

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, DR. STEFAN KRACHT	3
ERSTER DEUTSCHER MEDIATORENTAG IN BONN	5
SENIOREN ALS ZIELGRUPPE	9
MEDIATION IN FÄLLEN HÄUSLICHER GEWALT	13
NETZWERK FÜR INTER- NATIONALE UND INTERKULTURELLE MEDIATION	17
FÜR SIE GELESEN	18
TERMINE	19
AKTUELLES AUS DER DGM	22
IMPRESSUM	22

EDITORIAL

Liebe Mitglieder der DGM,
sehr geehrte Damen und Herren,

es ist geschafft: Das Programm steht und namhafte Referenten werden sich in den Dialog einbringen. Der Mediatorentag unter dem Motto „Talk First! ... Erst zum Mediator“ am 16. Juni im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestags in Bonn wird ein Highlight des Jahres 2012. Wichtig ist die inhaltliche Ausrichtung der Veranstaltung: Zum ersten Mal in der neueren Geschichte der Mediation versammeln sich Mediatoren, um unabhängig von Verbands-, Berufs- oder Ausbildungsstand über die drängenden Fragen in Sachen Mediation zu beraten. Wie die Initiatorin Katharina von Schlieffen zu Recht in unserem Interview ab S. 5 sagt, ist es damit auch kein „Funktionärstreffen“, sondern es geht darum, direktdemokratisch legitimierte Beschlüsse zu fassen mit dem Ziel, den Mediator als „Ersthelfer“ bei Konflikten ins öffentliche Bewusstsein zu bringen. Der Mediator soll dadurch zukünftig – nach von Schlieffen – in der Konfliktlösung eine „Schlüsselstellung“ haben.

Apropos demokratisch: Um eine größtmögliche Teilhabe aller Teilnehmer sicherzustellen, werden alle Anträge im gesamten Plenum beraten, Impulsvorträge gehen der Diskussion voraus.

Es gilt, grundlegende Statements zur „Förderung der eigenständigen Mediation“

- in der Konfliktkultur,
- in der Mediationskultur,
- durch den Staat und auf europäi-



*Dr. Stefan Kracht,
DGM-Vorstand*

– scher Ebene,
– durch Zukunftsgestaltung und
– durch Qualitätssicherung
zu formulieren.

Werfen Sie einen Blick auf die Internetseite www.mediatorentag.de, um nähere Informationen zu erhalten. Eine Stimme gibt der vorliegende DGM-Newsletter auch anderen wichtigen Themen, über die öffentlich de facto viel zu wenig gesprochen wird. Im Fokus dieser Ausgabe stehen die „Mediation für Senioren“ und „Mediation bei häuslicher Gewalt“.

Wer von Ihnen, liebe DGM-Mitglieder, betreibt mit Flyern oder auf der eigenen Internetseite Werbung für Seniorenmediation? Wer tritt aktiv an Seniorenheime heran, um seine professionelle Hilfe anzubieten? Ich denke, es sind eher Ausnahmen, zu denen Unternehmensberaterin und Mediatorin Birgit de Boer zählt, die über ihre Erfahrungen zur Senioren-

mediation berichtet. In Anbetracht des stetig wachsenden Anteils älterer Menschen wird sich dieser Bereich mittelfristig zu einem immer wichtigeren Aufgabenfeld für Mediatoren entwickeln – vielmehr entwickeln müssen. Allein die zunehmende Anzahl an Pflegefällen birgt jede Menge Zündstoff für Konflikte.

Zugegeben ist es keine leichte Aufgabe, wie die Autorin in ihrem Beitrag bekennt. Denn obwohl eine grundsätzliche Gesprächsbereitschaft der Senioren für dieses Thema im Allgemeinen besteht, kommt im Einzelfall allzu häufig die beschönigende Antwort: „In unserer Familie gibt es keine Probleme.“

Regelrecht verdrängt wird das Thema „Häusliche Gewalt“, zu dem sich Lutz Netzig und Thomas Trenczek von der „Waage Hannover e. V.“ zu Wort melden: „Häusliche Gewalt bzw. Gewalt in der Ehe und Familie sind in der öffentlichen Wahrnehmung weitgehend tabuisierte Probleme.“ Auch den persönlich Betroffenen selbst fällt es sehr schwer, darüber zu sprechen. Dennoch: Häusliche Gewalt kommt in allen gesellschaftlichen Schichten vor und macht – wie die Dokumentationen belegen – mittlerweile einen beträchtlichen Teil des Fallaufkommens der „Waage“ aus. Da die Konflikte von permanenter Gewalt bis Stalking reichen, sind sie teilweise von so hoher Brisanz, dass sie selbst erfahrene Mediatorinnen und Mediatoren vor besondere Herausforderungen stellen.

Liebe DGM-Mitglieder, die Beispiele zeigen sehr deutlich, wie wichtig Mediation für die Gesellschaft ist

und wie wichtig es im Gegenzug ist, Forderungen an Gesellschaft und Politik zu stellen und zu formulieren, die die Mediation in all ihren Facetten fördert und voranbringt. In diesem Sinne freue ich mich darauf Sie, liebe DGM-Mitglieder, zum Mediatorentag am 16. Juni in Bonn begrüßen zu dürfen und viele

bekannte Gesichter zu treffen. Aber vor allem freue ich mich darauf, in einen anregenden Dialog darüber zu treten, welche richtungsweisenden Akzente innerhalb der Mediationslandschaft in Deutschland gesetzt werden können. Bringen Sie Ihre Erfahrungen aus der Praxis ein, üben Sie konstruktive Kritik und lassen

Sie uns gemeinsam über Resolutionen mit zukunftsweisenden Inhalten abstimmen.

*Herzliche Grüße,
Ihr Stefan Kracht*

ERSTER DEUTSCHER MEDIATORENTAG IN BONN

GROSSES MEDIATORENTREFFEN IN BONN: INTERVIEW MIT KATHARINA GRÄFIN VON SCHLIEFFEN

„Talk first! ... Erst zum Mediator“ lautet der Titel des Mediatorentages in Bonn. Am 16. Juni 2012 sind alle Mediatoren und Mediationsinteressierten zu dem Treffen im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestages eingeladen. Der Fokus richtet sich auf die Erfolgsbedingungen einer eigenständigen Mediation. Es wird diskutiert, ob und wie Mediatoren zur ersten Anlaufstelle der Konfliktbearbeitung werden können. Die Deutsche Gesellschaft für Mediation DGM organisiert gemeinsam mit der FernUniversität in Hagen und in enger Kooperation mit der Dachorganisation Deutsches Forum für Mediation DFFM das große Mediatorentreffen in Bonn. Welche Themen stehen im Mittelpunkt? Was macht diese Veranstaltung so außergewöhnlich? Antworten und Hintergrundinformationen gibt Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen, Vorstandsvorsitzende der DGM.

Wie sind Sie darauf gekommen, den ehemaligen Plenarsaal des Bundestages, Kernstück des World Conference Centers Bonn, als Veranstaltungsort vorzuschlagen?

Katharina von Schlieffen: Der Plenarsaal, der für den Deutschen Bundestag gebaut wurde, ist ein architektonisch beeindruckendes Gebäude. Es ist licht und klar, ohne durchgezogene Mauern, und verkörpert für mich Energie, Vernunft und Transparenz. Als Mitglied der Jury des Cicero-Preises hatte ich Gelegenheit, dort 2010 eine Großveranstaltung mitzuerleben – Peer Steinbrück war der Preisträger – und seitdem wusste ich: Dies ist der richtige Ort, um Mediatorinnen und Mediatoren aus ganz Deutschland zusammenzubringen.

Der Ort steht auch für ein Stück bundesrepublikanische Geschichte.

Katharina von Schlieffen: Genau. Das Gebäude steht auf der Stelle, an der seit 1949 der Deutsche Bundestag in einer umgebauten Turnhalle tagte. 1986 zogen die Abgeordneten bekanntlich in das berühmte Was-

serwerk um und man baute diesen herrlichen Saal, der von 1992 bis 1999 genutzt wurde. Hier sind die wesentlichen Entscheidungen im ersten halben Jahrhundert unserer bundesrepublikanischen Demokratie gefällt worden und hier herrscht eine Atmosphäre, die auch die Mediatoren zu guten Entscheidungen für die Mediation als Ganzes inspirieren könnte.

Das heißt, der Mediatorentag wird keine der gewohnten Informationsveranstaltungen, sondern es geht in erster Linie um einen gemeinsamen Prozess?

Katharina von Schlieffen: Ja, es geht um eine gemeinsame Willensbildung. Mediatorinnen und Mediatoren werden konkrete Fragen benennen, die ihnen wichtig sind, sie werden sich im Plenum austauschen und anschließend direkt demokratisch abstimmen. „Was halten wir vom Richtermediator“, von „Telefonmediation“ oder von bestimmten Qualitätsvorstellungen? Und nicht „Ja“ oder „Nein“, sondern abwägend in Prozentzahlen ausgedrückt.



Katharina von Schlieffen setzt darauf, dass sich viele Mediatorinnen und Mediatoren in das Plenum des Bonner Mediatorentages einbringen.

Führt so eine Abstimmung nicht zur Polarisierung innerhalb der Mediatorenschaft?

