliefert?"
„Nein, das nicht."
„Was denn sonst?"
„Naja, ich wusste ja, dass du diese Woche Spätdienst hast und bin dir vom Krankenhaus aus hinterher gefahren."
„Also, Sie hören jetzt auf, mich zu duzen, nehmen Ihr Gemüse und schleichen sich von dannen."
So sprach sie und schlug die Tür zu. Im gleichen Moment tat er ihr jedoch auch leid. Seufzend öffnete Nina ihre Wohnungstür wieder. Er stand immer noch davor.
„Ok, ich habe meine Freundin zu Besuch. Sie kommen jetzt rein, trinken mit uns ein Glas Champagner und dann gehen Sie wieder und vergessen, wo ich wohne."

Dies war nicht die letzte Begegnung der beiden. Einige Wochen darauf drohte Nina ihm mit einer Anzeige wegen Stalking.

Letztlich konnte der Konflikt durch ein Mediationsverfahren beigelegt werden. Initiiert wurde sie vom Pflegedienstleiter der Klinik. Der kirchliche Träger des Krankenhauses übernahm die Kosten.

In der Mediation stellte sich heraus, dass der Patient völlig missverstanden hatte, dass die Schwester nach seiner OP noch Stunden an seinem Bett zugebracht hatte, obwohl sie eigentlich schon Feierabend hatte. Sie hatte seine Hand gehalten und ihm gut zugeredet, wenn er meinte, die Schmerzen nicht mehr aushalten zu können. Sie versuchte, ihm in der Mediation klar zu machen, dass sie das für jeden anderen Patienten oder jede andere Patientin auch getan hätte. Was sie nicht erzählte (und was doch ans Licht kam) war, dass sie anfangs ihm gegenüber ein schlechtes Gewissen hatte.

Marcel M. war damals rechtzeitig eingeliefert worden und jede Schwesternschülerin hätte die Symptome sofort einem akuten Blinddarm zugeordnet. Sie hatte ihn in den Tagen vor seiner Operation betreut und kannte alle seine Werte. Nur weil zwei Oberärzte sich gestritten haben, ob sie nun operieren oder nicht, kam der Patient in eine akut lebensbedrohliche Situation. Als bei der Chefvisite das Ausmaß des Konfliktes der beiden Oberärzte heraus kam, war es schließlich schon fast zu spät, denn der Blinddarm war – wie schon erwähnt – bereits perforiert und hatte die Bauchhöhle vergiftet.

3. Fazit

In unserem Gesundheitssystem haben ÄrztInnen mit Anbetung und Verachtung zu tun, mit Macht und deren Demontage, mit hohem Status und tiefem Fall. Kein anderer Berufsstand sieht sich so vielen Erwartungen ausgesetzt und ruft so viele ambivalente Emotionen hervor wie der der Mediziner.[2]

Der Arbeitsalltag des ÄrztInnen- und Pflegepersonals ist geprägt von wirtschaftlichen Zwängen, immer mehr Rationalisierungen lassen die Ängste um den eigenen Arbeitsplatz ständig wachsen. In Zeiten von Budgetierungen, steigenden Krankenkassenbeiträgen und Kostendämpfungsgesetzen wird der Handlungsspielraum für alle am Gesundheitssystem Beteiligten immer enger.

In einem Bereich, in dem es so viele Konflikte gibt wie im Gesundheitswesen und in dem gerichtliche Verfahren sich als so uneffektiv erwiesen haben, spielt Mediation zur Lösung von Konflikten eine immer größere Rolle. Kollegiale Beratungen, Supervisionen, Coaching und eben auch Mediation werden in Anspruch genommen, um den belastenden Aspekten des beruflichen Alltags zu begegnen. Kommunikation miteinander rückt wieder in den Vordergrund des Umgangs, was als ein guter Anfang zu sehen ist. So rückt emotionale Intelligenz in den Fokus des interdisziplinären Zusammenspiels der MediatorInnen, die sich der Verbesserung der Konfliktkultur im Gesundheitswesen verschrieben haben. Mit Empathie, Verständnis und gelegentlich auch einer Prise Humor werden MediatorInnen Streitparteien dabei unterstützen, sich einander zu öffnen und die Sicht des anderen zu verstehen. Langfristig kann nur dies der Königsweg sein, Konflikte als Chance zu begreifen.

KONTAKT
Ina Simon,
praxis@ina-simon.de

Literatur

Seltrecht, Astrid: *Zeitschrift für Konfliktmanagement,* **Verlag für die Wirtschaft, Köln, 2004.**

Sonneck, G.: *Selbstmorde und Burnout von Ärzten,* **Psychotherapie Forum 1994, 2; 1-5.**

Seit 2007 widmen sich Berufsverbände der MediatorInnen der Branche Gesundheitswesen und versuchen, Mediation zur Lösung von Konflikten zu etablieren. Stellvertretend seien hier zwei genannt, die auch bei der Suche nach spezialisierten MediatorInnen hilfreich sein können: der Bundesverband Mediation e. V. (www.bmev.de) und das Eucon Institut (www.eucon-institut.de). Beide Verbände haben Fachgruppen, die aus ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen, ApothekerInnen und JuristInnen bestehen und sich der Mediation im Gesundheitswesen widmen.

Die Fachgruppe „Mediation im Gesundheitswesen" im Bundesverband Mediation plant derzeit anspruchsvolle Projekte, in denen sich ÄrztInnen, ApothekerInnen und Pflegekräfte, die als MediatorInnen ausgebildet sind, gemeinsam mit AnwältInnen, die auf Medizinrecht spezialisiert sind und SozialrichterInnen an einen Tisch setzen, um sich konsensorientiert für die Klärung und Lösung von Konflikten im Gesundheitswesen einzusetzen.[3]

Das Motto unserer Fachgruppe ist ein Zitat Charles Darwins:

„Nicht die Stärksten überleben oder die Intelligentesten, sondern die, die am meisten zum Wandel bereit sind."

2/ Vgl. Sonneck G., 1997

3/ www.bmev.de, Kontakt: Ina Simon, Tel.: 0351 862 65 60, www.ina-simon.de

Bernhard Böhm

Gibt es „die Mediation" im Gesundheitswesen?

Anforderungen an die Mediationsmethoden

Bernhard Böhm, Master of Mediation; Mediator, mediationsanaloger Supervisor, Rechtsanwalt; Partner der Sozietät Knigge Nourney Böhm, Leiter des Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation im Verbund der Steinbeis Stiftung; Schwerpunkt als Mediator: Konflikte innerhalb von Organisationen wie Kliniken, Ärztehäuser oder Verbundprojekte; Begleitung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit Kliniken, Hochschulen, Forschungsinstituten als Geschäftsführer der Fluidmotion GmbH; Entwicklung eines Konfliktmanagements für Kliniken und Pflegeinrichtungen gemeinsam mit dem Steinbeis Beratungszentrum Healthcare Business Research & Management

Der folgende Aufsatz setzt sich kritisch mit der Frage auseinander, inwieweit das Anwendungsfeld der Mediation im Gesundheitswesen auch eine spezielle Mediationsmethodik erfordert. Im weiteren Sinne geht es aber auch darum, ob die immer mehr zu beobachtende, fortschreitende Auffächerung der Mediation in Hinblick auf die Methodik wirklich gerechtfertigt und sinnvoll ist. Oder stehen vielmehr – provokant gesagt – Akquisitions-, Ausbildungs- und Abgrenzungsgesichtspunkte im Vordergrund?

Die Methodik der Mediation führt in der Fachliteratur immer noch ein erstaunliches Schattendasein. Bislang gibt es nur wenige, fundierte, spezielle Darstellungen zur Methodik wie z. B. das „Werkstattbuch Mediation" von Hannelore Diez, das sicher als ein Standardwerk bezeichnet werden kann. Meist beschränken sich die Werke auf die Erläuterung des Phasenmodells und einiger Kommunikationstechniken. Deutlich vielfältiger und häufiger anzutreffen sind jedoch Ausführungen über besondere Anwendungsfelder der Mediation, ob Familienmediation, Mediation in der Schule, im öffentlichen Bereich, im Bauwesen, in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen oder aber eben auch im Gesundheitswesen. Meist werden dabei die Anwendungsfelder, die Akteure sowie die auftretenden Konflikte beschrieben.

Eine wichtige Schlussfolgerung bleibt jedoch nicht selten aus: Was bedeutet dies für die Arbeit als MediatorIn? Werden wirklich spezielle methodische Fähigkeiten abverlangt? Oder sind nicht vielmehr allgemeine mediatorische Fähigkeiten gefragt, unabhängig in welchem Gebiet mediiert wird?

Ausdrücklich ausgeklammert wird an dieser Stelle, ob eine gewisse Branchenkenntnis die Akzeptanz der MediatorInnen unterstützen und „Insiderwissen" das Arbeiten erleichtern kann.

Konfliktfeld Gesundheitswesen

Um spezielle Anforderungen an die Methodik zu formulieren, müssen zunächst die Besonderheiten des Konfliktfeldes Gesundheitswesen näher beleuchtet werden. Die erste Hürde dabei ist, dass es nicht „das" Konfliktfeld Gesundheitswesen gibt. Zu unterschiedlich sind die jeweiligen Konstellationen, Beteiligten, Rahmenbedingungen und Konflikte. So ist ein Konflikt zwischen Arzt und Patient nicht mit einem Konflikt zwischen Bereichen innerhalb einer Klinik oder aber mit einer Auseinandersetzung auf Verbandsebene vergleichbar.

Einen umfassenden Einblick in die Vielfältigkeit geben die anderen Aufsätze in dieser Ausgabe, auf die hier ausdrücklich verwiesen wird. An dieser Stelle kann nur noch einmal ein knapper Versuch unternommen werden, jenseits der Oberflächenstruktur einige typische (Grund-)Konfliktmuster im Gesundheitswesen zu extrahieren.

Veränderungskonflikte: Weite Bereiche des Gesundheitswesens unterliegen derzeit einer starken, zum Teil grundlegenden Veränderung. Dabei ist eine zunehmende Ökonomisierung zu beobachten, welche die bisherige Helfer-Patienten-Beziehung in einem neuem Lichte erscheinen lässt. Tradierte Strukturen und Organisationsformen werden in Frage gestellt, der Wettbewerb nimmt zu. Teilweise treten Wertekonflikte zu Tage.

Rollen- und Hierarchiekonflikte: Historisch bedingt scheint das hierarchische Denken in Bereichen des Gesundheitswesens wie z. B. in Kliniken stärker ausgeprägt zu sein als in anderen Branchen. Folgen sind eine abgestufte Entscheidungsgewalt, reduzierte Selbstverantwortung und Kooperation sowie ein erhöhtes Konkurrenzdenken. Diese Tradition wird zunehmend in Frage gestellt. Dies wiederum führt zu Rollen- und Aufgabenkonflikten.

Kommunikation: Die beschriebenen Strukturen erschweren die Kommunikation und fördern Tabus und thematische Verengungen.

Rahmenbedingungen: Der Gesundheitsbereich unterliegt, wie kaum eine andere Branche, gesetzlichen Vorgaben, mit der Folge eingeschränkter Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Sicherlich sind die obigen spezifischen Konfliktmuster auch in anderen Branchen und Lebensbereichen anzutreffen. In Teilen des Gesundheitswesens haben sie nach meiner Erfahrung jedoch in ihrer Intensität eine besondere, typische Ausprägung gefunden.

Das „Wie" – Methoden der Mediation

Die Beschreibung von Mediationsmethoden ist bislang noch recht diffus. Die Abgrenzung zu „benachbarten" Gebieten und der interdisziplinäre Charakter der Mediation erschweren eine klare Einfassung. Auch die aktuelle EU-Mediationsrichtlinie bleibt bezüglich der Methodik nebulös. Art. 3b) bezeichnet den Mediator als ei-

ne Person, die ersucht wird, „eine Mediation auf wirksame, unparteiische und sachkundige Weise durchzuführen". Art. 3a) weist noch auf die Strukturiertheit der Mediation hin. Nach dem österreichischen Zivilrechtsmediationsgesetz ist es Aufgabe der MediatorInnen, „mit anerkannten Methoden" die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel zu fördern, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen"[1]. Die Ausbildungsverordnung nennt immerhin einige Aspekte der Methodik, wie beispielsweise die Grundlagen der Kommunikation, insbesondere Kommunikations-, Frage- und Verhandlungstechniken sowie die Gesprächsführung und Moderation unter besonderer Berücksichtigung von Konfliktsituationen[2].

Allgemein werden Methoden als planmäßig angewandte, begründete Vorgehensweisen zur Erreichung von festgelegten Zielen beschrieben. Kennzeichen von Methoden sind dabei systematische Handlungsanweisungen. Sie haben also etwas mit planmäßigem Handeln zu tun und sind in gewissem Umfang standardisiert. Allerdings sollte in der Mediation der Methodenbegriff nicht zu eng gefasst und auf reine Techniken verkürzt werden. Die notwendige Offenheit ginge verloren.

Die Methoden sind daher in Abhängigkeit von der Konfliktsituation, den Rahmenbedingungen und der Zielsetzung der Mediation weit zu definieren. Es geht folglich darum, welche Handlungsschritte die MediatorInnen sinnvollerweise einsetzen und gestalten können, damit die MediandInnen das „Was" (die Inhalte) erarbeiten können.[3]

Methodenvielfalt
Dem weiten Methodenbegriff folgend könnte man nun geneigt sein, „alles was hilft" als Mediationsmethodik zuzulassen. Eine Begrenzung erfährt dieses Verständnis allerdings allein schon dadurch, dass sich das Handeln der MediatorInnen immer auch am Dreiklang von Haltung, Prinzipien und Struktur der Mediation messen lassen muss. Diese drei Säulen der Mediation scheinen zwischenzeitlich in der Mediationslandschaft in der einen oder anderen Ausprägung überwiegend Anerkennung zu finden.

Daneben hat sich jedoch noch kein gefestigtes Methodenverständnis herausgebildet. Immer wiederkehrend genannt werden Fragetechniken und Hypothesenarbeit, Aktives Zuhören (Zusammenfassen, Partialisieren, Fokussieren usw.), Methoden zur Selbstbehauptung und Wechselbezüglichkeit, Visualisierungsmethoden (Wertebilder, Metaphern, Konfliktspielbilder), Methoden der Co-Arbeit, Zeitmanagementtechniken (Verkürzung, Beschleunigung usw.), Methoden zur Rolle des Rechts usw.

Die Aufzählung ließe sich noch lange fortführen, sie scheint aber zunächst wenig hilfreich und sachgerecht. Darüber hinaus kann eine Methode an der einen Stelle hilfreich sein, an einer anderen Stelle auf starken Widerstand stoßen.

Sinnvoller ist vielmehr zunächst eine Zuordnung an der jeweiligen ressourcenorientierten Zielsetzung des Methodeneinsatzes. Demnach lassen sich sechs Schwerpunkte bilden:

1. Methoden zur Auftragsklärung, Klärung von Handlungsspielräumen, Rahmenbedingungen und Prozessgestaltung der Mediation,
2. Methoden zur Selbstbehauptung, subjektiven Konfliktwirklichkeit und Reflexion der MediandInnen,
3. Methoden zur Wechselbezüglichkeit, Beziehungs- und Interaktionsmustern der MediandInnen,
4. Methoden zur Entwicklung von Optionen, Lösungen, deren Fixierung und Umsetzung,
5. Methoden zur Veränderung der Kommunikation und Verhaltenstransformation der MediandInnen,
6. Metamethoden zur Reflexion des Mediationsprozesses und der Arbeit der MediatorInnen.

Dieser übergeordnete Ansatz ist insofern für die Methodik in der Mediation hilfreich, da dieses Modell nicht auf einem nach formellen Merkmalen strukturierten Schema basiert, sondern zunächst nach Zielsetzung, Sinn und Zweck sowie Auswirkung einer Methode fragt. Damit wird der Kontext der Methodik in den Mittelpunkt gerückt. Dies hat außerdem den praktischen Nutzen, dass die jeweilige Methode situationsgerecht eingesetzt werden kann. In der Umsetzung wiederum wird der Methodik des mediativen Fragens die zentrale Bedeutung zukommen.

Mediationsmethoden im Gesundheitswesen
Die sechs übergeordneten Mediationsmethoden finden sich zunächst mehr oder weniger in allen Mediationen wieder. Im Folgenden wird untersucht, ob diese Methoden im „Konfliktfeld Gesundheitswesen" besonderer Anforderungen und Ausprägungen bedürfen. Die Untersuchung beschränkt sich auf die oben beschriebenen, typischen (Grund-)Konfliktmuster.

Veränderungskonflikte: Wenn – wie z. B. im Klinikbereich – Organisationen ihre Standard- und Normensysteme ändern, können Veränderungs-

Umkreist
©Oliver Haja – pixelio.de

1/ Vgl. § 1 Abs. 1 ZivMediatG.

2/ Vgl. Anlage 1, Teil 1 Nr. 3 der Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung

3/ Vgl. zum Methodenbegriff auch Michael Galuske, 2009

konflikte auftreten. Es müssen neue Regeln entwickelt und akzeptiert werden. Häufig tritt ein Spannungsverhältnis von Erhalten und Verändern zu Tage. Methodisch erfordern solche Situationen eine verstärkte Arbeit an der Selbstbehauptung der MediandInnen. Die Akzeptanz der Autonomie stärkt die MediandInnen, was ihnen wiederum – paradoxerweise – neue Perspektiven ermöglicht. Veränderungsprozesse können in Gang gesetzt werden. Kreativität, Zukunftsorientierung und Kontextveränderung sind weitere methodische Bausteine.

Rollen- und Hierarchiekonflikte: Wird die eigene Identität in Frage gestellt, können innere Konflikte ausgelöst werden. Sie entstehen beispielsweise dann, wenn die Erwartungen an die Rolle nicht mit den eigenen Zielen übereinstimmen. Außerdem können Ambivalenzen und Inkongruenzen bei den MediandInnen auftreten. Dies sind für die MediandInnen Phasen der Unklarheit, Unentschiedenheit, des „sich nicht positionieren könnens". Die Beteiligten müssen lernen, mit den veränderten Rollen umzugehen. Methodischer Schwerpunkt wird in vielen Fällen die Arbeit an der Selbstbehauptung und ein klärender Umgang mit der Ambivalenz sein.

Rollenkonflikte treten aber auch gegenüber Dritten auf. Solche Spannungen entstehen häufig bedingt durch die Ausgestaltung eines Über-/Unterordnungsverhältnisses. Hierarchische Strukturen erfordern zunächst eine gründliche Klärung des Auftragskontextes. Methoden der Auftragsklärung sind dabei das Erfragen und Klären von Handlungsspielräumen, Erwartungen und Ergebnisoffenheit der Mediation. Dabei sollten auch die Rollen und der Umgang mit Hierarchien der Beteiligten besprochen werden – nicht nur bei „geschickten" Fällen.

Sicherlich spielen diese Fragestellungen auch in anderen Mediationsbereichen eine wichtige Rolle, aber gerade bei Mediationen innerhalb von Kliniken ist nach meiner Erfahrung eine besonders intensive, offene und konsequente Auftragsklärung erforderlich.

Bei Hierarchiekonflikten haben sich auch Methoden zur Förderung der Wechselbezüglichkeit bewährt, wie z. B. das zirkuläre Fragen. Es hilft, kausale Zusammenhänge und diffuse Verhaltensmuster offen zu legen. Für die MediandInnen erhöht sich die Chance, dass sie ihre Probleme bzw. ihre Konflikte aus einer neuen Perspektive sehen. Hier ist allerdings Vorsicht geboten – stark zirkuläres Arbeiten kann bekanntermaßen Widerstände provozieren und sollte daher zunächst nur in „homöopathischen Dosen" eingesetzt werden.

Kommunikation: Ausgangspunkt ist die Annahme, dass eine offene Kommunikation und Feedbackkultur in Teilen des Gesundheitswesens, wie z. B. in Kliniken, Pflegeinrichtungen oder Praxen, wenig ausgeprägt sind. So galt es beispielsweise lange als tabu, ärztliche Kompetenzen in Frage zu stellen. Demzufolge ist die Bereitschaft, sich offen – auch mit der eigenen Person – auseinanderzusetzen, weniger ausgeprägt. Ängste, z. B. als „schwach" oder überfordert empfunden zu werden, können die Gesprächskultur prägen. Gewisse Themen, vor allem potentiell konfliktträchtige, scheinen damit von der Kommunikation ausgenommen. Die „eingeschliffenen" Kommunikationsmuster werden akzeptiert und als unveränderbar dargestellt. Damit wird ein Auseinandersetzungs- und Verständigungsprozess verhindert. Gerade in solchen Fällen sollten die MediatorInnen Methoden zur Veränderung der Kommunikation und der Transformation in Betracht ziehen. Methodisch wird damit der Fokus der Mediation weg von den Konfliktthemen hin zur Kommunikation gelegt. Es geht also weniger um den konkreten Konflikt, als vielmehr um die Frage, wie generell Konflikt- und Interaktionsmuster ressourcenorientiert verändert werden können. Diese Schwerpunktverlagerung sollte nicht aufoktroyiert, sondern gemeinsam mit den MediandInnen geklärt werden. Wird sie angenommen, ermöglicht diese Methode transformatorisches Arbeiten und ergibt einen über die konkrete Konfliktlösung hinausgehenden Nutzen für die MediandInnen und die AuftraggeberInnen.

Rahmenbedingungen: Mediationen im Gesundheitswesen sind – bedingt z. B. durch bestehende Rahmenbedingungen des Gesetzgebers – häufig geprägt durch eingeschränkte Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Teilbereiche der Tiefenstruktur der auftretenden Konflikte können damit nicht mediiert werden. Mehr als in anderen Branchen und Mediationsfeldern, wie z. B. der Familienmediation, sieht sich der Gesundheitssektor externen Einflüssen und Prägungen ausgesetzt. Dem häufig in Organisationsmediationen zu beobachtenden „Kreiseziehen" der Konfliktthemen kommt somit eine besondere Bedeutung zu. Äußerungen wie: „Was sollen wir hier klären, das eigentliche Problem können wir doch ohnehin nicht ändern", sind schnell auf der Tagesordnung. Auch wenn grundsätzliche Fragen, z. B. der gesellschaftlichen Entwicklung, in der Mediation nicht gelöst werden können, gibt

es auf der Oberflächenstruktur Spielräume für eine erfolgreiche Mediation. Denn selten gibt es Konflikte, die ihre Ursache ausschließlich in externen Einflüssen haben und nur auf dieser Ebene gelöst werden können. Gefordert ist hier wieder ein verstärkter Einsatz von Methoden zur Auftragsklärung. Dabei geht es um die Frage, was im Rahmen der Mediation verhandelt werden kann und wie ergebnisoffen der Prozess ist.

Schlussfolgerung
Bei näherer Betrachtung der Mediation im Gesundheitswesen wird man konstatieren müssen, dass sich diesem Bereich keine eigene, besondere Methodik zuschreiben lässt. Dies dürfte – so meine Hypothese – jedoch auch für alle anderen Mediationsfelder gelten.

Das „Mediationsrad" wird hier nicht neu erfunden. Zu erkennen jedoch ist eine Akzentuierung und – aufgrund der Spezifika des Konfliktfeldes – erforderliche Schwerpunktsetzung der Methodik. Selbstverständlich treten ähnliche Fragestellungen auch in anderen Mediationsbereichen auf, im Gesundheitswesen erfahren sie jedoch nicht selten eine eigene Intensität. Eine weitere, differenzierte Auseinandersetzung mit der Methodik der Mediation für dieses Gebiet scheint also nützlich. Dennoch sollte die eingangs erwähnte fortschreitende Auffächerung der Mediation in unterschiedliche Bereiche in Hinblick auf die Methodik kritisch gesehen werden.

KONTAKT
Bernhard Böhm,
boehm@knpp.de

Literatur

Barth, Gernot/Böhm, Bernhard: *Fragen statt Ratschläge geben,* **Lehrbuch zum Fragen in der Mediation, Hohengehren, Neuerscheinung Oktober 2009.**

Diez, Hannelore: *Werkstattbuch Mediation,* **Köln 2005.**

Grahmann, Reinhard/Gutwetter, Alfred: *Konflikte im Krankenhaus,* **Bern 2002.**

Zietzschmann, Helga: *Konflikte am Arbeitsplatz Pflege,* **Leitfaden aus der Praxis für die Praxis, Stuttgart, 2000.**

Besonderer Dank gilt der Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen des BM und dessen Leiterin, Frau Simon, für die Gelegenheit und Einladung zu diesem Gastbeitrag.

Regio-Kiste

Seit ca. 3 Jahren unterstützt der BM die Regional- und Fachgruppen bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit (wie z. B. Mediationstagen, -abenden, -nächte, Kongresse, etc.) mit Material zum Verteilen/Verkaufen bei öffentlichen Veranstaltungen

Kategorie: kostenlose Weitergabe
- Kurzdarstellung Mediation als Flyer mit freiem Feld für Eindruck auf der Rückseite (Angebot: Kontakt RG sofort bei Bestellung eindrucken lassen; 14 Tage Vorlauf)
- Selbstdarstellung des BM „Überblick und Ausblick" (8-seitige Broschüre A4)
- Ausbildungsstandards des BM (Broschüre A4)
- Kugelschreiber mit BM Logo
- Pillendose rund mit BM Logo
- Postkarte im Format DIN lang mit BM Logo und Motiv des Banners
- Umhängetaschen weiß (lange Henkel) mit BM Logo
- Dokumentation Kongress 2003 Frankfurt/M.

Roll ups zur Standgestaltung (leihweise)
- Rollbanner zum Aufstellen in der Größe 0,80 x 2,00 m

Kategorie: Weitergabe mit Kostenbeitrag
- Aktuelle und ältere Ausgaben der Zeitschrift Spektrum der Mediation (Preisliste siehe Bestellformular)
- Dokumentation Kongress 2004 Frankfurt/O., Preis 5.- €
- Dokumentation Kongress Hamburg „Frischer Wind für Mediation", Preis: 5.- €

Rückfragen und Versand:
Erwin Ruhnau
Schulzengasse 5
37290 Meißner

Telefon: 05657 8391
E-Mail: erwin.ruhnau@bmev.de

André Günther

Mediation bei sozialrechtlichen Streitigkeiten – insbesondere im Bereich der GKV

André Günther, Rechtsanwalt und Mediator, Sprecher der Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen des Bundesverbandes Mediation e. V.

Dieser Artikel soll einen knappen und Impuls gebenden Beitrag leisten, was Mediation im Sozialrecht ermöglichen kann und welche Zukunftsperspektive Mediation bei Streitigkeiten im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) hat.

Überblick

Mediation ist mittlerweile in vielen Rechtsgebieten eine gute Möglichkeit, ein nachhaltiges Ergebnis für alle Streitbeteiligten zu erzielen. So gibt es beispielsweise im Familienrecht und auch im Wirtschaftsbereich viele gelungene Mediationsverfahren, die für die Beteiligten eine sach- und interessengerechte Lösung hervorgebracht haben.

Im Bereich des Sozialrechts, mithin im Rahmen der GKV gibt es im Gegensatz zu zivilrechtlichen Streitigkeiten jedoch Besonderheiten zu beachten. Diese sind vor allem durch gesetzliche Bestimmungen des öffentlichen Rechts sowie des Grundgesetzes geprägt. Diese Vorschriften lassen ein Mediationsverfahren nicht bei jeder streitigen Auseinandersetzung zwischen Versicherten und Krankenkassen zu oder erschweren eine Mediation, so geeignet eine solche für den jeweiligen Fall auch sein mag.

Wichtig ist es daher für MediatorInnen in einem Mediationsverfahren auf dem Gebiet des Sozialrechts bzw. im Bereich des gesetzlichen Krankenversicherungsrechts, diese gesetzlichen Bestimmungen sowie gegebenenfalls gerichtliche Entscheidungen zu kennen, wobei innerhalb einer Mediation in dem Bereich des gesetzlichen Krankenversicherungsrechts auch noch die Kenntnis der jeweiligen Krankengeschichte der Versicherten hilfreich und von Vorteil ist.[1]

Insbesondere die gesetzlichen Krankenkassen können bei vielen Entscheidungen nicht frei handeln, sondern müssen, als Körperschaften des öffentlichen Rechts, die rechtlichen Grenzen des Sozialgesetzbuches und des Grundgesetzes beachten.[2]

Beispielhaft sei die Vorschrift des § 31 Abs. 1 Sozialgesetzbuch I (SGB I) herausgenommen:

Diese Vorschrift bestimmt, dass Rechte und Pflichten in den Sozialleistungsbereichen nur begründet, festgestellt, geändert oder aufgehoben werden dürfen, soweit ein Gesetz dies vorschreibt oder zulässt. Hieraus folgt, dass die Leistungsträger, wie zum Beispiel die gesetzlichen Krankenkassen, nur dann Sozialleistungen gewähren können, wenn das Gesetz sie hierzu entweder verpflichtet (sog. gebundene Entscheidungen) oder ihnen die Entscheidung über das Ob und Wie einräumt (sog. Ermessensentscheidungen), ihnen also ein Handlungs- und Entscheidungsspielraum verbleibt.[3]

Fehlt ein solcher Handlungs- und Entscheidungsspielraum, so wird es schwierig, eine Mediation in dem jeweiligen Fall durchzuführen, da es keine ergebnisoffene Entscheidung geben kann, sondern nur eine durch das Gesetz bestimmte Entscheidung, welche beispielsweise die Krankenkassen zu befolgen haben, um nicht rechtswidrig zu handeln.

Allein dieser Unterschied zum Zivilrecht, in dem ja weitestgehend die sogenannte Privatautonomie herrscht, die Beteiligten also selbstverantwortlich bestimmen und festlegen können, wie sie sich einigen, macht die Durchführung einer Mediation im Sozialrecht und auch in der gesetzlichen Krankenversicherung schwieriger und komplizierter als in anderen Rechtsgebieten.

Dennoch gibt es Erfolg versprechende und in die Zukunft weisende Projekte im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung, welche die Mediation in den Grenzen der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zu einer echten Alternative hat werden lassen, wenn es um eine nachhaltige und vor allem um eine von gegenseitiger Akzeptanz geprägten Lösungsfindung geht.[4]

Aber auch in der Sozialgerichtsbarkeit gab[5] und gibt[6] es einige erfolgreiche Modellprojekte, welche Mediation im Sozialrecht ermöglichten und derzeit anwenden.

Erfolge der Mediation in der gesetzlichen Krankenversicherung – ein Beispiel

Nimmt man an, dass Mediation ein erfolgreiches Verfahren zur nachhaltigen und interessengerechten Beilegung von Streitigkeiten ist, so eignet sich ein solches erfolgreiches Verfahren grundsätzlich auch für Konflikte in den Bereichen der GKV.

Dies zeigt beispielsweise das Modellprojekt in Niedersachsen und Bremen, welches im Jahre 2005 initiiert wurde und an dem sich Betriebskrankenkassen beteiligten.[7] Hier wird deutlich, wie erfolgreich Mediation auch im Sozialrecht und speziell im öffentlichen Gesundheitsbereich sein kann.

So wurden innerhalb des Zeitraums zwischen März 2006 bis Mai 2007 mehrere erfolgreiche Media-

1/ Vgl. Zeitschrift für Konfliktmanagement – ZKM 3/2008, Seiten 68 ff. (70).

2/ So z. B. die §§ 39, 31, 46 SGB I sowie die Artikel 3 Abs. 1 und 20 Abs. 3 GG.

3/ Vgl. hierzu auch Schümann, Die Sozialgerichtsbarkeit (SGb) 2005, Seiten 27 ff. (29 f.)

4/ Vgl. Zeitschrift für Konfliktmanagement – ZKM 3/2008, Seiten 68 ff.

5/ Z. B. das Sozialgericht Hannover im Rahmen des Projekts „Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen", 2002; vgl. auch http://www.mediation-in-niedersachsen.com

6/ Z. B. das Sozialgericht München und das Bayerische Landessozialgericht, bei denen derzeit insgesamt 20 ausgebildete Mediatoren zur Verfügung stehen; vgl. auch http://www.lsg.bayern.de/mediation/kontakt.html

7/ Vgl. ZKM 3/2008, Seiten 68 ff. (68)

tionsverfahren in den verschiedensten Bereichen der GKV (Leistungserbringung, Kostenerstattung sowie Abrechnungsmodalitäten etc.) durchgeführt und abgeschlossen.[8] Aktiv beteiligt waren an diesen Mediationen neben den jeweiligen Versicherten, zwei Betriebskrankenkassen (Deutsche BKK und BKK Mobil Oil) und eine Mediatorin.[9]

Beispielhaft im Rahmen des obigen Modellprojekts sei der Fall erwähnt, bei dem ein an einer Muskelerkrankung leidender Versicherter (10jähriges Kind) anstatt des an sich beantragten Hilfsmittels (Tandem-Liegefahrrad), welches aus der Sach- und Rechtslage heraus von der Kasse abgelehnt werden musste, ein anderes Hilfsmittel (Duo-Combi-Fahrrad) aus dem Hilfsmittelpool der Krankenkasse erhielt, welches den Interessen des Versicherten, u. a. am sozialen Leben teilhaben zu können, genauso entsprach wie das zuvor beantragte Hilfsmittel.

