

DGM - Newsletter

Deutsche Gesellschaft
für Mediation DGM
Beethovenstraße 32
58097 Hagen
Tel.: 02331 / 987 4860
www.dgm-web.de

AUS DEM INHALT

EDITORIAL	3
Dr. Schmidt Vorsitzender des Präsidiums	
ABHANDLUNGEN	
Wirtschaftsmediation – Chance zur Kostenverringierung und Effizienzsteigerung	4
Mediation in Essen-Borbeck - Vortragsreihe der Regional- gruppe Ruhrgebiet	7
AKTUELLES AUS DER DGM	
Kooperation der Mediations- verbände	10
Homepage stärker nutzen	11
AKTUELLES AUS DEN REGIONALGRUPPEN	
Nord-West	11
Ruhrgebiet	12
Baden-Württemberg	12
BUCHBESPRECHUNGEN	13
SONSTIGES	14
MEDIATION IN DEN MEDIEN	16
IMPRESSUM	17
ZUM SCHLUSS: FAZ 08.03.04	18

DGM - Newsletter, Nr. 1/ 2004

DGM

Deutsche Gesellschaft für Mediation

Redaktion

Dr. Ulrike Rüssel
Dr. Patrick Ernst Sensburg

DGM - Newsletter, Nr. 1/ 2004

e-mail: info@dgm-web.de
Internet: <http://www.dgm-web.de>

EDITORIAL

Liebe Mitglieder,

unter dem Arbeitstitel „Dachverband Mediation in GR.“ trafen sich am 05.03.2004 auf Einladung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation in Berlin die Deutschen Mediationsverbände und sonstigen Institutionen, die sich der Förderung der Mediation verschrieben haben. Die DGM war durch den gesamten Vorstand, Prof. Dr. Gräfin von Schlieffen, Frau Dr. Rüssel und Herrn Kracht, sowie mich als Vertreter des Präsidiums, vertreten, wobei Frau von Schlieffen auch für das Contarini Institut und den Studiengang Mediation an der Fernuniversität Hagen teilnahm.

Während frühere Ansätze zu einer verbandsübergreifenden Zusammenarbeit noch geringen Widerhall fanden - erinnert sei an die Bemühungen der DGM vor zwei Jahren eine gemeinsame Plattform für Öffentlichkeitsarbeit in Sachen Mediation zu schaffen – ist jetzt offenbar die Zeit dafür reif. Einheitliche Auffassung aller Teilnehmer war, dass eine engere Zusammenarbeit und gemeinsame Artikulation der Mediationsverbände nach außen in verschiedener Hinsicht sinnvoll und erforderlich ist.

Zentrale gemeinsame Herausforderung ist, das neue Konfliktlösungsverfahren Mediation im Feld der herkömmlichen Konfliktlösungssysteme, insbesondere dem der Justiz und dem der tradierten anwaltlichen Vorgehensweise durchzusetzen und zu etablieren. Die ausgesprochenen und unausgesprochenen Widerstände gegen Mediation in der Richterschaft und in der Anwaltschaft sind beachtlich und teilweise größer als erwartet. Dabei geht es nicht nur um die Abwehr des Neuen, sondern auch um die

Wahrung von Besitzständen und Einkommen. Diese Widerstände zu überwinden erfordert ein gemeinsames Vorgehen und eine Bündelung der Kräfte aller an Mediation Interessierten.

Eine zweite Aufgabe ist die Formulierung gemeinsamer Auffassungen und Interessen gegenüber nationalen und internationalen Institutionen, beispielsweise bei den Überlegungen zu gesetzgeberischen Vorhaben oder bei der Entwicklung des EU-Grünbuchs zur Mediation. Zu letzterem hat sich etwa die BAFM für die Mediationsszene geäußert, wofür an dieser Stelle Dank gesagt sei. Allerdings gab es im Vorfeld keine befriedigende Möglichkeit, die dabei geäußerten Auffassungen vorab mit denen anderer Mediationsverbände abzugleichen.

Eine dritte Aufgabe liegt darin, eine gemeinsame Begrifflichkeit hinsichtlich dessen zu schaffen und zu formulieren, was unter Mediation zu verstehen ist. Hier geht es um Eindeutigkeit und Unverwechselbarkeit. Was Mediation ist, welches ihre wesentlichen Prinzipien sind, wie in ihr vorgegangen wird, sollte gegenüber der Öffentlichkeit in den Grundzügen übereinstimmend definiert und kommuniziert werden.

Schließlich stellt sich das Thema der wechselseitigen Anerkennung von Ausbildungen. Bei diesen gibt es teilweise unterschiedliche Anforderungen und Standards. Es geht darum, einen Kernbestand von Ausbildungsinhalten zu formulieren, der nach übereinstimmender Auffassung für eine qualitätsvolle Mediationsausbildung erforderlich ist. Absolventen von Ausbildungen, die diesen Maßstäben entsprechen, hätten dadurch mehr Sicherheit hinsichtlich der Güte des ihnen Vermittelten. Für das persönli-

che Marketing ist der Nachweis einer Ausbildung, die allgemein anerkannten Standards entspricht und zertifiziert ist, hilfreich und wird zunehmend nachgefragt.

Ich begrüße es, dass die Mediationsverbände in dieser Weise aufeinander zugehen und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln beginnen. Der Sache der Mediation wird dies nützen. Für Oktober 2004 ist ein Folgetreffen vereinbart, bei dem auch über geeignete Formen einer dauerhaften Zusammenarbeit zu sprechen sein wird. Über das Ergebnis werden wir berichten.

Ihnen allen übermittle ich die herzlichen Grüße von Vorstand und Präsidium.

Dr. Schmidt

Vorsitzender des Präsidiums

ABHANDLUNGEN

Wirtschaftsmediation – Chance zur Kostenverringerung und Effizienzsteigerung

Erfolgreiche Unternehmensführung erfordert - allgemein, aber besonders in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten - alle sinnvollen Möglichkeiten zur Kostenverringerung und zur Effizienzsteigerung wahrzunehmen. Dies gilt auch für die Lösung von Konflikten, wie sie im Geschäftsleben unvermeidbar auftreten. Bei Streitigkeiten mit Kunden, mit Lieferanten und mit Auftragsnehmern, aber auch für innerbetriebliche Streitigkeiten steht mit Wirtschaftsmediation nun ein neues, effizientes und kostengünstiges Verfahren zur raschen Konfliktlösung zur Verfügung. Die Möglichkeiten dieses neuen Instruments werden nun auch von deutschen Unternehmen zunehmend wahrgenommen.

Nachteile gerichtlicher Verfahren

Jedes Unternehmen leidet darunter, nach der Erfüllung eines Vertrages in einen Rechtsstreit verwickelt zu werden, obwohl man die übernommenen Verpflichtungen nach eigener Auffassung ordnungsgemäß erfüllt hat. Nichts anderes gilt, wenn man eine aus eigener Sicht mangelhafte Leistung erhält, daraufhin Gewährleistung oder Nachbesserung fordert und der Vertragspartner dies ablehnt. Wenn, wie häufig, direkte Verhandlungen in solchen Fällen scheitern, führt der Weg bisher zu Gericht oder auch Schiedsgericht. Es folgen oft jahrelange Rechtsstreitigkeiten, mit hohen Verfahrenskosten, mit hohen inneren Kosten durch die Beanspruchung von Zeit und Aufwand, mit Ungewissheit und nervlichen Belastungen. Die Zahlungsverweigerung für die Dauer des Rechtsstreits verringert die Liquidität, notwendige Rückstellungen drücken die Bilanz. Die Geschäftsbeziehung mit dem Prozessgegner ist in der Regel zerstört. Die Belastungen durch Schiedsverfahren sind in der Regel geringer, aber auch sie sind streitige Verfahren, häufig sehr kostenaufwendig, mit Gewinner und Verlierer.

Am Ende steht als Ergebnis – selbst bei guter prozessualer Ausgangslage - nach zwei Gerichtsinstanzen dann doch oft der Vergleich, weil alle erschöpft sind und das Ganze beenden wollen. „Wenn ich dann sehe, was das Ganze nach Abzug der Anwalts- und Gerichtskosten bringt, hat es sich eigentlich fast nie gelohnt“ – so die resignierte kürzliche Äußerung des Inhabers eines Nürnberger Elektrofachbetriebes.

Auch bei einem obsiegenden Urteil besteht das Problem, dass die Gegenseite oft alle Mittel einsetzt, sich der Vollstreckung zu entziehen, so dass sich der Ärger fortsetzt. Geld fließt dann oft erst Jahre später, sofern der Gegner bis dahin nicht in Konkurs ist oder die eigene Firma mangels Liquidität nicht überlebt hat.

Vorteile von Mediation

Mediation bietet demgegenüber deutliche Vorteile. Mediation bedeutet die nochmalige Aufnahme der Verhandlungen mit der Gegenseite, diesmal jedoch unter der verantwortlichen Leitung eines neutralen Konfliktmittlers, des Mediators. Er hilft den Konfliktparteien bei dem Bemühen, den Konflikt in einem strukturierten Verfahren selbst zu lösen. Der Mediator hat dabei die Verfahrensverantwortung, die Parteien entscheiden selbst über Inhalt und Ergebnis. Die Anwälte der Parteien, soweit solche beauftragt sind, wirken unterstützend und beratend mit. Der Mediator bringt seine Kompetenz und seine Erfahrungen bei der Entwicklung tragfähiger Lösungen mit ein. Ziel der Mediation sind einvernehmliche, vertragliche Lösungen, die beide Seiten zufrieden stellen.

Die Erfolgsquote von Mediation ist hoch, zwischen 75% und 80%. Diese Zahlen werden durch langjährige Erfahrungen, auch in meiner eigenen Praxis bestätigt.

Das Verfahren

Die Verfahrensstruktur der Mediation ist einfach und klar. Nach der Auswahl und Beauftragung des Mediators lädt dieser zu einer gemeinsamen ersten Sitzung ein. Vorangegangen sein können Vorgesprä-

che des Mediators mit jeder Seite allein, gegebenenfalls unter Beteiligung der Anwälte. Auch vorherige schriftliche Information des Mediators über den Verfahrensstand kann hilfreich und zeitsparend sein. Dazu werden ihm wichtige Schreiben oder Schriftsätze der Konfliktparteien abgestimmt zugeleitet oder er erhält, wenn schon ein Prozess läuft, der für die Dauer der Mediation ruht, die Gerichtsakten zur Einsicht.

(1.) In der ersten Mediationsitzung legen die Parteien mündlich den Streitstand dar, gegebenenfalls unterstützt durch Ihre Anwälte. Es wird geklärt, welche Themen zu bearbeiten sind, das weitere Vorgehen wird vereinbart.