Katharina von Schlieffen: Sicher bringt das Verfahren unterschiedliche Ansichten ans Licht. Ich persönlich finde das in vielen Fällen konstruktiver, als unter Konsensdruck den Zweifler zum Schweigen zu bringen. In einem Abstimmungsverfahren, das demokratisch und nicht konsensuell angelegt ist, kann die Gegenmeinung in der abschließenden Resolution immer numerisch zu Buche schlagen. Zum Beispiel: „X Prozent meinen, Mediation sei eine eigenständige Tätigkeit, Y Prozent meinen, es sei Anwaltssache“.

Sie planen am Ende des Mediatorentages also die Verabschiedung einer Resolution über die Beschlüsse?

Katharina von Schlieffen: Die Er-

gebnisse der Abstimmungen sollen als Meinungsbild des Mediatorentages publiziert werden. Ich denke, gerade wenn wir Zahlen vorlegen können, wecken wir das Interesse der Öffentlichkeit an unseren Beschlüssen. Zahlen untermauern Standpunkte und geben ihnen einen „Stellenwert“.

Für eine demokratische Abstimmung ist es umso wichtiger, dass die Mediatorenschaft in Bonn zahlreich vertreten ist, oder?

Katharina von Schlieffen: Stimmt, eine Art legislative Versammlung der Mediatorinnen und Mediatoren erhöht ihre Legitimität mit jedem Mitglied, das das Plenum besucht und bereichert.

Es ist somit definitiv kein „Funktionärstreffen“ der Mediatorenverbände?

Katherina von Schlieffen: Defini-

tiv kein „Funktionärstreffen“. Wie bereits gesagt, ist genau das Gegenteil unsere Absicht: Jede und Jeder kann und soll mitmachen, unabhängig davon, ob man einem Verband oder einer Einrichtung angehört! Die DGM organisiert lediglich gemeinsam mit der FernUniversität in Hagen und in Kooperation mit der Dachorganisation Deutsches Forum die Veranstaltung. Das ist insofern sinnvoll, als Vorbereitungen in dieser Größenordnung auf mehreren Schultern liegen.

Der inhaltliche Leitfaden des Mediatorentages lautet „Talk First ... Erst zum Mediator“. Verbirgt sich dahinter eine Kampfansage an Nicht-Mediatoren?

Katharina von Schlieffen: Zunächst einmal soll der Titel signalisieren, dass es um die Praxis der Mediation, die Kompetenz und Anerkennung der Mediatoren in der Öffentlichkeit

und von den Medianden geht – und nicht um theoretische Fragen oder, wie viel zu oft in der Vergangenheit geschehen, um interne Probleme der Ausbildung, Zertifizierung oder Standardisierung. Dieses praxisbezogene Thema wird durch die These angerissen: „Talk First ... Erst zum Mediator“.

Was genau bedeutet „Erst zum Mediator“?

Katharina von Schlieffen: Dahinter steht das Konzept eines Mediators, der bei bestimmten Konflikten eine Schlüsselstellung einnimmt – der die erste Anlaufstelle ist, wenn die Beteiligten merken, dass sie Unterstützung brauchen. So wie man mit vielen Kindersorgen erst einmal zur Kinderärztin geht, könnten sich Menschen, die ein Konflikt belastet, erst einmal an eine Mediatorin wenden. Natürlich sehe ich die Unterschiede zwischen den Konstellationen. Ich denke aber, der Mediation würde es gut tun, wenn die Allgemeinheit mehr in diese Richtung dächte. In jedem Fall möchten wir dieses Konzept diskutieren. Wir wollen feststellen, welche Einflüsse eine eigenständige Mediation befördern, woher der Gegenwind kommt, ob die Idee realistisch ist und ob wir es überhaupt wollen. Vielleicht spricht sich ja auch eine Mehrheit gegen die Profilierung der Mediatorrentätigkeit aus.

Sie sagten, es werden viele praxisbezogene Themen zur Diskussion kommen. Weht ein Gegenwind z. B. auch aus Richtung der Versicherungen, die telefonische Vermittlung als Mediation anbieten?

Katharina von Schlieffen: Zu diesem Problem gibt es ein Impulsre-



Der ehemalige Plenarsaal des Bundestages in Bonn steht am 16. Juni 2012 ganz im Zeichen der Mediation. Unter dem Titel „Talk First! ... Erst zum Mediator“ werden die Erfolgsfaktoren dafür diskutiert, Mediatorinnen und Mediatoren als erste Anlaufstelle der Konfliktbearbeitung zu etablieren. (Foto: Stadt Bonn/WorldCCBonn)

ferat, das ein Vertreter einer Rechtschutzversicherung zum „Interesse der Versicherungen an der Förderung der Mediation“ halten wird. Das Plenum wird diskutieren, wie die verschiedenen Formen der Konfliktbearbeitung, etwa auch die Telefonmediation, aber auch die richterliche Mediation, die Entwicklung der Mediation beeinflussen können. Spannend wird auch, wie sich ein engagierter Anwalt und Mediator der Frage stellen wird: Wer hat Angst vor der eigenständigen Mediation?

Auch die Mediationskostenhilfe ist ein ganz konkretes Anliegen der Mediatoren. Wird auch darauf eingegangen?

Katharina von Schlieffen: Ja, die Mediationskostenhilfe – im Sinne der Prozesskostenbeihilfe – ist sicherlich auch ein Thema, das vielen am Herzen liegt, weil es so wichtig ist. Auch hier ist ein Impulsreferat geplant. Der Referent ist Bundestagsabgeordneter und war im Rechtsausschuss für das Mediationsgesetz zuständig. Er kann deshalb aus eigener Erfahrung und höchst sachkundig über das Gesetz, seine Chancen und weitere Regelungsmöglichkeiten zugunsten der Mediation Auskunft geben. Sie sehen, es sollen viele interessante Themen zur Sprache kommen. Das Spektrum ist wirklich groß.

Wohin die Reise geht, ist offen?

Katharina von Schlieffen: Wer demokratisch vorgeht, braucht Offenheit, das stimmt. Aber wohin die Reise geht, wird der Mediatorentag klären. Ich bin selbst sehr gespannt darauf, wie im Einzelnen diskutiert wird. Die demokratische Ausrichtung wird ihre eigene Dynamik entwickeln. Deswegen kann man-

ches Ergebnis auch durchaus überraschen.

Können Sie sich vorstellen, demokratische Mediatorentage zukünftig in regelmäßigen Abständen durchzuführen?

Katharina von Schlieffen: Ja, das kann ich mir persönlich sehr gut vorstellen. Grundlegende Voraussetzung dafür ist natürlich, dass diese Art von Veranstaltung bei den Mediatorinnen und Mediatoren auf Resonanz trifft. Der demokratische Mediatorentag in Bonn übernimmt, wenn Sie so wollen, auch in dieser Hinsicht eine Vorreiterrolle.

Deswegen zum Abschluss mein Appell: Kommen Sie am 16. Juni und geben Sie damit auch ein beeindruckendes Votum darüber ab, wie wichtig es uns Mediatoren ist, richtungsweisende Ziele für die Mediation in Deutschland zu formulieren. Und wie gesagt: Jede Mediatorin und jeder Mediator, der sich in Bonn einbringt, erhöht die Legitimität der abschließenden Resolution und damit die Signalwirkung in Richtung Gesellschaft und Politik.

Die Freiheit in unserem Zusammenleben liegt nicht darin, ob wir Konflikte wollen oder nicht, sondern wie wir sie bewältigen.

Herzlichen Dank für das Interview.

Das Gespräch führte Irene Seidel

*www.mediatorentag.de
leserbriefe@dgm-web.de*

ZIELSETZUNG DES MEDIATORENTAGES

Die Überschrift „Talk first ... Erst zum Mediator“ des Mediatorentages in Bonn lenkt den Blick am 16. Juni auf die eigenständige Mediation. Thema sind die Erfolgsbedingungen einer Mediation, die nicht als Anhang anderer Verfahren oder Grundberufe verstanden wird, sondern Mediatoren als erste Anlaufstelle der Konfliktbearbeitung sieht.

Der Mediatorentag trägt legislative Züge. Nach Impulsvorträgen wird das Plenum das jeweilige Anliegen diskutieren, darüber abstimmen und das Gesamtergebnis am Ende des Tages als Resolution verabschieden. Die Kurzreferate lassen sich fünf ausgewählten Sektionen zuordnen, zu denen die Konfliktkultur, die Mediationskultur, die Rolle des Staates und der europäischen Ebene, die Zukunftsgestaltung und die Qualitätssicherung zählen. Sie alle behandeln Aspekte des Leitthemas „Talk first ... Erst zum Mediator“.

Ziel des Mediatorentages ist es, viele Ideen zu bündeln und zu strukturieren, um sie öffentlichkeitswirksam für eine Umsetzung von Initiativen und Projekten zur Verbreitung der Mediationsidee zu nutzen und stärker sichtbar zu machen, als es in der Vergangenheit möglich war.

