

DGM - NEWSLETTER

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

AUS DEM INHALT

Editorial: Prof. Dr. Patrick Sensburg, DGM-Präsidium	3
Innerbehördliche Medi- ation: Landeskriminalamt Baden-Württemberg	5
Konfliktkommission der Berliner Polizei	9
Interview mit Wolfgang Heyden: Handelsgerichte als Vorbild	10
Mediation und Justiz: NRW-Ministerin Roswitha Müller-Piepenkötter	14
Für Sie gelesen	15
Mediationstag der Rechtsan- waltskammer München	17
Termine	21
Aktuelles aus der DGM	23
Neue Mitglieder	24
Impressum	

DGM

Deutsche Gesellschaft für Mediation

DGM-Newsletter, Nr. 04 - 2006

Redaktion

Annika Viktoria Troue'

Irene Seidel

info@dgm-web.de

www.dgm-web.de

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder der DGM,

die Mediation ist in diesem Jahr weiter erfolgreich vorangeschritten. Anlass zu Optimismus geben vor allem die Stellungnahmen von hoher politischer Ebene. So äußerte sich etwa die NRW-Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter im Vorwort der neu aufgelegten DGM-Broschüre „Mediation“ sehr positiv zu dieser Form der Konfliktbearbeitung und zeigte sich „optimistisch, dass sich die Mediation in unserem Rechtssystem auf Dauer etablieren wird.“

Die Broschüre wird wie bisher in Zusammenarbeit mit dem nordrhein-westfälischen Justizministerium herausgegeben und wurde um ein neues Kapitel zur „Gerichtsverbundenen und gerichtintegrierten Mediation“ ergänzt. Damit soll den zahlreichen Pilotprojekten an den Gerichten der verschiedenen Bundesländer Rechnung getragen werden.

Neben der bedeutsamen Unterstützung auf politischer Ebene sind die vielen Initiativen im gesamten Bundesgebiet gleichermaßen wichtig. So richtet die vorliegende Ausgabe des Newsletter ihren Blick nach Baden-Württemberg. Alexander Röchling, der am Landeskriminalamt Baden-Württemberg für Krimi-



Prof. Dr. Patrick Sensburg, DGM-Präsidium

nalprävention und Mediation verantwortlich ist, berichtet über das Pilotseminar "Vermittlung und Umgang mit innerdienstlichen Konfliktlagen durch Mediation". Teilnehmer waren Polizeiarzte, Seelsorger, Psychologen und Konfliktberater der Polizei. Gerade diese Berufsgruppen werden in ihrem beruflichen Alltag mit einem enorm hohen Konfliktpotential konfrontiert.

Der Druck von außen wird auch in die innerbehördliche Arbeit weitergetragen. Mediation erweist sich hier als ein gutes Mittel, Konfliktpotentiale abzubauen. Wir dürfen auf eine weitere Berichterstattung über dieses Pilotseminar am Landeskriminalamt Baden-Württemberg in einem der nächsten Newsletter gespannt

sein. Als Professor an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Bundes (FH Bund) kann ich täglich Beispiele erkennen, wie hoch das Interesse an einer nachhaltigen Konfliktlösung durch Mediation innerhalb der Behörden ist. Die Mediation findet auch hier sicherlich ein Feld vor, das bei der Vielzahl von unterschiedlichen Behörden und Dienstleistern im öffentlichen Sektor weiter bestellt werden sollte.

Das Interview der vorliegenden Ausgabe beschäftigt sich mit der Wirtschaftsmediation. Diplom-Volkswirt und DGM-Mitglied Wolfgang Heyden spannt einen Bogen von seiner Tätigkeit als ehrenamtlicher Handelsrichter bis zur „Gerichtsverbundenen Mediation“. Interessant sind seine vielen Beispiele gelungener Mediationen im wirtschaftlichen Bereich, die sogar ehemalige, erbitterte Konkurrenten zu Geschäftspartnern werden ließ. Erfolge, wie sie nur Mediationsverfahren erzielen können!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine schöne Advents- und Weihnachtszeit und einen guten Start in das Jahr 2007!

Herzlichst Ihr

*Prof. Dr. Patrick Sensburg
- DGM-Präsidium -*

INNERBEHÖRDLICHE MEDIATION: VERMITTLUNG BEI INNERDIENSTLICHEN KONFLIKTLAGEN

Alexander Röchling vom Landeskriminalamt Baden-Württemberg, der 2004/2005 den Masterstudiengang Mediation an der FernUniversität Hagen absolvierte, plante und leitete im Team das Pilotseminar "Vermittlung und Umgang mit innerdienstlichen Konfliktlagen durch Mediation". Im Laufe des Jahres fanden aufgrund der großen Resonanz zwei weitere Kurse an der Akademie der Polizei Baden-Württemberg statt. Die Teilnehmer bildeten Polizeiärzte, Seelsorger, Psychologen und Konfliktberater der Polizei, die über entsprechende Vorkenntnisse in der Mediation verfügten. Dadurch war es möglich, ganz gezielt auf die Problembereiche und die Ansatzstellen der innerbehördlichen Mediation einzugehen. Alexander Röchling, der seit 1996 in Bereich der polizeilichen Präventionsarbeit tätig ist, beschreibt im nachfolgenden Bericht die allgemeine Entwicklung einer „Konfliktkultur“ innerhalb der Polizei in Baden-Württemberg.



„Als Polizeibeamter erlebt man oft als einer der Ersten festgefahrene bzw. verfabrene Konflikte in der Gesellschaft. Für mich waren diese Erfahrungen der Grund nach Alternativen zu suchen. Dieser Weg führte mich über die Konfliktbehandlung bei der Polizei zum Thema Mediation“, gibt Alexander Röchling, der 2005 den Masterstudiengang Mediation der FernUniversität Hagen absolvierte, als Gründe für seine intensive Beschäftigung mit Mediation an.

Problemlage

Untersuchungen zufolge wird ein nicht unerheblicher Anteil der Arbeitszeit von Führungskräften und von Mitarbeitern deutscher Unternehmen bei der Bearbeitung von Konflikten verbraucht. Dies lässt sich auch auf große Behörden übertragen. Die Frage ist nicht, ob und in welcher Zahl es interne Konflikte gibt, sondern vielmehr, wie damit umgegangen wird. Werden Unternehmens- oder Behördeninterne Konflikte nach wie vor als „Fehlfunktion in der Organisation“ und Risiko angesehen oder als Impuls, als Entwicklungspotential für die Entwicklung der Organisation? In welcher Organisation wird eine echte Konfliktkultur gelebt, in der Konflikte als Chance begriffen werden und nicht als Problem?

In vielen großen Organisationen – Wirtschaftsunternehmen wie Behörden – wird nach wie vor

kein koordiniertes Konfliktmanagement betrieben. Vieles wird intuitiv und unkoordiniert geregelt oder sprichwörtlich „ausgesessen“. Die Lösungen orientieren sich oft nicht an den Interessen der Beteiligten. Entsprechend wächst die Unzufriedenheit bei den Betroffenen, sinkt deren Motivation und damit ihre Leistungsbereitschaft.

Polizei Baden-Württemberg

Auf diese Situation hat die Polizei in Baden-Württemberg schon früh reagiert und begonnen, ein innerbehördliches Konfliktmanagement aufzubauen. Die Gestaltung einer konstruktiven Vertrauens- und Konfliktkultur wurde spätestens mit den Leitbildern der Polizei zur Führungsaufgabe. Schon Mitte der 80er Jahre wurden landesweit so genannte „Konfliktbehandlungsmultiplikatoren“ in einem zweiwöchigen Lehrgang geschult, die neben



- und oft gemeinsam mit - den bestehenden Angeboten der Personalvertretungen, der Polizei-seelsorger und der Polizeiärzte bei internen Konfliktlagen unterstützen sollten.

Da viele Betroffene trotzdem noch zu wenig von den Beratungsangeboten wussten oder Angst davor hatten, diese anzunehmen, wurden die Bemühungen intensiviert, ein innerbehördliches Konfliktmanagement aufzubauen. Deshalb richtete das Innenministerium eine Koordinierungsstelle für Konfliktbearbeitung und Krisenmanagement bei der Akade-

mie der Polizei ein, zu deren Aufgaben es gehört, die an der Beratung beteiligten Polizeibeamten, Polizeiärzte, -seelsorger und -psychologen fortzubilden, Fortbildungsveranstaltungen durchzuführen und die Konfliktbearbeitung weiterzuentwickeln.

