

# 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

<b>EDITORIAL</b>	3
<b>FRIEDRICH DAUNER, DGM-GESCHÄFTSFÜHRUNG</b>	
<b>STUDIE:</b>	5
<b>ULTRA-GRUPPEN UND RASSISMUS IM FUßBALL</b>	
<b>INTERKULTURELLE MEDIATION: EINE LÜCKE IN DER FORSCHUNG?</b>	12
<b>PRAXISBEISPIEL:</b>	14
<b>STADTTEIL- MEDIATOREN IN WIESBADEN-WESTEND</b>	
<b>MEDIATIONSKONFERENZ IN WIEN</b>	19
<b>FÜR SIE GELESEN</b>	20
<b>TERMINE</b>	23
<b>SEMINARE IM AUSLAND</b>	25
<b>AKTUELLES DGM:</b>	
Feierstunde Stipendium	26
Mediation in Berlin	
Neue Mitglieder	27
<b>IMPRESSUM</b>	27



## DGM - Newsletter, Nr. 4 / 2007

### EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder der DGM,

einige von Ihnen haben mich schon im September 2007 auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung zu unserem Projekt für eine neue interdisziplinäre Mediationszeitschrift kennen gelernt. Ich möchte gerne die Gelegenheit nutzen, mich kurz bei Ihnen allen vorzustellen. Mein Name ist Friedrich Dauner. Ich bin Volljurist und seit sieben Jahren im kaufmännischen Bereich einer Softwarefirma tätig. Seit Juni 2007 arbeite ich für die DGM. Meine Hauptaufgabe ist die Unterstützung und Organisation des schon angesprochenen Zeitschriftenprojekts und ich kann Ihnen berichten, dass die mit dem Verlag geführten Gespräche weiterhin sehr positiv verlaufen sind.

Ich hoffe, auch Frau Heups tatkräftig in der Geschäftsführung der DGM unterstützen zu können – eine meiner ersten Aufgaben war die Teilnahme an der Europäischen Mediations-Konferenz in Wien. Einen kurzen Bericht dazu finden Sie in dieser Ausgabe. Den Themenschwerpunkt dieses Newsletters bildet der Fußball, genauer gesagt die immer wieder unter Fußballanhängern und im Umfeld des Fußballs auftretenden Konflikte, die sich häufig auch in rassistischen und rechtsextremisti-



*Friedrich Dauner*  
DGM-Geschäftsführer

schen Äußerungen und Gewalttaten zeigen. Vor dem Hintergrund der Fußball-Europameisterschaft 2008 in Österreich und der Schweiz war dieser Schwerpunkt von der Redaktion schon länger geplant. Leider hat die Thematik durch die schweren Ausschreitungen nach der Tötung eines Fußballfans in Italien besonderen Aktualitätsbezug erhalten und den Forschungs- und Handlungsbedarf erneut deutlich gemacht.

Wir stellen Ihnen zwei Teilstudien inklusive Handlungsempfehlungen der Studie mit dem Titel „Die Wandlungen des Zuschauerhaltens im Profifußball – Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen gesellschaftlicher Reaktion“ vor. Ziel der Studie ist es, aktuelle Entwicklungen zu analysieren, um von Seiten der Fanprojekte, Vereine, Verbände und der Polizei adäquater auf die Bedürfnisse der Fußballfans eingehen und auf mögliche Fehlentwick-

lungen besser reagieren zu können.

Die erste Teilstudie beschäftigt sich mit der sogenannten „Ultraszene in Deutschland“, die zweite Studie untersucht Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus im Kontext von Fußballspielen. Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im Sozialen Bereich gGmbH in Berlin – beteiligte sich an dem Forschungsprogramm und entwickelte konkrete Gegenstrategien.

Zum Thema „Interkulturelle Mediation“ zeigen zwei Fallbeispiele Möglichkeiten und Erfolge der Stadtteil-Mediation im Wiesbadener Westend, einem Gebiet mit sehr hohem Ausländeranteil. 14 ehrenamtliche Mediatorinnen und Mediatoren sind dort seit 2005 in der Konfliktberatung mit Unterstützung des Stadtteilbüros „Westend Kubis“ im Einsatz. Die Finanzierung der Ausbildung ermöglichten das Bundesfamilienministerium und der Europäische Sozialfonds über ein sogenanntes „LOS-Mikroprojekt“. Das Mediationsprojekt im Westend hat sich so gut bewährt, dass es als Vorbild für andere Wiesbadener Stadtteile dient – in Biebrich werden bereits weitere Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet.

Sven Rösch, Kulturwissenschaftler und Mediator, wendet sich schließlich in seinem Beitrag „Interkulturelle Mediation – eine Lücke in der Mediationsforschung?“ der Frage zu, ob kulturell westlich geprägte Mediations-Verfahren auf andere Konfliktkulturen über-

tragen werden können und in welcher Form sich die Forschung mit dieser Problematik auseinandersetzt.

Mir bleibt noch, Ihnen eine spannende Lektüre des Newsletters und, auch im Namen des Vorstands, eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr zu wünschen.

*Friedrich Dauner*  
*DGM-Geschäftsführer*

---

## KONFLIKTPOTENTIAL IM FUßBALL: ULTRASZENE UND RASSISMUS

Viele Fußball-Begeisterte freuen sich auf den Sommer 2008, denn vom 07. bis zum 29. Juni findet in Österreich und der Schweiz die Europameisterschaft statt. Damit tritt der Ball ganz in den Mittelpunkt des Geschehens. Leider ereignen sich im Vorfeld zu diesem sportlichen Großereignis immer wieder Kravalle. Besonders im Land des amtierenden Weltmeisters Italien kommt es allzu oft zu schlimmen Ausschreitungen und Auseinandersetzungen zwischen der Polizei und Fußballfans, leider auch mit Todesfolge. Deswegen stellt sich die Frage: Wie sieht die Situation in Deutschland aus? Wie lassen sich Eskalationen verhindern? Die Studie „Die Wandlungen des Zuschauerhaltens im Profifußball - Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen gesellschaftlicher Reaktion“ beschäftigt sich mit den aktuellen Entwicklungen innerhalb der Fanszene und dessen Umfeld. Neben der Analyse der Ultrakultur und der Erforschung der Schnittstellenarbeit zwischen Polizei und Sozialarbeit wird ein fokussierter Blick auf rassistisches, fremdenfeindliches und rechtsextrems Zuschauerverhalten gelegt. Die Studie ist veröffentlicht als Band 114 der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft (Verlag Karl Hofmann).

Seit Mitte bzw. Ende der 90er Jahre spielen Ultras in Deutschland stetig wachsend die akustisch und optisch auffälligste Rolle im Stadion. Eigenständige Monografien zum Thema existieren hierzulande bisher nicht, und die Stigmata und Klischees vergangener Fankulturen, wie „rechtsextrem“, „hochgebildete Schläger in Nadelstreifen“, „kriminelle Organisationen nach italienischem Vorbild“ usw., werden häufig unreflektiert auf die Ultras angewendet. Ziel dieser Studie ist deshalb, die Kultur der Ultras zu analysieren und verstehbar zu machen, um von Seiten der Vereine, Verbände, Fanprojekte, Fanbetreuung und Polizei adäquater auf die Bedürfnisse der Ultras eingehen und auf mögliche Fehlentwicklungen bes-

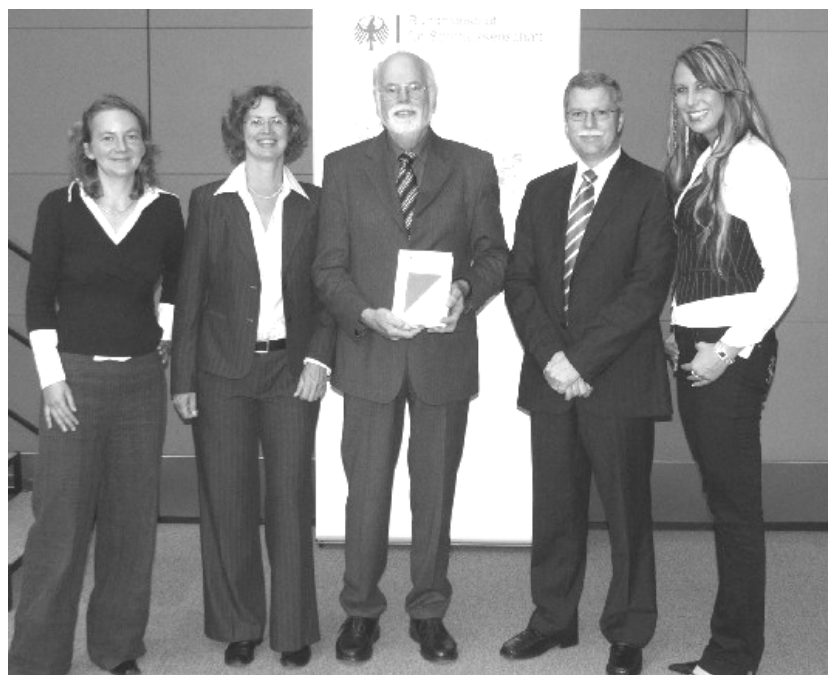
ser reagieren zu können.

„Die“ deutsche Ultraszene gibt es nicht - vielmehr existieren unter-

schiedliche Gruppierungen, die jeweils gruppenintern über verschiedene Strukturen, Regeln, Schwerpunkte und Vorstellungen, was für sie „Ultra“ bedeutet, verfügen. Selbst innerhalb einzelner Gruppen kann es unterschiedliche Ansichten und Einstellungen z.B. gegenüber Politik und Polizei, geben.

Einzig und allein der erlebnisorientierte Support-Wille, die extreme Lust, den Verein bzw. die Mannschaft 90 Minuten lang im

*Die Kultur der Ultras wurde durch Prof. Dr. Pilz (Mitte) und Franciska Wölke (rechts) von der Universität Hannover analysiert, die Schnittstelle zwischen Polizei und Sozialarbeit durch den Dipl.-Soziologen Andreas Klose und Prof. Dr. Werner Steffan (Fachhochschule Potsdam) erforscht. Den Blick auf das rassistische und rechtsextrems Zuschauerverhalten richteten Sabine Behn und Victoria Schwenzler (links) von der Camino Werkstatt Berlin.*



Dauereinsatz - akustisch und optisch - zu unterstützen, sowie diese Aktionen bereits innerhalb der Woche vor dem Spiel vorzubereiten und dabei immer kritisch gegenüber dem Verein zu sein, scheint den Nenner zu bilden, den alle deutschen Ultras gemein haben.

Mit dem Begriff der „Ultras“ werden demnach besonders leidenschaftliche, emotionale und engagierte Fans bezeichnet, die von der südländischen Kultur des Anfeuerns fasziniert sind, und es sich zur Aufgabe gemacht haben, in deutschen Stadien organisiert wieder für bessere Stimmung zu sorgen. Sie besitzen nur eine Identität - ihre Ultra-Identität - die sie sowohl innerhalb der Woche als auch am Wochenende ausleben.

### Selbstdarstellung ist ein Bestandteil der Ultrakultur

Fast jede Gruppe, die etwas auf sich hält, betreibt zur Selbstdarstellung eine eigene Internetseite, veröffentlicht ein eigenes Ultramagazin und entwickelt eine eigene Kollektion an Polo-Hemden, Sweatshirts, Caps und Schals mit eigenem Gruppennamen, -logo oder -symbol. Die Ultrakultur kann als eine Zuneigungs-, Protest-, Demonstrations- und Provokationskultur verstanden werden. Mit Hilfe von extrem zeit- und kostenaufwendig gestalteten Choreografien, Fanzines (Fan-Magazine) oder Internetseiten, sowie mit ihren Sprechchören und Fanliedern bekunden die Ultras ihre Liebe und Verbundenheit zu ihrem Verein und ihrem Heimatort. Sie zeigen Emotionen, die manchmal einer Art Heldenverehrung gleichen, wie bei der Verab-

schiedung einer Vereinsgalionsfigur wie Reiner Calmund von Bayer 04 Leverkusen oder eines „Fußballgotts“ wie Carsten Linke von Hannover 96. Ultras sind das Herz einer Fankurve, aber auch ihre Stimme.