Mit der durchgeführten Mediation konnte in diesem Fall erreicht werden, dass die MitarbeiterInnen der Krankenkasse einerseits mit dem Versicherten und seinen Angehörigen ins Gespräch kamen und anderseits auch erkannten, um was es dem Versicherten hinter seinem Antrag im engeren Sinne ging. Auf der anderen Seite konnten aber auch der Versicherte und seine Angehörigen durch das Mediationsverfahren sowohl die Anteilnahme der Krankenkasse an dem Fall als auch die Einbindung der Kasse in die öffentlichrechtlichen Vorgaben verstehen.

Selbst wenn hier an sich in der Sache wegen der Rechtslage die Entscheidung der Krankenkasse nicht geändert werden konnte, war im Rahmen der Mediation eine Lösung außerhalb des Antrags möglich, die im Hinblick auf die Interessenlage des Versicherten sachgerechter nicht sein konnte.

Demnach lässt sich bei einem solchen Fall festhalten, dass selbst dann, wenn an sich die Rechtslage keine andere Entscheidung zulässt, das Mediationsverfahren dennoch dahingehend genutzt werden kann, um auf der Grundlage eines persönlichen Gesprächs Lösungen zu finden, die im Hinblick auf die Interessenlage der Beteiligten zu einem guten Ausgleich außerhalb des Antrags führen.

Der o. g. Beispielfall zeigt sehr deutlich, was auch im Bereich der GKV an Ergebnissen ausserhalb der herkömmlichen Verfahren im Sozialrecht möglich ist, soweit ein Wille bei allen Beteiligten vorhanden ist, den Weg der Mediation zu gehen.

Anwendung der Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit

Auch in der Sozialgerichtsbarkeit ist das Thema Mediation nicht aufzuhalten. So zeigt das Projekt beim Sozialgericht München und beim Bayerischen Landessozialgericht[11], dass auch die Justiz die Mediation in sozialgerichtlichen Verfahren aufgreift und einsetzt.

Der Präsident des Bayerischen Landessozialgerichts Klaus Brödl weist insbesondere darauf hin, dass die Mediation ein sinnvolles und ergänzendes Verfahren zu den herkömmlichen prozessrechtlichen Instrumentarien sei und den Prozessparteien die Möglichkeit einer erweiterten eigenverantwortlichen Konfliktbewältigung biete.[12] Insbesondere hält der Landessozialgerichtspräsident fest, dass das bayerische Modellprojekt ein zuversichtlich stimmender Schritt sei, auch die Mediation in der Sozialgerichtsbarkeit voranzutreiben.[13]

Vor allem zählt auch das gesetzliche Krankenversicherungsrecht zu den häufigen Bereichen im Rahmen der sozialgerichtlichen Mediationen, was der Richter am Bayerischen Landesozialgericht Dr. Dürschke auf dem Konfliktmanagement-Kongress 2008 in Hannover deutlich machte.[14]

Bemerkenswert für das bayerische Projekt ist, dass die Mediationen grundsätzlich im Wege einer sog. Co-Mediation durchgeführt werden. So sind nach den Ausführungen des Richters am Bayerischen Landessozialgericht, Dr. Dürschke, zwei MediatorInnen an den Sitzungen beteiligt, wobei diese Co-Mediationen durchaus auch interdisziplinär erfolgen könne.[15]

Somit wird der Einsatz von Co-MediatorInnen bereits in den Mediationsverfahren der Bayerischen Sozialgerichtsbarkeit erfolgreich praktiziert, was die Überlegungen der Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen letztlich bestätigt.

Ideen der Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen

Beflügelt von dem erfolgreichen Modellprojekt in Niedersachsen und Bremen auf dem Gebiet der GKV hat die Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen des Bundesverbandes Mediation e. V. das Thema der Mediation bei Streitigkeiten zwischen gesetzlich Versicherten und der gesetzlichen Krankenkassen aufgegriffen und wird es im Rahmen der Gruppenarbeit weiterentwickeln.

So wurde bereits mit einer interessierten Krankenkasse Kontakt aufgenommen, um das The-

Hochgestapelt
©Manwalk – pixelio.de

8/ Vgl. ZKM 3/2008, Seiten 68 ff. (70)

9/ Vgl. ZKM a.a.O.

10/ Vgl. ZKM 3/2008, Seiten 68 ff. (68 und 69)

11/ Beim Sozialgericht München und beim Bayerischen Landessozialgericht stehen derzeit 20 ausgebildete Mediatoren zur Verfügung, vgl. auch http://www.lsg.bayern.de/mediation/kontakt.html.

12/ Vgl. Protokoll zum Forum 4 des Konfliktmanagement-Kongresses am 21.06.2008 im Landgericht Hannover.

13/ Vgl. das o. g. Protokoll zum Forum 4.

14/ Vgl. das o. g. Protokoll zum Forum 4.

15/ Vgl. das o. g. Protokoll zum Forum 4.

KONTAKT
André Günther,
andre.guenther@bmev.de

ma und insbesondere die „Möglichkeiten der Mediation in der gesetzlichen Krankenversicherung" voran zu bringen. Die Ansprechpartner bei der Krankenkasse (Techniker Krankenkasse) waren und sind für diese Idee sehr offen und auch bereit, gemeinsam etwas zu entwickeln.

Insbesondere möchte die Fachgruppe den Einsatz von Co-MediatorInnen bei Auseinandersetzungen im Bereich der GKV verstärken. Gerade hier ist es sehr sinnvoll, MediatorInnen aus verschiedenen Grundberufen (JuristInnen, ÄrztInnen, PsychologInnen) einzusetzen, da sie durch ihre Interdisziplinarität noch besser auf die einzelnen Bereiche und die Problemlagen der Beteiligten eingehen können, als wenn es sich ausschließlich um MediatorInnen aus einem Grundberuf handeln würde. Nachgewiesen wurde dies bereits durch ein Projekt der Bayerischen Sozialgerichtsbarkeit.

Fazit
Alles in allem zeigt die Mediation im Sozialrecht, mithin im Bereich der GKV, vielfältige Einsatzmöglichkeiten.

In Zukunft wird die gerichtliche Mediation nicht wegzudenken sein, auch nicht in der Sozialgerichtsbarkeit.

Dennoch ist es wichtig, dass beides, d. h. sowohl die außergerichtliche als auch die gerichtliche Mediation nebeneinander existieren. So sollte es möglich sein, ein Mediationsverfahren bei Streitigkeiten mit der Krankenkasse anstatt oder anstelle des Antrags- oder Widerspruchverfahrens zu realisieren. Andererseits sollte aber auch ein Mediationsverfahren durchführbar sein, wenn die Angelegenheit bereits bei Gericht anhängig ist.

Wichtig ist es, dass jederzeit, sofern die gesetzlichen Vorgaben es erlauben, ein Mediationsverfahren durchgeführt werden kann, sei dies außergerichtlich oder gerichtlich.

Solange es bei der derzeitigen gegenseitigen Bereicherung der aussergerichtlichen und der gerichtlichen Mediation bleibt und hierdurch die Akzeptanz der Mediation an sich erhöht wird, könnte es gerade im Sozialrecht und im Rahmen der GKV in der Zukunft zu einer Vielzahl interessanter Fälle kommen, die entweder außergerichtlich oder gerichtlich mediiert werden könnten.

Die Fachgruppe Mediation im Gesundheitswesen wird jedenfalls diesen zukunftsträchtigen Bereich der Mediation mit viel Elan und Engagement vorantreiben. Erste Schritte sind bereits getan und weitere Anregungen sind herzlich willkommen.

DIE SCHULE
FÜR VERSTÄNDIGUNG UND MEDIATION

IM LEBENSGARTEN STEYERBERG e.V.

Wir sind eines der ersten Ausbildungsinstitute für Mediation in Deutschland (gegründet 1990). Die Verbreitung der Mediation, basierend auf Gewaltfreier Kommunikation, gehört zu unserer Vision einer konstruktiven Streitkultur in der Familie genauso wie in der Arbeitswelt.

Die Schule für Verständigung und Mediation im Lebensgarten Steyerberg e.V.
Ginsterweg 3 • 31595 Steyerberg
+49(0)5764 1206 • info@mediation-steyerberg.de

www.mediation-steyerberg.de

Einführung in die Mediation:
5. bis 7. Februar 2010
Beginn der Ausbildung in Mediation:
3. bis 9. Mai 2010
Empowerment und Supervision:
20. Oktober 2009

MEDIATION MIT STELLVERTRETUNG:
26. bis 28. Oktober 2009 / 28. bis 30. Mai 2010

Heinz Pilartz

Praktische Relevanz von Mediation für die kurative Medizin

Durch Verwaltungsaufwand, Budgetierung und andere Reglementierungen hat sich in den Praxen der ÄrztInnen viel verändert und den Zeitrahmen für die Arbeit mit den PatientInnen eingeschränkt. Besonders der Bereich der chronischen Erkrankungen bietet viel Konfliktstoff, sowohl im Kontakt ÄrztIn – PatientIn, wie auch mit der GKV. Hier bietet Mediation Möglichkeiten der Konfliktregulierung. Darüber müssen ÄrztInnen aufgeklärt und fortgebildet werden.

In den letzten Jahren hat sich in den Arztpraxen vieles verändert. Die ÄrztInnen unterliegen weitreichenden Reglementierungen, der Verwaltungsaufwand ist gewaltig angestiegen. Damit ist der Zeitrahmen, der für rein kurative Tätigkeiten verbleibt, kleiner geworden. Dafür ist der Kostendruck gestiegen. Die PatientInnen sind aufgeklärter als früher und damit auch kritischer. Das Machbare in der Medizin hat sich verändert.
Die PatientInnen zeigen andere Erwartungen. Sie wollen aufgeklärt und informiert sein, sie mahnen Beeinflussung ihrer Mißempfindungen ein, viele sind überzeugt, dass es letztlich für „alles" ein Rezept gibt. Das Wort des Mediziners allein gilt nicht mehr, Empfehlungen und Beratungen von FreundInnen, HeilpraktikerInnen und Internet beeinflussen die PatientInnen. Weitere „Größen" rund um Krankheit und Gesundheit sind die Krankenkassen, die Gesundheitspolitik, der ÄrztInnenmangel und vieles mehr.
Aus diesen veränderten Bedingungen hat sich eine Situation ergeben, die ich folgendermaßen beschreiben möchte: Unabhängig vom Krankheitsbild und unabhängig von den Ursachen sind sowohl die PatientInnen und ihre Angehörigen wie auch die Aktiven im Gesundheitswesen unzufrieden mit der Situation. Aus eigenem Erleben kann ich den Eindruck beschreiben, dass ÄrztInnen und PatientInnen nicht mehr auf einer Ebene kommunizieren, dass die gegenseitigen Erwartungen nicht auf einer Ebene liegen, dass die PatientInnen nicht die Zeit zugewiesen bekommen (können), die sie benötigen, dass die ÄrztInnen eine für den Einsatz inadäquate Vergütung erhalten ...
Bei Bagatellerkrankungen, Magen-Darm-Infekt, Erkältung oder Hexenschuss, funktioniert die Zusammenarbeit weitgehend unbeeinträchtigt. Die PatientInnen erhalten nach kurzer Untersuchung ihre Krankmeldung, ggf. ein Medikament. Selbst wenn sie dieses selbst bezahlen müssen, ergibt sich kein Problem, da die entsprechenden Medikamente kaum mehr kosten als der Selbstanteil. Fragen von Seiten der PatientInnen ergeben sich kaum, Erklärungen durch die ÄrztInnen sind kaum gefordert. Schwieriger wird es bei chronischen Erkrankungen oder bei Diagnosestellungen, die unterschiedliche Vorgehensweisen möglich machen. Hier kann sich eine Zusammenarbeit mit der Mediation entwickeln. Dazu muss die Ärzteschaft allerdings über die Möglichkeiten der Mediation aufgeklärt werden und für sich einen Benefit aus einer entsprechenden Zusammenarbeit erkennen können. Für die praktische Arbeit mit PatientInnen (für ÄrztInnen) und KundInnen (für die MediatorInnen) bieten sich zunächst einige Bereiche an, die ich im Folgenden erläutern möchte:

1. Angehörigenarbeit: Die Erkrankung beeinflusst das gesamte Familiensystem. Die Angehörigen erleiden Beunruhigung, Beeinflussung und Veränderung. Dadurch sind ihre persönlichen Bedürfnisse tangiert. Erkrankungen wie Demenz oder Depression führen zu einer starken Veränderung der Familiendynamik. Durch geeignetes Verhalten der Angehörigen läßt sich die Krankheit des Betroffenen oft positiv beeinflussen. Ein ganzheitlicher Therapieansatz verlangt ein adäquates Familienklima. Die MediatorInnen können durch typische Mediationstechniken mit den Betroffenen auf eine stimmige Änderung der Familienroutinen hinarbeiten. Die Bedürfnisse der Kranken wie auch der Gesunden können gehört werden und zu einer gemeinsamen Lösung führen. Gefühle der Kranken wie Angst, Minderwertigkeitsempfindungen oder Befürchtungen, die anderen zu belasten, können enttabuisiert werden und in eine Gemeinsamkeit im Umgang mit der Krankheit geführt werden ...

2. Ein Elternteil erkrankt schwer, die erwachsenen Kinder fühlen sich in der Pflicht, sind aber unterschiedlicher Meinung. Mediation bietet sich an, den Klärungsprozess und die daraus erwachsenden Strategien, Verantwortlichkeiten und den Umgang mit den Betroffenen zu strukturieren. Ein Gespräch zwischen Familienmitgliedern in einer Familienkrise sollte eigentlich immer begleitet werden, da die entsprechenden Familienstrukturen, vergangene Verletzungen und Vorannahmen ein sachliches Gespräch meist verhindern. Mediation ermöglicht, im geschützten Rahmen Vergangenes anzusprechen, ohne dass die geordnete Unterhaltung gestört wird.

3. Krisensituationen betreffen meist mehr als einen Menschen. Meist werden sie durch Konflikte verursacht und können letztlich auch nur dort bearbeitet werden. Im Praxisalltag der ÄrztInnen ist die Interventionsmöglichkeit sehr beschränkt: Beruhigungsmittel, einige Ratschläge, vielleicht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Dr. med. Heinz Pilartz, Arzt und Mediator

Im Schatten
©Daniel Stricker – pixelio.de

KONTAKT
Heinz Pilartz,
kontakt@forum-m-pilartz.de

Kurzfristig anberaumt läßt sich in der Krisensituation mit mediativen Mitteln einiges bewirken: Falls man die Konfliktparteien gemeinsam an den Tisch bekommt, lässt sich nach den Regeln von Mediation in hocheskalierten Konflikten arbeiten. Hocheskaliert insofern, als wenigstens eine/r der GesprächspartnerInnen so stark reagierte, dass es zur Krise kam. Sie reagieren so stark (emotional), dass sie „außer sich" sind. In ganz vielen Fällen lässt sich der Kontakt zwischen den Protagonisten wieder herstellen, sei es durch Arbeit mit dem Konfliktzyklus, durch das Aufdecken fehlerhafter Vorannahmen oder durch Arbeiten mit dem Lebensstrang-Modell. Wenn es möglich ist, die KonfliktpartnerInnen aus den Turbulenzen herauszuführen, ist in der Folge eine klassische Mediation möglich. Ein Ergebnis lässt sich natürlich nicht voraussagen! In Krisensituationen kann auch viel erreicht werden durch Stellvertretermediation. Es wird nur mit einem Betroffenen gearbeitet, eine/r der beiden MediatorInnen übernimmt als Spiegel zu den erlebten Gefühlen die Position des Nicht-Anwesenden unter der Fragestellung: „Könnte es sein ..."

4. Ein Familienmitglied ist als amtliche/r BetreuerIn eingesetzt. Kommt es bei den Betreuten zu einer existentiellen, gesundheitlichen Krise, müssen die BetreuerInnen für sie entscheiden. Sie sind in der Regel emotional verstrickt und üblicherweise medizinische Laien.In einer solchen Situation empfiehlt sich die Hinzuziehung neutraler BegleiterInnen, möglichst mit fachlicher Expertise, ganz besonders. Die BetreuerInnen suchen erfahrungsgemäß Unterstützung und Rat bei anderen Familienmitgliedern, Freunden etc. Diese Menschen sind in der Regel selbst involviert, sei es in Bezug auf die Betreuten, sei es bezogen auf die BetreuerInnen. Damit sind diese Gespräche meist auch emotional gefärbt und oft nicht sachdienlich. Nicht selten verschlimmern sie sogar noch die Entscheidungsnöte der BetreuerInnen: „Du kannst doch nicht ..." Neutrale MediatorInnen sind in der Lage, das Gespräch zu versachlichen und die zur Klärung anstehenden Fragen zu sortieren. So lässt sich meist schnell Wesentliches von Unwesentlichem trennen. Sie können durch geeignete Fragen den anzunehmenden Wunsch der Betroffenen herausarbeiten. Sie können helfen, die unterschiedlichen Bedürfnislagen zu erarbeiten, aufgeteilt zum Beispiel auf Bedürfnisse der Betroffenen, Bedürfnisse der BetreuerInnen, Bedürfnisse anderer Beteiligter und dann in der Lösungsarbeit zum Teil komplexe Entscheidungen begleiten. Gerade in diesem Sonderfall erscheint mir der „unbetroffene Dritte" dringlich notwendig, wenn nicht unverzichtbar. Leider ist unsere Kultur noch nicht soweit gediehen, in einem solchen Fall MediatorInnen einzubeziehen. Entsprechende Empfehlungen könnten von den behandelnden ÄrztInnen, von Pflegediensten u. ä. ausgesprochen werden. Faktisch übernehmen diese oft den Versuch, die Aufgabe zu übernehmen, obwohl sie selbst involviert und zudem nicht entsprechend geschult sind.

5. Krankheitsstrategie und Verhandlung mit den Krankenkassen: Immer wieder treten Krankheitszustände auf, für die es wirksame Vorgehensweisen gibt, aber keine Möglichkeiten der Kostenübernahme durch die Krankenkassen.
Zur Verdeutlichung ein Beispiel: Ein Kind wird mit einer muskulären Störung im Bereich der Halswirbelsäule geboren. Effekt: Das Kind hält den Kopf schief. Die Eltern stehen in regelmäßigem kinderärztlichen Kontakt. Dieser verordnet Krankengymnastik, entsprechend seinen Möglichkeiten als Kassenarzt. Die Eltern stellen fest, dass bei häufigeren Krankengymnastiken, oder besser noch, bei Osteopathie, ein positiver Effekt festzustellen ist. Letzteres ist nach Kassenrecht nicht verordnungsfähig, Krankengymnastik kann faktisch nur in begrenztem Umfang verordnet werden. Die Eltern werden kaum Wege finden, dem Kind adäquat und für sie wirtschaftlich machbar, zu helfen. Was könnte Mediation in einem solchen Fall bewirken? Mit den Eltern braucht nur auf der Lösungsebene gearbeitet zu werden, Position und Bedürfnisse sind klar. Die MediatorInnen können aber nach Erarbeitung einer Strategie notwendige Gespräche begleiten und z. B. mit der Krankenkasse, versachlichen. Sie können alternative Kontakte vorbereiten und die Gespräche begleiten. Sie können aber vor allem den Eltern als BegleiterInnen zur Seite stehen und mit diesen Wege aus der Hilflosigkeit erarbeiten.

Fazit: Die MediatorInnen haben selbstverständlich keinen therapeutischen Auftrag. Es sind aber viele Aufgaben denkbar, die nicht mehr medizinisch und noch nicht therapeutisch sind. Mit der Stützung der Selbstverantwortung, Hilfe bei der Entscheidungsfindung durch geeignete Fragen und Stellvertretermediation, Erarbeitung von konsensuellen Lösungen mit einer Geschwistergruppierung bei gesundheitlichen Problemen der Eltern deuten sich einige typische Aufgaben an. Dabei könnte die Zusammenarbeit mit den behandelnden ÄrztInnen den Prozess noch erheblich vereinfachen.Es sollte intensiv auf diese Möglichkeit hingewiesen werden, damit die Mediation im Umfeld des Gesundheitswesens aus ihrem Dornröschenschlaf erwachen kann. Wir MediatorInnen sind gerüstet (glaube ich jedenfalls), jetzt müssen wir den ÄrztInnen erzählen, was wir (auch für sie) leisten können.

Heinz Pilartz

Mediation – Fortbildung für ÄrztInnen?

Als MediatorInnen wissen wir aus leidvoller Erfahrung, dass nur diejenigen Mediation einsetzen können, die auch wissen, was das bedeutet. Unser Problem ist, dass sich das nicht so leicht mit 3 Worten erklären lässt. Fakt ist, dass im Gesundheitswesen Mediation nur selten eingesetzt wird. Im Zusammenhang mit beruflichen Problemen in der Zusammenarbeit (das gehört eher zur Wirtschaftsmediation) oder im Zusammenhang mit dem im Gesundheitswesen häufigen Phänomen Mobbing finden ab und an Mediationen statt.
Die Einsatzmöglichkeiten dieser kooperativen Konfliktlösungsstrategie sind aber wesentlich breiter (siehe mein Artikel auf S. 15).

Wie kann Mediation einer größeren Gruppe MedizinerInnen nahe gebracht werden?

Seit Jahren halte ich Vorträge für Laien, z. B. in Pflegeheimen zum Thema Konfliktkultur oder Kommunikation. Auch für BerufskollegInnen habe ich in der Vergangenheit einige Veranstaltungen durchgeführt.

In den Fortbildungen für ÄrztInnen bietet es sich an, die Ähnlichkeiten und die Unterschiede der Verfahren offen darzustellen. Die Medizin beschäftigt sich in der Regel mit Krankheitszuständen, die PatientInnen haben aber ein anderes Anliegen. Sie sind belastet mit Sorgen, Befindlichkeitsstörungen, erlebter Hilflosigkeit. Sie brauchen dringend Hilfe, aber wer kann helfen?

Aus rechtlichen Gründen wird heute in der Medizin weitgehend „evidenz-basiert" gearbeitet. Klare Diagnosen werden nach einem vorgegebenen Konzept, nach Regeln behandelt.

Die Probleme der PatientInnen sind allerdings sehr vielschichtig und nicht selten liegt die Verursachung des gesundheitlichen Problems im emotionalen Erleben, in Konflikten. Hier in angemessener Weise die verschiedenen „Störanteile" voneinander zu trennen, Klärungen zu ermöglichen und bedürfnisorientierte Lösungsideen zu entwerfen, ist zeitaufwändig und widerspricht der klassischen ärztlichen Vorgehensweise. Im Zusammenhang kann man vielleicht von einem unterschiedlichen Krankheitsverständnis sprechen. Eine „schulmäßige" Behandlung einer im Zusammenhang gefundenen Diagnose wird bei der Ausgangslage keine nachhaltige Beschwerdefreiheit der PatientInnen möglich machen.

Nicht selten sind die geklagten Beschwerden der PatientInnen weder körperlich noch seelisch im medizinischen Sinne zu verstehen, aber die Betroffenen „haben etwas".

Hier kann ich mir eine Zusammenarbeit zwischen MedizinerInnen und MediatorInnen gut vorstellen. Diese Zusammenarbeit muss genau beschrieben werden und sollte den Benefit für die Beteiligten eindeutig klarstellen. Dabei ist wichtig darzustellen, dass man mit Mediation nicht therapieren will oder kann. Das Vertrauen der ÄrztInnen wächst erst, wenn diese ihr Alleinstellungsmerkmal in der PatientInnenbehandlung anerkannt erleben.

Was könnte eine Veranstaltung für ÄrztInnen, vor allem BasismedizinerInnen wie AllgemeinmedizinerInnen, InternistInnen, GynäkologInnen und KinderärztInnen, vermitteln? Die Beschäftigung mit Konflikten als krankheitsverursachenden Faktoren bietet sich als Einstieg in die Aufgabenbeschreibung der MediatorInnen an. Konflikte sind allgegenwärtig, bedeuten aber nicht Krankheit. Sie können die Betroffenen erheblich beeinträchtigen, sie auch arbeitsunfähig machen. Meist betreffen sie das menschliche Zusammenleben und sind dann auch nur im Zwischenmenschlichen zu lösen. Konflikte, schlimmer noch Krisen, verlangen Reaktion und Anpassung. Werden die Betroffenen nicht in diesem Sinne aktiv, ist eine dauerhafte Verbesserung kaum zu erwarten. Vielmehr besteht die Gefahr von Eskalation, wenn keine adäquate Begleitung stattfindet.
Als alternatives Konfliktlösungsverfahren bietet die Mediation Möglichkeiten zur Hilfe. Das Verfahren und die Vorgehensweise lässt sich an dieser Stelle darstellen und bietet die Möglichkeit, das eigene Verständnis und die persönliche Haltung zu beschreiben.
Erfahrungsgemäß wird dem Verfahren ein großes Interesse entgegengebracht, wenn Zielsetzung und Vorgehensweise in Ruhe dargestellt werden können. Beispiele aus dem Bereich der ZuhörerInnen veranschaulichen oft mehr als theoretische Überlegungen.

Wichtig ist, im nächsten Schritt, den Benefit für die Beteiligten darzustellen:

PatientInnen:
- Beziehen sich auf das eigentliche Problem.
- Es wird keine Krankheit behandelt.
- Es steht ausreichend Zeit zur Verfügung.
- Mediation kann meist kurzfristig beginnen.
- Das Problem wird nicht nur „als ihr eigenes" angegangen.

Umspült
©Katrin Weyermann-Bötschie – pixelio.de

KONTAKT
Heinz Pilartz,
kontakt@forum-m-pilartz.de

› Konkrete Lösungsvereinbarungen erleichtern den Weg in die Zukunft.

ÄrztInnen:
› Sie haben die Aufgaben ausgelagert und müssen sich nicht mehr kümmern.
› Zeitaufwändige Aufgaben ohne adäquate Bezahlung verärgern häufig.
› Keine Budgets, keine Überweisung, keine Bürokratie.
› Anerkennung durch die PatientInnen durch passende Empfehlungen.
› Keine Konkurrenz.
› Zusammenarbeit möglich, für das Medizinische verbleiben die PatientInnen bei ihren ÄrztInnen.
› Externe Expertise ermöglicht Fokussierung auf die originäre Spezialisierung.

MediatorInnen:
› Erweiterter KundInnenkreis
› „frische" Konflikte
› „klassische" Mediation
› Networking
› ÄrztInnen im Hintergrund verringern Verantwortung

Empfehlenswert erscheint es mir, die Darstellung des Verfahrens im kleinen Kreis anzubieten, da dadurch eine offene Diskussion möglich wird. Erleichtert wird meinen KollegInnen die Teilnahme, wenn die Veranstaltung bei der örtlichen Ärztekammer zur Zertifizierung vorgelegt wird, damit den ÄrztInnen für den Besuch einer solchen Veranstaltung „Fortbildungspunkte" gutgeschrieben werden können.

PR-Seminar für Mitglieder der Regionalgruppen

Dem BM liegt die Arbeit der Regionalgruppen sehr am Herzen. Die Förderung und Unterstützung, gerade bei öffentlichen Auftritten, ist ein wichtiges Anliegen, zumal Veranstaltungen wie Mediationstage und -nächte u. ä. sowohl das Thema Mediation befördern als auch den BM als potenten Verband öffentlich bekannt machen, der ganz wesentlich zur Qualitätssicherung von Mediation beiträgt.

Für die Darstellung in der Öffentlichkeit braucht es u. a. die Presse. Deshalb bieten wir ein Fortbildungsseminar für die ÖffentlichkeitsreferentInnen der RGs an, bzw. für diejenigen, die dieses Thema in absehbarer Zukunft innerhalb der RGs besetzen wollen.

Thematisch geht es in diesem workshop um die beiden Kernfragen:
› Der richtige Umgang mit Journalisten
› Gestaltung wirksamer Pressemitteilungen und Erhöhung der Abdruckwahrscheinlichkeit

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit sind ebenfalls zu diesem workshop eingeladen. Von daher wird auch Raum sein für einen Diskurs zum Thema: „Langfristige Ziele – Konzeption und Strategie" für die Öffentlichkeitsarbeit im BM.

Termin: 20./21.11.2009

Zeiten: Freitag 16.00-21.00 Uhr und Samstag von 9.30-16.30 Uhr.

Ort: Frankfurt/M. Saalbau Gutleut, Rottweiler Str. 32

Leitung: Erwin Ruhnau, Sprecher AG Öffentlichkeitsarbeit

Referentin: Gina Bronner-Martin, Wirtschaftsjournalistin und Wirtschaftsmediatorin, Geschäftsführende Gesellschafterin eines Medienunternehmens.

Kosten: Keine Seminargebühr für BM Mitglieder
Für Fahrtkosten und Unterkunft muss selbst gesorgt werden.

Rückfragen und Anmeldung: erwin.ruhnau@bmev.de

Aleksandra Weber

Mediation trifft Medizin

> ***„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist Alles nichts"***
>
> **Arthur Schopenhauer**

Gesundheit lebensnah

Gesundheit, das grundlegende Bedürfnis jedes Menschen, ist gleichzeitig einer der wichtigsten Wachstumsmärkte der Zukunft. In unserer sozial organisierten Welt sollten alle Menschen die Möglichkeit haben gesund zu sein, gesund zu werden, wenn sie krank sind, und auch gesund zu bleiben. Eine soziale, gerechte und bezahlbare Gesundheitsversorgung steht im Vordergrund der Gesellschaft. Qualität bedeutet hier Lebensqualität, ethische Themen und kulturelle Unterschiede spielen dabei eine wichtige Rolle.

Das Gesundheitswesen ist eine strukturelle und funktionelle Einheit verschiedener AkteurInnen, Sektor von essentieller, individueller und gesellschaftlicher Relevanz, ein interdisziplinäres Netzwerk verschiedener Strukturen und Interessensgruppen in intensiver Interaktion. Das System lebt in einem Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Ethik, Politik und Ökonomie des jeweiligen Landes und stellt einen erheblichen Wirtschaftsfaktor dar. Die essentielle Aufgabe des Sektors ist, eine für das Individuum und für die Gesellschaft bedeutsame Dienstleistung anzubieten: Gesundheit herzustellen und zu erhalten.

Es ist ein ganzes Bündel elementarer Fragen – klinische Relevanz, Umsetzung medizinischer Erkenntnisse, Machbarkeit und Bezahlbarkeit von Leistungen, Wirksamkeit und Effizienz – die uns alle grenzenübergreifend beschäftigen und dadurch gemeinsames Interesse wecken. Was ist uns unsere Gesundheit wert? Wie viel Risiko können wir individuell tragen und welches übernimmt die Gemeinschaft? Wie viel sind wir bereit dafür zu bezahlen? Ist jeder medizinischer Fortschritt notwendig, sinnvoll und bezahlbar, selbst wenn er machbar ist? Nicht länger lässt sich jedoch die Verantwortung für Gesundheit delegieren.

Das Universum der Gesundheitsversorgung ist so komplex, zum Teil auch inkohärent, dass die Durchdringung und Erfassung von Themen und Problemen auch ExpertInnen nicht leicht fällt. Um unsere Gesundheitsstandards weitgehend halten zu können, wird es künftig wichtiger denn je sein, mit den vorhandenen Ressourcen effizient, wissend und nachhaltig umzugehen.

Gesundheitssysteme unterliegen einem kontinuierlichen Wandel durch veränderte Rahmenbedingungen und werden dadurch zur permanenten Baustelle. Demografische Entwicklung, Komplexität der Behandlung bei Multimorbidität im Alter, technologischer Fortschritt in Diagnostik und Therapie, Subspezialisierung der Fachgebiete, ökologische Anforderungen, Energieprobleme und Kostenexplosion werden in den kommenden Jahren massiven Druck auf die Machbarkeit der Gesundheitsversorgung aller Länder ausüben und so einiges in Bewegung setzen. Das sind Themen, die alle verbinden. Die Vielfalt an Interaktionen lässt bei voller Komplexität viel Raum für Neugestaltung und Optimierung. Es besteht die Notwendigkeit, vorhandene Strukturen und laufende Prozesse ganzheitlich differenziert zu hinterfragen und sich in diesem Kontext zu vernetzen.

Befinden wir uns in einem epochalen Umbruch mit der Notwendigkeit, Probleme aus mehreren Blickwinken betrachten zu können, Zusammenhänge klarer zu sehen und Korrekturen vorzunehmen? Jedenfalls müssen wir uns auf eine neue Realität einstellen, umdenken und auch neu denken lernen. Souveräne Handlung ist bei allen gefragt. Das sollte uns am Herzen liegen, denn wir alle, ob im Gesundheitswesen tätig oder nicht, sind irgendwann als PatientIn beteiligt. Es ist die Bereitschaft gefragt, unsere Wahrnehmungsbrille zu wechseln, das Tor zu der Empfindungswelt der anderen zu öffnen und Einsichten zu teilen. Und das grenzübergreifend.