Deutscher Mediatorentag, am 16. Juni 2012, im ehemaligen Plenarsaal des Bundestages in Bonn, www.mediatorentag.de

PROGRAMM DES ERSTEN DEUTSCHEN MEDIATORENTAGES AM 16. JUNI 2012 IN BONN

Ab 09.00 Uhr

Eintreffen und Registrierung, Begrüßungskaffee

10.00–10.20 Uhr

Begrüßung, Grußworte, Eröffnung und Einführung i. Mediatorentag

10.20–11.40 Uhr

Sektion I., Teil 1
Förderung der eigenständigen Mediation in der Konfliktkultur
Impulsreferate

11.40–12.10 Uhr

Kaffeepause

12.10–13.10 Uhr

Sektion I., Teil 2
Förderung der eigenständigen Mediation in der Konfliktkultur
Diskussion im Plenum und Abstimmungen

13.10–14.10 Uhr

Mittagspause

14.10–15.50 Uhr

Sektion II
Förderung der eigenständigen Mediation in der Mediationskultur
Impulsreferat, Diskussion im Plenum und Abstimmungen

14.50–16.10 Uhr

Sektion III
Förderung der eigenständigen Mediation durch den Staat und auf europäischer Ebene
Impulsreferate, Diskussion im Plenum und Abstimmungen

16.10–16.30 Uhr

Kaffeepause

16.30–17.10 Uhr

Sektion IV
Förderung der eigenständigen Mediation durch Zukunftsgestaltung
Impulsreferat, Diskussion im Plenum und Abstimmungen

17.10–18.00 Uhr

Sektion V
Förderung der eigenständigen Mediation durch Qualitätssicherung
Impulsreferat, Diskussion im Plenum und Abstimmungen

18.00–18.30 Uhr

Abstimmung zur Gesamtresolution und Schlusswort

18.30 Uhr

Ende i. Deutscher Mediatorentag

19.15 Uhr

Abschlussemppfang im Präsidialbereich (Zusatzevent gegen Aufpreis)

DGM

Deutsche Gesellschaft für Mediation



deutsches|forum
für|mediation e.V.

Dachorganisation für Mediation in Deutschland



FernUniversität in Hagen



CONTARINI - INSTITUT
FÜR MEDIATION

SENIOREN ALS ZIELGRUPPE

Während für die Konfliktlösung von Scheidungsparen, getrennt lebenden Eltern oder auch in Sachen Wirtschaftsmediation aktiv Werbung betrieben wird, bildet die Mediation für Senioren ein Thema, das eher stiefmütterlich behandelt wird. Birgit de Boer, Unternehmensberaterin und Mediatorin in Kiel, geht einen anderen Weg und bemüht sich, auch ältere Menschen für die Mediation zu gewinnen. Langfristig betrachtet gibt ihr die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland Recht. Der Bevölkerungsanteil Älterer nimmt stetig zu, was den Generationenkonflikt zukünftig in vielen Bereichen verschärfen wird.

Warum setzen Sie sich als Unternehmensberaterin für Mediation bei Senioren ein?

Birgit de Boer: Das Thema „Generationenkonflikte“ begegnet mir in Unternehmen des Öfteren, insbesondere, wenn es um das Thema der Nachfolgeregelung geht. Im Bereich der Wirtschaftsmediation ist das ein wichtiges Feld. Die Chefgeneration steht vor der Herausforderung loszulassen. Die Nachfolger gehen neue Wege, doch sind ihnen immer die Hintergründe bestehender Prozesse bewusst? Wie so oft geht es um die Balance: alte Zöpfe abschneiden, den Blick nach vorne richten, Bewährtes stärken.

Können Sie aus Ihrer Praxis schildern, wie Sie im Falle einer Nachfolgeregelung vorgehen?

Birgit de Boer: Wenn Erfahrung und Innovationswille in eine fruchtbare Verbindung gebracht werden, hat eine Unternehmung ein ungeheures Erfolgspotenzial. Es gilt herauszuarbeiten, was beide Seiten hierzu beisteuern können. Verantwortung für Unternehmensprozesse kann man nicht delegieren. Man kann nur festlegen, wer sie jeweils trägt. Eine Übergabe von Verantwortung kann detailliert und phasenweise zwischen den Generationen vereinbart werden. Das ist das Ziel einer Nachfolgeregelung in der

Mediation.

Gibt es ein Fallbeispiel, das Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Birgit de Boer: Es handelte sich um einen Vater-Sohn-Konflikt. Der Vater war Gründer und Inhaber eines mittelständischen Unternehmens im kaufmännischen Umfeld. Der Sohn hat sich zunächst außerhalb der Firma seines Vaters entwickelt: Studium, Erfahrung in der freien Wirtschaft und schließlich Gründung einer eigenen Unternehmung im Bereich Technik und Maschinenbau. Die Unternehmung scheiterte, der Sohn möchte sich nach Genesung von einem „Burnout“ neu orientieren. Ein Einstieg in den väterlichen Betrieb erscheint eine sinnvolle Option, zumal der Vater seinen Ruhestand vorbereiten und einen Nachfolger aufbauen möchte.

Mit dem Einstieg in den väterlichen Betrieb begannen die Probleme?

Birgit de Boer: Es entstehen einige Konfliktpunkte: Der Sohn entwickelt Ideen, wie die Abläufe im Betrieb möglicherweise effizienter gestaltet werden können. Sensibilisiert durch den eigenen „Burnout“, weist er auch auf Verbesserungspotenzial bei der Personalführung und Entwicklung hin. Der Vater hingegen bemängelt das geringe Fach- und Detailwissen aufgrund



Birgit de Boer arbeitet als Unternehmensberaterin in Kiel. Bei der Regelung von Betriebsnachfolgen in Familienunternehmen muss sie als Mediatorin immer wieder zwischen den Generationen vermitteln. Mit Vorträgen spricht sie gezielt Senioren an, um ihnen die Mediation als geeignetes Mittel zur Konfliktlösung vorzustellen. (Foto: privat)

der bisherigen technischen Orientierung des Sohnes. Bislang hat er sich ja auch wenig für den väterlichen Betrieb interessiert. Der Vater fühlt sich angegriffen, voreilig und unangemessen kritisiert. Angesichts des „Scheiterns“ seines Sohnes mit dessen eigener Firma ist er sich auch nicht sicher, ob er dessen Meinung vertrauen soll. Die Zusammenarbeit gestaltet sich zunehmend schwierig.

Funktionsmatrix als Instrument

Wie sah Ihre Vorgehensweise konkret aus?

Birgit de Boer: Die Ansätze in der Mediation gliederten sich in zwei Phasen. Phase 1: Verständnis schaffen, sodass auf beiden Seiten die Transformation gelingen konnte,

LEISTUNGEN FÜR SENIOREN

- Unfrieden innerhalb der Familien bei Konflikten zwischen den Generationen
- Paarbeziehung beim Übergang in die Rente
- Ausgestaltung des gemeinsamen Ruhestandes
- Vorsorge für den Pflegefall
- Regelung von Erbschaftsangelegenheiten zu Lebzeiten/Überschreibung von Immobilien
- zukünftige Grabpflege usw.

von Kritik zu Feedback und von Feedback zur Weiterentwicklung. Im Widerstand des anderen liegt jeweils ein Teil wertvoller Wahrheit, die ernst genommen werden soll. Phase 2: Die Zusammenarbeit wird immer wieder gestört von Unklarheiten die Entscheidungsbefugnis betreffend. Hier gilt es, eine klare Regelung zu schaffen. Als Instrument wurde die „Funktionsmatrix“ vereinbart. Funktionsmatrix bedeutet: Jeder relevante Prozess wird benannt und beschrieben. Für jeden Prozess wird ein „Entscheider“ benannt sowie ein Team von „Durchführenden“ und „Beratern“. Wichtig ist, dass es immer nur einen Entscheider gibt. Die Funktionsmatrix hat einen definierten Gültigkeitszeitraum.

Die Vorteile sind: Der „Streit“ um die Entscheidungskompetenz wird zwischen den Beteiligten ausdiskutiert und beigelegt, bevor es in der Praxis zu Konflikten kommt. So konnte zwischen Vater und Sohn eine phasenweise Übergabe definiert werden. Mit zunehmendem Erfolg stiegen auch die gegenseitige Anerkennung und das Vertrauen. Neuerungen konnten gemeinsam

vereinbart und eingeführt werden.

Die Betriebsübernahme verlief somit erfolgsversprechend. Welche Serviceleistungen bieten Sie Senioren zudem an?

Birgit de Boer: Zum Beispiel die Regelung von Erbschaftsangelegenheiten zu Lebzeiten, die Überschreibung von Immobilien, Regelungen im Pflegefall oder auch die zukünftige Grabpflege. Bei Unfrieden in der Familie gibt es oftmals schon lange Zeit keinen Kontakt und Dialog mehr zwischen den Familienmitgliedern.

Auch die Angehörigen sind für Sie wichtige Ansprechpartner?

Birgit de Boer: Selbstverständlich, auch für die Angehörigen kann es von Interesse sein, eine Mediation mit einem älteren Menschen anzustreben. Wir nennen das Thema deswegen auch „Mediation für Senioren und Angehörige“.

Nicht jedes Problem ist ein Generationenkonflikt. Gilt es auch, zwischen den Senioren zu vermitteln?

Birgit de Boer: Natürlich, die Probleme können auch zwischen Partnern entstehen. Zum Beispiel bergen die Paarbeziehung beim Übergang in die Rente und die Gestaltung des gemeinsamen Ruhestandes durchaus Konfliktpotenzial. Es gibt auch Senioren, die ein nachbarschaftliches Wohnen vereinbaren und sich aus ihrer vertrauten Umgebung herausbewegen, um gemeinschaftlich den Ruhestand zu gestalten und sich gegenseitig zu unterstützen. Auch das geht oftmals nicht ohne Konflikte vonstatten. Die Erwartungshaltung an diesen Lebensabschnitt ist meist hoch, die Planungsphase ist geprägt von großer Vorfreude. Kommt es dann zu Konflikten, ist

die Enttäuschung darüber groß. Mediation kann helfen, sich die einstigen Ziele wieder vor Augen zu führen und die Verwirklichung zu erarbeiten. In meiner Praxis habe ich zurzeit einen aktuellen Fall, in dessen Mittelpunkt eine Senioren-Wohngemeinschaft steht.