(2.) Im zweiten Schritt werden die Interessen und Zielsetzungen der Parteien ermittelt und wichtige Hintergrundfaktoren geklärt, die beim Prozess oft nicht zur Sprache kommen, die aber einen Konflikt wesentlich beeinflussen können. Beispielhaft der folgende Fall: *Drei junge Unternehmer beabsichtigen, ein neues Produkt auf den Markt zu bringen. Sie haben es zusammen erfolgreich entwickelt, so dass die Markteinführung beginnen kann, jetzt tauchen unerwartete Schwierigkeiten auf. Es gibt Spannungen und Streit, ohne dass die Beteiligten recht wissen, was los ist. Es geht nicht vor und nicht zurück, das Projekt droht zu scheitern.*

Im Mediationsverfahren zeigt sich: Für eine dauernde Zusammenarbeit fehlen die Voraussetzungen. Die Persönlichkeiten sind zu verschieden, die Interessen divergieren, es bestehen starke Gefühle von Misstrauen gegeneinander, die in der bisherigen Zusammenarbeit noch nachrangig waren.

Nur einer von ihnen will tatsächlich im unternehmerischen Sinne tätig werden, der zweite fühlt sich wohler in einer Beratungsfunktion, der dritte will eigentlich ganz aus dem Projekt ausscheiden und nur seine bisherige Arbeit und dabei erworbene Rechte vergütet erhalten. So sieht schließlich auch die Lösung aus, die gemeinsam erarbeitet und in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt wird. Mit Kosten von insgesamt 2.500,- € ist das Projekt gerettet, Streit um das bisher gemeinsam Entwickelte, gar vor Gericht, wurde vermieden. Eine klare und interessengerechte Grundlage für die weitere Arbeit liegt vor.

(3) Nach der Interessenklärung werden möglichst viele Lösungsoptionen zur Beendigung des Konflikts entwickelt. Dies erfolgt zunächst ganz getrennt von der Frage, ob die eine oder andere Lösung tatsächlich gewollt ist. Kreativität ist gefragt, statt Schere im Kopf. Es ist immer wieder erstaunlich zu sehen, wie viele Lösungsmöglichkeiten dabei gefunden werden, zwischen denen die Parteien dann auswählen können, gegenüber den einseitigen Positionierungen zu Beginn der Mediation.

(4) Im vierten Schritt werden die gefundenen Lösungsoptionen bewertet. In aller Regel zeigte sich dann, dass bei den vielen entwickelten Möglichkeiten zumindest eine dabei ist, die beide Seiten als für sich ausreichend interessengerecht bewerten und die damit die Grundlage einer gemeinsam getragenen Lösung sein kann.

(5) Die endgültige Einigung wird im fünften Schritt in die notwendige vertragliche Form gebracht. Dies kann eine einfache Vereinbarung sein, die die Parteien selbst schließen, ein differenzierter juristischer Vertrag, den die Rechtsanwälte ausarbeiten, eine notarielle Beurkundung oder auch ein Vergleich zu Protokoll des Gerichts, wenn die Mediation aus einem bereits laufenden Gerichtsverfahren heraus aufgenommen wurde.

Diese Struktur ist sehr wirksam. Gemeinsame Gespräche wechseln ab mit vertraulichen Einzelgesprächen, in denen Einigungsmöglichkeiten ausgelegt, Einigungswiderstände geklärt werden. Ziel ist stets eine eindeutige verbindliche Vereinbarung.

Die Erfolgsfaktoren

Wie wirkt Mediation? Warum ist Mediation so erfolgreich? Maßgebend ist das Zusammenspiel verschiedener Faktoren:

(1) In einem Konflikt nehmen beide Seiten nach gescheiterten Verhandlungen meist fest umrissene Positionen ein, um deren Durchsetzung sie dann kämpfen. Eine Seite beansprucht eine Zahlung, die andere lehnt sie ab. Der

eine behauptet, die Lieferung sei mangelhaft, der andere bestreitet dies. Nur um diese Fragen kreist dann der gerichtliche Prozess. Argumente der Gegenseite werden nicht mehr gehört, es sei denn im Versuch, sie zu widerlegen. Es geht um Sieg und Niederlage. Es gelten die juristische Logik und die Zwänge der Prozessordnung, unternehmerisches und kaufmännisches Denken sind nur noch sekundär maßgebend. In der Mediation wird wieder zugehört. Vernünftige Konfliktlösung nach wirtschaftlichen Kriterien ist Ziel der gemeinsamen Klärungsarbeit.

(2) Hinter den eingenommenen Positionen stehen die schon eben angesprochenen, oft vielfältigen Interessen der Parteien: etwa, den Konflikt rasch lösen, bald zu Geld kommen, das Prozessrisiko vermeiden, die Geschäftsbeziehung aufrechterhalten, Stress und Ärger minimieren. Der Abgleich zwischen den Interessen beider Seiten in der Mediation kann dann oft überraschende Übereinstimmungen zeigen. Es entsteht größere Klarheit über die beiderseitigen Wünsche und Absichten, Missverständnisse werden ausgeräumt, der Boden für Verständigung wird bereitet.

(3) Der Prozess fragt danach, was war in der Vergangenheit richtig oder falsch, wo liegen Recht oder Unrecht? Auch die Mediation bezieht diese Fragen mit ein. Ihr Aufmerksamkeitsfokus liegt jedoch auf der Gestaltung von Gegenwart und Zukunft: Wie lässt sich der bestehende Konflikt für beide Seiten zufrieden stellend beenden und wie lässt sich die weitere Geschäftsbeziehung sinnvoll gestalten?

Auch dazu ein Beispiel:

Streit zwischen zwei Unternehmen mit langjährigen Geschäftsbeziehungen. Es geht um ein Objekt im Wert von 1 Mio. Euro, an dem beide Firmen Eigentumsrechte anmelden. Externe Rechtsgutachten kommen zu unterschiedlichen Beurteilungen. Beide Seiten möchten vermeiden, in einem Rechtsstreit vor Gericht gegeneinander zu erscheinen. Stattdessen wird ein Mediator beauftragt. Nach zwei Mediationsgesprächen von je drei Stunden Dauer erkennt das eine Unternehmen das Eigentumsrecht des

anderen an und verzichtet auf seine zunächst geltend gemachten Ansprüche. Ein langwieriger Prozess mit der Notwendigkeit, bereits ausgeschiedene frühere Vorstandsmitglieder als Zeugen vor Gericht zu laden, wurde vermieden. Was war passiert? Im „Realitätstest“ – der Hinterfragung der jeweiligen Rechtsposition durch den Mediator – wurde die Unhaltbarkeit der Rechtsauffassung der einen Seite schnell und überzeugend geklärt, ein langwieriger, für diese Partei sicher aussichtsloser Prozess vermieden. Das Unternehmen, das seinen Anspruch nicht aufrechterhält, dankt im nach hinein ausdrücklich für die „faire und offene Mediation“. Zitat: „Wir sind froh, dass wir diesen Weg gegangen sind.“

Obwohl die Klärung von Rechtsfragen üblicherweise nicht im Mittelpunkt von Mediationsverfahren steht, zeigt der Fall typische Qualitäten von Mediation: Rechtsfragen können gemeinsam unvoreingenommen geprüft werden; allein die Beteiligten entscheiden, ob sie das Ergebnis akzeptieren oder nicht; Ergebnisse werden zeitnah und mit geringem Aufwand erzielt; das Verfahren ist äußerst kostengünstig.

Ein darüberhinausgehender Vorteil, den Mediationsverfahren bieten können, zeigt sich auch in diesem Fall: Beide Unternehmen beschließen, auf dem Feld, wo gestritten wurde, künftig enger als bisher zusammenzuarbeiten. Das streitige Objekt wird in eine neu zu gründende Stiftung zur gemeinsamen Nutzung eingebracht. Statt Kampf, mit Verlusten für beide Seiten, Kooperation. Der Interessenhorizont wurde erweitert, der Kuchen, den es zu verteilen gab, vergrößert. In einer weiteren Mediationssitzung werden die Einzelheiten der künftigen Zusammenarbeit geklärt und die Gründung der Stiftung vorbereitet. Diese hat mittlerweile ihre Tätigkeit aufgenommen.

(4) Weitere wichtige Prinzipien der Mediation sind die freie Auswahl des Mediators nach den Vorstellungen der Parteien und Ihrer Anwälte, und die gemeinsame Klärung von entscheidungsrelevanten Zweifelsfragen, etwa durch gemeinsam beauftragte Gutachter, sowie die strikte Vertraulichkeit.

Teilnehmer von Mediationsverfahren äußern sich zufrieden über die Klarheit, Verständlichkeit und Transparenz des Verfahrens und über die Möglichkeit, sich selbst einzubringen und das Ergeb-

nis zu gestalten. Die Zufriedenheit besteht selbst dann, wenn eine Einigung einmal nicht erzielt wurde.

Die Risiken bei einem Scheitern der Mediation sind gering. Fristen, etwa für Verjährung oder Gewährleistung werden durch Vereinbarungen bei Beginn des Verfahrens gehemmt. In der Sitzung erteilte Informationen sind vertraulich und dürfen in einem eventuellen späteren Gerichtsverfahren nicht verwendet werden. Bei einem Scheitern der Mediation kann jederzeit die Klage erhoben oder ein ausgesetztes Gerichtsverfahren wieder aufgenommen werden. Angesichts der kurzen Dauer eines Mediationsverfahrens ist der Zeitverlust im Falle eines Scheiterns gering.

Kosten

Was kostet eine Mediation? In der Regel deutlich weniger als ein gerichtliches Verfahren. Mediation wird im allgemeinen nach Zeit abgerechnet. Die Höhe der Stundensätze hängt von Bedeutung und Wert des Falles ab, auch die Größe der beteiligten Unternehmen und die üblichen Vergütungssätze des Mediators können eine Rolle spielen. Die Zeitdauer richtet sich nach den Umständen des Falles. Wirtschaftsmediationen lassen sich häufig in 1 oder 2 Sitzungen mit wenigen Stunden Dauer erledigen.

Komplizierte Fälle, insbesondere bei größerem prozessuellem Vorlauf, bei sehr starren Festlegungen der Parteien oder bei starken konfliktbeeinflussenden Gefühlen, wie sie etwa bei Streitigkeiten in Familiengesellschaften häufig vorkommen, können gelegentlich zwei bis drei Sitzungen mehr beanspruchen.

Ein besonders kostengünstiger Beispielfall: *Honorarstreit zwischen einem Architekten und einem Unternehmen um 40.000,- €. Im Rahmen einer vierstündigen Mediationsitzung wird eine einvernehmliche Lösung gefunden, in diesem Fall ohne Anwälte. Die Kosten der Mediation liegen bei dem vereinbarten Stundensatz von 150,- €, mit Auslagen und Umsatzsteuer bei insgesamt 799,20 €, von denen jede Seite die Hälfte trägt. Ein Prozess vor dem Landgericht mit notwendiger anwaltlicher Vertretung hätte nach Beweisaufnahme und Urteil*

Verfahrenskosten von insgesamt 7.488,- € verursacht, fast das Zehnfache der Mediationskosten. Ein gerichtlicher Vergleich nach Beweisaufnahme hätte weitere Anwaltskosten von je 1.079,- € verursacht, mit geringen Einsparungen bei den Gerichtskosten.

In dem oben dargestellten Fall des Streits um die Eigentumsrechte lagen die Gesamtkosten bei 4.000,- €, die beide Seiten je zur Hälfte trugen. Ein streitiges Gerichtsverfahren hätte bei den zu erwartenden drei Gebühren Kosten von rund 15.000,- € je Anwalt und Gerichtskosten von rund 13.000,- €, zusammen also rund 43.000,- € verursacht.