Das Berufsbild der AkteurInnen im Gesundheitssystem hat sich erheblich verändert – die ÄrztInnen sind nicht nur Heilende, sondern auch UnternehmerInnen geworden. Arbeit mit PatientInnen ist zudem eine zeitintensive und menschlich anspruchsvolle Tätigkeit, das steht außer Frage. Mehr Medizin allerdings macht den Menschen nicht unbedingt gesünder. Werden uns die ÄrztInnen ausgehen? Immer mehr junge ÄrztInnen wandern kontinuierlich demotiviert ins Ausland – fast 50 Prozent junger MedizinerInnen betrachtet die eigene Berufswahl heute negativ.

Das geschulte Wahrnehmungsvermögen, soziale und emotionale Kompetenz, Empathie, Kooperation und Kommunikation statt Konfrontation, sowie Sensibilisierung dafür sind stärker gefragt und werden essentiell. Für alle im Sektor Beteiligten sind daher Kommunikationsfähigkeiten, über die fachspezifische Kompetenz hinaus, von großer Bedeutung. Es gilt, eine offene Konfliktkultur zu etablieren, sich Zeit für das Gespräch auf

Dr. med. Aleksandra Weber, Ärztin und Wirtschaftsmediatorin; Vorstand des EUCON-Instituts, Pressesprecherin, Leiterin der Gruppe Healthcare; International Group – ADR, Mediation and Negotiation for Healthcare and Life Sciences; WIPO Mediatorin

Balance
©DS – pixelio.de

Augenhöhe zu nehmen, genau zuhören zu können. Ein Perspektivenwechsel in den Führungsetagen der Gesundheitsbranche hin zum kooperativen Führungsstil ist erkennbar.

Im Mittelpunkt des Geschehens stehen die PatientInnen in ihrer Ganzheit. Manchmal habe ich den Eindruck, genau dort stören sie am meisten. Menschen fühlen das, denn wir alle wollen als Individuum wahrgenommen und respektiert werden. Die zentrale Beziehung des Gesundheitssektors ist die zwischen PatientIn und Arzt/ÄrztIn. Der mitfühlende kommunikative Kontakt ist eine Frage der Verantwortung jenseits der fachlichen Kompetenz – Ängste, Hoffnung und Erwartungen von PatientInnen und dessen Familien wollen im geschützten Raum offen angesprochen werden. Dafür fehlt es oft an Zeit.

Die Interessensgruppen im Gesundheitssektor umfassen PatientInnen, ArztInnen und medizinisches Personal, Universitäten und Lehreinrichtungen, Krankenhäuser, Reha-Kliniken, Hospize und Pflegeeinrichtungen, Apotheken, Krankassen, Kassenärztliche Vereinigung, Kammern der Ärzte, Wissenschaftliche Organisationen, Industrie, Finanzdienstleistung und Banken, politische Gruppierungen, Parteien und Landesregierungen, Ministerien, Stiftungen, Verbände und viele weitere national und international wirkende Institutionen.

Konflikte und konstruktive Lösungen durch Mediation

Komplexe Prozesse im Gesundheitssystem und intensive menschliche Interaktionen bergen erhebliches Konfliktpotential. Hier insbesondere gilt die Bereitschaft zum Dialog, die Kunst der Kommunikation und des achtsamen, aktiven Zuhörens. Konflikte sind in dem Sektor besonders komplex, vielschichtig und tief greifend, denn hier geht es um elementare existentielle Themen – um Gesundheit, Leben, Krankheit und Tod. Im Vordergrund eines Konfliktes ist immer die „Sache" über die verhandelt wird. Sie entsteht jedoch im Kontext von Beziehungen und gegenseitiger Interdependenz. Konflikte sind unvermeidbar, allerdings lösbar, wenn wir lernen, sie zu akzeptieren und bereit sind, konstruktiv mit ihnen umzugehen auf dem Weg zu nachhaltigen Lösungen.

Potentielle Konfliktfelder im Gesundheitssektor sind: ÄrztIn-PatientIn-Konflikte, Fehlbehandlung und Kunstfehler, Innerbetriebliche Konflikte, Kommunikation der ÄrztInnen und Krankenhausverwaltung, Harmonisierung der gesundheitspolitischen Themen auf der Ebene der EU, Versicherungsmodelle, Tarifverhandlungen, Vergütungen und Honorarvereinbarungen, Arzneimittelpreise, Konflikte in der Forschung und Industrie, Kostenerstattung und viele andere.

Mediation als strukturiertes Konfliktlösungsverfahren und als Instrument für kreative Problemlösungen in voller Vertraulichkeit, findet gerade im Gesundheitssektor mit seinen komplexen Problemlagen viele Einsatzmöglichkeiten. Im Vordergrund steht der effiziente Umgang mit allen Ressourcen, nicht nur mit Zeit und Geld – Konflikte werden sachgemäßer, fairer, schneller, kostengünstiger und nachhaltiger gelöst. Ein solches Verfahren ist doppelt ressourcenorientiert: Zum einen werden die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit der MediandInnen gefördert, die Eigenverantwortung gestärkt und Autonomie sowie Selbstbestimmung unterstützt. Zum anderen werden die finanziellen Ressourcen von KlientInnen und Institutionen geschont. Klientenzentrierte Gesprächsführung und aktives Zuhören kommen zum Einsatz – hier geht es um Werte, Wirksamkeit, Transparenz, Flexibilität, Betriebsklima, Reorganisation von Abläufen, sozialpolitische Fragen in einem interdisziplinären Umfeld.

Mediation katalysiert die Entscheidungsprozesse und schafft Bedingungen, die den Beteiligten medizinische, soziale, psychologische, rechtliche und ethische Fragen transparent machen, um eine Lösung zu finden, die die Interessen aller berücksichtigt und gleichzeitig vielfältige Aspekte umfasst. In dem Verfahren handeln Menschen: sie denken, sie fühlen, sie entscheiden, sie argumentieren, sie wollen etwas, sie gehen mit anderen Menschen um, und sie tun all dies in dem sozialen, kulturellen, und rechtlichen Umfeld, das sie wahrnehmen, kennen, und auf das sie reagieren. Gerade in diesem Sektor, wenn es um PatientInnen geht, um Leben und Tod, ist die Situation emotional besonders geladen – Mitgefühl, Empathie und Vertrauen spielen eine wichtige Rolle.

Menschen haben das Bedürfnis, sich in ihrem Denken, Fühlen und Handeln als konsistent zu erleben. Der interkulturelle Aspekt spielt eine wichtige Rolle und spiegelt dieses Bedürfnis in allen Interaktionen. Kulturelle Unterschiede können den gemeinsamen Alltag bereichern, jedoch auch erheblich komplizieren – sie steigern das Konfliktpotential. Sie wollen vor allem wahrgenommen und verstanden werden.

Für MediatorInnen als neutrale VermittlerInnen ist es wichtig zu wissen und zu entscheiden: Interes-

siert mich die Problemlage? Habe ich das Vertrauen der Gruppe und der einzelnen Personen? Schaffe ich das alleine oder ist eine Co-Mediation sinnvoll? Die fachliche Kompetenz ist keine zwingende Voraussetzung, Grundkenntnisse von Zusammenhängen und Sektorerfahrung sind jedoch im Mediationsprozess von Vorteil. Die Aufgabe ist, ein faires Verfahren zu gewährleisten, den offenen Austausch zu ermöglichen, konkret umsetzbare Lösungen gemeinsam zu erarbeiten. In einem vertraulichen, derart geschützten Umfeld, können neue Ideen entwickelt, neue Kooperationsmöglichkeiten erprobt und Lösungsoptionen diskutiert werden – dies alles in einem offen geführten Dialog. Die MediatorInnen haben keine (Entscheidungs)Macht und wirken dennoch. Entscheidend ist, die Botschaften so herauszuarbeiten, dass diese von allen Teilnehmenden im Mediationsverfahren verstanden und angenommen werden können, auch wenn sie die bisherigen Denkmuster in Frage stellen. Mit einem Schuss Humor und Gelassenheit wird in das Spannungsfeld Leichtigkeit hineinfließen – eine echte kommunikative Herausforderung in der Vermittlung komplexer Zusammenhänge. Entscheidend ist eine Balance der Präsenz aller im Prozess Beteiligten, Authentizität und Integrität bei gleichzeitiger Zurückhaltung. MediatorInnen, die aus der inneren Haltung heraus wirken, sich selbst nicht zu ernst nehmen, haben gute Chancen von anderen ernst genommen zu werden.

Snyergien im internationalen Umfeld

In den USA wurde die Notwendigkeit des aktiven und interaktiven Konfliktmanagements im Gesundheitswesen sehr früh erkannt. Mediation als konstruktive und kooperative Methode der Konfliktlösung ist fester Bestandteil der Verhandlungen zwischen Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, Arztpraxen, Krankenversicherungen und Industrie geworden. MediatorInnen übernehmen die vermittelnde Rolle zwischen der Institution, den PatientInnen und deren Angehörigen. Die Impulse aus USA zeigen, dass der Einsatz von Mediation über das klassische Einsatzspektrum hinaus fortentwickelt werden kann, sie ist in vielen Fällen auch präventiv einsetzbar.

Mediation als Konfliktlösungsverfahren in komplexen Prozessen auf dem Weg zu nachhaltigem Konsens findet den Einsatz in vielen europäischen Ländern rund um den Gesundheitssektor, jedoch mit sehr unterschiedlicher Intensität.

Bei dem Treffen internationaler Mediationszentren in Lausanne im Januar 2009 wurde auf Initiative einiger international tätiger MediatorInnen mit großem Interesse und umfassender Expertise im Gesundheitsbereich eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um einen Erfahrungsaustausch kontinuierlich zu ermöglichen.

Die gemeinsame Vision ist eine transdisziplinäre und grenzenübergreifende Vernetzung von MediatorInnen, um den Dialog im Sektor zwischen verschiedenen AkteurInnen zu intensivieren, Kommunikationsfähigkeiten zu vertiefen, Verhandlungen lokal zu unterstützen, Mediation der breiten Öffentlichkeit und allen im Gesundheitssystem wirkenden Strukturen und AkteurInnen bekannt zu machen um integrative Kooperation zu ermöglichen. Vorträge und Seminare werden organisiert, sowie bei Bedarf aus dem internationalen MediatorInnen-Pool mehrsprachige Co-Mediationen mit spezifischen fachlichen oder kulturellen Anforderungen angeboten. Durch den Überblick und durch Transparenz lassen sich Prozesse intensivieren, gemeinsame Aktivitäten zielgerichtet gestalten und Synergien sinnvoll nutzen.

Die erste internationale Konferenz zum Thema – ADR, Mediation and Negotiation for Healthcare and Life Sciences – ist für Juni 2010 in Ljubljana, Slowenien geplant. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens, weil der slowenische Justizminister Aleš Zalar der Mediation einen großen Stellenwert einräumt und, so weit mir bekannt ist, als erster Justizminister eines EU Landes bei einer offiziellen Tagung in Maribor Ende Januar 2009 den einleitenden Vortrag zum Thema „Mediation und Medizin" hielt, und zweitens, weil das UIA Meeting der internationalen Mediationszentren für 2010 im Juni auch in Ljubljana stattfinden wird.

„Quidquid agis, prudenter agas et respice finem."
Was immer du tust, tue es klug und bedenke das Ende.

Steinig
©Chaosbadgirl – pixelio.de

KONTAKT
Aleksandra Weber,
aw@mediation-weber.net

Petra Claus

Mediation

Ein Beitrag zur Gesunderhaltung in der Baubranche

Petra Claus,
Dipl. Ing. (FH),
Bauingenieurin, Mediatorin,
Business Coach, Consultant

Durch die dynamischen Veränderungen der Arbeitswelt in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung in den letzten Jahrzehnten haben sich die psychischen Anforderungen an die Beschäftigten erhöht. Damit einhergehend haben psychische Belastungen am Arbeitsplatz stark zugenommen. Entgegen des allgemeinen Trends in der Fehlzeitenentwicklung, verzeichnen etwa die Krankenkassen ein starkes Ansteigen von Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen. Aus Sicht des Arbeitsschutzes gilt es, psychische Gefährdungen zu erkennen und zu analysieren, um Schutzmaßnahmen einzuleiten.

Studien belegen es immer wieder: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu. Viele Menschen sind nicht in der Lage, ihre Konflikte auf konstruktive Weise zu lösen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden damit oft doppelt konfrontiert. Zum einen sollen sie die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen durchsetzen, was alleine oft schon mit Reibereien verbunden ist. Zum anderen sollen sie auch ernsten Konflikten der Beschäftigten untereinander Beachtung schenken.

Konflikte im Job kommen Unternehmen und Krankenkassen jährlich teuer zu stehen. Persönliche Differenzen können das Betriebsklima und betroffene Beschäftigte stark belasten. Seelische Gesundheit und Leistungsvermögen leiden darunter. Mögliche Folgen sind Wut, Angstgefühle, Frustration, Stress, Depression und Burn-Out – bis hin zur inneren Kündigung und krankheitsbedingten Ausfällen.

Ein Beispiel aus der Baubranche zeigt, dass Mediation als eine mögliche Schutzmaßnahme herangezogen werden sollte.[1]

Der berufliche Alltag von BauleiterInnen bringt durch die Vielfalt der unterschiedlichen Aufgaben, die hohe Verantwortung, den Gestaltungsspielraum, die vielen Kontakte und den sichtbaren Erfolg in Form der fertig gestellten Bauwerke hohe berufliche Zufriedenheit. Bauleitung ist eine anspruchsvolle Tätigkeit. Gerade diese Herausforderung ist für diejenigen, die diesen Beruf gewählt haben, ein Anreiz. BauleiterInnen bestimmen durch ihre Arbeit wesentlich die Bedingungen auf der Baustelle und das Firmenergebnis.

Die Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag (starker Terminindruck, harter Konkurrenzkampf in der Baubranche) sowie die Arbeitsanforderungen selbst, können jedoch zu Stress führen. Der Arbeitsalltag von BauleiterInnen ist gespickt mit Problemen, die es zu bewältigen gibt, wie das Beispiel zeigt:

Am Montagmorgen, 6:30 Uhr, kommen Sie auf die Baustelle und werden mit folgender Situation konfrontiert:

- Zwei Leute von der Mannschaft fehlen.
- Der Kran, der für heute bestellt war, ist nicht eingetroffen.
- Der Polier ist sauer. Sie müssen ihn motivieren. Dabei ärgern Sie sich selber, dass Sie aufgrund der neuen Lage umdisponieren müssen.
- Sie müssen einen neuen Tagesplan entwickeln und Entscheidungen treffen. Dazu fehlen noch einige Informationen.
- Sie sind besorgt, dass die fehlenden Leute und Geräte eine Verzögerung und damit Kosten verursachen werden.
- Während Sie mit dem Polier sprechen, beschwert sich ein Anlieger über den Dreck, den die Baustelle verursacht und ein Subunternehmer kommt mit einer dringenden Frage.
- Der Lärm auf der Baustelle ist heute enorm, es fällt schwer, sich zu konzentrieren.
- Sie sind unter Zeitdruck, denn Sie müssen aufbrechen, um pünktlich bei einem wichtigen Gesprächstermin mit dem Architekten und dem Bauherrn zu sein. Unterwegs geraten sie in einen Verkehrsstau.
- Sie müssen mit dem Bauherrn und dem Architekten eine wichtige Verhandlung führen. Bei dem Gespräch weigert sich der Bauherr weiterhin, eine Leistung zu bezahlen, die der Architekt genehmigt hatte.
- Auf den Architekten sind Sie schlecht zu sprechen: Er lässt Sie gegenüber dem Bauherren hängen und weiß auf einmal nichts mehr von der Absprache.
- Sie müssen sehen, dass Sie den Konflikt mit dem Bauherrn lösen, sonst gerät Ihnen eine bisher erfolgreiche Baustelle in die roten Zahlen.
- Sie sind sich nicht sicher, ob Sie die anstehenden Probleme in den Griff bekommen werden.

Erkennen Sie einige solcher oder ähnlicher komplexer Situationen wieder? Der beschriebene Tagesablauf birgt eine Reihe von Anforderungen, die als bedrohlich empfunden werden können und dann Anlass zu Sorge oder Ärger geben – d. h. Stress verursachen. Als Anforderungen können im Besonderen genannt werden:

- Aufgabenvielfalt mit Stress erzeugenden Rahmenbedingungen
- MitarbeiterInnen motivieren
- sich auf ständig verändernde Situationen einstellen

1/ Leitfaden „Bauleitung ohne Stress" – Herausgeber BAUA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin.

- Entscheidungen ohne nötige Informationen treffen
- häufige Unterbrechungen bewältigen
- unter Zeitdruck arbeiten
- verhandeln und überzeugen
- Ärger bewältigen
- Konflikte lösen

Für die drei zuletzt genannten Punkte ist eine mediative Kompetenz hilfreich. Im Rahmen einer Mediationsausbildung werden hierzu wesentliche Methoden und Inhalte vermittelt:

verhandeln und überzeugen:

- Eine wertschätzende und respektvolle Haltung gegenüber den eigenen MitarbeiterInnen wie auch den anderen am Bau Beteiligten gegenüber ist eine wesentliche Grundlage, um einen kooperativen Umgang miteinander zu finden.
- Ehrliche und transparente Informationen, die zeitnah weitergegeben werden, schaffen ein vertrauensvolles Miteinander.
- Entscheidungen gemeinsam zu treffen verhindert, dass sich eineR der Beteiligten „über den Tisch gezogen" fühlt und die Arbeitsprozesse stört, um die gleichberechtigte Mitsprache zu bewirken.
- Es gilt, den eigenen MitarbeiterInnen zu vertrauen, sie menschlich und respektvoll zu behandeln und Toleranz für unterschiedliche Arbeitsweisen vorzuleben.
- BauleiterInnen sind MittlerInnen zwischen der Baustelle und allen anderen am Bau Beteiligten.

Eigenes Mediationswissen oder externe baubegleitende MediatorInnen können hier hilfreich sein, entweder im Einsatz als Coach für die Bauleitung, oder im Falle der Konflikteskalation als neutrale Dritte, die Gespräche zur Konfliktlösung moderieren.

Mit Ärger richtig umgehen

Konflikte und Ärger kommen auf Baustellen häufig vor. In der Baubranche gilt die Devise „rauh aber herzlich". Viele glauben, ab und zu „Dampf ablassen" könne nicht schaden. Emotionale Belastung oder Ärger in aggressiver Weise auszuleben, ist nach neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen jedoch schädlich für die Gesundheit. Man erlebt zwar subjektiv eine Erleichterung, doch durch das Ausleben dieser Gefühle steigert man sich meist noch mehr in die eigene Erregung hinein. Es kommt zu einem akuten Anstieg der Herzfrequenz, die Sauerstoffversorgung des Herzens wird kurzfristig unterbrochen, Herzgefäße werden dadurch geschädigt.

Menschen, die sich leicht ärgern, gegenüber der Umwelt gereizt, überkritisch und feindselig sind sowie leicht aufbrausen, erleiden häufiger schwere Herzkrankheiten. Bei Personen, die zu cholerischen Reaktionen neigen, ist die Sterblichkeit besonders durch Herzinfarkt um das Siebenfache höher.

„Dampf ablassen" hat einen weiteren Nachteil: Man verletzt die betreffende Person und muss den entscheidenden zwischenmenschlichen Schaden wieder kitten. Andererseits kann es paradoxerweise genauso schädlich für die Gesundheit sein, „Ärger in sich hineinzufressen", Enttäuschung oder Wut gar nicht anzusprechen. Folgen können Erkrankungen wie Magengeschwüre werden. Qualifizierte MediatorInnen mit zusätzlicher Coachingausbildung können BauleiterInnen helfen, sich auf solche Situationen vorzubereiten und die Bandbreite der Verhaltensweisen mit ihnen trainieren. Die Möglichkeiten der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg sind hierbei ebenso hilfreich.

Konflikte lösen

In Konflikten verpufft viel wertvolle Energie und die auftretenden Krankheitsbilder, die bei zu großer Belastung durch Konflikte und Ärger auftreten können, bleiben dieselben wie vorher beschrieben. BauleiterInnen, die gesund bleiben wollen, tun gut daran, aufkeimende Konflikte schnellstmöglich einer Lösung zuzuführen. Dies kann zum einen durch eine eigene Weiterbildung in Mediation oder durch externe MediatorInnen ermöglicht werden.

Die gesetzliche Verpflichtung von UnternehmerInnen

Im Arbeitsschutzgesetz heißt es unter §5 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind." Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet darüber hinaus alle UnternehmerInnen ab einer/m Beschäftigten eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen, die z. B. in der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung beraten soll.

Zu einer ordentlichen Gefährdungsbeurteilung gehört unter anderen Faktoren auch die Beurteilung von psychologischen Gefährdungen, wie z. B. die Stressbelastung bei BauleiterInnen.

Eine mögliche Maßnahme des Arbeitsschutzes zur Vermeidung von Stressbedingungen stellt Mediation in Konfliktsituationen dar. Hierfür ist es hilfreich, generell für alle Bauprojekte gemeinsam mit den anderen am Bau Beteiligten externe MediatorInnen auszuwählen und zu beauftragen.[2]

Obenauf
©Gregor B. – pixelio.de

2/ Das Team der Fachgruppe Planen und Bauen ist hier bestens geeignet. www.mediation-planen-bauen.de.

KONTAKT

Petra Claus,
Petra.claus@cmc-claus.de

Cornelia Sabine Thomsen

Mediationsanaloge Supervision* in Theorie und Praxis

Cornelia Sabine Thomsen, Mediatorin (BAFM und BM) und Ausbilderin (BAFM), Supervisorin und Ausbilderin für mediationsanaloge Supervision, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, MEDIATIO Heidelberg

In diesem Artikel soll die mediationsanaloge Supervision als eine Methode vorgestellt werden, die den Geist und die Haltung der Mediation reflektiert, gleichzeitig den unterschiedlichen Erwartungen, Vorgaben, Erfahrungen und Bedürfnisse der MediatorInnen sowie ihrer unterschiedlichen Basis-/bzw. Herkunftsberufe gerecht zu werden versucht und das Instrumentarium der Mediation anwendet. Es geht hier nicht um Abgrenzung zwischen Mediation und Supervision, sondern um die Supervision der Mediation. Da diese inzwischen eine Selbstverständlichkeit in den Mediationsausbildungen und in der Berufspraxis der meisten MediatorInnen ist, lohnt es sich, die Frage nach der Supervisionsmethodik zu stellen.

Die Mediationsanalogie der Supervisionsmethode
Für die Supervision der Mediation werden verschiedene Supervisionsverfahren angewendet, die aus therapeutischen Richtungen stammen: Tiefenpsychologisch fundierte, systemische oder familientherapeutische, verhaltenstherapeutische und andere Verfahren stehen zur Verfügung. Die mediationsanaloge Supervision verwendet Teile aus diesen Supervisionsformen und bringt sie mit den Eigenheiten des Mediationsverfahrens zusammen, so dass etwas Neues entsteht. So wird z. B. mit Hypothesen gearbeitet: Diese Methodik wurde aus der „Mailänder Schule" übernommen. Regelmäßig wird in der mediationsanalogen Supervision auch Raum für Assoziationen, Gefühle, Körperwahrnehmungen, Bilder und Phantasien gegeben; diese Methodik stammt aus der Psychoanalyse. Um einen kleinen Einblick zu geben, soll als Beispiel hier die Supervision eines Falles genommen werden, der sich mit der Einführung des neuen Familienverfahrensrechts (FamFG) beschäftigt hat. Da es sich um etwas völlig Neues handelt, ist es eigentlich eine „Prae-Vision."

Fall „Bratenduft"
(Die Codierung, also die Erfindung eines neuen Namens für den Fall ist der erste Schritt zur Distanzierung und gleichzeitig spielerischen Annäherung.)

Sodann stellt der/die Supervisandin zwei Fragen, eine zur Mediation und eine eher persönliche.

Supervisionsfragen
1. Sollte ich mich um Fälle bemühen?
2. Was muss ich tun, um an Fälle zu kommen?

Sachverhaltsschilderung
Der Supervisand, Herkunftsberuf Psychologe, hat eine eigene Mediationspraxis. Er hat mitbekommen, dass nach neuem Recht, also dem am 01.09.2009 in Kraft getreten FamFG die Familiengerichte unter bestimmten Voraussetzungen anordnen können, dass sich die Parteien in einem kostenlosen Gespräch über Mediation informieren. Der Supervisand ist sehr verunsichert, da er bisher wenig Erfahrung mit Gerichten hat, er war einmal als Gutachter tätig war und fand das sehr unangenehm. Er ist sich unsicher über seine neue Rolle.

Nachdem der Supervisand seinen Fall dargestellt hat, arbeitet jetzt die Gruppe daran weiter.

Assoziationenrunde: Da das Verhältnis zu Gerichten, RichterInnen, RechtsanwältInnen und Rechtsstreit für viele belastet ist, soll zunächst einmal Raum bekommen, was an Gedanken, Gefühlen, Phantasien, Meinungen, Körperwahrnehmungen vorhanden ist. Es kann alles gesagt werden.

Hier eine kleine Auswahl:
(1) in Wahrheit willst du doch Fälle und nicht Informationsgespräche
(2) mulmiges Gefühl im Bauch
(3) wer soll das bezahlen?
(4) nicht Handlager des Gerichts sein
(5) vielleicht kommen die nur, um einen Schein zu kriegen?
(6) Hoffnungslosigkeit.

Im Anschluss daran sucht der Supervisand die Assoziationen aus, mit denen er etwas anfangen kann.

Hypothesen
Die Gruppe entwickelt Hypothesen. Zwar arbeiten wir immer mit Annahmen, mehr oder weniger bewusst, aber wir beziehen uns auf sie, als wenn es die Realität wäre. Durch die Bildung von Hypothesen wird die Relativität der eigenen Sichtweise deutlich und damit werden auch andere Sichtweisen denkbar. Der – negative – Blick auf die MediandInnen und oft auch auf die eigene Arbeit verändert sich dadurch, und das wiederum hat Auswirkungen auf den Mediationsprozess.

Wir achten darauf, dass die Hypothesen ressourcen- und zukunftsorientiert sind, ausgehend von dem, was gerade präsent ist: Bedenken, Probleme, Meinungen, Vorurteile, Erfahrungen. Das führt zu einem Shift in der Sichtweise, zunächst der Gruppe, und dann des/der SupervisandIn. Durch diese Denkleistung, die mitunter herausfordernd und anstrengend sein kann, löst sich das

*Die „mediationsanaloge Supervision" wurde von Hannelore Diez zusammen mit Walter Lehmann auf der Grundlage eigener langjähriger unterschiedlicher Supervisionserfahrungen, und aus der Begegnung mit John Haynes entwickelt und seither von Heiner Krabbe, Andrea Wagner und der Verfasserin in Zusammenarbeit mit anderen in dieser Methodik ausgebildeten SupervisorInnen weitergeführt.

Schwere, Bedrückende, Aussichtslose des Falles auf und es ist möglich, das Ganze in einem anderen Licht zu sehen.

Von der Tiefe der Arbeit und der Intensität ist diese Stufe der Arbeit an den Interessen und Bedürfnissen in der Mediation vergleichbar. Auch sie ist die Stufe, die den Weg für die Optionenentwicklung eröffnet.

Hier eine kleine Auswahl:

1. Mediation kann Familiengerichte entlasten in den Fällen, in denen sie nicht entscheiden können oder wollen (z. B. Fragen die Kinder betreffend).
2. Durch das neue Gesetz wird es Familien möglich, auch nach Anrufung der Gerichte zusammenhängende Themen (z. B. Aufenthalt der Kinder, Zukunft des Hauses, Wohnort und Aufteilung des Vermögens) im Wege einer Mediation zu regeln, was in dieser Form im gerichtlichen Verfahren nicht möglich ist.
3. Mediation bietet Paaren eine Chance, die die Verantwortung wieder übernehmen wollen, nachdem sie gesehen haben, dass auch RichterInnen sie nicht übernehmen werden.
4. Ein Informationsgespräch wird in eine Mediation übergehen, wenn die Informanden für sich einen unerwarteten Vorteil entdecken.
5. Es wird notwendig sein, auf die Professionalität des Informationsgesprächs zu achten.
6. Während das Gerichtsverfahren auf der Macht der RichterInnen aufbaut, stellen MediatorInnen ein Verfahren der Gleichrangigkeit zur Verfügung. Das muss sich auch in den Kontakten mit den Gerichten widerspiegeln.
7. Die anderen Professionen sind eine Ressource für die Zusammenarbeit mit den Gerichten.
8. Die RichterInnen sind sehr gespannt auf die MediatorInnen.

Nachdem der Supervisand hier wiederum seine Lieblingshypothesen ausgesucht hat, bekommt die Gruppe den Auftrag, Optionen für den Umgang mit dem neuen Gesetz zu entwickeln. Dadurch, dass durch die Hypothesenentwicklung sich der Kontext – zumindest ansatzweise – geändert hat, sind auch neue Handlungen, Reaktionsweisen und Mediationsschritte denkbar. (Auswahl):

1. Netzwerk mobilisieren und Info-Veranstaltung bei und mit dem Familiengericht veranstalten.
2. Gespräche über Mediation intensivieren, es muss „in" sein, zum Mediator zu gehen, anstatt zum Gericht.
3. Gar nichts tun, das Gesetz ignorieren und abwarten.
4. Geldmittel akquirieren, so dass Mediation bezahlt wird.
5. Filmveranstaltung für Eltern zum Thema Trennung und Scheidung.
6. Einen Gesprächsleitfaden für das Informationsgespräch entwickeln.
7. Kontakt zum örtlichen Anwaltsverein aufnehmen
8. Benefizveranstaltung zum Sponsern einer Mediationsberatungsstelle.

Der Supervisand sucht die Optionen aus, die ihn am meisten ansprechen.

Es stellt sich nach diesem Schritt heraus, dass der Supervisand sich an diesen Informationsgesprächen beteiligen möchte, allerdings fehlen ihm die Vorstellungen, wie dieses ablaufen könnte.

Die Supervisionsleiterin schlägt ihm deshalb ein Rollenspiel vor.

Das Rollenspiel kommt aus dem Psychodrama und wird in der Mediationsausbildung verwendet. In der Supervision bietet es die Gelegenheit, neue Schritte auszuprobieren und alte Handlungsmuster zu überprüfen. Im Feedback der RollenspielerInnen bekommen SupervisandInnen wichtige Informationen.

Der Supervisand probiert aus, wie ein Informationsgespräch aussehen könnte. Wie ausgemacht, versucht er zunächst, den Interessenten lediglich die Informationen über Mediation zu geben, nüchtern und distanziert. Die RollenspielerInnen reagieren ablehnend, sie lehnen einen „Informationsautomaten" ab.

In einem zweiten Anlauf beginnt er, wie in einer Mediation, eine Beziehung zu den InformandInnen aufzubauen. Jetzt wird es lebendig und die Parteien beginnen, über ihre Probleme zu sprechen. Am Ende zeigt sich, dass sie interessiert sind, Mediation auszuprobieren, obwohl sie eigentlich nur gekommen waren, um einen Schein abzuholen (Rollenanweisung). Das ist für alle überraschend.

Nachdem der Supervisand eine Vorstellung hat, wie ein Informationsgespräch gehen könnte, trifft er zum Abschluss der Supervision folgende Vereinbarung: Er wird Kontakt zum Familiengericht aufnehmen und er wird das örtliche MediatorInnen-Netzwerk aktivieren. Er ist inzwischen sicher, dass auch Menschen, die bereits im Gerichtsverfahren sind, für die Mediation zu gewinnen sind. Für die Gruppe war der Fall eine Bereicherung, weil viele gegenüber der Neuregelung skeptisch waren.