*Einer Art „Heldenverehrung“ glich die Verabschiedung von Reiner Calmund (Bayer 04 Leverkusen) innerhalb der Ultra-Szene (Foto: Seidel)*

Sie reagieren wie ein Seismograf auf vereins- und ligapolitische Probleme. Kartenpreiserhöhungen, ordnungspolitische Maßnahmen, jeder Spielertransfer werden von den Ultras kritisch beobachtet und kommentiert - sei es in Form von Sprechchören und Transparenten im Stadion oder mit Demonstrationen auf der Straße. Im Zeitalter der „Eventisierung“ des Fußballs verstehen sich Ultras als kritischer Gegenpol, kämpfen für den Erhalt der traditionellen Fankultur, für Stehplatzkurven, für mehr Mitspracherecht im Verein oder gegen Stadionverbote und zu viel Polizeieinsatz.

Die Ultras haben den sportlichen Wettkampf der Fußballmannschaften vom Platz aufgenommen und tragen ihn in den Kurven oder im Internet als Choreografie- und Supportwettkampf mit den gegnerischen Ultras weiter aus. So originell, witzig, kreativ und engagiert, wie sie die eigene Mannschaft unterstützen und Probleme im Verein kritisch hinterfragen, versuchen sie auch, die entsprechenden Funktionsträger im Verein, Sponsoren oder die gegnerischen Fans zu provozieren. Doch die Art und Weise der Provokation verlässt nicht selten den guten Geschmack - vor allem bei Demonstration des Hasses gegen Rivalen. „Freundschaften“ und „Feindschaften“ werden von den Ultras wieder mehr ausgelebt.

### Ultras sind keine Hooligans

Dies gilt auch für den kleinen Teil der deutschen Ultrakultur, der sich offen zu Gewalt bekennt (Stichwort „Hooltras“) bzw. durch Gruppenprozesse und Solidarisierungseffekte ab und zu Ausschreitungen provoziert. Dem überwiegenden Teil der Ultras geht es nicht um das Ausleben gewaltförmiger Bedürfnisse und die Lust an der Gewalt. Sie tragen ihren ritualisierten Kampf mit gegnerischen Fans in den Kurven, im Internet oder bei der Anreise verbal und optisch aus. Ihnen geht es mehr um die Provokation, die Rivalität, die Selbstdarstellung und Abgrenzung zu anderen Fan- bzw. Ultragruppen.

Unterschiedlich sind auch die Motive zur Gewaltanwendung. Gewalt von Hooligans kann als expressive und lustvoll betonte Form oder als Mittel zur Schaf-

fung von positiver Identität, Stärkung des Selbstbewusstseins interpretiert werden. Gewalt der Ultras hingegen ist eher reaktiv und instrumentell. Reaktive Gewalt auf staatliche Interventionen, instrumentelle Gewalt als „Mittel zum Zweck“ oder zur Verteidigung des „Reviers“. Entsprechend reagieren Hooligans und Ultras auch sehr unterschiedlich auf Polizeipräsenz. Während Hooligans sich durch die Anwesenheit von Polizei aufgewertet fühlen, sehen sich Ultras hingegen schon bei der Präsenz von Polizei bedroht, provoziert und geraten in eine aggressive Stimmung.

### **Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern**

Bei den Ultras in den neuen Bundesländern ist die Gewaltbereitschaft ausgeprägter. „Gott sei Dank ist der Osten noch nicht so weichgespült wie der Westen“, so ein Ultra aus den neuen Bundesländern. Außerdem leben Ultras in den neuen Bundesländern rassistische und fremdenfeindliche Gefühle - sofern vorhanden - offener aus. Dies hat u.a. etwas mit ihren Lebenswelten und Zukunftsperspektiven zu tun, aber auch mit der Fußballinfrastruktur in den neuen Bundesländern, die von den unteren Ligen geprägt wird. Die Professionalisierung des Fußballsports, der Stadien, der Fanarbeit, aber auch der Sicherheitsmaßnahmen ist in den neuen Bundesländern noch nicht so weit vorangeschritten wie in den alten Bundesländern. Diese Situation schweißt auf der anderen Seite die Ultras der neuen Bundesländer mehr zusammen.

### **Ultras besitzen ausgeprägte Feindbilder: die Polizei, die Fußballverbände und die Medien**

Den Vereinen und Verbänden werfen die Ultras Kommerzialisierung vor, und dass sie Ultras oft nur als Störenfriede sehen und sie entsprechend - oft aus ihrer Sicht unbegründet - mit Stadionverboten belegen. Der Polizei wird vornehmlich Willkür und überzogener Einsatz vorgeworfen. Auffällig dabei ist, dass sich trotz der Heterogenität der Ultraszenen, diese Feindbilder bundesweit einheitlich heraus kristallisiert haben und sie sich teilweise schon auf die Mitglieder von traditionellen Fan-Clubs übertragen. Die gemeinsamen Feindbilder scheinen Unterschiede und Rivalitäten zu nivellieren, wie die gemeinsame Ultra-Demonstration anlässlich des Confed-Cups gegen „Repression“ und vermeintliche „Willkür“ sowie die Solidarisierungseffekte gegen die Polizei im Fanblock zeigen.

Solidarisierungseffekte und Auswärtsfahrten sind Problemfelder innerhalb der Ultrakultur. In den Ultrakreisen sind Problemfelder, wie „unverhältnismäßiger Polizeieinsatz“ und „Willkürhandeln von Polizei und Ordnungsdiensten“, ein ständiges Thema. Die Klage über Willkürhandeln von Ordnern und Polizei variiert dabei sehr stark danach, ob es sich um ein Auswärts- oder ein Heimspiel handelt. Ordnungsdienste und Polizei werden bei Heimspielen erheblich positiver bewertet. Dies hat zwei Ursachen: Zum einen hängt es damit zusammen, dass bei Auswärtsspielen Ordner und Polizisten die anreisenden Ultras kaum oder gar nicht kennen und

deshalb auch deren Verhalten weniger gut einordnen bzw. sie nicht in der gleichen Weise bei problematischen Situationen ansprechen können, wie dies im Falle von Heimspielen möglich ist.

Zum zweiten - und dieser Punkt wird von den Ultras oft verniedlicht oder einfach negiert - verhalten sich die Ultras bei Auswärtsspielen häufig weniger angepasst und zurückhaltend aufgrund gruppenspezifischer Prozesse und übermäßigem Alkoholkonsum während der langen Anreise. Man putscht sich in der Gruppe auf, die geschlossen am Spielort ankommt und Schmährufe skandiert.

### **Handlungsempfehlungen**

Vorrangiges Ziel muss der Abbau der in der Ultraszene ausgeprägt vorhandenen Feindbilder „Polizei“, DFB bzw. DFL, FIFA/UEFA und „Medien“ sein. Die folgenden Handlungsempfehlungen sollen dazu beitragen, Selbstregulierungsprozesse der Ultras (bzw. aller Fans) zu fördern und zu fordern. Zur Vermeidung von Eskalationsprozessen und Solidarierungen sind die Ultras im Sinne der Selbstregulierung gehalten, gewaltförmiges, politisch extremes, sexistisches und homophobes Verhalten (extreme Ablehnung von Homosexualität) in ihren Reihen nicht zu verharmlosen, herunterzuspielen und zu verniedlichen, sondern ernst wahrzunehmen und zu unterbinden. Ultras ist eine Regulierung der Fanszene von innen nach außen wichtig. Deshalb müssen diese Prozesse, die in einigen Fankurven Erfolge erzielen, auch von außen, von den Fanprojekten

### **Polizeiliche Konfliktmanager einsetzen**

Das Konzept „Polizeiliches Konfliktmanagement bei der Fußball-Weltmeisterschaft 2006“ von Gremmler (2005) ist ein wichtiger Baustein im Kampf gegen Solidarisierungs- und Eskalationsprozesse und zum Abbau des ausgeprägten Feindbildes Polizei. Vor polizeilichem Einschreiten sollten deshalb Konfliktbeamte durch entsprechende Informationen und Gespräche zur Transparenz polizeilichen Handelns beitragen.

### **Fan-Chartas mit Ultras und Fachgremien entwickeln**

Das Handbuch „Zur Entwicklung und Etablierung von Fan-Chartas in Europa“ (2005) setzt am Feindbild Verein bzw. Verband an. Ziel ist u.a., das Verhältnis zwischen Vereinen und Fans zu verbessern und wieder verbindende, vertraglich festgehaltene Nähe zu schaffen, um so im Zeitalter der zunehmenden Kommerzialisierung des Fußballsports Probleme wie Zuschauergewalt und rassistisches Verhalten zu unterbinden. Die Fan-Charta soll dabei als Bestandteil einer integrierten Präventionsstrategie gemeinsam von Fans und Vereinen bzw. Verbänden entwickelt werden, wo für beide Seiten ein verbindlicher Pflichten- und Aufgabenteil festgelegt wird. Ein wichtiger Baustein sind auch die bei DFB und DFL einzurichtenden Fan-Anlaufstellen.

und Fanbetreuern, gezielt gefordert und gefördert werden.

Die starke Ausprägung der Feindbilder auf Seiten der Ultras, aber auch die häufige Stigmatisierung der Ultras als Problemfans von Seiten der Medien, Verbände oder der Polizei machen intensivere Austausche über Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Verhaltensnotwendigkeiten auf beiden Seiten erforderlich. Da das Handeln von Menschen nicht von ihrer Situation, sondern ihrer Interpretation der Situation abhängt, sind der Austausch über Beweggründe für spezifische Handlungsmuster, sowie über Handlungsnotwendigkeiten und das Aufzeigen von Interpretationshilfen des ultra- bzw. polizeispezifischen Handelns ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung von Willkürvermutungen und zum Abbau von Feindbildern und Solidarisierungsprozessen. Aufklärende und ernst gemeinte Dialoge müssen aufgenommen und institutionalisiert werden – mit dem DFB, der DFL, den Fans, den Ultras, den Fanbetreuern, den Fanprojekt-Mitarbeitern und der Polizei.

### **„Nationales Konzept Sport Sicherheit“ für untere Ligen**

Das „Nationale Konzept Sport und Sicherheit“ ist auf die Profiligen ausgelegt und greift dort auch. Da in den neuen Bundesländern viele der Traditionsvereine aber in unteren Ligen spielen, ist zu fordern, dass zumindest in den neuen Bundesländern möglichst flächendeckend auch in den unteren Ligen, vor allem Fanprojektarbeit und Fanbetreuung der Vereine entsprechend den Standards des Nationalen Konzepts gefördert werden. Außerdem

müssen die im „Nationalen Konzept Sport und Sicherheit“ für Fan-Projekt-Arbeit verbindlich vorgesehenen örtlichen Ausschüsse „Sport und Sicherheit“ endlich nicht nur auf dem Papier eingesetzt, sondern auch mit Leben gefüllt werden. Zweimalige Zusammenkünfte dieser örtlichen Ausschüsse pro Saison sind eine Mindestforderung.