Fortbildung zum Konfliktberater

Seit 1997 wurden bei der Polizei insgesamt 105 haupt- und nebenamtliche Konfliktberaterinnen und Konfliktberater in einer fünfwöchigen modularen Einführungsfortbildung, die mit einer Abschlussprüfung endete, geschult. In dieser Fortbildung sind unter anderem die Themen Konfliktbearbeitung, Gesprächsführung, Interventionsstrategien und Mediation ein Schwerpunkt.

Die Kolleginnen und Kollegen stehen landesweit bei allen Polizeidienststellen in Baden-Württemberg in entsprechenden Konflikt- und Krisensituationen als Ansprechpartner beratend zur Verfügung.

Darüber hinaus führen sie für die Kolleginnen und Kollegen dezentrale Fortbildungsveranstaltungen durch.

Die Aufgaben der Konfliktberaterinnen und Konfliktberater sowie die Aufgaben der Koordinierungsstelle wurden vom Innenministerium Baden-Württemberg in der Verwaltungsvorschrift über die Konfliktbearbeitung sowie die Krisenvorsorge, -beratung und -nachsorge bei der Polizei (in der Fassung vom 01. April 2004) geregelt.

Ergänzt werden diese Maßnahmen durch das Fortbildungsangebot der Bildungseinrichtungen der Polizei. 2006 wurden erstmals für alle in der Beratung tätigen Polizeibeamten, Pfarrer, Ärzte und Psychologen zweitägige Fortbildungsseminare zum Thema „Vermittlung und Umgang mit innerdienstlichen Konfliktslagen durch Mediation“ angeboten. Bei diesem Seminar wurde der Schwerpunkt – neben intensiven Übungseinheiten – vor allem auf die Phase der Auftragsklärung gelegt.

Ausblick

Auf diese Seminare – die im nächsten Jahr fortgesetzt werden – ist für 2007 aufbauend ein Workshop geplant, bei dem es im Schwerpunkt um die Vermittlung neuer Methoden der Mediation gehen wird.

Ab November 2006 bietet die Akademie der Polizei ein Seminar "Konfliktmanagement für Führungskräfte" an, in dem leitende Polizeibeamtinnen und Beamte über die Grundlagen und Möglichkeiten der Mediation, insbesondere bei innerdienstlichen Konfliktslagen mit dem Ziel informiert werden, Mediation weiter in der Polizei zu verankern.

Für 2007 ist über die bereits genannten Fortbildungen hinaus eine zweiwöchige Veranstaltung geplant, bei der entsprechend vorgebildete Führungskräfte der Polizei zu Konfliktmoderatoren ausgebildet werden sollen. Diese Kollegen sollen zukünftig bei entsprechenden Konflikten in der Führungsebene der Polizei dienststellenübergreifend vermitteln.

Pilotseminar der Akademie der Polizei Baden-Württemberg

Alexander Röchling vom Landeskriminalamt Baden-Württemberg führte gemeinsam mit einer Polizeipsychologin im Frühjahr 2006 das Pilotseminar "Vermittlung und Umgang mit innerdienstlichen Konfliktslagen durch Mediation" an der Akademie der Polizei Baden-Württemberg durch. Die Kursleiter sind beide Mediatoren mit einer fundierten Ausbildung. Teilnehmer waren Polizeiarzte, Polizeiseelsorger, Psychologen und Konfliktberater der Polizei, die bereits über entsprechende Vorkenntnisse im Bereich der Mediation verfügten. Dadurch konnte ganz gezielt auf die innerbehördliche Mediation mit ihren Chancen und Problembereichen eingegangen werden. Die Rückmeldungen der Teilnehmer, ihre positive Seminarbewertung und die Nachfrage nach einer Wiederholung des Seminars haben die Erwartungen bei weitem übertroffen. Mittlerweile wurden aufgrund der großen Resonanz zwei weitere Kurse durchgeführt. SE

Detaillierte Auswertung 2007

Mediation kann sich nur weiter entwickeln, wenn sie sich immer wieder kritisch hinterfragen lässt. Deshalb erwarten wir mit Spannung das Ergebnis einer Untersuchung zum Thema

„Mediation als Konfliktlösung innerhalb der Polizei“, die eine Kollegin im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeit an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei, durchgeführt hat. Mit ihrer Untersuchung möchte die Kollegin erheben, welchen Stellenwert Mediation in der Polizei hat, welche Erfolgsfaktoren aber auch Problemlagen es gibt, und wo Handlungsbedarf besteht. Mit der Veröffentlichung der Arbeit ist Anfang des Jahres 2007 zu rechnen.

Resümee

Der Weg in Richtung eines klaren, nachvollziehbaren Konfliktmanagements ist bei der Polizei in Baden-Württemberg ein gutes Stück weit beschritten.

Auch wenn es sich nicht wegdiskutieren lässt, dass seither viel Zeit verstrichen ist. Jetzt gilt es auf das Vorhandene aufzubauen und die Ideen weiterzuentwickeln. Dazu muss auch die Mediation in der Polizei weiter bekannt gemacht werden, damit es für die Kolleginnen und Kollegen einmal Normalität wird, sich der Hilfe der Mediation oder auch eines anderen Verfahrens zu bedienen, um den eigenen Konflikt einvernehmlich mit dem Konfliktpartner zukunfts- und interessenorientiert zu lösen.

*Alexander Röchling,
Polizeibeamter und Mediator,
Landeskriminalamt Baden-
Württemberg*

PREISE FÜR SECHS BERLINER ANTI- GEWALT- PROJEKTE

Der Senator für Inneres, Dr. Ehrhart Körting, verleiht Berliner Präventionspreis 2006

Vor über 750 Gästen des 7. Berliner Präventionstages Anfang November in Berlin hat der Senator für Inneres, Dr. Ehrhart Körting, sechs Projekte mit dem Berliner Präventionspreis 2006 der Landeskommission Berlin gegen Gewalt ausgezeichnet.

Der erste Preis ging an das Projekt "Al-Ahel" des Vereins Al-Dar. Mit Elternabenden und Elterntreffen in arabischer Sprache, Sprechstunden für Eltern und Kinder arabischer Herkunft sowie für Lehrkräfte in der Schule, Arbeitsgruppen zum Thema "Arabische Kultur" und Ferienprogrammen für Kinder arabischer Herkunft baut das Projekt Al-Ahel Brücken zwischen den Kulturen. Probleme zwischen arabischen Eltern und den Schulen werden so gelöst, dass insbesondere die Kinder profitieren.

Mit dem zweiten Preis wurde das Projekt "Wir packen's an" der Konrad-Zuse-Schule ausgezeichnet. Ein umfangreiches Programm zur Gewaltprävention an der Schule verbessert das Schulklima. Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte setzen sich mit den Möglichkeiten der Gewaltprävention auseinander. Alle Klassen der Schule nehmen unter anderem an den Anti-Gewalt-Veranstaltungen der Berliner Polizei teil.

Mediation als Projektangebot „Pfleger in Not“

Der dritte Preis ging an das Projekt "Pfleger in Not" der Diakonie Sozialstation Südsterne. Gewalt in der häuslichen Pflege und in Pflegeheimen ist kein Einzelfall.

Über 8.000 Telefonanrufe seit 1999 zeugen von den Problemen rund um die Pflege älterer Menschen. Telefonberatungen, individuelle psychologische Beratungen, Mediation, Angehörigengruppen und Fortbildung von Pflegekräften gehören zum Projekt.

Den von der Initiative Schutz vor Kriminalität gestifteten Sonderpreis erhielt das Projekt "Grün gegen Gewalt im Kiez" des Berufsausbildungszentrums des Vereins SOS Kinderdorf. Eine verwilderte Grünfläche wird von Jugendlichen im Rahmen einer berufsorientierenden Maßnahme wieder zu einem Park umgestaltet. Drogenhandel und Drogenkonsum an diesem Platz gehören der Vergangenheit an.

Der von der Unfallkasse Berlin gestiftete Sonderpreis ging an das Projekt "Wigwam- Training" des Kooperationsschulhortes Hugo der Erwin – Strittmatter - Schule und der Kolibri-Grundschule: Die sozialen Kompetenzen von Grundschulern werden in mehrtägigen Trainings weiterentwickelt.