Durchwachsen
©Kurt Michel – pixelio.de

Zusammentreffen
©Joujou – pixelio.de

Mediationsanaloge Grundsätze der Supervision der Mediation
Manche Charakteristika und Grundsätze der Mediation sind auch in der Supervision unverzichtbar. Dazu gehören z. B:

- **Struktur:** So wie die Mediation ein strukturiertes Verfahren ist, ist auch der Ablauf der Supervision strukturiert und folgt einem Bauplan. Dies wurde im oben dargestellten Fall deutlich. In der Mediation steht die Transparenz des Verfahrens ganz vorne, im Idealfall wissen die MediandInnen immer genau, auf welcher Stufe des Prozesses sie sich gerade befinden. Das gilt genauso in der mediationsanalogen Supervision.
- **Klarer Auftrag:** auch in der Supervision wird ein Kontrakt zwischen Supervisand und SupervisorIn geschlossen, was Gegenstand der Supervision ist – und was nicht. Das stellt sicher, dass es kein unerwünschtes Coaching oder peinliches Aufdecken unangenehmer biografischer Ereignisse gibt.
- **Regeln:** auch die Supervision braucht Absprachen, z. B. für den Umgang mit Störungen in einer Gruppe, mit persönlicher Betroffenheit oder bei Überforderung. Das schließt auch Absprachen darüber ein, welche persönlichen Themen in der Supervision und welche in einem anderen (z. B. therapeutischen) Setting geklärt werden.
- Orientierung an **Interessen und Bedürfnissen** statt Beharren auf Positionen, z. B. bei der Auswahl der Fälle, der Zeitplanung u. ä. Die SupervisorInnen sind verantwortlich für den Prozess, die SupervisandInnen für den Inhalt der Supervision.
- **Optionalität:** Es gibt nicht eine richtige Lösung für die SupervisandInnen, sondern es geht darum, ihnen Zugang zu verschiedenen Lösungen zu eröffnen, aus denen sie wählen können.
- **Professioneller Kontext:** Ebenso wie es MediandInnen in der Hand behalten, wie viel Persönliches sie in die Mediation einbringen möchten und wie sie private Themen außerhalb der Mediation behandeln, entscheiden SupervisandInnen, wie viel Eigenes sie in der Supervision zur Sprache bringen möchten.
- **Ressourcenorientierung:** Neben der Arbeit mit Hypothesen ist auch die Gruppe eine Ressource. Deshalb findet die mediationsanaloge Supervision in der Regel in der Gruppe statt, die Einzelsupervision ist eher die Ausnahme. Die unterschiedliche Zusammensetzung einer Gruppe stellt sicher, dass auch das Verborgene, Übersehene, Verschwiegene des Falles Gehör finden kann, gesehen wird und zur Sprache kommt.

Mit welchen Konstellationen beschäftigt sich mediationsanaloge Supervision?
An Supervision denkt, wer mit einem Fall nicht weiter kommt, feststeckt oder wenn andere Probleme auftauchen: häufige Absagen, Abbrüche, Sympathien oder Antipathien, etc. Auch das häufige Zurückfallen in den (z. B. beraterischen) Herkunftsberuf, mangelnde Motivation oder Probleme beim Zeitmanagement könnten eine Supervision veranlassen, ebenso Unstimmigkeiten mit dem/der Co-MediatorIn. In der mediationsanalogen Supervision haben auch Fragen einen Platz, die der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung dienen. Woran liegt es, dass jemand keine Fälle bekommt oder die MediandInnen regelmäßig nach der ersten Sitzung wegbleiben. Supervision ist auch zur Einarbeitung in ein neues Arbeitsgebiet oder die Erweiterung der Mediationstätigkeit zu empfehlen, z. B. beim Umstieg von der Zwei-Parteien-Mediation zur Mediation von Gruppen oder Teams, von der Wirtschafts- zur Familienmediation und umgekehrt.

Überlegungen zur Intervision
Vielerorts treffen sich MediatorInnen zum regelmäßigen Austausch über ihre Fälle. Die mediationsanaloge Supervision stellt eine leicht erlern- und handhabbare Grundstruktur zur Verfügung, die für Intervision sehr geeignet ist. Wahrscheinlich ist die professionelle Intervision langfristig eine der Mediation angemessenere Methode, weil sie auf einer gleichrangigen Beziehung beruht. Die Grundform der mediationsanalogen Intervision besteht aus den oben dargestellten Bestandteilen Codewort, Fall- und persönliche Frage, Sachverhaltsdarstellung, Hypothesen- und Optionenrunde und abschließende Vereinbarung. Auch ein Rollenspiel kann in einer Intervisionsgruppe durchgeführt werden.

Zur Verfeinerung und Vertiefung können in mediationsanaloger Supervision Ausgebildete weitere Anstöße und Impulse geben.

Literatur

Diez, Hannelore: *Werkstattbuch Mediation,* **Köln 2005.**

Diez, Hannelore: *Mediationsanaloge Supervision in den verschiedenen Feldern der Mediation,* **ZKM 2005, S. 227 ff.**

Belz, Ruth/Habermacher, Sepp: *Supervision im Familiengericht,* **in: Die Praxis des Familienrechts, 03/2005, S. 490 ff.**

Brandt, Editha/Becker, Jürgen: *Supervision für Familienrichter,* **FPR 2008, 461 ff.**

KONTAKT
Cornelia Sabine Thomsen,
mediation@mediatio.de

Christian Bähner und Elke Schwertfeger

Interview mit Bernd Maciejewski –

Global Ombudsmann bei SAP

Christian Bähner und Elke Schwertfeger von Zweisicht im Gespräch mit Bernd Maciejewski, Global Ombudsmann bei SAP, über den Weg von der Integration eines Mediatorenpools zum Konfliktmanagementsystem, die Rolle des Ombudsmanns und die Arbeit des Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft. Bernd Maciejewski und weitere Mitglieder des Pools wurden von Zweisicht in Wirtschaftsmediation nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e. V. ausgebildet. Die Implementierung des Mediatorenpools wird u. a. durch Co-Mediation und Supervision begleitet.

CB: Du bist Global Ombudsmann bei der SAP AG. Was ist das genau?

BM: Als Ombudsmann bin ich so eine Art „oberster Streitschlichter" für interne Konflikte, das heißt Konflikte im Arbeitsumfeld. Oder anders ausgedrückt: Wenn die normalen Mechanismen und Eskalationsgrade, die wir im Unternehmen bei Konflikten haben, also Gespräche mit dem Manager, Einbeziehung der Personalabteilung oder Arbeitnehmervertretungen zu keiner Lösung führen, haben die „Parteien" die Möglichkeit, sich an mich zu wenden und ich versuche dann, als objektive neutrale Instanz, zu einer Lösung zu kommen.

CB: Und du bist weltweit bei MitarbeiterInnenkonflikten ansprechbar?

BM: Ich bin weltweit ansprechbar, quer durch alle Hierarchieebenen, auch für Exekutives oder Senior Manager. Wobei, bedingt durch meinen Standort in Walldorf, ungefähr 70 % meiner Fälle aus Deutschland und 30 % aus dem Ausland kommen. Diese verteilen sich auf Europa, Asien und Amerika.

CB: Die Installation von Ombudsleuten für MitarbeiterInnenkonflikte ist neu. Wie lange gibt's die Stelle des Ombudsmanns bei SAP schon?

BM: In Deutschland sind wir hier tatsächlich Vorreiter. In amerikanischen Unternehmen gibt es sie schon länger. Die ersten Diskussionen bei SAP über die Einrichtung dieser Stelle gab es im Herbst 2005, bekannt gemacht wurde es im Frühjahr 2006. Am Anfang war dies quasi meine Zweitaufgabe, neben meinen personalwirtschaftlichen Aufgaben, die ich noch hatte. Seit Mai 2007 mache ich das als Fulltimejob.

ES: Wie ist deine Stelle ausgestattet?

BM: Ich bin bis heute eigentlich ein „Einzelkämpfer", greife aber natürlich auf ein weltweites Netzwerk zurück, das mich in dieser Funktion unterstützt. Ich weiß i. d. R. immer jemanden, den ich ansprechen kann, um mir zu helfen. Ansonsten habe ich eine Assistentin, die mich halbtags unterstützt und ein Budget, um bei manchen Konflikten Reisen vorzunehmen, bei Bedarf externe Dienstleistungen einzukaufen oder einen Werkstudenten oder eine Diplomandin zu beschäftigen.

CB: Ein Ombudsmann für alle SAP-MitarbeiterInnen weltweit – das hört sich erst einmal nicht viel an. Wie ist die Nachfrage nach deiner Dienstleistung und schaffst du es, alle Anfragen zu bearbeiten?

BM: Ich habe im letzten Jahr ungefähr 30 % mehr Konflikte bearbeitet als im Jahr 2007. Wenn diese Tendenz sich weiter bestätigt, wird man sicher an den Ausbau denken müssen. Das wäre mit dem Vorstand zu besprechen. Momentan gibt es keine konkreten Pläne und es hängt auch damit zusammen, wie aktiv wir bei SAP Marketing für den Ombudsmann betreiben wollen. Im Ausland ist es sicher noch nicht so bekannt, wie es sein sollte. Ich bin momentan gut ausgelastet.

ES: Die Tätigkeit des Ombudsmanns bei MitarbeiterInnenkonflikte ist neu, d. h. es gab bisher kein klares Anforderungsprofil. Welche Qualifikation bringst du für diese Aufgabe mit?

BM: Ich bin seit gut 20 Jahren im Personalwesen tätig und habe da fast alles gemacht, was man machen kann. Ich hatte die Chance, vier Jahre in Asien und 3 ½ Jahre in Amerika zu arbeiten und

Christian Bähner,
Dipl.-Pädagoge,
Mediator und Ausbilder BM®,
Coach und Organisationsberater

Elke Schwertfeger,
Dipl. Psych., Trainerin,
Mediatorin BM® und Coach

Bernd Maciejewski,
Global Ombudsmann bei SAP

dort internationale Erfahrungen zu sammeln. Ich habe mit kleinen, großen und virtuellen Teams gearbeitet. Dabei bin ich natürlich auch immer wieder mit Konflikten konfrontiert gewesen. Ich denke, dass es ganz wichtig ist, im Unternehmen selber gut verdrahtet zu sein und ein Netzwerk zu haben. Wenn ich erkenne, dass KollegInnen kurz vor dem Burnout stehen oder psychische Probleme haben, delegiere ich an kompetente Stellen weiter, weil das dann über meine Kompetenzen weit hinausgeht. Außerdem denke ich, dass ich im Sinne meiner persönlichen Stärken einen Schwerpunkt im Bereich sozialer Kompetenz und im Umgang mit Leuten habe. Und dann habe ich in Vorbereitung und Begleitung meiner Rolle auch eine Mediationsausbildung gemacht, mit dem Ziel, mir weiteres Handwerkszeug für den Umgang mit Konflikten anzueignen.

ES: Du bist nicht in erster Linie als Mediator tätig. War die Mediationsausbildung dennoch eine wichtige Vorbereitung auf deinen Job?

BM: Auf jeden Fall! Ich nutze die Dinge, die ich in der Ausbildung gelernt habe, z. B. in der Art, wie ich Gespräche führe. Es ist eher „mediative Moderation" als Mediation. Mir ist wichtig festzuhalten: Die Dinge, die man da lernt, beschränken sich eben nicht nur auf das Durchführen einer Mediation, sondern generell auf den Umgang mit konfliktbeladenen Situationen.

CB:„Musst" du als Ombudsmann jeden Konflikt selbst bearbeiten oder bist du eher so eine Art Clearingstelle, die entscheidet, wer die richtige Ansprechperson in der Begleitung der Situation ist?

BM: Letzteres. Ich bin als Eskalationsinstanz definiert und frage auch zuerst nach, ob es ein Gespräch mit dem Manager oder mit der Personalabteilung gab. Wenn nicht, „verweise" ich den Konflikt erst einmal zurück in den normalen Prozess. Wenn die Konfliktparteien nicht weiterkommen, können sie jederzeit zurück zu mir kommen.

ES: MitarbeiterInnen können sich an ganz unterschiedliche Anlaufstellen bei Konflikten wenden. Welche gibt es bei SAP und mit wem arbeitest du eng zusammen?

BM: Das sind bspw. die Personalabteilung, das Betriebliche Gesundheitswesen oder auch der Betriebsrat. Wir sehen uns nicht als KonkurrentInnen, sondern als ergänzende Angebote. Wir verweisen auch gegenseitig Personen aneinander, wenn wir davon ausgehen, dass das Thema besser bei den KollegInnen aufgehoben ist. Weitere Schnittstellen sind die Compliancestelle[1], die Revision und die Rechtsabteilung. SAP nimmt auch immer wieder an Umfragen teil, bei denen es um den Sustainability-Index[2] geht, und da hilft die Ombudsmannrolle, bei diesen Themen ganz gut abzuschneiden.

CB: Welche Prinzipien leiten dich in deiner Arbeit? Was ist dir ein besonderes Anliegen?

BM: Ich habe mir vier Arbeitsprinzipien gegeben. Erstens Objektivität und Neutralität; ich bin nicht Unterstützer der einen oder der anderen Partei, sondern versuche möglichst neutral oder allparteilich auf die Dinge zu schauen. Das Zweite ist die Vertraulichkeit. Dinge, die mit mir besprochen werden, unterliegen der absoluten Vertraulichkeit, sie wird nur mit Genehmigung der Beteiligten aufgegeben, was in einem normalen Konflikt für mich oft notwendig ist, weil ich mit mehreren Leuten zu sprechen habe. Sonst kann ich mein Involvement nur auf eine Beratung beschränken. Das Dritte ist die Transparenz. Das heißt, ich versuche so weit wie möglich Transparenz unter den Beteiligten herzustellen über das was ich mache, um jeglichen „politischen Spielchen" den Boden von vornherein zu entziehen. Das Vierte ist Unabhängigkeit. Unabhängigkeit heißt, ich hänge als Stabsstelle direkt am Vorstand. Der Vorstand respektiert meine Arbeitsprinzipien, insbesondere auch das Thema Vertraulichkeit, und ich bekomme dafür die notwendige Unterstützung. Ich habe mit unserem Vorstandsvorsitzenden eine ganz klare Übereinstimmung über diese Arbeitsprinzipien und Rückendeckung, wenn es politisch sehr schwierige Fälle sind und das funktioniert bis heute hervorragend. Noch mal zusammen gefasst: Mich beeinflusst niemand in meiner Arbeit. Wie ich sie mache, was ich mache, wo ich sie mache, welche Methoden ich wähle – ich bin da komplett unabhängig. Und das muss auch so sein, sonst würde die Glaubwürdigkeit der Stelle auch ganz schnell Schaden erleiden.

ES: Du kommst aus dem Human Resource (HR) und hast selbst als Personalmanager in unterschiedlichsten Funktionen gearbeitet. MitarbeiterInnen, die lange im Unternehmen tätig sind, kennen dich deswegen auch schon aus einer anderen Rolle heraus. Ist das eine Schwierigkeit?

BM: Das kann ich selbst nicht beantworten, da müsste man die MitarbeiterInnen fragen. Für diejenigen, die zu mir kommen, ist es kein Problem, aber ich kenne natürlich nicht die Dunkelziffer derjenigen, die nicht zu mir kommen, weil sie der Meinung sind, ich bin eher arbeitgeberseitig auf-

1/ Überprüft die Einhaltung von Regeln und Gesetzen

2/ Nachhaltiges Management

gestellt. Ich bin natürlich bei SAP angestellt und werde von SAP bezahlt. Ich glaube, dass ich einen gewissen Vertrauensvorschuss genieße.

CB: Wurde zusätzlich etwas unternommen, um deine Unabhängigkeit deutlich zu machen bzw. zu stärken?

BM: Nein. Wir haben die Rolle über unser Firmen-Intranet bekannt gemacht. Dort sind einige Informationen über mich und meine Arbeitsprinzipien veröffentlicht.

ES: Zur aktuellen Krise in der deutschen und Weltwirtschaft: Auch für dein Unternehmen wurde ein Sparprogramm aufgesetzt. Gibt es dadurch mehr Konflikte?

BM: Ja. Es gibt mehr Ängste und Unsicherheit im Unternehmen und das bereitet im Grunde wiederum den Boden für Konflikte. Wenn ich alleine die Statistik vom Januar 2009 anschaue und das hochrechne, würde das eine massive Steigerung für 2009 bedeuten.

CB: Neben der Ombudsmannstelle hat SAP einen internen MediatorInnenpool gegründet. Wie ist dieser entstanden und wie viele MediatorInnen gibt es dort?

BM: Durch meine Ausbildung habe ich selbst die Mediation als eine sehr kraftvolle Methode zur Konfliktlösung kennen gelernt und hatte den Wunsch, das Thema bei SAP zu platzieren. Gleichzeitig gab es eine Gruppe von KollegInnen, die selber eine Mediationsausbildung gemacht haben und sich gefragt haben, was können wir bei SAP damit anfangen. Und sie sind dann auf mich zugekommen und haben gesagt: Lass uns doch unsere Initiativen koppeln. Wir haben beim Vorstand Unterstützung bekommen und uns Gedanken gemacht, wie so ein MediatorInnenpool aussehen könnte, welche Prozesse notwendig sind, wann es zu einer Mediation kommt, wie man die Qualitätssicherung sicherstellt, welche Kriterien wir an die MediatorInnen stellen, die in den Pool kommen. Nachdem diese ganzen Dinge geklärt waren, haben wir das Angebot im Intranet bekannt gemacht. Heute haben wir 16 MediatorInnen zur Verfügung. Die Voraussetzung zur Aufnahme ist vergleichbar mit den Standards des Bundesverbandes Mediation, also 200 Stunden Ausbildung. Danach führe ich ein Gespräch mit den AnwärterInnen, um mir einen persönlichen Eindruck zu verschaffen und schlage dann dem MediatorInnenpool die Aufnahme vor. Letztendlich entscheiden wir dann gemeinsam.

CB: Es wird also mehr oder weniger nach dem Konsensprinzip entschieden, ob sich der Pool vergrößert?

BM: Ja. Wir nehmen immer noch MediatorInnen auf, obwohl wir noch nicht so weit sind, dass wir mit Mediation voll ausgelastet werden. Wir sind guter Hoffnung, dass Mediation noch bekannter wird im Unternehmen und mehr genutzt wird. Die ersten Mediationen, die wir durchgeführt haben, geben uns Anlass zur Hoffnung. Von den bisherigen Beteiligten haben wir sehr gutes Feedback bekommen.

ES: Wie sichert ihr die Qualität eurer Arbeit im Pool?

BM: Zur Qualitätssicherung führen wir in der Regel die Mediationen in Co-Mediation durch und nehmen möglichst erfahrene externe MediatorInnen mit dazu zu. Wir sehen das auch als Entwicklungsmaßnahme für die Co-MediatorInnen. Die Vereinbarung mit den externen MediatorInnen beinhaltet eine intensive Nachbereitung, so dass auch die Erfahrung und der Lerneffekt für die internen MediatorInnen dabei nicht zu kurz kommen.

CB: Wie oft trifft sich der MediatorInnenpool und was sind aktuelle Themen?

BM: Wir treffen uns ca. alle 8 Wochen als Pool und zusätzlich alle 2 Monate noch mal für Rollenspielübungen, also so eine Art interne Intervisionsgruppe. Bei den Treffen gibt es ein update „Was tut sich im Unternehmen zu unserem Thema". Außerdem besprechen wir organisatorische Fragen. Und ganz wichtig ist auch, die Leute bei der Stange zu halten, weil nicht alle mit Mediationen ausgelastet sind. Es hat bisher noch nicht jede/r aus dem MediatorInnenpool eine Mediation innerhalb des Unternehmens SAP durchgeführt.

CB: Heißt das, dass nicht alle Fälle des Ombudsmanns für eine Mediation geeignet sind?

BM: Erstens sind nicht alle mediationsgeeignet. Zweitens erarbeite ich häufig Lösungen mit den Beteiligten zusammen, in denen viele mediative Elemente einfließen, aber keine formale Mediation durchgeführt wird. Ich gehe generell davon aus, dass der Bedarf steigen wird, auch weil wir aktiv an dem Thema Konfliktmanagement arbeiten und konkrete Projekte durch aktives Konfliktmanagement begleiten.

ES: Wie kommen denn die MitarbeiterInnen zu den MediatorInnen? Geht das immer über den Ombudsmann?

*Wir haben das Interview aus Platzgründen gekürzt. Im 2. Teil des Interviews geht es um die Initiierung eines Round Table von großen Industrieunternehmen in Sachen Mediation. Den vollständigen Text können Sie auf der website des BM unter Sonderdrucke nachlesen. www.bmev.de/Fachzeitschrift/Sonderdrucke. Die Redaktion

BM: Ich bin so eine Art Clearingstelle. Es kommen Leute, die davon gehört haben und sagen: He, ist das ein mediationsgeeignetes Thema? Aus dem HR-Bereich kommen einige Anfragen mit der Bitte um Unterstützung, insbesondere wenn bereits etwas Erfolgreiches gelaufen ist. Dadurch, dass wir im MediatorInnenpool auch einige aus dem Betriebsrat haben, kommen auch Anfragen von dort. Ich rede dann mit den Beteiligten und mache mir ein erstes Bild. Wir diskutieren die Eignung für eine Mediation im kleinen Team und schauen, welche MediatorInnen könnten für diese Mediation geeignet sein. Dabei spielt die Allparteilichkeit eine wichtige Rolle, das heißt die MediatorInnen sollten möglichst nicht aus dem gleichen Bereich kommen wie die MediandInnen. Zweitens achten wir bei Teammediationen auf eine weibliche und männliche Besetzung, um die Stimmungen und Bedürfnisse der jeweiligen Beteiligten besser aufnehmen zu können.

ES: Die internen MediatorInnen machen ihre Tätigkeit ehrenamtlich. Sie haben keine Freistellung dafür. Gibt das nicht neue zusätzliche Konflikte?

BM: Unsere MediatorInnen machen das alles ehrenamtlich neben ihren normalen Aufgaben. Bis jetzt hat es damit noch keinen Konflikt gegeben. Ich habe allen MediatorInnen Unterstützung in Form eines Gesprächs mit der Führungskraft angeboten. Bisher werden die KollegInnen von ihren Managern oft sogar unterstützt. Von Nachteilen habe ich bisher noch nichts erfahren.

CB: Im Prinzip ist der MediatorInnenpool ja ein Pilotprojekt. Meistens bringt ein Pilotprojekt einen großen Erfolgsdruck mit sich. Wie erlebst du die Situation und wie geht der MediatorInnenpool damit um?

BM: Uns war von vornherein klar, dass es gerade in den ersten Mediatonen wichtig ist, sie mit einem hohen Qualitätsmaßstab durchzuführen. Deswegen haben wir auch, da wo es ging, die Beteiligung externer MediatorInnen vereinbart. Gleichzeitig betonen wir immer, dass Mediation nicht die Erfolgsgarantie für die Lösung des Konfliktes ist. Mediation ist eine sehr kraftvolle Methode, um zu einer Lösung zu kommen. Aber wir würden nie eine Erfolgsgarantie abgeben.

ES: Wie reagieren die Führungskräfte auf die Mediation?

BM: Wir treffen immer wieder auf Aussagen, dass es ein Zeichen von Schwäche sei, wenn jemand nach Unterstützung bei der Konfliktlösung fragt. Dem versuchen wir ganz massiv entgegenzuwirken. Aus meiner Sicht ist es ein Zeichen von Stärke wenn jemand sagt: „Hier, das ist ein Thema, das schaffe ich nicht mehr alleine, ich brauche professionelle Hilfe."

CB: Für eure Arbeit habt ihr positive Rückmeldungen von MediandInnen erhalten. Was sind typische Rückmeldungen nach einer Mediation?

BM: Gehen wir mal von einem klassischen Zweierkonflikt aus, der über 2 Jahre geköchelt hat, dann zum Ausbruch kam und durch die Mediation wieder zu einem sehr professionellen Arbeitsverhältnis zwischen den zwei Beteiligten wurde. Hier haben die MediandInnen gesagt, dass sie wieder zusammenarbeiten können und dem anderen nichts Böses unterstellen. Wenn sie künftig Reibungspunkte erkennen, könnten sie sie jetzt ansprechen. Bei einer anderen Mediation hat mir die Managerin nach einem Teamkonflikt geschrieben, wie sehr sie sich freut, dass sich die Leute wieder unterhalten, zusammen einen Kaffee trinken, zusammen auch wieder lachen können. Auch die Performance der Gruppe habe sich erhöht. Zeitweise habe sie sogar Angst gehabt mit den Leuten zu sprechen, weil sie immer befürchten musste, dass es wieder zu einem Ausbruch kommt und sie sei sehr dankbar, dass die Mediation durchgeführt worden ist, weil die Abteilung, die Gruppe, aber auch insgesamt SAP davon sehr profitiert hätte.

CB: Eine tolle Rückmeldung, weil nicht nur die MediandInnen sagen, dass es ihnen gut getan hat und sie jetzt wieder zusammen arbeiten können, sondern auch von der Managerin eine Verhaltensänderung der Konfliktparteien wahrgenommen wurde

BM: Und dadurch ist die Performance wieder hochgegangen.

CB: Damit hat sich die Investition in die Mediation gerechnet, wenn die Arbeitsqualität wieder besser geworden ist.

BM: Ja. Und es hat dazu geführt, dass von der nächst höheren Führungsebene aus dem gleichen Bereich jetzt eine Mediation in einem anderen Team unterstützt wird, weil sie gesehen haben, dass es schon einmal sehr erfolgreich war.

Das Interview* führten Christian Bähner und Elke Schwertfeger.

KONTAKT

Christian Bähner, christian.baehner@zweisicht.de

Elke Schwertfeger, elke.schwertfeger@zweisicht.de

Jutta Hohmann

Mediation ist beim Bundesjustizministerium angelangt – Teil III

I. Einleitung
Nach Art. 4 der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, mit allen ihnen geeignet erscheinenden Mitteln die Entwicklung und Einhaltung von freiwilligen Verhaltenskodizes durch MediatorInnen und Organisationen, die Mediationsdienste erbringen, sowie andere wirksame Verfahren zur Qualitätskontrolle für die Erbringung von Mediationsdiensten zu fördern.

Am 01.04.2009 fand die 4. Sitzung der ExpertInnengruppe aus VertreterInnen der Wissenschaft, der Verbände und der Wirtschaft statt, die das Bundesjustizministerium (BMJ) zur Umsetzung der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen einberufen hatte. Über die Inhalte der vorherigen Treffen hatte ich bereits berichtet.[1] In dieser 4. Sitzung beschäftigte sich die ExpertInnenkommission u. a. mit der Realisierung eines Zertifizierungsmodells (Anerkennungs- oder Gütesiegelmodell).

Das BMJ wies darauf hin, dass für die Anerkennung von MediatorInnen eine staatsferne Lösung nur dann möglich sei, wenn es den in der ExpertInnengruppe vertretenen Mediationsverbänden gelingen würde, unter Einbeziehung der Anwaltschaft und der Universitäten eine Organisationsstruktur für ein Zertifizierungsmodell bis Sommer 2009 zu entwickeln. Der Grund für die immens kurze Frist zur Erstellung eines Modells lag daran, dass die einzelnen europäischen Länder aus Brüssel die Auflage erhalten hatten, bis Mai 2011 die Richtlinie umzusetzen. Weiter stellte es klar, dass die Beleihung einzelner Organisationen nicht in Betracht käme, sondern nur die Beleihung eines Dachverbandes oder einer vergleichbaren Organisation, die einerseits den MediatorInnenmarkt hinreichend repräsentiere und andererseits personell und strukturell in der Lage sein müsse, eine Zertifizierung bundesweit durchzuführen. BAFM, BM und BMWA sagten in dieser Sitzung zu, diese Struktur für einen sog. „Mediatoren-TÜV" zu erarbeiten.

II. „Mediatoren-TÜV"
Wegen der vom BMJ vorgegebenen kurzen Zeitspanne bildete sich sodann eine Arbeitsgruppe, an der als Vertreter der BAFM Christoph Paul, als Vertreterinnen des BMWA Dr. Cristina Lenz und Martina Wurl und ich als Vertreterin für den BM teilgenommen hatte. Wir zogen als Vertreter der Europa-Universität Viadrina ferner Prof. Dr. Stephan Breidenbach hinzu. Zwischen April und Juni 2009 entwickelten wir die Entwürfe für die Strukturen eines „Mediatoren-TÜV".

Unsere Vorstellungen waren folgende: Die Grundlagen für die Anerkennungsstruktur von Zertifizierungsorganisationen müssen aus rechtlichen Gründen in einer Rechtsverordnung verankert sein, die außerdem Kriterien enthalten sollte, nach denen die zu zertifizierenden MediatorInnen auszubilden sind. Diese Rechtsverordnung beruht ihrerseits auf einem Gesetz. Dieses Gesetz enthält nach unseren Vorstellungen die Möglichkeit für die Beleihung von privaten Organisationen mit hoheitlichen Aufgaben. Die Rechtsverordnung würde das Gesetz ausführen.

1. Die Anerkennung von Zertifizierungsstellen
Die Anerkennung von Zertifizierungsstellen zur Zertifizierung von MediatorInnen obliegt dem BMJ. Neben personeller und sachlicher Ausstattung, persönlicher Zuverlässigkeit der nach dem Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung zur Zertifizierung berufener Personen ist außerdem für die gesamte Zertifizierungsorganisation ein Qualitätsmanagementsystem erforderlich, dass mindestens den Anforderungen der ISO9001 entspricht. Den genauen Text des Entwurfes einer Anerkennungsstruktur von Zertifizierungsorganisationen finden Sie auf der home-page des BM unter www.bmev.de .

2. Die Zertifizierungsstelle
a) Der Vorstand der Zertifizierungsstelle
Die Zertifizierungsstelle haben wir uns in der Rechtsform eines Vereins unter dem Namen „Zertifizierungsstelle der Mediationsverbände in Deutschland (ZDM)" vorgestellt. Sie soll ein Zusammenschluss deutscher Berufsverbände der MediatorInnen sein, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, Mediation weiter zu entwickeln, zu fördern und zu verbreiten sowie qualifizierte MediatorInnen nach Gesetz und Rechtsverordnung zu zertifizieren.

Mitglieder dieses Vereins können nur Organisationen und Verbände sein, deren Mitgliederzahl mindestens 100 Personen beträgt, sofern sie die Ziele des Vereins unterstützen und keine eigene Ausbildung anbieten. Jeder Mitgliedsverband kann ein Mitglied in den Vorstand entsenden, der seinerseits den 1. und 2. Vorsitzenden wählt. Die Vorstandsmitglieder müssen die Anerkennungskriterien der Zertifizierungsstelle erfüllen.

Für die Zertifizierungsstelle ist ferner ein Beirat aus VertreterInnen des BMJ, der Bundesrechtsanwaltskammer, herausragenden Mitgliedern der Mediationsszene und aus von der Mitgliederversammlung gewählten Beiratsmitgliedern aus universitären Mediationsausbildungsgängen vorgesehen.

Jutta Hohmann,
Rechtsanwältin und Notarin,
Mediatorin und Ausbilderin BM®,
NLP Master Practitioner und
Trainerin, 1. Vorsitzende BM

1/ Jutta Hohmann, Mediation ist beim Bundesjustizministerium angekommen – Teil I und Teil II in: Spektrum der Mediation Nr.32/2008 S. 35 ff und Spektrum der Mediation Nr. 33/2009 S. 49 ff.

Eine der Hauptaufgaben des Vorstands ist die Einrichtung des Anerkennungsausschusses.

Den genauen Text des Entwurfes einer Satzung für die Zertifizierungsstelle finden Sie auf der Homepage des BM unter www.bmev.de.

b) Das Anerkennungsverfahren und der Anerkennungsausschuss
Der Anerkennungsausschuss, der sich eine Geschäftsordnung gibt, soll aus mindestens 10 und maximal 25 Mitgliedern bestehen. Diese wählen den/die Vorsitzende/n, der/die die Zertifizierungskommissionen bestimmt. Diese Kommissionen bestehen aus jeweils 2 Mitgliedern des Anerkennungsausschusses.

Die Anträge der MediatorInnen auf Zertifizierung sind an den/die Vorsitzende/n des Ausschusses über die Geschäftsstelle zu richten. Die Verfahrensordnung sieht ferner Mitwirkungsverbote für AnerkennerInnen bzw. Ausschlussgründe vor, wenn diese mit den AntragstellerInnen verwandt, verschwägert oder AusbilderInnen der AntragstellerInnen sind. Den genauen Text des Entwurfs einer Verfahrensordnung finden Sie auf der Homepage des BM unter www.bmev.de.

c) Qualitätskriterien und Standards
Wir haben ferner einen Entwurf von Qualitätskriterien und Standards für MediatorInnen bezüglich der Inhalte der Ausbildung entwickelt, Besonderheiten einzelner Anwendungsbereiche, Mediationsmanagement, Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung von MediatorInnen etc. Außerdem wurde auf Praxiserfahrung, Dokumentation eigener Fälle, Supervision und Qualitätssicherung Wert gelegt. Den genauen Text des Entwurfs der Qualitätskriterien und Standards finden Sie auf der Homepage des BM unter www.bmev.de.

III. Zwischenergebnis
Am 22. Juni 2009 hatte das BMJ außerhalb der ExpertInnenrunde die drei Mediationsverbände BAFM, BM und BMWA sowie die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) und den Deutschen Anwaltsverein (DAV) eingeladen. Die drei Verbände legten ihre Vorstellungen dar und präsentierten bei dieser Gelegenheit die Entwürfe der Anerkennungsstruktur von Zertifizierungsorganisationen, der Vereinssatzung für die Zertifizierungsstelle der Mediationsverbände in Deutschland (ZDM), der Regelung des Anerkennungsverfahrens und der Qualitätsrichtlinien und Standards.