### **Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus**

Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus im Kontext von Fußballspielen werden seit vielen Jahren beobachtet und thematisiert. Entsprechend wird auf mehreren Ebenen reagiert. Fanprojekte, Vereine, Verbände und Polizei, aber auch Fans selbst haben unterschiedliche Strategien entwickelt, gegen rassistische und rechtsextremistische Vorfälle im Stadion vorzugehen bzw. diese möglichst im Vorfeld zu verhindern. Ziel der Studie ist es, die aktuellen Entwicklungen in bezug auf Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus im Zuschauerverhalten zu analysieren und Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen von Gegenstrategien aufzuzeigen und auf dieser Basis Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Es gilt also, Bedingungen zu formulieren, die für eine erfolgreiche Arbeit notwendig sind. Hierbei werden die unterschiedlichen Handlungsfelder und Perspektiven der beteiligten Akteure berücksichtigt. In fast allen Bundesligavereinen, die während des Forschungsprojekts untersucht wurden, ist sichtbares und hörbares fremdenfeindliches und rechtsextremes Verhalten auf den Rängen in den Stadien



in den letzten Jahren zurückgegangen, aber nicht verschwunden. An den einzelnen Standorten gibt es sowohl einen Rückgang auf unterschiedlichem Niveau als auch unterschiedliche Problemlagen. Während es an den meisten Standorten eher Einzelpersonen oder kleinere Gruppen sind, die sich an entsprechenden Äußerungen beteiligen, hat sich an manchen Standorten abhängig vom Spielgeschehen ein ganzer Block von mehreren hundert bis tausend Fans an fremdenfeindlichen Diskriminierungen beteiligt.

### **Krawalle verlagern sich auf die Straße außerhalb der Stadien**

Es konnte eine räumliche Verlagerung von rassistischem und rechtsextremem Verhalten vom Stadion weg auf die An- und Abfahrtswege festgestellt werden. Dies schafft eine Öffentlichkeit über das Stadion hinaus, z.B. im ÖPNV. Auch Bus- und Zugfahrten bei Auswärtsspielen werden als Ort der Inszenierung von rassistischen und rechtsextremen Gesängen genutzt. Weiterhin konnte eine Verlagerung von rassistischen und rechtsextremen Verhaltensweisen von der Bundesliga in die unteren Ligen festgestellt werden. Hier zeigen sich teilweise Problemlagen, die dringlichst der Bearbeitung bedürfen. Als Ursachen für eine solche Verlagerung können genannt werden: das Fehlen von Fanprojekten und anderen Angeboten, die sich um Fans kümmern, die durch problematische Verhaltensweisen und Einstellungen auffallen; der geringere Druck durch Medien und Öffentlichkeit, der dazu führt, dass entsprechende Vorfälle oft nicht publik werden; geringere

Kontrolle durch Polizei und Vereine sowie mangelndes Engagement und mangelnde finanzielle Ausstattung der Vereine.

In bezug auf die Nationalmannschaft lässt sich zum einen ein Rückgang in den letzten Jahren, was die Sichtbarkeit von rechtsextremen Äußerungsformen oder fremdenfeindlichem Auftreten angeht, feststellen. Daneben haben allerdings insbesondere bei Auswärtsspielen massive rassistische oder rechtsextreme Verhaltensweisen Konjunktur. Diese Vorfälle werden von den befragten Experten nicht als neue Erscheinung angesehen, sondern sie konstatieren vielmehr eine „Wellenbewegung“: Es komme immer wieder zu rechtsextremen und rassistischen Äußerungen von Fans - oft auch verbunden mit Gewalt - bei Spielen der Nationalmannschaft insbesondere in Osteuropa.

### **Codierung rechtsextremer Gesinnung**

Der beschriebene Rückgang von problematischen Verhaltensweisen in den untersuchten Bundesligavereinen bedeutet nicht unbedingt einen Rückgang von problematischen Einstellungsmustern, denn es kann eine Diskrepanz zwischen Einstellungen und Verhaltensweisen vorliegen. Problematische Einstellungsmuster können auch unsichtbarer geworden sein - darauf weisen Interviews von Fans und Expertinnen hin. Dies gilt in besonderem Maße für den Bereich des Rechtsextremismus. Die rechtsextreme Szene hat ihre Strategie gewandelt und kommuniziert mittels versteckter Codierungen und einem entsprechenden Symbolsystem, das oft



*Der DFB hat eine neue Meldestelle für rechtsextreme Vorfälle eingeführt. Experten fordern weiterhin, dass Ordner, Sicherheitsbeauftragte und Fanbetreuer viel stärker sowohl in Fragen des Rechtsextremismus als auch der Deeskalation geschult werden müssen.*

nur für Insider erkennbar ist. Dies stellt sehr hohe Anforderungen an Fanprojektmitarbeiter, Ordner und Fanbetreuer, weil sie sich dieses Expertenwissen, das in der Regel nicht vorhanden ist, erst aneignen müssen.

Rassismus ist aus den Bundesligastadien ebenso wenig verschwunden. Er hat aber neben den direkten Zuschauerbeschimpfungen, die weiterhin existieren, auch andere, weniger offensichtliche Formen angenommen. Subtiler Rassismus zeigt sich darin, dass schwarze und auch osteuropäische Spieler von Fans schneller kritisiert werden bzw. etwas mehr leisten müssen als deutsche oder westeuropäische Spieler. Stehen schwarze Spieler in der Kritik, dann werden diese eher entpersonalisiert, werden also vom Spieler als Individuum zum Schwarzen.

### **Hierarchie von Diskriminierungen**

Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus werden im Fußballstadion durchaus wahrgenommen und zum Teil kritisch diskutiert. Schwulenfeindlichkeit

und Sexismus dagegen werden weitaus weniger wahrgenommen und auch seltener in Frage gestellt. Es hat sich somit eine Hierarchie von Diskriminierungen entwickelt - obwohl Schwulenfeindlichkeit und Sexismus in den Stadien verbreiteter sind als Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Besonders homophobe Fangesänge gehören zum Standardrepertoire in vielen Fußballstadien, die nicht weiter in Frage gestellt werden. Gleichzeitig gehört Fußball zu einer der letzten gesellschaftlichen Bastionen, in denen Homosexualität weitgehend ein Tabu ist. Sexistische Merchandising-Artikel sind weit verbreitet und gelten als „normaler“ Bestandteil der Fußballkultur.

### Ergebnisse: Gegenstrategien

Als Gründe für den Rückgang von rassistischem und rechtsextemem Zuschauerverhalten werden in den Interviews neben den expliziten Gegenstrategien und den Selbstregulierungsmechanismen innerhalb der Fanszene auch Veränderungen in der Fußballkultur genannt, wie die stärkere Präsenz und Normalität von schwarzen Spielern in den Mannschaften und die „Verbürgerlichung“ des Fußballs im Sinne einer Eventisierung, die verstärkt Mittelschichten in die Stadien zieht, denen die „Beschimpfungskultur“ der Fanszene fremd ist.

Gegenstrategien lassen sich nach Akteuren und nach Art der Strategie unterscheiden. Als wichtige Akteure sind Fanprojekte, Polizei, Vereine, Verbände, Faninitiativen und Fans zu nennen.

Gegenstrategien sind in den Bereichen pädagogische Arbeit, Kampagnenarbeit, Selbstregulie-



*Sabine Behn, geschäftsführende Gesellschafterin der Camino Werkstatt Berlin: „Die Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Studie entwickelt wurden, fließen bereits in die Arbeit der Koordinierungsstelle Fanprojekte, des DFB und auch in die Vorbereitungen der Fußball-EM 2008 ein.“*

rungsmechanismen, Regelwerke und Sanktionierungen sowie Vernetzungsarbeit vorhanden. Für die Arbeit gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gibt es keine Patentrezepte. Vielmehr ist eine kontinuierliche Arbeit mit unterschiedlichen Ansätzen und eine konstruktive, vernetzende Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure notwendig.

### Zehn-Punkte-Plan gegen Rassismus

Seit Beginn der achtziger Jahre wurde von Seiten des DFB und mancher Landesverbände die Problematik von Rechtsextremismus und Rassismus in den Stadien benannt und versucht, auf unterschiedlichen Ebenen diesen Problemen entgegenzuarbeiten. Seit

Ende der neunziger Jahre geht der DFB von vormals singulären Kampagnen zur Entwicklung eines umfassenderen Konzeptes gegen rassistische Tendenzen in Fußballstadien und zur konsequenten Einbeziehung der Bundesligavereine über. So hat er einen 10-Punkte-Plan gegen Rassismus verabschiedet, der u.a. die Aufnahme eines Antirassismus-Paragrafen in die Stadionordnung nahe legt und die deutliche Positionierung des Vereins gegen Rassismus fordert. Der DFB nimmt an den Konferenzen gegen Rassismus von FIFA und UEFA teil und kann somit die Umsetzung der internationalen Resolutionen und Programme gegen Rassismus in der Bundesliga befördern.

Ein wichtiger Aspekt bei der Entwicklung von Gegenstrategien sind weiterhin Selbstregulierungsmechanismen aus der Fanszene, die nachhaltig unterstützt werden müssen. „Politik gehört nicht ins Stadion“ ist die Argumentation vieler Fans, um rassistische und rechtsextreme Äußerungen zu unterbinden. Fans reflektieren mitunter, dass rassistisches und rechtsextemes Verhalten dem Verein negative Schlagzeilen bringt. Wenn es sich um vereinsidentifizierte Fans bzw. Zuschauer handelt, dann achten sie darauf, dem Image des Vereins nicht zu schaden und verhalten sich entsprechend, ohne sich aber inhaltlich unbedingt mit einer antirassistischen Haltung zu identifizieren. Deutlich wird aber auch, dass Teile der Fans bei rassistischem und rechtsextemem Verhalten couragiert einschreiten, weil sie solche Diskriminierungen und Äußerungen nicht tolerieren wol-



len. Dieser Teil der Fans muss von Verein und Fanprojekt unterstützt werden. Dies gilt auch für Faninitiativen, die explizit gegen Rassismus und Rechtsextremismus im Fußball vorgehen.

Für die Fanprojekte sind im Rahmen der Studie aufgrund der Interviewanalyse verschiedenste „Mosaikbausteine“ für die Arbeit gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus entwickelt worden, die es im Rahmen der alltäglichen Arbeit umzusetzen gilt. Fanprojekte sind mit einer Vielzahl von Aufgaben konfrontiert, so dass die antirassistische Arbeit oft zugunsten der Gewaltprävention an den Rand gedrängt wird. Erschwerend kommen die Komplexität des Themas und das nötige Expertenwissen in bezug auf Rechtsextremismus hinzu, das häufig nicht in ausreichendem Maße vorhanden ist.

Von großer Bedeutung ist die funktionierende Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteuren rund um das Stadion. Praxisbeispiele zeigen, wie Kommunikationsstörungen, z.B. zwischen Verein und Fanprojekt, die Wirksamkeit der Arbeit schmälern oder gar Aktivitäten verhindern. Die Festlegung von Verantwortlichkeiten und die Vernetzung der Akteure sind in diesem

### **Leitlinien und aktive Positionierung**

Für die Arbeit gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus lassen sich Rahmenbedingungen und Leitlinien formulieren, damit diese Arbeit nachhaltig wirksam wird. So ist es bezogen auf den Verein wichtig, dass dieser sich eindeutig und rechtzeitig gegen Rassismus und Rechtsextremismus positioniert, um Sogwirkungen in der Fanszene zu vermeiden.

Ein Verein ist in seinem Engagement gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus nur dann glaubwürdig, wenn er auch respektvoll und demokratisch mit den eigenen Fans umgeht und kontinuierlich an dem Thema Rassismus arbeitet, anstatt nur zu reagieren, sobald es ein Problem gibt, das medial nach außen vermittelt wird.

Zusammenhang sehr wichtig. Für alle Akteure gilt, dass Antirassismus als Querschnittsaufgabe und nicht als Pflichtprogramm verstanden werden muss.