Auch bei Beteiligung von Beratungsanwälten ist die Mediation in der Regel kostengünstig, selbst wenn sie aus einem laufenden Gerichtsverfahren her angenommen wird, in dem Prozesskosten bereits angefallen sind. In der Mediation können etwa eine aufwendige Beweisaufnahme oder die Kosten einer zweiten Instanz oder mehrjährige Zeitverzögerungen bis zur endgültigen Zahlung vermieden werden. Im Übrigen ist die Zahlungsmoral nach einer einvernehmlichen Verständigung in der Regel deutlich höher, als im Falle eines obsiegenden Urteils, bei dem der Unterlegene oft noch alle Register zieht, um sich der Vollstreckung zu entziehen.

Spektakulär auch die Kosteneinsparung durch Mediation in dem Rechtsstreit um den Verkauf des Frankfurter Bauunternehmens Waysss und Freitag im Jahr 2002. In diesem Falle wurden von der Holländischen Käuferin wegen angeblich verschwiegener Risiken und fehlerhafter Bewertungen Minderungsansprüche in Höhe von 300 Mio. DM geltend gemacht. Vergleichsbemühungen im Verfahren vor dem Landgericht scheiterten. In der Mediation wurde in einer zweitägigen Sitzung eine beiderseits zufrieden stellende Gesamteinigung erzielt. Die Kosten der Mediation betragen einen Bruchteil dessen, was der sonst zu erwartenden Rechtsstreit bis zum Bundesgerichtshof gekostet hätte. Wobei dort die Entscheidung frühestens in fünf Jahren erfolgt wäre.

Widerstände

Warum hat Mediation trotz dieser großen Vorteile und trotz hervorragender

Erfahrungen in anderen Industrienationen in der deutschen Wirtschaft relativ langsam Anklang gefunden? Familienmediationen oder erbrechtliche Mediationen gehören mittlerweile zum Alltag. Wirtschaftsmediationen sind verglichen damit nach wie vor eher selten. Warum lassen sich manche deutsche Unternehmen nach wie vor diese Chance zur Kostenverringerung und zur Effizienzsteigerung entgehen?

Ein Grund für die Zurückhaltung ist sicher die Unvertrautheit mit Mediation. Ein neues Instrument braucht Zeit, um sich durchzusetzen. Es muss zunächst überhaupt wahrgenommen werden, Interesse muss entstehen, Skepsis schwinden. An diesem Punkt steht gegenwärtig die Wirtschaftsmediation. Ein Justitiar aus dem Hause Siemens: „*Lange Zeit begegnete in unserem Hause der Vorschlag, Streitigkeiten mit Mediation zu lösen, überwiegenden Vorbehalten. Diese Phase ist überwunden. In alle unsere Verträge nehmen wir jetzt Klauseln auf, wonach bei Streitigkeiten mit einem Vertragspartner vor einem Rechtsstreit zunächst eine Mediation zu versuchen ist. In Kürze werden diese Klauseln bei konkreten Streitigkeiten greifen und zu entsprechenden Wirtschaftsmediationen führen.*“

Fehlende rechtliche Beratung

Ein weiterer Grund für die langsame Entwicklung dürfte daran liegen, dass die rechtlichen Berater von Unternehmen über längere Zeit hin Mediation noch nicht in ihr Konfliktlösungsrepertoire aufgenommen hatten. In vielen Rechtsabteilungen und Wirtschaftskanzleien war Mediation nur oberflächlich bekannt, die Qualitäten und Vorteile des neuen Instruments waren wenig geläufig, so das Ergebnis vieler Gespräche mit Anwälten und Firmenjuristen. Auch in der Anwaltschaft musste erst ein Veränderungsprozess in Gang kommen, der nun zu greifen beginnt.

Bei Firmenanwälten könnten gelegentlich auch Angst vor Einkommensverlusten und Konkurrenzdenken eine Rolle spielen. Empfiehlt es sich für eine Anwaltskanzlei, ihrem Klienten Mediation zu empfehlen? Wenn sie selbst von diesem Instrument noch wenig weiß, wenig

eigene Erfahrung damit hat und vielleicht sogar fürchtet, durch eine Mediation könnte sich herkömmliche anwaltliche Arbeit erübrigen. Diese Angst ist nicht begründet, ohne dass dies hier vertieft werden kann. Auch in der Mediation obliegen den Anwälten wichtige Aufgaben: die Auswahl des Mediators, die Begleitung durch die Mediation, die laufende Beratung der Mandatschaft bis hin zur Formulierung einer abschließenden Vertragsvereinbarung.

Ziel guter anwaltlicher Beratung kann nicht die Prozessführung als solche sein, sondern die effiziente, kostengünstige und rasche Konfliktlösung für das Unternehmen. Für Unternehmen ist die Mediation stets eine ernsthaft zu prüfende Alternative zum Prozess, die in vielen Fällen der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens vorzuziehen ist und es vermeiden hilft. Der Unternehmer kann daher von seinem Anwalt verlangen, in dieser Hinsicht aufgeklärt und unterstützt zu werden.

Haltung von Juristen und Wissenschaft

Die Justiz in Bayern unternimmt gegenwärtig, wie das Projekt a.be.r beispielhaft zeigt, wichtige Schritte zur Förderung der Mediation und anderer Formen außergerichtlicher Konfliktlösung. Das Bayerische Justizministerium selbst empfiehlt nun für verschiedene Konfliktarten, vor der Einleitung eines Gerichtsverfahrens zunächst eine Mediation zu versuchen. An vielen deutschen Gerichten laufen mit sehr gutem Erfolg Modellversuche zur Erprobung der Mediation.

Vertreter der Rechtswissenschaft, in der Region namentlich der Inhaber des Erlanger Lehrstuhls für Zivilrecht und Zivilprozessrecht, Prof. Greger – als ehemaliger BGH-Recht ausgewiesener Kenner der Vor- und Nachteile von Gerichtsverfahren – empfehlen nachhaltig für viele Streitigkeiten den Gang in die Mediation statt zum Gericht. Auf den Artikel von Professor Dr. Greger in Heft 8/03 wird verwiesen.

Wie kommt man an einen Mediator?

In der Region Nürnberg steht mittlerweile eine größere Zahl von Wirtschaftsmediatoren zur Verfügung. Die Mehrzahl von ihnen hat sich in der „Nürnberger Gesellschaft für Mediation“ zusammengeschlossen, einer gemeinnützigen Vereinigung zur Förderung der Mediation und anderer Formen einvernehmlicher Konfliktlösung. Die Nürnberger Gesellschaft für Mediation arbeitet eng und vertrauensvoll mit der IHK Nürnberg, der Handwerkskammer, der Justiz und der Anwaltschaft zusammen. Listen von Mediatoren, sowohl für Konflikte zwischen Unternehmen als auch für innerbetriebliche Konflikte, sind zusammen mit weiterem Informationsmaterial bei diesen Institutionen zu erhalten.

Zusammenfassung

Das Verfahren der Mediation ist einfach, klar und überzeugend: Wenn direkte Verhandlungen in einem Konflikt nicht zu einem Erfolg geführt haben, sollten die Verhandlungen unter der Leitung eines neutralen, kompetenten Dritten, des Mediators, nochmals aufgenommen werden. Erst wenn auch dieser Schritt scheitert, sollte man zu Gericht gehen. In diesem Zwischenschritt der Mediation liegen hohe Chancen zu einer raschen, kostengünstigen und beiderseits befriedigenden Einigung, vertraulich und mit Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehungen. Diese Chancen und Vorteile liegen so auf der Hand, dass es sich empfiehlt, Mediation zum selbstverständlichen Bestandteil des Konfliktmanagements von Unternehmen zu machen.

Dr. Frank Schmidt

„MEDIATION IN ESSEN-BORBECK“

- eine Vortragsreihe der Regionalgruppe Ruhrgebiet

Der Arbeitsschwerpunkt der Regionalgruppe Ruhrgebiet liegt derzeit in der Öffentlichkeitsarbeit. Wir haben mit einer Vortragsreihe vor den Richtern der

Amtsgerichte begonnen. Nachfolgend eine Veröffentlichung des aktuellen Basisvortrags mit dem Titel „Mediation in Essen-Borbeck“:

I. Mediation als „definiertes“ Verfahren

Eine Begriffsklärung

Mediation ist ein freiwilliges Verfahren zur außergerichtlichen Beilegung von Konflikten. Dabei sollen die streitenden Parteien durch die Vermittlung eines neutralen Dritten – des Mediators – darin unterstützt werden, selbst Problemlösungen zu entwickeln, die von allen Beteiligten akzeptiert werden.

Das Verfahren wird durch zwei Merkmale gekennzeichnet: Durch Autonomie und durch einen geordneten Verfahrensablauf.

Autonomie bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die streitenden Parteien Herr ihres Problems bleiben. Sie bestimmen darüber, welche Streitpunkte geregelt werden sollen und sie entscheiden, auf welche Lösung(en) sie sich einlassen können.

Dennoch wird zur Herstellung des geordneten Verfahrensablaufes Fremdbestimmung durch den Mediator erfolgen; dieser lässt sich seine „Eingriffsmittel“ zu Beginn der Mediation durch die Konfliktparteien genehmigen: Es werden Regeln vereinbart.

In der Mediation gelten sechs Grundsätze:

- Selbstverantwortlichkeit: Die Parteien sind die Experten ihres Konflikts. Sie selbst kennen die Gründe seiner Entstehung und wissen, welche Lösung sie billigen können.

- Freiwilligkeit: Niemand kann zu einer Mediation gezwungen werden, jeder Beteiligte (auch der Mediator) kann jederzeit aus dem Verfahren „aussteigen“.

- Ergebnisoffenheit: Es darf nicht von vornherein feststehen, dass ein bestimmtes Ergebnis erreicht werden soll.

- Neutralität des Mediators: Der Mediator begleitet beide Parteien durch das Verfahren, ohne Entscheidungsgewalt zu haben. Er muss „allparteilich“ sein, sonst

verliert er die Akzeptanz wenigstens einer der Konfliktparteien.

- Informiertheit der Beteiligten: Die Konfliktparteien müssen über alle entscheidungserheblichen Tatsachen und die Rechtslage Bescheid wissen, um eine zukunftsfähige Entscheidung treffen zu können.

- Vertraulichkeit: Alle Beteiligten verpflichten sich, die in der Mediation offen gelegten Tatsachen vertraulich zu behandeln. Niemand muss befürchten, dass im Fall eines Scheiterns der Mediation Informationen gegen ihn verwandt werden.

In Deutschland gibt es inzwischen eine Vielzahl von Mediationsausbildungen. Die Bezeichnung „Mediator“ ist – abgesehen von einigen berufsrechtlichen Regelungen – bis heute nicht geschützt. So konnten sich verschiedene „Schulen“ entwickeln, die sich vornehmlich an amerikanischen Vorbildern orientieren. Hinzu kommt, dass jeder Mediator seinen eigenen Stil entwickeln muss.