Die BRAK und der DAV präsentierten ein sogenanntes Eckpunktepapier zur Ausgestaltung des Mediationsgesetzes. In diesem Papier schlagen BRAK und DAV u. a. vor, die Aufgaben der Zertifizierung gerade nicht bei einer zentralen Stelle anzusiedeln, sondern an verschiedene Organisationen, auch solche, die bereichsspezifisch tätig sind, zu vergeben. Diese Organisationen sollen bei einer zentralen Stelle akkreditiert sein. Dies setzt jedoch eine „doppelte" Beleihung voraus und das Modell erschien nach unserer Einschätzung schwerfällig. Der Unterschied beider Modelle ist folgendermaßen zu sehen: die Anwaltschaft tritt dafür ein, dass von einer im Gesetz zu verankernden Zertifizierungsstelle die Berufsverbände als qualifizierte Zertifizierer anerkannt werden sollten, während die drei Mediationsverbände dafür plädieren, dass eine Zertifizierungsstelle die MediatorInnen direkt zertifiziert.

Das BMJ hatte am Ende des Gespräches BRAK und DAV gebeten, bis Ende Juli 2009 mitzuteilen, ob und in welchem Umfang mögliche gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit der Zertifizierung von der Anwaltschaft getragen werden könnten. Es geht hierbei sowohl um die Frage, wie die Standards einer qualifizierten Ausbildung nebst Praxisnachweis zu definieren sind als auch um die Strukturierung eines Zertifizierungsverfahrens.

Auf Anregung des BMJ haben wir, d. h. BAFM, BM und BMWA beim Deutschen Notarverein, der Centrale für Mediation, dem Deutschen Forum für Mediation und der Fernuniversität Hagen angefragt, ob diese Organisationen bereit seien, an einer Diskussion der Gestaltung der Zertifizierung mitzuwirken.

Es bleibt spannend!

KONTAKT
Jutta Hohmann,
jutta.hohmann@bmev.de

Thomas Trenczek

Obligatorische Streitschlichtung in Niedersachsen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der obligatorischen außergerichtlichen Streitschlichtung und zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter

I. Grundsätzliche Erwägungen

Die einvernehmliche Konfliktregelung durch Mediation hat sich in den letzten Jahren einer immer größeren Aufmerksamkeit erfreut, wobei sich allerdings das rechtspolitische und fachlichmethodische Interesse durchaus umgekehrt proportional zur praktischen Anwendung der Mediation im Alltag entwickelt hat. Einer Vielzahl von Diskussionen und Veröffentlichungen steht eine noch relativ bescheidene praktische Anwendungshäufigkeit gegenüber.

Konsens begrüßt deshalb, dass sich die Landesregierung die Förderung der konsensualen Streitbeilegung als wichtiges Ziel der Justizpolitik gesetzt hat. Zwar kann man die als „Erfolg" gepriesenen (Begründung S. 12) Ergebnisse des Modellprojekts „Gerichtsmediation in Niedersachsen" durchaus differenzierter und kritischer bewerten,[1] unbestritten ist aber, dass die unter Anleitung einer oder eines Dritten selbst gefundenen und selbst verantworteten Lösungen oft nachhaltiger sind sowie häufig auch kostengünstiger und rascher erzielt werden als im kontradiktorischen Gerichtsverfahren. Alternative Konfliktlösungsansätze sind deshalb besonders förderungswürdig, wobei der Fokus darauf zu richten ist, dass die konsensuale Streitlösung zur Vermeidung einer weiteren Konflikteskalation, Zeitverluste und sonstiger Konfliktkosten, vor allem aber zur Verbesserung des sozialen Rechtsfriedens in der Gesellschaft noch vor Klageerhebung durch außergerichtliche Angebote angestrebt wird.

Mittlerweile hat sich in Niedersachsen ein breites Spektrum an unterschiedlichen Mediationsinitiativen gebildet. Vor der im September 2002 eingeführten, gerichtsinternen Mediation durch Richtermediatoren gab es bereits gerichtsnahe, aber außergerichtliche Initiativen (z. B. Mediationsbüro am AG Hannover sowie andere Kooperationen und Netzwerke niedergelassener MediatorInnen juristischer, psycho-sozialer und anderer Professionen) und gemeinwesenorientierte Angebote freier Träger in mehreren Kommunen (z. B. Waage Hannover, Konfliktschlichtung Oldenburg und Alfeld, Brückenschlag Lüneburg), die Mediation sowohl in zivil- wie strafrechtlich relevanten Konflikten bereitstellen. Niedersachsen gilt deshalb in Sachen Mediationspraxis zu Recht mit als führend in Deutschland. Allerdings fehlte es auch in Niedersachsen bislang an einem überzeugenden Gesamtkonzept, welches die unterschiedlichen Ebenen der Mediation sachgerecht verknüpft, sich den Auf- und Ausbau eines qualitativ hochwertigen Systems außergerichtlicher Mediation zum Ziel setzt und solche Strukturen entsprechend fördert.[2]

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass im Vergleich zu der Zahl der gerichtlichen Verfahren die Nutzung außergerichtlicher, auf Einvernehmen orientierter Konfliktlösungsansätze noch immer (zu) gering ist. Deshalb erscheint es sinnvoll, die Konfliktparteien noch stärker für Erfolg versprechende alternative, außergerichtliche Konfliktlösungswege zu sensibilisieren. Ob der mit der obligatorischen Streitschlichtung, insb. mit dem vorgelegten Entwurf des Gesetzes zur Einführung der obligatorischen außergerichtlichen Streitschlichtung und zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über gemeindliche Schiedsämter gewählte Weg hierzu geeignet ist, ist allerdings sehr zweifelhaft.

In Deutschland hat eine Reihe der Bundesländer das obligatorische Güteverfahren nach § 15a EGZPO eingeführt.[3] Gleichwohl wird das Schlichtungsverfahren kaum genutzt. Zum einen wird durch die „Flucht ins Mahnverfahren" das Schlichtungsverfahren bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten schlicht umgangen.[4] Zum anderen – nicht zuletzt aufgrund der geringen Honorierungssätze – findet in diesem Rahmen ein methodisch eher schlichtes Schlichtungsverfahren statt, das den Interessen und Bedürfnissen der Streitparteien nicht entspricht.[5] Dies gilt insbesondere für das traditionelle Güteverfahren vor den Schiedsleuten,[6] die die Teilnahme der Konfliktparteien am Schlichtungsverfahren aufgrund rigider Verfahrensordnungen u. a. mit Ordnungsgeldern sicherstellen wollen (vgl. § 18 Abs. 4 HessSchAG, § 35 Abs. 4 SaarlSchO; vgl. auch § 23 Abs. 2 NSchÄG). In der Praxis steht am Ende des Güteverfahrens häufig ein Vergleichs- und Kompromissvorschlag des Schlichters, wobei deren „Einigungsvorschläge" überwiegend zugunsten der AntragsstellerInnen ausfallen.[7] Das Ergebnis der Schlichtungsverfahren wird – entgegen dem Leitbild parteiautonomer Vermittlungsverfahren – nicht in erster Linie von den Parteien, sondern vom „Schlichter" bestimmt. Das Ziel der Schiedsleute, ein Güteverfahren erfolgreich durchzuführen, führt sie häufig zu einer bedenklichen Aneignung und Ausnutzung der Situationsmacht

Prof. Dr. jur. Thomas Trenczek, eingetragener Mediator (S.C.Qld./ÖBMJ), Wirtschaftsmediator/Lehrtrainer (BMWA), Visiting Scholar Australian Center for Peace and Conflict Studies, UQ Brisbane (Aus.)

1/ Vgl. die Stellungnahme Konsens („Mediation in Niedersachsen weiter ausbauen!") im Nds. Landtag zum Antrag der Fraktion der SPD vom 28.02.2007 – LT-Drs. 15/3008; Nds. LT 15 WP/II/6/Scr/099RVö.

2/ Insoweit empfiehlt sich tatsächlich der Blick in einige europäische Nachbarländer (insb. Norwegen, Österreich) oder auch in angelsächsische Länder.

3/ Z. B. Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen u. a.

4/ Vgl. Haft/Eisele Außergerichtliche Streitschlichtung in Deutschland (Book Review) NJW 2002, 278 f.

5/ Trenczek ZfRsoz 2005, 12; Greger, R. ZKM 2007, 131 spricht vom „Odium des Schmuddelkindes, das ihm wegen der Begrenzung auf den Bagatellbereich und (der damit zusammenhängenden) Unprofessionalität der Schlichtung anhaftet".

6/ Hierzu vgl. Bierbrauer, G./Falke, J./Koch, K.-J.: Konflikt und Konfliktbeilegung. Eine interdisziplinäre Studie über Rechtsgrundlage und Funktion des Schiedsmanninstitution, in Bierbrauer u. a. (Hrsg.), Zugang zum Recht, Bielefeld 1978, S. 141.

zu Lasten der Parteien.[8] Die für ihre Tätigkeit zumeist in Vermittlungsmethoden nicht ausgebildeten und ohne fachliche Einbindung ehrenamtlich arbeitenden Schiedsleute sind häufig noch einem alten Schlichterbild verbunden und nicht zuletzt deshalb praktisch bedeutungslos geworden. Nicht verschwiegen werden soll allerdings, dass es einige hoch motivierte und engagierte Schiedsfrauen und -männer gibt, die sich persönlich um eine für die Vermittlungsarbeit sachgerechte Qualifizierung bemühen. So hatte der Verband der brandenburgischen Schiedsleute im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive für seine Mitglieder eine vom TOA-Servicebüro (Köln) konzipierte Mediationsausbildung angeboten. In Niedersachsen ist das Schiedsamtswesen zu einer mediativ angelegten Schlichtung oder gar einer fachgerechten Mediation derzeit ohne erhebliche Qualifizierungsanstrengungen insb. in methodischer Hinsicht nicht in der Lage. Die Nutzung eines solchen Systems nun obligatorisch vorzuschreiben ist im Hinblick auf die Förderung der einvernehmlichen, außergerichtlichen Konfliktregelung eher kontraproduktiv.

Der entscheidende Nachteil des obligatorischen Güteverfahrens nach § 15a EGZPO liegt vor allem in Reduktion der informellen Konfliktvermittlung als Regelungsinstrument von Bagatellfällen (vermögensrechtliche Streitwertgrenze 600 bzw. 750 €; Nachbarrecht und persönliche Ehrverletzungen).[9] Mediationsverfahren werden infolgedessen von Entscheidungsträgern in der Justiz und Anwaltschaft häufig immer noch auf den Familien- und Nachbarschaftsbereich und damit ihr Anwendungsbereich vorschnell auf die vermeintlich kleinen privaten Streitereien des alltäglichen Lebens begrenzt.[10] Der in Niedersachsen verfolgte Weg, die Streitwertgrenze gerade dadurch zu begrenzen, dass man die vermögensrechtlichen Streitigkeiten ganz herausnimmt, kann diesen Eindruck zusätzlich verschärfen statt mit ihm aufzuräumen (vgl. untern II § 1).

Allerdings ist nicht nur im Hinblick auf die unbefriedigende Regelung des § 15 a EGPO, sondern grundsätzlich umstritten, ob man die Anwendung von Mediation obligatorisch vorschreiben sollte, da das „alternative" Verfahren auf einem anderen Konflikt- und Konfliktregelungsverständnis sowie auf Vertrauen und Konsens beruhe und deshalb die Freiwilligkeit der Parteien voraussetze. Entgegen dieser verbalen Beteuerungen ist eine einvernehmliche Regelung bzw. ein Mediationsverfahren allerdings nie absolut freiwillig. Vielmehr wird sie/es aufgrund einer mehr oder weniger bewussten Abwägung aus ökonomischen, sozialen oder anderen Gründen in Anspruch genommen. Die Vorschaltung eines obligatorischen Einigungsversuchs insb. auf Grundlage eines fachgerechten Mediationsverfahrens könnte insoweit eine zusätzliche, möglicherweise unbekannte Option eröffnen.[11] Es gibt auch keine empirischen Hinweise dafür, dass die Einigungsquoten im Rahmen der obligatorischen Mediation (mandatory mediation) wesentlich niedriger wären.[12]

In einigen angelsächsischen und europäischen Ländern ist Mediation in manchen Bereichen unabhängig vom Streitwert (also nicht nur in Bagatellsachen) verpflichtend vor Erhebung einer Klage vorgeschrieben.[13] Zudem machen die RichterInnen sehr rege von ihrer Kompetenz Gebrauch, gerichtliche Verfahren auszusetzen und ein ADR-Verfahren zu empfehlen oder verbindlich vorzuschreiben. Auch in Deutschland wären ähnliche Verfahrensweisen ungeachtet der unterschiedlichen Rechtssysteme und -traditionen durchaus möglich. Im Zivilverfahren könnten die deutschen Gerichte schon heute jedes Verfahren jederzeit zugunsten der vorrangigen einvernehmlichen, außergerichtliche Regelung aussetzen (vgl. § 278 Abs. 5 S. 2 ZPO), wovon allerdings viel zu selten Gebrauch gemacht wird.[14]

Verfassungsrechtlich spricht grundsätzlich nichts gegen ein obligatorisches Mediationsverfahren vor Erhebung einer Klage, vielmehr hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich den Vorrang konsensorientierter Regelungsverfahren vor der kontradiktorischen Streitentscheidung bekräftigt.[15] Freilich darf der verpflichtende Zugang zur Mediation nicht zu einer Einigungspflicht ausarten. Insoweit muss das o. g. Grundprinzip gelten: Zur Selbstbestimmung gehört auch und gerade das „Nein" zu einer Einigung. Der Gang zu Gericht, der Rechtsweg muss bei Scheitern des Einigungsversuches offen stehen. Intelligenter als die zwingende Verpflichtung zur Mediation ist eine Regelung, die – wie in England[16] – einer Partei eines gerichtlichen Verfahrens selbst im Obsiegen die gesamten oder einen substantiellen Teil der Gerichtskosten auferlegt, wenn nicht vor Klageerhebung der Versuch einer außergerichtlichen Einigung durch ein Mediationsverfahren unternommen wurde.[17]

Aus guten Gründen hat Niedersachsen bislang darauf verzichtet, die rechtspolitisch verfehlte Regelung des § 15a EGZPO in Landesrecht umzusetzen. Der vorrangig erhoffte Entlastungseffekt hat sich so in keinem der das obligatorische

7/ Jansen D.: Parteiautonomie im Vermittlungsverfahren? Empirische Ergebnisse zum Güteverfahren vor dem Schiedsmann, Zeitschrift für Soziologie, Jg. 17, 1988, 328-348 (330).

8/ Jansen a. a. O. (Fn. 7) 1988, 328 ff.

9/ Trenczek ZRfsoz 2005, 12; Greger, a. a. O. (Fn 9) ZKM 2007, 131.

10/ Vgl. Huber: Die Reform der ZPO eine Wirkungskontrolle, in: Deutscher Juristentag (Hrsg.) Die Reform der ZPO – eine Wirkungskontrolle; München 2004, A 10.

11/ Vgl. Kriegel, K.: Mediationspflicht – eine Chance für mehr Autonomie?; ZKM 2006, 52 (55); Trenczek Stand und Zukunft der Mediation, SchiedsVZ 2008, 135.

12/ Vgl. Alexander, N. (Hrsg.) Global Trends in Mediation 2006; Brett u. a. a. a. O. 1996, 259 (261).

13/ Alexander 2006 a. a. O. (Fn 13); Trenczek SchiedsVZ 2008, 135.

14/ Deshalb sollte man darüber nachdenken, wie man die Justiz und die Anwaltschaft motivieren kann, außergerichtliche Mediationsverfahren zu nutzen bzw. auf diese (wieder zurück) zu verweisen. Hierzu bereits Wasilewski, R. Streitschlichtung durch Rechtsanwälte, Köln 1990 1990, insb. S. 72. Vgl. auch OLG Braunschweig v. 07.11.2006 – 2 W 155/06 – ZKM 1/2007, 30 f. (keine zusätzlichen Rechtsanwaltsgebühren für Teilnahme an gerichtsnaher Mediation)

15/ Vgl. BVerfG Beschluss vom 14.02.2007 – 1 BvR 1351/01.

16/ See Court of Appeal Dunnett v. Railtrack (February 2002); Civil Procedure Rules Part 36; cf. Mistelis, L.: ADR in England and Wales; in. Alexander a. a. O. (Fn 13) 2006, 139 (152); Dundas, H. R Mediation in England: Some current issues, Oil, Gas & Energy Law Intelligence Volume I, issue 02 – March 2003.

Schlichtungsverfahren praktizierenden Bundesländern bestätigen lassen.[18] Der entscheidende Nachteil der obligatorischen Streitschlichtung gemäß § 15a EGZPO liegt freilich – wie bereits ausgeführt – nicht in der verpflichtenden Streitschlichtung als solcher, sondern in der durch die gesetzliche Konstruktion implementierten Begrenzung und Abwertung der informellen Konfliktschlichtung als Regelungsinstrument von Bagatellfällen und der damit vielfach einhergehenden methodischen Armut der Konfliktschlichtung.[20] Der Spielraum des Landesgesetzgebers im Hinblick auf die Öffnungsklausel des § 15a EGZPO ist sehr begrenzt. Statt die Mängel einer verfehlten Konzeption mit letztlich untauglichen Anpassungen zu kompensieren, sollte Niedersachsen verstärkte Bemühungen ergreifen, die einvernehmliche, außergerichtliche Streitregelung insgesamt stärker zu fördern. Ein wichtiger Schritt liegt in der Etablierung von Qualität garantierenden und Vertrauen fördernden fachlichen Standards und verbindlichen Rahmenbedingungen für die außergerichtliche Streitregelung.[20] Beispielhaft sah der Entwurf des Nds. Mediationsgesetzes vom 17.04.2007 eine Qualität sichernde Zertifizierung („Gütesiegel") und Eintragung von Personen, die bestimmte persönliche und fachliche Voraussetzungen erfüllen, als „staatlich anerkannte Mediator/in" sowie die Möglichkeit vor, sich als Gütestelle anerkennen zu lassen. Die Beratungen zu einer vergleichbaren Regelung aus Anlass der Umsetzung der vom EU-Parlament im Jahr 2008 beschlossenen Mediations-Richtlinie in innerstaatliches Recht sind noch völlig offen.[21] Entscheidend ist, dass in Niedersachsen die Rahmenbedingungen für ein landesweites, qualifiziertes Mediationsangebot geschaffen und so die Zugangsschwellen zur außergerichtlichen Konfliktregelung abgebaut werden.

Den Volltext der Stellungnahme können Sie als Sonderdruck auf der website des BM www.bmev.de unter Spektrum der Mediation als Sonderdruck nachlesen.

Anzeige:

17/ Demgegenüber finanziert in Deutschland der Staat mit der Prozesskostenhilfe aus guten Gründen zwar die streitige Rechtsklärung im gerichtlichen Streitverfahren, zu dessen Vermeidung wird eine entsprechende Mediationskostenhilfe bislang noch nicht gewährt. Vgl. Beschluss des OLG Dresden vom 9.10.2006 – 20 WF 739/06 (LexisNexis: LNRO 2006, 25364).

18/ Alexander/Gottwald/Trenczek Mediation in Germany in Alexander a. a. O. Fn 13) 2006, 223 (247).

19/ Vgl. Greger, R. ZKM 2007, 131.

20/ Vgl. auch die Stellungnahme von Konsens e. V. zum Entwurf eines Nds. Mediationsgesetzes vom 19.07.2007 http://www.mediation-in-niedersachsen.de

21/ Mediations-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten (15003/5/07 REV 5 – 23. April 2008); vgl. Graf-Schlicker, M.: Die EU-Richtlinie zur Mediation – zum Stand der Umsetzung, ZKM 2009, 83 ff.

KONTAKT

Thomas Trenczek, mediation@trenczek.net

Inge Wonneberger-Reichert

Mediation in Organisationen – praxisnah und anwendungsbezogen

Inge Wonneberger-Reichert, Mediatorin BMWA®, Lehrtrainerin BMWA® und Leitung des Ausbildungsinstitutes BMWA®

Dieser Beitrag zum Thema Mediation ist eine praxisnahe und anwendungsbezogene persönliche Sichtweise. Mir ist dabei wichtig darzustellen, dass Mediation als eine ergänzende Methode in Organisationen, z. B. bei Auseinandersetzungen, mit eingesetzt werden kann.

In meiner aktiven und langjährigen Praxistätigkeit als Mediatorin in Organisationen konnte ich mehrere Anforderungen kennen lernen, in denen mit Mediation nachhaltige Ergebnisse erzielt wurden.

Besonders auffallend ist, dass zu klärende Situationen in der Regel nicht als Konflikte bezeichnet werden, obwohl sich Gegensätzlichkeiten zwischen den Beteiligten unvereinbar gegenüberstehen, sondern als:

- Störungen im Team
- nicht mehr weiterkommen
- da ist etwas, was wir nicht wissen
- hier muss einmal jemand Externes kommen
- wir brauchen Unterstützung und/oder Begleitung.
- Noch selten wird offen angesprochen, dass es Konflikte gibt, wofür externe MediatorInnen eingesetzt werden sollten.

Dieser Beitrag soll sensibilisieren, dass mit Mediation eine bessere Kommunikationskultur in Organisationen gestaltet werden kann.

Wann wird Mediation notwendig und welchen Nutzen hat sie?
Viele Organisationseinheiten bauen Systeme zur Prävention und informellen Konfliktlösung auf, die traditionelle, formelle Konfliktlösungsverfahren (z. B. über die MitarbeiterInnenvertretung oder Personalabteilung) ergänzen. Hierfür müssen Fach-, Führungskräfte und MitarbeitervertreterInnen ausgebildet werden.

Klärungsprozesse – egal, ob es sich um Ressourcen-, Beurteilungs-, Strategie-, Wahrnehmungs-, Rollen- oder um eine Beziehungsklärung handelt – haben eines gemeinsam, sie kosten Zeit und viel Geld.

Mediation soll als eine Investition betrachtet werden, die zu einer anderen Haltung in den Klärungsgesprächen führt und somit ein anderes Verhalten im betrieblichen Miteinander verspricht.

Die erarbeiteten Ergebnisse aller Beteiligten im Mediationsprozess sind win-win-Lösungen und steigern die Effektivität und Effizienz im gesamten Leistungsprozess.

Wie kann der Arbeitsalltag mit Mediation bereichert werden?
Mediation hat sich in diversen Bereichen als erfolgreich bestätigt, wie zum Beispiel in schwierigen Gesprächsverfahren/-situationen, im Kontext von Beschwerdemanagement und Verhandlungstechniken, in Mobbing- und Aggressionssituationen, im Umgang mit problematischen KundInnen und ist als Führungsmethode anerkannt.

Die MediatorInnen sind beratend und unterstützend im Arbeitsalltag tätig. Gemeinsam mit der Organisation könnte z. B. ein Beratungssystem entwickelt werden, in denen Personen „anchormen"[1] eingesetzt werden, die vor Ort den Klärungsbedarf optimieren.

Bezogen auf das Qualitätsmanagement einer jeden Organisation bietet Mediation auf vielen Ebenen Werkzeuge, die z. B. Meetings effektiver gestalten, die Prozessklärung beschleunigen und die Führungsqualität verbessern. Mediation sorgt somit auch dafür, dass der kontinuierliche Entwicklungsprozess optimiert wird und die Qualität sowie die Wirtschaftlichkeit positiv beeinflusst werden.

Praxisbeispiele:

1. Übergabe eines Landwirtschaftsbetriebes mit Ackerbau und Viehzucht an den ältesten Sohn
Ausgangssituation:
Ein in Generationen betriebener Landwirtschaftsbetrieb mit Ackerbau und Viehzucht soll auch jetzt wieder der nachfolgenden Generation übergeben werden. Die Eltern haben 4 Söhne, der älteste Sohn soll den Wirtschaftsbetrieb weiterführen mit Bleiberecht der Eltern auf dem Hof bis zu ihrem Lebensende. Dieses Procedere ist seit Generationen üblich. Der Vater setzte sich mit seinem Anwalt wegen der vertraglichen Regelung „Übergabe des Landbetriebes an seinen ältesten Sohn" in Verbindung. Er überreichte den Vertrag dem Sohn, mit der Bitte um Unterschrift. Der Sohn ist im Prinzip damit einverstanden, möchte aber einige Änderungen, wie Regelung der Geschwistererben, Übernahme der Angestellten oder auch nicht, Bleiberecht der Eltern, auch bei Vollpflege etc. Die Eltern sind entrüstet und wollen dies nicht vertraglich geregelt wissen, da es bisher nicht üblich war, da „Selbstverständlichkeiten" nicht im Vertrag geregelt werden sollen. Der Sohn, der den wirtschaftlichen Landbetrieb weiterführen soll, ist verheiratet und hat vier schulpflichtige Kinder. Seine Frau arbeitet stundenwei-

1/ Journalist o. Ä., der besonders in Nachrichtensendungen die verbindenden Worte und Kommentare spricht.

se mit auf dem Hof. Vater und Sohn sprechen nicht mehr miteinander, Mutter leidet sehr darunter. Die Eltern wollen sich von der Arbeit zurückziehen, da sie weit über 60 Jahre alt sind.
Alle Beteiligten sind ratlos. Der Sohn droht den Hof zu verlassen, was wirtschaftlich das Ende für den Landwirtschaftsbetrieb bedeuten würde, da der Sohn leitend am Hof eingesetzt ist. Es ist Eile geboten. Es wird telefonisch mit Sohn und Vater vereinbart, dass die Ehefrauen mit an der Mediation teilnehmen.

Ergebnis:
Nach vier Stunden intensiver mediativer Gesprächsführung ist es gelungen, die gegenseitigen Blockaden aufzubrechen. Dies führte zu einer offenen Kommunikation, in der alle Sichtweisen ausführlich dargestellt werden konnten. Vergangenes, Verletzendes, Gewohntes wurde mit Interventionstechniken aufgedeckt und für beide Seiten erhellend sichtbar. Das nun gegenseitige Verstehen führte zum gegenseitigen Verständnis und Akzeptanz. Der Sohn konnte nun in Abstimmung mit dem Vater die anwaltliche Regelung übernehmen.

2. Zukünftige Projektarbeit
Ausgangssituation:
Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Fachvorgesetzten sind seit längerer Zeit gestört. Jeder erhielt Gelegenheit, seine Sichtweise zu der Situation zukünftiger Zusammenarbeit darzustellen. Gemeinsam bestätigen die Beteiligten, dass das neue Projekt eine Zukunftschance für die Sozialeinrichtung darstellt und erfolgreich bearbeitet werden muss, um staatliche Gelder einzuwerben. Es wurde deutlich, dass die Kommunikation zwischen den Beteiligte oftmals nicht zum Ergebnis führt, da jeder eine andere Erwartungshaltung an den anderen hat.
Dies führt immer wieder zu Diskussionen und zu gegenseitigem konfrontativen Verhalten.
Einsicht besteht darin, dass verbale Gefühlsausbrüche, auch zu den KollegInnen, die Teamatmosphäre stark belasten.
Der Fachvorgesetzte begründet sein Verhalten damit, dass er früher selbstständig gearbeitet hat und sich dadurch für alles verantwortlich fühlt. Sein in manchen Situationen unangemessenes Verhalten ist ihm bekannt und er arbeitet daran, dieses zu verändern. Der Geschäftsführer macht deutlich, dass er in seiner Position als Vorgesetzter die Personalverantwortung trägt und ein konstruktives Miteinander für alle Voraussetzung ist.

Die Mediation führte dazu, dass mit Interventionstechniken, viele Perspektivenwechsel bei den Beteiligten, zu einem offenen direkten Gesprächsaustausch führten. Die Gesprächsatmosphäre wurde vertrauter und es kam zu folgenden Regelungen.

Ergebnis:
Der Fachvorgesetzte findet zukünftig in der Gesamtverantwortung Entlastung, indem er den Geschäftsführer als Vorgesetzten in den Entscheidungsprozess rechtzeitig mit einbezieht. Bei zu klärenden Situationen im Bereich der Beteiligten wird zukünftig schriftlich vorab gegenseitig in Kurzform informiert, um rechtzeitige Unterstützung zu erhalten. Zukünftig werden die Gespräche vom Geschäftsführer strukturierter durchgeführt. Die Beteiligten achten auf die notwendige Distanz und Vertraulichkeit zum Team. Die Beteiligten bestätigen sich gegenseitige Akzeptanz und setzen sich für eine konstruktive zukünftige Zusammenarbeit ein.

Ausklang
Die Mediationslobby ist inzwischen in Deutschland bekannt und organisiert. Verschiedene Verbände und andere Zusammenschlüsse und zahlreiche Veröffentlichungen sorgen für einen regen Austausch auch zwischen den MediatorInnen.
So wurde vor kurzem in Hamburg die „Mediationszentrale e. V." MZH gegründet, indem ich Gründungsmitglied und Beiratsmitglied bin. Der Verein möchte die Mediation als Konfliktlösungsmethode bekannter machen und den interdisziplinären Austausch der in der Mediation tätigen Berufsgruppen untereinander fördern.

Die Zukunft wird zeigen, dass mit Mediation Auseinandersetzungen ergebnisorientiert und nachhaltig den Arbeitsalltag befrieden und das Beziehungsgeflecht in Organisationen stärken.

Aufgereiht
©Oliver Haja – pixelio.de

KONTAKT
Inge Wonneberger-Reichert,
mail@consulting-nach-mass.de

Marianus Mautner (ÖBM) und Jutta Hohmann (BM)

ÖBM meets BM

Wechselseitige Anerkennung ÖBM und BM

Marianus Mautner und Jutta Hohmann

Die Vereinbarung über die wechselseitige Anerkennung der Zertifizierung zur Mediatorin und zum Mediator zwischen dem ÖBM und dem BM.

Am 27.6.2009 haben die Vorstände des Österreichischen Bundesverband für Mediation (ÖBM) und des Bundesverband Mediation (BM) in Berlin eine Vereinbarung über die wechselseitige Anerkennung der Zertifizierung zur Mediatorin/zum Mediator unterzeichnet. Nachfolgend berichten die Vorstände der beiden Verbände gemeinsam über dieses Ereignis, stellen ÖBM und BM vor und werfen einen Blick in die gemeinsame Zukunft.

1. Die wechselseitige Vereinbarung (Jutta Hohmann, Vorstandsvorsitzende BM)

Nachdem die ersten Kontakte zwischen dem ÖBM und dem BM telefonisch geknüpft waren, fand ein erstes persönliches Treffen auf Vorstandsebene in München während des BM-Kongresses im Oktober 2008 statt. Der ÖBM – Vorstand hatte sich in dem Hotel eingemietet, in dem auch der BM-Vorstand nächtigte. So war Raum für eine sehr persönliche Begegnung.