Gerade Kampagnenarbeit darf nicht einmalig sein, sondern muss von weiteren Maßnahmen begleitet sein. Kampagnen sind nur dann glaubwürdig, wenn sie Teil eines kontinuierlichen Konzeptes sind. Generell gilt, dass die soziale Verankerung von Maßnahmen ihre Wirksamkeit erhöht. Das heißt, dass Maßnahmen dann besonders wirksam sind, wenn sie mit den Fans zusammen entwickelt oder zumindest von den

Fans getragen werden. Antirassistische Arbeit bedeutet darüber hinaus auch, die eigene Institution zu öffnen - beispielsweise hinsichtlich der Partizipation von Migrantinnen und Migranten.

### **Handlungsempfehlungen**

Für die Arbeit gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus werden folgende Empfehlungen vorgeschlagen:

- Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes „Arbeit für Respekt und Toleranz“ für die Fanprojekte und regelmäßige Durchführung von Fortbildungen und Workshops für Fanprojektmitarbeiter/-innen
- Trainings mit Multiplikatoren bzw. Schlüsselpersonen aus der Fanszene über Fanprojekte
- Regelmäßige Schulungen von Ordnern, Sicherheitsbeauftragten und Fanbetreuern speziell zu neueren Entwicklungen im Rechtsextremismus und Trainings zu Handlungsinterventionen im Stadion
- Durchführung eines Aktionstages für Respekt und Toleranz gegen Fremdenfeindlichkeit, Sexismus und Homophobie in der Bundesliga
- Entwicklung einer Wanderausstellung zum Thema „Frauen, Fußball und Sexismus“
- Einrichtung eines Aktionsfonds zur Unterstützung von konkreten Aktivitäten für Respekt und Toleranz aus der Fanszene
- Berufung eines/r Referenten/in zum Thema „Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus“ bei der Koordinierungsstelle Fanprojekte (KOS)

- Berufung eines ehrenamtlichen Referenten / Ansprechpartners für die Arbeit für Respekt und Toleranz beim Verein.

Bearbeitet von Irene Seidel, DGM

Weitere Informationen zur Studie:  
Teilprojekt „Ultra-Szene in Deutschland“: Institut für Sportwissenschaft,  
Am Moritzwinkel 6, 30167  
Hannover, Prof. Gunter A.  
Pilz und Franciska Wölki,  
www.ers.uni-hannover.de,

Informationen zum Teilprojekt  
„Soziale Arbeit und Polizei im europäischen Kontext von  
Fanbetreuung“: Fachhochschule Potsdam,  
Fachbereich Sozialwesen, Friedrich-Ebert-Str. 4,  
14467 Potsdam, Prof. Werner Steffan,  
Andreas Klose, www.fb-potsdam.de,

Informationen zum Teilprojekt: „Rassismus und Rechtsextremismus  
im Zuschauerverhalten und Entwicklungen von  
Gegenstrategien“: Camino gGmbH,  
Scharnhorststr. 5, 10115 Berlin, Sabine Behn und Victoria Schwenzler,  
www.camino-werkstatt.de

## INTERKULTURELLE MEDIATION - EINE LÜCKE IN DER MEDIATIONSFORSCHUNG?

Die interkulturelle Mediation erfreute sich in den letzten Jahren einer wachsenden wissenschaftlichen Beliebtheit, aber oftmals wird von kulturell westlich geprägten Verfahren ausgegangen. Können diese aber auf andere Konfliktkulturen übertragen werden und in welcher Form setzt sich die Mediationsforschung aktuell mit dieser Problematik auseinander? (Nach: Rösch, S. (2006): *Interkulturelle Mediation - eine kritische Aufarbeitung* (B.A. Thesis)

Grundlage für die Fragestellung ob westliche Mediationsverfahren, die vornehmlich vom Harvard-Konzept geprägt sind, im interkulturellen Kontext Anwendung finden können, ist die These, dass diese Verfahren Ansprüchen nicht-westlicher Konfliktkulturen nur ungenügend gerecht werden. Dadurch stellt sich natürlich auch die Frage nach der Übertragbarkeit auf andere Kulturkontexte. Dass die unreflektierte Übertragung auf interkulturelle Kontexte tatsächlich problematisch ist, zeigte unter anderem Dominic Busch<sup>1</sup>. Dies ließe sich vor allem darauf zurückführen, dass Kulturen unterschiedliche Arten der Konfliktbearbeitung aufweisen und die Ausgestaltung des interkulturellen Kontaktes nach eigenkulturellen Vorstellungen stattfindet.

Zu Beginn der 1990er Jahre wurde erstmalig eine kritische Auseinandersetzung mit dem Harvard-Konzept und problem-solving-

angestoßen, die sich insgesamt in drei Phasen besonders in der deutschen Mediationsforschung fortsetzte. Den Beginn machten Augsburgsberger und Folger/Bush<sup>2</sup>, die nicht nur auf komplexe kulturelle Unterschiede aufmerksam machten, sondern auch in diesem Zusammenhang die transformative Mediation begründeten.

Die zweite Phase wurde vor allem dadurch geprägt, dass sich eine starke Konzentration auf den Mediator entwickelte, wodurch sich die Mediationsforschung zeitweise von der Ausarbeitung eines Verfahrenskonzeptes distanzierte. Ein Vertreter ist beispielsweise Frank Liebe, der mit dem Kontextualisierungsansatz einen ersten Beitrag zu einem

<sup>1</sup> Busch, D.: *Perspektiven interkultureller Mediation: Grundlagentexte zur kommunikationswissenschaftlichen Analyse triadischer Verständigung*, Frankfurt am Main: Lang, S. 20.

<sup>2</sup> Augsburgsberger, D. W.: *Conflict mediation across cultures: pathways and patterns*. Louisville, Ky.: Westminster/John Knox Press.

Folger, J.P., Bush, R.A.: *Ideology, Orientation to Conflict, and Mediation Discourse*. In: Folger, J.P., Joseph, P.: *New directions in mediation: communication research and perspectives*. Thousand Oaks: Sage Publ., S. 1-28.

angepassten Verfahren machte.<sup>3</sup>

### Stand der Forschung

In der dritten Phase, und dem damit heutigen Stand der Mediationsforschung, lässt sich der Wunsch nach integrativen Konzepten erkennen, was sich besonders im jüngsten Modell, einem kultursynergetischen Ansatz interkultureller Mediation nach Mayer<sup>4</sup> oder aber einem induktiven Ansatz nach Busch<sup>5</sup> äußert.

Allerdings scheint die Auseinandersetzung mit interkultureller Mediation selbst ein westliches Phänomen zu sein. Derzeit scheint es an Daten zu mangeln, die eine kritische Auseinandersetzung bzw. Thematisierung interkultureller Mediation in anderen Teilen der Welt belegen. Besonders der asiatische und auch afrikanische Raum sollte dabei aufgrund einer langen Mediationstradition und einer stark ausgeprägten Mediationspraxis von besonderem Interesse sein.

Hinzu kommt, dass es zwar mittlerweile eine sehr große Auswahl an Werken zur Mediation gibt, die aber nur wenig Neues zur interkulturellen Mediationsforschung

beitragen oder von ernsthaft wissenschaftlichem Interesse sind. Ferner scheint eine vollständige und bibliographisch aufgearbeitete Zusammenführung, oder ein zentraler Anlaufpunkt für die Literatursuche in diesem Teilbereich der Mediationsforschung zu fehlen.

Insgesamt also zeichnen sich innerhalb der letzten 20 Jahre verschiedene Trends des kritischen Umgangs mit interkultureller Mediation ab. Gerade in der aktuellen Diskussion rückt der Wert eines strukturierten Verfahrens wieder stärker in den Mittelpunkt, bleibt aber bislang bei einer rein theoretischen Betrachtung stehen. Für zukünftige Untersuchungen wäre es daher denkbar, sich empirisch mit den neuen Konzepten zu befassen.

Schlussfolgernd scheint sich ein gesteigertes Interesse an interkultureller Mediation abzuzeichnen, das sich durchaus kritisch mit westlichen Verfahren und der Rolle von Kultur auseinandersetzt und neue Konzepte für interkulturelle Mediation frei von einem westlichen Einfluss zu schaffen versucht. Es handelt sich also nicht gänzlich um eine Lücke, aber einen Bereich, der durchaus wachstumsfähig und von hoher politisch-wirtschaftlicher Brisanz ist.

Sven Rösch

Mediator, Kulturwiss. / Philologe

### STELLENANGEBOT IN FRANKFURT AM MAIN

#### Rechtsanwaltskammer sucht Schlichterinnen und Schlichter

Für anwaltliche Mediatorinnen und Mediatoren bietet sich im Raum Frankfurt/ Main eine ideale Möglichkeit, die frisch erworbenen Kenntnisse der Mediation in die Praxis umzusetzen.

Die Rechtsanwaltskammer sucht im Rahmen ihrer Tätigkeit als anerkannte Gütestelle im Sinne des § 794 Abs. I Nr. 1 ZPO zur Förderung der außergerichtlichen Streitbeilegung nach Schlichterinnen und Schlichtern.

Die Arbeit als Schlichter eröffnet die Möglichkeit, mediative Elemente in realen Streitigkeiten zu erproben, ohne sich in diesem Zusammenhang um die Akquise von Fällen kümmern zu müssen.

Voraussetzung für die Bestellung als Schlichter ist die Teilnahme an einer Einführungsveranstaltung der Kammer. Diese Einführungsveranstaltung dauert rund drei Stunden und beschäftigt sich sowohl mit den Grundzügen der Schlichtung als auch mit den technischen Rahmenbedingungen der anwaltlichen Schlichtung. Interessierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte aus dem Zuständigkeitsbereich der Rechtsanwaltskammer Frankfurt wenden sich bitte schriftlich an:

Rechtsanwaltskammer Frankfurt,  
Frau Liederbach, Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt am Main  
oder per Mail: [Liederbach@RAK-FFM.de](mailto:Liederbach@RAK-FFM.de)

<sup>3</sup> Liebe, F.: *Interkulturelle Mediation - eine schwierige Vermittlung: eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden*. Berlin: Berghof-Forschungszentrum für Konstruktive Konfliktbearbeitung.

<sup>4</sup> Mayer, C.-H.: *Trainingshandbuch interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb*. Münster: Waxmann

<sup>5</sup> Busch, D.: *Interkulturelle Mediation: eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten*. Frankfurt am Main: Lang, S. 197 ff.

## STADTTEIL-MEDIATION IM WIESBADENER WESTEND

Stadtteil-Mediatorinnen und Mediatoren helfen, Konflikte offen anzusprechen und zu bereinigen. In Wiesbaden können sich Streitparteien in den Stadtteilen Westend und demnächst auch in Biebrich an ein speziell geschultes Mediatorenteam wenden. Seit November 2005 sind im „Westend“ 14 ehrenamtliche Konfliktberater im Einsatz. Ihre Fortbildung wurde durch EU-Mittel finanziert. Ein Schwerpunkt lag dabei auf der interkulturellen Mediation, denn dieser Stadtteil der hessischen Landeshauptstadt besitzt einen hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten in erster, zweiter und dritter Generation. Nikola Knorr, Mediatorin und Gestaltpsychotherapeutin, leitete die Fortbildung und begleitet seither die Konfliktberater mit Supervisionen, die einmal pro Monat stattfinden. Sowohl die Supervisionen wie auch die Mediationen finden im Stadtteilbüro „Westend Kubis“ statt, das auch organisatorische Unterstützung leistet.



Das „Kubis“ in der Wellritzstraße im Wiesbadener Stadtteil Westend bietet Raum für die interkulturelle Mediation. Im Westend besitzen 55 Prozent der Bewohner einen Migrationshintergrund. Weitere Informationen zum vielfältigen Aufgabenspektrum gibt es unter [www.kubis-wiesbaden.de](http://www.kubis-wiesbaden.de).

Im Frühjahr 2005 begannen 18 Interessenten bei Nikola Knorr und Karl-Heinz Zeipelt die Ausbildung zu Stadtteil-Mediatorinnen und Mediatoren. Bis zum Herbst wurde die Gruppe in den Grundprinzipien der Mediation mit den Schwerpunkten Gemeinwesenmediation, Familienmediation, interkulturelle Mediation und Mediation mit Jugendlichen und Gruppen ausgebildet. An acht Ausbildungstagen erlernten die Teilnehmer zunächst die Grundlagen der Mediation, die sie dann in Intervisionsgruppen vertieften. Über ein sogenanntes „LOS-Mikroprojekt“ (Lokales Kapital für Soziale Zwecke) ermöglichten das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Europäische Sozialfond (ESF) die Finanzierung der Ausbildungskosten. Zudem wurden die Teamsupervision und die Einrichtung einer Fachbibliothek gesichert. Zwei Jahre nach Ausbildungsende

sehr unterschiedlicher Weise für die Stadtteilarbeit zur Verfügung stehen. Verschiedene Sprachen, verschiedene Nationalitäten und unterschiedliche Berufe der Mediatoren sind die Gewähr dafür, dass für jeden Konfliktfall geeignete Klärungskräfte zur Verfügung stehen.

„Im Westend leben hundert verschiedene Nationalitäten. Der Migrationshintergrund liegt innerhalb der Bevölkerung bei 55 Prozent“, erklärt Bülent Ekiz, der Stadtteilmanager des Büros „Westend Kubis“ in Wiesbaden, das auch Räume für die Fortbildungsmaßnahme zur Verfügung stellte. Da ist das Konfliktpotential aufgrund der unterschiedlichen Lebensgewohnheiten und Religionszugehörigkeiten erfahrungsgemäß hoch. Nikola Knorr, Gestalttherapeutin und Leiterin der Mediationsausbildung, schätzt die „Arbeit der Mediatorinnen und Mediatoren in der Krisenintervention immer auch als eine friedenspädagogische Maßnahme“.

### Bunte Mischung

Die Stadtteil-Mediatoren kommen überwiegend aus dem sozialen oder pädagogischen Umfeld und sind beispielsweise Lehrerinnen, Erzieherinnen oder Sozialpädagogen. Im Stadtteil Biebrich ist die Berufsherkunft noch bunter gemischt: Hier haben sich auch angehende Juristen, Manager aus dem Bereich der Logistik und Bankangestellte zur Verfügung gestellt.

Bei einer Gesprächsrunde im Stadtteilbüro „Westend Kubis“ in Wiesbaden wird deutlich, wie die einjährige Ausbildung verlief und wie vielfältig die Teilnehmer da-

von profitieren. „Für Lehrerinnen ist es ganz wichtig, mit Konflikten aller Art umgehen zu können“, stellt Stadtteil-Mediatorin Barbara Kipp-Ahlmeyer grundsätzlich fest. Die Pädagogin unterrichtet an einem Gymnasium im Westend und würde sich wünschen, dass der „Mediation an den Schulen mehr Raum und Zeit“ eingeräumt werden könnte. Sie selbst nutzt die erworbenen Erfahrungen nicht nur für die Nachbarschafts- und Familienmediation im Stadtteil, sondern setzt diese ganz bewusst im Schulalltag ein. Auch die Rechtsanwältin Barbara Scharping, die den Master of Mediation-Abschluss der FernUniversität Hagen erworben hat, beteiligt sich an dem Projekt. Auch sie nutzt die neuen praktischen Erfahrungen vielfältig.

Özden Ekiz arbeitet als sozialpädagogische Familienhelferin und gewinnt damit den tiefsten Einblick in die Probleme der Stadtteil-Bewohner. Für sie ist es wichtig, dass sich das Mediatorenteam multikulturell – es sind insgesamt sechs Nationen - zusammensetzt. Sprachliche Barrieren oder die persönliche Scheu vor fremden Kulturen könnten so leichter überwunden werden.

### **Mediation mit interkulturellem Hintergrund**

Was die Stadtteil-Mediatorinnen und Mediatoren in der Praxis betreiben, bezeichnet die Fachwelt als „Mediation mit interkulturellem Hintergrund“, die sich mit den speziellen Konflikten zwischen Menschen verschiedener Kulturen, Zuwanderern und Einheimischen auseinandersetzt. Auch die Fortbildung beschäftigte

sich schwerpunktmäßig mit der Integration der unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen im Wiesbadener Westend.

Anlaufstelle für Hilfesuchende ist das Stadtteilbüro Westend Kubis. Jeweils donnerstags wird eine Nachbarschaftssprechstunde angeboten, bei der Probleme auf ein offenes Ohr stoßen: „Sie sprechen – wir hören zu!“ Wird eine Mediation gewünscht, wird das ausgebildete Team aktiv. So kann die Gruppe mittlerweile auf einige erfolgreich abgeschlossene Mediationen zurückblicken.

### **Fallbeispiel: Syrisch-deutscher Nachbarstreit**

Als interkulturelle Mediation können die Sitzungen bezeichnet werden, die im „Kubis“ wegen eines Nachbarschaftsstreits zwischen einer syrischen und einer deutschen Familie stattfanden. Es handelte sich um einen Streit zwischen zwei Mietern in einem Haus mit acht Wohnungen. Im Konflikt ging es darum, dass Familie D aus Syrien ständig von unten an die Decke klopfte, wenn die Kinder von Familie R-S durch die darüber liegende Wohnung liefen oder auf andere Weise „Lärm“ machten. Familie D stammt aus Syrien und gehört zur assyrischen Volksgruppe. Sie wohnt im Erdgeschoss und hat zwei Kinder im Alter von 14 und acht Jahren. Ihre Kinder sind meist zu Hause. Die Familie R-S wohnt im ersten Stock und hat ebenfalls zwei Kinder, die acht und zehn Jahre alt sind. Die Lebenspartner sind deutscher Herkunft und beide Akademiker. Ihre Kinder befinden sich nachmittags in Betreuung.

### **LOKALES KAPITAL FÜR SOZIALE ZWECKE (LOS) FÖRdert MEDIATION**

LOS steht für das Programm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ und ist ein Modellvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Mit Mitteln aus dem Sozialfond wird unter anderen auch die Stadtteil-Mediation im Wiesbadener Westend gefördert. Träger sogenannter „LOS-Mikroprojekte“ können Initiativen, Vereine, Genossenschaften, Bildungs- und Maßnahmeträger, Wohlfahrtsverbände usw. sein. Grundsätzlich kommen Projekte für eine Förderung in Frage, die zur beruflichen oder sozialen Integration beitragen. Ein Schwerpunkt von LOS ist die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit. In diesem Zusammenhang werden Maßnahmen zur Förderung von Toleranz und Demokratie unterstützt – und damit auch die Mediation.

Die Zuschüsse in Höhe von maximal 10.000 Euro erfolgen zu 100 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Eine Bewerbung um die Fördermittel ist nur in ausgewählten „Fördergebieten“ möglich, die sich im gesamten Bundesgebiet befinden.

*Eine Liste dieser Gebiete sowie die Adressen der Koordinierungsstellen finden sich im Internet unter [www.los-online.de](http://www.los-online.de).*

SE

Ein Nachbar der beiden Familien wandte sich an das Stadtteilbüro und erkundigte sich nach der Bereitschaft, eine Mediation für die beiden Familien anzubieten. Der Nachbar wurde gebeten, den im Streit liegenden Familien eine Telefonnummer für eine erste Kontaktaufnahme weiterzureichen. Die Familie R-S rief an und teilte mit, dass sie gerne teilnehmen würde. Einige Tage später rief der Hausverwalter der Wohnanlage an und fragte nach dem Stand der Dinge, wobei er erfahren musste, dass sich Familie D noch nicht gemeldet hatte. Er erklärte sich bereit, die Familie D darauf anzusprechen, ob das Westend-Kubis-Team bei ihnen anrufen dürfe. Am nächsten Tag kam das Einverständnis, worauf der Familie telefonisch das Angebot einer Mediation unterbreitet wurde. Herr D signalisierte seine Bereitschaft, an den Gesprächen teilzunehmen.

Die Mediation wurde von einem Zweier-Team übernommen und die Vorgehensweise bei der Mediation vorab besprochen: Vorstellung, Schilderung der Mediatorenrolle, Regeln der Mediation, Aufnehmen des Anliegens, Notizen auf Karten, Sortieren der Karten, Termin vereinbaren usw. Der Raum wurde zur Sitzung mit Blumen und Getränken vorbereitet, um eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Beide Paare kamen, wobei das Ehepaar D ihren 14-jährigen Sohn zum Übersetzen mitbrachte. Wichtig war zunächst das Bemühen um den respektvollen Umgang miteinander, da einer der Männer „sehr hart ran gegangen“ sei, wie Bülent Ekiz formulierte, der den männlichen Part inner-



*Bülent Ekiz, Leiter des Stadtteilbüros „Westend Kubis“, fungiert nicht nur als zuverlässiger Koordinator, sondern ist seit 2005 auch als Stadtteil-Mediator aktiv.*

halb des Zweier-Mediatorenteams vertrat.

### **Rolle des Dolmetschers**

Während der ersten Sitzung gab es ein größeres Kommunikationsproblem: Der 14-jährige Sohn der Familie D übernahm zunächst die Rolle des Dolmetschers, war aber im fortschreitenden Gespräch damit überfordert. Zur zweiten Sitzung verbesserte sich die Kommunikation, da die Mediatoren eine unabhängige Übersetzerin engagiert hatten. Die Übersetzung nahm zwar viel Zeit in Anspruch und machte Mühe, diente aber gleichzeitig auch der „Entschleunigung“. Denn gerade die Männer reagierten in der Beratung „vorpreschend“ und wollten unbedingt ihre Meinung kundtun. Die Situation des Dolmetschers zwang diese aber immer wieder

zum Schweigen und Zuhören.

Als einen wichtigen Hinweis nahmen die Beteiligten der Mediation zur Kenntnis, dass in Zukunft über das, was in der Mediation gesprochen wurde, nichts nach außen dringen dürfe - was in der Vergangenheit leider nicht immer der Fall war.

Im Verlauf der zweiten Sitzung wandte sich die Stimmung zum Positiven und beide Parteien machten nützliche Vorschläge: Ein Vater erklärte sich bereit, mit den Kindern der anderen Familie Fußball zu spielen. Der andere Vater bot diesem im Gegenzug an, dessen Auto zu reparieren. Insgesamt schlug die Stimmung von Vorwürfen in Toleranz um. Es wurde über die Wünsche beider Seiten so ausführlich gesprochen, dass eine dritte Sitzung nicht mehr notwendig war.

Der Nachbarschaftsstreit zeigt, welche eine wichtige Rolle Dolmetscher bei der interkulturellen Mediation spielen. „Am Anfang werden häufig Familienmitglieder, meist die Kinder, die besser als ihre Eltern deutsch sprechen, damit beauftragt“, spricht Bülent Ekiz über seine Erfahrungen bezüglich der allgemeinen Sprachbarrieren. „Um einen Einstieg in die Mediationsgespräche zu finden, ist dieser Weg nicht der schlechteste. Kommen aber die Vorwürfe und Streitigkeiten, fühlen sich die Kinder mit der Aufgabe schnell überfordert.“ Deswegen sei es ratsam, sich bereits nach dem ersten Gespräch darauf zu einigen, einen Dolmetscher hinzuzuziehen. Bisher seien diese glücklicherweise bereit, im Stadtteil Westend ehrenamtlich zu arbeiten.