Mediatorenausbildung für „Seniorpartner in School“

Das Projekt "Seniorpartner in School" des Vereins Seniorpartner

in School e. V. erhielt den von der SECURITAS Sicherheitsdienste GmbH & Co.KG gestifteten Sonderpreis: Seniorinnen und Senioren lassen sich zu Mediatoren ausbilden und arbeiten als Konfliktschlichter ehrenamtlich an 14 Berliner Schulen.

Der Vorsitzende der Landeskommission Berlin gegen Gewalt, Staatssekretär Thomas Härtel erklärt dazu: "Mit dem Berliner Präventionspreis der Landeskommission Berlin gegen Gewalt ehren wir vorbildliche Projekte der Gewalt- und Kriminalitätsprävention. Die Preisverleihung ist ein wichtiges Instrument zur Förderung und zur Weiterentwicklung der Prävention in unserer Stadt. Ohne die vielen Projekte, Institutionen und Netzwerke, die sich zum Teil seit vielen Jahren für ein friedliches und gewaltfreies Zusammenleben engagieren, wäre Berlin weniger lebenswert. Unsere Botschaft lautet deshalb: Prävention lohnt sich. Es geht um unsere Stadt. Jeder kann sich engagieren, ob jung oder alt, ob professionell oder ehrenamtlich."

PM

KONFLIKTKOMMISSION DER BERLINER POLIZEI

Die Konfliktkommission untersteht direkt dem Polizeipräsidenten, der damit seine Unterstützung des professionellen Konfliktmanagements unterstreicht. Grundlage der Arbeit ist die "Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz" die bereits im November 2002 zwischen dem Polizeipräsidenten und dem Gesamtpersonalrat der Berliner Polizei geschlossen wurde.

Der Konfliktkommission gehören zwei hauptamtliche Mitarbeiter an. Leitender Sozialdirektor, Dipl.-Psych. Karl Mollenhauer, ist der Leiter der Konfliktkommission und Erster Polizeihauptkommissar Manfred Walther fungiert als Anlaufstelle. Weitere 22 Mitglieder versehen ihre Tätigkeit als "Zugleichaufgabe".

Die Konfliktkommission ist mit ihrer Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörde da, die wegen der Verletzung ihrer Persönlichkeit und/oder Integrität durch Vorgesetzte oder Mitarbeiter unter einen psychischen Leidensdruck geraten und subjektiv kein Vertrauen mehr in die übliche Verfahrensweise der Konfliktlösung haben.

Die Mitglieder der Konfliktkommission sind weisungsunabhängig.

Wenn der Wunsch der Betroffenen besteht, mit einer unabhängigen Person außerhalb der Vorgesetztenhierarchie zu sprechen, haben die Mitglieder der Konfliktkommission folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Beschwerden der Behördenmitarbeiter
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne der Dienstvereinbarung handelt



- Beratung der Betroffenen und Vorschlag von Lösungsangeboten
- Nachsorgeverpflichtung.

Vermittlung oder Durchführung einer Mediation

Einen zentralen Stellenwert hat für die Konfliktkommission die Verpflichtung zur Verschwiegenheit. Die Anfragen werden vertraulich behandelt. Alle Aktivitäten der Konfliktkommission setzen jeweils eine partielle Entbindung von der Schweigepflicht durch die Betroffenen voraus. Die Anliegen werden unverzüglich behandelt. Nach Schilderung des Sachverhalts suchen die Gesprächspartner gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.

Dies können zum Beispiel sein:

- Vermittlung oder Durchführung einer Mediation für die oder mit den Beteiligten

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- organisatorische Maßnahmen.

Das weitere Vorgehen wird mit den Betroffenen einvernehmlich festgelegt.

Grundsatz der Arbeit ist die der friedensrichterlichen Vermittlung und nicht die einer Schiedsstelle.

PM

HANDELSGERICHTE ALS VORBILD FÜR DIE GERICHTSVERBUNDENE MEDIATION

In zahlreichen Bundesländern laufen Pilotprojekte, die darauf abzielen, das Verfahren der Mediation in die Gerichtsbarkeit einzuführen. Dabei werden zwei verschiedene Modelle verfolgt: Einerseits die gerichtsintegrierte Mediation mit Richtern als Mediatoren und andererseits die gerichtsverbundene Mediation, die externe MediatorInnen der verschiedensten Berufsgruppen hinzuzieht. Diplom-Volkswirt und DGM-Mitglied Wolfgang Heyden, der seit zwanzig Jahren als ehrenamtlicher Handelsrichter am Landgericht Köln tätig ist, plädiert für eine gerichtsverbundene Mediation. Denn seine langjährige Erfahrung zeigt, dass der spezielle Sachverstand der ehrenamtlichen Handelsrichter, die beruflich in verantwortlichen Positionen stehen, der Urteilsfindung eindeutig zugute kommt.

Können Sie das Prinzip der Handelsgerichtsbarkeit kurz erläutern?

Wolfgang Heyden: Die ehrenamtlichen Handelsrichter gehen auf eine lange Tradition zurück, die von Kaiser Maximilian I. mit folgenden Worten begründet wurde: „..., dass überhaupt niemand geschickter ist, die obgemeldeten Gebrechen der Kaufleut und Kaufmannhändel zu entscheiden als die verständigen Kaufleut“. Das bedeutet, dass Kaufleute ihren Händel unter Kaufleuten regeln sollten.

In die heutige Zeit übertragen heißt das, zur Findung eines gerechten Urteils in Handelsangelegenheiten ist auch wirtschaftlicher Sachverstand notwendig. In der Handelsgerichtsbarkeit bringen die ehrenamtlichen Handelsrichter, die als Nicht-Juristen anderen Berufsgruppen angehören, diesen Sachverstand ein.

Welche Voraussetzungen sollte ein ehrenamtlicher Handelsrichter erfüllen?

Wolfgang Heyden: Voraussetzung für das Ehrenamt ist, dass man beruflich in verantwortlichen Positionen steht, zum Beispiel in einer Geschäftsführerfunktion oder in langjähriger, freiberuflicher Tätigkeit. Die Kammer für Handelssachen am Landgericht setzt sich aus zwei ehrenamtlichen Handelsrichtern und einen vorsitzenden Berufsrichter zusammen.

Vorzüge der gerichtsverbundenen Mediation

Könnte die Handelsgerichtsbarkeit ein gutes Vorbild für andere Gerichte sein, vor allem in Hinblick auf die Einführung der Mediation bei Gericht?

Wolfgang Heyden: Die ehrenamtlichen Handelsrichter mit ihrem spezifischen Sachverstand haben sich bewährt. Die Handelsgerichtsbarkeit ist ein gutes Vorbild für die Handhabung der gerichtsnahen Mediation, denn auch diese sollte das Wissen von anderen Berufsgruppen, zum Beispiel als Mediatoren ausgebil-

dete Psychologen, Familientherapeuten oder Wirtschaftsexperten nutzen.

Generell sehe ich die Wirtschaftsmediation als eine Weiterentwicklung der Handelsgerichtsbarkeit. Ein Wirtschaftsmediator verbindet beides, den Sachverstand in ganz speziellen Kompetenzfeldern und die Befähigung mit der Haltung des Mediators, die Parteien zu einer von ihnen erarbeiteten Lösung des Konfliktes zu führen.

Sie sind ausgebildeter Mediator. Wie konnten Sie diese Fähigkeiten bisher einsetzen?

Wolfgang Heyden: Ja, ich habe das Studium an der Fernuniversität in Hagen absolviert. Die Instrumente der Mediation lassen sich bei der Tätigkeit als ehrenamtlicher Handelsrichter häufig einsetzen. Der mediative Ansatz, die Interessen zu erfassen, ist wichtig, um zum Beispiel die Aussagen der Parteien bewerten zu können und dann Vergleiche bei den internen Beratungen der Kammer vorzubereiten. Ziel der Vergleiche sollte sein, näher an den tatsächlichen Interessen der Parteien und so auch an der Lösung des Konfliktes zu sein. Nach meiner langjährigen unternehmerischen Verantwortung bin ich nun freiberuflich als Wirtschaftsmediator tätig.

Nennen Sie Fallbeispiele von Mediationen aus dem Wirtschaftsleben?

Wolfgang Heyden: In der Wirtschaft sind Betriebsübergaben und die Unternehmensnachfolge



häufig ein schwieriges Thema, besonders innerhalb von Familienunternehmen. Gerade hier kann Mediation Lösungen bieten.