Am 20.2.2009 fand in Wien ein weiteres Treffen der Vorstände der beiden Verbände statt. Anlass für dieses Treffen war der Beginn der Verhandlungen über eine gegenseitige Anerkennung der Ausbildung zur Mediatorin und zum Mediator. Darüber hinaus war es unser Ziel, dass auch in Zukunft auf Vorstands- und Projektgruppenebene ein reger Informations- und Ressourcenaustausch stattfindet, gemeinsam publiziert und Veranstaltungen organisiert werden und wir auf europäischer Ebene zusammenarbeiten. Von dieser Zusammenarbeit erhoffen wir uns eine Belebung des „Grenzlandes". Wir wollen gemeinsam für ein einheitliches Bild von Mediation eintreten und Mediation als gesellschaftlich relevante Macht verankern. Von unserer Zusammenarbeit versprechen wir uns für unsere jeweiligen Mitglieder Preisvorteile in Österreich und Deutschland. Die Ressourcen stehen über die Grenze hinaus allen zur Verfügung. Die Mitglieder in beiden Länder können sich miteinander vernetzen und über ihr Know-how austauschen

Am 27.6.2009 haben wir in Berlin die Vereinbarung der wechselseitigen Anerkennung – vorbehaltlich der Zustimmung der jeweiligen Gremien – feierlich unterzeichnet und diese Unterzeichnung durch Fotos dokumentiert. Den Wortlaut dieser Vereinbarung finden Sie auf der Homepage des ÖBM unter www.oebm.at/cms/index.php und des BM unter www.bmev.de

2. Der ÖBM stellt sich vor (Mag. Christine Haberlehner, stv. Bundessprecherin ÖBM)

a. Der ÖBM

Der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) ist der erste Ansprechpartner für Mediation in Österreich. Ziel der Vereinigung ist es, zur Qualitätssicherung und Professionalisierung der Mediation in Österreich beizutragen und diese als festen Bestandteil der Konfliktkultur in die Gesellschaft zu integrieren. Der ÖBM wurde 1995 gegründet und ist in allen Bundesländern mit einer eigenständigen Landesvertretung präsent. Darüber hinaus gibt es Arbeitsgruppen zu verschiedensten Mediationsthemen. Das Bundesbüro befindet sich in Wien. Bundessprecher ist seit Juni 2006 Mag. Marianus Mautner, stv. Bundessprecherin ist Mag. Christine Haberlehner.

b. Pioniere für Europa

Mit rund 2.500 qualifizierten Mitgliedern verschiedenster Anwendungsgebiete und Grundberufe (z. B. LehrerInnen, RechtsanwältInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen) ist der ÖBM nicht nur die größte Fach- und Interessensvertretung für Mediation in Österreich, sondern auch in Europa: Unter anderem war der ÖBM maßgeblich an der gesetzlichen Regelung der Mediation und an der gesetzlichen Etablierung der geförderten Mediation im Bereich Familie/Scheidung beteiligt. Das österreichische Zivilrechts-Mediationsgesetz nimmt dank der aktiven Mitarbeit des ÖBM eine europäische Vorreiterrolle ein.

c. Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Der ÖBM arbeitet eng mit anderen Mediationsverbänden in Österreich und Europa zusammen. So auch mit dem Bundesverband für Mediation in Deutschland. Er ist im laufenden Kontakt mit öffentlichen Stellen sowie dem Bundesministerium für Justiz, das rund 3.500 eingetragene MediatorInnen gelistet hat. 70 Prozent der dort eingetragenen MediatorInnen in Österreich sind Mitglied im ÖBM.

d. Qualität als oberster Leitsatz

ÖBM-MediatorInnen verfügen über eine qualifizierte Ausbildung mit mindestens 365 Ausbildungseinheiten und haben ein Mindestalter von 28 Jahren. Darüber hinaus müssen sie jedes Jahr 10 Fortbildungsstunden nachweisen. Jedes Mitglied verfügt über eine Haftpflichtversicherung, die eine Absicherung bis EUR 1.000.000,- bietet.

e. ÖBM-Akademie
Die ÖBM-Akademie bietet bundesweit qualifizierte Weiterbildungsprogramme sowie -veranstaltungen für ÖBM-Mitglieder zu fairen Preisen an. Diese entsprechen allesamt den Fortbildungskriterien des Justizministeriums. Spezifische Wissensvermittlung und Know-how Transfer erfolgt in verschiedenen Arbeitsgruppen, die in ständigem Austausch stehen und auch virtuell vernetzt sind.

3. Der BM stellt sich vor
(Inka Heisig, Vorstandsmitglied BM)
Der Bundesverband Mediation e. V. wurde 1992 gegründet. Die Gründungsväter- und mütter hatten sich zum Ziel gesetzt, die Mediation zu verbreiten. Früh war ihnen klar, dass die Mediation sowohl ein hocheffizientes Verfahren für die Konfliktvermittlung, als auch ein Weg zum Frieden und zur gewaltfreien Auseinandersetzung ist. Den BM gibt es nunmehr 17 Jahre. In dieser Zeit ist er gewachsen und die Notwendigkeit einer Konfliktbearbeitung ist national und international immer wichtiger geworden. Hart ausgetragene Konflikte gibt es in allen Bereichen, in denen Menschen sich begegnen; in Familien, Bildungseinrichtungen, Arbeitskontexten, Unternehmen, Politik bis hin zu den internationalen Krisengebieten. Die Notwendigkeit, auf Konflikte verstehend, annehmend und effektiv lösend zu reagieren, wird immer dringender. So hat sich der BM von Anbeginn als ein Verband verstanden, der sich Konflikten öffnet und MediatorInnen einen Ort der Vernetzung und Verständigung bietet.

Innerhalb des Verbandes haben sich inzwischen viele Fach-, Projekt-, und Arbeitsgruppen gebildet, in denen diskutiert und ganz praktisch und ehrenamtlich gearbeitet wird. Inklusiv war dafür das Stichwort.

Im Frühjahr 2000 wurden die Standards und Ausbildungsrichtlinien verabschiedet. Damit hatte der BM ein Qualitätsinstrumentarium entwickelt, das nicht nur den AusbilderInnen diente, sondern auch MediatorInnen Wege zur Vermarktung ihrer Dienstleistung eröffnete.

Der BM entwickelte sich daraufhin ziemlich rasch zu einem Verband mit einer Perspektive für Menschen, die sich von dieser, immer noch relativ neuen Fachrichtung, angezogen fühlten, um für sich ein (weiteres) Berufsfeld zu erschließen.

Vor ca. fünf Jahren kam für den BM die Zeit, über den BM-Rand zu schauen. Dieser Blick galt den beiden anderen Verbänden in Deutschland, BAFM und BMWA. Es wurden Gespräche mit dem

Ziel einer gemeinsamen Plattform aufgenommen. Dieses Ziel wurde 2008 mit der „Wechselseitigen Anerkennung der jeweiligen Ausbildungsgänge der Verbände" erreicht. Ein Meilenstein!

Nicht zu vergessen sind unsere, nun seit einigen Jahren herausragenden Mediations-Kongresse in verschiedenen Städten Deutschlands. Sie sind nicht nur hochkarätig, sondern zeichnen sich durch einen enormen Werbe-Effekt für die Mediation und den BM aus!

International kam der BM 2008 „in Fahrt" durch die wechselseitige Anerkennung mit dem Schweizer Dachverband Mediation (SDM) und der gerade (Juni 2009) getätigten Anerkennung mit dem Österreichischen Bundesverband für Mediation (ÖBM).

Das Bundesjustizministerium in Deutschland hatte die Mediation als eine ernst zu nehmende Methode zu beachten. Der BM ist mit den beiden anderen Verbänden BAFM und BMWA zur Gestaltung einer gesetzlichen Handhabung einbezogen worden.

Viel ist erreicht. Die Hände in den Schoß zu legen ist jedoch nicht BM-Sache. Intern wurde es durch das schnelle Wachstum unerlässlich, frischen Wind in die Organisationsentwicklung zu bringen. Vor ca. drei Jahren wurde mit der OE (Organisationsentwicklung) begonnen. Dieser Prozess dauert an und wird nun bald in die Umsetzungsphase eintreten.

Dieser kurz geschilderte Verlauf der BM-Entwicklung zeigt, dass sich der BM und die Mediation

Vorstand BM und ÖBM

auf dem Weg befinden, der den Gründungsmitgliedern am Herzen lag. Mediation ist bekannt und gesellschaftsfähig geworden!

Insgesamt hat die Mediation durch die Multiplikatorentätigkeit des BM eine immer größere Bedeutung bekommen. Dieser Weg ist nicht beendet. Er wird weitergeführt, auch auf internationaler Ebene. Die ständige Verbesserung und die Verbreitung der Mediation als ein Weg zum Frieden ist unser Ziel!

KONTAKT
Jutta Hohmann,
jutta.hohmann@bmev.de

Marianus Mautner,
m.mautner@aon.at

4. Nächste Schritte im ÖBM
(Mag. Marianus Mautner, Bundessprecher ÖBM)
Die langfristigen Ziele des ÖBM sind, dass:

- Konflikte als Chance zur Entwicklung und Verbesserung erkannt und genutzt werden.
- Mediation ein anerkanntes Modell zur konstruktiven, nachhaltigen Lösung von Konflikten ist.
- Angebot und Nutzen der Mediation möglichst allen bekannt ist.
- Jede/r leichten Zugang zum Angebot der Mediation hat.
- Mediation gesellschaftlich etabliert und ein Element von Autonomie und selbstverantworteten Entscheidungen ist.
- Mediation zu neuer Kommunikations- und Konfliktkultur führt.

Aufbauend auf den bereits erfolgreich gesetzten Schritten – österreichweite Organisation als Dach für MediatorInnen aller Bereiche und Berufsfelder, Etablierung der Mediation in gesetzlichen Strukturen, Etablierung der Mediation in geförderten Bereichen wie Familie, Nachbarschaft, etc. – sind die nächsten Ziele:

- Weitere Etablierung der Mediation in möglichst allen Rechtsfeldern – z. B. Besuchsrecht, Verwaltungsverfahren, Erziehung und Bildung, Handelsrecht, …
- Ausbau der Kooperationen mit nationalen (z. B. Kammern, Ämtern, Gerichten, …) und internationalen (Europäische Union, UNO, UNESCO, …) Institutionen und nahen Berufsgruppen (z. B. RechtsanwältInnen, RichterInnen, NotarInnen, TherapeutInnen, SozialarbeiterInnen, LehrerInnen, IngenieurInnen, RaumplanerInnen, etc.)
- Ausbau der Kontakte zu und Vernetzungen mit Verbänden in Österreich und der EU – Verbände im deutschen Sprachraum, in Nachbarstaaten, etc.
- Wissenschaftlicher Austausch und Entwicklung von Standards in Qualität, ethischen Grundlagen und Praxismethoden.
- Öffentlichkeitsarbeit zur Information aller Menschen, für die Mediation zur Lösung von Konflikten hilfreich sein kann.

Jüngste Schritte, die für diese Ziele gesetzt wurden, waren:

- Entwurf einer Kooperationsvereinbarung zwischen BM und ÖBM, welche noch von den jeweiligen Gremien beschlossen werden muss.
- Start einer nationalen Informationshotline in Österreich unter 0800 88 00 88.
- Aktive Pressearbeit mit Unterstützung einer PR-Agentur – Presseaussendungen zu aktuellen Themen, Pressekonferenzen, Interviews und Informationen für JournalistInnen, Leserbriefe, ….

Die nächsten Schritte und Aktionen sind:

- Der 1. Österreichische Mediations-Kongress am 12. und 13.11.09 in Wien.
- Kooperationen mit Universitäten, z. B. Fachtagung „Mediation und Macht" an der Johannes Keppler Universität am Fr. 18.9.09 in Linz.
- Qualitätssicherung durch Fortbildung in den Angeboten der ÖBM-Akademie.
- Erweiterung und Verbesserung des Informationsaustausch, der Kooperation und der Verlinkung der Websites der Verbände.
- Entwicklung einer gemeinsamen Plattform aller deutschsprachigen Verbände.
- Gemeinsame Impulse auf der Ebene der EU.

Christian Hartwig und Renate Sedlmayer

Die Regionalen Zukunftswerkstätten

„Fundament" der Organisationsentwicklung des BM

Unfassbar! – sie ist schon vorbei, die produktive Zeit der Regionalen Zukunftswerkstätten des BM. In Heidelberg, Berlin, Essen, Hamburg und Ingolstadt haben sich die Mitglieder des BM mit bemerkenswertem Engagement und großer Kreativität mit der Frage auseinander gesetzt, wie der BM im Jahre 2014 aussehen soll.

Dies konnte zum einen nur gelingen, weil die jeweilige Regionalgruppe vor Ort für alle fünf Werkstätten einen ausgezeichneten organisatorischen Rahmen geschaffen hatte mit guten Räumlichkeiten, den notwendigen Materialien und – last but not least – Verpflegung mit allem „Drum und Dran". Die TeilnehmerInnen und die ModeratorInnen fühlten sich überall sehr gut auf- und angenommen – hierfür einen besonderen Dank an alle Beteiligten!

Zum anderen gilt der Dank den externen ModeratorInnen Renate Uhl und Gerhard Leinweber, die zusammen mit den ModeratorInnen aus der KGOE die Steuerung dieser Tage übernommen hatten und ein zuverlässiges Zeitmanagement sowie eine sehr gute Zusammenarbeit garantierten. Denn zusätzlich war jedes Mitglied der KGOE mindestens einmal bis maximal dreimal mit in der ModeratorInnenrolle und damit in der Verantwortung für die Durchführung.

Das Beispiel Hamburg am 11. Juli 2009
Diese Zusammenfassung steht für die Ereignisse aller Zukunftswerkstätten, deren Ablauf gleich war.

Insgesamt 18 Mitglieder waren aus der ganzen Republik angereist, „alte Hasen" und ganz „Neue", einschließlich der beiden Vorstandsmitglieder Thomas Robrecht und Walter Letzel. Die Organisationsberaterin Renate Uhl moderierte, unterstützt von Renate Sedlmayer, Ina Simon und Christian Hartwig aus der KGOE.

Mit der Einstiegsfrage und einem symbolisierenden Bild: „Ich erlebe den BM zur Zeit so!" machten sich die TeilnehmerInnen miteinander bekannt. Sie brachten bereits zu Beginn das breite Spektrum der Sichten der Mitglieder auf den BM ohne jegliche Berührungsängste ein. Dies wurde ergänzt durch die Vorstellung der Ergebnisse der BM-Werkstatt in Klein-Lüders im März durch die anwesenden KGOE-Mitglieder und die komprimierte Darstellung der Ergebnisse der Mitgliederbefragung durch die externe Moderatorin.

So wurde der jetzt gemeinschaftlich geschaffene Wissensstand die Plattform für die Erneuerungs- bzw. Entwicklungsfelder, von den TeilnehmerInnen identifiziert und in Gruppen am Nachmittag kreativ als „Vision 2014" erarbeitet. In Hamburg waren es die Themen „Den Prozess der Strategieentwicklung für den BM organisieren", „Vier Anspruchsgruppen im BM", „Führung im BM", „Regionalgruppen" und „Regionale Geschäftsstellen".

Diese Visionsarbeit an den ausgewählten Themen stellten die Gruppen abschließend allen vor, zum Teil in Form von Bildern, Sketches o. Ä. und verankerten so die Ergebnisse nachhaltig im Gedächtnis. Als weitere „Gedächtnisstütze" bekam jede/r TeilnehmerIn wenige Tage später ein Fotoprotokoll dieser Regionalen Zukunftswerkstatt.

Wie geht es weiter?
Die KGOE hat zusammen mit beiden externen BeraterInnen und den Vorstandsmitgliedern Thomas Robrecht und Walter Letzel am 31. Juli 2009 eine erste Sichtung der Ergebnisse der Zukunftswerkstätten vorgenommen. Jede dieser regionalen Veranstaltungen ließ eine starke Aufbruchstimmung und den Wunsch nach greifbaren Ergebnissen spüren. Sie nehmen so den BM in die Verantwortung, vorbereitend auf der Zentralen Konferenz am 30. Oktober und dann auf der Mitgliederversammlung (31.10.09 bis 01.11.09) sehr konkret zu werden, was die nächsten Schritte, Projekte und Entwicklungsphasen sein werden.

Die KGOE wird hierfür die Ergebnisse aller fünf Regionalen Zukunftswerkstätten zusammenführen, abgleichen und verdichten und zu konkreten Vorschlägen formulieren. Aber auch jedes Mitglied ist aufgerufen, die eigenen konkreten Ideen zur Organisationsentwicklung des BM zu formulieren und einzureichen – an die KGOE oder an die Vorbereitungsgruppe für die MV, möglichst bis 6 Wochen vor dem Termin der Zentralen Konferenz, um die Vorbereitung zu erleichtern.

KONTAKT
Christian Hartwig, Mediator BM® und Trainer für Konfliktmanagment, Christian.Hartwig@mittendrin-berlin.net

Renate Sedlmayer, Diplom-Soziologin und Mediatorin, sedlmayerr@kvvks.de

Arne Fiedler

Konflikte als Chance – Mediation als Weg

Zweiter Stuttgarter Mediationstag

von links nach rechts: Christoph Besemer, Ingrid Pfeiffer, Rudi Ballreich, Ortwin Renner, Roland Proksch

Zum zweiten Mal organisierte ein buntes Team von 8 MediatorInnen einen Tag rund um das Thema Mediation. Das Ziel: MediatorInnen miteinander vernetzen, das Thema Mediation in die Öffentlichkeit rücken und sogenannte MultiplikatorInnen für dieses Thema erwärmen.

Vincent van Gogh sagte einmal: „Man sollte annehmen, Menschenliebe, die das Fundament von allem ist, sollte in jedem Menschen sein. Aber manche behaupten, es gebe bessere Fundamente. Auf die bin ich nicht sehr neugierig."

In Zeiten von Wirtschaftskrise, Mobbing und Ellenbogenmentalität scheint dieser Satz geradezu in Vergessenheit geraten zu sein. Professor Proksch erinnerte daher in seinem Eröffnungsvortrag „dass Reden mehr als Reden" ist daran, dass der Erfolg in der Mediation nicht in erster Linie in der Stringenz der Abfolge liegt, nicht in der Vielfalt oder Perfektion der angewandten Methoden und auch nicht in der Berufsausbildung. Der Erfolg liegt im Wesentlichen in der Person der Mediatorin, des Mediators. Der Erfolg hängt davon ab, ob die Menschen, die zu uns kommen, die Wertschätzung spüren, die wir ihnen entgegen bringen. Es kommt auf unsere ehrliche Liebe zu den Menschen an. Wenn es uns gelingt, diese Haltung einzunehmen und zu pflegen, dann werden wir in der Mediation erfolgreich sein.

KONTAKT
Arne Fiedler,
arne.fiedler@lel.bwl.de

Im scheinbaren Gegensatz dazu steht in der Wirtschaftsmediation der Kampf um Anerkennung der Person. Sowohl Roland Proksch als auch Rudi Ballreich betonten in ihren Vorträgen und Übungen beim Thema „Von Mensch zu Mensch – emotionale und organisationale Prozesse in der Mediation" dass es auch hier genau diese Grundhaltung ist, die zum Erfolg führt: „Hart in der Sache und weich zu den Menschen". Genau das zu üben, nochmals zu reflektieren und gemeinsam – teilweise auch konträr – zu diskutieren, machte diesen Tag so lebendig und bestärkte die Teilnehmenden in ihrer Arbeit.

Unser Erfolgsrezept für den gelungenen Tag sah daher auch kreative Elemente wie das Improvisationstheater Q-Rage und lange Pausenzeiten mit kulinarischer Versorgung zum Netzwerken vor. Es standen jederzeit kompetente AnsprechpartnerInnen für alle Fragen im Zusammenhang mit Mediation zur Verfügung. Außerdem waren die Stände der Verbände und der Büchertisch der Kongressbuchhandlung Mittelpunkt in den Pausen.

Die Themenvielfalt wurde durch spannende Themen in den parallel angebotenen Foren ergänzt: Ingrid Pfeiffer und Christoph Strecker, spezialisiert auf Familienmediation, boten eine Einheit zu Elementen der Verständigung bei Trennung und Scheidung – „Statt dass die Fetzen fliegen". Astrid Pulter brachte uns beim Thema Mediation im Sport unter dem Motto „Reden statt Schlagen" die ungewohnte Sichtweite von SportlerInnen, speziell Fußballern im Breitensport, nahe und weitete so manche Horizonte.

Ortwin Renn machte an Hand von Beispielen auf die Besonderheiten von Mediation bei Umweltprojekten aufmerksam und Michael Wandrey diskutierte mit den Anwesenden über Formen und Möglichkeiten der Konflikthilfe in Schule und Jugendarbeit.

„Mediation statt Strafe" – Der Täter-Opfer-Ausgleich mit Erwachsenen bei NEUSTART, einer Einrichtung in Stuttgart, wurde von Johanna Waibel vorgestellt und ergänzte die breite Palette der Themen an diesem Tag.

In der abschließenden Podiumsdiskussion „Wodurch wirkt Mediation?" stellten Ingrid Pfeiffer, Christoph Besemer, Roland Proksch, Ortwin Renn und Michael Wandrey manch provozierende These auf und machten lebhaft deutlich, dass die Vielfalt in der Mediation sich auch in einer Vielfalt verschiedener Ansichten widerspiegelt. Richtig und falsch ist nicht festgelegt, sondern der Erfolg einer Mediation bestätigt – egal welcher Weg eingeschlagen wird, das gewählte Verfahren.

Aus einem erfüllten Tag gingen alle – Teilnehmende und Organisatoren – mit dem guten Gefühl heraus, dass sich in Sachen Mediation in Baden-Württemberg viel tut und man sich spätestens zum 3. Stuttgarter Mediationstag im Herbst 2010 wieder sieht!

Hans-Jürgen Rojahn

25 Jahre Werkstatt für Gewaltfreie Aktion

Grußwort aus dem Bundesverband Mediation e. V.

Als ich 1989 das Pfarramt für Zivildienst in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau übernahm, war Christoph Besemer von der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden einer der ersten, der mir begegnete. Zusammen mit Renate Wanie und Uli Wohland, später dann auch Bernd Sahler, gehörte er zum Team der pädagogischen Mitarbeiter für Veranstaltungen mit Zivildienstleistenden, das mein Vorgänger Reinhard Becker aufgebaut hatte und das ich gerne übernahm. Die Werkstatt war da gerade fünf Jahre alt, war aber schon weit über den badischen Raum hinaus bekannt. Mir war in der Arbeit mit Zivildienstleistenden, neben der Ausrichtung auf Frieden und Abrüstung, besonders die Einstellung und Haltung der Gewaltfreiheit in der Tradition von Martin Luther King und Mahatma Gandhi wichtig, die ich in den VertreterInnen der Werkstatt für Gewaltfreie Aktion konsequent erlebte. So wurde die Zusammenarbeit mit ihnen nicht nur zu einer fruchtbaren Auseinandersetzung über aktuelle Themen der Tagespolitik, sondern auch für mich zu einem ständigen Lernfeld hinsichtlich konsequenter Gewaltfreiheit. Später stieß zu diesem Team auch milan (wie Christoph Besemer und ich inzwischen Mitglied im Bundesverband Mediation), der dann, wie auch Bernd Sahler, bei fast allen Veranstaltungen mit Zivildienstleistenden Mediation als gewaltfreie Form der Konfliktbearbeitung vorstellte. Auf seine Anregung hin habe ich 1997 dann selbst an einer Mediationsausbildung teilgenommen. So waren die MitarbeiterInnen der WfGA letztlich verantwortlich dafür, dass ich schließlich beim Bundesverband Mediation gelandet bin.

Die Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden war für mich eine großartige Ideengeberin, die profunde Kenntnisse vermittelte über Gewaltfreie Aktionen, über Zivilen Ungehorsam, über Zivilcourage, friedliche Formen von Widerstand und die nicht zuletzt das Erbe von Martin Luther King und Mahatma Gandhi wach hielt und immer wieder ins Bewusstsein rief. Für Gewaltfreie Aktionen, aber auch für die Mediation gewann die Erarbeitung des Konsens-Verfahrens besondere Bedeutung. Bernd Sahler hat in seiner Zeit als Mitarbeiter des Freiburger Büros das Konsens-Handbuch erstellt, das in keiner Mediationsausbildung fehlen sollte.

Besonders erwähnen möchte ich noch das Angebot von Mediationsausbildungen, das von der WfGA ausgeht. Im Jahr 2000 bin ich Christoph Besemer dadurch erneut begegnet, als nämlich meine Frau Svea an der Ausbildung zur Mediatorin in Freiburg teilnahm, die von ihm, Mechthild Eisfeld, Consolata Peron und Stefan Zech geleitet wurde. So arbeitet die Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden konsequent an der friedlichen, gewaltfreien Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Schräglagen, mit Konflikten im politischen Umfeld wie auch im persönlichen Bereich. Für den Bundesverband Mediation gehört die Gewaltfreiheitsbewegung und damit die Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden zu den unverzichtbaren „Graswurzeln" der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Im Namen des Bundesverbandes Mediation und seines Vorstandes möchte ich deshalb all denen aus der Werkstatt danken, die das Gedankengut der Gewaltfreiheit aktiv in den Verband hineintragen und natürlich auch dafür, dass ihr Mitglieder geworden seid und damit den Verband durch eure Mitarbeit und qualitativen Beiträge in der Fachzeitschrift des Verbandes „Spektrum der Mediation", in der AusbilderInnenkonferenz und natürlich auch in der Mitgliederversammlung bereichert.

Im Laufe der 25jährigen Geschichte der WfGA hat sie selbst sich immer stärker professionalisiert – was sich auch in den Mitteilungen „Gewaltfrei Aktiv" niedergeschlagen hat – und hat wesentliche Beiträge geleistet zu einer friedlichen Auseinandersetzung mit den Problemen und Konflikten dieser Welt. Dafür und für viel Anregung und Begleitung – auch von mir persönlich – herzlichen Dank den MitarbeiterInnen, UnterstützerInnen und FreundInnen der WfGA.

Herzliche Glückwünsche zu 25 Jahre intensiver und beharrlicher Friedensarbeit.

Hans-Jürgen Rojahn, Vorstandsmitglied BM von 1999 bis 2005

KONTAKT
Hans-Jürgen Rojahn, info@inbalance-mediation.de

BM Kongress 2010

16.-18.09.2010

Mitgliederversammlung 19.09.2010

in Berlin

Kontakt Vorbereitungsteam:
Sosan Azad:
sosan.azad@bm-kongress.de

Roland Kunkel:
roland.kunkel@bm-kongress.de

Katharina Sander und Christoph Hatlapa

MediationsCamp

Hannover 2009

Christoph Hatlapa, Ausbilder BM®, Lebensgarten Steyerberg

Die Welt liegt in den Händen von Menschen, die die Veränderungen der Gegenwart sehen können, Menschen, die die den Mut haben, ihren Gaben entsprechend ihre Träume zu leben.

Paulo Coelho

„Das „MediationsCamp" zeigte die vielfältigen Möglichkeiten und Zukunft der Konfliktlösung" Dieser Untertitel aus der Hannoverschen Presse entspricht dem, was wir vorhatten: Den Segen der Mediation hautnah spüren lassen: strahlende Augen nach gelungener Verständigung in einer Mediation, sowie die Kooperation von MediatorInnen unterschiedlicher Schulen und Mediationsverbände in Hannover und Umgebung.

Als Initiatorin des MediationsCamps hatte ich, Katharina Sander, das große Glück, dass die Idee sofort Resonanz fand und viele MediatorInnen zur Kooperation bereit waren. Wichtige Kontakte konnte ich auf der GFK-Tagung „Mit dem Leben tanzen" in Steyerberg und auf der Jahrestagung des Bundesverband Mediation in München knüpfen.

Detlev Berning stellte den Kontakt zum Präsidenten des Amtsgerichts, Herrn Prof. Lessing her. So konnten wir im Amtsgericht tagen. 20 Räume standen uns zur Verfügung, Gerichtssäle, Besprechungs- und Konferenzräume. Renate Ernst vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, VNB, war auch begeistert. Der VNB übernahm neben der Schule für Verständigung und Mediation, SVM, die Mitverantwortung als Veranstalter. Als dritten Veranstalter brachte Thomas Trenczek Konsens e. V. mit ein.

Die erste Herausforderung war, Konfliktparteien zu finden, die sich auf das Wagnis einlassen würden, zu einer Mediation zu kommen. Einige meinten, es wäre unmöglich, Konfliktparteien zu bewegen, zu uns zu kommen. Wir müssten teure Annoncen in die Zeitungen setzen, meinten andere. Meine Zuversicht war genährt von den Erfahrungen, die wir mit dem Praxisteil der Mediationsausbildungen der Schule für Verständigung und Mediation in Steyerberg gemacht haben, und schließlich kam mir die entscheidende Idee, die MediatorInnen könnten Gutscheine an interessierte Menschen aushändigen. Die zweite Herausforderung: Denken wir an alles Notwendige und wie behalten wir den Überblick? Catherina Lange vom VNB gab die entscheidende Hilfe. Sie hat mit großem Geschick übersichtliche Protokolle der Vorbereitungssitzungen verfasst, sie verschickte sie an die entsprechenden Gruppen, koordinierte die verschiedenen Aktivitäten, nahm die Anmeldungen entgegen und war auch beim Empfang präsent.

Wir atmeten auf als sich die ersten Konfliktparteien anmeldeten. Schließlich wurden 28 Mediationen während des MediationsCamp durchgeführt. Das hat uns wirklich sehr gefreut, denn das war uns der wichtigste Erfolgsindikator. Bemerkenswert war, dass die meisten Konfliktparteien ohne ihre/n Konfliktpartner/in kamen, sodass wir viele Mediationen mit Stellvertretung durchführten.

Wir haben das Amtsgericht Hannover mit Blumen und das Mediationscafé mit Wasserwellen aus Krepppapier sowie Schiffchen entsprechend unserem Logo dekoriert und mit roten Fäden als Weglotsen in einen einladenden und die Lebensenergie stärkenden Ort verwandelt. Infostände, Workshops und Fachforen bildeten ein parallel zu den Mediationen laufendes Programm. Gemeinsame Einstimmungen sowie rituelle Tänze bildeten den Rahmen zur Stärkung der Mediationen. Die abschließende Feedbackrunde war Höhepunkt und Ausklang zugleich.

Das MediationsCamp begann am Freitag nachmittag mit dem gegenseitigen Kennenlernen und Vertrauensaufbau zwischen den MediatorInnen, die am nächsten Tag ihre Dienste anbieten würden. 45 hatten sich auf der Internetseite www.mediationscamp.org bekannt gemacht, im Organisationsteam waren 20 MediatorInnen und PädagogInnen engagiert. Richter, Anwälte, MediatorInnen, die im gerichtsnahen Bereich arbeiten, im Kindergarten und der Schule, in der Wirtschaft und bei Planen und Bauen. Meine Fragen waren: „Wie bewirken wir ein gegenseitiges Kennenlernen der verschiedenen MediatorInnen-Gruppen? Mein Hilfsmittel, das gemeinsame Be-

wegen und an den Händen halten während eines Kreistanzes, könnte ich das bei diesem Personenkreis und in einem Amtsgericht einsetzen?" Ja, ich habe es gemacht und viele der Anwesenden haben sich gefreut, die Atmosphäre war verändert. Die Erlaubnis, sich tanzend durchs Amtsgericht zu bewegen, war gegeben. Danach führte das Welt-Café der Mediation mit 12 Tischen zum näheren Kennenlernen anhand des Austausches zu fachlichen und persönlichen Fragen.

Feedback
Hier einige Antworten auf die Frage: Was waren Highlights und Höhepunkte für Dich?

Christian Richter, Mediator bei Waage-Hannover e. V.: „Als eine Richterin ihr Feedback gab, war ich sehr berührt. Sie hatte vor 17 Jahren, als wir mit dem Täter Opfer Ausgleich in der Waage anfingen, uns einen schwierigen Fall geschickt, den wir erfolgreich bearbeiten konnten. Sie hat nicht nur als Frau in der Justiz sich vor Jahren durchgesetzt, sondern hat ihren innovativen Weg fortgesetzt und eine Mediationsausbildung durchlaufen."

„Mich hat berührt, dass Mediatorinnen und Mediatoren, die sich noch nicht kannten und aus verschiedenen Berufsgebieten kamen, zusammen erfolgreich eine Mediation durchführten. Das zeigt doch, wie stark der Geist der Mediation ist. Ich konnte aufspüren, dass eine Gewalttat im Spiel war, mein Ko-Mediator ging sehr einfühlend auf die Mediandin ein. Zusammen bewirkten wir, dass die MediandInnen mit glücklichen Gesichtern herauskamen." sagte Jutta Klenzner von der Waage-Hannover.

Rechtsanwalt und Mediator, Claus-Rudolf Löffler war froh darüber, dass er aus seinem Einzelkämpfer-Dasein herauskam und neue Energie geschöpft hat für seine Mediationen und auch streitigen Verfahren. „Ich bin gespannt darauf zu erleben, ob die Gerichtssäle, die jetzt mit so freudiger Energie aufgeladen sind, in der kommenden Woche, wenn ich als Anwalt hier bin, sich immer noch Frieden stiftend auswirken."

„Mit wie viel Begeisterung sich die alten und frisch gebackenen MediatorInnen im MediationsCamp eingesetzt haben, war beeindruckend."

„Die offene Atmosphäre, das gegenseitige Zusammenspiel aller am MediationsCamp beteiligten hat mir sehr gefallen. Es war keine Konkurrenz zu spüren, ein Beispiel für eine Zusammenarbeit, die mich hoffen lässt, dass so auch globale Probleme gelöst werden können."

Christiane Groß, Mediatorin bei der Deutschen Bahn, meinte: „Mein Herz ging auf in dieser Atmosphäre. Ich konnte mich öffnen und war glücklich. Ich durfte mitarbeiten, meine Fähigkeiten in einer Mediation einbringen, das tun, was mir wirklich am Herzen liegt. Ich wurde inspiriert, habe nährende Energie erhalten, neue Impulse. Für Leib und Seele war gesorgt, der selbst gebackene Kuchen war köstlich. Es entstand eine schützende Atmosphäre".

Abschließend danke ich dem Organisationsteam von Herzen für die wundervolle Zusammenarbeit: Detlev Berning, Renate Ernst, Billur Gülgec-Yerlikaya, Jutta Klenzner, Christel Könemund, Catherina Lange, Petra Mieth, Ingrid Rauner, Uwe Reichertz-Boers, Christian Richter, Kersti Schittko, Friederike von Schroeter, Kurt Südmersen, Cornelia Timm, Wilma Trümner-Pinzel, Bärbel Weichhaus.