## Fallbeispiel: Läuseproblem führt zur Eskalation

Ein weiterer, aktueller Mediationsfall im Stadtteilbüro „Westend-Kubis“ zeigt Kommunikationsprobleme ganz anderer Art auf: Es geht um getrennt lebende Eltern, die über ihre Probleme bei der Erziehung des Sohnes in Streit gerieten. Auslöser für die Mediation waren Kopfläuse des Kindes und die vermeintlich korrekte bzw. falsche Art ihrer Bekämpfung.

Bei dem ersten Gespräch warfen sich die Eltern - Frau L und Herr I - gegenseitig vor, die Aufgaben in der Erziehung und im schulischen Bereich nicht ordentlich wahrzunehmen, und dass das Kind die daraus resultierenden negativen Konsequenzen tragen müsse. Die Situation eskalierte, als der Sohn Läuse hatte, und der Vater ihm die Haare abschnitt, ohne sich vorher mit der Mutter im Detail abzustimmen. Denn Frau L hatte zwar dem Vater des Kindes die Aufgabe übertragen, das Läuseproblem zu lösen, allerdings war sie nachträglich überhaupt nicht mit dem „Kahlschlag“ ihres Sohnes einverstanden. Herr I handelte so, wie er es für richtig hielt, während sich die Mutter über die rabiante Lösung des Läuseproblems ärgerte. Sie wurde dabei von ihrem Sohn unterstützt, der seine langen Haare vermisste und den Lösungsvorschlag der Mutter, nur ein Läuseshampoo zu benutzen, auch besser gefunden hätte.

Das erste Gespräch spiegelte vor allem die gegenseitigen Vorwürfe der Eltern wider, die sich die Mediatoren in Ruhe anhörten und durch Rückfragen zu hinterleuch-



ten versuchten. Dabei legten sie besondere Achtsamkeit darauf, die Vorwürfe so umzuformulieren, dass sie für den anderen Gesprächspartner verständlich und annehmbar waren.

Im zweiten Treffen wurden die Punkte gemeinschaftlich schriftlich formuliert, über die sich die Parteien austauschen und einigen wollten. Dabei zeigte sich, dass sowohl für Frau L wie Herrn I klare Absprachen und eine bessere Kommunikation von großer Bedeutung waren. Die Mediatoren begleiteten den Lösungsprozess, wie sie diese Absprachen und die dazu notwendige regelmäßige Kommunikation realisieren könnten. Doch je konkreter die Vereinbarungen werden sollten, desto größerer Widerstand entstand. Dass dieser Prozess Arbeit und Eigenverantwortung erfordert, damit sich etwas verändert, wurde Frau L und Herrn I erst bei den konkreten Ausformulierungen richtig bewusst.

Als am Schluss alle Punkte schriftlich festgelegt waren, entspannte sich die Situation zunehmend. Sowohl Frau L als auch Herr I

*Die ehrenamtlichen Stadtteil-Mediatorinnen und Mediatoren nehmen einmal im Monat die Gelegenheit wahr, unter Leitung von Nikola Knorr ([www.nikola-knorr.de](http://www.nikola-knorr.de)) an Supervisionen teilzunehmen. Auch DGM-Mitglied und Rechtsanwältin Barbara Scharping bringt sich in das vorbildhafte Projekt ein.*

hatten das Gefühl, als Eltern die nötigen Instrumente in der Hand zu haben, um durch die selbst erarbeiteten Vereinbarungen zukünftig auftretende Eskalationen bereits im Vorfeld abwenden zu können. Die Vereinbarungen wurden von beiden Parteien unterschrieben. Die Übereinkunft regelte, wer wann welche Aufgaben für den gemeinsamen Sohn wahrzunehmen hatte.

### Fazit der Mediatoren

Die Prinzipien der Mediation waren ausgesprochen nützlich für den Einigungsprozess. Denn zu Beginn der Beratung redeten die Eltern aneinander vorbei. Während des Prozesses hingegen

### INTERKULTURELLE MEDIATION IM „KUBIS“

Die multikulturelle Einrichtung „Kubis“ nimmt als gemeinnütziger Träger Funktionen zur Integration unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen im Wiesbadener Stadtteil Westend wahr. „Kubis“ ist die Abkürzung von „Kultur, Bildung und Sozialmanagement“. Zweck des gemeinnützigen Vereins ist es, die Völkerverständigung zu verbessern, insbesondere durch:

- Angebote im Bereich Bildung und Erziehung für zugewanderte Mitbürgerinnen und Mitbürger (Sprache, kulturelles Verständnis und berufliche Qualifizierung)
- Förderung des Ausgleichs und der Zusammenarbeit verschiedener Kulturen
- Verbesserung der Lebenssituation
- Durchführung sozialer, pädagogischer und kultureller Angebote.

Das Stadtteilbüro Westend Kubis in der Wellritzstraße ist u.a. auch eine Anlaufstelle für Nachbarschafts- und Familienstreitigkeiten. Gefragt ist vor allem die interkulturelle Mediation, da rund 100 Nationen in dem zentrumsnahen Stadtteil der hessischen Landeshauptstadt wohnen. 14 Ehrenamtliche, die im Laufe eines Jahres zu Stadtteil-Mediatoren ausgebildet wurden, sind seit Ende 2005 aktiv und konnten seither Konfliktfälle immer wieder erfolgreich lösen. Dem Vorbild „Westend“ folgte der Stadtteil Biebrich, in dem zur Zeit ebenfalls Stadtteil-Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet werden. Ihre Arbeit beginnt in einer Implementierungsphase durch eine „Zukunftswerkstatt“ im Dezember 2007. Weitere Informationen finden Sie unter [www.kubis-wiesbaden.de](http://www.kubis-wiesbaden.de) und [www.nikola-knorr.de](http://www.nikola-knorr.de).

durch einen hohen Anteil unterschiedlicher Nationalitäten der Schwerpunkt auch auf der interkulturellen Mediation liegen wird.

*Irene Seidel*

*Kontakt: Kubis Wiesbaden,  
Bülent Ekiş, Wellritzstraße 49,  
65183 Wiesbaden, [info@kubis-wiesbaden.de](mailto:info@kubis-wiesbaden.de)*

### Bitte beachten Sie:

#### Neuer Termin für die DGM-Mitgliederversammlung

Die für den 16.11.2007 terminierte Mitgliederversammlung der DGM wurde anlässlich des Streiks der GDL kurzfristig abgesagt.

Als neuen Termin hat der Vorstand den 25. Januar 2007, 13.30 Uhr angesetzt. Die Mitgliederversammlung findet in Raum A 302 im Gebäude AVZ auf dem Campus der FernUniversität statt.

Alle DGM-Mitglieder sind herzlich eingeladen, an diesem Termin teilzunehmen. Wenn Sie kommen möchten, so senden Sie bitte eine kurze E-Mail an [andrea.heups@dgm-web.de](mailto:andrea.heups@dgm-web.de).

konnten durch Nachfragen und „Spiegeln“ Missverständnisse ausgeräumt und so eine Kommunikationsbasis geschaffen werden.

#### Vorbild für andere Stadtteile

Das Mediatorenprojekt hat sich im Wiesbadener Westend so gut bewährt, dass derzeit in einem weiteren Stadtteil der hessischen Landeshauptstadt Mediatoren ausgebildet werden. Im Laufe dieses Winters werden 15 Mediatorinnen und Mediatoren im Stadtteil Biebrich ihre Ausbildung

abschließen und dann ebenfalls als Stadtteil-Mediatoren tätig werden. Dazu wird eine „Zukunftswerkstatt“ eingerichtet, die die Implementierung der Mediationsarbeit im Stadtteil gewährleisten soll. In Biebrich liegt der ausländische Bevölkerungsanteil immerhin bei 40 Prozent.

Auch hier wird in der zweiten Phase die Supervision mit Geldern mittels eines LOS-Mikroprojektes ermöglicht. Es sollen noch weitere Ausbildungen in bestimmten „Brennpunkten“ Wiesbadens erfolgen, in denen

## EUROPÄISCHE MEDIATIONSKONFERENZ

**Vom 28. bis 29. September 2007 fand die 1. Europäische Mediations-Konferenz des European Institute for Business Mediation EIBM in Kooperation mit der BAFM, der Experts Group Wirtschaftsmediatoren, dem ÖBM sowie weiteren Kooperationspartnern statt.**

Unter dem Motto „Mediation goes Europe“ war es Zielsetzung der Tagung, einen offenen Wissens- und Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene anzustoßen und Überlegungen anzustellen, wie unter Berücksichtigung der Verschiedenheiten im Verständnis und in den Anwendungsformen ein generell gültiges Erscheinungsbild der Mediation in Europa entwickelt werden kann. Wegen seiner europa-zentralen geografischen Lage fiel die Wahl des Konferenzortes, so Organisator Ewald Filler, auf Wien. Die Rechnung ging auf, denn mit über 300 Teilnehmern aus Wissenschaft und Praxis aus über 30 Ländern, darunter Mediatoren auch aus Australien, Afrika, Nordamerika und vielen ost- und südosteuropäischen Staaten, war die Konferenz sehr gut besucht. Das Penta Renaissance Hotel im Zentrum Wiens, nur wenige Gehminuten zum Schloss Belvedere, bot einen sehr schönen Rahmen. Eindrucksvoll war der Abendempfang im Wappensaal des Wiener Rathauses mit einem Vortrag von Robert D. Benjamin (USA) zu „Der Kampf um Macht, Prestige oder das Bestreben, in einer Welt fundamentaler Über-

zeugungen den Frieden zu erhalten.“

Mit den Themenblöcken Allgemeine Aspekte der Mediation, Business Mediation, Mediation in Kriminalfällen, Konfliktverhalten am Arbeitsplatz, Umweltmediation, Familienmediation, Gemeinwesenmediation, Haltung des Mediators, sowie Interkulturelle Mediation und Internationale Entwicklungen bot die Konferenz nahezu das gesamte Spektrum der alternativen Streitbeilegung (ADR/Mediation). Während die Plenumsvorträge dreisprachig synchron übersetzt wurden, luden über 50 parallele „Sessions“ – teilweise mit zwei oder mehr Referenten aus unterschiedlichen Ländern – zur Diskussion und Mitarbeit ein. Angesichts der Fülle und Vielfalt der Beiträge fällt eine Zusammenfassung schwer. Aktuelle Entwicklungen in der Zivilrechtsmediation in Osteuropa gehörten ebenso zu den Themen wie Fragen der kundenorientierten Vermarktung von Mediation. Nadja Alexander berichtete sehr spontan über die Erfahrungen mit Mediation in Australien. Die Diskussion über die Kompatibilität von Standards und Normen in Europa führte den Teilnehmern die national unterschiedlichen rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen für Mediation vor Augen.