Die zwischenmenschlichen und familiären Systeme werden nicht ausreichend erfasst. Was hilft es, wenn Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer korrekte Verträge machen, aber die Verträge kaum umgesetzt werden. Zum Beispiel legte ein Altvorderer vor allem auf seinen Dienst-Mercedes Wert, als Statussymbol und Spielzeug, mit dem er an seiner alten Tankstelle vorfahren konnte.

Die Jungen hingegen wollten ihre Chancen sichern, in dem die Verantwortungsbereiche exakt geklärt sind, so dass der Vater oder Onkel wirklich das Ruder aus der Hand geben müssen.

Lösungen können auch in unkonventionellen Mitteln liegen. Zum Beispiel gab es in einem Familienunternehmen darüber

Mediatoren im Fachgespräch: Diplom-Volkswirt Wolfgang Heyden (rechts) im Gespräch mit Diplom-Sozialarbeiter Hendrik Middelhof.

Streit, welcher der Söhne besser für die Nachfolge geeignet erscheint.

Die Lösung sah folgendermaßen aus: Derjenige, der das Accessment-Center besser bewältigte, sollte die Nachfolge antreten - ein modernes Instrument zur Auswahl von Personal, das sich natürlich auch familienintern nutzen lässt.

Mit dem Ergebnis, dass einer der Väter zur Kenntnis nehmen musste, dass sein Sohn ganz andere Interessen hatte, als den Betrieb zu übernehmen.

Bei Nachfolge-Streitigkeiten habe ich auch schon Psychologen hinzugezogen. Deren Feldkompetenz war gefragt, da innerhalb der Verwandten Kriege geführt wurden, die mit dem eigentlichen wirtschaftlichen bzw. organisatorischen Sachverhalt nichts zu tun hatten.

Partner statt Konkurrenten

Welche Mediation verlief besonders erfolgreich?

Wolfgang Heyden: Zwei Unternehmen für Konsumgüter begannen, sich zu bekriegen, um sich gegenseitig Marktanteile abzujagen. Der Konflikt ging so weit, dass zu befürchten war, dass beide Unternehmen den Konflikt nicht überleben. Daraufhin zog die Nachfolge-Generation die Notbremse. Das Mediationsverfahren war so erfolgreich, dass es die ehemaligen Konkurrenten zu Partnern werden ließ. Die alte Führungsgeneration, die den Konkurrenzkampf erbittert führte, schied aus den beiden Unternehmen aus. Die Jungunter-

Geschäftsbeziehungen contra Schadensersatz

Wolfgang Heyden: Ein Hersteller von Maschinenteilen fragte bei einem Großhändler nach Vormaterial an. Da die deutschen Quellen zu teuer waren, entschied sich der Großhändler für einen ausländischen Lieferanten.

Dieser lieferte zum Ärgernis des Maschinenherstellers Vormaterial, das nicht den deutschen Qualitätsansprüchen genügte. Eine Mediation brachte die Lösung. Der entstandene Schaden wurde aufgeteilt. Für die Zukunft wurde folgende Vereinbarung getroffen: Der Maschinenteilehersteller formuliert exakt seine Ansprüche, die der ausländische Lieferant strikt berücksichtigt. So bekommt der ausländische Lieferant die Chance auf einen dauerhaften Zugang zum deutschen Markt.

Der Großhändler überwacht die rechtzeitige Lieferung und garantiert die Lagerhaltung. So ist eine Just-in-Time-Lieferung für den Maschinenhersteller möglich. Wo vorher Schadensersatzansprüche im Raum standen, konnte die Mediation den Kuchen für alle Beteiligten vergrößern.

nehmer beschlossen eine Fusion, um gemeinsam eine starke Position auf dem Markt einzunehmen. Die alten Herren sitzen heute friedlich in einem beratenden Beirat und bringen so weiterhin ihre Erfahrungen ein.

Das alles konnte ein Mediationsverfahren erreichen. So konnte wirtschaftlicher Schaden abgewandt werden.

Wo haben Sie die Grenzen der Mediation erfahren müssen?

Wolfgang Heyden: In Handels-sachen ist oft dann ein Urteil erforderlich, wenn eine der Konfliktparteien durch ihre herausragende Machtposition die „Freiwilligkeit“ eines Mediationsverfahrens in Frage stellt. Zum Beispiel klagte ein Kuckucksuhren-Hersteller gegen einen großen Discounter. Zwischen diesen ungleichen Partnern war kein Vergleich und wäre auch kaum eine Mediation möglich. Auch Versicherungen, die im Schadensfall bezahlen sollen, stützen sich in der Regel bevorzugt auf ein Gerichtsurteil und akzeptieren die Mediation nicht als Entscheidungsgrundlage. Bei Versicherungsfällen muss man vorher immer explizit klären, ob eine Mediation anerkannt wird.

Wo sehen Sie im Bereich der Wirtschaftsmediation weiteren Nachholbedarf?

Wolfgang Heyden: Konfliktmanagement steht leider zu selten auf der Agenda von Wirtschaftsverbänden. Wirtschaftsverbände haben Schlichter, die aber nicht immer zur Zufriedenheit der Parteien arbeiten. Das Verbandswesen wird sehr stark von Juristen dominiert, die Lösungen aufgrund des juristischen Blickwinkels gelegentlich zu rasch vorweg nehmen, ohne die tieferen Beweggründe wirklich zu kennen. Eine bedeutende Ausnahme innerhalb der Verbände, die Mediation anbieten, ist der Bundesverband Druck und Medien, worüber Sie ja auch schon im DGM-Newsletter (Ausgabe

01-2006) berichteten. Es ist ein hohes Verdienst!

Die vielen Produktionsstufen - vom Texter, Drucker bis hin zur Veröffentlichung im Internet - bringen entsprechend viele Probleme mit sich, die dann einer auf den anderen abwälzt. Die Mediationsstelle Druck und Medien hilft, gegenseitige Schuldzuweisungen zu beenden und eine konstruktive und zugleich individuelle Lösung zu finden. Ich würde mir wünschen, dass noch mehr Verbände und Einrichtungen ihren Mitgliedern die Kompetenz von Mediatorinnen und Mediatoren zugänglich machten.

Vielen Dank!

Das Gespräch führte Irene Seidel.

JUSTIZ UND MEDIATION IN NRW

Das Vorwort der Justizministerin des Landes Nordrhein-Westfalen Roswitha Müller-Piepenkötter in der neu überarbeiteten DGM-Broschüre „Mediation“ zum Thema Justiz und Mediation:

Die Mediation als Instrument der Streitvermeidung und Streitschlichtung gewinnt in unserer Gesellschaft immer größere Bedeutung.

In verschiedenen Ländern ist die Mediation eine verbreitete Alternative zum gerichtlichen Verfahren. In Deutschland wird die Mediation im Rahmen von verschiedenen Modellprojekten erprobt.

Auch in Nordrhein-Westfalen ist die Mediation ein Schwerpunkt unserer Rechtspolitik. Die konsensuale Streitbeilegung wird seit dem Jahr 2005 im Rahmen des Projekts "Justizmodell in OstWestfalenLippe" gefördert. Das Modell ist der Beitrag der Justiz zur Umsetzung des Bürokratieabbaugesetzes in der Pilotregion OstWestfalenLippe aus dem Jahr 2004. Im Zuge dieses Modellprojekts ist im Landgerichtsbezirk Paderborn eine richterliche Mediation begonnen worden. Bei Einverständnis der Parteien wird nach Einleitung eines Gerichtsverfahrens versucht, in einem Mediationsverfahren zu einer von den Parteien verantworteten einvernehmlichen Lösung ihres Konfliktes zu kommen.

Die richterliche Mediation soll zur Verfahrensbeschleunigung beitragen, aber vor allem den Parteien helfen, unter vorrangiger Berücksichtigung ihrer Interessen ei-



NRW-Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter

ne einvernehmliche - häufig über den Streitgegenstand des Gerichtsverfahrens hinausgehende - Lösung zu finden.

Die Erfolgsquote im Landgerichtsbezirk Paderborn ist beachtlich. Die Vergleichszahlen konnten im Jahr 2005 im Verhältnis zu den beiden Vorjahren um durchschnittlich etwa 20 Prozent gesteigert werden. Deshalb wurde das Pilotprojekt mittlerweile auch auf den Landgerichtsbezirk Detmold ausgeweitet. Das Verwaltungsgericht Minden hat sich ebenfalls angeschlossen.