Ausblick
Die Veranstaltung hat gezeigt, dass das Amtsgericht (und ähnliche Institutionen) sehr wohl ein Ort sein kann, wo Menschen im direkten Kontakt unter Anleitung von MediatorInnen schnell und unbürokratisch ihre Konflikte bereinigen können. Sogar beim Ausbleiben ihres Konfliktpartners können sie Hilfe und Unterstützung zur indirekten Konfliktlösung erhalten. In dem nämlich ein Mediator oder eine Mediatorin die abwesende Partei repräsentiert, in das Feld des Abwesenden eintritt und von dort her Einfühlung gibt. Die Einsichten, die die anwesende Partei auf diese Weise über ihre eigenen Beweggründe im Konflikt und diejenigen ihres abwesenden Partners gewinnt, eröffnen für beide Seiten eine neue Ebene der Begegnung und können der entscheidende Schritt zur Transformation des Ausgangskonflikts sein. Die Zukunft der Konfliktlösung: zeitnah, unbürokratisch, kreativ und nachhaltig, für jeden zugänglich. Ein Beitrag zum friedvollen Miteinander.

Katharina Sander,
Ausbilderin BM®,
Lebensgarten Steyerberg

KONTAKT
Katharina Sander und Christoph Hatlapa,
mediation@t-online.de

MediationsCamp – Impressionen

Erwin Ruhnau

AG Öffentlichkeitsarbeit im Bundesverband Mediation e. V.

Erwin Ruhnau, Sprecher der AG Öffentlichkeitsarbeit

Nach der letzten MV, Oktober 2008 in München, ist das Thema Öffentlichkeitsarbeit (ÖA) im BM wieder neu entfacht worden. Wolfgang Willmann und Erwin Ruhnau haben die Initiative ergriffen und ein Konzept entwickelt. Eine wichtige Grundlage dieser Konzeption ist die Vernetzung aller AkteurInnen, die für den BM in dem Bereich aktiv sind. Sie werden im Anschluss an diesen Bericht vorgestellt.

Die ÖA hat drei Zielrichtungen: die regelmäßige Information der Mitglieder, die Kommunikation nach aussen – BM als gesellschaftlich relevante Größe – und nicht zuletzt die Information für potentielle KundInnen für unsere Mediationsangebote.

Wenn wir von Vernetzung sprechen, machen wir damit auch deutlich, dass es hier eine gebündelte Verantwortlichkeit gibt für alle Anfragen, Erfordernisse, Wünschenswertes, etc., um die ÖA im BM zu optimieren. Wir fangen ja nicht bei Null an. In den letzten Jahren haben viele Freiwillige wichtige Beiträge zur Profilbildung des BM geleistet:

- Homepage des BM www.bmev.de
- Newsletter
- Spektrum der Mediation
- Mediationstage (Sammelbegriff für alle öffentlichen Veranstaltungen)
- Infomaterial

Gleichzeitig wissen wir, dass es in allen genannten Bereichen noch offene Baustellen gibt. Einige seien hier genannt. Sie erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, können aber als Einladung zur Ergänzung durch die Mitglieder verstanden werden:

- Die Tätigkeiten des Vorstands innerverbandlich kommunizieren
- Das Informationsbedürfnis der Mitglieder (wo finde ich was?) stillen
- Regelmässige Presseinformationen herausgeben
- Spektrum der Mediation auf den Prüfstand stellen
- KundInneninformation zu Mediation zum großflächigen Verteilen erstellen
- Mitgliederwerbung
- Marketingaktionen
- Fortbildung Pressearbeit
- Fortbildung für AutorInnen
- Regiokiste (BM Materialkiste für Mediationstage; kann bei Erwin Ruhnau angefordert werden)

Auf der Prioritätenliste ganz oben steht die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der Regionalgruppen, weil hier neben der Werbung für Mediation auch der BM als professioneller Mediationsverband dargestellt wird, der entscheidend zur Qualitätssicherung in der Mediationslandschaft beiträgt. Dazu gehört neben der Ausstattung mit Verteilmaterial, Unterstützung der Pressearbeit in Form eines PR-Seminars am 20./21.11.09 an (Seite 18 in dieser Ausgabe). Zum anderen arbeiten wir an einer KundInnenbroschüre, die kostenlos an Mediationsinteressierte abgegeben werden soll und in entsprechend großer Anzahl z. B. an Mediationstagen u.ä. verteilt werden kann. Seit kurzem gibt es die Einrichtung von RegionssprecherInnen (Nord, Ost, Süd und West). Sie haben als vordringlichste Aufgabe, die Regionalgruppen in ihrem jeweiligen Gebiet zu unterstützen, Bedarfe abzufragen, bei der Einrichtung von neuen Gruppen beratend tätig zu werden, bei der Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen, etc. (siehe Vorstellung der AG Öff). Am Herzen liegt uns auch die Werbung neuer Mitglieder für den BM. Die Zahl der durch BM-TrainerInnen Ausgebildeten beträgt ein 10-faches der derzeitigen Mitgliederzahl. Das soll sich in den nächsten Jahren stark verändern. Dazu brauchen wir Rückmeldungen von den AusbilderInnen, wie der BM hier die „Werbung" unterstützen kann. Ein erster Anreiz soll z. B. dadurch geschaffen werden, dass bei der Werbung von 10 neuen Mitgliedern, der Jahresbeitrag für den BM erstattet wird. Dazu wird bei der MV ein Antrag vorliegen. Gedacht ist weiterhin an die Produktion einer Powerpointpräsentation, in dem das Leistungsspektrum des BM dargestellt wird. Dieses könnte im Rahmen der Ausbildung von MediatorInnen eingesetzt werden. Ebenso ist die Produktion einer DVD über die Arbeit des BM in Planung. Zum Spektrum der Mediation wird es bei der nächsten BM Werkstatt die Möglichkeit geben, sich kritisch zu verschiedenen Fragen zu äußern, wie z. B.:

- Inhalt
- Gestaltung
- Rubriken
- Was fehlt?
- Wovon mehr?
- Was ist gut?
- Mitgliederzeitschrift?
- Fachzeitschrift?
- Sind wir noch auf der „richtigen" Spur?
- Zusammenarbeit mit anderen Verbänden? (gemeinsame Zeitschrift?)
- etc.

Auch diejenigen, die nicht zur BM Werkstatt kommen können, sind herzlich eingeladen, ihre Rückmeldungen an die Redaktion zu schicken: erwin.ruhnau@bmev.de.
Die Themen, die jetzt aus der Liste nicht weiter erläutert wurden, sind trotzdem in der pipeline und werden stetig mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen bearbeitet. In der folgenden Darstellung sind alle FunktionsträgerInnen der Arbeitsgruppe aufgelistet.

KONTAKT
Erwin Ruhnau, erwin.ruhnau@bmev.de

Die Mitglieder der AG Öffentlichkeitsarbeit

Christian Bähner
Ausbilder BM, anerkannter Mediator in D (BM, BMWA) und CH (SDM-FSM), Berater für Konfliktmanagement und Wirtschaftsmediation. Bähner/Oboth/Schmidt: Praxisbox Konfliktklärung in Teams und Gruppen, Junfermann 2008. Seit 2003 ehrenamtlicher Webmaster des BM ***Kontakt:*** *christian.baehner@bmev.de*

Eva Lubas
Beraterin für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Mediatorin, NLP-Lehrtrainerin (DVNLP), Inhaberin des ZMKD Zentrum für Mediation und Kommunikation Dresden, BM-Mitglied seit 2003, seit 2005 Leitung der FE-Börse im BM, Aufbau und Leitung der Regionalgruppe Dresden im BM; in der AG Sprecherin der Region Ost ***Kontakt:*** *info@zmkd.de*

Astrid Pulter
Vorstandsreferentin im Bundesverband seit 01. Februar 2009, Mitglied im BM seit 2001, anerkannte Mediatorin BM seit 2003, Mitorganisatorin des Jahreskongresses 2003 in Frankfurt/M., Leitung der Projektgruppe Sportmediation, Verantwortung in der AG Öffentlichkeitsarbeit: Koordinierung der Öffentichkeitsarbeit mit dem Vorstand und den anderen Bereichen im BM ***Kontakt:*** *astrid.pulter@bmev.de*

Susanne Seidenfuß-Bergmann
Dipl. Sozialpädagogin, Lehrerin Berufsfachschule, Leiterin der Regionalgruppe Ingolstadt; Mediation in Familien, Partnerschaft, Schulen, Kindertageseinrichtungen. Fortbildungen im Bereich Mediation, Teamentwicklung, Kommunikation u. Konfliktmanagement; in der AG Sprecherin der Region Süd ***Kontakt:*** *susanne.seidenfusss-bergmann@bmev.de*

Uwe Döring
Jg. 1959, ehm. Lehrer für Sport und Mathematik; IT-Zusatzausbildung, seit 20 Jahren im Consultingbereich (EDV) tätig; Mediationsausbildung FernUni Hagen; Aufbau-Studium in Wien 2008; Diplomarbeit zum Thema „innerbetrieblichen Konflikten aus der Sicht von Führungskräften"; in der AG Sprecher der Region Nord ***Kontakt:*** *uwedoering@mac.com*

Erwin Ruhnau
Mediator u. Ausbilder BM, Sprecher der AG, Redakteur von Spektrum der Mediation, verantwortlich für Marketing und Vertrieb im BM, zuständig für den Versand der Regio Kiste, Mitglied im BM seit 1999, Praxis für Mediation und Supervision in Weidenhausen seit 2000 ***Kontakt:*** *erwin.ruhnau@bmev.de*

Wolfgang Willmann
seit 1999 als freiberuflicher Mediator in Wirtschaftsmediation tätig; Inhaber eines Pressedienstes; Fachjournalismus – Politik – Recht u. a.; Akkreditierung Bund/Land in Berlin und Niedersachsen; In der AG zuständig für Beratung in Sachen „Kommunikation mit Presse, Rundfunk, Fernsehen"
Kontakt: *willmann@mediation-nds.de*

weitere Mitglieder:

Renate Huppertz
z. Zt. in Wartestellung für die Redaktion des Newsletters bis eine weitere Person für das neue Team gefunden wird.
Kontakt:
info@renatehuppertz.de

Hans-Dieter Will
Mediator und Ausbilder BM, Mediator (BAFM), em. Hochschullehrer Fak. Sozialwesen, Mitarbeit bei der „KundInnenbroschüre Mediation"
Kontakt: *will@fh-erfurt.de*

Manuela Rhyner

Einblick in das zukunftsorientierte Schweizer Gesundheitswesen

Manuela Rhyner, Personalfachfrau im Gesundheitswesen, Leitung eines privaten Sozialdienstes in Zürich, Mediatorin und Kommunikationstrainerin

In Kliniken und Spitälern wächst der Druck, (noch) mehr wirtschaftlich, respektive betriebswirtschaftlich, zu denken und zu handeln. Per 2012 wird in der Schweiz ein neues Finanzierungsmodell eingeführt, welches auch volkswirtschaftliche Folgen haben wird. Somit eröffnet sich ein neues Feld für Mediation.

Auf Bundesebene wird die Finanzierung der Institutionen neu geregelt. In Zukunft werden 45% der Spitalkosten von den Krankenversicherungen übernommen und 55% der Kosten gehen zu Lasten der Wohnkantone der jeweiligen PatientInnen. Der Bund wird auch festlegen, welche Tarife anzuwenden sind. Bisher gaben jeweils die Kantone (in Deutschland: Bundesländer) die Tarife bekannt, die man pro PatientIn verrechnen konnte. Das heisst, jeder Kanton hat jetzt noch einen eigenen Tarif und in Zukunft wird es für die ganze Schweiz nur noch einen „einzigen" Tarif geben. Bisher war es auch so, dass eigentlich jedes durch seinen Kanton finanzierte Spital (oder Klinik) vorwiegend „nur" PatientInnen aus dem jeweiligen Kanton aufnehmen konnte. Dennoch gibt es Situationen, in denen man sich in einem anderen Kanton behandeln lassen muss, weil vielleicht der eigene Kanton über keine entsprechende Spezialklinik verfügt. In einem solchen Fall wird man als „ausserkantonale" PatientIn taxiert und bezahlt pro Pflegetag einen höheren Tarif. Dies ist so, weil der Kanton, in dem die Spezialklinik liegt, für PatientInnen, die nicht in diesem Kanton wohnen, keine Gelder zuschiesst.

Wie bereits erwähnt, werden in Zukunft die Tarife schweizweit dieselben sein. Diese werden in Akutspitälern nach Diagnose festgelegt (jede Diagnose erhält seinen verrechenbaren Tarif) und in Rehakliniken nach medizinischem, therapeutischem und pflegerischem Aufwand an den PatientInnen. In diesen Tarifen müssen aber administrative, (zukünftige) bauliche, materielle (diverse Anschaffungen von neuen Geräten) etc. Aufwände auch enthalten sein. Bisher war es so geregelt, dass kantonale Anstalten, z. B. für bauliche Maßnahmen den jeweiligen Kanton um Zuschüsse anfragen konnten. Das wird in Zukunft nicht mehr möglich sein, denn solche Aufwände werden, wie eben erwähnt in dem Tarif, den die Spitäler von den Kassen und den Wohnkantonen erhalten werden, bereits enthalten sein. Bisher war es auch so, dass man die Gelder jährlich vom Kanton vorgeschossen bekommen hat. Nach Einführung des neuen Finanzierungsmodells muss ab 2012 von den Institutionen zuerst Leistung erbracht werden, die dann fakturiert werden kann. Das Ganze wird dann so aussehen, dass jene Institutionen, die zur Einführung des neuen Finanzmodells kein Polster auf der Seite haben, die Gehälter des Personals im ersten Monat wohl kaum bezahlen können, weil sie über keine flüssigen Mittel verfügen. Inzwischen gibt es bereits Krankenanstalten, die ankündigen, aufgrund des neuen Tarifmodells ab 2012 mit weniger Personal arbeiten zu müssen. Diesbezüglich sind vor allem Stellen in den Bereichen Medizin, Pflege und Verwaltung gefährdet.

Momentan wollen die Spitäler und Kliniken alle an dem neuen Tarifsystem mitarbeiten und erstellen alle möglichen Modelle, die sie dann dem Bund und dem Krankenversicherungsverband (santésuisse) vorlegen. Jeder will mitreden können und jeder hofft natürlich, dass gerade sein erarbeitetes Modell das Beste für die ganze Schweiz sein wird.

Die Jagd auf den besten Tarif (der noch bestimmt werden muss) ist lanciert und ab 2012 wird dann auch der Kampf oder die Jagd um die PatientInnen eröffnet.

Damit weitere volkswirtschaftliche Folgen verhindert werden, bleibt nun zu hoffen, dass sich das Gesundheitswesen mehr und mehr öffnet und auch Mediation zulässt.

KONTAKT
Manuela Rhyner,
kmk@gmx.ch

bpi Agentur für Kommunikation
www.pohlen.eu

- Coaching von Fach- und Führungskräften
- Mediation in Unternehmen und Organisationen
- Outplacement-Beratung
- Supervision

Boris Pohlen, Ludoviciweg 9, 40764 Langenfeld
Tel.: 02173 - 995492; Fax: 02173 - 995493
info@pohlen.eu; www.pohlen.eu

Christine Oschmann

Quo vadis Bundesverband?

Wie eine Organisationsentwicklung helfen kann

Nicht erst mit den Leitsätzen, die im Oktober 2008 verabschiedet wurden, starteten aktive Mitglieder des Bundesverbandes Mediation (BM) über die Entwicklung und die Zielrichtung nachzudenken. Die einmal im Jahr stattfindende BM-Werkstatt dient der gemeinsamen Beratung wichtiger Zukunftsthemen durch alle Interessierten. Das Erarbeitete hat Empfehlungscharakter für den Vorstand und wird von allen Gremien zur Kenntnis genommen. Bereits im Jahr 2004 war die Erneuerung der Leitungsstruktur ein Thema. Im Jahr 2007, als die Gemeinnützigkeit des Vereins drohte verloren zu gehen und das Finanzamt das Vermögen einziehen wollte, brannte den Verantwortlichen die Frage nach der Ausrichtung des BM unter den Nägeln. Das Vorstandsteam mit Jutta Hohmann, Thomas Robrecht, Walter Letzel und Inka Heisig handelte umgehend, indem sie einen OE-Prozess initiierten. Nach ersten Startschwierigkeiten wurde bei der BM-Werkstatt 2008 eine Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung (KGOE) ins Leben gerufen, die mit der Organisationsanalyse begann, eine Mitgliederbefragung entwickelte und auch den weiteren Prozess begleitet. Wir wollten nun wissen, wie die einzelnen Vorstandsmitglieder zu der Entwicklung der letzten beiden Jahre stehen und haben die oben genannten Vorstandsmitglieder plus Ingrid Pfeiffer, die sich zur Wahl stellen wird, befragt und die Gespräche zusammengefasst. Alle Interviewten wurden nach dem Sinn und dem erhofften Nutzen einer Organisationsentwicklung für den BM, den verschiedenen Strömungen im BM, der Methoden- und Nutzenorientierung und zu Führung im BM befragt. Da die Mitgliederversammlung als höchstes Organ Ende Oktober ein wichtiger Meilenstein in der weiteren Entwicklung des BM sein wird, dienen die Interviews auch der Information über die Themen, die dort besprochen werden.

KONTAKT
Christine Oschmann, oschmannchr@aol.com

Die Rubrik „Das Interview" ist wieder besetzt. Ich freue mich, an dieser Stelle Christine Oschmann begrüßen zu dürfen, die mit den Interviews der Vorstandsmitglieder ihren Einstand gegeben hat. Dieser Bereich liegt mir besonders am Herzen, da in der Vorstellung der Menschen an diesem Ort auch eine Würdigung ihrer Arbeit und ihres Engagements stattfindet.

Das soll auch in Zukunft so sein – und dafür hat Christine auch schon viele Ideen. In den Startlöchern stehen noch zwei weitere Personen, die ihr Interesse zur Mitarbeit geäußert haben, Christine Dietz und Deodat v. Eickstedt, so dass wir in Zukunft ein Kompetenzteam für diesen Bereich zur Verfügung haben. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an Katharina Freyer und Sabine Kamp, die für die Ausgaben 19 bis 22, 24 und 28 die Interviews geführt haben.

Erwin Ruhnau

Christine Oschmann

Christine Oschmann

Germanistin und Kommunikationswissenschaftlerin, Trainerin, Beraterin & Mediatorin
Jahrgang 1961, verheiratet, 3 Kinder im Alter von 21, 19 und 14, lebt in einem Vorort von Mainz;
„Liebe das Leben, und das Leben wird Dich lieben." ist ihr Lebensmotto;
Studium Germanistik, Kommunikations- und Theaterwissenschaft (Magister Artium);
Mediatorin (inmedio, 2007);
Freiberufliche Redakteurin für diverse Zeitungs- und Zeitschriftenverlage;
Trainerin und Mediatorin (www.mediation-im-team.de)

- Konfliktcoaching und Mediation
- Strategieberatung und Marktanalyse für Unternehmensgründer
- Teamentwicklung
- Workshop-Moderation
- Führungskräftetraining mit Pferden

Kontakt: oschmannchr@aol.com

Geleistetes anerkennen – Neues strukturieren

Jutta Hohmann

Jutta Hohmann ist seit vier Jahren im Vorstand tätig, seit zwei Jahren 1. Vorsitzende des Bundesverbandes Mediation e. V. (BM). Sie ist seit 1997 Mitglied des BM und war von 2000 bis zu ihrer Wahl in den Vorstand im September 2005 Mitglied der Anerkennungskommission. Im Rahmen der Vorstandstätigkeit vertritt sie den Verband nach außen, vor allem bei Fragen zu Recht und Gesetzgebung sowie Kontakten zu anderen Verbänden im In- und Ausland, wie z. B. BAFM und BMWA im Inland und anderen Mediationsverbänden in Europa. Der Aufbau dieser guten Beziehungen hatte Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung mit BAFM, BMWA, ÖBM in Österreich und dem Schweizer Dachverband zur Folge. Das ist der Grund, warum sie den OE-Prozess eher aus der Beobachterperspektive verfolgt, „wir haben im Vorstand die Aufgaben verteilt, denn es kann nicht jeder alles machen." Alle Schritte werden mit ihr im Vorstand abgesprochen, die Vorstandsmitglieder stehen zu allen Aufgaben und Fragestellungen im ständigen Kontakt.

„Ich finde es toll und wichtig, dass wir eine Organisationsentwicklung in Auftrag gegeben haben und die Arbeit, die dort geleistet wird, ist enorm. Der Verband hat sich in großen Schritten entwickelt und wir haben mit dem OE-Prozess die Möglichkeit, uns den Veränderungen zu stellen und sie in eine funktionierende Organisationsstruktur zu integrieren. Was mal klein und kuschelig angefangen hat, ist jetzt groß geworden und hat viel Macht." Dabei betont sie sofort, dass der Begriff Macht für sie nicht negativ besetzt sei, sondern Einfluss bedeutet, der eine Verantwortung mit sich bringt. Das spürt sie an dem Respekt, der ihr entgegengebracht wird als Repräsentantin des BM bei den Verhandlungen im Bundesjustizministerium. „Wir werden als die ExpertInnen für Mediation anerkannt, weil wir, das heißt, meine KollegInnen vom BAFM und BMWA und ich, aus einem Mund sprechen." Außerdem haben sich in den letzten Jahren die Interviewanfragen gehäuft. „Wir werden von der Öffentlichkeit stärker wahrgenommen, das Interesse an Mediation wächst."

„Der OE-Prozess ermöglicht die Antwort auf die Frage, ob wir die Wünsche, die im Inneren des Verbandes formuliert nach außen verwirklicht werden und miteinander übereinstimmen." Wie für die anderen Vorstandsmitglieder ist für Hohmann der OE-Prozess eine Fortsetzung dessen, was in der Vergangenheit begonnen wurde und nun auf professionelle Weise bearbeitet wird.

„Der Verband ist ein demokratisches Gebilde und wir als Vorstand haben unser Programm vorgestellt, das durch die Wahl legitimiert wurde. Der OE-Prozess ist eine Folge dieses Programms und schafft für die Mitglieder Klarheit, wo wir stehen und wo wir hin wollen." Dabei soll niemand verloren gehen, wünscht sich Hohmann. „Um die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse zusammenzubringen, braucht es mehr als den OE-Prozess. Im Sinne von Marshall Rosenberg möchte ich fragen, was steckt hinter den Forderungen, Ansprüchen und Wünschen der Mitglieder." So wie Hohmann die Vielfalt in den Ausbildungsgruppen und nach anfänglicher Skepsis den befruchtenden Austausch erlebt, wünscht sie sich, „dass wir die gegenseitige Skepsis verlieren und im internen Umgang im Sinne der gewaltfreien Kommunikation die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen hören und berücksichtigen."

Beides, die Methoden und die Haltung genauso wie der Nutzen, werden laut Hohmann bereits vom Verband gefördert. „Ich wünsche mir mehr Anerkennung für das, was bereits in der kurzen Verbandsgeschichte geleistet wurde, denn wir haben ein völlig neues Feld bestellt. Und ich verstehe die Ungeduldigen, die sich verstärkte Kundenorientierung und Akquisetätigkeit wünschen. Doch hier sind alle aufgerufen mitzuarbeiten und die Fachgruppen sind dafür meiner Meinung nach gut aufgestellt." In ihrer zehnjährigen Ausbildungstätigkeit hat sie die Erfahrung gemacht, dass nur diejenigen MediatorInnen werden, die viel Ausdauer mitbringen. In diesem Sinne wird die Mitgliederversammlung Ende Oktober ein wichtiger Meilenstein sein im spannenden Werdegang eines wachsenden Verbandes.

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

KONTAKT
Christine Oschmann,
oschmannchr@aol.com

Die Sehnsucht nach Konsens gibt viel Kraft

Thomas Robrecht ist 2. Vorsitzender im Vorstand des BM, dem er seit vier Jahren angehört. Gemeinsam mit Walter Letzel arbeitet er eng mit der KGOE zusammen und war auf vier von fünf Zukunftskonferenzen dabei, um die Stimmung hautnah mitzuerleben und die Ergebnisse aus erster Hand zu erfahren. Seiner Meinung nach sind hier die unterschiedlichen Anspruchsgruppen und Leistungsträger deutlicher geworden und das Verständnis untereinander gewachsen.

„Auf den ersten Blick wollen wir alle dasselbe. Doch wenn man genauer hinschaut, gibt es grundlegende Unterschiede und nicht alle wollen darüber sprechen," so Robrechts Einschätzung zur momentanen Lage im BM. Dieses miteinander Sprechen wird aus seiner Sicht manchmal erschwert durch die Tatsache, „dass wir MediatorInnen mit Herz bei der Sache sind und unsere persönliche Betroffenheit und unser Engagement einen unverstellten Blick auf notwendige Veränderungen verhindern. Wir sind, wie andere Menschen auch in vergleichbaren Situationen, nicht im Vollbesitz unserer mediatorischen Fähigkeiten." Die Mediation ist eine Form der Verständigung, die jedoch nicht dazu diene, eine Organisationsanalyse zu betreiben, zwangsläufige Schritte auf den Weg zu bringen und die Führungskräfteentwicklung zu fördern, gibt er zu bedenken. „Entscheidungen für etwas zu treffen, heißt immer auch, sich gegen etwas auszusprechen – das widerspricht dem ‚sowohl als auch' des Mediators. Ich wünsche mir, dass wir zur Klarheit gelangen, wofür und wogegen wir uns entscheiden. Und ich denke, ohne Führung und ohne Entscheidungen würde die notwendige Entwicklung – wenn überhaupt – sehr langsam vorangehen oder sogar stagnieren, sodass wir als MediatorInnen und der Bundesverband insgesamt als zu langsam oder auch gar nicht in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Wir dürfen nicht auf der Stelle treten, denn sonst geht die Attraktivität verloren."

Auch für seine persönliche Motivation und sein eigenes Führungsverständnis hält Robrecht den OE-Prozess für weiterführend. „Ich möchte selbst merken, dass meine Arbeit Wirkung zeigt und der BM an Attraktivität gewinnt und somit viele neue Mitglieder. Dabei lerne ich auch viel über Möglichkeiten und Grenzen der Führung im Ehrenamt. Ich habe auf den Zukunftskonferenzen viele wirtschaftliche Interessen gehört und den Wunsch nach wirksamen Entscheidungen in diese Richtung. Doch der Vorstand hat keine umfassende Führungserlaubnis, denn diese Richtung kollidiert mit den Interessen anderer Mitgliedergruppen. Durch diese manchmal nebulösen Interessensgegensätze gibt es bei vielen Entscheidungen des Vorstands einen Aufschrei derjenigen Interessensgruppe, die ihre Anliegen gerade nicht vertreten sieht. So bleibt manches Mal nur noch die Konzentration auf das, was den wenigsten Widerstand erzeugt, doch das ist für mich keine verantwortungsvolle Führung. Deshalb brauchen wir zuerst Klarheit über die Interessensgegensätze und ihre Widersprüchlichkeiten, um dann zu entscheiden, mit welchen Zielen wir in welche Richtung gehen."

Auf der Mitgliederversammlung werden wir klären, wie die Leitungskonferenz ebenfalls beschlussfähig wird, damit nicht nur einmal im Jahr ein beschlussfähiges Organ zusammentritt. Dabei soll benannt werden, welche Verantwortung, welche Rechte und welche Pflichten die Leitungskonferenz und der Vorstand haben. „Wir brauchen dringend eine breite Unterstützung, denn der Vorstand kann das alles nicht mehr alleine meistern."

Robrecht sieht bei 15 000 nach BM-Standards ausgebildeten MediatorInnen ein großes Potenzial an Zuwachs, wenn der BM eine klare Identität zeigt und herausstellt, welche Vorteile der Einzelne hat, Mitglied zu sein. „Der OE-Prozess ist in Gang gesetzt worden, um zu zeigen, welchen Weg wir gehen wollen, welches Ziel wir verfolgen und wie man es erreicht und wofür wir stehen." Weitere Antworten erhofft er sich auf die Frage: „Was ist förderungswürdig, wofür geben wir unser Geld aus?"

„Wir versammeln im BM Menschen mit viel Herzblut, das sich zur Erreichung unserer Ziele entfalten sollte. Dafür wollen wir einen Rahmen schaffen, damit dieses Engagement nicht verloren geht. Darüber hinaus möchten wir einen gesellschaftlichen Nutzen in Form von Bekanntheit und Aufträgen initiieren. Wir halten unsere Werte hoch und sind Menschen mit Blick für die Realität, die den KundInnen professionelle Werkzeuge für die Konfliktbearbeitung an die Hand geben können. Wir haben nicht nur die hehren Ziele vor Augen, denn viele von uns möchten mit dieser Profession ihren Lebensunterhalt verdienen. Sie stellen sich die Frage, wie sie an diejenigen besser herankommen, die Mediation anfordern."

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

Thomas Robrecht

KONTAKT
Christine Oschmann,
oschmannchr@aol.com

Qualität zahlt sich aus – ein Verband wächst an seinen Aufgaben

Inka Heisig

Inka Heisig wird sich nach sechs Jahren Vorstandsarbeit im BM nicht mehr zur Wahl aufstellen lassen. Sie war maßgeblich an der Weiterentwicklung der Standards für die Mediationsausbildung beteiligt und von Anfang an in der Anerkennungskommission. Seit 1997 ist sie Mitglied im Bundesverband (BM), der damals rund 60 Mitglieder hatte.

„Ich bin immer für Qualität eingetreten und das Herzstück des BM, die Qualitätssicherung, findet nun in einem professionellen OE-Prozess seine Anwendung."

„Von Beginn an hat sich der Verband entwickelt und Organisationsstrukturen mussten immer wieder überdacht und angepasst werden", so Heisig. „In der Zeit des Vorsitzes von Benedikta von Deym-Soden ging der Run auf den BM los, nachdem Qualitätsstandards formuliert worden waren. Damals war es schon ein Balanceakt, die Pioniere und die neuen Strömungen zusammenzubringen und hier begann bereits eine Organisationsentwicklung, die wir damals sehr idealistisch betrieben haben. Doch jetzt hat der Verband eine Größe erreicht und ist Anforderungen ausgesetzt, die allein mit ehrenamtlichen Kräften nicht mehr zu bewältigen sind." Der jetzige OE-Prozess ist die logische Folge einer Entwicklung und entspricht der Größe des Verbandes, so Heisig. Er dient der Strukturierung und der Bindung von MediatorInnen an den BM. „Nach der Findungsphase sind wir jetzt in der Konsolidierung, wir haben die Werte und die Haltung viel stärker verinnerlicht und können uns anderen Fragen stellen und Aufgaben widmen."

Betonen möchte Heisig, „dass der BM ohne Detlev Berning, der den Verband vor acht Jahren vor dem finanziellen Ruin bewahrt hat, nicht da stünde, wo er heute steht. Ich weiß nicht, wie er das geschafft hat, doch auch das gehört zu einer Organisationsentwicklung, dass sie finanzielle Mittel für professionelle Bearbeitung zur Verfügung stellt."

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wurden schon einige strukturelle Veränderungen vorgenommen. Die Strukturen des Anerkennungsbüros wurden immer effizienter gestaltet und der Umzug von Berlin in die Geschäftsstelle nach Kassel dient dazu „Reibungsverluste an den Schnittstellen zu minimieren." Vom OE-Prozess erhofft sich Heisig, dass „der Vorstand nicht mehr so kleinteilig arbeiten muss, dass nicht Sekretariatsaufgaben dazu gehören, sondern man sich auf neue Möglichkeiten der Präsentation konzentrieren kann. Ich spüre schon eine große Erleichterung durch die Einstellung von Astrid Pulter. Der Vorstand muss entlastet werden, damit wir ein schlagkräftiger Verband bleiben, der mit all seiner Fachkompetenz wahrgenommen wird."

Eine wichtige Rolle für den Erfolg des BM sieht Heisig in den Fachgruppen, „die gut funktionieren. Für dieses Freiwilligensystem werden wir von anderen Verbänden bewundert." Dieses Engagement möchte sie durch den OE-Prozess gestärkt sehen.

So wie sie in ihrer Antrittsrede bereits formuliert hat, ist der Pazifistin Heisig die Haltung der Mediation wichtig, „doch die Wirtschaftlichkeit darf genauso wichtig sein; Herz und Geld müssen nicht voneinander getrennt werden." Sie wünscht sich, dass der Verband allen eine Heimat und Unterstützung in schwierigen Situationen bietet.

„In der Umbruchphase, als die Gemeinnützigkeit aberkannt werden sollte und unser Vermögen an das Finanzamt verloren zu gehen drohte, gab es die Entscheidung, ein wirklicher Berufsfachverband zu werden, sodass wir aufhören sollten, Werte, Haltung und Gewaltfreiheit gegen Wirtschaftlichkeit zu stellen."

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

KONTAKT
Christine Oschmann, oschmannchr@aol.com

Jazz oder Sinfonie – Entscheidungen schaffen Klarheit

Der Mediator und Organisationsentwickler Walter Letzel ist mit Thomas Robrecht im Vorstand des Bundesverbandes Mediation (BM) gemeinsam mit der Koordinationsgruppe zuständig für die Begleitung des OE-Prozesses. Er besuchte zwei von fünf Zukunftskonferenzen, die die Mitgliederbefragung ergänzt haben. Seit 2004 Mitglied im BM ist er nun seit zwei Jahren im Vorstand tätig.