„Die Mediation“ gibt es daher nicht. Es ist deshalb sinnvoll, sich bei der Auswahl eines Mediators zumindest über dessen Ausbildungsgang zu informieren.

II. Mediationstaugliche Konfliktbereiche

Die Mediation hat sich vornehmlich in Fällen bewährt, in denen die Konfliktparteien auch zukünftig miteinander verbunden sein werden. Daher hat sich in Deutschland zunächst die Familienmediation als Schwerpunkt herausgebildet.

In jüngerer Zeit ist zu beobachten, dass die Wirtschaftsmediation einen neuen Schwerpunkt bildet: Längerfristige vertragliche Bindungen zwischen Unternehmen (z.B. Lieferverträge) und die damit verbundenen Konflikte sind mit der Zielsetzung einer weiteren Zusammenarbeit einer Mediation zugänglich. Sie eignet sich nicht bei kurzfristigen Kontakten (z.B. Werklohn aus einem einmaligen Vertragsabschluss) und auch nicht, wenn die Konfliktparteien sich nicht kennen (z.B. ebay-Kauf) oder wenn sie künftig – ohne familiäre Bindung – nichts mehr miteinander zu tun haben

möchten (z.B. Räumungsklage).

Im Bereich der Umweltmediation wurde deutlich, dass eine sehr große Zahl von Konfliktparteien zu Schwierigkeiten führt (z.B. Frankfurter Flughafen).

Es wurde beobachtet, dass Konfliktparteien, die aus schwächer gebildeten Bevölkerungsgruppen stammen, einer Mediation sehr gut zugänglich sind.

Mediation ist keine Therapie. Wird deutlich, dass nur eine der Konfliktparteien behandlungsbedürftig ist, kann keine Mediation durchgeführt werden.

III. Vor- und Nachteile einer Mediation

Nachteile:

Ein Mediationsverfahren ist in erster Linie belastend. Das wird von den Konfliktparteien auch so erlebt. Denn sie können ihren Konflikt nicht „delegieren“, da der Mediator ihnen nur den Rahmen zur Konfliktbearbeitung zur Verfügung stellt. Die eigentliche Bearbeitung des Konfliktes obliegt ihnen. Die Mediation schont die Parteien auch nicht. Denn sie bietet Raum für Emotionen und erfordert einen Austausch zwischen den – streitenden (!) – Parteien und ein Miteinander. Es gibt keine Unterstützung durch einen Anwalt, jede Partei handelt eigenverantwortlich und wird an diesem Handeln gemessen. Jede Partei wird auch bei sich selbst Defizite entdecken und dies aushalten müssen.

Hinzu kommt, dass der Ausgang des Verfahrens von den Parteien abhängt und nicht fremdbestimmt werden kann. Bricht ein Beteiligter die Mediation ab oder scheitert die Mediation aus anderen Gründen, sind im Regelfall weitere Kosten aufzubringen: Der Streit wird dann vor Gericht ausgetragen und das Mediationsverfahren hat die Konfliktbearbeitung verzögert. Die von den Parteien erarbeitete Mediationsvereinbarung ist nicht ohne weiteres vollstreckbar. In vielen Fällen müssen sie zusätzlich einen „Beratungsanwalt“ aufsuchen und evtl. auch noch zu einem Notar gehen, wodurch zusätzliche Kosten entstehen.

Vorteile:

Gelingt die Konfliktlösung im Wege der

Mediation, ist sichergestellt, dass die Parteien für sich eine zukunftsfähige Lösung gefunden haben. Stellen sie später fest, dass doch noch Lösungselemente fehlen, können diese problemlos „nachmediert“ werden.

Im Mediationsverfahren werden die Kompetenzen der Parteien gestärkt:

Sie lernen so miteinander umzugehen, dass Konflikte künftig vermieden bzw. in der Zukunft eigenständig gelöst werden können. Die Parteien erweitern ihr Blickfeld: Sie müssen sich mit den Interessen des „Gegners“ befassen und auch auseinandersetzen. Die Mediation zwingt sie dazu, eigene Positionen zu verlassen und ihre Sichtweisen zu relativieren. Daneben werden ihnen andere Wege der Kommunikation (z.B. das Vermeiden von „Killerphrasen“) selbstverständlich.

Die Parteien können nicht „überfahren“ werden, sie wissen jederzeit über die Situation, in der sie sich im Rahmen dieser Konfliktbearbeitung befinden, Bescheid. Da sie nicht nur „beteiligt“ werden, fühlen sie sich mit ihren Anliegen ernst genommen.

Die Mediation bewahrt die Parteien, abgesehen von den Erfordernissen des geordneten Verfahrensablaufes, vor Fremdbestimmung. Die Mediationsabläufe orientieren sich im Regelfall an den Bedürfnissen der Parteien. Im Vergleich zu Prozesskosten ist die Mediation in vielen Fällen kostengünstiger. Da die Parteien sich ihre Lösung selbst erarbeiten, ist sie auch friedensstiftender.

IV. Kurzübersicht: Der Ablauf einer Mediation

1. Vorbereitungsphase:

Einschaltung des Mediators / Kontaktaufnahme / Prüfung: Sind Konflikt und Parteien mediationstauglich? / Auswahl der Beteiligten / Erläuterung des Verfahrens – Darstellung der Prinzipien / Kostenklärung / Entwicklung und Formulierung einer Verhandlungsordnung / Abschluss der Mediationsvereinbarung

2. Durchführungsphase:

Offenlegung der streitigen Themen / Feststellung von Übereinstimmungen und Abweichungen / Festlegung der

Bearbeitungsreihenfolge der Themen / Erarbeitung der Prüfkriterien für die Lösungsoptionen / Klärung der Bedürfnisse und Interessen / Ideensuche / Entwicklung und Abwägung von Lösungsoptionen

3. Entscheidungs- und Umsetzungsphase:

Entscheidung für eine Lösungsoption / Überprüfung des Ergebnisses anhand der Prüfkriterien / Beratung durch andere Stellen / Abschluss eines Mediationsvertrages / Klärung der Umsetzung / evtl. Vereinbarung von Folgetreffen (als Erfolgskontrolle oder „TÜV“)

V. Integrierte und gerichtsnaher Mediation

Die integrierte Mediation verfolgt heute das Ziel, die Erkenntnisse konsensorientierten Verhandeln in jedem Konfliktbearbeitungsbereich verfügbar zu machen.

Da die Mediation sich als eigenständiges Verfahren versteht, ist die Integration in ein anderes – hier: gerichtliches – Verfahren erschwert. Der Richter hat die Aufgabe, die Geeignetheit kooperativer und konfrontativer Konfliktlösungselemente zu erkennen und sie entsprechend anzuwenden. Die integrierte Mediation entwickelte sich aus dem sog. „Altenkirchener Modell“, in dem auf externe Mediatoren zurückgegriffen wurde.

Bei der integrierten Mediation werden die Parteien u.U. im ersten Termin auf die Möglichkeit einer Mediation hingewiesen und, so war es in einem Modellprojekt, direkt in ein Nebenzimmer gebeten, in dem ein externer Mediator bereit stand. Die integrierte Mediation ist auch durch Richter möglich, aber wohl unter dem Gesichtspunkt, die vorhandenen Ressourcen zu schonen, bisher selten genutzt worden.

Es wurde auch berichtet, dass Richter mit Mediatorenausbildung vor allem bei Verwaltungsgerichten „unbequeme“ oder scheinbar „unlösbare“ Verfahrensakten mit der Bitte erhalten, diese im Wege der Mediation zu „erledigen“.

Diese integrierte Mediation findet also innerhalb eines Gerichtsverfahrens, als

dessen Teil statt.

Die gerichtsnaher Mediation wurde durch ein Modellprojekt des Landes Niedersachsen bekannt:

Im Rahmen dieses Projekts wird die Mediation neben der gerichtlichen Entscheidung und dem Vergleich als weiteres Angebot der Justiz den Parteien zur Lösung ihres Rechtsstreits zur Verfügung gestellt. Speziell zu Mediatoren ausgebildete Richter und Richterinnen der Projektgerichte bieten seit dem 01. September 2002 den Parteien und Anwälten an, mit Hilfe der Mediation den Rechtsstreit gütlich beizulegen. An jedem der sechs Modellgerichte sind zwei, am LG Hannover wegen dessen Größe drei Richter zu Mediatoren ausgebildet worden und führen unter teilweiser Freistellung von ihren richterlichen Aufgaben (Gesamtumfang der Freistellung für Mediation pro Modellgericht: ½ Richterstelle) Mediationen in solchen geeigneten Fällen durch, für die sie nicht als gesetzliche Richter zuständig sind. Derweil ruht das Verfahren. Die übrigen Richter der Modellgerichte wurden durch entsprechende Schulungen zu sogenannten Fallmanagern/Türöffnern qualifiziert. Sie haben die sehr wichtige Aufgabe, mediationsgeeignete Fälle zu erkennen, die Parteien und ihre Anwälte über Mediation, sowie über das vor Ort bestehende Angebot von Mediation zu informieren und ihnen die gerichtsnaher Mediation vorzuschlagen.

VI. § 278 V S.2 ZPO

Die ZPO eröffnet dem Richter mit § 278 V S.2 ZPO die Möglichkeit, den Parteien in geeigneten Fällen vorzuschlagen, sich selbst um eine Konfliktlösung zu bemühen und diese nicht bei ihm im Wege der Urteilsfindung einzufordern. Die Klageerhebung indiziert zunächst die fehlende Bereitschaft oder Fähigkeit wenigstens einer der Parteien, den Konflikt ohne „Zuziehung“ eines Dritten lösen zu können. Stellt der Richter fest, dass beide Parteien dazu bereit sind, sich zusammenzusetzen, wird er ihnen kein Konfliktbearbeitungsverfahren empfehlen, in dem ein Dritter mit Entscheidungsmacht ausgestattet ist. Denn wer könnte aus

Sicht der Parteien über eine bessere Streitentscheidungskompetenz verfügen als der hierzu berufene Richter!

DIE FALLEIGNUNG

Zunächst ist zu überlegen, ob der Streitgegenstand überhaupt verhandelbar ist. Fragen von rechtsgrundsätzlicher Bedeutung werden sich nicht eignen, ebenso wenig Fälle, in denen die Parteien aus einer einvernehmlichen Konfliktlösung keine Vorteile ziehen können.

Wenn eine Partei wissen will, wer „Recht hat“, wenn die Sache öffentlich begleitet werden soll, um Druck auszuüben, wenn eine Partei erheblich „mächtiger“ ist als die andere, wenn eine Partei sich mit allen Mitteln gegen eine Mediation sperrt oder irrational ist oder wenn das Recht eine klare und befriedigende Lösung für den Streit bereithält, scheidet die Mediation aus.

An einem Amtsgericht ist an Fälle aus dem Miet- und Wohnungseigentumsrecht, dem Vereins- und Gesellschaftsrecht, aus dem Arzthaftungsrecht und dem Familienrecht zu denken.