Regelungen für den Pflegefall sind sicherlich ein schwieriges Thema?

Birgit de Boer: Ja, die eigene Pflege belastet Senioren sehr, wenn man selbst nicht mehr so kann, wie man es ein Leben lang gewohnt war. Oftmals besteht das Bedürfnis, ein Familienmitglied, das sich um die Pflege der Senioren kümmert, materiell zu entschädigen, wenn es um die Erbschaft geht. Das sollte offen und vor Eintritt der Pflegenotwendigkeit geklärt werden. Andererseits wünschen sich Angehörige, die sich nicht unmittelbar in die Pflegesituation einbringen können, informiert und an Entscheidungen beteiligt zu sein. Hier gibt es Konfliktpotenzial auf unterschiedlichen Ebenen, das



Die Leitung von Seniorenheimen kann ein wichtiger Multiplikator für die Mediation sein. Viele Probleme, wie Zeitdruck des Personals oder unzufriedene Angehörige, beeinflussen den Heimalltag. (Foto: Seidel)

durch Mediation entschärft werden kann, bevor der Ernstfall eintritt.

Körperliche und geistige Verfassung wichtig

Welche besonderen Herausforderungen verbinden sich mit dem Alter?

Birgit de Boer: Mediation ist insbesondere aus der Sicht der Teilnehmer sehr anstrengend. Das kann bedeuten, dass der Mediator der möglichen Gebrechlichkeit einer Partei Rechnung tragen muss. Dabei darf seine Allparteilichkeit allerdings nicht beeinträchtigt werden. Sind Senioren gebrechlich, kann die Mediation zu Hause oder an einem Ort stattfinden, der barrierefrei mit einem Rollstuhl befahren werden kann. Auch Dinge wie lautes Sprechen bei Schwerhörigkeit oder eine sehr ausführliche Dokumentation in schriftlicher Form, damit der Prozess auch später von Senioren wieder gut nachvollzogen werden kann, sind sicherlich angebracht.

Auch die geistige Verfassung ist entscheidend dafür, ob eine Mediation überhaupt Sinn macht?

Birgit de Boer: Mediation ist ein Verfahren, das die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Handeln voraussetzt. Niemand darf Gefahr laufen, überredet oder gar manipuliert zu werden. Steht die geistige Verfassung dem entgegen, ist Mediation kein geeignetes Mittel, einen Konflikt zu bearbeiten.

Senioren gelten zuweilen als „starrsinnig“. Ist das ein typisches Vorurteil?

Birgit de Boer: Ich denke, jede Verallgemeinerung schürt Vorurteile und damit Konflikte. Senioren sind in einer anderen Zeit mit anderen Wertvorstellungen aufgewachsen, so dass sie die Haltung jüngerer Menschen nicht immer so leicht verste-

hen. Das bedeutet aber nicht, dass sie starrsinnig sind. Eine Voraussetzung für Mediation ist die Freiwilligkeit. Menschen, die starrsinnig sind, werden sich vermutlich einer Mediation verweigern – unabhängig vom Alter.

Aufgrund der unterschiedlichen Lebensansichten ist der Kontakt oftmals gestört. In manchen Familien sprechen Eltern und Kinder kein Wort miteinander!

Birgit de Boer: Das kommt leider nicht selten vor. Oftmals möchten sowohl Senioren als auch ihre Angehörigen gerne wieder in Kontakt treten, haben aber Hemmungen oder Angst vor Zurückweisung. Wir bieten beiden Seiten an, den Kontakt zu ihnen nahestehenden Menschen für sie wieder aufzunehmen, um dann mithilfe einer Mediation im Gespräch zu bleiben.

Sie haben Seniorenheime angeschrieben, um für die Mediation zu werben.

Wie war die Resonanz?

Birgit de Boer: Die Resonanz war leider gering. Wir haben angeboten, vor Ort über die Möglichkeiten der Mediation zu sprechen. Die Heimleitungen waren zum Teil der Ansicht, dass Menschen in Pflegeheimen oft schon zu gebrechlich für eine Mediation seien und dass das Thema sie überfordern könne.

Mediation in Seniorenheimen

Könnte es auch sein, dass Heimleitung und Personal Angst davor haben, dass Missstände im Pflegeheim thematisiert werden?

Birgit de Boer: Das ist Spekulation, aber es gibt sicherlich auch in Pflegeheimen viele Konflikte. Ein Thema wie Mediation bedeutet aber vermutlich in erster Linie für das Pflegepersonal eine zusätzliche Be-

GEDANKEN ZUR BETRIEBSNACHFOLGE

„Ich habe über Jahrzehnte meine eigene Firma aufgebaut und wollte immer, dass es meine Kinder einmal besser haben als ich. Jetzt können sie sich ins gemachte Nest setzen, aber keiner dankt es mir. Ich frage mich, ob einer meiner Söhne die Firma übernehmen möchte oder meine Tochter. Was ist, wenn alle daran Interesse haben, wem soll ich diese Aufgabe übertragen, ohne den anderen vor den Kopf zu stoßen? Was ist, wenn keines meiner Kinder da weitermachen will, wo ich aufgehört habe. Was passiert dann mit meinem so hart Erarbeiteten? Wie spreche ich das Thema denn am besten an? Vielleicht wäre eine Mediation nicht schlecht.“

Quelle:

www.mediation-fuer-senioren.de

lastung. Die Bewohner fragen nach und das Verfahren und seine Bedeutung müssen vielleicht erläutert oder Möglichkeiten zur Durchführung geschaffen werden. Angesichts der Pflegesituation stellt das eine Herausforderung dar, der sich Pflegeinstitutionen möglicherweise nicht stellen, wenn sie nicht selber vom Nutzen des Verfahrens überzeugt sind. Und: Mit dem Wegfall des Zivildienstes fehlen wertvolle Hilfskräfte. Für die Pflegekräfte bedeutet dies mehr Arbeit, weniger Zeit, der Berufsalltag wird noch gehetzter.

Mediatoren für Heime sind somit eine sinnvolle Einrichtung. Ist die Heimleitung bei der Etablierung möglicherweise der falsche Ansprechpartner?



Seniorinnen und Senioren, die gemeinschaftlich ihren Ruhestand gestalten, benötigen immer wieder Hilfe. Die Vorsorge im Pflegefall, Erbschaftsangelegenheiten oder die zukünftige Grabpflege bringen in Familien Unfrieden. (Foto: Seidel)

Birgit de Boer: Im Gegenteil, bei der Heimleitung ist das Thema Mediation genau richtig platziert. Ich kann mir gut vorstellen, dass sich viele Probleme im Umfeld der Senioren im Heimalltag niederschlagen. Es sollte im Interesse der Heimleitung liegen, Reibungsverluste diesbezüglich zu minimieren. Die Heimleitung kann als Multiplikator für den Mediationsgedanken dienen, in Bezug auf Bewohner, Angehörige und Mitarbeiter.

In welcher Weise haben Sie Senioren noch angesprochen, um Sie für die Mediation zu gewinnen?

Birgit de Boer: Wir bieten kostenfreie Veranstaltungen, in denen wir über die Wirkung von Mediation informieren. Wir haben bei Einrichtungen wie Kirchengemeinden und Volkshochschulen Vorträge gehalten. Interesse war vorhanden. Vielfach wurden Beispiele benannt, in welcher Familie Mediation sinnvoll sein könnte. Oftmals wurde aber

auch mit der Aussage abgeblockt: „In unserer Familie gibt es keine Probleme.“

Senioren sind somit grundsätzlich für Mediation aufgeschlossen, sobald sie wissen, was sich konkret hinter dem Begriff verbirgt?

Birgit de Boer: Ja, Senioren sind grundsätzlich aufgeschlossen. Das war auch das einhellige Meinungsbild der Senioren, die wir nach dem Zufallsprinzip auf einem Wochenmarkt befragten. Mediation kann die Kommunikation zwischen den Generationen in Gang bringen und viele unausgesprochene Konflikte klären. Allerdings wird der Gedanke, dass Mediation in der eigenen Familie angebracht sein könnte, wie bereits gesagt, eher abgeblockt.

Die demografische Entwicklung weist darauf hin, dass der Bevölkerungsanteil von Senioren zunimmt. Wird der Generationenkonflikt zukünftig verstärkt?

Birgit de Boer: Ja, sicherlich. Betroffen sind gesellschaftliche Felder wie die Rentenfinanzierung, Krankenkassen oder die Altenpflege. Schon jetzt wird der Ton zwischen den Generationen schärfer. Die Bedeutung der Seniorenmediation wird in Zukunft immer wichtiger, denn es geht nicht nur um die Lösung bestehender, sondern auch drohender Konflikte. Mediation stellt ein gutes Mittel zur Pflege eines respektvollen und versöhnlichen Umgangs zwischen den Generationen dar!