„Wir haben das Potenzial zu wachsen, neue Mitglieder aufzunehmen und noch mehr Gewicht im gesellschaftlichen Diskurs zu erreichen, indem Mediationen stärker angefordert werden", so Walter Letzel. Wie dieses Ziel erreicht werden kann, ist einer der wichtigen Punkte im OE-Prozess. Die Frage, warum langjährige MediatorInnen nicht in den BM eintreten bzw. sich nicht zertifizieren lassen, beschäftigt nicht nur ihn. „Warum wird die Attraktivität des BM nicht von den AusbilderInnen an die Absolventen weitergegeben?"

„Die Mitgliederbefragung und die Zukunftskonferenzen haben ein gutes und umfassendes Bild vom Zustand des BM gegeben. Der OE-Prozess, der noch nicht abgeschlossen ist, hat jetzt schon die Unterschiede im BM als Kraftquelle aufgezeigt. Wir konnten endlich die Strömungen und Wertevorstellungen besprechen, haben sie mutig differenziert, damit wir sie weiterhin integrieren können." Daraus ist ein Positionspapier von Walter Letzel und Thomas Robrecht entstanden. „Ich wünsche mir, dass diese Ausführungen zur Meinungsbildung im weiteren Fortgang des OE-Prozesses herangezogen werden. Wir haben in unserem Papier vier Anspruchsgruppen mit ihren Anforderungen an den BM beschrieben, damit wir verstehen können, in welche Richtung sich der BM entwickeln soll und wie man diesen Gruppen gerecht werden kann. Welche Organisationsstruktur dafür zukünftig notwendig ist, ist die entscheidende Frage, die der OE-Prozess beantworten soll."

Für Letzel sollte der BM nicht nur „attraktiv für AusbilderInnen sein, sondern für alle MediatorInnen und vor allem für diejenigen, die eine MediatorIn für die Konfliktbearbeitung suchen." „Wenn ich mit Blinddarm einen Arzt suche, möchte ich nicht ein Medizinstudium angeboten bekommen", so sein bildlicher Vergleich zur momentanen Situation. „Wir können beides leisten – die Entwicklung im inneren Gefüge des Verbandes vorantreiben und uns überlegen, was sich unsere Mitglieder wünschen. Und wir können klären, wer unsere KundInnen außerhalb des Verbandes sind, die Mediation anfragen." Zudem ist seiner Meinung nach der Verband notwendig, um MediatorInnen Unterstützung und Schutz zu bieten, z. B. im Zeugnisverweigerungsrecht für professionelle MediatorInnen.

Beide Strömungen, Mediation als Dienstleistung, die bezahlt werden muss, und Mediation als Unterstützung zur Konfliktlösung, die ehrenamtlich ausgeführt wird, dürfen bestehen bleiben, so Letzel. „Die Entscheidung ist jedem selbst überlassen, ob MediatorIn eine Berufsbezeichnung ist oder ein Ehrenamt."

Die Erwartungen und Anforderungen, denen der Verband in den letzten Jahren verstärkt ausgesetzt ist, schätzt Letzel höher ein, als intern leistbar ist. Damit die vielfältigen Aufgaben im Verband bewältigt werden können, sei die Differenzierung im Sinne der Organisationsentwicklung notwendig. Dass der Übergang von der Pionier- zur Differenzierungsphase holprig ist, weiß der OE-Berater Letzel, doch „wenn man einen Verband strukturieren will, sollte man über seinen Schatten als Mediator springen. Die verantwortliche Leitung eines Verbandes ist keine Mediation. Das heißt, wir sollten unsere Positionen und Interessen aussprechen und unser mediatorisches ‚sowohl-als auch' zur Seite stellen, damit wir Klarheit erlangen. Aus der Gewaltfreien Kommunikation kommend, sind Führung und Macht negativ besetzt, doch wenn wir wirklich wachsen wollen, brauchen wir eine mittlere Leitungs-, eine Referatsebene, die sich um Teilbereiche des Verbandes kümmert und Entscheidungen treffen darf." Auch hier wählt Letzel ein Bild, um zu fragen: „Wollen wir eine Free-Jazz-Band sein oder ein Sinfonieorchester? Beides hat seinen Reiz und seine besondere Schönheit, doch man muss sich entscheiden."

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

Walter Letzel

KONTAKT
Christine Oschmann,
oschmannchr@aol.com

Mediation – eingebettet in Fachkompetenz und Lebenserfahrung

Ingrid Pfeiffer

Ingrid Pfeiffer wird sich bei der Mitgliederversammlung zur Wahl für das neue Vorstandsteam mit Jutta Hohmann, Thomas Robrecht und Walter Letzel stellen. Sie bewirbt sich damit um die frei werdende Stelle von Inka Heisig, die aus dem Vorstandsteam ausscheidet. Um ihre Vorstellungen vom und Wünsche für den Bundesverband kennen zu lernen, wurde auch mit ihr ein Interview zu den oben genannten Fragestellungen geführt.

Ingrid Pfeiffer ist seit rund sieben Jahren Mitglied des Bundesverbandes Mediation (BM), obwohl sie die Entwicklung bereits seit Mitte der 90er-Jahre verfolgt. Sie kennt die Vorläufer des Bundesverbandes aus der Zeit der Friedensbewegung. Mit dem erwünschten Eintritt in das Vorstandsteam möchte Pfeiffer die Zukunft des BM mitgestalten.

Seit längerem ist sie Mitglied bei der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM), der ursprünglichen Ausrichtung ihrer MediatorInnentätigkeit. Damit ist sie eine VertreterIn, die durch die Mitgliedschaft zu beiden Verbänden die Integrationskraft und den Wunsch nach Zusammenarbeit zum Ausdruck bringt. „Ich schätze nach wie vor die Fachkompetenz in der BAFM und den kollegialen Austausch zu Fragestellungen der Familienmediation. Doch seit einiger Zeit bin ich stärker in Organisationen und Unternehmen tätig, und so entstand bei mir das Bedürfnis nach Vielfalt sowohl in der Methodendiskussion als auch im Dialog der verschiedenen Schwerpunkte, die im BM durch die Fachgruppen vertreten sind. Die verstärkte Bindung an beide Verbände hat mit meiner Entwicklung als Mediatorin zu tun".

Die Anerkennung als Mediatorin und Ausbilderin beim BM war ein zusätzliches Qualitätssiegel, auf das KundInnen und AusbildungsteilnehmerInnen verstärkt Wert legen. Doch hier sieht Pfeiffer auch eine Gefahr und möchte verhindern, dass der Verband zu einem Qualifizierungsverein reduziert wird. „Ich wünsche mir aktive Mitglieder, die sich in den Regionalgruppen engagieren, sich mit ihren Kompetenzen bei der Methodendiskussion einbringen und damit den Verband stärken. Ich wünsche mir MediatorInnen, die den Verband in der Öffentlichkeit repräsentieren und Fürsprecher für qualifizierte Mediationen sind." Der Spielraum, wie ihn Inka Heisig für die Entwicklung des BM betrieben hat, möchte Pfeiffer weiter fortführen und die gegenseitige Anerkennung der Verbände weiter vertiefen. Sie wünscht sich Klarheit für diejenigen, die Mediationen in Auftrag geben möchten, damit sie sich nicht im Gewirr verschiedener Strömungen, Vereine und Interessensgruppen verlaufen. Ein einziges, umfassendes Qualitätssiegel sollte ihrer Meinung nach das Ziel aller Verbände sein.

„Ich halte den OE-Prozess für gut und sehr mutig, weil sich der BM Fragen aussetzt und sich von außen kritisch betrachten lässt. Das passt zu meinem Bild dieses Verbandes." Denn am BM faszinierte Pfeiffer schon zu Zeiten der achtjährigen Vorstandsarbeit von Hans-Jürgen Rojahn, dass die Ursprungsausrichtung und die neuen Impulse vereint wurden und nichts von den vorhandenen Ideen und der Kreativität verloren gegangen ist. „Wir dürfen nicht zulassen, dass Routine die Kreativität unterbindet. Wir müssen uns weiterentwickeln und dem Vorstand Führungsaufgaben übertragen. Früher standen die Bausteine der Mediation und die Haltung im Vordergrund, heute ist es die Qualität, die wir nur durch eine gemeinsame Zielrichtung entwickeln und aufrechterhalten können."

Pfeiffer wünscht sich, dass der OE-Prozess den BM dazu befähigt, den Nutzen von Mediation noch stärker in den Vordergrund und damit in KundInnennähe zu rücken. Die vielfältigen Mediationsausrichtungen sollten vor allem auf die Bedürfnisse derjenigen zugeschnitten werden, die eine Mediation wünschen. „Wir sind alle mit so vielen Qualifikationen ausgestattet, wir können so viele Varianten anbieten, in die sich Mediation und ihre Haltung zum Menschen integrieren lassen. Mediation ist kein Allheilmittel, sondern eingebettet in diese Fachkompetenz und Lebenserfahrung."

„Die Frage, welcher Verband der BM sein will, wird vielleicht durch den OE-Prozess für die nächsten Jahre beantwortet. Doch die Fähigkeit, verschiedene Denkrichtungen zu integrieren, sollte dabei nicht verloren gehen."

Das Gespräch führte Christine Oschmann.

KONTAKT
Christine Oschmann, oschmannchr@aol.com

Dirk Lammers

Mediation für junge Erwachsene

Gabriele Althoff, Günther Braun und Christine Henrich

Die vorliegende Arbeitshilfe enthält erstmals Anregungen, Materialien und Methoden, die bisher für die Berufsschule gefehlt haben.

Als die AutorInnen Günther Braun und Gabi Althoff auf einem Fortbildungstag der (Lehrer-) Streitschlichtungsgruppe unserer Berufsschule einige Methoden und Materialien aus der neuen Veröffentlichung vorstellten und mit uns übten, sagte ein Kollege hinterher: „Das ist das beste und praktikabelste, was ich seit langem erlebt habe."

Die Kapitel 3 (Prävention) und 4 (Intervention) ergänzt durch den Materialteil in Kapitel 8 sind für die praktische Anwendung von besonderem Interesse, enthalten verständliche und genaue Anleitungen, die zum Ausprobieren einladen.

Im Kapitel 3 beeindruckt das „Klassenprogamm". Einer Anregung zur Einübung einer Gesprächskultur der „Dialogrunde" folgt das „Klassenprogramm". Dies eignet sich zum Training in der Klasse. Anhand einer Beispielgeschichte, die sich auf die Klientel der Berufsschule bezieht und somit für den sofortigen Einsatz geeignet ist, wird ein 6-schrittiges Training vorgestellt. Es enthält u. a. die Benennung von Anteilen am Konflikt, die Benennung und Wahrnehmung von Gefühlen und das Hineinversetzen in die andere Konfliktpartei. Auch die Lösungsfindung wird geübt. Im Anhang finden sich kleinschrittig und klar formulierte Karten für die 6 Schritte für die Anwendung im Unterricht. Karten für die Lösungssuche (Was erwarte ich/ wozu bin ich bereit) gibt es ebenfalls. Diese Schritte haben wir in unserer LehrerInnengurppe ausprobiert und sind von deren Praxisrelevanz überzeugt. Es wird gerade rechtzeitig zum neuen Schuljahr veröffentlicht.

Kapitel 4 bietet auf den gleichen Schritten basierend ein „Erst-Hilfe Programm" für die Streitparteien, wenn die Zeit vor dem Unterricht oder in der Pause knapp ist. Danach finden sich für das Mediationsgespräch an der Berufsschule Anleitungen zum Rollenspiel und für die Konfliktlösung in und zwischen großen Gruppen. Auch dieses Kapitel wird durch den Materialteil praxisorientiert ergänzt.

Das alles ist eingebettet in einer Übersicht über das Bensberger Mediationsmodell vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe 2 mit immer den gleichen Regeln und Ritualen, einen Bezug zu den Lehrplänen der Berufschule und in ein ABC zur Implementierung der Streitschlichtung in der Berufsschule.

Die Beilage zur Broschüre der Sekundarstufe I stellt einen ersten wesentlichen Schritt für die Mediation an Berufsschulen dar und ist sehr empfehlenswert für alle, die mit Mediation an ihren Schulen arbeiten wollen.

Gabriele Althoff, Günther Braun und Christine Henrich, Mediation für junge Erwachsene. Das Bensberger Mediations-Modell in Berufsschulen.

Thomas Morus Akademie Bensberg 2009

64 Seiten
ISBN 978-3-89198-114-6
9,00 €

KONTAKT
Dirk Lammers, Berufsschulpfarrer, Berufsbildende Schule 1, Am Judensand 12, 55122 Mainz

Evi Fahl

Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten

Christoph Besemer, Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten

Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden 2009

223 Seiten
ISBN 3-930010-10-0
12,00 €

Im Mai 2009 ist die überarbeitete und ergänzte Fassung des Standardwerkes „Mediation – Vermittlung in Konflikten" (1993) nunmehr unter dem Titel „Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten" von Christoph Besemer erschienen.

Schon immer hat das Servicebüro Christoph Besemers Buch zur Mediation auf der Literaturliste empfohlen. Wie Besemer in seinem Vorwort selbst beschreibt, hat ihn „in erster Linie die Abnutzung der Druckvorlagen" zu einer Überarbeitung bewogen. Denn inhaltlich hat sich an den Grundlagen und Methoden der Mediation nichts Grundlegendes verändert. Vielmehr hat sich die Mediation in Deutschland 16 Jahre nach Ersterscheinen der ursprünglichen Fassung in vielen Bereichen durchgesetzt. Besemer greift die Weiterentwicklung geschickt auf, ergänzt (z. B. neue Konfliktmodelle von Pat Patfoot und Rosenberg) und aktualisiert dort wo Entwicklung spürbar ist. So fließt z. B. die 2007 erschienene „Klärungshilfe 3" von Christoph Thomann & Christian Prior auch hier mit ein.

Wenn man Besemers Buch bisher noch nicht gelesen haben sollte, ist jetzt sicher ein guter Zeitpunkt, sich diesen – erschwinglichen – Klassiker der Grundlagen, Verfahren und Darstellung des Handwerkszeugs zur Mediation in der überarbeiteten Fassung zu kaufen. Die aktualisierte Fassung mit inhaltlichen Auffrischungen und einigen neuen Kapiteln ist aber auch für KennerInnen der alten Fassung gewinnbringend.

Ein Fachbuch, das Spaß macht zu lesen. Mit Spannung aufgebaut von den Grundlagen über die Methoden bis hin zu den einzelnen Verfahren. Klar und einfach in der Ausdrucksweise wird das, was man über das Verfahren der Mediation, die Voraussetzungen aber auch die Grenzen und das Anwenden in der Praxis wissen muss, zum wahren Lesevergnügen. Gerade hier, wo Besemer die Grenzen zu anderen Verfahren und zur Therapie eindeutig aufzeigt, Orientierung gibt bei „Haltung und Ethik des Mediators" gibt, macht er Mut und unterstützt in der Rolle des Mediators. Auch insofern sicher immer wieder einmal lesenswert.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung des TOA Servicebüros.

KONTAKT
Evi Fahl, Mitarbeiterin des TOA Servicebüros, info@toa-servicebuero.de

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
21.09.09 18:00 - 21:00 Uhr	**Fachabend der RG Hamburg** Referentin: Kirsten Schroeter, Thema: Kollegiale Beratung	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	**Hamburg** Saarlandstr. 6
26.09.09 15:00 - 18:00 Uhr	**RG Würzburg-Unterfranken** – kollegiale Unterstützung für alle Themen rund um das reale Mediieren	Pamela Hirschmann, Christine Blaser	**bei Würzburg** Ort noch offen
9.-11.10.09 Fr. ab 9:30 Uhr	**Nachkongress-Workshop mit Dr. Max Schupbach:** Prozessorientierte Konfliktlösung in Beziehungen und Teams, Kosten: 295 €, Anmeldeschluss 1. Sept. 2009	r.bauer-mehren@gmx.de	**München**
12.10.09	**Vorstandsklausur des BM**	Vorstand (Jutta Hohmann)	**Berlin**
15.10.09	**Redaktionsschluss BM-Nachrichten** Beiträge bitte an Astrid Pulter, BM Nachrichtenredaktion	Astrid Pulter, astrid.pulter@bmev.de	
15.10.09	**Redaktions- u. Anzeigenschluss Spektrum der Mediation** Ausgabe 36: „Mediation und Schule“	Erwin Ruhnau, redaktion@bmev.de	
17.10.09 Sa. 14:00 - 18:00 Uhr	**RG Südbaden/Dreyeckland,** Referent: Dirk Kron, Thema: Handwerkszeug Moderation. Praxistipps für MediatorInnen, Kostenbeitrag 20 €	Christian Bähner, Konstanze Hübner	**Freiburg**
19.10.09 17:00 - 20:00 Uhr	**Treffen der RG München**	Roland Süß, Anja Köstler	**München**
30.10.09 10:00 - 18:30 Uhr	**Zentrale Veranstaltung des BM** zu Zielen und Strategien im BM – Abschlussveranstaltung zu den 5 regionalen Zukunftswerkstätten	Vorstand	**Kassel** Anthrop. Zentrum
31.10/1.11.09	**Mitgliederversammlung (MV) des BM** Sa. 9:30 - 18:30 Uhr, So. 9:00 - 16:00 Uhr	Vorstand	**Kassel** Anthrop. Zentrum
07.11.09 11:00 - 18:00 Uhr	**RG Würzburg-Unterfranken: Weiterbildung,** Referent: B. Zellfelder-Flecken „Veranstaltungen professionell planen – Veranstaltungsziele, Teilnehmendenkreis, Arbeitsmethoden und Rahmenbedingungen optimal miteinander in Einklang bringen“ Kosten: 35/ 40€	Jürgen Wagner	**Marktheidenfeld**
09.11.09 16:00 Uhr	**Auftaktveranstaltung der RG Koblenz,** u. v. a. mit Vortrag der Eheleute Pilartz: „Paarprobleme – wie reden wir miteinander?“ Kostenbeitrag: 5,- €	Editha Brandt editha.brandt@bmev.de	**Koblenz** Universität Koblenz Gebäude D Raum 238
12.-14.11.09	**FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK), Treffen**	K. Wiebering, St. Zech, Dr. Wahab/ Amt f. Multikult. Angelegenheiten	**Frankfurt/Main**
14.11.09	**RG Bonn/Rhein-Sieg in Kooperation mit der Bonner VHS** Mediation in der Arbeitswelt, 25,- € einschl. Mittagessen	Dr. Heinz Pilartz	**Bad Godesberg** Cityterassen
16./17.11.09 10:00 Uhr	**FG Gemeinwesenmediation (GWM)**	Nadja Gilbert, Olaf Schulz	**Berlin** Mediationsbüro Mitte
16.11.09 18:00 - 21:00 Uhr	**Fachabend der RG Hamburg** Referentinnen: Birgit Johannsen und Martina Stoldt, Thema: Mediation mit Stellvertretern	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	**Hamburg** Saarlandstr. 6
18.11.09 17:30 - 21:00 Uhr	**Treffen der RG Rhein-Main-Neckar,** Kostenbeitrag: jeweils 10 €, ReferentIn: Antje Boijens, Thema: „Integrative Konfliktbearbeitung. Johann Galtungs Transcend-Methode zur Bearbeitung von Konflikten zwischen Kulturen und Nationen.“	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des lsb h
26.11.09 14:30 - 18:00 Uhr	**RG Würzburg-Unterfranken – RG-Treffen** Treffen mit Jahres-Resumé und Jahresplanung 2010	Pamela Hirschmann, Christine Blaser	**bei Würzburg** Ort noch offen
27.-29.11.09	**Nachkongress-Workshop mit Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd:** „Konfliktlösungen durch Systemische Strukturaufstellungen“; Kosten: 295 €, Anmeldeschluss 1. Okt. 2009	r.bauer-mehren@gmx.de	**München**

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
05.12.09 14:00 - 18:00 Uhr	**RG Südbaden/Dreyeckland** Thema: „Konsens – Einvernehmliche Entscheidungsfindung in Gruppen" Referent: Christoph Besemer, Kostenbeitrag 10 €	Christian Bähner, Konstanze Hübner	**Freiburg**
18.01.10 18:00 - 21:00 Uhr	**Fachabend der RG Hamburg** Referent/innen: Sabine Andresen, Uli Hauk u. Dirk Anders Thema: Mediation und Bauen	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	**Hamburg** Saarlandstr. 6
25.-27.02.10	**FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK), Treffen**	K. Wiebering, St. Zech, Dr. Wahab/Amt f. Multikult. Angelegenheiten	**Frankfurt/Main**
05./06.03.10 **07.03.2010**	**BM-Werkstatt** **anschließende Leitungskonferenz**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Landesportschule Hessen
15.03.10 18:00 - 21:00 Uhr	**Fachabend der RG Hamburg** Referentin: Jutta Rauber Thema: Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz	Tilman Metzger, Kirsten Schroeter	**Hamburg** Saarlandstr. 6
10./11.05.10	**Fachkonferenz der AusbilderInnen BM (FKA)**	N.N.	N.N. Orts-Vorschläge erwünscht!
16.-18.09.10 **19.09.10**	**BM-Mediations-Kongress 2010** **anschließende Mitgliederversammlung**	RG Berlin Berlin Walter Letzel/Vorstand	**Berlin** Café Moskau
25./26.03.11 **27.03.11**	**BM-Werkstatt** **anschließende Leitungskonferenz**	Vorstand	N.N. Orts-Vorschläge erwünscht!

Impressum

Spektrum der Mediation, 35. Ausgabe/III. Quartal 2009

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

Redaktion: Erwin Ruhnau

Lektorat: Brigitta Leifert

Satz/Layout: Grafikatelier Antje Köhler, Berkatal

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

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

Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH,
Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Mediadaten per E-Mail bei erwin.ruhnau@bmv.de an oder als download über www.bmev.de.

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

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

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

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

Die Ausgabe 36/2009 behandelt das Thema **„Mediation und Schule"**. Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der website herunter geladen werden (www.bmev.de). Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf.

Redaktionsschluss: 20.10.2009

ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT

Stand Januar 2007

Als Mitglied des Vereins Bundesverband Mediation e.V. unterstütze ich aktive Friedensarbeit in Familie, Schule, Beruf, Nachbarschaft, Gemeinwesen, Arbeitswelt, Umwelt, Wirtschaft und Politik.

Name: _____

Straße: _____

PLZ / Ort: _____

Beruf: _____

Tel.: _____ **Fax:** _____

E-Mail: _____

MITGLIEDSBEITRÄGE

- ❒ **Jahresbeitrag Berufsverbandsmitgliedschaft: € 200**
- ❒ **Jahresbeitrag Fördermitgliedschaft € 60**
- ❒ **Geminderter Jahresbeitrag: € 100**
  (auf schriftlichen Antrag und mit Nachweis, dass das netto verfügbare Einkommen die Pfändungsfreigrenzen gem. § 850 c ZPO nicht übersteigt)
- ❒ **Vereine / Institute / Organisationen € 60**
  - ❒ **Eintrag von Veranstaltungen auf der BM-Website zusätzl. € 20**
- ❒ **Ich nehme am Lastschriftenverfahren teil.**
  Zahlungsziel ist der 31. Januar eines jeden Jahres. Neue Mitglieder, die nach dem 30.06. eines Jahres Mitglied im BM werden, zahlen im Aufnahmejahr lediglich den halben Jahresbeitrag, also 50% der für sie maßgeblichen Beitragshöhe.
  Eine Kündigung ist schriftlich zu erklären und mit einer Frist von drei Monaten zum 31.12. eines jeden Jahres möglich.

Ort / Datum: _____

Unterschrift: _____

Ich ermächtige Sie hiermit, meinen Mitgliedsbeitrag im Lastschriftenverfahren bis auf Widerruf von meinem

Konto Nr: _____

bei der: _____

BLZ: _____ abzubuchen.

Als Zahlungsoption wähle ich:

❒ zum 31.01. eines jeden Jahres oder

❒ Teilzahlung mit folgender Option:

❒ monatlich ❒ zweimonatlich ❒ vierteljährlich ❒ halbjährlich

❒ 01. oder ❒ 15. eines Monats

erstmalig am _____

Ort / Datum: _____

Unterschrift: _____

Bitte ausgefüllt an die Geschäftsstelle des BM, Kirchweg 80, 34119 Kassel, senden

» Spektrum der Mediation

Jetzt gleich bestellen!

BESTELLSERVICE

Preise

› **Aktuelles SdM**	**12,00 €**	zzgl. Versandspesen 1,50 €
› Paketpreis ab 10 Stück	**60,00 €**	zzgl. Versandspesen
› bei „standing order" von je 10 Stück	**50,00 €**	zzgl. Versandspesen
› **Vorletzte Ausgaben**	**8,00 €**	zzgl. Versandspesen 1,50 €
› Paketpreis ab 10 Stück	**40,00 €**	zzgl. Versandspesen
› **Alle älteren Ausgaben**	**4,00 €**	zzgl. Versandspesen 1,50 €
› Heftpreis ab 4 Stück	**2,50 €**	zzgl. Versandspesen
› **Abonnement** (4 Ausgaben)	**40,00 €**	zzgl. Versandspesen 6,00 €
› **Abonnement** ins europ. Ausland	**40,00 €**	zzgl. Versandspesen 10,00 €

Versand zuzüglich Versandspesen:
1,50 € pro Broschüre bis maximal 7,50 € pauschal bei größeren Mengen (bis 5 kg), über 5 kg bis 10 kg 12,00 €, über 10 kg bis 20 kg 16,00 €. Auslandsversand nur auf Anfrage und gegen Vorauskasse. Kosten bitte vorher telefonisch oder per E-Mail erfragen.

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

Ja, ich/wir bestelle/n:

Stück	Titel	Einzelpreis
	Abonnement mit vier Ausgaben (einschl. 7% USt. und zzgl. Versand)	40,00 €
	Aktuelle Ausgabe/n	12,00 €
	Vorletzte Ausgabe/n	8,00 €
	Vorherige Ausgabe/n	4,00 €
	Paket ab 10 St. der aktuellen Ausgabe	60,00 €
	Paket ab 10 St. der vorletzten Ausgabe	40,00 €
	Heftpreis ab 4 St. ältere Ausgaben	2,50 €

Spektrum der Mediation erscheint vierteljährlich am Ende eines Quartals. Das Abonnement verlängert sich automatisch um 4 weitere Ausgaben, wenn nicht 6 Wochen vor Ablauf des Abonnements (Zeitraum freibleibend) eine schriftliche Kündigung erfolgt.

Titel, Vor- und Zuname — *Funktion/ Branche*

Postleitzahl/Ort/Straße

Telefon/Telefax — *E-Mail*

Datum — *Unterschrift*

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

Kreditinstitut — *Kontonummer* — *Bankleitzahl*

Ort/Datum — *Unterschrift*

Guter Rat muss nicht teuer sein!

Joseph Duss-von Werdt
→ Einführung in Mediation
116 Seiten, 12 Abb., Kt, 2008
€ 12,95 • *ISBN 978-3-89670-633-1*

„Endlich: Eine Lehre der Mediation wie eine Wanderung mit sicherem Schritt. Auf wenigen Seiten entwickelt aus erklärten Begriffen und den Grundannahmen des systemisch-konstruktivistischen Denkens, anschließend konkretisiert und angewendet auf die drängenden Fragen der praktischen Mediation und schließlich ausgeweitet auf deren Kontext – die ethischen, politischen und gesellschaftlichen Probleme unserer Zeit. Jeder Satz ein Gedanke, das ganze Büchlein gelehrt, heiter, funkelnd. Nicht weniger als ein vollständiger Grundriss der gerade entstehenden Disziplin Mediation."
Prof. Dr. Katharina von Schlieffen,
Fernuniversität Hagen

Thomas Hegemann /
Cornelia Oestereich
→ Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie
126 Seiten, Kt, 2009
€ 12,95 • *ISBN 978-3-89670-677-5*

Fritz B. Simon
→ Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus
120 Seiten, Kt, 3. Aufl. 2008
€ 12,95 • *ISBN 978-3-89670-547-1*

Sonja Radatz
→ Einführung in das systemische Coaching
123 Seiten, Kt, 2. Aufl. 2008
€ 12,95 • *ISBN 978-3-89670-519-8*

Carl-Auer Verlag • www.carl-auer.de
Im Webshop bestellt, deutschlandweit portofrei geliefert!

Fachseminare Mediation

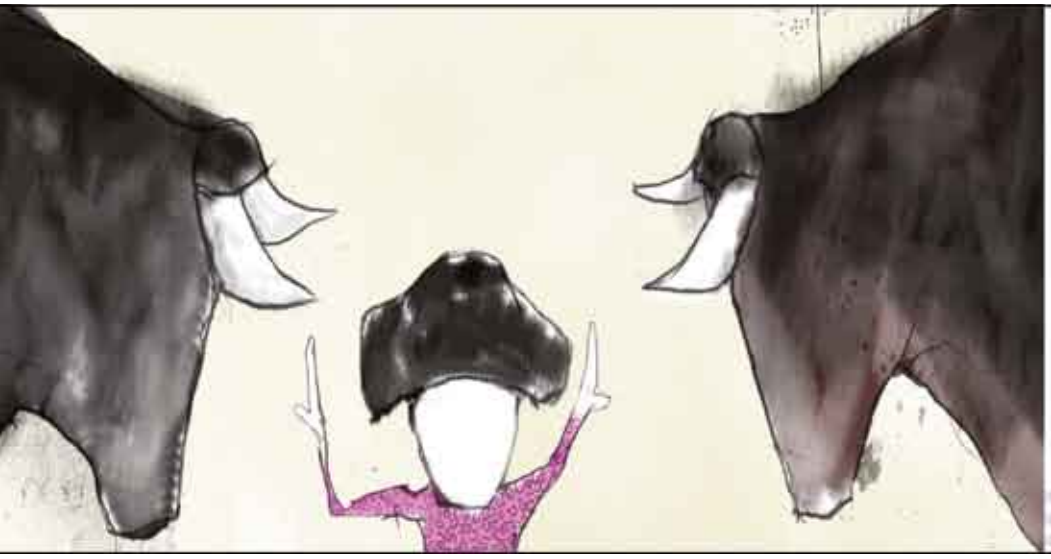
Mediation in Gesundheit und Pflege
Termin: 25.-28. November 2009
Referent: Prof. Dr. Wilfried Schlüter

Wirtschafts- und Organisationsmediation
Termin: 7.-10. Oktober 2009
Referenten: Dirk Splinter, Bernd Fechler, inmedio

Veranstaltungsort: Köln · Seminarzeiten: 9:30 - 17:30 Uhr
Kosten: 480,– €/Seminar · Voraussetzung: mind. 60 Stunden Mediationsfortbildung.

fairœnd
...für einen guten Umgang mit Konflikten

Informationen & Anmeldung:
fairaend
Kirchplatz 5 · 50999 Köln
Telefon: 02236-379179
www.fairaend.de
info@fairaend.de



Kampf, Flucht ... – Wirtschaftsmediation

» Visualisierung für MediatorInnen, 05.-06.10.2009
» Tagesworkshop Wirtschaftsmediation, 03.10.2009
» Ausbildung in Wirtschaftsmediation, ab 06.11.09
» Tagesworkshop Wirtschaftsmediation, 21.11.2009
» Moderation für MediatorInnen, 26.-27.02.2010
» Ausbildung in Wirtschaftsmediation, ab 16.04.10

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

Schlichten statt richten

Wir wollen, dass Sie Ihr Recht bekommen – und zwar mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln. Das ist nicht nur das Serviceversprechen an unsere Kunden, sondern der Kern unserer Geschäftsidee, unserer Philosophie, unsere Tradition und Zukunft. Das Ganze spielt sich vor dem Hintergrund einer immer komplexer werdenden Welt ab. Unsere Kunden erwarten von uns zu Recht mehr als reine Kostenerstattung.
Dank unserer hohen fachlichen Kompetenz können und wollen wir umfassende Rechtsdienstleistungen bieten.

Die D.A.S. sieht sich im In- und Ausland als Treiber für innovative Lösungen im Rechtsschutz und darüber hinaus.

Mediation zählt in jedem Fall dazu, wenn es darum geht, zufriedenstellende Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Mediation ist ein Paradebeispiel für Konfliktlösungen, bei der es keine Verlierer geben soll. Darum führt ein zukunftsträchtiger Weg zum Recht über die Mediation.

Haben Sie noch Fragen?
Dann rufen Sie uns einfach an.
Wir informieren Sie gerne.

Tel. 0 18 01 / 327 327 (3,9 ct/Min.*)
*abweichende Kosten aus Mobilfunknetzen möglich

Europas Nr. 1 im Rechtsschutz.

www.das.de

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe