

# DGM-NEWSLETTER

Deutsche Gesellschaft  
für Mediation e. V.  
Beethovenstraße 32  
58097 Hagen  
Tel.: 02331 987-4860  
info@dgm-web.de  
www.dgm-web.de

## AUS DEM INHALT

EDITORIAL: PROF DR. KATHARINA GRÄFIN VON SCHLIEFFEN, VORSTAND	3
MARKO DAUBITZ: MEDIATOR IN AFGHANISTAN	5
MEDIATION GEGEN MOBBING UND BOSSING	10
WAS NICHT-ANWALTICHE MEDIATOREN ÜBER DAS RDG WISSEN SOLLTEN	15
STADTTEIL- UND GEMEINWESENMEDIATION – EINE PROJEKTSKIZZE	18
FÜR SIE GELESEN	19
FORDERUNG NACH PROFESSIONELLEN MEDIATOREN	21
TERMINE	22
MEDIATION IN DER SCHWEIZ ZUNEHMEND GEFRAGT	24
AKTUELLES AUS DER DGM	25
ZERTIFIZIERUNG ZUM MEDIATOR NACH DGM-STANDARD	26
IMPRESSUM	27



## EDITORIAL

---

Liebe Mitglieder der DGM,  
sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr gab der Mediation Schubkraft. Neben vielen einzelnen, alltäglichen Erfolgen ist eine allgemeine Aufmerksamkeit, ein Klimawechsel zugunsten der Mediation zu verzeichnen. Der größte Fortschritt wurde innerhalb der Mediationsbewegung erreicht. Man hat dazugelernt. Immer mehr haben verstanden, dass sich die Mediation nicht mehr um sich selbst drehen darf und zu viele Energien mit Definitionen, Zertifizierungen und Abgrenzungsgefechten verschwendet werden. Es gibt eine deutliche Priorität: Mediation muss Medianten erreichen. Mediation ohne Medianten überlebt nicht. Diese Botschaft ist bei der Mehrheit angekommen. Mediation fällt es leichter, Medianten zu erreichen, wenn sie nach außen ein Bild vermittelt. Dieses Bild kann durchaus verschiedene Facetten haben, der Außenstehende muss aber noch eine Einheit wahrnehmen können. Diese Identität sollte nicht, wie in der Vergangenheit, schematisch von der Silhouette des vollberuflichen Mediators dominiert werden. Mediation findet auch ehrenamtlich, in der Schule oder Kirchengemeinde statt. Sie wird als Haltung gelebt oder eher als Verhandlung der Medianten gesehen. Trotzdem gehört, als wesentlicher Teil des Spektrums, der professionelle Mediator dazu. Einer professionellen Mediation wird in der Regel eher die Bereitschaft entgegengebracht, mit ihrer Hilfe Konflikte zu bearbeiten. Professionalität verbürgt fachliche Autorität,



*Prof. Dr. Katharina  
Gräfin von Schlieffen*

---

erweckt Vertrauen und gewinnt Anerkennung. Auf diesen Vorzug können z. B. Richter, aber auch Anwälte setzen, die Mediation anbieten. Wenn Mediation also Medianten gewinnen möchte, sollte sie in der Öffentlichkeit von sich ein prägnantes, weitgehend professionelles Bild zeichnen können.

An diesem Prozess arbeitet die DGM seit Langem. Ihr besonderer Einsatz galt seit Jahren der Gründung einer bundesweiten Organisation, welche die Außendarstellung der Mediation bündeln und multiplizieren kann. Dies ist im Mai 2009 nahezu gelungen. So gut wie alle bundesweit operierenden Mediationsverbände und Mediationsinstitutionen bis auf die sog. B-Verbände (BAFM, BM und BMWA) haben sich im Deutschen Forum für Mediation (DffM) zusammengeschlossen. Die Mediationsszene ist so eng zusammengedrückt, dass die gebün-

delten Kräfte es ermöglichen sollten, die Präsentation der Mediation effizient und koordiniert zu gestalten. Von unschätzbarem Wert ist aber auch, dass mit der Gründung des Forums endlich, nach Jahren der Diskussion, eine bundesweite zentrale Anlaufstelle für Mediation entstanden ist, welche die Kommunikation auf allen Ebenen erleichtert. Die Konstitution des DffM und seiner Gremien schreitet zügig voran: Die Kommission Qualitätssicherung ist Anfang 2010 zusammengetreten und hat ihre Arbeit aufgenommen. Die Einigung auf einen Standard wird der Professionalisierung den Weg bereiten. Für weitere Informationen werfen Sie einfach einen Blick auf die Homepage des Deutschen Forums für Mediation unter [www.deutscher-mediationsrat.de](http://www.deutscher-mediationsrat.de).

Auch für die DGM war 2009 ein wichtiges Jahr. Im Rahmen der Mitgliederversammlung wurde die Anerkennungsordnung beschlossen, mit der nun ab dem 1. März 2010 das DGM-Zertifizierungsverfahren starten kann. Mit der Einführung dieses Verfahrens zur Vergabe des Gütesiegels *Mediator nach DGM-Standard* machen wir ebenfalls einen weiteren Schritt in Richtung Professionalisierung und unterstreichen unser Anliegen, für die Qualität der Aus- und Weiterbildung in der Mediation einzutreten.

Was Mediation tatsächlich zu leisten vermag, verdeutlicht der Leitbeitrag des vorliegenden DGM-Newsletters. Berufssoldat, Mediator und DGM-Mitglied Marko Daubitz, der bereits zum dritten Mal für die Bundeswehr in Afghanistan im Einsatz ist, berichtet von seiner Arbeit

in einem Kriseninterventionsteam für die stationierten Soldaten. Das Interview zeigt, dass selbst ein so streng organisiertes System wie die Bundeswehr die Vorteile der Mediation erkennt und positiv einsetzt. „Waren früher harte Männer gefragt, werden heute die psychischen Probleme der Soldaten sehr ernst genommen und aktive Hilfe angeboten, die – ganz wichtig – von den Soldaten auch angenommen wird“, beschreibt Marko Daubitz den grundlegenden Sinneswandel innerhalb der Bundeswehr.

Die schlechte Sicherheitslage in Afghanistan sorgt in vielerlei Hinsicht

für Konfliktpotenzial: Die Soldaten müssen einerseits mit der örtlichen und persönlichen Beengtheit, die immer wieder zu Frust und Aggressionen führt, zurechtkommen. Und andererseits, was viel schlimmer wiegt, müssen sie die extremen, durch Anschläge ausgelösten Konfrontationen mit Tod und Verletzlichkeit verarbeiten. Wie hilfreich Mediation in beiden Fällen sein kann, beschreibt das Interview zu dem hochaktuellen und ebenso brisanten Thema der Soldaten in Afghanistan.

Solch segensreiche Projekte wie die Kriseninterventionsteams der Bun-

deswehr, liebe DGM-Mitglieder, bringen die Mediation in großen Schritten voran und sollten dem eigenen Einsatz im Sinne einer friedfertigen Konfliktlösung neue Energie verleihen.

In diesem Sinne die besten Wünsche für 2010!

*Herzlichst, Ihre  
Katharina Schlieffen,  
Vorstandsvorsitzende*

---

## MARKO DAUBITZ: MEDIATOR IN AFGHANISTAN

Marko Daubitz befindet sich bereits zum dritten Mal für die Bundeswehr in Afghanistan und arbeitet dort in einem Kriseninterventionsteam zur psychologischen Betreuung der Soldaten. Seine Erfahrung zeigt, wie hilfreich Mediation auch in extremen Einsätzen sein kann. Sein Beispiel beweist auch, dass selbst ein so starres System wie die Bundeswehr die Vorteile von Mediationsangeboten erkennt und wahrnimmt. Soldaten müssen im Gegensatz zu früher keine „harten Männer“ sein, sondern dürfen sich zu ihren psychischen Problemen bekennen. Seit dem ersten Einsatz von Marko Daubitz im Jahr 2007 hat sich die Sicherheitslage in Afghanistan deutlich verschlechtert. Konnten die Soldaten früher Land und Leute kennen lernen, verlassen sie heute ihre Camps meist nur für dienstliche Aufträge, z. B. Sicherheitspatrouillen oder zur Nachschubsicherung. Konflikte sind in zweierlei Hinsicht vorprogrammiert: Einerseits müssen die Soldaten die extremen Erfahrungen bei Angriffen verarbeiten und andererseits fühlen sie sich in den Camps kaserniert mit dem entsprechenden Frustrationspotenzial.

*Herr Daubitz, Sie gehen bereits zum dritten Mal zum Auslandseinsatz nach Afghanistan. Was waren die ausschlaggebenden Kriterien für Ihre Entscheidung?*

Eine so schwerwiegende Entscheidung trifft man nicht alleine. Es gibt natürlich den dienstlichen Aspekt, denn als Berufssoldat bin ich zu Auslandseinsätzen verpflichtet. Ich selbst sehe solche Einsätze aber nicht als reine Verpflichtung, sondern auch als persönliche Herausforderung. Auf der anderen Seite war meine Familie – meine Lebensgefährtin und die beiden Kinder – in die Entscheidung stark eingebunden. Das hilft sehr, denn ich sehe es bei anderen Soldaten, die noch zusätzlich zu den Konflikten vor Ort mit Partnerproblemen belastet sind.

*Afghanistan liegt in einem anderen Teil der Welt, mit einer völlig anderen Gesellschaftsordnung und Kultur. Blutige Anschläge gehören zum Alltag. Wie wurden Sie darauf vorbereitet?*

In Afghanistan gibt es Tote und Verwundete und damit herrschen,

wie es auch unser Verteidigungsminister nennt, kriegsähnliche Zustände. Während in Deutschland der Untersuchungsausschuss um die Vorfälle in Kundus tagt, herrscht bei den Soldaten vor Ort durchaus Verunsicherung – aber das ist ein ganz anderes Thema.

Zu Ihrer Frage: Natürlich durchläuft jeder Soldat einen speziellen Vorbereitungslehrgang für Afghanistan, in dem über die Mentalität, Kultur oder auch über rechtliche Gegebenheiten unterrichtet wird. Im praktischen Teil geht es um die konkrete Belastung der Soldaten, zum Beispiel in einer Bedrohungslage oder Gefährdung durch Minen.

Jeder Soldat besitzt eine sogenannte Taschenkarte mit „rules of engagement“ – das heißt mit speziellen Verhaltensregeln. Darin steht, wie man sich zum Beispiel bei einer Konfrontation mit Aufständischen verhält, wann eine Notwehrsituation eintritt und Waffeneinsatz gerechtfertigt ist, um das eigene Leben zu schützen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Sicherheitspatrouillen in einen Hinterhalt gelockt werden.



*Berufssoldat und Mediator Marko Daubitz (Leipzig) betreut Soldaten in Krisengebieten wie Afghanistan.*

*Was ist die Aufgabe der Soldaten?*

Ich selbst habe 2007 bei dem Bau einer Schule mitgeholfen. Heute werden die Kräfte vor allem dafür gebraucht, infrastrukturelle Programme in Zusammenarbeit mit Organisationen der Entwicklungshilfe zu unterstützen. Beispiele dafür sind der Bau zahlreicher Brunnen, Wasserzisternen, Schulen und Straßen. Darüber hinaus hilft die Bundeswehr mit Mentorenteams, die afghanische Armee auf allen Führungsebenen zu schulen. Die deutsche Bundespolizei bemüht sich wiederum mit der Unterstützung von Feldjägern um den Aufbau eines Polizeiapparates, um die öffentliche Sicherheit zu verbessern. Der langfristige Nutzen ist wirklich hoch: eine grundlegende Versorgung der Bevölkerung und eine hoffentlich nachhaltige öffentliche Sicherheit. Aus eigener Kraft kann Afghanistan das nicht schaffen, es ist eines der ärmsten Länder der Welt, noch im-

mer besteht eine hohe Kindersterblichkeit und eine Lebenserwartung von gerade mal 44 Jahren.

### **Aufgaben als Konfliktlöser**

*Wie sieht Ihr Alltag als Konfliktlöser aus?*

Die sicherlich wichtigste Aufgabe ist, nach Extremereignissen – Ereignissen wie blutigen Angriffen, die die normale Vorstellungskraft völlig übersteigen – als Ansprechpartner da zu sein. Dazu fliege ich in die Camps, in denen betroffene Soldaten untergebracht sind, und organisiere die Nachbereitung. Weiterhin gehört es zu meinen Aufgaben im Interventionsteam, Konflikte innerhalb des Camplebens aufzuarbeiten. Bei Gruppenmediationen werden Spannungen zwischen Soldaten und Vorgesetzten ausgeräumt. Damit Konflikte vermieden werden können, halte ich an den verschiedenen Stützpunkten auch immer wieder Vorträge. Die Truppenpsychologie leistet somit von der Präventionsarbeit bis zur konkreten Hilfe im Notfall ihren Beitrag. Wie Sie sehen, hat die Bundeswehr sich sehr gewandelt. Waren früher harte Männer gefragt, werden heute die psychischen Prob-

leme der Soldaten sehr ernst genommen und aktive Hilfe angeboten, die – ganz wichtig – von den Soldaten auch angenommen wird.

*Wer gehört noch zum Kriseninterventionsteam?*

Die Zelle Truppenpsychologie besteht als Zweierteam aus einem Psychologen und einem Soldaten mit einer speziellen Ausbildung. Diese Ausbildung umfasst neben der allgemeinen Auslandsvorbereitung eine Ausbildung in Gesprächsführung zur Vorbeugung von Psychotraumen. Zusätzlich werden wir vor Ort von Militärseelsorgern und den Truppenärzten unterstützt. Gemeinsam bilden wir das psychosoziale Netzwerk, welches auch mit der Familienbetreuung und dem Sozialdienst der Bundeswehr in Deutschland eng zusammenarbeitet.

### **Peer-Soldaten als erste Ansprechpartner**

*Wie viele Soldaten bzw. Camps betreuen Sie als Team und gibt es noch andere Kriseninterventionsteams?*

In Afghanistan sind derzeit rund 4.500 deutsche Soldaten in Mazar-e-Sharif, Kabul, Fayzabad und Kun-

du stationiert. Für diese Soldaten stehen zwei Teams der Truppenpsychologie und ein Psychiater im Krankenhaus Mazar-e-Sharif bereit. Bei Bedarf stehen zusätzlich speziell geschulte Soldaten (Peers) als Unterstützungspersonal zur Verfügung. Diese Peers stehen den Soldaten in allen Einheiten und auch Dienstgradgruppen als erste Ansprechpartner zur Verfügung.

*Beschreiben Sie Extremereignisse, die Soldaten in Afghanistan erleben müssen.*

Immer wieder werden Patrouillen von Aufständischen attackiert: Schüsse, Explosionen, Schreie verwundeter Kameraden, der Verbrennungsgeruch, der einem in die Nase steigt – all das verursacht Todesangst. Die Situation, die plötzlich über die Soldaten hereinbricht, ist im ersten Moment kaum einzuschätzen. Wie viele Leute greifen mit welchen Waffen an? Wie soll ich reagieren? Müssen Verwundete, vielleicht auch Tote, unter Lebensgefahr geborgen werden? Ein Beispiel von vielen ist das Schicksal einer jungen Soldatin, das mich sehr berührt hat. Die junge Frau erlitt schwere Verbrennungen und Verletzungen im Gesicht, als ihr Fahrzeug gesprengt wurde und auf die Seite fiel. Bevor eine Operation überhaupt möglich war, musste sie in ein künstliches Koma gelegt werden. Für jeden, der bei diesem Angriff dabei sein musste, sind das traumatische Erlebnisse und Bilder, die man sich in seinen schlimmsten Befürchtungen nicht vorstellen konnte.

### **Mediative Gesprächstechniken hilfreich**

*Wie helfen Sie den Betroffenen, solche Erlebnisse zu verarbeiten?*

Viele Betroffene schaffen es häufig



*Flug über die Ortschaften Fayzabad und Mazar-e-Sharif (Foto: Daubitz).*

nur mit Mühe, über das Erlebte zu sprechen. Kurz nach einem Angriff ist es wichtig, die Menschen zur Ruhe kommen zu lassen, nach den Aufregungen „herunterzufahren“. In dieser ersten Phase greift vorrangig die Selbst- und Kameradenhilfe. Nachdem die Betroffenen etwas Ruhe gefunden haben, wird ein so genanntes Stress-Debriefing durchgeführt. Unsere Vorgehensweise und auch die Gespräche sind sehr strukturiert. In der Vorbereitung der Gespräche wird beispielsweise der Kreis der Betroffenen genau betrachtet, um den Grad der Betroffenheit auszuloten. Zum engsten Kreis gehören diejenigen, die Verwundete oder Tote bergen mussten oder selbst verletzt wurden. Zum weiteren Kreis gehören die Soldaten, die den Anschlag aus einer bestimmten Entfernung verfolgt haben. Sie werden aufgrund der unterschiedlichen Eindrücke getrennt betreut. Meine Erfahrung zeigt, dass dabei auch die mediativen Gesprächstechniken sehr hilfreich sind, die ich während meiner Ausbildung zum Mediator erlernt habe. Strukturierte Gespräche helfen den Betroffenen, das Erlebte zu verarbeiten und als Erinnerung im Gedächtnis abzulegen. So bestehen bessere Chancen, die Gefahr eines posttraumatischen Symptoms (PTBS) möglichst gering zu halten.

*Beschreiben Sie die strukturierten Gespräche, die Sie mit den traumatisierten Soldaten führen.*

Das Prinzip des strukturierten Gesprächs basiert auf den Gruppen-Debriefings von Rettungskräften. Bekannt wurde dieses Verfahren in den 80er Jahren, als erstmals die Traumatisierung von Rettungskräften ernsthaft und systematisch untersucht wurde. Das von Jeffrey Mit-

chel und Georg Everly entwickelte Verfahren des „Critical Incident Stress Management“ (CISM) findet heute in vielen Armeen Anwendung und senkt nachweislich das Risiko der Erkrankung an dem PTBS.

Die Nachbesprechung (Debriefing) erfolgt einige Tage nach dem Ereignis und thematisiert die Eindrücke und Erlebnisse der Teilnehmer. Das Gespräch gliedert sich in sieben Phasen, der Verlauf geht dabei „vom Kognitiven zum Emotionalen und zurück“ und beinhaltet eine psychologische Struktur, die den Teilnehmern Halt geben soll.

Die einzelnen Phasen gliedern sich in:

1. Aufklärung: Warum werden die Gespräche geführt?
2. Faktenphase: Was ist geschehen, was wurde gesehen, gerochen oder gehört?
3. Gedankenphase: Was wurde gedacht und gefühlt?
4. Emotionsphase: Welche Szene stellt sich besonders belastend für den Betroffenen dar.
5. Reaktionsphase: Welche Reaktionen stellt der Betroffene seither an sich selbst fest?
6. Informationsphase: Information über die Reaktionen des Betroffenen und über normale Reaktionen auf Grenzsituationen.
7. Abschlussphase: Möglichkeiten der Hilfe, Ansprechpartner.

*Welche Gesprächsphasen sind besonders schwierig und intensiv?*

Wenn die Soldaten anfangen, ihre Todesangst und Hilflosigkeit zu beschreiben. Für einen Soldaten war beispielsweise die dichte Staubwolke am schlimmsten, in der er sich plötzlich nach einer Explosion befand. Er konnte nichts mehr sehen und hörte nur noch Schüsse und Schreie – ein Gefühl der absoluten Hilflosigkeit.



*Klassenraum in Gür-e-Mar (Foto: Daubitz).*

Wie bereits gesagt, ist es während eines Gefechts ganz schwierig, die Situation realistisch einzuschätzen. Die Patrouillen wurde mit Panzerfäusten und Handwaffen aus dem Hinterhalt beschossen – überall Staub, Detonationen, über Funk die Meldung eines Fahrzeugausfalls und schließlich die Bergung von schwerstverletzten Kameraden. Vielen fällt es schwer, darüber zu sprechen. Anfangs kommen meist nur kurze Antworten. Nur allmählich kommt das Gespräch in Gang, wobei der Redefluss auch eine Typfrage ist, aus manchem Soldaten sprudelt alles heraus. Egal wie, wichtig ist dabei eines: Nur das Erzählen und Bewerten der Ereignisse hilft, die schlimmen Erfahrungen zu verarbeiten. Die Soldaten müssen sich alles von der Seele reden. Natürlich bleiben Tränen nicht aus.

### **PTBS – posttraumatische Belastungsstörung**

*Wann spricht man von einer posttraumatischen Belastungsstörung?*

Nach dem üblichen Diagnosekatalog wird eine PTBS diagnostiziert, wenn die Betroffenen über längere Zeit unter Alpträumen und nachhallenden Erinnerungen – sogenannten Flashbacks – leiden. Sie wirken teilnahmslos gegenüber ihrer Umgebung, sind übererregt, schreckhaft und schlafgestört. Das heißt, wenn das Zuschlagen einer

Türe jemanden in Angst versetzt oder beim Grillen der Geruch des Gebratenen Schweißausbrüche und Ängste auslöst. Was in der Belastungssituation kurz nach einem Anschlag eine ganz normale Reaktion darstellt, sollte mit dem zeitlichen Abstand abklingen. Ist das nach rund sechs Monaten nicht der Fall, spricht man von einer posttraumatischen Belastungsstörung. Dann ist es dem Betroffenen nicht gelungen, das schlimme Erlebnis – wie ich es schon formuliert habe – als Erinnerung im Gehirn abzulegen. Hier ist die Hilfe eines Psychiaters sinnvoll und wichtig.

*Wie sieht die Hilfe nach der Rückkehr der Soldaten in Deutschland aus?*

Der Einsatz in Afghanistan dauert normalerweise vier Monate, nur zum Teil bis zu acht Monate. In den meisten Fällen treten somit die posttraumatischen Symptome nach der Rückkehr auf. Deswegen wird immer eine Einsatznachbereitung durchgeführt, die rund drei Tage lang dauert. Hier haben die Soldaten die Möglichkeit, Erlebnisse und Erfahrungen aus dem Einsatz, außerhalb des militärischen Alltags im Kreis von Kameraden reflektierend zu betrachten. Zusätzlich werden

Rückkehreruntersuchungen durchgeführt und konkret abgefragt, ob die Soldaten unter Albträumen, Appetitlosigkeit oder Schweißausbrüchen leiden.

*Sie hören sich die schlimmsten Schilderungen an. Wie können Sie selbst diese Belastung verarbeiten?*

Supervisionen helfen mir enorm. Im Team besprechen wir immer wieder die schlimmsten Fälle. Wichtig ist auch das gute Verhältnis zur eigenen Familie. Denn trotz der großen Distanz zwischen Deutschland und Afghanistan lassen vertraute, familiäre Bande die Situation viel besser ertragen. Das gilt nicht nur für mich, sondern auch für jeden anderen Soldaten.

#### **Gruppenmediation im Camp**

*Sie haben in Afghanistan auch klassische Mediationen durchgeführt. Wie sahen diese aus?*

Das war beispielsweise eine Gruppenmediation, die deswegen notwendig wurde, weil die Situation zwischen einem Vorgesetzten und seinen unterstellten Soldaten eskalierte. Die Bedrohungslage ist so hoch, dass das Camp nur auf dienstliche Anweisung verlassen werden darf. Das kommt einer Ka-

sernierung gleich. Ein Beispiel: Die meisten Soldaten bekommen trotz ihres monatelangen Aufenthaltes in Afghanistan die weltberühmte blaue Moschee ganz in der Nähe des deutschen Camps von Mazar-e-Sharif nie zu sehen. So kommt zu der allgemeinen Bedrohungslage der Lagerkoller hinzu. Keiner kann dem anderen im Camp aus dem Weg gehen. Es gibt kein Wochenende, keine Freizeit, kein Abschalten, was sich zu Eskalationen und Beleidigungen aufschaukeln kann. Das Lagerleben kann sehr belastend sein.

*Eigentlich greifen in der Bundeswehr disziplinäre Mittel, die ein schwieriges Zusammenleben regeln können.*

Natürlich regelt die klare Hierarchie vieles. Aber die meisten Soldaten kannten sich vorher nicht und müssen sich erst aufeinander einstellen und auch in der Bundeswehr gibt es schwierige Persönlichkeiten. Zum Einsatz kommen häufig keine geschlossenen Verbände, das heißt, der Teamgeist muss sich erst vor Ort finden. Im konkreten Fall gab es einen – ich will mal sagen – ungeschickten Vorgesetzten, der durch Tonfall und Wortwahl den Missmut der Soldaten auf sich zog. Diese reagierten aufmüppig und verrichteten ihre Arbeiten so, dass eigentlich nichts mehr vernünftig funktionierte. Es kam zu Schuldzuweisungen bis hin zu Beleidigungen und damit zur Einleitung disziplinarer Verfahren. In dieser Situation wandte sich ein Soldat an mich, damit ich zwischen den Parteien vermitteln sollte. Mir wurde rasch klar, dass eine Mediation sinnvoll ist.

*Wie sind Sie bei der Gruppenmediation vorgegangen?*

Zuerst habe ich Vorgespräche mit



*Die karge Umgebung von Fayzabad (Foto: Daubitz).*

den beiden Vorgesetzten einerseits und mit den 13 Soldaten andererseits geführt. In der gemeinsamen Aussprache gelang es anschließend, Verständnis für die Position der jeweils anderen Seite zu wecken. Am Ende standen einige Kommunikationsregeln im direkten Umgang miteinander und in wöchentlichen Aussprachen. Die Regeln wurden im Aufenthaltsraum auf einem Flip-Chart aufgeschrieben und waren damit allen immer wieder gegenwärtig. Die Truppe hat wieder zu einem echten Team zusammengefunden und die Beleidigungsverfahren wurden gütlich beigelegt.

*Was wirkt bei den Afghanistan-Aufenthalten besonders nach?*

Der Kulturschock wirkt am stärksten – gerade in der Weihnachtszeit, in der ich zum Heimaturlaub in Deutschland war. Ich war ein Stück weit fassungslos darüber, wie bunt und in welchem Überfluss Weihnachten bei uns gefeiert wird. In gewisser Weise war ich schockiert über die deutschen „Probleme“, wenn man die Bilder vom Leben in Afghanistan noch im Kopf hat. Dort spielen die Kinder ganz selbstverständlich am Güllegraben, der durch den Ort fließt. Das Fleisch hängt im Freien und ist von Fliegen übersät. Die Lebensmittelversorgung und die hygienischen Umstände sind dort so unvorstellbar schlecht, dass die Hilfe und Sicherheit, die wir leisten, enorm viel zur Verbesserung der Lebensumstände dieser Menschen beiträgt.

*Trotz der humanitären Hilfe besitzt die Bundeswehr auch eine militärische Zielsetzung. Wie lautet diese in Afghanistan?*

Die Bundeswehr hat natürlich in

Afghanistan auch ein militärisches Ziel, die „selbsttragende Sicherheit“. Das heißt, dass die öffentliche Sicherheit auch nach einem Abzug der internationalen Truppen gewahrt bleiben sollte. Die öffentliche Sicherheit ist die Grundlage jedes Gemeinwesens und damit das Kernstück des so genannten „Nation Buildings“. Sicherheit ist die absolute Voraussetzung, dass sich das Zusammenleben der Menschen in

Zukunft friedlich und damit auch gedeihlich entwickeln kann.

*Vielen Dank!*

*Das Gespräch führte Irene Seidel.*

*Weitere Informationen und Kontakt unter [daubitz@mediationspraxis-leipzig.de](mailto:daubitz@mediationspraxis-leipzig.de)*



*Eine Wasserquelle in Mazar-e-Sharif (Foto: Daubitz).*

## MEDIATION GEGEN MOBING UND BOSSING

Mobbinghandlungen nehmen in der Arbeitswelt zu und damit auch die Belastungen für die Betriebe, Familien und die Allgemeinheit. Mobbing-Täter sind erfahrungsgemäß häufig jüngere Vorgesetzte zwischen 35 und 50 Jahren. Manchmal sind es auch Seniorchefs, die nicht loslassen können. Sie schikanieren selbst oder sehen tatenlos zu. „Bossing“ ist in knapp 40 Prozent aller Mobbingfälle gegeben. Autor Christian Lundbeck ist Jurist und Wirtschaftsmediator, der als langjähriger Personalleiter und ehrenamtlicher Berater der Mobbing-Hotline in Baden-Württemberg viele Erfahrungen zum Thema „Mobbing“ sammeln konnte und im nachfolgenden Artikel beschreibt.

Mobbing-Opfer sind überwiegend weiblich und oft nicht in der Lage, sich zu solidarisieren. Wenn sie etwa 45 bis 55 Jahre alt sind und andere Probleme wie eine Sinnkrise, die statistisch bei jeder fünften Frau dieser Altersgruppe eintritt, familiäre Konflikte oder die Versorgung der älteren Generation dazu kommen, ist ein Burnout geradezu vorprogrammiert. Dann ist ein radikaler Wandel, (Stellen-)Wechsel oder zumindest eine längere Auszeit (Sabbatjahr, Rehabilitationsmaßnahme) notwendig.

Je länger Mobbing andauert, desto häufiger sind Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Reha-Maßnahmen. Aber auch Kündigungen durch den Arbeitgeber mit anschließendem Arbeitsgerichtsprozess sowie Eigenkündigungen unter Inkaufnahme von Arbeitslosigkeit nehmen stark zu.

Es gibt Möglichkeiten, sich bereits in einem frühen Stadium zu wehren oder die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen zu verändern.

### MOBBINGFÄLLE UND IHRE BEWERTUNG

Bei der Bewertung geht es insbesondere darum, ob der jeweilige Fall für eine Mediation geeignet erscheint. Die Beispiele stammen aus der eigenen Beratungspraxis des Autors.

### Mobbing einer Schwangeren

Seit sie dem Chef eines kleinen Betriebes mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, kritisiert er sie, sie schummele mit den Arbeitsstunden, sie habe Unterlagen verschlampt. Dann spricht er nicht mehr mit ihr, sondern schickt immer nur einen Mitarbeiter zu ihr. Ansonsten redet er schlecht über sie. Einen Satz sagte er doch zu ihr: „Hast du eigentlich gewusst, dass Schwangere unattraktiv werden?“ Schon sieben Wochen vor ihrem Mutterschutz hat er eine Vertretungskraft angestellt, obwohl keine längere Einarbeitung nötig ist.

*Bewertung:* Die schwangere Arbeitnehmerin hat ein Beschwerde- und Unterlassungsrecht, deren Geltendmachung hier eher ins Leere laufen würde. Sie kann ihre Arbeitsleistung einstellen, ohne den Anspruch auf Entgelt zu verlieren. Dazu muss sie den Arbeitgeber auf die (Vertrags-) Verletzung hingewiesen und eine angemessene Abhilfefrist eingeräumt haben. Auch dieses Recht geltend zu machen, würde von ihr (zu) viel Kraft erfordern. Sie kann sich wahrscheinlich eher auf ein gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz stützen, weil von Arztseite angenommen werden kann, dass Leben oder Gesundheit der Schwangeren oder ihres Kindes gefährdet sind.



*Christian Lundbeck ist Jurist, langjähriger Personalleiter, Wirtschaftsmediator (IHK), ehrenamtlicher Berater der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg und ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Karlsruhe (von 2004 bis 2009) (Foto: privat).*

Eine Mediation kommt in diesem Fall wegen der Kürze der bis zum Beginn des Mutterschutzes verbleibenden Zeit kaum infrage. Auch die Betroffene wäre dazu in Anbetracht der bevorstehenden Geburt nicht (mehr) bereit.

### Mobbing im Kollegenkreis

Wenn sie den Raum betritt und grüßt, wird der Gruß nicht erwidert, die Gespräche der Kolleginnen verstummen. Bei Sitzungen bleiben die beiden Stühle rechts und links neben ihr immer frei. Ihr Dialekt wird kritisiert, sie spricht rheinisch „statt“ badisch. Als sie abends Überstunden macht, fragt sie der Werkleiter: „Was machen Sie denn noch hier? Werden Sie zuhause geschlagen?“

*Bewertung:* Eine solche Äußerung ist, selbst wenn sie ironisch gemeint ist, sehr verletzend. Beschwerden, Unterlassungsansprüche würden hier wahrscheinlich kaum helfen. Dies ist ein für eine Mediation ge-

eigneter Konflikt. Eine mithilfe des Mediators gemeinsam erarbeitete Vereinbarung könnte zu einer normalen Kollegialität innerhalb des Betriebes führen und das Klima verbessern – und zwar nachhaltig, wenn zugleich eine Einhaltungskontrolle vorgesehen wird.

### **Bossing**

Der Chef, ein Mediziner, sagt zur Mitarbeiterin, nachdem er einen Fehler von ihr entdeckt hat, vor den Kolleginnen: „Sie machen alles falsch!“ Andererseits wird sie bei manchen Abrechnungen gezwungen, falsche Daten einzutragen, die einen höheren Wert ergeben.

*Bewertung:* Wenn der Chef zugleich der Inhaber eines solchen kleinen Betriebes ist, hilft kaum etwas. Er wird sich kaum auf einen externen Vermittler einlassen. Meist bleibt nur die Flucht, also eine Eigenkündigung.

### **Alte Seilschaften**

Eine Arbeiterin, 56, aus Ostberlin, wird von ihren Kollegen ausgegrenzt und unter Druck gesetzt. Sie ist zu ehrlich, um den Warenklau der Kollegen mitzumachen, hat aber nicht den Mut, ihn anzuzeigen („alte Seilschaften“).

*Bewertung:* Der Druck unter Kollegen im klassischen Arbeiterbereich ist manchmal massiv. Dagegen ist „kaum ein Kraut gewachsen“. Nur selten wird eine Firma bereit für eine Mediation sein.

### **Androhung von Videoaufnahmen**

Die Juniorchefin einer Apotheke kritisiert die 26 Jahre alte pharmazeutisch-technische Angestellte vor Kunden. Sie habe „kein Sozialverhalten“, sie sehe dumm aus und komme auch so rüber, die Kunden hass-

ten sie. Sie werde demnächst eine Videokamera mitbringen, um ihre „Mimik und Gestik zu verbessern“. Die Mitarbeiterin wird trotz ihrer Berufserfahrung wie eine Praktikantin behandelt. Sie hat in den letzten Wochen stark abgenommen.

*Bewertung:* Ein solches Verhalten ist ohne Zweifel rechtswidrig! Ohne Einwilligung der Betroffenen sind Videoaufnahmen zu diesem Zweck eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts. Wenn sie kämpfen kann und will, braucht sie einen Rechtsbeistand. Der Autor hatte im Gespräch eher den Eindruck, dass sie sich alsbald nach einer neuen Arbeitsstelle umsehen wird. Ist es nicht bezeichnend, dass es in Deutschland eine Organisation gibt, die sich hauptsächlich der Renaissance des Respekts widmet und eine Wiederbelebung fordert?<sup>2</sup>

### **Mobbing im Öffentlichen Dienst**

Die Geschäftsführerin einer Universitätsfakultät wirft einer Mitarbeiterin, die schon 18 Jahre dort arbeitet, unter anderem vor, sie habe „den Schrankschlüssel absichtlich versteckt“. Sie sei „eine Lügnerin und Diebin“, sie habe „die Eingangspost unterschlagen“. Deren Versuch, eine Aussprache herbeizuführen, blieb erfolglos: „Verlassen Sie sofort mein Büro! Ich kann Sie nicht mehr sehen.“

*Bewertung:* Rangeleien, Schikane, Erniedrigungen sind leider im Öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen keine Seltenheit. Umgekehrt ist in solchen Großorganisationen die Bereitschaft für eine angemessene Konfliktlösung höher als anderswo. Hier könnte eine Mediation besser weiterhelfen als die üblichen (Dienstaufsichts-) Beschwerden. Vor einiger Zeit fragte der Generalinspekteur erstaunlich offen, „ob immer die richtigen Leute in der Bundeswehr Spieß und Chef sind und die Binnenkommunikation stimmt“.<sup>3</sup>

Zuhören – eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dietrich Bonhoeffer schrieb 1939: „Der erste Dienst, den einer dem Anderen in der Gemeinschaft schuldet, besteht darin, dass er ihn anhört.“<sup>4</sup>

### **„Ausbooten“ von Mitarbeitern**

Der Einkaufsleiter eines Metallbetriebes, 44 Jahre alt und seit 20 Jahren dort beschäftigt, ist aus „unerfindlichen Gründen“ bei den mitarbeitenden Angehörigen der Inhaberfamilie in Ungnade gefallen. Zu Besprechungen, die seinen Bereich betreffen, wird er nicht mehr hinzugenommen.

*Bewertung:* So nach und nach „ausbooten“, das könnte ein Bild für Mobbing am Arbeitsplatz sein. Wieder mit ins Boot hineinnehmen, das



*Was als Name einer Karlsruher Kneipe ein Gag ist, ist als Schamlosigkeit im betrieblichen Alltag ein Skandal<sup>1</sup> (Foto: Lundbeck).*

könnte in solch einem Fall das Ziel einer Mediation sein.

### **Falsche Schuldzuweisungen**

Vorgesetzte und Kollegen einer großen Baufirma versuchen immer wieder, der Mitarbeiterin im Sekretariat die Schuld für Fehler in die Schuhe zu schieben, für die sie nichts kann. *Bewertung:* Seit Adam gehört es offenbar zum Menschen, die Schuld Eva in die Schuhe zu schieben: „Die Frau hat mir die Frucht von dem Baum gegeben“ (1. Mose 3,12). Statt Vertreibung aus dem Garten (aus dem Arbeitsverhältnis) sollte das gemeinsame Verbleiben als oberstes Ziel angestrebt werden. Auch solche psychologischen Zusammenhänge, wie Neid und Eifersucht, können in einer Mediation bearbeitet und in positive Impulse verwandelt werden.

### **Grobe Verfehlungen**

Eine Frau arbeitet seit acht Jahren in der Küche und im Speisesaal einer Klinik. Eines Tages kommt sie mit einem Tablett mit einer Gemüservorspeise an dem Küchenchef vorbei, mit dem die Kommunikation schon seit einiger Zeit gestört ist. Er sagt zu ihr: „Wissen Sie, dass Sie die Radieschen bald von unten sehen werden? Und bald wird sich von oben der Deckel über Ihnen schließen!“ Darüber hinaus zieht er sich in seinem gläsernen Büro um und will von den Mitarbeiterinnen offenbar in Unterbekleidung gesehen werden. Sie kam einmal zu ihm, da hat er sich vor ihr umgezogen, worauf sie das Büro verließ. Dieser Vorgesetzte und die Abteilungsleiterin sind im Betriebsrat, von dem sie sich deswegen keine Hilfe erhofft.

*Bewertung:* Sexuelle Verfehlungen

im Betrieb dürfen auf gar keinen Fall geduldet werden! Dieser Küchenchef darf dort nicht weiterarbeiten. Hier wäre eine Kündigung – notfalls nach vorheriger Abmahnung – durch den Arbeitgeber angezeigt. Die Mitarbeiterin hat ein Recht auf Unterlassung solcher Todesprophezeiungen und ähnlicher Äußerungen. Mediation wäre hier ein untaugliches Mittel. In diesem Mobbingfall sollte das Arbeitsrecht ausgeschöpft werden – ehe es zu spät ist, wie bei den 24 Mitarbeitern der französischen Telekom, die sich binnen eineinhalb Jahren aufgrund beruflicher Verzweiflung das Leben nahmen.

### **Mobbing einer Erzieherin**

Für eine Erzieherin in einem kirchlichen Kindergarten ist die Arbeitssituation seit vier Jahren „nicht mehr erträglich“, „ja aussichtslos“ (sie weint). Sie war schon in einer psychosomatischen Klinik wegen Magenproblemen und Migräneattacken und ist jetzt bereits wieder die vierte Woche krankgeschrieben. Sie kann nachts nicht schlafen und geht mit Angst zur Arbeit. In den letzten vier Jahren hat sie zehn Kilo abgenommen, davon sechs in den letzten vier Wochen. Alle sechs Kolleginnen seien gegen sie, insbesondere die Gruppenleiterin und deren Schwester. Es gebe untereinander „viele Beziehungskisten“. Sie werde aber ausgegrenzt, man gratuliere ihr nicht mehr zum Geburtstag. Zahlreiche Vor- und Nacharbeiten zuhause werden nicht als Überstunden anerkannt. Gespräche mit dem verantwortlichen Pfarrer waren ohne Erfolg. Ihr Mann ist zu Kurzarbeit gezwungen, der Sohn studiert, ihre Schwiegermutter, um die sie sich

sehr kümmere, sei in Pflegestufe 1. All dies erschwere einen Stellenwechsel.

*Bewertung:* Zoff zwischen Erzieherinnen gibt es leider nur allzu häufig. Traditionell wird hier eher an Supervision gedacht. Viel zu wenig werden Schulungen zur konstruktiven Konfliktbeilegung in Anspruch genommen. Wichtig ist hier eine Einigung und eine spätere Überprüfung der Einhaltung. Das kann nur eine Mediation leisten. Die ist aber leider noch zu wenig bekannt, so dass sie in diesem Fall nicht erwogen wird. Hier leisten die verschiedenen Mediationsverbände wichtige Informationsarbeit. Im Juni 2009 wurde das „Deutsche Forum für Mediation DFfM“ als Dachorganisation für die Mediation in Deutschland gegründet.

### **Mobbing durch Ex-Partner**

Eine 55jährige Frau arbeitet seit zehn Jahren in einem Betrieb, der insgesamt 60 Beschäftigte, aber keinen Betriebsrat hat. Ihr Ex-Mann ist Betriebsleiter und Vertreter des Chefs. Er war vor fünf Jahren in die Firma gekommen und hatte ihr „schöne Augen gemacht“. Sie wurden ein Paar. Später gab es Sticheleien gegen sie, er wurde launisch und arrogant. Sie trennte sich von ihm. Seitdem grüßt er sie nicht mehr und versucht, ihr aus dem Weg zu gehen. Seit Monaten gibt es Schikane gegen sie. „Er versucht täglich, mich persönlich zu verletzen.“ Letztens habe er zu ihr gesagt: „Noch eine Störung und ich mache dir die Hölle heiß!“ Vor seiner Aggressivität habe sie Angst. Jetzt bekam sie eine Aufhebungsvereinbarung mit einer Abfindungssumme, die viel zu niedrig sei, als dass sie den Beendigungsvertrag

unterschreiben könne.

*Bewertung:* Ein solcher Vorgesetzter, der zugleich Ex-Mann und Ex-Alkoholiker ist, hat offenbar nach dem Entzug keine oder nur eine unzureichende Verhaltenstherapie gemacht. Das kann durch eine Mediation nicht ersetzt werden. Bloß, wer sagt es ihm?

Es gibt mittlerweile genügend Fachliteratur mit Buchtiteln wie „Menschenschinder oder Manager“ und „Narzissen, Egoisten, Psychopathen in der Führungsetage“!

### **Schwelende Konflikte**

Einem Vorgesetzten haben Mitarbeiter eine Bratpfanne an seinen Schreibtisch geschweift – nach der Redensart: Das ist einer, der andere in die Pfanne haut.

*Bewertung:* In diesem seit Langem schwelenden Konflikt ist offenbar versucht worden, „den Spieß umzudrehen“. „Jemanden in die Pfanne hauen“ heißt, ihn durch Kritik vernichten, bei ihm Schaden anrichten. Der Ausdruck kommt von der Erfahrung, dass alles, was in die Bratpfanne wandert, nicht mehr lebendig ist. In dem Film „An Englishman in New York“ (2008, gleichlautender Musiktitel von Sting) kommt ein Engländer zum ersten Mal in die USA. Dem nach Orientierung suchenden Gentleman gibt ein Bekannter folgende Lektion: „Hier in den USA wird im Wesentlichen landauf, landab ein Spiel gespielt, und dieses Spiel trägt den Titel: Wer haut wen in die Pfanne? In Deutschland scheint dieses Spiel auch verbreitet zu sein ... In diesem Beispiel lautet die Hauptfrage: Wer ergreift die Initiative, eine Mediation anzuregen?“

### **Mitarbeiterin mit Handikap**

Eine Mitarbeiterin, 58 Jahre alt, seit über 20 Jahren in der Organisation, mit 50 Prozent Minderung der Erwerbsfähigkeit, erduldet seit vier Jahren völlig unzureichende Arbeitsbedingungen: So fehlt ihr im Archiv ein Stuhl; ihr eigener, behindertengerechter Stuhl wird ihr immer wieder von einem Kollegen streitig gemacht. Eine Schreibtisch-erhöhung ist laut Hausmeister vorhanden, kann ihr aber nur gegen Auslieferungsschein zur Verfügung gestellt werden; der Vorgesetzte verweigert die Unterschrift dafür. Nach einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit bekommt sie mit, dass ein Kollege verbreitet habe, sie habe „einen psychischen Bänderriss“.

*Bewertung:* Hier sollte der Integrationsfachdienst eingeschaltet werden. Der kann und soll sich nicht nur um einen behindertengerechten Arbeitsplatz, sondern auch um Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas kümmern.

Viele Menschen kennen zwar folgende Verhaltensregel, wenden sie aber nicht an: „Alles, was ihr wollt, das tut euch die Menschen tun, das tut auch ihr ihnen ebenso!“ (Lukas 6,31).

### **ERGEBNIS DER BEWERTUNGEN**

Von den genannten Mobbing-Beispielen erscheinen dem Autor nur wenige für eine Mediation geeignet zu sein. Das sollte nicht entmutigen. Denn würde es auch nur in einem Fall gelingen, Frieden zu stiften, zumindest eine dauerhafte Zufriedenheit am Arbeitsplatz, so hätte sich der Aufwand schon gelohnt.

### **DEFINITION VON MOBBING**

Mobbing ist seelische Gewalt am Arbeitsplatz, also verletzendes Verhalten, das wiederholt und systematisch die Würde, die psychische und physische Integrität einer Person angreift, dabei ihren Arbeitsplatz in Gefahr bringt und das Arbeitsklima vergiftet.<sup>5</sup>

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wendet in einer neueren Entscheidung<sup>6</sup> den Begriff „Belästigung“ aus § 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) analog auf alle Mobbing-Fälle an, sodass ein geschädigter Arbeitnehmer verlangen kann, dass der Arbeitgeber zur Unterbindung eines von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes Maßnahmen ergreift wie Abmahnung, Um- oder Versetzung oder Kündigung. Der Arbeitgeber haftet für Schäden, die einem Arbeitnehmer durch Mobbing entstehen.

Auf die Frage, was ausschlaggebende Gründe dafür wären, den derzeitigen Arbeitgeber zu wechseln, haben 46 Prozent, also fast die Hälfte der befragten Erwerbstätigen, angegeben: „Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen“<sup>7</sup>. Die Schätzungen, wie viele Beschäftigte tatsächlich Mobbing-Opfer sind oder waren, bewegen sich zwischen drei und acht Prozent, das sind zwischen einer Million und fünf Millionen Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Anders ausgedrückt: Etwa jeder zehnte Arbeitnehmer ist mindestens einmal in seinem Arbeitsleben von Mobbing betroffen, so der „Mobbing-Report“, eine repräsentative Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2002.

## Persönliche Auswirkungen

- Abnahme der Motivation, Arbeitseffektivität und Lebensfreude,
- Gefühle der Angst, Wut, Ohnmacht, Unsicherheit,
- Schlafstörungen, Alpträume,
- Kopfschmerzen, Migräne,
- Rückenprobleme,
- Essstörungen, Verdauungsschwierigkeiten, Krebserkrankungen,
- familiäre Probleme,
- Depressionen und Suizide, wobei jeder 4. Selbstmord auf betriebliche/berufliche Konflikte zurückzuführen ist.

## Allgemeine Auswirkungen

- Verschlechterung des Betriebsklimas,
- höhere Lohnfortzahlungskosten, während die Kosten wegen anderer Arbeitsunfähigkeiten in der Rezession dagegen abnehmen,
- höhere Ausgaben der Sozialversicherungen für Krankengeld, Reha-Maßnahmen und Frühberentungen,
- stärkere Belastung der Arbeitsgerichte,
- volkswirtschaftlicher Schaden: alljährlich 15 bis 25 Milliarden Euro, so die Schätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

## MASSNAHMEN GEGEN MOBING

### Durch die Betroffenen:

- Tagebuch über Mobbing führen. Ein so genanntes „Schmerztagbuch“ bedeutet zum einen eine Dokumentation und zum anderen eine psychische Entlastung! Heimlich ein Aufnahmegerät bei Gesprächen laufen zu lassen, ist verboten!
- Mehr eigene körperliche Bewe-

gung und Entspannungsmaßnahmen!

- Sich selbst über Mobbing informieren (Internet, Bücher, Beratungsstellen). Depression beinhaltet auch die Sehnsucht nach Zukunft!
- Frühzeitig intervenieren! Mut haben zu sagen: „Stop! Halt! So nicht!“, sei es durch eine Beschwerde ggf. verbunden mit einem Unterlassungsverlangen, sei es durch Einstellung der Arbeit.
- Mit Betriebsverantwortlichen sprechen und Vorschläge zur Lösung unterbreiten, die man sich vorher – zusammen mit einem Berater – überlegt hat!

### Durch die Betriebe:

- Vorgesetzte, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Qualitätsmanagement-Beauftragte, Schwerbehindertenvertretungen schulen! Sie alle haben die Aufgabe, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls begründet, für Abhilfe zu sorgen.
- Einführung von zielorientierten Mitarbeitergesprächen/Jahresgesprächen und einem Leitbild zum Umgang miteinander und zu Kunden. Einige Organisationen haben schriftliche „Hinweise in Fällen von konflikthaften Dienstbeendigungen“ erarbeitet.
- Den Betriebsärztlichen Dienst beteiligen, allerdings nur, wenn dieser besser über das Phänomen Mobbing und seine psychosomatischen Folgen Bescheid weiß, und nur wenn er seine Schweigepflicht gegenüber der Geschäftsleitung wahr!

### Durch externe Hilfen:

- Mobbing-Selbsthilfegruppe und/oder Mobbing-Berater vor

Ort aufsuchen, z. B. Seelsorger, Psychologen, Psychotherapeuten, Gewerkschaft, Integrationsfachdienst.

- In arbeitsrechtlich relevanten Fällen Rechtsschutzstelle der Gewerkschaft oder Rechtsanwalt aufsuchen. Zu beachten ist, dass nach einer Arbeitgeberkündigung eine Dreiwochenfrist zur Einlegung einer Kündigungsschutzklage läuft. Der Gang zum Anwalt wird aber vom Konfliktgegner bzw. vom Arbeitgeber fast immer als Eskalation des Konflikts angesehen.
- Das Strafrecht kann selten helfen, außer in Fällen von schwerer Beleidigung und Verleumdung sowie körperlicher und sexueller Gewalt.

- Mediation (außer-/vorigerichtliche Streitschlichtung) anstreben. Was kann Mediation leisten? Die Mediation ist ein erprobtes Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung und damit auch bei Mobbingfällen anzuwenden. Weitere Informationen über Mediation im Arbeitsrecht finden sich in der Literatur<sup>8</sup>, im Internet und auch auf der Homepage des Autors unter [www.lumen-mediation.de](http://www.lumen-mediation.de).

*Christian Lundbeck, Karlsruhe*

1 Wolfgang Hantel-Quitmann, SCHAMLOS! Was wir verlieren, wenn alles erlaubt ist. Herder Verlag Freiburg 2009.

2 <http://www.respectresearchgroup.org>.

3 Badische Neueste Nachrichten vom 17. Juni 2009.

4 Zitat aus: Gemeinsames Leben, Chr. Kaiser Verlag München, 19. Auflage 1983, Seite 83.

5 Nach M.-F. Hirigoyen, Mobbing, dtv, 2004, S. 20.

6 BAG-Urteil vom 25. Oktober 2007, 8 AZR 593/06.

7 Quelle: TimePartner; F.A.Z.-Institut; Badische Neueste Nachrichten 17. August 2009.

8 Stellvertretend und aktuell: Joussem/Unberath, Mediation im Arbeitsrecht, Verlag C. H. Beck, München 2009.

## WAS NICHT-ANWALTSCHE MEDIATOREN ÜBER DAS RDG WISSEN SOLLTEN

---

Als Mediatoren sind auch zahlreiche Nicht-Anwälte tätig. Diese machen sich nicht immer Gedanken darüber, welchen möglichen Haftungsquellen sie ausgesetzt sind, wenn sie als Mediatoren Verfahren begleiten. Auch dürfte ihnen in den wenigsten Fällen bekannt sein, wo die Grenzlinien zur Rechtsberatung lauern, die gesetzlich weitgehend den Rechtsanwälten vorbehalten ist. Der Rechtsanwalt und Mediator Florian Wörtz (Stuttgart) zeigt nicht-anwaltlichen Mediatoren mögliche Haftungsrisiken auf, wie sie sich davor schützen können und wo das neue Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) Grenzlinien zeigt.

### Geschichtlicher Rückblick

Das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) gilt seit dem 1. Juli 2008. Es löst das seit 1935 geltende Rechtsberatungsgesetz (RBerG) ab.

Vor Einführung des RBerG gab es keine gesetzliche Grundlage, die den Personenkreis einschränkte, der Rechtsberatung durchführen durfte. Mit Einführung des RBerG war die Rechtsbesorgung an die Erteilung einer Erlaubnis gebunden. Ziel des Gesetzes war es in erster Linie, die ab 1933 aus der Rechtsanwaltschaft ausgeschlossenen jüdischen Rechtsanwälte daran zu hindern, in die nicht-anwaltliche Rechtsberatung auszuweichen. Die Ausführungsbestimmungen, die den Juden die rechtsberatenden Tätigkeiten verwehrten, wurden 1945 aufgehoben. Das Gesetz blieb darüber hinaus jedoch in Kraft, erfuhr jedoch zunehmend Kritik. Es wurde als ein dem Schutz der wirtschaftlichen Interessen der Rechtsanwaltschaft dienendes Regulierungsinstrument und als Bevormundung des Bürgers angesehen, durch welches auch altruistische Tätigkeiten wie Pro-Bono-Rechtsberatung durch pensionierte Richter unangemessen eingeschränkt würden. Insbesondere die fehlende Definition einer Rechtsberatung im Sinne des Gesetzes erschwerte die Abgrenzung

erlaubter von unerlaubter Beratung durch Nicht-Anwälte. Kritik innerhalb der Anwaltschaft erfuhr das Gesetz aufgrund der Tatsache, dass versäumt wurde, den Bereich der Steuerberatung exklusiv den Anwälten vorzubehalten und dass sich diese Entwicklung auch bei der Mediation wiederholt.

Eine Abschottung des deutschen Markts vor ausländischen Anbietern aus dem Bereich der EU, die im Ausland erlaubnisfrei Rechtsrat erteilen dürfen, wurde von Kritikern unter dem Gesichtspunkt der Freiheit, Dienstleistungen europaweit anbieten zu dürfen, als Verstoß gegen EU-Recht angesehen. In keinem Mitgliedsland der Europäischen Union war Rechtsberatung den Anwälten exklusiv vorbehalten. Mit der Einführung des RDG sollte insoweit eine Rechtsanpassung stattfinden. Es ist hierbei jedoch zu betonen, dass das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen das RBerG sowohl als mit dem Grundgesetz als auch mit EU-Recht vereinbar erachtet hat. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu dieser Frage ist nicht ergangen.

### Das neue Rechtsdienstleistungsgesetz

Weiterhin gilt: Eine umfassende Rechtsberatung ist nur den Anwäl-



*Florian Wörtz, RA und Mediator, stellt das neue RDG vor. Fragen oder Anregungen zu diesem Thema? Gerne hilft Ihnen der Autor via E-Mail unter [post@kanzlei-woertz.de](mailto:post@kanzlei-woertz.de) (Foto: privat).*

ten vorbehalten!

Das RDG regelt die selbstständige, außergerichtliche Rechtsberatung. Die Befugnis der gerichtlichen Vertretung richtet sich nunmehr ausschließlich nach den jeweiligen Verfahrensordnungen. So ermöglicht das Arbeitsgerichtsgesetz beispielsweise die gerichtliche Vertretung eines gekündigten Arbeitnehmers durch einen Gewerkschaftssekretär. Eine Rechtsdienstleistung wird definiert als eine Tätigkeit, die in einer konkreten fremden Angelegenheit erbracht wird und die eine rechtliche Prüfung des Einzelfalles erfordert. Allgemeine Rechtsauskünfte oder rechtsbesorgende Bestelltätigkeiten sowie jede Geschäftsbesorgung, die keine besondere rechtliche Prüfung erfordert, fallen von vornherein nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Achtung: Die Grenzen zwischen

erlaubnisfreier und erlaubnispflichtiger Rechtsberatung sind fließend. Insbesondere bei schriftlichen Auskünften oder bei anwaltlich vertretenen Gegnern sollte penibel darauf geachtet werden, die Grenze der Erlaubnispflicht nicht zu überschreiten.

Was fällt also unter den Begriff der Rechtsdienstleistung? Dies wird anhand folgender zwei Abgrenzungskriterien bestimmt:

1. konkrete, fremde Angelegenheit;
2. Erfordernis der Einzelfallprüfung.

Zur besseren Verständlichkeit seien drei Fallbeispiele aufgeführt, welche Dienstleistungen umfassen, die nicht unter den Begriff der Rechtsdienstleistung fallen:

1. Die Rechtsabteilung eines Unternehmens berät die Geschäftsleitung – der Rechtsrat richtet sich nicht an eine fremde Person.
2. An die Öffentlichkeit gerichtete juristische Information (Rechtsinformationen im Fernsehen, allgemeine Merkblätter für Mandanten etc.) – allgemeine Auskünfte ohne Einzelfallbezug.
3. Auffinden und Wiedergabe von Rechtsinformationen (beispielsweise die Wiedergabe eines juristischen Verbrauchertipps, der in der Tageszeitung gefunden wurde, auf der eigenen Webseite) – Wiedergabe einer allgemeinen Information.

Wichtig ist: Das Gesetz regelt ausdrücklich, dass das Erstellen wissenschaftlicher Gutachten sowie die Tätigkeiten von Einigungs- und Schlichtungsstellen sowie Schiedsrichtern keine Rechtsdienstleistung darstellen. Mediation oder andere Formen außergerichtlicher Streitbeilegung werden jedoch dann zu einer Rechtsdienstleistung, wenn sie durch rechtliche Regelungsvor-

schläge in die Gespräche der Beteiligten eingreifen. Da nahezu jedem Regelungsvorschlag zwangsläufig auch eine wie auch immer geartete einzelfallbezogene Komponente der rechtlichen Gestaltung der Lebensverhältnisse innewohnt, ist bei allen Regelungsvorschlägen des nicht-anwaltlichen Mediators besondere Vorsicht geboten.

Aufgrund der Aktualität des RDG gibt es hierzu noch relativ wenig Rechtsprechung. Der nicht-anwaltliche Mediator sollte jedoch zwei Dinge immer im Hinterkopf haben:

1. Richter sind selbst Juristen und könnten im Zweifel eine gewisse Affinität mit dem Berufsstand der Rechtsanwälte haben.
2. Im Gesetzgebungsorgan Bundestag in der gerade abgelaufenen Legislaturperiode sind 143 von 612 Abgeordnete Juristen und damit die personell mit weitem Abstand am stärksten vertretene Berufsgruppe, die eine ähnliche Affinität zur Anwaltschaft aufweisen könnte. Im Hinblick auf die massive Lobbyarbeit u. a. des Deutschen Anwaltvereins hält der Verfasser es daher für wahrscheinlicher, dass sich bei Rechtsprechung und Gesetzesreformen eher Verschiebungen zulasten der Nicht-Anwälte ergeben.

### Arten der Rechtsdienstleistung

Im RDG wird zwischen folgenden Rechtsdienstleistungen unterschieden:

- Rechtsdienstleistung als Nebenleistung,
- Rechtsdienstleistung durch registrierte Personen,
- Rechtsdienstleistung durch nicht registrierte Personen.

*Rechtsdienstleistung als Nebenleistung:* Eine Rechtsdienstleistung ist

erlaubnisfrei für alle Berufsgruppen, wenn sie als Nebenleistung im engen Zusammenhang zum Berufs- oder Tätigkeitsbild steht. Ob es sich um eine Nebentätigkeit handelt, ist nach Inhalt, Umfang und sachlichem Zusammenhang mit der Haupttätigkeit unter Berücksichtigung der Rechtskenntnisse zu beurteilen, die für die Haupttätigkeit erforderlich sind. Mitunter sind bei diesen Haupttätigkeiten auch bereits gewisse Rechtskenntnisse Voraussetzung.

*Beispiele:* Sanierungs- und Insolvenzberatung durch Diplom-Betriebswirte, Beratung zur Vermögens- oder Unternehmensnachfolge durch Banken. Eine schärfere Grenzziehung wird hier wohl erst der Rechtsprechung überlassen bleiben. Ausdrücklich erlaubt sind nach dem RDG Rechtsdienstleistungen, die im Zusammenhang mit Haus- und Wohnungsverwaltung, Testamentsvollstreckung und Fördermittelberatung stehen.

*Rechtsdienstleistung durch registrierte Personen:* Nach dem RDG sind folgende Tätigkeiten registrierungspflichtig: Beratung in ausländischem Recht, Inkassodienstleistungen, Rentenberatung. Für die Registrierung bedarf es bestimmter Voraussetzungen wie persönliche Eignung und Zuverlässigkeit theoretischer und praktischer Sachkunde sowie eine Berufshaftpflichtversicherung.

*Rechtsdienstleistungen durch nicht registrierte Personen:* Sie dürfen vorgenommen werden in folgenden Fällen:

- Rechtsdienstleistungen, die nicht im Zusammenhang mit einer entgeltlichen Tätigkeit stehen (z. B. unentgeltliche rechtliche Beratung von Familienangehörigen),

- Rechtsdienstleistungen durch Berufs- und Interessenvereinigungen,
- Rechtsdienstleistungen durch öffentliche oder öffentlich anerkannte Stellen.

Nachdem die Handlungsmöglichkeiten des Nicht-Anwalts im Rahmen des RDG skizziert wurden, soll im zweiten Teil auf die möglichen Haftungsquellen des nicht-anwaltlichen Mediators eingegangen werden.

### Haftung des nicht-anwaltlichen Mediators

Zwei Bemerkungen vorab: Auch der nicht-anwaltliche Mediator kann für Falschberatung haftbar gemacht werden und er kann sich gegen diese Haftungsrisiken versichern. Beim Anwalt deckt die obligatorische Berufshaftpflichtversicherung auch Schäden ab, die der anwaltliche Mediator im Rahmen einer Tätigkeit als Mediator verursacht.

### Allgemeines zur Haftung

Eine zivilrechtliche Haftung beruht auf einer vertraglichen oder gesetzlichen Pflichtverletzung, durch die kausal ein Schaden verursacht wurde. Als Schaden kommt dabei nur ein Vermögensschaden in Betracht.

*Beispiel:* Wendelin W bittet den Mediator Fritz Müller um eine Mediation in seinen anhaltenden betriebsinternen Konflikten mit Ferdinand P. Im Anschluss an eine erfolgreiche Mediation schildert Müller Einzelheiten aus der Mediation (insbesondere sensible Konzernbilanzen), um öffentlichkeitswirksam seine mediativen Erfolge anzupreisen. Als unmittelbare Folge dieser PR sinkt der Aktienkurs der Firma P unerwartet um mehrere Prozentpunkte.

Es gibt zwei verschiedene Bereiche für eine vertragliche Haftung im

Rahmen einer Mediation:

1. das Verhältnis der streitenden Parteien im Zusammenhang mit der Mediationsvereinbarung;
2. das Verhältnis des Mediators und jeder einzelnen Konfliktpartei.

Hierbei müssen auch zwei Verträge unterschieden werden. Achtung: Verträge können auch mündlich, stillschweigend oder konkludent geschlossen werden:

1. Mediationsvereinbarung und
2. Mediatorenvereinbarung.

Den Mediator treffen dabei zwei Grundpflichten, deren Verletzung haftungsrechtlich relevant sein kann:

1. Mitwirkungspflicht der Parteien im Rahmen des Mediationsverfahrens: Der Mediator sollte auf einen dilatorischen Klageverzicht der Parteien hinwirken, insbesondere auf eine vertragliche Verlängerung von Verjährungsfristen für die Dauer des Mediationsverfahrens.
2. Vertraulichkeitspflicht im Hinblick auf die im Rahmen eines Mediationsverfahrens gewonnenen Informationen: Dieser Vertraulichkeitspflicht sollten sowohl die Parteien als auch der Mediator selbst unterliegen.

Die Haftung des Mediators ist gesetzlich nicht geregelt und ergibt sich aus allgemeinen Grundsätzen wie Verzug, Nichterfüllung des Vertrags und – eher unwahrscheinlich – der Verletzung von Nebenpflichten oder allgemeinen Sorgfaltspflichten. Ausgangspunkte für die Haftung sind der Mediatorvertrag sowie die einschlägigen berufsrechtlichen Regelungen mit haftungsbegründenden Norminhalten. Berufsrechtliche Regelungen treffen beispielsweise Anwälte, Notare oder Steuerberater, sodass der nicht-anwaltliche Mediator regelmäßig nur aus dem Media-

torvertrag haftet.

### Mediatorvertrag ausformulieren

Es ist daher zu empfehlen, einen detailliert ausformulierten Mediatorvertrag zu verwenden. Die entsprechenden Mustervorlagen aus der Literatur oder von verschiedenen Mediationsverbänden sind üblicherweise eine solide Basis. Es könnte auch an eine vertragliche Haftungsbeschränkung gedacht werden, wie sie teilweise von Anwälten verwendet wird. Allerdings greift diese Haftungsbegrenzung nicht bei Fällen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung. Eine Haftungsbeschränkung kann auch durch eine Beschränkung des Aufgabenbereichs vorgenommen werden. Diese muss jedoch zwingend erkennbar im Mediatorvertrag geregelt werden! Eine weitere Haftungsbeschränkung kann dadurch erfolgen, dass der nicht-anwaltliche Mediator die Parteien dazu veranlasst, Parteianwälte hinzuziehen, oder in die Abschlussvereinbarung einen Passus aufnimmt, in welchem der nicht-anwaltliche Mediator ausdrücklich darauf hinweist, dass zu einer rechtlichen Überprüfung der getroffenen Vereinbarungen geraten wurde.

Den nicht-anwaltlichen Mediator trifft keine Pflicht zur Rechtsprüfung. Aus dem Zweck der Mediation ergeben sich jedoch auch für den nicht-anwaltlichen Mediator generelle Pflichten wie Neutralitätspflicht oder Sachverhaltserforschung. Ein zufriedener Mediator wird sicherlich nur derjenige sein, der sich nach einer Mediation nicht „über den Tisch gezogen“ fühlt, wenn sich die Abschlussvereinbarung als rechtlich nachteilig für ihn auswirkt. Bei komplexen Mediationsfällen mag es sich jeder Media-

tor daher selbst überlegen, ob eine rechtliche Überprüfung angezeigt erscheint.

### **Durchsetzung von Haftungsansprüchen**

Werden gegen einen Mediator Haftungsansprüche geltend gemacht, sind folgende Aspekte sehr bedeutsam bei der Frage der Durchsetzbarkeit von Haftungsansprüchen:

- Haftungsansprüche des Medianen gegen den Mediator verjähren regelmäßig in drei Jahren.
- Verwendet der Mediator eine Vielzahl von vorformulierten Mediatorenvereinbarungen, handelt es sich um sogenannte „Allgemeine Geschäftsbedingungen“.

Allgemeine Geschäftsbedingungen kennen jedoch im Gegensatz zu Individualvereinbarungen mehrere Wirksamkeitsvoraussetzungen. Ansonsten kann sich der diese Unterlagen verwendende Mediator nicht auf diese Klauseln berufen. Es empfiehlt sich daher, Haftungsbeschränkungen in diesen Standardverträgen auszuformulieren oder von einem Anwalt prüfen oder erstellen zu lassen.

- Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines kausalen Schadens trägt der Anspruchsteller, also der Mediand. Der Mediand muss alle Tatsachen, die mögliche Vermögensschä-

digungen durch den Mediator darlegen, beweisen. Eine strafrechtliche Verantwortung des Mediators kommt durch die Straftatbestände „Parteiverrat“ oder „Geheimnisverrat“ in Betracht.

Für einen Nicht-Anwalt mag es im Einzelfall sehr kompliziert sein abzuschätzen, ob und wann eine Rechtsdienstleistung vorliegt und in welche Haftungsfallen er/sie im Rahmen einer Mediation geraten kann. Ein gewisses Problembewusstsein ist sicherlich nicht abträglich.

*RA und Mediator  
Florian Wörtz, Stuttgart*

---

## **STADTTEIL- UND GEMEINWESEN-MEDIATION – EINE PROJEKTSKIZZE**

---

Mediation im kommunalen Nahbereich zu nutzen, ist bereits in vielen Städten und Gemeinden ein Thema. Aber welche Ansatzpunkte ergeben sich konkret „vor Ort“? Wie lässt sich Mediation bedarfsgerecht einsetzen? Diesen Fragen widmete sich jüngst ein Projekt im Rahmen des Programms „STÄRKEN vor Ort“, das sich speziell der Stadtteil- und Gemeinwesenmediation annahm und von der Hochschule Harz, Fachbereich Verwaltungswissenschaften, mit der Stadt Halberstadt initiiert wurde.

Ein Mediationsprojekt in Halberstadt zu initiieren, war aus mehreren Gründen reizvoll: Als „Tor zum Harz“ liegt die Domstadt selbst geografisch in der Mitte Deutschlands. Zudem nimmt sie wie kaum eine andere Stadt kulturell die Zukunft in den Blick – oder besser ins Gehör: Denn mit dem John-Cage-Organprojekt wird seit 2001 nicht nur das langsamste und längst andauernde Musikstück der Welt aufgeführt (Laufzeit: 639 Jahre!), es gilt auch als Symbol des Vertrauens in die Zukunft. Was passt zu alledem bes-

ser, als sich auch in der Tagesarbeit einem vermittelnden und zukunftsorientierten Thema wie der Mediation zu widmen?

Der Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz hat dazu mit der Stadt Halberstadt im Rahmen des Programms „STÄRKEN vor Ort“ ein Projekt speziell zur Stadtteil- und Gemeinwesenmediation initiiert. „STÄRKEN vor Ort“ ist ein Programm des Bundesfamilienministeriums und wird aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

### **Zielsetzung**

Das Ende 2009 abgeschlossene Projekt zielte darauf, konkrete Mediationsansätze zu erarbeiten und Handlungsempfehlungen zu formulieren. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf den Bereichen Schule, Nachbarschaft, Interkulturelles, Jugendarbeit sowie Ausbildung und Beruf.

### **Kräfte bündeln**

Für jeden dieser Bereiche sollte zum einen der tatsächliche Bedarf an freiwilligen Verfahren zur außergerichtlichen Konfliktbearbeitung ermittelt werden. Zum anderen ging es darum, etwaige schon bestehende Mediationsangebote zu bündeln und, sofern möglich, für die Stadtteilarbeit nutzbar machen. Unabhängig von einer bestimmten Mediationsnachfrage oder bereits bestehenden Mediationsangeboten wollte das Projekt darüber hinaus

weitere Akteure für diese konstruktive Form der Konfliktbearbeitung sensibilisieren.

### Projektablauf

Das Projekt selbst bestand aus drei Phasen: Nachdem in einem ersten Schritt die Zielgruppen und Ansprechpartner aus den verschiedenen Bereichen ermittelt wurden (u. a. Schulen, Vereine, Institutionen), erfolgte in einem weiteren Schritt die Befragung dieser Zielgruppen. Dabei ging es unter anderem auch

um bereits vorhandene eigene Erfahrungen mit Mediation sowie um derzeit genutzte Strategien zur Konfliktlösung. Auf Basis dieser Ergebnisse ließen sich dann in der letzten Phase konkrete Handlungsempfehlungen und Umsetzungsvorschläge erarbeiten. Das Projekt hatte sich dabei auch zur Aufgabe gemacht, interessierte Akteure miteinander zu vernetzen und damit den Austausch zwischen den Zielgruppen zu ermöglichen. Die Resonanz und das Interesse waren durchaus beachtens-

wert. Festzustellen war aber auch, dass Mediation vielfach doch noch unbekannt ist. Aber ein Anfang ist zunächst gemacht. Es bleibt spannend zu verfolgen, inwieweit daraus gegebenenfalls weitere Projekte und Initiativen erwachsen.

*Dr. André Niedostadek,  
LL.M. Vertretungsprofessor an  
der Hochschule Harz (FH)*

## FÜR SIE GELESEN

**Thomas Schmidt: Konfliktmanagement-Trainings erfolgreich leiten. Der Seminar-Fahrplan, 488 Seiten, Bonn 2009, 59 €.**



Bereits mit seinem Buch „Kommunikationstrainings erfolgreich leiten“ hatte Thomas Schmidt ein uneingeschränkt zu empfehlendes Praxiswerk vorgelegt (vgl. DGM-Newsletter 2/2007). Mit der Neuerscheinung bietet er einen weiteren Seminarfahrplan – diesmal zu

Konfliktmanagement-Trainings. Die Zielgruppe ist schnell, aber keineswegs abschließend, beschrieben: Der Band wendet sich in erster Linie an Trainer und Personalentwickler, bietet aber darüber hinaus auch allgemein für Mediationsinteressierte viel Lesenswertes.

Inhaltlich stellt Schmidt zwei umsetzungsreife Seminarkonzepte vor. Ebenso wie dem Seminarfahrplan zu den Kommunikationstrainings liegt der Neuerscheinung wiederum ein bewährtes Konzept zugrunde: Schritt für Schritt vermittelt der Verfasser didaktische Bausteine, um Konfliktmanagement-Trainings professionell zu gestalten. Während der erste Teil ein dreitägiges Mitarbeiterseminar zum Gegenstand hat, ist der zweite Teil auf die besonderen Bedürfnisse von Führungskräften zugeschnitten. Ergänzend dazu enthält ein abschließendes Kapitel zusätzliche Seminarbausteine und insoweit einen weiteren Fundus an Methoden, Inputs und Übungen. Sie ermöglichen es, eigenen Trainingskonzepten einen individuellen Zuschnitt zu geben.

Der Band hebt sich dadurch hervor,

dass nicht nur abstrakt bestimmte Vorgehensweisen vorgestellt werden, sondern sämtliche Seminarbausteine detailgetreu samt „Originalton“ des Trainers. Zusätzliche Visualisierungen veranschaulichen die Ausführungen und geben gleichzeitig weitere Impulse.

### Fazit

Der Band bietet nicht nur ein Grundgerüst, sondern inhaltlich und didaktisch komplett aufbereitete Trainingskonzepte, die sich zudem individuell anpassen lassen. Alles in allem nicht nur eine erhellende Lektüre für Trainer, sondern letztlich für jeden, der sich für Konfliktmanagement interessiert.

**Klaus Peter Berger: Private Dispute Resolution in International Business – Negotiation, Mediation, Arbitration, 2. Auflage 2009, Vol I: Case Study and Interactive DVD-ROM, Vol II: Handbook, insgesamt 968 Seiten, gebunden, Kluwer Law International, 90 €.**

Formen außergerichtlicher Konfliktlösung sind gerade bei grenz-

überschreitenden Sachverhalten bedeutsam. Der Kölner Rechtswissenschaftler Prof. Klaus-Peter Berger – nicht nur Studierenden bekannt durch seinen Rap-Song zu § 823 BGB – hat in diesem Zusammenhang bereits vor einigen Jahren ein Projekt initiiert, das sich eigens mit den Aspekten Verhandeln (*negotiation*), Mediation (*mediation*) und Schiedsverfahren (*arbitration*) befasst. Als Dokumentation dessen liegt nunmehr bereits in zweiter Auflage das Werk „Private Dispute Resolution in International Business“ vor. Wer hinter diesem Titel eventuell ein „trockenes“ Sachbuch vermutet, wird schnell eines Besseren belehrt: Es handelt sich um nicht weniger als ein interaktives Lehr- und Lernkonzept, das ein vertieftes Verständnis unterschiedlicher Formen außergerichtlicher Streitbeilegung ermöglichen möchte. Das englischsprachige Werk besteht aus zwei Bänden sowie einer DVD-Rom: Band 1 enthält zunächst eine Fallstudie. Ihr liegt ein Konflikt zwischen einem niederländischen und einem schweizerischen Unternehmen zugrunde. Aufgeteilt in drei Teile mit 29 „Szenarien“ werden dabei die Leitthemen – Verhandeln, Mediation, Schiedsverfahren – aufgegriffen. Der Clou bei alledem: Die beiliegende DVD bietet neben einer Fülle an weiterführenden Materialien auch Videosequenzen, die einen praxisorientierten Einblick ermöglichen. Der als Handbuch konzi-

pierte – und sehr umfangreiche – zweite Teil geht noch einmal auf ausgewählte Fragestellungen im Detail ein. Natürlich wird das Projekt kontinuierlich weiterentwickelt. Interessierte finden aktuelle Updates im Internet unter [www.private-dispute-resolution.com](http://www.private-dispute-resolution.com).

**Fazit:**

Das gesamte Kompendium ist in dieser Form einmalig. Wer sich speziell mit den verschiedenen Möglichkeiten außergerichtlicher Konfliktlösung im internationalen Wirtschaftsumfeld befasst, dem bietet das Werk einen wahren Fundus an Informationen und Lernimpulsen. Aber auch wer sich „nur“ allgemein für Mediation interessiert, wird bei der Lektüre sicher neue Facetten entdecken und bekommt darüber hinaus mit den Videosequenzen authentische Eindrücke vermittelt.

*Dr. André Niedostadek, LL.M.,  
Rechtsanwalt und Mediator*

**Katharina Gräfin von Schlieffen (Hrsg.): Tagungsband „Professionalisierung und Mediation“, Verlag C. H. Beck, 220 Seiten, 36 €**

Das Contarini-Institut für Mediation veranstaltete im Oktober 2008 in Kooperation mit der DGM ein Symposium zur Mediation. Experten aus Wissenschaft und Praxis verschiedener Fachbereiche regten eine lebhaftige Debatte zur „Professionalisierung und Mediation“ an. Der nun gleichnamig erschienene Sammelband fängt durch die Dokumentation der Tagungsbeiträge nicht nur den kreativen Geist der interdisziplinären Debatte ein, sondern lässt ihn durch weiterführende Artikel und Aufsätze fortleben. Der Tagungs-



band führt zunächst in den Begriff der Professionalisierung ein und verdeutlicht ihn anhand einiger beispielhafter Darstellungen. Darüber hinaus wird die Professionalisierung kritisch als ein Weg für die Mediation aus juristischer, rechts- und verbandspolitischer und nicht zuletzt aus Lehr- und Ausbildersicht betrachtet.

**Fazit:**

Wer an Denkanstößen zu Chancen und Möglichkeiten einer Etablierung der Mediation als fester Institution in der deutschen Streitkultur interessiert ist, dem bietet „Professionalisierung und Mediation“ vielfältige Anregungen zu weiterführenden Überlegungen. Der Tagungsband ist seit Februar 2010 im Handel erhältlich.

*Christian Nierhauwe,  
FernUniversität Hagen*



## FORDERUNG NACH PROFESSIONELLEN MEDIATOREN

Der Einsatz eines Kreditmediators seitens der Bundesregierung ist nach Meinung des Deutschen Forums für Mediation (DfFM) ein erster Schritt in die richtige Richtung. Allerdings sollte auch eine „Mediatoren-Task-Force“ als flächendeckendes Netz an professionellen Wirtschaftsmediatoren bereitgestellt werden, um insbesondere auch kleineren und mittleren Unternehmen helfen zu können.

In einem Schreiben an Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle begrüßt Dr. Frank H. Schmidt, Präsident des Deutschen Forums für Mediation (DfFM), den Beschluss der Bundesregierung zum Einsatz eines Kreditmediators mit Sitz in Frankfurt/Main. Der DfFM-Präsident, der selbst Anwalt und Mediator ist, fordert den Einsatz von professionellen Mediatoren. „Da mit dem Kreditmediator insbesondere der Mittelstand unterstützt werden soll, ist es unabdingbar, regionale Mediatorenetzwerke zu haben, um schnell und vor allem vor Ort handlungsfähig zu sein“. Schmidt weiter: „Wenn beispielsweise die Gießerei Müller in Castrop-Rauxel oder das Bauunternehmen Schulze in Lörach keine Kredite von ihrer örtlichen Volksbank oder Sparkasse bekommen, muss mindestens genauso sichergestellt werden, dass hier ein Mediationsverfahren mit den Hausbanken durchgeführt werden kann wie bei den Großunternehmen und Konzernen in München, Frankfurt und Hamburg mit den Großbanken.“

Der Kreditmediator wird seinen Sitz in Frankfurt haben und über ein eigenes Budget verfügen, aus dem beispielsweise sein Mitarbeiterstab finanziert wird. Die pro Jahr geplanten fünf Millionen Euro müssen aber zielgerichtet den Unternehmen und der Wirtschaft zugute kommen. Daher sei ein Mediatorenpool mit einer einheitlichen Verfahrensord-

nung – als „Task-Force“ – zur Unterstützung des Mittelstandes bei der Verbesserung der Kreditversorgung nach Meinung des DfFM absolut notwendig. Der von der Regierung beauftragte Kreditmediator Hans-Joachim Metternich wäre sicherlich organisatorisch und zeitlich nicht in der Lage, alle Mediationsverfahren persönlich zu betreuen und durchzuführen. Die neue Institution des Kreditmittlers als zentrale Anlaufstelle in Frankfurt/Main könnte eine Art Verteil- und Überwachungsfunktion wahrnehmen, die eingehende Anträge auf Einleitung einer Mediation entgegennimmt, prüft und administrativ begleitet sowie die flächendeckend zur Verfügung stehenden Mediatoren einsetzt. Die vor Ort tätigen Mediatoren könnten dann zur Überwachung und Evaluierung dem Kreditmediator der Bundesregierung berichten, so die Vorschläge von DfFM-Präsident Dr. Frank H. Schmidt.

Das Deutsche Forum für Mediation (DfFM) ist eine übergreifende Dachorganisation von derzeit 14 Verbänden und Institutionen. Neben weiteren Fachrichtungen sind hier zahlreiche, in der Wirtschaft und dem Kreditwesen langjährig erfahrene Wirtschaftsmediatoren organisiert.

*Quelle: Badenia-Informationen (bid)*

### KREDITMEDIATOR NIMMT ARBEIT AUF

Die Bundesregierung beschloss Ende 2009, zur Verbesserung der Kreditversorgung des Mittelstandes Hans-Joachim Metternich als Kreditmediator einzusetzen. Der Kreditmediator, dessen Büro im Frühjahr seine Arbeit in der Bankenmetropole Frankfurt am Main aufnahm, hat die Aufgabe, die Beschwerden der Fremdkapital suchenden Unternehmen zu bündeln und konstruktive Lösungen mit der Kreditwirtschaft zu finden.

Kreditmediator Hans-Joachim Metternich war vormals der Sprecher der Geschäftsführung der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH, die er mit aufgebaut hat. Damit verfügt er über langjährige und sehr vielfältige Erfahrungen in der Unternehmensfinanzierung, vor allem in den Bereichen der Kreditfinanzierung, Beteiligungsfinanzierung und der Bürgschaftsbanken. Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle zur neuen Anlaufstelle: „Mit dem Kreditmediator erhalten insbesondere die mittelständischen Unternehmen endlich einen kompetenten Mittler, der sich dafür einsetzen wird, dass Unternehmen mit ausreichender Bonität auch einen Kredit erhalten. Ich hoffe darauf, dass es durch die Arbeit des Mediators gelingen wird, zusammen mit der Finanzwirtschaft für eine große Zahl von Unternehmen den Weg zu einem Kredit zu ebnen.“

*bid*

## TERMINE

---

### 1. Mediationstag in Düsseldorf

20. März 2010, Düsseldorf

Das Tagungsprogramm und weitere Informationen stehen Ihnen ab 15. Januar 2010 unter [www.forum-demokratie-duesseldorf.de](http://www.forum-demokratie-duesseldorf.de) zur Verfügung.

**Kontakt:** Michaela Schmidbauer, Mediatorin, Rechtsanwältin, Steinstraße 20, 40212 Düsseldorf, Tel.: 0211 9894441, [info@ra-schmidbauer.de](mailto:info@ra-schmidbauer.de).

### Mediationsausbildung

16.–18. April 2010, Hamburg

Zielcoaching in der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt.

**Kontakt:** Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391 Hamburg, Tel.: 0177 5367911, Fax: 040 5367990, [anita@vonhertel.de](mailto:anita@vonhertel.de), [www.vonhertel.de](http://www.vonhertel.de).

### 14. Mediationskongress:

#### Empirie und Mediation

29.–30. April 2010, Bonn

Ausführliche Infos mit Programm unter: [www.cfm-kongress.de](http://www.cfm-kongress.de)

**Kontakt:** Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel.: 0221 93738-821, Fax: 0221 93738-926, [cfm@mediate.de](mailto:cfm@mediate.de), [www.centrale-fuer-mediation.de](http://www.centrale-fuer-mediation.de).

### Mediation in Organisationen

30. April–04. Juli 2010, bei München

Zwei Module an drei Tagen, Referenten: S. Mayer und C. Henke.

**Kontakt:** IMS e. V., Schulstraße 30, 85586 Poing bei München, Tel.: 08121 73553, Fax: 08121 973955, [info@mediation-ims.de](mailto:info@mediation-ims.de), [www.mediation-ims.de](http://www.mediation-ims.de).

### Grundlagenseminar Mediation

05.–09. Mai 2010, Thurn bei Kitzbühel

Das Seminar mit 30 Zeitstunden ist zugleich Voraussetzung für die vier-tägige Ausbildung ab Januar 2011.

**Kontakt:** Eidos Projekt Mediation, Südliche Auffahrtsallee 29, 80639 München, Tel.: 089 1782069, Fax: 089 176321, [info@eidos-projekt-mediaton.de](mailto:info@eidos-projekt-mediaton.de), [www.eidos-projekt-mediation.de](http://www.eidos-projekt-mediation.de).

### Co-Mediation

07.–08. Mai 2010, Heidelberg

Spezialisierungsseminar, 15 Zeitstunden, Leitung Prof. Dr. Christiane Schwieren und Ulf Wacker, Heidelberg.

**Kontakt:** Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, [ripke.mediation@t-online.de](mailto:ripke.mediation@t-online.de), [www.mediation-heidelberg.de](http://www.mediation-heidelberg.de).

### Mediationsausbildung

07.–09. Mai 2010, Hamburg

Mediationsausbildung mit Schwerpunkt in Wirtschaft und Arbeits-

welt; Modul: Führen mit Mediationskompetenz.

**Kontakt:** Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391 Hamburg, Tel.: 0177 5367911, Fax: 040 5367990, [anita@vonhertel.de](mailto:anita@vonhertel.de), [www.vonhertel.de](http://www.vonhertel.de).

### Integrierung von NLP-Methoden

15.–16. Mai 2010, Berlin

Zwei Tage mit Dozent Daniel Erdmann. NLP bietet, richtig eingesetzt, wirkungsvolle Methoden für die Mediation.

**Kontakt:** Mediationsakademie Berlin, Kärntener Straße 8, 10827 Berlin, Tel.: 030 78716673, Fax: 030 78716675, [storck@mab-henschel.de](mailto:storck@mab-henschel.de), [www.mediationsakademie-berlin.de](http://www.mediationsakademie-berlin.de).

### Ausbildung

#### Wirtschaftsmediator/in

01. Juni–20. November 2010, Berlin

Vier Module mit je drei Tagen und ein Modul mit vier Tagen: Kompaktausbildung (130 h) unter Leitung von Dr. Th. R. Henschel; für Anwälte, Selbstständige, Führungskräfte.

**Kontakt:** Mediationsakademie Berlin, Kärntener Str. 8, 10827 Berlin, Tel.: 030 78716673, Fax: 030 78716675, [storck@mab-henschel.de](mailto:storck@mab-henschel.de), [www.mediationsakademie-berlin.de](http://www.mediationsakademie-berlin.de).

### Mediationsausbildung

04.–06. Juni 2010, Hamburg

Mediationsausbildung mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt; Modul: Kritische Situationen in der Mediation.

**Kontakt:** Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391 Hamburg, Tel.: 0177 5367911, Fax: 040 5367990, anita@vonhertel.de, www.vonhertel.de.

### Die Rolle des Rechts in der Mediation

18.–19. Juni 2010, Heidelberg

Spezialisierungsseminar, 15 Zeitstunden, Leitung Lis Ripke, Heidelberg.

**Kontakt:** Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, ripke.mediation@t-online.de, www.mediation-heidelberg.de.

### Mediationsausbildung

25.–27. Juni 2010, Hamburg

Mediationsausbildung mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt; Modul: Testing und Zertifizierung.

**Kontakt:** Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391 Hamburg, Tel.: 0177 5367911, Fax: 040 5367990, anita@vonhertel.de, www.vonhertel.de.

### Konfliktmuster und Machtungleichgewichte in der Mediation

02.–04. Juli 2010, Heidelberg

Vertiefungskurs 4, 18 Zeitstunden, Leitung Axel Mecke, Heidelberg.

**Kontakt:** Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, ripke.mediation@t-online.de, www.mediation-heidelberg.de.

### Training

#### Verhandlungsmanagement

15.–17. Juli 2010, Berlin

Erlernen effizienter Verhandlungsführung nach dem Harvard-Konzept; Dozent: Dr. Th. R. Henschel.

**Kontakt:** Mediationsakademie Berlin, Kärntener Straße 8, 10827 Berlin, Tel.: 030 78716673, Fax: 030 78716675, storck@mab-henschel.de, www.mediationsakademie-berlin.de.

### SEMINARE IM AUSLAND

#### Marte-Meo-Modell

06. April–07. September 2010, Zürich/Schweiz

Entwicklung unterstützen und Unterstützung entwickeln, systemische Ausbildung nach dem Marte-Meo-Modell.

**Kontakt:** IEF – Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

#### Mediation in der Arbeitswelt

22.–24. April 2010, Horw/Schweiz

Mediation in der Arbeitswelt, Leitung: F. Glasl, O. Schneider und T. Flucher.

**Kontakt:** Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis an der Uni-

versität St. Gallen, Bodanstrasse 4, CH-9000 St. Gallen, mediation@unisg.ch, www.mediation.irp.unisg.ch.

### Ausbildung Wirtschaftsmediation

24. April 2010–03. Juli 2010, Toscana/Italien

Zwei Wochen Kompaktausbildung (130 Std.) mit Leitung von Dr. Th. R. Henschel für Anwälte, Steuerberater, Selbstständige, Führungskräfte.

**Kontakt:** Mediationsakademie Berlin, Kärntener Str. 8, 10827 Berlin, storck@mab-henschel.de, www.mediationsakademie-berlin.de.

### Mediation in der Wirtschaft mit Supervision

02.–05. Mai 2010, Nottwil/Schweiz

Leitung und Supervision: Otmar Schneider und Thomas Flucher.

**Kontakt:** Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis an der Universität St. Gallen, Bodanstrasse 4, CH-9000 St. Gallen, mediation@unisg.ch, www.mediation.irp.unisg.ch.

### Management der eigenen Stärken

15.–22. Mai 2010, Muravera, Sardinien/Italien

Techniken zur Standortbestimmung, Visionen und konkrete Entwicklungsplanung.

**Kontakt:** Medius GmbH Kurt Faller, kontakt@kurtfaller-medius.de, www.kurtfaller-medius.eu/.

## Mediation im Öffentlichen Bereich

17.–19. Juni 2010, Ittingen/Schweiz

Mediation im öffentlichen Bereich unter Leitung von H. Zilleßen, O. Schneider, T. Flucher.

**Kontakt:** Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis an der Universität St. Gallen, Bodanstrasse 4, CH-9000 St. Gallen, mediation@unisg.ch, www.mediation.irp.unisg.ch.

## Von Paar-Problemen zu Paar-Lösungen

17.–18. Juni 2010, Zürich/Schweiz

Hypno-systemische Paartherapie-Konzepte mit Dozent Gunther Schmidt.

**Kontakt:** IEF – Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

## Gerechtigkeit in der Mediation

12.–13. Juli 2010, Zürich/Schweiz

Theorie und Praxis der „subjektiven“ Gerechtigkeit in der Mediation mit den Dozenten Elke Müller und Heiner Krabbe.

**Kontakt:** IEF – Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

## 4. International School on Business Mediation

19.–23. Juli 2010, Admont/Österreich

„Crossing Borders“ lautet der Titel dieser internationalen Veranstaltung.

**Kontakt:** Konfliktkultur Kulturkonflikt Patera & Gamm OG, Salmansdorfer Straße 16/7, 1190 Wien, office@konfliktkultur.com, www.konfliktkultur.com.

## MEDIATION IN DER SCHWEIZ ZUNEHMEND GEFRAGT

Die erste nationale Umfrage zur Mediation in der Schweiz zeigt ein klares Bild: Sie findet in immer mehr Bereichen Anwendung: Spitzenreiter ist die Familienmediation, dicht gefolgt von Mediationen am Arbeitsplatz. Der Schweizerische Dachverband Mediation (SDM) führte im Sommer 2009 erstmals eine landesweite Umfrage durch. Von den 1000 angeschriebenen Mediatorinnen und Mediatoren beteiligte sich ein Drittel an der Umfrage, was einen aussagekräftigen Überblick ermöglicht.

Fast 40 Prozent der Mediationen

werden in der Schweiz im Bereich „Familie“, das heißt bei Streitigkeiten rund um Trennung, Scheidung und Kinder sowie Erbschaft und Nachfolgeregelung in Familienunternehmen durchgeführt. Jede fünfte Mediation (20 Prozent) findet bereits am Arbeitsplatz statt, gefolgt mit 9 Prozent in den Schulen, wo Konzepte wie „Konfliktlotsen“ etc. seit Jahren im Einsatz sind. Die medienwirksamen Mediationen im öffentlichen Raum besitzen hingegen erst einen Anteil von 3,4 Prozent. Was den Schluss nahelegt, dass hier die Mediation noch besser bekannt

## AUSBILDUNG INTEGRATIVE MEDIATION

Anfang Mai 2010, Schwäbisch Hall

Im Dezember 2009 endete die erste Ausbildung in Integrativer Mediation im Haus der Wirtschaft Schwäbisch Hall. Nahezu alle Ausbildungsteilnehmer haben bereits begonnen, die integrative Mediation in der Praxis umzusetzen, was nicht zuletzt auf das in die Ausbildung integrierte strategische Coaching zurückzuführen ist.

Das Lernkonzept der Ausbildung beruht auf einer von ITH entwickelten mediativen Grundstruktur und ermöglicht den Teilnehmer das gleichzeitige Erlernen von Mediation und Coaching. Während der Ausbildung ist es möglich, den Schwerpunkt entweder stärker auf Mediation oder mehr auf Coaching zu lenken.

Die nächste Ausbildung beginnt in der ersten Maiwoche 2010 und dauert ein Jahr. Die Dozenten sind Dipl.-Ing. Sabine Hoffmann, Dipl.-Päd. Sylvia Krauss, Dr. Frank H. Schmidt und Dipl.-Ing. Werner Tafel als Ausbildungsleiter. Die Prüfung wird Dr. Frank H. Schmidt abnehmen. Veranstaltungsort ist die ITH Akademie im Haus der Wirtschaft in Schwäbisch Hall.

**Kontakt:** Weitere Informationen zu Ausbildung, Terminen und Dozenten unter [www.integrativemediation.de](http://www.integrativemediation.de).

gemacht werden muss. Die Mediationen dauern gemäß Umfrage durchschnittlich drei bis fünf Sitzungen und werden mit einem Kostenaufwand von rund CHF 2000.- verrechnet. Die Kosten einer Mediation variieren allerdings stark je nach Mediationsgebiet und sind hauptsächlich von der Mediationsdauer, der Anzahl der Teilnehmenden und der Komplexität des Falles abhängig. Positiv ist auch die Erfolgsquote der Mediationen, die im Schweizer Durchschnitt bei 70 Prozent liegt. Dies bedeutet, dass mehr als zwei

Drittel aller Mediationen in der Schweiz mit einer schriftlichen Vereinbarung durch die Konfliktparteien gelöst werden können. Interessant ist, dass Mediationen in den Bereichen Strafsachen, öffentlicher Raum und Arbeitsplatz zu den Spitzenreitern bezüglich der Erfolgsquote zählen.

Die Befragten sind sich einig, dass die Nachfrage nach Mediationen zunimmt. Das stärkste Wachstumspotenzial wird in den Bereichen Arbeit, Familie und öffentlicher Raum geortet, gefolgt von Wirtschaft,

Strafsachen und Schule. Unterstützt wird diese Annahme nicht zuletzt durch die neue eidgenössische Zivilprozessordnung, welche Mediation künftig als Alternative zur staatlichen Schlichtung vorsieht.

Weitere Informationen sind auf der Homepage [www.infomediation.ch](http://www.infomediation.ch) des Schweizerischer Dachverbands Mediation (SDM) erhältlich.

*Badenia-Informationsdienst (bid)*

## DGM AKTUELL

### FACHGRUPPE INTEGRATIVE MEDIATION

Ende 2009 wurde die fünfte Fachgruppe der DGM vom Vorstand genehmigt. Die Steuerberaterin Elke Aldinger, der diplomierte Ingenieur und Unternehmensberater Willi Bayer, die Dipl.-Pflegerin und CQM Practitioner Melanie Strobel, der Schulleiter und Unternehmer Dipl.-Päd. Hermann J. Schmid, die Industriekauffrau Renate Lutz, der Lektor Guido Heidrich, die Autohausgeschäftsführerin Monika Hebeisen und der Steuerberater Jörg Stockum, allesamt Absolventen der ersten Ausbildung in Integrativer Mediation und damit die ersten Coaches und Mediatoren ITHA, sowie der Initiator der Fachgruppe, Coach und Mediator Dipl.-Ing. Werner Tafel, sind die Gründungsmitglieder der neuen DGM-Fachgruppe Integrative Mediation.

Die Gründungsmitglieder verstehen unter dem Begriff Integrative Mediation eine Methodik, in der das Phasenmodell und die Grundprinzipien der Mediation – über die Konfliktlösung hinaus – zur Lösung

von Aufgaben und Problemen eingesetzt werden, so zum Beispiel in den Bereichen Intentionsanalyse, Teamentwicklung, Führungskräfte-Coaching, Führungskommunikation, Gesprächstherapie, strategisches Coaching und Consulting.

Die Verständnisförderung und Verbreitung der Mediation gehören zu den Basiszielen der Fachgruppe. Im Speziellen hat sie sich u. a. die folgenden Ziele gesetzt:

- Austausch und Dokumentation von Erfahrungen bei der Anwendung der integrativen Mediation in der Praxis,
- Entwicklung von Vorgehensweisen bei der Integration mediatorischer Elemente u. a. in Gesprächsprozesse des Managements, der Beratung, des Coachings,
- Ausarbeitung geeigneter Instrumente für die Öffentlichkeitsarbeit zum Zwecke der Verbreitung der Integrativen Mediation,
- Schaffung von Möglichkeiten zur Fortbildung, Super- und Intervention der Mitglieder,
- Erarbeitung möglicher Ge-



*Ansprechpartner der Fachgruppe  
Werner Tafel (Foto: privat).*

- schäftsfelder für die „Integrative Mediation“, auch unter dem Aspekt der Kooperation mit anderen Gruppen und Berufen,
- Diskussion und Information über berufs- und bereichsbedingte Fragestellungen und Entwicklungen der Mediation im gewählten Arbeitsbereich,
- Unterstützung und Durchführung praktischer Fallstudien hinsichtlich der Integrativität von Mediation, zum Beispiel in den Bereichen Konfliktlösung, Mitarbeiterführung, Coaching, Therapie, Moderation und Team-

entwicklung;  
– Ausbau des bereits vorhandenen Mediatoren-Netzwerkes.

Die Fachgruppe Integrative Mediation trifft sich regelmäßig im Haus der Wirtschaft in Schwäbisch Hall (Stauffenbergstr. 35–37). Interessierte können gerne mit Werner Tafel (Tel.: 0791 9597278, info@ressource-mensch.com) Kontakt aufnehmen.

*Hermann J. Schmid  
und Werner Tafel*

## **ZERTIFIZIERUNG ZUM MEDIATOR NACH DGM-STANDARD**

Ab dem 1. März 2010 vergibt die DGM im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens an Mediatoren und Mediatorinnen, die den DGM-Ausbildungsstandard erfüllen, das Gütesiegel *Mediator/in nach DGM-Standard*. Dieses Gütesiegel, das zunächst für die Dauer von fünf Jahren verliehen wird, berechtigt zur Führung der Bezeichnung *Mediator DGM*.

Mit dem Zertifizierungsverfahren kommt die DGM nun verstärkt einem ihrer Satzungszwecke nach: der Qualitätssicherung von Aus- und Weiterbildung in der Mediation. Dazu hat die Mitgliederversammlung im zurückliegenden November eine Anerkennungsordnung verabschiedet, in der sowohl der Standard definiert wie auch der Ablauf des Anerkennungsverfahrens festgelegt wurden.

Mit ihrem Standard legt sich die DGM auf das Erfordernis einer mindestens 200 Stunden umfassen-

den Mediationsausbildung sowie den Nachweis praktischer Mediator-tätigkeit fest. Darüber hinaus müssen Mediatoren, deren Ausbildung bereits einige Zeit zurückliegt, nachweisen, dass sie auch in jüngerer Vergangenheit aktiv als Mediator gearbeitet bzw. an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Das Anerkennungsverfahren steht sämtlichen Mediatoren und Mediatorinnen offen und ist nicht zwingend mit einer Mitgliedschaft in der DGM verknüpft. Die Bearbeitungsgebühr beträgt für DGM-Mitglieder 60 € und für Nicht-Mitglieder 150 €.

Alle Mitglieder der DGM erhalten mit diesem Newsletter die Antragsunterlagen. Andere interessierte Mediatoren und Mediatorinnen können sich über die Homepage der DGM oder direkt bei der DGM-Geschäftsstelle informieren.

*Andrea Heups, Hagen*

## **WERDEN SIE MEDIATOR/IN NACH DGM-STANDARD**

Informationen zum Zertifizierungsverfahren, das allen Mediatorinnen und Mediatoren unabhängig von einer DGM-Mitgliedschaft offen steht, finden Sie unter [www.dgm-web.de](http://www.dgm-web.de), oder fordern Sie diese über [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de) direkt per E-Mail bei uns an.

Wir beraten Sie Montags bis Donnerstags in der Zeit von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr auch gerne telefonisch unter der 02331 987-4860.

**NEUE MITGLIEDER IN DER DGM**  
In dieser Rubrik werden die neu beigetretenen Mitglieder der DGM veröffentlicht.

*Hermann J. Schmid*  
94051 Hauzenberg

*Melanie Strobel*  
88250 Weingarten

*Willi Bayer*  
73337 Bad Überkingen

*Guido Heidrich*  
74523 Schwäbisch Hall

*Elke Aldinger*  
73079 Süßen

*Renate Lutz*  
73035 Göppingen

*Peter Körber*  
73116 Wäschenbeuren

*Andreas Wirz*  
60529 Frankfurt

*Alke Anton*  
51688 Wipperfürth

*Katharina Stahlenbrecher*  
13189 Berlin

*Dagmar Blöcher*  
57271 Hilchenbach

*Christoph Dusse*  
50935 Köln

*Kathleen Dostmann*  
09127 Chemnitz

*Birgitta Bigger*  
51109 Köln

*Dorothee Römisch*  
80538 München

*Angela Wanke-Schopf*  
81541 München

## VEREHRTE MITGLIEDER,

leider hat die zurückliegende Einzugsaktion für die jährlichen Mitgliedsbeiträge gezeigt, dass eine beachtliche Zahl von Mitgliedern es leider versäumt hat, uns ihre aktuellen Kontodaten mitzuteilen. Dies führt nicht nur zu einem erheblichen Mehraufwand an Arbeit, sondern auch zu kostspieligen Stornogebühren. Wir sind im Interesse aller Mitglieder dazu verpflichtet, diese Kosten so gering wie möglich zu halten. Aus diesem Grund bitten wir Sie, Änderungen Ihrer Kontodaten auch stets der DGM mitzuteilen. Die Angaben nehmen wir gerne per Telefon oder E-Mail entgegen. Bereits jetzt möchten wir darauf hinweisen, dass wir ab 2011 anfallende Stornogebühren an die verursachenden Mitglieder weitergeben müssen.

*Andrea Heups,  
Friedrich Dauner,  
Geschäftsführung*

## IMPRESSUM

DGM-Newsletter

Deutsche Gesellschaft für  
Mediation e. V.  
Beethovenstraße 32  
58097 Hagen  
Telefon: 02331 987-4860  
Internet: [www.dgm-web.de](http://www.dgm-web.de)  
E-Mail: [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de)

Chefredakteur und V.i.S.d.P.:  
Dr. Stefan Kracht

Redaktion:  
Friedrich Dauner  
Andrea Heups  
Irene Seidel

Satz:  
Irene Seidel  
Benjamin Stemmer

Der DGM-Newsletter erscheint regelmäßig alle drei Monate für die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM). Alle übrigen Interessierten können ihn gegen eine Pauschale von 5 € bei der DGM bestellen. Der Newsletter befindet sich auch als PDF-Datei auf den Internet-Seiten der DGM ([www.dgm-web.de](http://www.dgm-web.de)) und steht dort zum Download zur Verfügung.

Die Jahresgebühr für eine Mitgliedschaft in der DGM beträgt 50 € und ermäßigt 30 €.