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Gespräch führte Irene Seidel

*www.birgitdeboer.de
leserbriefe@dgm-web.de*

ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

Der Übergang in den Ruhestand verläuft nicht immer problemlos und beinhaltet auch viele Ängste: „Seit unsere Kinder aus dem Haus sind, habe ich nicht mehr ganz so viel zu tun, aber ich gestalte mir meinen Tag so, wie ich es möchte. Ich habe meinen Rhythmus und fühle mich ganz wohl dabei. Nächstes Jahr hört mein Mann dann auf zu arbeiten und wir haben uns vorgenommen, gemeinsam ganz viel zu unternehmen. Was ist aber dazwischen, wie gehe ich damit um, dass er dann auch zu Hause ist? Muss ich meinen Alltag neu gestalten? Wird es mich sehr stören, dass er alles durcheinander bringt?“

Auch der Partner freut sich nicht immer uneingeschränkt auf den Ruhestand: „Nächstes Jahr ist es also so weit. Eigentlich habe ich so lang darauf gewartet, aber mir ist bei dem Gedanken an eine Veränderung gar nicht wohl. Zwar haben meine Frau und ich ganz viele Pläne für den Ruhestand, aber wie sieht sie mich, wenn ich nicht mehr arbeiten gehe und uns versorge? Was fange ich mit meiner freien Zeit an? Will ich so viel Zeit mit meiner Frau verbringen, wie sie mit mir? Was bedeutet mir meine Frau eigentlich, haben wir uns auseinandergeliebt? Am besten wir tun schon jetzt etwas für uns und suchen das Gespräch mit einem Mediator.“

*Quelle:
www.mediation-fuer-senioren.de*

MEDIATION IN FÄLLEN HÄUSLICHER GEWALT

Häusliche Gewalt bzw. Gewalt in der Ehe und Familie sind in der öffentlichen Wahrnehmung weitgehend tabuisierte Probleme. Auch den persönlich Betroffenen fällt es sehr schwer, sich zu offenbaren, sich anzutruauen oder gar öffentlich darüber zu sprechen. Dennoch: Frauen werden immer wieder in ihrem Leben von ihrem (Ex-)Freund, Partner oder Ehemann geschlagen und körperlich misshandelt, was aktuelle kriminologische Studien¹ belegen. Die Gewalt kommt nicht nur in sogenannten „Macho-Kulturen“ vor, sondern sie ist ein Phänomen der Gesellschaft. Dies sind auch die Erfahrungen der Waage Hannover e. V.

Seit 1997 ist Waage Hannover e. V. Partner des „Hannoverschen Interventionsprogramms gegen Männergewalt in der Familie (HaIP)“. Es handelt sich hierbei um ein Netzwerk zur Koordinierung der Angebote verschiedener Institutionen, die sich dem Bereich häuslicher bzw. innerfamiliärer Gewalt und Partnerschaftsdelikte widmen. Zentrale Ziele sind die Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit von Polizei, Justiz und sozialen Einrichtungen, die schnelle Hilfe bei Fällen von akuter Gewalt, der Schutz und die Unterstützung von Gewalt betroffenen Frauen sowie letztlich generell die Reduzierung der Gewaltquote in Familien. Neben der Waage Hannover e. V. besteht das Netzwerk aus den folgenden Bausteinen: Frauenschutzhaus Hannover, Bestärkungsstelle für von Gewalt betroffene Frauen e. V., Kommunaler Sozialdienst (KSD), Beratungsstelle Suana, Männerbüro Hannover e. V., Staatsanwaltschaft Hannover und die Polizeidirektion Hannover².

Partnerschaftskonflikte nehmen zu
In den vergangenen Jahren machten Partnerschaftsdelikte einen beträcht-

lichen Teil des Fallaufkommens bei der Waage Hannover e. V. aus³: Im Jahr 2010 waren es 64 Prozent. Derartige Straftaten aus dem sozialen Nahbereich sind meist mit einer langen Vorgeschichte, einer Vielzahl von Konflikten und daher mit besonderen Schwierigkeiten beim Versuch einer außergerichtlichen Einigung verbunden. Diese Fälle werden wegen ihrer besonderen Brisanz mehrheitlich von den hauptamtlichen Mediatoren und nur teilweise in Co-Mediation mit Ehrenamtlichen bearbeitet.

Folgende Fallkonstellationen lassen sich in diesem Konfliktbereich unterscheiden:

- Gewalttaten im Zusammenhang mit der Trennung einer Partnerschaft oder Ehe,
- Permanente Belästigungen, z. B. Telefonterror, Auflauern oder Bedrohungen von „Wunschpartnern“ (Stalking),
- Gewalttaten als einmalige Eskalation oder
- andauernde Gewalt in Partnerschaften.

Ein großer Teil dieser Fälle wird der Waage Hannover e. V. durch die

Staatsanwaltschaft zugewiesen. Mitunter werden Betroffene aber bereits durch die Polizei oder andere Beratungsstellen auf das Angebot der Waage hingewiesen und melden sich als „Selbstmelder“ schon kurz nach der Anzeige.

Mediatorenteam im Duo

Die Fälle innerfamiliärer Gewalt sind in der Regel mit einem erheblich höheren Arbeitsaufwand verbunden als Verfahren bei situativen Konflikten. Die meist weiblichen Geschädigten werden zu einer Erstberatung eingeladen, um mit ihnen das Für und Wider eines Täter-Opfer-Ausgleichs (TOA) abzuwägen. Häufig kommt es zu einer umfassenden Beratung über relevante Hilfseinrichtungen (z. B. Bestärkungsstelle, Frauenhaus, Eheberatung, Alkoholtherapie, Männerbüro, Kinderschutzzentrum, KSD-Kommunaler Sozialdienst etc.) und mögliche Handlungsalternativen.

Erst auf Wunsch der Geschädigten erfolgt die Kontaktaufnahme zum Mann. Soweit möglich, werden diese Fälle von einem gemischt-geschlechtlichen Mediatorenteam zu zweit bearbeitet. Die zugrunde liegenden Konflikte sind oft sehr komplex und nicht in einem einzigen Vermittlungsgespräch zu lösen. Die Ergebnisse der Mediationen bei innerfamiliärer Gewalt sind vielfältig.

Vielfältige Vereinbarungen

In den Fällen, in denen sich Gewalttaten im Zuge der Trennung ereigneten, geht es in den Vereinbarungen bei der Waage Hannover e. V. beispielsweise um

- eine offene Aussprache über die Ernsthaftigkeit des Trennungswunsches,

1 Vgl. z. B. Müller, U./Schrötte, M. (2005), Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland – www.bmfsfj.de, Prävalenzstudie.

2 Landeshauptstadt Hannover, Hannoversches Interventionsprogramm gegen Männergewalt in der Familie (HaIP), Hannover Mai 2006.

3 Vgl. auch: Netzig, L. (2007), Gewalt ist nie privat! Möglichkeiten und Grenzen des Täter-Opfer-Ausgleichs/Mediation bei häuslicher Gewalt in: Lange, R./Kaeding, P./Lehmkuhl, M./Pfungsten Wesmer, H. (Hrsg.), Frischer Wind für Mediation, Schriftenreihe des Bundesverbandes Mediation, Band 3, 241–248.

- Absprachen über verschiedene Aspekte des Auszuges aus der Wohnung,
- Klärung materieller Streitfragen (Finanzen, Besitz einzelner Gegenstände, Gütertrennung usw.),
- Absprachen über zukünftige Kontakte und Umgangsformen,
- die Besuchsregelung bezüglich gemeinsamer Kinder,
- Wiedergutmachungszahlungen (Schmerzensgeld bzw. Schadensersatz).

In Fällen, in denen die Trennung bereits vor den Taten erfolgte, aber vom Beschuldigten nicht akzeptiert wurde, stehen neben Forderungen bezüglich der Wiedergutmachung meist Regelungen im Vordergrund, die die Unterlassung jeglicher zukünftiger Kontaktaufnahme sicherstellen sollen.

Paare, die trotz gewalttätiger Eskala-

tionen zusammenbleiben, beschließen im Rahmen eines Täter-Opfer-Ausgleichs bei der Waage Hannover e. V.

- den Beginn einer Alkohol- oder Verhaltenstherapie des Beschuldigten,
- den gemeinsamen Besuch einer Eheberatung,
- verbindliche Regelungen bezüglich des Umgangs mit zukünftigen Konflikten, zum Beispiel auch der erneute Kontakt zur Waage.

Materielle Wiedergutmachungsleistungen werden in diesen Fällen nur selten vereinbart, da die Beteiligten in der Regel einen gemeinsamen Haushalt führen.

Auch die Kontrolle der Vereinbarungen dauert in der Regel länger als bei anderen TOA-Fällen, da es neben der Wiedergutmachung meist auch um Absprachen hinsichtlich be-

stimmter Verhaltensweisen geht.

Verspricht beispielsweise ein Mann seiner (Ex-)Frau, sie nach der Trennung „in Ruhe zu lassen“, wird diese Vereinbarung über Monate kontrolliert. Mitunter wird mit den Betroffenen auch ein Resümee-Gespräch nach sechs Monaten vereinbart.

Tabuthema häusliche Gewalt

In der Öffentlichkeit und in den Medien wird das Thema „Häusliche Gewalt“ als eher „unangenehm“ eingestuft und deswegen noch viel zu wenig wahrgenommen. Die Waage Hannover e. V. bietet daher unter dem Titel „Gewalt ist nie privat“ Ausstellungen zur Problematik an. Dazu wurden von Studenten der Fachhochschule für Fotografie und visuelle Gestaltung (Hannover) in Kooperation mit der Waage Hannover e. V. Plakate zum Thema „Häusliche Gewalt“ entworfen. Einige dieser Plakate sind auch Teil der Wanderausstellung „Gegen Gewalt in Paarbeziehungen“ des Landeskriminalamtes Niedersachsen.