Neben der gerichtlichen Mediation ist vor allem die anwaltliche Mediation für die Justiz von großer Bedeutung. Die Anwaltschaft sollte schon im vorgegerichtlichen Bereich die Chance nutzen, den Gang ihrer Mandanten zum Gericht zu vermeiden. Auch wenn bereits durch anwaltliches Geschick viele Streitigkeiten von den Gerichten ferngehalten werden, lassen sich den-

noch nicht alle Fälle durch anwaltliche Verhandlungen lösen. Hier kann die anwaltliche Mediation weiterhelfen, zumal sie im Vorfeld eines Gerichtsverfahrens das „Recht des ersten Zugriffs“ hat.

Darüber hinaus wird im Bezirk des Landgerichts Bielefeld seit Juni 2006 ein weiteres Modell erprobt, mit dem die anwaltliche Mediation auch nach Klageerhebung gefördert werden soll. Hiernach kann das Gericht in geeignet erscheinenden Fällen den Parteien eine Anwaltsmediation vorschlagen. Bei Einverständnis der Parteien wird dann für die Dauer der Mediation das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Die bisherigen Erfahrungen lassen mich zu der Überzeugung gelangen, dass ein erfolgreiches Mediationsverfahren zur eigenverantwortlichen, schnellen und kostengünstigen Befriedung der Konfliktparteien und zur Entlastung der Gerichte beitragen kann.

Eine gründliche Evaluierung der laufenden Projekte ist Voraussetzung für eine abschließende Entscheidung, wie die Justiz künftig das Angebot der Mediation fördern und unterstützen wird.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen bin ich aber optimistisch, dass sich die Mediation in unserem Rechtssystem auf Dauer etablieren wird.

NRW-Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter

FÜR SIE GELESEN _____

Mario H. Kraus, Meditation - wie geht denn das? Ein Praxis-Handbuch für außergerichtliche Streitbeilegung, Junfermann Verlag, Paderborn 2005, 252 Seiten, EUR 24,00

Eine herausfordernde Frage, die sich der Autor hier stellt, und der er sich in zehn Abschnitten nähert.

Die beiden einleitenden Kapitel („Einvernehmliche Streitbeilegung“ und „Kommunikation und Konflikt“) legen zunächst das Fundament für die sich anschließenden Ausführungen. Hier werden zentrale Begriffe erläutert und der Rahmen der Mediation nachgezeichnet.

Zur Sprache kommen zudem grundlegende Aspekte, wie Konflikt- und Wahrnehmungsformen oder Wertesysteme und Glaubenssätze.

Es folgt die „Methodik der Mediation“, wo es um zentrale Prinzipien ebenso geht, wie um den Einstieg in die Mediation. Ausführungen zum Mediationsvertrag, zur Arbeit in Organisationen sowie dazu, Rapport zu etablieren, finden gleichfalls Raum.

Im vierten Kapitel widmet sich Kraus dem „Ablauf des Verfahrens“. Doch wird hier nicht der sonst geläufige „Phasenverlauf“ der Mediation rekapituliert, sondern es werden vielmehr „Werkzeuge“ vorgestellt sowie „Stolpersteine“ aufgezeigt, die eine Mediation zum Erfolg führen oder auch gefährden können.

Die Lösungssuche und das Abstecken des Zielrahmens stehen im Mittelpunkt des fünften Kapitels über „Das Ergebnis“. Hier werden zugleich auch Mediatorenfehler sowie verschiedene Anwendungsfelder der Mediation



dargestellt. Abschnitte zur Online Dispute Resolution sowie Antworten auf Frequently Asked Questions (FAQs) ergänzen die Ausführungen.

„Die deutsche Mediationsbranche“ ist dem Autor schließlich ein sechstes Kapitel wert. Dessen Nutzen liegt indes weniger darin, den heutigen Stand der Mediation kennen zu lernen, als vielmehr darin, Perspektiven aufzuzeigen und begleitende Thesen zu formulieren.

Ein knapper inhaltlicher Überblick zu einem „Kompaktkurs Mediation“ sowie ein Anhang mit Gesetzesauszügen, einem Muster einer Mediationsvereinbarung und weiterführenden Adress- und Literaturhinweisen runden das Buch schließlich in den Kapiteln 7 bis 10 ab.

Fazit: Dem Verfasser gelingt es, dem Thema „Mediation“ durchaus neue Facetten abzugewinnen und es mit einer ausgewogenen Mischung aus Theorie und Praxis

engagiert, kurzweilig und kenntnisreich zu präsentieren.

Etwas zu „kreativ“ geraten ist allerdings bisweilen die Gliederung des Buches, die nicht immer einem „roten Faden“ folgt (etwa wenn der Mediationsvertrag unter „Methodik“ thematisiert wird oder wenn Ausführungen zu Praxisfeldern der Mediation neben der Online Dispute Resolution und den FAQs – quasi in einem Rundumschlag – unter einem Kapitel „Das Ergebnis“ behandelt werden).

Dr. André Niedostadek, LL.M.

Oliver König/Karl Schattenhof, Einführung in die Gruppendynamik, Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2006, 124 Seiten, EUR 12,95.

Die Gruppe gilt als Grundform des Miteinanders. Dabei wirken bisweilen auch Kräfte, die den Umgang unter- und miteinander auf eine harte Probe stellen können. Gerade für Mediatoren, die mit Gruppen und Teams arbeiten, ist das Wissen um gruppendynamische Prozesse deshalb hilfreich.

König und Schattenhof widmen sich dem ebenso spannenden wie komplexen Thema „Gruppendynamik“ aus Sicht einer Disziplin innerhalb der Sozialwissenschaften. Die Autoren legen damit einen weiten Ansatz zu Grunde und beschränken sich nicht allein darauf, das Phänomen "Gruppendynamik" zu erklären.

Die Einführung selbst lässt sich in zwei Abschnitte gliedern.

Zunächst werden in den Kapiteln 1 bis 6 zentrale Konzepte und Modelle vorgestellt, um Gruppendynamik zu erforschen. Das hilft Gruppenprozesse besser zu verstehen (und auch zu gestalten). Unter anderem geht es dabei um folgende Fragen: Was kennzeichnet überhaupt "Gruppen"? Welche unterschiedlichen Sichtweisen ergeben sich in Bezug auf eine Gruppe? Wie lässt sich der gruppenspezifische Raum charakterisieren? Welche Normen und Rollen bestehen? Und schließlich: Was ist überhaupt ein Gruppenprozess?

Darauf aufbauend beschäftigen sich die Verfasser in den Kapiteln 7 bis 10 mit Gruppendynamik als Verfahren.

Hier geht es um eine Form sozialen Lernens (Lernform des gruppenspezifischen Trainings). Das Augenmerk liegt dabei auf Arbeitsformen und -prinzipien, der Rolle des Trainers/der Trainerin sowie in den sozialen Kompetenzen für die Arbeit in Gruppen.

Zwei Kapitel zu „Gruppendynamischen Anwendungsformaten und -feldern“ sowie weitergehende Hinweise beschließen den Band.

Fazit: Die Verfasser bieten eine knappe aber doch kompakte und zudem gut lesbare Einführung in die Gruppendynamik, die sich an allgemein Interessierte ebenso richtet, wie an TeilnehmerInnen gruppenspezifischer Fortbildungen. Freilich genügt es nicht - was die Autoren eingangs selbst hervorheben - ein Buch zum Thema zu lesen, um die eigene Kompetenz im Umgang mit

Gruppen zu steigern. Unerlässlich sind dafür eigene Erfahrung und ihre Reflexion. Das Buch kann und will die Praxis somit nicht ersetzen. Den ersten Einstieg erleichtert es jedoch allemal.

Dr. André Niedostadek, LL.M.

NEUERSCHEINUNG

Wibke Milena Deutschmann, Mediation: Existenzgründung – Marketing – Kundengewinnung, Walhalla Fachverlag, Regensburg, 144 Seiten, EUR 22,00

Privatpersonen und Unternehmen suchen immer häufiger nach alternativen Möglichkeiten, ihre Auseinandersetzungen und Streitigkeiten nachhaltig und wirtschaftlich zu lösen.

Praxisnah zeigt die Autorin Wibke Milena Deutschmann, worauf es bei der Vorbereitung auf die Selbstständigkeit ankommt. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung eines eigenen Unternehmens- und Marketingkonzepts.

Dabei beantwortet sie folgende Fragen: Welche Chancen bietet die Existenzgründung auf dem Gebiet der Mediation? Welche Risiken sind damit verbunden? Welche Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten gibt es? Wie entwickelt man ein individuelles, vielversprechendes Unternehmens- und Marketingkonzept?