### Europäisches Netzwerk für Mediation

Ein zentraler Programmpunkt der Konferenz war die Gründung eines europäischen Netzwerkes für Mediation. So wurde am letzten Konferenztage das European Mediation Network Initiative (EMNI) formell ins Leben geru-

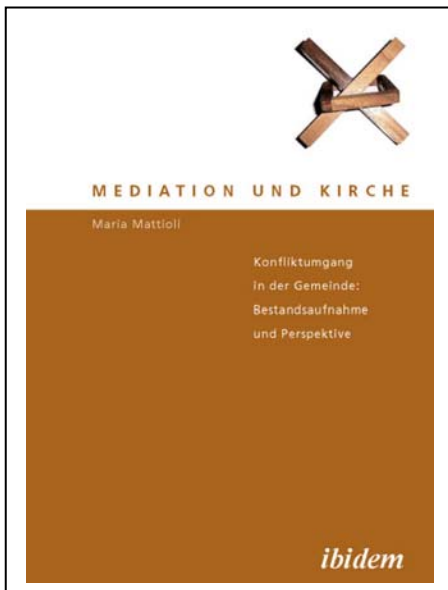
fen. Die Idee zum Aufbau einer „internationalen Informationsdrehscheibe“ geht auf Überlegungen verschiedener europäischer Vereinigungen auf der Helsinki-Konferenz im Mai 2006 zurück. Zu den Gründungsmitgliedern zählen rund 60 Organisationen und Institutionen und etwa ebenso viele Einzelpersonen. Das EMNI versteht sich nicht als Dachorganisation oder Wettbewerb zu nationalen Institutionen und Verbänden, sondern setzt auf die aktive und kreative Zusammenarbeit seiner Mitglieder. Primäre Ziele des Netzwerkes werden der internationale Wissens- und Informationsaustausch durch Konferenzen, gegenseitige Unterstützung, gemeinsame Projektarbeit, Fragen der Methodenvermittlung gegenüber der europäischen Öffentlichkeit sowie der Qualitätssicherung der Mediation als Dienstleistung sein. In den 20-köpfigen Vorstand wurde Christoph C. Paul als deutsches Mitglied gewählt, der auch für die Kontakte zur Europäischen Union und zum Europarat zuständig sein wird. Nähere Informationen zur Konferenz und zum Netzwerk finden Sie unter [www.europemediation.eu](http://www.europemediation.eu).

Die 2. Europäische Mediations-Konferenz findet vom 10. bis 12. April 2008 in Belfast, Nord Irland, unter dem Titel „Building Relationships and Getting Results“ statt. Informationen dazu finden Sie unter [www.mediationconference.eu](http://www.mediationconference.eu).

*Friedrich Dauner*  
DGM

## FÜR SIE GELESEN

**Maria Mattioli: Mediation und Kirche, Konfliktumgang in der Gemeinde: Bestandsaufnahme und Perspektive, Verlag ibidem, 130 Seiten, Paperback, € 19,90**



Die historischen Ursprünge der Mediation nach heutigem Verständnis gehen auf kirchliche Vermittlungsbemühungen in völkerrechtlichen Konflikten seit dem 17. Jahrhundert zurück. Daher möchte man meinen, dass die Kirche in Mediationsdingen auf eine lange Tradition zurückblicken kann und dass sich dieses Konfliktlösungsmodell inzwischen nirgendwo eher etabliert haben sollte als in der Kirche selbst.

### Wie steht es wirklich mit Mediation und Kirche?

Steht die Mediationsidee mit dem christlichen Selbstverständnis überhaupt in Einklang, entspricht sie ihm sogar? Wie sieht die aktuelle Streitkultur in der Kirche aus?

Findet Mediation als Konfliktlösungsstrategie darin ihren Platz? Wie sehen die künftigen Chancen für Mediation in der Kirche aus? Gibt es dabei konfessionelle Unterschiede?

### Konflikte und deren Bewältigung im kirchlichen Raum

Maria Mattioli möchte gerade in Zeiten anstehender großer kirchlicher Umstrukturierungsprozesse einen Anstoß für den wissenschaftlichen und auch praktischen offenen Diskurs zum Thema Konflikte und deren Bewältigung im kirchlichen Raum geben. Hierzu dokumentiert sie ihre überkonfessionell durchgeführte Befragung von Gemeinden und Amtskirchen, die zeigt, dass Konflikte im kirchlichen Umfeld von großer alltäglicher Relevanz sind. Im Zeichen der Geschwisterlichkeit werden sie jedoch häufig nicht offen bearbeitet, sondern eher verschleppt, was eine nachhaltige Belastung der Atmosphäre und des menschlichen Miteinanders bis hin zu einer Beeinträchtigung von Glaubwürdigkeit und Effizienz kirchlicher Arbeit zur Folge haben kann.

**Fazit:** Maria Mattioli zeigt anhand konkreter Beispiele, inwieweit die Konfliktbearbeitungsmethode der Mediation, die in ihren Grundideen starke Parallelen zu theologischen Grundüberzeugungen aufweist, eine Chance zur Entwicklung einer neuen kirchlichen Streitkultur bieten kann.

PM

**Altemeyer, Susanne: Mediation im Unternehmen, 2007, 150 Seiten, Expert Verlag Malmsheim, € 34,00**

Das Buch richtet sich an alle, die in Unternehmen mit der Konfliktbearbeitung betraut sind. Es zeigt Konfliktursachen und Lösungswege auf, wobei der Schwerpunkt auf dem Mediationsverfahren liegt. An einem konkreten Beispiel wird der Ablauf einer Mediation – von der Kontaktaufnahme bis zur Umsetzung der vereinbarten Lösung – aufgezeigt. Dabei werden auch die Rahmenbedingungen des Mediationsverfahrens erläutert. Die Darstellung zeigt auf, wann eine Mediation sinnvoll ist, was sie kostet und welche Kosten im Falle einer gerichtlichen Streitlösung entstehen. Des Weiteren wird das Entwicklungspotential aufgezeigt, das sich aufgrund einer im Unternehmen durchgeführten Mediation ergeben kann.

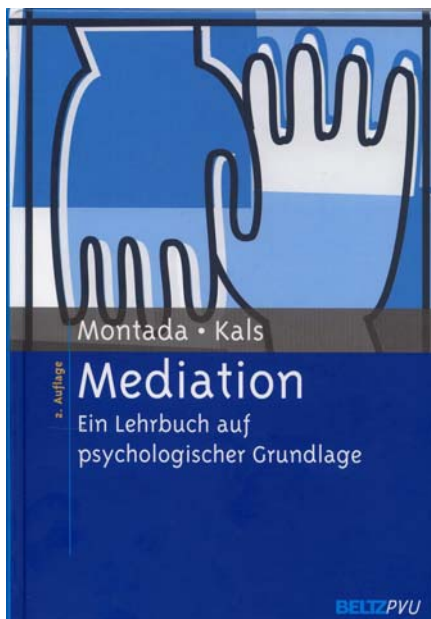
### Themenschwerpunkte

Mediation, eine Begriffserklärung – Konflikte am Arbeitsplatz erkennen und analysieren – Konfliktbearbeitungs-Systeme – Mediationstaugliche Konfliktbereiche – Vor- und Nachteile einer Mediation – Der Ablauf einer Mediation – Tragfähige Vereinbarungen aushandeln – Mediationssitzungen gestalten – Anforderungen an den Mediator – Fallbeispiel einer Mediation – Vereinbarungsmuster – Haftungsfragen.

**Fazit:** Die Handreichung von Autorin Susanne Altemeyer, die in Essen als Rechtsanwältin und Mediatorin tätig ist, wendet sich an alle Praktiker der betrieblichen

Personalarbeit: Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, Vorgesetzte – kurz an alle, die mit Problemlösungen in Betrieben befasst sind und sich für das praktische Vorgehen bei einer Mediation interessieren.

**Montada, Leo / Kals, Elisabeth, Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Beltz PVU, Weinheim 2007, 340 Seiten, geb. € 49,90**



Das bekannte Lehrbuch zur Mediation des Autorenteam Montada/Kals liegt nach sechs Jahren nunmehr in zweiter Auflage vor. Anliegen des Bandes ist es, spezifische Beiträge aus der Psychologie deutlicher als bisher in den interdisziplinären Diskurs einzubringen. Konsequenterweise wird deshalb nicht allein das Mediationsverfahren vorgestellt. Insgesamt zehn Kapitel behandeln vielmehr ein breites Themen-

spektrum, das Erstinteressierten einen guten Einstieg vermittelt, aber auch Fortgeschrittenen einen vertieften Einblick erlaubt.

Die Autoren skizzieren zunächst die Geschichte sowie die Anwendungsfelder der Mediation. Zugleich identifizieren sie einen besonderen Bedarf an Psychologie, um die Mediation weiter zu professionalisieren. Nach Ansicht der Autoren ist es gerade die Psychologie, die in konzeptioneller, theoretischer und methodischer Hinsicht wichtige Angebote bereithält.

Auf diesen Grundlagen aufbauend stellen die Verfasser verschiedene Handlungsalternativen in sozialen Konflikten vor, wobei sie insbesondere das Gerichtsverfahren und die Mediation vergleichend gegenüberstellen. Das ist nicht neu, findet aber im Rahmen eines Lehrbuches durchaus seinen Platz.

Im Anschluss daran werden fünf „Mythen der Mediationsszene“ kritisch diskutiert. Sie stellen nach Ansicht der Autoren, Risiken für den Mediationserfolg dar, weil sie Denk- oder Handlungsspielräume der Mediatoren in unproduktiver Weise beschneiden. Dabei geht es unter anderem um die häufig thematisierte Begrifflichkeit von Neutralität und Allparteilichkeit.

Im weiteren Verlauf analysieren Montada und Kals eingehend soziale Konflikte sowie die Möglichkeiten, sie beizulegen, bevor sie die Gerechtigkeitspsychologie und den produktiven Umgang mit Emotionen als weitere Themenfelder darstellen.

Interessant auch die Kapitel zur Kreativität sowie Verstehen und Kommunikation. Als zwei zentrale Pfeiler der Mediation greifen

beide Abschnitte inhaltlich schon den abschließenden Kapiteln zum Ablauf des Mediationsverfahrens sowie den Chancen und Grenzen einer erfolgreichen Mediation vor.

**Fazit:** Der Band gibt einen überaus informativen Überblick zur Mediation speziell aus psychologischer Perspektive. Angesprochen fühlen dürften sich damit wohl zuvorderst (angehende) Mediatorinnen und Mediatoren mit einem entsprechenden beruflichen Hintergrund. Gleichwohl eignet sich der Band aber nicht zuletzt aufgrund seiner klaren Darstellung für alle, die sich für das Thema Mediation interessieren.

*Dr. André Niedostadek, LL.M.*

**Angelika Kutz, Mediation als Instrument zur Auflösung im (professionellen) Orchester - Orchestermediation, Welche Besonderheiten sind zu beachten? 2007, ISBN 978-3-89846-492-5, 154 Seiten, Paperback, € 22,00**

Mit einem Orchester verbindet der zuhörende Laie Harmonie pur. Den Druck, den Berufsmusiker gerade heutzutage ausgesetzt sind, bekommt er nicht mit. Doch Musiker haben mit einer Vielzahl physischer und psychischer Belastungen zu kämpfen, die ihnen den Alltag erschweren und Spannungen im Umgang miteinander provozieren. Ob nun die Musiker untereinander betroffen sind oder die Beziehung zwischen Dirigent und Orchester - Kommunikationsprobleme wirken sich auf die



gesamte Orchesterstimmung und damit auch auf die Performance aus. Im schlimmsten Fall können eskalierende Reibereien zu Orchesterauflösungen führen. Die vorliegende Pionierarbeit erprobt den Weg der Mediation für professionelle Orchester und untersucht die Besonderheiten, die dabei zu beachten sind. Dazu werden Faktoren, wie die ausgeprägte Orchesterhierarchie, die besonderen Persönlichkeiten von Musikern und spezifische äußere Umstände mit einbezogen, um schließlich zu einem Vorschlag für einen Mediationsfahrplan zu gelangen. Die Verfasserin ist Volljuristin, Diplomkulturmanagerin und Mediatorin (Master of Mediation). Sie verfügt über langjährige geigerische Erfahrung in Liebhaber- und Profiorchestern im In- und Ausland. Neben Deutsch spricht sie fließend Englisch und Spanisch.