FALLBEISPIEL: EX-PARTNER MIT UMGANGSPROBLEMEN

Das Fallbeispiel handelt von einer Körperverletzung auf einem Spielplatz im Stadtpark. Herr Lincoln (29 Jahre alt) stößt Frau Schneider (Namen geändert, 27 Jahre) nach einem verbalen Streit zu Boden, so dass sie sich leicht verletzt (Prellungen). Herr Lincoln und Frau Schneider sind Ex-Partner und haben einen gemeinsamen Sohn. Gerald ist drei Jahre alt und erlebte die Handgreiflichkeit seiner Eltern auf dem Spielplatz mit. Frau Schneider erstattet Strafanzeige bei der Polizei. Die Staatsanwaltschaft überweist den Fall der Waage Hannover e. V. zum



In der Öffentlichkeit wird das Thema „Häusliche Gewalt“ viel zu wenig thematisiert. Die „Waage“ bietet Ausstellungen zur Problematik an.

Versuch einer außergerichtlichen Klärung. Der Streitfall wird von einer Frau und einem Mann in Co-Mediation bearbeitet.

Frau Schneider berichtet im Vorgespräch, dass sie sich vor zwei Jahren von Herrn Lincoln getrennt habe. Sie kümmerten sich jeweils abwechselnd eine Woche um den Sohn. Bei einem Beratungsgespräch vor einem Jahr im Jugendamt haben sie außerdem vereinbart, sich nach Absprache auch dann um Gerald zu kümmern, wenn der oder die andere aus beruflichen, privaten oder gesundheitlichen Gründen verhindert sei. Über diesen Aspekt sei es jedoch immer wieder zum Streit gekommen. Herr Lincoln werfe ihr vor, den Sohn zu vernachlässigen.

Streitigkeiten auf dem Spielplatz

Zur akuten Eskalation sei es dann vor acht Wochen gekommen: Sie wollte eine Woche verreisen und bat Herrn Lincoln, Sohn Gerald für diese Zeit zu sich zu nehmen, was dieser auch zusagte. Dann platzten die Reisepläne. Sie rief Herrn Lincoln Mitte der Woche an und sagte ihm, dass sie den Sohn am Wochenende abhole. Das wollte Herr Lincoln jedoch nicht. Als sich die beiden am Spielplatz trafen, wollte Frau Schneider Gerald dennoch mitnehmen. Herr Lincoln nahm ihn daraufhin auf den Arm, wodurch es zum Wortgefecht kam. Gerald begann zu weinen. Die Situation eskalierte und Herr Lincoln schlug Frau Schneider und stieß sie zu Boden.

Gegenseitige Vorwürfe

Frau Schneider schildert gegenüber den Mediatoren aufgeregt ihre Empörung und Verzweiflung. Einerseits kann sie den Kontakt zu Gerald



Studenten der Fachhochschule für Fotografie und visuelle Gestaltung Hannover entwarfen mit der „Waage“ eine Plakatserie „Häusliche Gewalt“. Sie sind Teil einer Wanderausstellung des Landeskriminalamtes Niedersachsen.

Vater wegen des gemeinsamen Sorgerechts nicht völlig vermeiden. Andererseits seien die andauernden Konflikte und Vorwürfe für sie unerträglich. In der Vermittlung durch die „Waage“ sehe sie die letzte Chance, eine gute Lösung auch zum Wohle des Sohnes zu finden. Die Körperverletzung an sich sei für sie von geringerer Bedeutung.

Nachdem die Bereitschaft zur Konfliktlösung der Geschädigten geklärt ist, wird auch Herr Lincoln in die Räume der „Waage“ eingeladen. Er studiert Pädagogik und betont, dass ihm das Wohl seines Sohnes „über alles geht“. Frau Schneider organisiere Gerald „viel zu oft weg“. Manchmal schlafe der Dreijährige an „sieben Tagen in fünf verschiedenen Betten“. Das finde er unverantwortlich. Letztens habe Gerald sogar gesagt: „Ich will nicht zu Mama.“

Herr Lincoln formuliert, dass er sich eine regelmäßige Kommunikation

mit Frau Schneider über Erziehungsfragen wünsche. Sein Eindruck sei aber, dass sie nur ihren Spaß mit ihrem neuen Partner wolle.

Herr Lincoln möchte die Sache außergerichtlich klären, aber über die „körperliche Eskalation“ auf dem Spielplatz will er nur ungern reden. Den Schlag räumt er ein. Das sei schlecht gelaufen, so sein Kommentar, ein Streit darüber bringe nichts.

Verlauf der Mediationsgespräche

Die Mediation umfasst drei zweistündige Gespräche innerhalb eines Monats. Danach finden im Abstand von drei Monaten zwei weitere Bilanzgespräche statt. Die Auseinandersetzung ist von Beginn an sehr emotional, von Misstrauen und Vorwürfen geprägt. Die Mediatoren versuchen, einen fairen und ausgewogenen Dialog zu gewährleisten, das gegenseitige Verständnis zu fördern und die Interessen und Bedürfnisse



Auf Spielplätzen kommt es immer wieder zu Streit zwischen Eltern, wie das Fallbeispiel zeigt. (Foto: Seidel)

der Streitenden herauszuarbeiten. Mehrmals ist es nötig, den Prozess zu unterbrechen und separate Einzelgespräche zu führen. Dabei geht es darum, die Betroffenen zu beruhigen und mit ihnen die Alternativen einer Einigung zu besprechen. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung steht das Wohl des Kindes. Die Körperverletzung auf dem Spielplatz stellt sich nur als die „Spitze des Eisberges“ dar.

Am Ende des zweiten Gesprächs kommen die Beteiligten zu den ersten Vereinbarungen bezüglich des zukünftigen Umgangs miteinander. Vor dem dritten Gespräch berichtet Herr Lincoln jedoch telefonisch von neuen „Ärgernissen“. Die Vermittlung droht zu scheitern.

Frau Schneider äußert die Befürchtung, Herr Lincoln sei nur neidisch auf ihr neues Liebesglück und komme daher mit immer neuen Vorwürfen. In einem weiteren Gespräch vereinbaren beide trotzdem einige gemeinsame Verhaltensregeln. An einer weiteren Strafverfolgung wegen der Körperverletzung sind beide

nicht mehr interessiert. Die Mediatoren senden der Staatsanwaltschaft eine entsprechende Rückmeldung.

Nachhaltigkeit der Vereinbarungen

Um die Nachhaltigkeit der Lösungen zu kontrollieren, bieten die Mediatoren den Betroffenen weitere Gespräche in größerem zeitlichem Abstand an. Hier lassen neue Themen wie die Umgangsregelung zur Weihnachtszeit die Streitigkeiten erneut aufflammen. Die mühsam erarbeiteten Vereinbarungen scheinen wiederum gefährdet. Da beide jedoch in die faire Vermittlung bei der „Waage“ Vertrauen gefasst haben, können schließlich auch diese Probleme gelöst werden.

Was ist das Fazit? Der Fall macht eines generell deutlich: Die eigentliche Straftat in Form der Körperverletzung, die Anlass für den Vermittlungsauftrag der Justiz war, spiegelt nur Teilaspekte des Konflikts wider. Die Probleme von (Ex-)Paaren und die Fälle von häuslicher Gewalt sind häufig viel komplexer als der „tradi-

tionelle“ Täter-Opfer-Ausgleich, wie es zum Beispiel bei einer situativen Körperverletzung der Fall ist. Bei dem beschriebenen Beispiel bestand eine wesentliche Herausforderung darin, die Balance zwischen einer nötigen und umfassenden Konfliktklärung und einer längerfristigen Betreuung bzw. Paarberatung zu finden. Dies kann auf Dauer nicht die Aufgabe der „Waage“ sein. Dafür müssen die Betroffenen andere Hilfsangebote wahrnehmen.

*Dr. Lutz Netzig,
Prof. Dr. Thomas Trenczek*

*Waage Hannover e. V.
Lärchenstraße 3
30161 Hannover*

leserbriefe@dgm-web.de

NETZWERK FÜR INTERNATIONALE UND INTERKULTURELLE MEDIATION

Streitigkeiten mit einem internationalen oder interkulturellen Hintergrund nehmen stetig zu. Cross-Border-Mediation ist das Instrument, ihnen wirksam zu begegnen. Cross-Border-Mediation bedeutet Mediation in grenzüberschreitenden Fällen und beschreibt die Herangehensweise an derartige Konflikte.

Der Verein Integrierte Mediation e. V. ist neben PAMB in Bulgarien und GEMME in Frankreich Partner eines EU-Projektes, das den Namen EuroNetMed trägt. Ziel des Projektes ist es, die Mediation besser bekannt zu machen und auch auf die Bearbeitung von grenzüberschreitenden Streitigkeiten vorzubereiten. Grenzüberschreitende Streitigkeiten, so definieren die EuroNetMed-Mitglieder die Cross-Border-Mediation, sind internationale und interkulturelle Streitigkeiten. Sie müssen nicht im Ausland stattfinden. Es genügt, wenn zwei Parteien unterschiedlicher Nationalität oder unterschiedlicher Herkunft in Streit geraten.

Kompetenz und Sensibilität

Warum die Mediation in solchen Fällen besondere Kompetenz erfordert, liegt an den Herausforderungen der kulturüberschreitenden Kommunikation. Viele Konflikte werden als interkulturelle Konflikte bezeichnet, ohne tatsächlich solche zu sein. Dies gilt es, als Erstes herauszuarbeiten. Kulturelle Unterschiede wirken sich auf die Wahrnehmung, das Verhalten und demnach auch auf die Kommunikation aus. Schon deshalb ergeben sich viele Gelegenheiten für Missverständnisse. Ohne diese Missverständnisse auszuräumen, gelingt es nicht, sich auf den eigentlichen Konflikt zu konzentrieren. Um derartige Konflikte zu lösen, bedarf es höchster Kompetenz

und einer besonderen Sensibilität des Mediators.

Projekt „EuroNetMed“

Die Cross-Border-Mediation ist ein neues Feld der Mediation, das sich noch entwickeln muss. Um dies zu ermöglichen und zu beschleunigen, hat die Europäische Union das Projekt EuroNetMed (www.themenportal.de/vermishtes/euro-netmed-67275) mitfinanziert, bei dem es nicht nur um die Ausbildung zum Cross-Border-Mediator geht, sondern auch um die Bildung eines Netzwerkes im Sinne einer Anlaufstelle, wo sich jedermann hinwenden kann, der einer internationalen oder interkulturellen Streitigkeit ausgeliefert ist. Hier sollen sowohl Profis wie auch Interessierte und Betroffene kompetente Hilfe finden. Für Experten und Organisationen, die mit derartigen Fällen zu tun haben, ist es wichtig, sich in dem Netzwerk registrieren zu lassen, damit sie dort wahrgenommen werden und als kompetente Streithelfer europaweit aufzufinden sind.

Der Verein Integrierte Mediation e. V. setzt sich für das Projekt sowie für die Idee des Netzwerkes ein und gibt gerne weitere Auskünfte.

*Integrierte Mediation e. V.,
57610 Altenkirchen,*

www.in-mediation.de

KONFLIKTDYNAMIK: VERMITTELN IN ORGANISATIONEN

Die neue Fachserie „Konfliktdynamik – Verhandeln, Vermitteln und Führen in Organisationen“ erscheint seit Januar vierteljährlich bei Klett-Cotta. Herausgeber ist Dr. Markus Troja.

„Konfliktdynamik“ ist die einzige deutschsprachige Fachzeitschrift für das Thema Konflikte und Konfliktmanagement in Unternehmen und Organisationen. Die Beiträge bieten einen interdisziplinären Überblick über den aktuellen Stand und neue Entwicklungen in Praxis und Forschung des Konfliktmanagements. Ein Blick über den Tellerrand der Organisationswelt in Politik und Gesellschaft ermöglicht zusätzlich den kreativen Transfer von Erkenntnissen erfolgreicher Konfliktregelung.

„Konfliktdynamik“ richtet sich vor allem an drei Personenkreise: Sie ist Fachinformation für BeraterInnen, MediatorInnen, Coaches und andere, die in und mit Organisationen arbeiten.

Sie bietet ein Forum für Strategie- und Personalverantwortliche sowie Unternehmensjuristen, die sich professionell mit Konfliktmanagement befassen und bei diesem Thema aktuell informiert sein wollen. Schließlich dient sie auch der anwendungsorientierten, interdisziplinären Theorie- und Methodenentwicklung in Forschung und Lehre.

Die Erstausgabe und ein kostenloser Newsletter sind unter www.konfliktdynamik.de erhältlich.

*Quelle:
www.konfliktdynamik.de*

FÜR SIE GELESEN

Marco Mencke, **Audiotraining „Kreativitätstechniken“**. Buch mit CD, Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin 2011, 64 Seiten, 12,95 €.



Mediation ist selbst ein kreatives Verfahren. Doch wie findet man kreative Ideen und Lösungen? Eine Hilfestellung möchte das in der Reihe „Berufskompetenz“ erschienene Audiotraining „Kreativitätstechniken“ von Marco Mencke liefern. Dabei handelt es sich um eine Kombination aus Hör- und Arbeitsbuch. Das Hörbuch bildet einen in sich verständlichen Grundkurs mit praxisnahen Beispielen und Übungen. Demgegenüber ist das 64-seitige Arbeitsbuch nicht einzeln nutzbar, sondern eher als Ergänzung gedacht, das wesentliche Inhalte der CD nochmals zusammenfasst und erweitert. Erst Hör- und Arbeitsbuch gemeinsam bilden einen zusammenhängenden Kurs.

Das Audiotraining verfolgt das Ziel, Kreativität zu schulen, um einfacher Ideen zu finden und Probleme optimal lösen zu können. Das gelingt

nur in der praktischen Anwendung. Diverse Aufgaben dienen dazu, Kenntnisse zu festigen und den erwünschten Transfer in die Praxis zu gewährleisten.

Wie ist der Kurs aufgebaut? Zunächst wird der kreative Prozess selbst erläutert, bevor wesentliche Kreativitätstechniken in Form eines kurzen Steckbriefs mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen vorgestellt werden. Die weiteren Kapitel bündeln nochmals Aspekte, die für alle Kreativitätstechniken gleichermaßen wichtig sind. Das reicht von Moderationsfragen bis hin zur Visualisierung.

Wer bereits in der Mediationsausbildung mit kreativen Prozessen konfrontiert war, wird hier sicher Bekanntes wiederfinden und dem doch neue Facetten abgewinnen können, das auch deshalb, weil sich die Anwendungsfelder weniger auf die Konfliktlösung konzentrieren, sondern kreative Prozesse im Unternehmen in ihrer Vielfalt in den Blick genommen werden – angefangen bei Marketing über Produktentwicklung bis hin zum Zukunftsmanagement. Vielleicht bieten sich so manchem Interessierten dadurch auch Anregungen über die praktische Mediationsarbeit hinaus für das eigene Marketing.

Fazit: Alles in allem bietet gerade die Kombination dieses Audiotrainings einen interessanten Ansatz, um sich dem Thema Kreativitätstechniken in seiner Vielfalt zu widmen. Dem Hör- und Arbeitsbuch gelingt es, nicht nur mehr über Kreativitätstechniken zu vermitteln, sondern tatsächlich auch Anregungen für die Praxis zu gewinnen. Das Zuhören lohnt sich.

Manuela Pohl, **Kreativitätstrainings und Kreative Kompetenz. Durchkonzipiertes Trainingsdesign**. Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin 2011, 176 Seiten, 18,95 €.



Seit einiger Zeit werden Publikationen immer beliebter, die sich unter dem Motto „Train the Trainer“ als vollständige Leitfäden an Dozenten und Trainer sowie an Lehrende im Allgemeinen und an Personalverantwortliche wenden. Genau in diese Kategorie fällt auch die hier anzudeutende Publikation. Zielgruppe sind all diejenigen, die damit befasst sind, kreative Kompetenzen zu vermitteln und zu trainieren bzw. entsprechende (Bildungs-)Maßnahmen zu planen. Das Buch bietet dazu einen kompletten Handlungsleitfaden. Den Auftakt macht zunächst eine Vorstellung des Seminarkonzepts. Neben didaktischen und methodischen Herangehensweisen wird hier auch der weitere Plan für ein vollständiges zweitägiges Seminar erläutert.

Dann geht es ins Detail: Die beiden Seminartage werden von Anfang bis

Ende vorgestellt und durchgeplant. Naturgemäß bleibt es dabei nicht allein bei allgemeinen Ausführungen. Entsprechend der Ausrichtung des Buches, ein fertig durchkonzipiertes Trainingsdesign zu bieten, geht es insbesondere darum, ein vielfältiges Methodenrepertoire an die Hand zu geben. Zahlreiche Hinweise, Tipps und Kniffe zur Gestaltung eines Kreativitätsseminars runden die Publikation ab.

Ergänzt wird das Ganze zusätzlich

durch eine CD-ROM. Darauf finden sich neben einem Teilnehmer-Handout auch ein kompletter Foliensatz in Form einer vorgefertigten PowerPoint-Präsentation sowie Materialien zum direkten Einsatz im Training.

Fazit: Das Konzept überzeugt insgesamt durch seine stringente Herangehensweise. Die vielfältigen zusätzlichen Materialien geben gerade für die Praxis wichtige Hilfestellungen.

Sie lassen sich aber auch individuell ergänzen beziehungsweise anpassen und so nach eigenen Vorstellungen gestalten. Alles in allem ist es ein in sich stimmiges Konzept mit zahlreichen Anregungen, die so manche Mediationsausbildung bereichern dürften. So gewappnet kann das nächste Seminar gerne kommen.

Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M.

TERMINE

Führen und Verstehen 21.06.2012, Dortmund

Die Fortbildung „Führen und Verstehen“, von 15.00 bis 19.30 Uhr, richtet sich an ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren, gerne auch mit geringer praktischer Mediationserfahrung. Das Ziel ist die Vertiefung erlernter und eingesetzter Kommunikationstechniken, insbesondere die Schaffung einer angenehmen Verhandlungsatmosphäre, der Umgang mit Wahrnehmungsfällen und die interessenorientierte Kommunikation. Neben theoretischen Grundlagen stehen praktische Übungen und die Orientierung an Fällen im Mittelpunkt. Methodisch unterstützen Rollenspiele die persönliche Reflexion. Dozentinnen: Sabine Felis-Filbry, Rechtsanwältin und Mediatorin (univ.) DGM-zertifiziert, und Barbara Claar, Sozialpädagogin und Sozialarbeiterin B. A., Systemische Beraterin und Mediatorin (univ.); Kosten: 80 € (inkl. Pausengetränke), genauer Veranstaltungsort in Dortmund bei Anmeldung; Teilnahmebescheinigung über vier Zeitstunden.