Die praktische Anleitung mit zahlreichen Beispielen zeigt Mediatorinnen und Mediatoren auf, wie sie ihre freiberufliche Tätigkeit erfolgreich auf- und ausbauen können.

Autoreninformation: Wibke Milena Deutschmann, Master of Mediation univ., staatlich anerkannte Gütestelle, Volljuristin und Bankkauffrau, langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der inner- und zwischenbetrieblichen Schlichtung sowie im Verhandlungsmanagement.

Fazit: Wertvoll sind die Anleitungen für Neueinsteiger zum Aufbau ihrer freiberuflichen Existenz, die Risiken und Fördermöglichkeiten.

PM

NACHLESE: ERSTER MEDIATIONSTAG DER RECHTSANWALTSKAMMER MÜNCHEN

Der ersten Mediationstag der Rechtsanwaltskammer München war ein besonderer Tag: Ein Samstag im Mai, die Sonne strahlte vom weiß-blauen Himmel und es zog eigentlich jeden nach draußen in die Natur. Nur gab es da zahlreiche Anwälte und Richter, die diesen Tag eben nicht wählten, um in einen Biergarten zu gehen, sondern zum ersten Mediationstag der Rechtsanwaltskammer München. 79 angemeldete Teilnehmer, darunter auch sieben Richter der Münchner Landgerichte und weitere Interessierte erschienen in den Räumen der Kammer.



In München führte die Rechtsanwaltskammer erstmals einen Mediationstag durch, dem zukünftig weitere Veranstaltungen folgen sollen.

Es sollte etwas Besonderes werden, so stellte es sich der Arbeitskreis „Außergerichtliche Konfliktlösungen“ der Rechtsanwaltskammer München vor. Seine Erwartungen, dies kann schon vorweggenommen werden, wurden erfüllt. Zum Ziel hatte sich der Arbeitskreis gesetzt, Kollegen aktuelle Entwicklungen im Bereich der Mediation, deren Besonderheiten, deren Anwendung in der anwaltlichen Praxis und die Rolle des Anwalts in der Mediation aufzuzeigen.

Die Entwicklungen dürften nicht verschlafen werden, betonte der Präsident der Rechtsanwaltskammer München, Rechtsanwalt Hans Jörg Staehle, in seiner Begrüßungsansprache. Er stieß durch seine Formulierung „Erster Mediationstag der Rechtsanwaltskammer München“ den Gedanken an, zukünftig weitere Mediationstage folgen zu lassen. Rechtsanwalt und Mediator Dr. Hans-Uwe Neuenhahn eröffnete als Leiter des Arbeitskreises „Außergerichtliche Konfliktlösungen“ dann den fachlichen Teil des Mediationstags und übergab zunächst an Prof. Dr. Fritjof Haft, der mit viel Humor über die Grundlagen der Mediation berichtete.

Grundlagen

Von ihm konnten die Teilnehmer des Mediationstages erfahren, dass Mediation im Grunde Verhandlung oder Vermittlung bedeutet. Er erklärte, dass der Begriff Mediator erstmals im Jahr 1648 auftauchte, als die beiden italienischen Mediatoren Alvisse Contarini und Fabio Chigi zur Beendigung des 30-jährigen Krieges beitrugen.

Er brachte den Teilnehmern weiter nahe, dass beispielsweise Bücher wie „Das Harvard-Konzept“ von Fischer, Ury, Patton oder das von ihm geschriebene Werk „Verhandlung und Mediation“ Grundsteine der heutigen Literatur über Mediation und Verhandeln sind. In der modernen Verhandlungslehre werden aus den verschiedensten wissenschaftlichen Bereichen Ansätze und Methoden übernommen, die dadurch zwangsläufig unterschiedliche Mediationsansätze prägen. Gemeinsamkeiten finden sich aber im Wissen um die Methode der Mediation, der Prüfung, ob sich ein Konflikt überhaupt für eine Mediation eignet und in den unterschiedlichen Verhandlungsstilen.

Im Kernbereich jeder Verhandlung und Mediation wird immer die Unterscheidung zwischen Positionen und Interessen und auch die Trennung von Sach- und Beziehungsebene berührt.

Er führte weiter aus, dass eine wesentliche Erkenntnis der Mediation ist, dass sich der Kuchen - gemeint sind die Lösungen des Konflikts - vergrößern lässt.

Er beschrieb dabei das von Mediatoren oft erwähnte Orangenbeispiel: Zwei Mädchen streiten um eine Orange, die eine will das Fruchtfleisch, um den Saft trinken zu können, die andere die Schale, um mit dem Aroma ihren Kuchen zu würzen. Eine Lösung dieses Konflikts ist nur möglich, wenn die Verhandlungen auf der Grundlage ihrer Interessen geführt werden. Wird beiden Konfliktparteien nun noch deutlich, welche Interessen für die andere Partei entscheiden sind, lässt sich eine für beide Parteien befriedigende Lösung finden.

Rollenspiele

Im Anschluss an diesen Vortrag gab Rechtsanwalt und Mediator Dr. Klaus Griesebach den Teilnehmern die Möglichkeit, im Rollenspiel eigene Erfahrungen mit einer Mediation zu machen. Es wurden mehrere Kleingruppen gebildet, die dann wiederum den Mediator bzw. die Mediatorin ihrer Gruppe bestimmten. Es wurde ihnen ein amüsanter Konfliktfall vorgegeben und die Teilnehmer hatten sichtlich Spaß daran, ihn im Rahmen einer Mediation zu lösen. Im Anschluss an das Rollenspiel wurden sie nach ihren Erfahrungen und

Eindrücken befragt, die Dr. Griesebach aufschreiben ließ. Als besonders auffällig wurde immer wieder genannt, dass im Vergleich zu Gerichtsverfahren in der Mediation mehr Vertraulichkeit bestehe, die Neutralität des Mediators für die Konfliktlösung hilfreich gewesen sei und die Eigenverantwortlichkeit der Parteien dazu führe, ihre Interessen besser herausarbeiten zu können und dann zu Lösungen zu kommen, die durch ein gerichtliches Urteil nicht möglich gewesen wären.

Im Anschluss an diesen praktischen Teil stellten die weiteren Mitglieder des Arbeitskreises „Außergerichtliche Konfliktlösungen“, Rechtsanwalt und Mediator Dr. Hans-Uwe Neuenhahn, Rechtsanwalt und Mediator Hans-Joachim Wirtgen und Frau Rechtsanwältin und Mediatorin Suzanne Göbl die Mediation in der Wirtschaft, die Rolle des Mediators in der Mediation und die Familien-mediation dar.

Nach Rechtsanwalt Dr. Neuenhahn ist die Mediation immer dann zielführend, wenn die Parteien grundsätzlich eine Einigung wollen, aber nicht wissen, wie sie zu einer für beide Seiten fairen Einigung kommen können. Er formulierte es so, dass der Mediator in diesen Fällen als "Geburtshelfer" für die Lösung der Parteien arbeite. Er stellte weiterhin klar, dass in geeigneten Fällen Mediation eine vorteilhafte Alternative zu den herkömmlichen Konfliktlösungsverfahren darstellt, die in jedem Fall dem heute tätigen Anwalt bekannt sein muss und von diesem im Einzelfall auf ihre Anwendbarkeit geprüft werden sollte.



*Rechtsanwalt und Mediator
Hans-Joachim Wirtgen, MM,
referierte zum Thema „Die Rolle des
Anwalts in der Mediation“.*

Mentor des Mandanten

„Stellen Sie sich auf einen Rollenwechsel und darauf ein, dass Sie Mentor Ihres Mandanten sind“, lautete die Kernaussage des Vortrags „Die Rolle des Anwalts in der Mediation“, gehalten von Rechtsanwalt und Mediator Hans-Joachim Wirtgen. Er beleuchtete in seinem Vortrag insbesondere den dem Anwalt zukommende Rollenwechsel gegenüber seinem Mandanten. Der Anwalt, der seinen Mandanten in einer Mediation begleitet oder als Parteivertreter in einem Mediationsverfahren berät, wandelt seine bisherige Rolle in die eines Mentors um. Er steht dann nicht mehr länger vor, sondern hinter seinem Mandanten und unterstützt ihn nicht mehr bei der Durchsetzung seiner Position, sondern bei der Verwirklichung seiner Interessen. Merkmal dieser Rolle als Mentor ist auch,

dass er seinen Mandanten vom passiven Streiter zur aktiven und eigenverantwortlichen Partei berät, die im Hinblick auf ihre Interessen selber mit dem Gegner verhandelt.

Der Ablauf einer Trennung- / Scheidungsmediation wurde im Anschluss daran von Frau Rechtsanwältin Göbl beschrieben. Ihr Vortrag machte deutlich, dass die Mediation richtungsweisend Zukunftslösungen ermöglicht und die Parteien bei der Errichtung eines Arbeitsbündnisses unterstützt, auf dessen Grundlage ein Gesamtpaket mit sämtlichen Streitfragen ohne Konflikteskalation geschürt werden kann.

Den Abschluss des Mediationstages bildete unter Leitung von Dr. Neuenhahn eine Podiumsdiskussion zum Thema "Mediation als Instrument der anwaltlichen Praxis". Teilnehmer waren Dr. Thomas Steiner, Vorsitzender Richter der 9. Zivilkammer beim Landgericht München I und Güterichter des Pilotprojekts Gerichtsinterne Mediation des Landes Bayern, Rechtsanwältin Nicola Neuvians, Consultant bei Pricewaterhouse Coppers in Frankfurt, Prof. Dr. Reinhard Greger, Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und Freiwillige Gerichtsbarkeit der Universität Erlangen-Nürnberg, Rechtsanwalt Dr. Wieland Horn, Hauptgeschäftsführer Rechtsanwaltskammer München, Rechtsanwalt Karl Pörnbacher, Partner bei Lovells und Rechtsanwalt Dr. Klaus Griesebach. Die Diskussionsrunde problematisierte den von Seiten der Anwaltschaft gegenüber der eigenen

Mandantschaft teilweise kritisch beurteilten Umgang mit dem Thema Mediation. Kritiker der Mediation erwähnen dabei häufig einen angeblichen Verlust von Mandaten, sofern sie einer Mediation zustimmen oder sie vorschlagen. Die Mandanten würden sich vom Anwalt nicht mehr unterstützt sehen. Nach Aussage des Podiums muss der Anwalt jedoch nicht um seine Mandanten fürchten. Er kann vielmehr nutzbringend seine Mandanten in der Mediation begleiten und unterstützen.

Honorarfrage

Sein Honorar verliert er auch nicht, denn einerseits wurde durch das RVG die außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten lukrativer gestaltet und andererseits kann der Anwalt nach einer Vergütungsvereinbarung auch in der Mediation auf Stundenbasis oder pauschal abrechnen.

Zeitlich schafft die Mediation Anreize, denn die Gebühren sind viel schneller verdient als in einem gerichtlichen Verfahren.

Der wichtigste Faktor ist jedoch die Zufriedenheit des Mandanten mit der Arbeit seines Anwalts, da seine Interessen in der Konfliktlösung berücksichtigt wurden. Durch Mediation kann daher auch Kundenbindung hergestellt werden.

Rechtsanwalt Dr. Horn wies daraufhin, dass Mediation etabliert ist und gemäß § 7 a BORA auch als Berufsbezeichnung anerkannt wird. Zudem ist es nach § 1 III BORA Aufgabe eines Rechtsanwalts, den Mandanten als unabhängiger Berater und Vertreter rechtsgestaltend, konfliktvermei-

dend und streitschlichtend zu begleiten.

Die Podiumsdiskussion klärte über die aktuelle Bedeutung der Mediation im Kreis der Konfliktlösungsinstrumente auf.

Anhand der von Rechtsanwältin Neuvians dargestellten PwC-Studie aus dem Jahr 2005 sind 72 Prozent der befragten Unternehmen der Meinung, dass nach Verhandlungen die Mediation das geeignete Verfahren ist, ihre Interessen am besten zu verwirklichen und ihnen die meisten Vorteile einräumt. Erstaunlich ist danach, dass nur 28 Prozent der Unternehmen Mediation als Konfliktlösungsverfahren tatsächlich einsetzen.

Darauf, dass Mediation gerade außerhalb von Großstädten noch zu unbekannt sei, wies Rechtsanwalt Dr. Griesebach hin.

Hier seien die Anwälte gefragt, ihren Mandanten auch konsensuale Möglichkeiten der Konfliktlösung aufzuzeigen. Erfreulicherweise berichtete Rechtsanwalt Pörnbacher, dass Mediation bei international tätigen Unternehmen bereits Einzug in die Konfliktlösung gefunden habe.

Fazit: Als Fazit des Mediations-tages lässt sich festhalten, dass der Arbeitskreis „Außergerichtliche Konfliktlösungen“ sein Ziel erreicht hat. Den Teilnehmern, Kollegen des Kammerbezirks der Rechtsanwaltskammer München und auch eingeladenen Richtern wurden Einblicke in die Mediation, deren Anwendungsbereich in der anwaltlichen Praxis und in die Rolle des Anwalts gegeben.

Pilotprojekt „Güterichter“

Prof. Dr. Greger berichtete über Einzelheiten des von ihm geleiteten Pilotprojekts „Güterichter“ des Bayerischen Justizministeriums.

Es hat sich nach seinen Angaben gezeigt, dass 89 Prozent der Parteien wieder Mediation heranziehen würden und auch 84 Prozent der an einer Mediation beteiligten Anwälte das Verfahren positiv beurteilten.

Den in der Anwaltschaft oftmals, vereinzelt geäußerten Bedenken, Güterichter würden Anwälten und Mediatoren Aufträge wegnehmen, trat Vorsitzender Richter Dr. Steiner entgegen. Er wies daraufhin, dass es erforderlich sei, eine enge Zusammenarbeit der Güterichter, der Anwaltskammer und der externen Mediatoren herzustellen, um gemeinsam die Flut an derzeit auftretenden Konflikten zu lösen.

Sie konnten durch eigene Erfahrungen und ausführliche Gespräche mit den Beteiligten für sie auftretende Fragen beseitigen. Insgesamt gilt es, Mediation weiter zu verbreiten, wozu gerade das Pilotprojekt "Güterichter" seinen Beitrag leistet.

Der Arbeitskreis „Außergerichtliche Konfliktlösungen“ wird Kollegen gerne weiterhin und jederzeit als Ansprechpartner für Fragen zum Thema Mediation zur Verfügung stehen.

Vom Arbeitskreis „Außergerichtliche Konfliktlösungen“ ist geplant, dem ersten Mediationstag

auch im kommenden Jahr eine zweite Veranstaltung folgen zu lassen.

*Hans-Joachim Wirtgen, MM
Rechtsanwalt und Mediator*

TERMINE

Grundlagen der Mediation 24. bis 27. Januar 2007

Das Seminar „Grundlagen der Mediation“ findet am 24. bis 27. Januar 2007 in Heidelberg statt und wird von Lis Ripke, Heidelberg, und Stefan Kessen, Berlin, geleitet. Es umfasst 30 Stunden. Weitere Informationen erteilt die Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung, Bergheimer Straße 58, Gebäude 4311, 69115 Heidelberg, Tel.: 06221/ 5478-10, Fax: 06221/ 5478-19, afi@uni-hd.de.

Internationale Mediationstagung vom 11. bis 15. Mai 2007

Evangelische Akademie Siebenbürgen (EAS), Sibiu/ Hermannstadt 550042, Romania, Freitag, 11.05.2007, bis Sonntag, 13.05.07, Kongress „Neue Wege zum Konsens: gutes Verhandeln und produktives Streiten in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik“.

Die Europäische Kommission hat im April 2002 das Grünbuch über alternative Verfahren zur Streitbeilegung im Zivil- und Handelsrecht (KOM 2002 196) veröffentlicht. Im Oktober 2004 legte die EU den Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen (KOM 2004 718) vor. Damit hat die EU einen Schwerpunkt in der außergerichtlichen Streitbeilegung gesetzt. Es ist erwünscht, dass Mitgliedsstaaten der EU die Mediation als Streitbeilegungsverfahren und Alternative zum Gerichtsverfahren fördern. In Deutschland, England und Frankreich, in den

skandinavischen Ländern, in den Beneluxstaaten, in Österreich und der Schweiz ist Mediation bereits ein allseits anerkanntes Verfahren. In einigen osteuropäischen Ländern beginnt sich die Mediation erst allmählich zu etablieren. Ausgebildete Mediatoren gibt es inzwischen u.a. in Polen, Ungarn und Slowenien.

Bei dieser Tagung werden Methoden der Mediation vorgestellt und Einblick in deren Anwendungsfelder gegeben. Dazu gibt es ermutigende Beispiele aus unterschiedlichen Ländern.