Der Vorschlagsinhalt

Das Gesetz macht keine Vorschlagsvorgaben. Zu bedenken ist, dass die Parteien ohne lenkende Hinweise nur schwer zu einer Übereinkunft finden werden. Möglichst konkrete Hinweise werden ihnen bei der weiteren Konfliktbearbeitung helfen.

Der Vorschlagsinhalt sollte sich deshalb auf die Verfahrensart (und dessen Anforderungen und Konsequenzen) und gegebenenfalls auch auf die Auswahl des Streitschlichters erstrecken.

VII. Besonderheiten in der Familienmediation

Familienmediation ist der Teilbereich der Mediation in Deutschland, der auf die längste Geschichte und damit auf die weitesten Erfahrungsbereiche zurückblicken kann. Sie hilft den Gerichten durch unmittelbare Entlastung im konkreten Streitfall (Streitbeendigung ohne Rechtsmittelmöglichkeit), durch zukünftige Entlastung infolge von Streitvermeidung und durch ein neues, passenderes

Verständnis der Rolle des Gerichts als Rechtsklärungsinstanz und nicht Beziehungsklärungsinstanz.

Familienmediation kommt nicht in Betracht, wenn die Parteien ihren Konflikt „behalten“ wollen. Sie kann auch keine Anwendung finden, wenn auch nur eine der Parteien therapiebedürftig oder gar nicht mehr gesprächsbereit ist. Sie macht Sinn, wenn die Parteien noch „offene Rechnungen“ zu begleichen haben, weil sie sich in diesem Fall leicht erkennbar noch miteinander befassen möchten.

Umstritten ist die Einbeziehung von Kindern:

Zur Wahrung der Interessen der Kinder ist deren Einbeziehung in das Mediationsverfahren unumgänglich. Denn sie müssen auch mit den von den Eltern gefundenen Lösungen leben. Die BAFM-Mediatoren lehnen die unmittelbare Einbeziehung von Kindern wohl überwiegend ab und fragen deren Interessen mittelbar bei den Eltern / Pflegepersonen usw. ab.

Aus meiner Sicht ist die unmittelbare Beteiligung der Kinder zu befürworten: Sie haben oft unkonventionelle Ideen und kennen das Familiengefüge sehr genau. Auf ihre Ressourcen zu verzichten, bedeutet, auf einer wesentlich schmaleren Interessen- und Bedürfnisbasis zu arbeiten. Dass die Kinder im Mediationsverfahren „missbraucht“ bzw. „als Instrument eingesetzt“ werden, befürchte ich nicht. Denn der Mediator hat die Aufgabe, genau dies zu verhindern und jedem Beteiligten im Streit einen eigenen Raum zu geben.

Wichtig ist, den Kindern auch hier zu verdeutlichen, dass sie weder an irgend etwas Schuld sind, noch dass sie etwas entscheiden müssen. Sie dürfen ihre Interessen sagen und „mitüberlegen“. Der Ausgang des Verfahrens jedoch hängt nicht von ihnen ab.

VIII. Mediation in Essen

In Essen steht die Mediation nicht jedem Bürger zur Verfügung. Denn die Methode ist zum einen noch nicht in allen Bevölkerungsgruppen bekannt, zum

anderen ist die Kostentragung nicht jedem Bürger möglich.

Außerdem gibt es noch kein transparentes Angebot, insbesondere kein stadtweites Konzept, das einen einfachen Zugang zu diesem Verfahren eröffnen würde.

Denn die Mediation wird derzeit von wenigen Einzelanbietern aus verschiedenen Professionen beworben.

Insofern besteht ein Informationsbedarf in Bezug auf Methode und Zugang sowie ein Bedarf hinsichtlich einer kostenneutralen Durchführung.

Unter dem Dach des Kinderschutzbundes soll demnächst ein Mediationsangebot entstehen, das transparent ist und den Bürgern so einen leichteren Zugang zu diesem Konfliktlösungsverfahren ermöglicht.

Insbesondere Bürger mit geringem Einkommen sollen auf diesem Weg die Möglichkeit erhalten, eine Mediation durchzuführen.

Zu diesem Zweck soll möglichst durch alle Essener Hilfetragler, soweit sie nicht über ein eigenes Mediationsangebot verfügen, bereits in der Beratung auf das Angebot des Kinderschutzbundes hingewiesen werden.

Dieser Projektvorschlag, der von der Deutschen Gesellschaft für Mediation - Regionalgruppe Ruhrgebiet – in Zusammenarbeit mit RAin Düttmann aus Essen entwickelt wurde, liegt dem Vorstand des Kinderschutzbundes derzeit zur Genehmigung vor.

Susanne Altemeyer

Dieser Artikel kann auf der DGM-Homepage www.dgm-web.de abgerufen werden.

AKTUELLES AUS DER DGM

KOOPERATION DER MEDIATIONS-VERBÄNDE

Am 05. März fand in Berlin auf Einladung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM) zur „Kooperation der Mediationsverbände“ ein Treffen mit Vertretern der verschiedensten Mediationsverbände (BAFM, BM, BMWA, Förderverein für Mediation im öffentlichen Bereich, GWMK), Interessenvertretungen (DAV, BDDP, Centrale für Mediation) und universitären Ausbildungseinrichtungen im Bereich der Mediation (FernUniversität Hagen, Viadrina-Universität Frankfurt/Oder) statt. Die DGM wurde vertreten durch den gesamten Vorstand (Prof. Dr. Gräfin von Schlieffen, Frau Dr. Rüssel und Herr Kracht) und ihren Präsidenten Dr. Schmidt.

Die Tagesordnung wurde von der BAFM unter das Motto „1. Sitzung des „Dachverband Mediation“ i.Gr. gestellt. So streitig auch dieses Motto selbst war, so herrschte doch Einigkeit darüber, dass es an der Zeit ist, unterschiedliche Ziele gemeinsam zu verfolgen:

- Die Mediation soll als selbstverständliches Mittel der Konfliktbearbeitung bzw. -lösung etabliert werden.
- Die Verbände bemühen sich, ihre Arbeit besser als bisher zu koordinieren.
- Angestrebt wird eine gemeinsame Außendarstellung eines gemeinsamen Grundverständnisses von Mediation gegenüber Interessenten, Institutionen und der Öffentlichkeit.
- Die jeweiligen Spezialisierungen und Tätigkeitsfelder der einzelnen Verbände werden gegenseitig anerkannt und sollen ausgebaut und transparent gemacht werden.

Eine von den Verbänden gemeinsam zu erstellende, öffentliche Stellungnahme wird voraussichtlich im nächsten Newsletter erscheinen.

Vorab mitgeteilt von Dr. Ulrike Rüssel

HOMEPAGE STÄRKER NUTZEN

Ein Service der DGM ist die Adressen-eintragung der Mitglieder auf ihrer Homepage www.dgm-web.de. Dieses Angebot bewährt sich zunehmend, da bei der DGM-Geschäftsstelle immer wieder Anrufe ratsuchender Privatpersonen eintreffen, die nach Mediatoren in ihrer Umgebung nachfragen. Besonders häufig geschah dies im Februar 2004, als in der Ausgabe 02/04 des Senioren Ratgebers der Apotheken Umschau ein Artikel zum Thema Mediation erschien. Die Anfragen kamen aus ganz Deutschland. Die DGM-Geschäftsstelle verwies die Anrufer auf die Internetseiten, auf denen die Mitglieder übersichtlich nach Postleitzahlen aufgelistet sind, oder gab im Einzelfall die Adressen und Telefonnummern direkt weiter.

Aufgrund dieser positiven Resonanz empfiehlt die DGM ihren Mitgliedern, sich auf der DGM-Homepage eintragen zu lassen. Wichtig ist dabei, den exakten Wortlaut bezüglich Anrede, Funktion, Adresse, e-mail-Anschrift, Telefon- und Faxnummer bzw. per e-Mail an die Geschäftsstelle der DGM weiter zu leiten – am besten bis Juni 2004, da die Homepage bis dahin komplett aktualisiert werden soll.

Irene Seidel

AKTUELLES AUS DEN REGIONALGRUPPEN

REGIONALGRUPPE NORD-WEST

Termine der Regionalgruppe Nord-West:

Das nächste Treffen findet am Freitag, 18. Juni 2004, ab 19.30 Uhr in der Gaststätte Kruse-Baimken in Münster (Stadtgraben 52, 48143 Münster) statt.

Interessierte sind herzlich eingeladen. Für weitere Informationen und Rückfragen steht der Sprecher der DGM-Regionalgruppe Marcus C. Brinkmann

(Westerbreite 7, 49084 Osnabrück, Tel. 0541 – 9778 – 770, dgm.nord-west@web.de) gerne zur Verfügung.

Mediation im Wasserturm zu Wesel

Vom 28. Februar bis zum 13. März 2004 war im Weseler Wasserturm die Ausstellung „Frauenwerke“ zu besichtigen.

Die Frauen-Netzwerk-Gruppe in Wesel hatte die Idee zu diesem Event bereits im letzten Jahr und es gelang der Gleichstellungsbeauftragten Bärbel Reining-Bender, den fast stets ausgebuchten Weseler Wasserturm rund um den internationalen Frauentag zu reservieren.

Als Mitglied des Frauennetzwerkes und der dgm entschloss sich Susanne Wolbring spontan, bei den Aktivitäten mitzumachen, um auf diese Weise der Mediation auch in Wesel zu einem größeren Bekanntheitsgrad zu verhelfen. Für die Dauer von 14 Tagen konnte sie im unteren Bereich des Turmes eine halbe „Zelle“ in Besitz nehmen und nach eigenen Wünschen gestalten. Vorgegebenen waren lediglich weiße Tischdecken und einheitliche Bilderrahmen für die Präsentationen der Frauen.



Susanne Wolbring von der DGM Regionalgruppe Nord-West

Bereits im Vorfeld gab es viel zu tun und zu bedenken. Das Informationsmaterial wurde bei Dr. Patrick Sensburg bestellt und Marcus Brinkmann stellte dankenswerterweise die Poster vom Tag der Justiz zur Verfügung. Das Contarini-

Bildnis und die Karikatur fanden dann in vergrößertem Format Platz in zwei Bildhaltern. Der dgm-Mediationsvortrag wurde ausgedruckt und für die bessere Haltbarkeit mit Folie umhüllt. Vom Ehemann der Ausstellerin wurden dann noch eigens für die laminierten Informationen Präsentationsstände aus Holz gefertigt.

Am Tag der Eröffnung waren die Teilnehmerinnen bereits um 16:00 Uhr für die letzten Vorbereitungen eingetroffen. Kaffee wurde gekocht und im ganzen Turm wurden gelbe Rosen verteilt.

Kurz vor 17:00 Uhr füllte sich der Wasserturm allmählich mit Gästen, um später fast aus allen Nähten zu platzen. Viele kamen aufgrund einer persönlichen Einladung bzw. neugierig gemacht durch die Artikel in den beiden großen Weseler Zeitungen. Eröffnet wurde das Programm und die Ausstellung ganz oben im Kunstbereich durch die Chansonsängerin Nini Géry. Anschließend wurden die Grußworte gesprochen. Im Kunstbereich waren Skulpturen, Ölgemälde, Kleidobjekte, Fotografien und Seidenmalerei zu sehen. Der Keller war zum kleinen Café umgebaut worden; dort konnte man sich ausruhen und etwas trinken. Die vier Zellen im Erdgeschoss dienten in früherer Zeit tatsächlich als Gefängnis, und hier gab es ein buntes Programm zu bestaunen. Neben Steuerberatung, Stressbewältigung, usw. konnten sich die Besucher in der zweiten Zelle von links über Mediation und die Arbeit der dgm-Regionalgruppe Nord-West informieren.

Mit mehreren Interessierten wurden intensive Gespräche geführt, andere nahmen die Mediationsbroschüre der dgm mit. Dieses Heft, welches in Zusammenarbeit mit dem Justizministerium NRW entstanden ist, erfreute sich großer Beliebtheit. Zum einen ist es verständlich und umfassend geschrieben und zum anderen strahlt es auch eine gewisse Seriosität aus.

Ein Herr kannte bereits die Trennungs- und Scheidungsmediation; neu war ihm jedoch dass sich mittlerweile auch die Wirtschaftsmediation etabliert. Eine Dame hatte bis zu dem Zeitpunkt noch gar nichts von Mediation gehört und

fand das Thema sehr spannend. Einige wollten auch wissen, wo man sich ausbilden lassen kann. Eine Mitarbeiterin der Frauenberatung hat sich umfassend informiert, um ihre Klientinnen bei Bedarf auf die Mediation hinweisen zu können.

Alles in allem war die Ausstellung ein großer Erfolg, die durch ihre bunte Mischung viele Besucher in ihren Bann zog. Und sie war vor allem auch eine großartige Plattform für die Weiterverbreitung des Mediationsgedankens.

Susanne Wolbring (Wesel)

REGIONALGRUPPE RUHRGEBIET

Gründung der DGM Regionalgruppe Ruhrgebiet

Die Regionalgruppe Ruhrgebiet wurde am 21. Januar 2004 als Zusammenschluss von Mediatoren und Beratungsanwälten in Essen gegründet. Die Gruppe arbeitet interdisziplinär und kann damit aus einer Vielzahl von Ressourcen schöpfen. Dies kommt dem Gedanken der Mediation als alternative Konfliktlösung zu Gute.

Die Mitglieder der Regionalgruppe haben das Ziel, die Mediation als professionelles Konfliktlösungsverfahren in der Ruhrgebietsregion zu etablieren:

Zu diesem Zweck haben wir ein Netzwerk gebildet. So stellen wir im Ruhrgebiet eine Versorgung durch Mediatoren sicher, die alle Konfliktfelder bearbeiten. Daneben steht uns ein Netz von Beratungsanwälten zur Verfügung.

Einer der Arbeitsschwerpunkte liegt derzeit in der Öffentlichkeitsarbeit. Wir haben mit einer Vortragsreihe vor den Richtern unserer Amtsgerichte begonnen.

Gäste sind auf unseren Treffen herzlich willkommen. Bitte erfragen Sie unseren nächsten Treffpunkt!

Die Regionalgruppe Ruhrgebiet hat ihren Sitz in Essen. Sie erreichen uns unter altemeyer@rechtform.de

Mitglieder der Regionalgruppe:

Bochum:

Mediatorin & Rechtsanwältin

Stephanie Ihrler

Kemnader Str. 320, 44797 Bochum-Stiepel

Tel: 0234-3384553 Fax: 0234-3384554

www.Ihrler.de

Duisburg:

Dipl. Soz.-Wiss./Pol.Wiss.

Jörg Schwarz

Wallstr. 31, 47051 Duisburg

Tel: 0203-9355964

Email: joerg.schwarz.de@gmx.de

Essen:

Rechtsanwältin Susanne Altemeyer

Kleestr. 29a, 45359 Essen

Tel: 0201-867408 Fax: 0201-8675037

www.rechtform.de

Gelsenkirchen:

Rechtsanwalt Klaus Verse

Vogelstr. 19, 45899 Gelsenkirchen

Tel: 0209-514000 Fax: 0209-56795

Email: klaus.verse@cityweb.de

Oberhausen:

Mediationsbüro Uly Stroh

Frintroper Str. 71, 46047 Oberhausen

Tel: 0208-30576463 Fax: 0208-30576464

www.UlyStroh.de

REGIONALGRUPPE

BADEN-

WÜRTTEMBERG

Geglückter Start!

DGM-Landesgruppe Baden Württemberg



Mir ist jetzt einiges richtig klar geworden!

Es hat mir wahnsinnig viel gebracht!

Ich komme mit Euren Lösungsoptionen auf jeden Fall weiter!

Als Monika diese Worte in der Gruppe äußerte und dabei ein völlig zufriedenes Gesicht zeigte, stieg die ohnehin schon gute Stimmung noch weiter an und wir freuten uns über die geglückte Covision.

Damit sind wir beim Leit-Thema, das sich während unseres Visionsworkshops am 25. Oktober 03 entwickelte. Im kommenden Jahr wird es während jedes Zusammentreffens eine Covision geben und gegenseitiges Coaching bezüglich unserer Mediationsfälle. Wir werden uns den aktuellen Fragen stellen, wie wir mediative Elemente in unsere verschiedenen Tätigkeitsfelder einfließen lassen können.

In der Tat sind diese sehr unterschiedlich: *Monika Schwarz* ist Projektmanagerin und Sprecherin des Steinbeis Transferzentrums Wirtschaftsmediation, *Dr. Heidi Hackbarth* hat als Physikerin und Unternehmensberaterin langjährige Erfahrungen im IT-Bereich und Marketing, *Dr. Anke Schuster* ist kommunalpolitisch sehr engagiert und in Unternehmen beratend tätig, als Produktmanagerin setzt *Bettina Löwer* mediative Elemente hautnah in ihrem Team ein. *Carola Öbler* hat als Diplompädagogin ein außergewöhnliches Konzept entwickelt, Mediation in die Schulen zu bringen, *Ursula Keppler* wendet ihr Wissen als Mediatorin in der Personalentwicklung an. *Christine Diem* ist Assistentin der Geschäftsleitung eines bekannten Unternehmens und gibt inzwischen ihre Fähigkeiten als Mediatorin

in Mobbing-Seminaren weiter, während ich als Mediator in der Unternehmensentwicklung tätig bin und im Bereich Raumpsychotherapie berate. Neben der Covision erarbeiten wir gerade Grundlagen, wie wir als DGM- Gruppe die Mediation in Baden Württemberg weiter bekannt machen können. Mit dem Slogan „Wissensforum Mediation“, laden wir alle herzlich ein, die sich für eine offene Kommunikation, für eine freie gegenseitige Unterstützung und unsere Public Relation in Baden Württemberg interessieren.

Hier die Termine für 2004:

24. April

05. Mai

24. Juli

18. September

30. Oktober

04. November

jeweils um 14.00 Uhr

Ort: Schwäbisch Hall

Anmeldung und Info:

Werner Tafel, Sprecher der DGM Landesgruppe BW

Tel.: 0791 - 9597278

info@raum-fuer-erfolg.de

Michelfelderstrasse 11/1

74523 Schwäbisch Hall

Der geschäftsführende Ausschuss: Dr. Heidi Hackbarth, Dipl. päd. Carola Öhler, Dr. Anke Schuster, Monika Schwarz, Dipl.-Ing. Werner Tafel.

Wir bitten um Voranmeldung, damit wir uns räumlich und organisatorisch auf die Teilnehmeranzahl einstellen können.

Werner Tafel

BUCHBESPRECHUNG

Gerhard Schwarz: Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, 6. Auflage, Wiesbaden 2003, 386 Seiten, € 49,90

Was ist eigentlich ein Konflikt? Wer sich schon immer einmal mit verschiedenen Konfliktformen befassen wollte, dem sei der nunmehr in sechster Auflage vorliegende Band „Konfliktmanagement“ von Gerhard Schwarz empfohlen.

Dass Konflikte keineswegs nur störend, sondern durchaus sinnvoll sind und wichtige Funktionen erfüllen, hebt der Autor gleich im ersten Kapitel hervor. So treten häufig erst durch Konflikte Unterschiede zu Tage oder es kommt der Motor für Veränderungsprozesse in Gang.

Ist ein Konflikt erst einmal entbrannt, so ist man oft gleich mit vermeintlich passenden Lösungen bei der Hand. Doch auch ein Arzt wird niemandem eine Medizin ohne vorherige Diagnose verschreiben. Und so steht beim Konfliktmanagement die Konfliktanalyse an erster Stelle. Sie zielt darauf ab, den eigentlichen Kern der Spannung herauszufinden und die Konfliktgeschichte zu verstehen. Dazu stellt der Autor im zweiten Kapitel verschiedene Analysemethoden dar.

Der Schwerpunkt des Buches liegt schließlich im dritten Kapitel, in dem sich der Autor den Konfliktarten widmet. Bei aller Schwierigkeit, Konflikte zu systematisieren, ist eine übersichtliche und bewährte Einteilung gelungen, die vor allem Orientierung bietet. Das Besondere: Die Einteilung basiert nicht allein auf theoretischen Überlegungen, sondern ist das Resultat jahrzehntelanger praktischer Erfahrung.

Auf die Darstellung persönlicher Konflikte wird dabei ebenso eingegangen wie auf Paarkonflikte, Dreieckskonflikte, Gruppenkonflikte, Organisationskonflikte, Veränderungskonflikte oder Normkonflikte, um hier nur einige Beispiele zu nennen. Moderne Phänomene wie Konflikte um virtuelle Realität bleiben dabei nicht ausgeklammert. Jeder Bereich wird dabei

dabei anschaulich und ausführlich mit den jeweiligen Besonderheiten beschrieben. Das ist hilfreich, weil jede Konfliktform eigenen Regeln folgt.

Das vierte Kapitel ist schließlich den Konfliktlösungen gewidmet, die sich - ähnlich wie die Konfliktarten - auf Grundmodelle zurückführen lassen: Angefangen bei der Flucht, über die Vernichtung des Gegners, die Unterordnung, die Delegation, den Kompromiss bis hin zum Konsens.

In dem mit „Konfliktinterventionen“ überschriebenen fünften Kapitel skizziert der Autor schließlich Formen der Konfliktarbeit und geht dabei noch auf neue Formen des Konfliktmanagements wie beispielsweise das Unternehmenstheater ein. In diesem Zusammenhang wird auch die Mediation anhand einiger Gemeinsamkeiten und Unterschiede skizziert.

Das Buch schließt im sechsten Kapitel damit, dass der Autor Analyse und Lösung anhand einiger praktischer Beispiele veranschaulicht.

Fazit: Ganz gleich aus welchem Blickwinkel heraus man sich mit Konfliktmanagement beschäftigt – das verlässliche Buch von Schwarz bietet in jedem Fall eine inspirierende Lektüre. Bei allem wissenschaftlichen Ansatz und philosophischen Bezügen bleibt das Buch dabei stets praxisnah.