Kontakt: Sabine Felis-Filbry, mediation@felis-filbry.de

Supervision 29.06.2012, Heidelberg

Supervisionstag mit Prof. Dr. Reiner Bastine: geleitete Fall-Supervision, Qualitätssicherungstool und Lernmittel. Die Teilnehmer können eigene Fälle einbringen und von der Erfahrung anderer lernen.

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

Mediation im System Familie 06.-07.07.2012, Heidelberg

Spezifischen Bedingungen der Mediation im familiären Kontext mit Rollenspielen unter Leitung von Lis Ripke.

Kontakt: Heidelberger Institut

für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Neurobiologisches Wissen für Mediatoren 07.07.2012, München

Neueste Erkenntnisse der Gehirnforschung, die für Mediatoren, Konfliktmanager, Coaches und Berater von Interesse sind.

Kontakt: IMB GmbH Institut für Mediation, Carl-Orff-Straße 11, 85591 Vaterstetten, Tel.: 08051 9630046, Fax: 08051 9617619, office@im-beziehungsmanagement.de, www.im-beziehungsmanagement.de.

Paar- und Kurzmediation 12.-14.07.2012, Leipzig

Dreitägige Fortbildung für Mediatorinnen und Mediatoren. Dozent: Dipl.-Psych. Heiner Krabbe.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel.: 0341 2251318, Fax: 0341 22541351, info@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

Kinder in der Mediation 12.–14.07.2012, Augsburg

Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren aller Berufssparten und Menschen, die über Grundkenntnisse der Mediation verfügen.

Kontakt: IMKA – Institut für Mediation, Konfliktmanagement, Ausbildung, Schertlinstraße 29, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 45543520, Fax: 0821 45543522, info@imka-institut.de, www.imka-institut.de.

Praxis der Achtsamkeit 19.–21.07.2012, Konstanz

Nachhaltige Konfliktbearbeitung und Stressbewältigung unter der Leitung von Clemens Schwinkowski und Matthias Scharlipp, Freiburg.

Kontakt: Konstanzer Schule für Mediation, Marktstätte 15, 78462 Konstanz, Tel.: 07531 819430, Fax: 07531 819431, info@ksfm.de, www.ksfm.de.

Mediation und Kinder 06.–08.09.2012, Leipzig

Dipl.-Psych. Heiner Krabbe vertieft die Besonderheiten der Mediation mit Kindern. Seminarzeiten am Anreisetag von 13–19 Uhr und am Abreisetag von 9–16 Uhr. Teilnahmebescheinigung der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel.: 0341 2251318, Fax: 0341 22541351, info@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

Fragen statt Ratschläge 13.–14.09.2012, Leipzig

Spezialseminar für Führungskräfte mit maximal zehn Teilnehmern unter Leitung von Dr. Gernot Barth und Rechtsanwalt Bernhard Böhm; erster Tag von 11–19 Uhr und zweiter Tag von 9–17 Uhr.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel.: 0341 2251318, Fax: 0341 22541351, info@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

Familienmediation

13.–15.09.2012, Hannover

Fachspezifisches Seminar unter der Leitung von Regina Harms.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel.: 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Konfliktmuster in der Mediation 14.–15.09.2012, Heidelberg

Eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Mediation ist das Erfassen und Verstehen der zugrunde liegenden Konfliktmuster – Schwerpunkt Dyaden. Leitung Axel Mecke.

Kontakt: Heidelberger Institut

für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Mediation in der Arbeitswelt 20.–22.09.2012, Hannover

Fachspezifisches Seminar unter der Leitung von Ute Zander.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel.: 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Refresher für Wirtschaftsmediatoren 27.09.2012, Hamburg

Komprimierte Auffrischung der Mediationstechniken.

Kontakt: TENOS AG, Neuer Wall 50, 20354 Hamburg, Tel.: 040 4130730, akademie@tenos.de, www.tenos.de.

Mediation im System Wirtschaft 06.–07.10.2012, Heidelberg

Vorbereitung und Unterstützung der Mediation im Konfliktfeld Wirtschaft: Mediation im System Wirtschaft – Stakeholder einbeziehen; Leitung: Lis Ripke, Heidelberg, Dr. Wilfried Kerntke, Frankfurt.

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Familienmediation

18.–20.10.2012, Lüneburg

Fachspezifisches Seminar; Leitung: Peter Kunkel.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel.: 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Mediation in Teams und Gruppen

18.–20.10.2012, Lüneburg

Fachspezifisches Seminar unter der Leitung von Barbara Treu.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag, Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel.: 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Schwierige Gefühle und Vergangenheit

19.–20.10.2012, Augsburg

Klärungshilfe im Umgang mit schwierigen Gefühlen und der Vergangenheit in der Mediation; Seminar für Mediatoren aller Grundberufe und Menschen, die über Grundkenntnisse der Mediation verfügen; Leitung: Christian Prior.

Kontakt: IMKA – Institut für Mediation, Konfliktmanagement, Ausbildung, Schertlinstraße 29, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 45543520, Fax: 0821 45543522, info@imka-institut.de, www.imka-institut.de.

Schwerpunkt

Abschlussmemorandum

19.–20.10.2012, Heidelberg

Vertiefungsseminar mit dem Schwerpunkt Abschlussmemorandum: Ziel und Technik des Abschlussvertrages, aber auch das Üben einer Mediation unter der Leitung von Dagmar Lägler.

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Konflikte: Widerstände, Barrieren, Auflösung

09.–10.11.2012, Heidelberg

Das Seminar beschäftigt sich mit Konflikten, deren Bewältigung, Widerstände, Barrieren und Auflösung. Wer die Dynamik von Konflikten besser versteht, kann die Qualität von Mediationen verbessern. Das Vertiefungsseminar leiten Prof. Dr. Reiner Bastine und Lis Ripke.

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Sprache in der Mediation

24.–25.11.2012, Heidelberg

Das Werkzeug des Mediators ist die Sprache: Was ist die verändernde Kraft der Sprache? Was bewirken Fragen? Antworten gibt Axel Mecke.

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@

mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

SEMINARE IM AUSLAND

International Summer School Business Mediation

16.–20.07.2012, Admont (Österreich)

Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft: Zeitrhythmen in der Mediation u.a. mit den Referenten D. Curtis, G. Hüther, Th. Macho, M. Varga von Kibéd und G. Stadtmüller.

Kontakt: Konfliktkultur – Kulturkonflikt Patera & Gramm OG, Salmannsdorfer Str. 16/7, A-1190 Wien, Tel.: 0043 1 440512138, Fax: 0043 1 440512138, office@konfliktkultur.com, www.isbm.at.

Wirtschaftsmediation – Gestaltung des

Mediationsprozesses

18.10.2012–20.04.2013, Wien

Im Mittelpunkt der fünf Module stehen unterschiedliche Mediationsmodelle und deren verschiedene Prozessdesigns und Interventionstechniken. Leitung: Prof. Dr. M. Patera.

Kontakt: Konfliktkultur – Kulturkonflikt Patera & Gamm OG, Salmannsdorferstr. 16/7, A-1190 Wien, Tel.: 0043 1 44051210, Fax: 0043 1 440512138, office@konfliktkultur.com, www.konfliktkultur.com.

AKTUELLES AUS DER DGM

NEUE MITGLIEDER

Die Veröffentlichung der neuen DGM-Mitglieder soll den regionalen Kontakt und Informationsaustausch zwischen den Mediatorinnen und Mediatoren fördern:

Ingo Bachmann
04860 Torgau

Thorsten Blaufelder
71638 Ludwigsburg

Reinhard Denk
96142 Hollfeld

Andrea Fabel
82362 Weilheim

Eva-Maria Finken-Riede
67134 Birkenheide

Iris Glowik
48157 Münster

Angelika Gotthold-Seethaler
44135 Dortmund

Dr. Manfred Gutz
67655 Kaiserslautern

Heinrich Hackfeld
27327 Martfeld

Laura Heggen
63450 Hanau

Dr. Thomas Heinrichs
10407 Berlin

Susanne-Eve Kossmann
L-5576 Remich

Nicole Kruse
37603 Holzminden

Ulrike Leimig
82441 Ohlstadt

Michaela Möhn
23777 Heringsdorf

Klaudia Niggehoff
40627 Düsseldorf

Roland Picklein
90547 Stein

Anne Christine Porsch
80538 München

Carmen Schmidt
50189 Elsdorf

Marcela Skobis
50823 Köln

Rudolf-Andre Sternberg
46514 Schermbeck

Verena Stork
34121 Kassel

Lothar Thür
60322 Frankfurt

Dr. Benjamin Ullrich
70327 Stuttgart

Catherine van Riesenbeck
42781 Haan

Klaus Weiherer
63067 Offenbach a. M.

IMPRESSUM

DGM-Newsletter

Deutsche Gesellschaft für
Mediation e. V.
Beethovenstraße 32
58097 Hagen

Telefon: 02331 987-4860
Internet: www.dgm-web.de
E-Mail: info@dgm-web.de
Leserbriefe: leserbriefe@dgm-web.de

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

Redaktion:
Friedrich Dauner (FD)
Irene Seidel (IS)

Satz:
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) und steht dort zum Download zur Verfügung.

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