Tagungsprogramm

Referenten und Themen: „Eine lange Tradition – eine kurze Profession“, Prof. Dr. Josef Duss von Werdt, Luzern (CH);

„Gericht und Mediation – Erwartungen der Europäischen Union und des Europarates an Rumänien“, Dr. Peter Eschweiler, Frankfurt a.M.;

Gesellschaftspolitischer Nutzen der Mediation“, Dr. Gerda Mehta, Wien;

„Interkulturelle Wirtschaftsmediation“, Hermann W. Zebisch, Wien;

Interkulturelle Mediation in Non-Profit-Organisationen“, Katalin Suter und Thomas Spalinger (CH).

Einblicke in die Praxis der Mediation (Parallelgruppen):

Mediation bei Nachbarschaftskonflikten“, Dorothea Lochmann (D);

Mediation im Schulbereich“, Dr. Gerda Mehta (A) und Dr. Galina Pokhmelkina (RUS);

„Mediatives Handeln im kirchlichen Bereich und in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung“, Dr. Gernot Czell (D); „Gegen-

überstellung von gerichtlichen Verfahren und Mediationsverfahren/ bei Scheidung und Auswirkungen auf die Kinder“, Dagmar Schramm-Grüber (D) und Joachim Hiersemann (D);

„Mediation mit Großgruppen am Beispiel eines Umweltkonflikts“, Hermann W. Zebisch (A);

„Erfahrungen mit der Implementierung der Mediation in Russland“, Dr. Galina Pokhmelkia (RUS);

Erfahrungen mit der Implementierung der Mediation in Slowenien“, Franc Udovic (SLO).

Simultanübersetzung für rumänisch- und deutschsprachige Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Veranstalter: Evangelische Akademie Siebenbürgen (EAS), Leitung: Pfarrer Dr. Jürgen Henkel, Tel.: 040 – 269 219 914, office@akademie.ro, www.eas.neppen-dorf.de.

Weiterbildung Supervision 01. bis 03. Februar 2007

Interdisziplinäre Weiterbildung in fünf dreitägigen Kursen; Beginn mit dem ersten Block am Donnerstag, 01.02.07, bis Samstag, 03.02.07. Die Weiterbildung richtet sich an ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren, die bereits Praxiserfahrung in der Mediation besitzen und als Supervisoren in den verschiedenen Praxisfeldern arbeiten wollen.

Die Lehrinhalte: Theorie und Praxis der mediationsanalogen Supervision, aktives Training in der Leitung einer Supervision, Einblick in verschiedenen Supervisionsmethoden und -techniken, Erfahrungen zu Gruppenpro-

zessen, Unterstützung bei der konkreten Umsetzung im Beruf und beim Aufbau eines Netzes professioneller Unterstützung.

1. Block: 01.02.07 bis 03.02.07;
2. Block: 26.04.07 bis 28.04.07;
3. Block: 14.06.07 bis 16.06.07;
4. Block: 13.09.07 bis 15.09.07;
5. Block: 29.11.07 bis 01.12.07;

Die Kursleitung übernehmen Rechtsanwältin Cornelia Sabine Thomsen, Mediatio Heidelberg, Heiner Krabbe, Dipl. Psychologe und Psychologischer Psychotherapeut, Mediationswerkstatt Münster und Dipl.- Sozialarbeiterin Andrea Wagner, Mediationswerkstatt Münster.

Die Teilnahmegebühr für 100 Zeitstunden in fünf Blöcken von je drei Tagen beträgt 750 Euro.

Die Anmeldung gilt für den gesamten Kurs, denn die Buchung einzelner Blöcke ist nicht möglich. Veranstaltungsort ist das Seminarzentrum Rückerbach in 63867 Johannesberg (www.natuerlich-tagen.de) bei Aschaffenburg.

Anmeldung: Mediatio Heidelberg, Postfach 120756, 69068 Heidelberg, Tel.: 06221 – 438088, Fax: 06221 – 438089, Mediation @ mediatio.de, www.mediatio.de.

Grundausbildung Wirtschaftsmediation im Zeitraum vom 08. Februar bis 17. März 2007

Die Grundausbildung, die von der Grundig Akademie in Nürnberg durchgeführt wird, verknüpft theoretisches Wissen und praktisches Training. Schwerpunkte sind das Mediationsverfahren, Fähigkeiten und Methoden des Mediators, Konflikt diagnose und

Implementierung im betrieblichen Alltag. Referenten sind Dr. Frank H. Schmidt (DGM), Gerhard Altmann und Dr. Evelyn Groschel.

Die Veranstaltungsgebühren betragen 2.100,00 Euro, inklusive Lehrmaterial und Mittagessen.

Kontakt: Grundig Akademie (GA), Abteilung Business, Beuthener Str. 45, 90471 Nürnberg, Tel. 0911 – 40905-42 bzw. 51, Fax: 0911 – 40905-44, management @ grundig-akademie.de, www.grundig-akademie.de.

AKTUELLES AUS DER DGM

FACHGRUPPE WIRTSCHAFTSMEDIATION

Die Fachgruppe Wirtschaftsmediation zeichnet sich durch großes Engagement ihrer Mitglieder aus. Zurzeit befindet sie sich in den organisatorischen Vorbereitungen zu einer Klausurtagung, die demnächst stattfinden wird.

Das Tagungsprotokoll wird die Grundlage für einen ausführlichen Bericht im nächsten DGM-Newsletter bilden. Interessierte, die Kontakt zur Fachgruppe Wirtschaftsmediation aufnehmen möchten, können dies unter

Susanne.ziegler@towersperrin.com,

GRÜNDUNG EINER NEUEN FACHGRUPPE „GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN“

DGM-Mitglied Alexander Henes (Viersen) beabsichtigt, mit Gleichgesinnten eine neue Fachgruppe „Gesundheits- und Sozialwesen“ zu gründen.

Kurz zu seiner Person: Alexander Henes arbeitet im Pflegedienst und ist Bachelor of Business Administration im Gesundheits- und Sozialwesen. Weiterhin ist er für die IHK als Wirtschaftsmediator aktiv und studiert zurzeit an der FernUniversität Hagen das Weiterbildungende Studium Mediation.

Da die Fachrichtung „Gesundheits- und Sozialwesen“ seiner Ansicht nach in den Bereichen der Mediation unterrepräsentiert ist, sucht Alexander Henes kompetente Partner für die Gründung dieser Fachgruppe. Bei Interesse

an einer Mitarbeit bitte Kontakt aufnehmen unter

*Tel.: 02162- 6719316 oder via
Internet [info @ alexander-benes.de](mailto:info@alexander-benes.de).*

WICHTIGER HINWEIS IN EIGNER SACHE

Liebe DGM-Mitglieder,

wie Sie wissen, steht Anfang des nächsten Jahres die Abbuchung der Mitgliedsbeiträge an. Wir möchten Sie daher herzlich bitten, uns mitzuteilen, wenn sich Ihre Bankverbindung geändert haben sollte. Rückbuchungen sind sehr kostspielig. Die Banken stellen uns diese Leistung mit knapp 9,00 Euro in Rechnung. Aus Kulanz nehmen wir die Kosten für eine einmalige Rückbuchung auf uns. Sollte jedoch auch der nächste Abbuchungsversuch fehlschlagen, müssen wir diese Kosten leider an die betreffenden Mitglieder weitergeben. Nur so können wir sicherstellen, dass die Verwaltungskosten der DGM möglichst gering bleiben und Ihre Mitgliedsbeiträge der Förderung der Mediation zugute kommen.

*info@dgm-web.de,
www.dgm-web.de*

NEUE MITGLIEDER

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

Name	Vorname	Ort
Christensen	Stephan	59348 Lüdinghausen
Grams	Gunnar	42287 Wuppertal
Hampe	Diana	44793 Bochum
Stein	Doris	90556 Seuhendorf

DGM – Newsletter

Deutsche Gesellschaft für Mediation
 Beethovenstraße 32
 58097 Hagen
 02331 / 987 4860
info@dgm-web.de

Redaktion:

Annika Viktoria 'Troue'
 Irene Seidel

V.i.S.d.P: Annika Viktoria 'Troue'

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 DGM – Newsletter befindet sich auch als pdf-Datei auf den Internet-Seiten der DGM und steht dort zum download zur Verfügung.

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

Redaktionsschluss für den Newsletter 01/2007 ist Ende Januar 2007.

Der nächste Newsletter erscheint im Februar 2007.