Dr. André Niedostadek

Mauritius Wilde: Petrus und Paulus. Wer in Gruppen entscheidet. Die Unternehmer-Verwalter-Typologie, Vier-Türme-Verlag Münsterschwarzach 2003, 160 Seiten, € 16,00

Anzuzeigen ist hier ein Band, der sich unkonventionell vom sonst Üblichen abhebt: Die Unternehmer-Verwalter-Typologie von Mauritius Wilde. Der Autor, selbst Mönch, Priester und Verleger, geht hier auf ungewöhnliche Art einmal der Frage nach, wer in Gruppen eigentlich das Sagen hat. Etwa bürokratisch penible Verwalter, denen manchmal entgegengehalten wird, eher träge zu

sein? Oder unternehmerische Reformer, die sich nicht selten dem Vorwurf ausgesetzt sehen, rücksichtslos zu handeln? Und was, wenn beide Charaktere erst einmal aneinander geraten?

Konflikte zwischen den unterschiedlichen Typen, so der Autor, leben nicht zuletzt von wechselseitigen Vorurteilen (die im Übrigen gern gehegt und gepflegt werden – insbesondere, wenn man unter Seinesgleichen ist). Wer kennt nicht das Ritual des gegenseitigen Schulterklopfens, während es bereits hinter den Kulissen mächtig brodelt.

Der Autor nähert sich seinem Thema, indem er beide Typen zunächst genauer unter die Lupe nimmt. Dabei skizziert er jeweils in kurzen Abschnitten einige „typische“ Eigenschaften. Stellvertretend für die beiden Pole (und das macht das Buch ungewöhnlich) greift er dazu auf die Apostel Petrus und Paulus und deren Konflikte zurück. So wird das Thema vor dem Hintergrund biblischer Quellen und urchristlicher Ereignisse reflektiert. Dabei bleibt der Autor jedoch nicht in der Vergangenheit stecken, sondern stellt immer den Bezug zur Gegenwart sicher. Was dabei herauskommt, sind zwei Pole, die auf den ersten Blick verschiedener kaum sein können: Da ist auf der einen Seite der „Verwalter-Typ Petrus“: Stets loyal hält er Schlüsselpositionen inne und tritt doch auf der Stelle. Und da ist auf der anderen Seite der „Unternehmer-Typ Paulus“, ein Visionär und rastloser Stratege, kampfbreit und beziehungsunfähig. Dass sich die Wirklichkeit nicht auf holzschnittartige Skizzen zurechtstutzen lässt, hebt der Autor hervor und verweist darauf, dass zwischen diesen Gegensätzen natürlich eine Menge von Charakteren liegen.

So geht es denn letztlich um mehr, was in den folgenden Kapiteln deutlich wird: Trotz Trennendem gibt es immer viel Verbindendes. Erbsenzähler und Draufgänger bedingen einander.

Den eigenen Blick zu schärfen und Einsichten zu fördern, Wahrnehmung, Respekt und Haltung, das sind die Punkte, um die es dem Autor geht. Passt dies nicht auch zur Mediation?

Fazit: Wer sich auf diesen Ansatz ein-

lässt, wird gewiss Gewinn aus der Lektüre ziehen können – und sei es einmal mehr die Erkenntnis, wie leicht man sich selbst im Schubladendenken verlieren kann.

Dr. André Niedostadek

SONSTIGES

EUROPÄISCHE RICHTERVEREINIGUNG ZUR FÖRDERUNG DER MEDIATION

Eberhard Carl, Mediator (BAFM), Richter am OLG Frankfurt, z.Zt. abgeordnet ans BMJ, Christoph Strecker, Mediator, Richter a.D.

„Richterinnen und Richter aus den Mitgliedsländern der Europäischen Union zusammenführen, die alternative Konfliktlösungen anwenden oder anwenden wollen und der Überzeugung sind, dass eine friedensstiftende, humane und effektive Justiz unter anderem die Förderung und Entwicklung alternativer Konfliktregelung und insbesondere der Mediation erfordert“ ...

Dies ist der satzungsgemäße Zweck der Vereinigung, die am 19. Dezember 2003 in Paris in den heiligen Hallen des Kassationsgerichts gegründet wurde: *Groupe ment Européen des Magistrats pour la Médiation (G.E.M.M.)*.

In der Europäischen Union und ihren Mitgliedsländern sollen praktische Erfahrungen mit der Mediation und alternativer Konfliktregelung ausgetauscht werden. Die Vereinigung will an der Meinungsbildung und den Arbeiten der europäischen Institutionen in diesem Bereich sowie an der Ausbildung der Richter und Anwälte teilnehmen, um ihnen und der Bevölkerung den Gedanken der Mediation und alternativer Konfliktregelung nahe zu bringen. Weiterhin will sie sich an der Erarbeitung von Kriterien für die Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren sowie an deren Ausbildung beteiligen.

Nachdem eine Gruppe französischer und

belgischer Kolleginnen und Kollegen einige Vorarbeit geleistet hatten, verschickte die französische Richterin Béatrice Brenneur aus Grenoble Einladungen zu einer Gründungsversammlung. Neben Kolleginnen und Kollegen aus Belgien, Frankreich, Italien, Portugal und Spanien waren aus Deutschland angereist: Bernd Budzinski (Verwaltungsgericht Freiburg), Eberhard Carl (BMJ/OLG Frankfurt/Main), Michael Grabow (AG Pankow-Weißensee) und Christoph Strecker (Richter a.D.).

Die Gründungssitzung wurde vom Präsidenten des französischen Kassationsgerichts Guy Canivet eröffnet, der auch zum Präsidenten der Vereinigung gewählt wurde.

Die Mitgliedschaft steht offen für amtierende und ehemalige Berufs- und ehrenamtliche Richter und Richterinnen sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Der Mitgliedsbeitrag wurde auf jährlich 60 Euro festgesetzt.

Die Satzung sieht Mitgliederversammlung im Abstand von spätestens 24 Monaten vor, die erste soll im letzten Quartal 2004 stattfinden.

Für die laufende Arbeit ist ein Verwaltungsrat vorgesehen, dessen Mitglieder teils von der Mitgliederversammlung gewählt, teils von den nationalen Sektionen entsandt werden. Er wird aus seiner Mitte den Vorstand (das „Bureau“) wählen. Die deutsche Gruppe hat Eberhard Carl als ihren Vertreter im Verwaltungsrat bestimmt. Von der Gründungsversammlung wurden je 4 französische und belgische Kolleginnen oder Kollegen in den Verwaltungsrat gewählt, außerdem Marco Bouchard aus Italien und Christoph Strecker aus Deutschland. Das numerische Übergewicht der französischen und belgischen Kolleginnen und Kollegen erklärt sich zwanglos daraus, dass sie es waren, die die bisherige Arbeit geleistet und die Gründung vorangetrieben haben und auch die weitaus größte Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gründungsversammlung stellten. Wenn die internationale Basis der Vereinigung breiter wird (und vor allem: Wenn sich mehr Leute aus anderen Ländern an der Arbeit beteiligen),

dann wird sich das in Zukunft auch auf die Zusammensetzung des Verwaltungsrates auswirken.

Die Verständigung erfolgte auf Französisch. Damit ist aber keine Festlegung verbunden. Es bestand Einigkeit darüber, dass alle Sprachen benutzt werden können, die in der konkreten Situation zur Verständigung geeignet sind. So werden wohl bald auch englische Beiträge zu lesen und zu hören sein.

Nun geht es darum, diese Information zu verbreiten und die Basis der Aktivitäten zu verbreitern. Alle Richterinnen und Richter und auch alle Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die Interesse an der Mediation und ihrer Förderung haben, sind eingeladen, der Vereinigung beizutreten und sich an dem hoffentlich bald beginnenden internationalen Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu beteiligen.

Ansprechpartner für Interessentinnen und Interessenten ist Christoph Strecker, Rosentalstr.12, 70563 Stuttgart, Fax 0711-7355802, E-Mail c_strecker@t-online.de.

Quelle: www.centrale-fuer-mediation.de/texte/europaische_richtervereinigung.htm

DIE LOKALE AGENDA 21 MIT LEBEN FÜLLEN: LEITFADEN GIBT KOMMUNEN UND WIRTSCHAFT IMPULSE

Das Bundesumweltministerium und das Umweltbundesamt haben einen Leitfaden erarbeitet, der den Kommunen und den Unternehmen Impulse für die Umsetzung der Lokalen Agenda 21 geben soll. Der Leitfaden basiert auf Erfahrungen aus einem Modellprojekt, in dem das Umweltamt der Stadt Düsseldorf und ortsansässige Unternehmen Kooperationsmöglichkeiten erprobt haben. Auf dem Düsseldorfer Symposium "Neue Impulse für die Lokale Agenda 21 - Partnerschaft Kommune und Wirtschaft" diskutieren Kommunalpolitiker, Unternehmer und Umweltmanager über Möglichkeiten, die Lokale Agenda 21 an der Schnittstelle zwischen kommunalem und betrieblichem Umweltschutz zu

optimieren. Leitbild der Agenda 21 ist die gleichrangige Entwicklung von Ökologie, sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlichem Fortschritt. 1992 hatte sich die internationale Staatengemeinschaft in Rio auf dieses Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert geeinigt. Die Bundesregierung hat mit ihrer Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele festgesetzt. In Deutschland haben mittlerweile 2400 Städte und Gemeinden eine Lokale Agenda 21 beschlossen. Um die Lokale Agenda voranzubringen, hat das Bundesumweltministerium die Einrichtung einer bundesweiten Servicestelle in Bonn www.agendaservice.de unterstützt. Sie fungiert als Dialogplattform und Dienstleister für die Beteiligten. Darüber hinaus dient sie auch als Verbindungsstelle zwischen Bund, Ländern, Gemeinden und den kommunalen Spitzenverbänden. Der Leitfaden "Die Lokale Agenda 21 zeigt Profil - Projektbausteine an der Schnittstelle Lokale Agenda 21/Betriebliche Umweltmanagementsysteme" kann beim Umweltbundesamt www.umweltbundesamt.de, Bismarckplatz 1, 14191 Berlin (Postkarte), Fax: 030/8903-2912, kostenlos bestellt werden. Infos: www.duesseldorf.de/umweltamt/wasser/was40100.shtml.

FIRST INTERNATIONAL SUMMER SCHOOL ON BUSINESS MEDIATION, 19.-23. JULI 2004

Mit Schreiben vom 5. März ist Dr. Mario Patera an uns herangetreten mit der Bitte, ihn bei der Weitergabe von Informationen über die First International Summer School on Business Mediation, Admont zu unterstützen:

„Die International Summer School on Business Mediation ist die erste internationale Mediationswoche zum Thema „Wirtschaftsmediation“ in Österreich (Ehrenschutz: Bundeskanzler Dr. Wolfgang Schüssel). Mit einigen „Appetitthappen“ möchten wir Sie gerne auf das geplante Programm neugierig machen. Es warten auf Sie:

- ein erlebnisorientierter, interaktiver Austausch mit führenden internationalen ReferentInnen zum Thema „Haltung – Verhalten – Fair halten in der Mediation“
- maximal 80 ausgebildete MediatorInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz, die fünf Tag miteinander arbeiten, gemeinsam Erfahrungen austauschen und neue Kontakte knüpfen
- Ein lebendiges Lernen mit allen Sinnen: Pantomime, Musik, Malen, Schwertkampf, Körperarbeit, Marionettentheater, systemische Strukturaufstellungen, Dialog am Lagerfeuer, Innehalten im Entspannungsraum ... (zum Programm)
- ein kultureller Höhepunkt in der größten barocken Stiftsbibliothek der Welt mit dem Kammerschauspieler und Kabarettisten Erwin Steinhauer
- ein Brückenschlag zur unternehmerischen Praxis von KMUs in Österreich. Im Beisein zahlreicher Unternehmensvertreter präsentiert BM Dr. Martin Bartenstein am letzten Tag der ISBM die Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes zur Anwendung von Wirtschaftsmediation in KMUs.

Wir haben lange nach einem geeigneten Ort für diese Veranstaltung gesucht, die in Zukunft alle zwei Jahre stattfinden wird. Admont in der Steiermark verbindet eine einzigartige Naturlandschaft (Nationalpark Gesäuse) mit einem Ort jahrhundertalter Spiritualität.

Sind Sie neugierig geworden? Über die Member Area der Homepage werden Sie in den kommenden Monaten laufend Impulse und Hintergrundinformationen zur Einstimmung auf die Veranstaltung erhalten (zur Anmeldung).

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen im Sommer in Admont!“

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter der Adresse www.isbm.at

VERORDNUNG ZUR AUSBILDUNG IN ÖSTERREICH

Die Verordnung des Österreichischen Justizministeriums über die Ausbildung zum eingetragenen Mediator tritt am 01. Mai 2004 in Kraft. Ziel ist die „Erlangung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die für die Ausübung der Mediation erforderlich sind“. Gemäß der neuen Verordnung soll die Ausbildung einen theoretischen und einen anwendungsorientierten Teil von insgesamt 365 Mindesteinheiten umfassen.

Der theoretische Teil setzt sich aus 200 Mindesteinheiten zusammen, dessen Bestandteile die Grundzüge und Entwicklung der Mediation (12 Mindesteinheiten), Verfahrensablauf, Methoden und Phasen der Mediation (26 ME), Grundlagen der Kommunikation (32 ME), Konfliktanalysen (15 ME), Gestaltungen und Anwendungsbereiche der Mediation (20 ME), Einführung in die Persönlichkeitstheorien (20 ME), ethische Fragen (15 ME), Grundzüge der rechtlichen Bestimmungen (40 ME) und Grundzüge ökonomischer Zusammenhänge (20 ME) bilden.

Der anwendungsorientierte Teil umfasst insgesamt 165 Mindesteinheiten, die Einzel- und Gruppenselbsterfahrung (40 ME), Peergruppenarbeit (24 ME), Fallarbeit (17 ME), begleitende Teilnahme an der Praxissupervision (26 ME) und Praxisseminare (58 ME) zur Übung von Techniken der Mediation (Rollenspiele, Simulation und Reflexion) beinhalten. Das erforderliche Ausmaß der Ausbildung vermindert sich im Einzelfall gemäß § 10 Abs. 2 ZivMediatG auf 220 Mindesteinheiten, soweit der „Auszubildende im Rahmen seiner Ausbildung für seine sonstige berufliche Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat“, die den angeführten Ausbildungsinhalten entsprechen und soweit er in der „Bearbeitung und Lösung von Konflikten praktische Erfahrung gewonnen hat, die ihm bei der Mediation zustatten kommt“.

Nähere Ausführungen können im Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Jahrgang 2004, Teil II, 47. Verordnung Zivilrechts- Mediations-

Ausbildungsverordnung-ZivMediat-AV, ausgegeben am 22. Jänner 2004, nachgelesen werden. Der Volltext liegt der DGM-Geschäftsstelle vor.

Irene Seidel

MEDIATION IN DEN MEDIEN

Der Marktplatz Mediation bietet eine Plattform zur Information und Kommunikation rund um das Thema Mediation. Mitglieder sind sowohl qualifizierte Mediatoren, Mediatoren in Ausbildung als auch Ausbildungsinstitute und Unternehmen, die im Bereich der Mediation tätig sind.

Der Marktplatz Mediation ist ein unabhängiges Angebot für alle, die in der Mediation arbeiten und an einem fruchtbaren Austausch interessiert sind. Den Mitgliedern stehen dafür vielseitige Angebote zur Verfügung, um sich über unterschiedlichste Themen zu informieren, eigene Artikel zu veröffentlichen, im gemeinsamen Forum zu diskutieren und vieles mehr.

Die Redaktion setzt sich aus engagierten Mediatoren und Internetexperten zusammen. Neben eigenen Beiträgen veröffentlichen sie die eingereichten Artikel von Mitgliedern, moderieren die Foren und stehen gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Hansjörg Schwartz vom Mediationsbüro Schwartz und Dr. Markus Troja von der Mediator GmbH gewährleisten die fachliche Betreuung.

Dr. Joachim Simen von Hoffmann, Noltemeyer & Simen GbR ist verantwortlich für die Technik und die Funktionalität.

Haben Sie noch Fragen? Schicken Sie eine E-Mail an info@marktplatz-mediation.de.

NEUE MITGLIEDER DER DGM

In dieser Rubrik veröffentlichen wir die neu beigetretenen Mitglieder der DGM. Die Liste soll insbesondere den Regional- und Fachgruppen dazu dienen, Kontakt zu den einzelnen Mitgliedern aufzunehmen.

Neue Mitglieder der DGM

Name	Vorname	Ort
Hülsdünker	Birgit	Essen
Klempert	Eva-Maria	Düsseldorf
Schneider-Hirt	Gerhard	Berlin
Schwarz	Jörg	Duisburg
Swoboda	Brigitte	Köln
Verse	Jörg	Gelsenkirchen

IMPRESSUM

DGM – Newsletter

Deutsche Gesellschaft für Mediation
Beethovenstraße 32

58097 Hagen

Tel.: 02331 / 987 4860

e-Mail: info@dgm-web.de

Redaktion: Ulrike Rüssel

Patrick Ernst Sensburg

V.i.S.d.P Patrick Ernst Sensburg

Der DGM – Newsletter erscheint regelmäßig alle drei Monate für die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Mediation DGM. Für alle übrigen Interessierten, kann er gegen eine Pauschale von 5,- Euro bei der DGM bestellt werden. Der DGM – Newsletter befindet sich auch als pdf-Datei auf den Internet-Seiten der DGM und steht dort zum download zur Verfügung.

Redaktionsschluss für den Newsletter
2/2004 ist der 15. Juni 2004.

Der nächste Newsletter erscheint am 1.
Juli 2004.

ZUM SCHLUSS:

FAZ vom 08.03.04, S. 13

Regierung lockert Monopol der Anwälte

Nichtjuristen soll Rechtsberatung erlaubt werden / „Schonraum“ nicht zu rechtfertigen

jj. FRANKFURT, 7. März. Das Beratungsmonopol der rund 126 000 Rechtsanwälte wird von der Bundesregierung stärker aufgelockert als bislang erwartet. Mit dem für Mitte des Jahres angekündigten Reformentwurf dürfte etwa die bisherige Strafbarkeit von kostenlosem Rechtsrat durch Nichtanwälte – Privatpersonen und karitative Verbände – abgeschafft werden. Nichtjuristen werden zudem voraussichtlich die Erlaubnis erhalten, sich mit Anwälten zu einer gemeinsamen Sozietät zusammenzuschließen. Auch könnten die an Fachhochschulen ausgebildeten Wirtschaftsjuristen die Erlaubnis erhalten, selbständig und ohne Berufshaftpflichtversicherung Rechtsberatung anzubieten. Allerdings dürfen die Absolventen dieser noch verhältnismäßig neuen Studiengänge weiterhin nicht vor Gericht auftreten.

„Das Rechtsberatungsgesetz entspricht in weiten Bereichen nicht mehr den tatsächlich gegebenen Verhältnissen in unserer Gesellschaft“, sagte Alfred Hartenbach (SPD), Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesjustizministerium, jetzt auf einer Tagung der Rechtsanwaltskammer Frankfurt. Statt einer Minimalreform müsse es inhaltlich einer kompletten Überprüfung unterzogen und umbenannt werden. Die Reform solle dem Gesetz außerdem den „Charakter eines Nazi-Gesetzes nehmen“ und es auf den „Stand der Gesetzgebungstechnik“ bringen. Da mittlerweile alle Bereiche des Lebens vom Recht durchdrungen seien, müsse der Anwendungsbereich auf Dienstleistungen begrenzt werden, bei denen „tatsächlich eine umfassende Überprüfung rechtlicher

Sachverhalte erfolgt“. Hartenbach unterstrich zwar, daß seine Ausführungen nur „Überlegungen und Thesen“ darstellten. Die Arbeit an dem Gesetzesentwurf sei noch nicht abgeschlossen. Der Staatssekretär machte aber deutlich, welchen Rahmen die Reform nach seiner Auffassung haben sollte.

Der SPD-Politiker wies darauf hin, daß die Regelungen dem Europarecht entsprechen müßten. So plane Brüssel drei neue Richtlinien, um die Niederlassungs-, Dienstleistungs- und Wettbewerbsfreiheit für Freiberufler durchzusetzen. Ohne jede Regulierung werde es zwar auch künftig nicht gehen, unterstrich Hartenbach. Doch sei ein Schutz

des Verbrauchers vor Gefahren unqualifizierter Beratung auch durch Information möglich. Dieses Instrument baue auf den „mündigen Bürger“ und diene dessen Selbstbestimmung. Dieser verstehe nicht, wenn ihm „Beratungsangebote nur mit dem Hinweis verschlossen bleiben sollen, der fürsorgliche Gesetzgeber wisse besser, was gut für den einzelnen ist“.

Bundesverfassungsrichterin Renate Jaeger sagte auf derselben Veranstaltung, durch das Rechtsberatungsgesetz sei ein „Schonraum“ entstanden, der kaum im bisherigen Umfang zu rechtfertigen sei. In ihrem Herzen wüßten viele Anwälte, daß ein Teil ihrer berufsrechtlichen Regeln keiner strengen Prüfung durch Verfassungs- und Europarecht standhalte. Auch darauf dürfte deren „Erschrecken“ über den Vorstoß von EU-Wettbewerbskommissar Mario Monti gegen ihre Gebühren- und Standesregeln beruhen. Jaeger, die selbst an zahlreichen Urteilen, etwa gegen Werbebeschränkungen der Anwaltszunft, maßgeblich mitgewirkt hat, warnte die Satzungsversammlung vor einer Abschottung des Berufsstands durch „althergebrachte“ Regeln. Zulässig seien nur Einschränkungen, die dem „Allgemeininteresse“ dienen. Das Anwaltsparlament müsse deutlich machen, daß dadurch etwa die Qualität der Beratung gewährleistet werden solle. Angesichts der „Informationsasymmetrie“ auf dem Beratungsmarkt dürfe der Verbraucher geschützt werden. Wenn Anwälte allerdings beim Telefonieren im Großraumwaggon der Bahn oder in Pressemitteilungen Namen von Mandanten nannten, verliere die Freiberuflichkeit an Existenzberechtigung.

Immer mehr Anwälte
Zulassungen in Deutschland