PM

**Patterson, Kerry / Grenny, Joseph / McMillan, Ron / Switzler, Al, Heilsame Konflikte, Linde Verlag, Wien 2006, 316 Seiten, € 24,90**

„Falls Sie in den nächsten zehn Jahren vorhaben, nur ein einziges Managementbuch zu lesen (...) dann bestehe ich darauf: Lesen Sie Heilsame Konflikte.“ Keine Frage, das Vorwort von Tom Peters macht Appetit auf mehr.

Und tatsächlich: Aus der Menge der Konfliktliteratur sticht dieses Buch heraus. Heilsame Konflikte beginnt dort, wo andere Bücher gar nicht erst ankommen: Sich bewusst der Konfrontation zu

stellen und das klärende Gespräch zu suchen – das ist es, was nach Auffassung der Autoren den Weg aus so mancher Sackgasse ebnet. Wenn beide Konfliktparteien ihr Problem richtig anpacken, und sich offen und ehrlich aussprechen, ohne Vorbehalt und mit Respekt, wird im Ergebnis so manche Streitfrage geklärt und obendrein die Beziehung verbessert.

Doch wie nutzt man diese Chance der heilsamen Konflikte? Die Autoren – allesamt Mitbegründer einer seit 1990 bestehenden Bera-

einerseits bei der Sache zu bleiben, andererseits aber auch die nötige Flexibilität zu behalten, falls sich neue Probleme ergeben. Dabei ist mitunter durchaus ein Drahtseilakt zu bewältigen.

Etwaige Probleme lediglich anzusprechen und Lösungen aufzuzeigen, genügt aber noch nicht. Erst das Handeln und die Umsetzung der Vorschläge sichern den Erfolg – getreu der Devise: Es nichts Gutes, außer man tut es. Und so schließt der Band im dritten Teil mit weiteren Hinweisen, was einem Konfliktgespräch folgen muss. Wie kann man Lösungen umsetzen und Engagement sichern? Wie knackt man die "ganz harten Nüsse"? Und wie verhält man sich in besonders schwierigen Situationen?

Einige Anhänge geben abschließend noch Gelegenheit, das eigene Talent zu Konfliktgesprächen zu testen

**Fazit** Der Band vermittelt – wie es sich für einen amerikanischen Bestseller gehört –, auf überaus unterhaltsame Art viele Impulse, um Konfliktgespräche zu führen. Das spornt an, die Empfehlungen gleich bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit selber auszuprobieren.

*Dr. André Niedostadek, LL.M.*



tungsfirma – geben mit ihrem Buch einen Handlungsleitfaden. Er setzt dabei an, sich richtig vorzubereiten und zunächst das eigentliche Problem zu ermitteln: Worum geht es wirklich? Das ist die zentrale, aber – wie sich auch zeigt – keineswegs leicht zu beantwortende Frage.

Ist diese Hürde genommen, geht es im zweiten Teil des Buches ans Eingemachte: Wie führt man Konfliktgespräche? Der Band gibt Antworten darauf, wie es gelingt,

### Befragung für Dissertation zum Thema Co-Mediation

Diesem Newsletter liegt ein zweiseitiger Befragungsbogen bei, den der Jurist Robert Germund im Rahmen seiner Dissertation erstellt hat. Robert Germund bittet Sie, Ihre Praxiserfahrung mit Co-Mediationen mitzuteilen. Die Daten, die selbstverständlich vertraulich behandelt werden, fließen in seine Dissertation, die die Theorie, Praxis und weitere Fragestellungen der Co-Mediation in einem ausgewogenen Verhältnis behandeln wird. Nur durch Ihre aktive Mithilfe ist es möglich, die Co-Mediation auch in Deutschland als wissenschaftliche Arbeit darzulegen.

Für Rückfragen können Sie Robert Germund gerne unter Tel. 0170 – 9582043, [RG@germund-loew.de](mailto:RG@germund-loew.de), Fax: 01212-5-147-49-571 kontaktieren. SE

## TERMINE

### Mediation im Gesundheitswesen

24.01.2008 - 26.01.2008, Heidelberg;

Leitung: RAin Lis Ripke, Heidelberg und Ulrike Rhein, München, 12 Zeitstunden.

Anmeldung: Heidelberg Institut für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 473406, Fax: 06221 472693, [www.mediation-heidelberg.de](http://www.mediation-heidelberg.de)

### Aufbaulehrgang Wirtschaftsmediator/in

30.01.2008 - 07.06.2008, München;

Drei Module (10 Tage), Zugangsvoraussetzung: Grundausbildung Mediation (mind. 130 Std.) Leitung: Norbert Fackler und IMB-Team.

Anmeldung: IMB München, Dohlenweg 12, 85591 Vaterstetten, Tel.: 08106 302090, Fax: 08106 302091, [office@im-beziehungsmanagement.de](mailto:office@im-beziehungsmanagement.de), [www.im-beziehungsmanagement.de](http://www.im-beziehungsmanagement.de)

### Ressourcenorientiertes Arbeiten in der Mediation

14.02.2008 - 16.02.2008, Heidelberg;

Übungen zur positiven Konnotation und Reframing, Leitung: Jutta Lack-Strecker, Berlin, 15 Zeitstunden.

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

### Einführungskurs Mediation

28. 02. – 01. 03.2008, Berlin; dreitägiger Einführungskurs mit Dozent Dr. Thomas R. Henschel, Gebühren: 680,- €, zuzüglich MwSt.

Anmeldung: Mediationsakademie Berlin, Am Festungsgraben 1, 10117 Berlin Tel.: 030/43059955, Fax 030/20616292, [www.mediationsakademie-berlin.de](http://www.mediationsakademie-berlin.de)

### Mediationstagung

**Die Zukunft der Mediation in Deutschland.** Am 15./16. Februar 2008 findet in Jena unter der Schirmherrschaft des Thüringer Justizministers *Harald Schliemann* eine Tagung zu den Zukunftsperspektiven der Mediation statt, in deren Mittelpunkt die konkreten Einsatzmöglichkeiten der Streitbeilegungsmethode stehen. Darüber hinaus werden Gesetzgebungsvorhaben und die aktuellen Forschungsergebnisse vorgestellt sowie die ökonomisch-berufsrechtlichen Rahmenbedingungen erörtert.

Am 15.2. eröffnen hierzu Prof. Dr. *Stephan Breidenbach*, Frankfurt/O., und Prof. em. Dr. *Leo Montada*, Trier, die Veranstaltung mit Vorträgen zum besonderen Wert der Mediation. Dem folgen ein Beitrag aus Sicht der Versicherungswirtschaft (*Rainer Tögel*, D.A.S., München) sowie Referate zu den in naher Zukunft erwarteten Impulsen durch den europäischen und den deutschen Gesetzgeber (*Klaus Meyer-Cabri van Amelrode*, Brüssel; Sts. Dr. *Jürgen Oeblerking*, Hannover). Dr. *Ewald Filler*, Wien, berichtet über die Erfahrungen mit der Institutionalisierung der Mediation in Österreich. Der 16.2. beginnt mit einem Vortrag von Prof. Dr. *Reinhard Greger*, Erlangen-Nürnberg, zur Bedeutung der Mediation für die Justiz insgesamt. Daran schließen zeitgleich laufende Foren an, in denen zahlreiche Experten über Anwendungsfelder der Mediation unterrichten: allgemeines Zivilrecht (Leitung Prof. Dr. *Reinhard Greger*), Wirtschaftsrecht (Leitung Prof. Dr. *Horst Eidenmüller*, München), Familienrecht (Leitung *Eberhard Carl*, Leiter des Referats Mediation).

on u. Schlichtung, BMJ, Berlin). Die Tagung endet mit einer Podiumsdiskussion zu den Akzeptanzhindernissen, Vorzügen und Zukunftsperspektiven der Mediation unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Henssler, Köln. Anfragen und Anmeldungen: Prof. Dr. Hannes Unberath, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Carl-Zeiss-Str. 3, 07743 Jena, Tel. 03641/942160, Email: mediation@uni-jena.de, Internet: www.rewi.uni-jena.de/mediationstagung.html

*Hans-Joachim Wirtgen*

### **Vertiefungsseminar Mediation mit Ulla Gläßer**

21.02.2008 - 23.02.2008, Bad Honnef (bei Bonn); Ziel des praxisorientierten Seminars ist es, das Spektrum der einsetzbaren Methoden weiter auszubauen und den individuellen Umgang mit schwierigen Situationen im Mediationsverfahren zu verbessern.

*Anmeldung: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel.: 0221 93738-821, Fax: 0221 93738-926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de*

### **Aufbaumodul Wirtschaftsmediator**

28.02.2008 - 12.04.2008, Köln; Aufbaumodul für Mediatoren, 40 Stunden, 2 Blöcke jeweils Donnerstag bis Samstag.

*Anmeldung: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel.: 0221 93738-821, Fax: 0221 93738-926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de*

### **Berufsbegleitende Basisausbildung Mediation**

04.04.2008 - 21.06.2008, Braunschweig;

Prof. Dr. Ansgar Marx, Lehrtrainer BMWA. Grundausbildung in Mediation für alle Berufsgruppen, vier Wochenenden.

*Anmeldung: iko Institut für Konfliktlösungen, Bauermeisterwinkel 16, 38302 Wolfenbüttel, Tel.: 05331 935451, Fax: 05331 - 93 54 52, i-ko.institut@t-online.de, www.iko-info.de*

### **Ausbildung Mediation**

Ab April 2008, Wiesbaden; Mediationsausbildung (200 h), Beginn: 11. April 2008 bis 13. April 2008. Die Ausbildung beinhaltet insgesamt 200 Unterrichtseinheiten, darin enthalten: 32 UE Intervision und 8 UE Supervision in kleinen Gruppen. Die Ausbildung richtet sich an Personen, die Mediation in ihrem Berufs- oder Beziehungsfeld praktisch anwenden oder Mediation neben- oder freiberuflich ausüben wollen. Auf eine bestimmte schulische oder akademische Vorbildung wird ausdrücklich verzichtet, da möglichst viele und unterschiedliche Ursprungsberufe in die Mediation integriert werden sollen. Ziel der Ausbildung ist eine umfassende, fundierte Qualifizierung, die für eine Mediationstätigkeit in unterschiedlichen Konfliktbereichen und Berufsfeldern vorbereitet.

Leitung: Hans-Jürgen Rojahn (Ausbilder für Mediation BM) und Svea Rojahn (Ausbilderin für Mediation BM).

*Kontakt: inbalance Mediation, Im Höhlchen 14, 65795 Hattersheim  
Telefon: 06190-93 02 00, Fax:*

*06190-93 02 10, info@inbalance-mediation.de bzw. VHS Wiesbaden e.V., Alcide-de-Gasperi-Straße 4, 65197 Wiesbaden  
Telefon: 0611/9889-141, Fax: 0611/9889-20, info@vhs-wiesbaden.de*

### **Mediation in internationalen Kindschaftskonflikten**

18.04.2008 - 19.04.2008, Berlin; Grundlagenseminar zum Thema "Mediation in internationalen Kindschaftskonflikten" - Programm unter www.bafm-mediation.de - Veranstaltungen - Berlin. Zielgruppe sind vor allem fremdsprachenkundige, erfahrene und interessierte FamilienmediatorInnen!

*Anmeldung: BAFM, Eisenacher Str. 1, 10777 Berlin, Tel.: 030 23628266, Fax: 030 2141757, bafm-mediation@t-online.de, www.bafm-mediation.de*

### **Intensiv-Ausbildung Mediator**

20.04.2008 - 06.06.2008, Garmisch Partenkirchen bzw. Köln; Interdisziplinäre Mediationsausbildung in zwei Blöcken, Trainer: Dr. Ulrike Gläßer und Dr. Lars Kirchhoff (Ausbildungsleitung) sowie Monia Ben Larbi und Dr. Hansjörg Schwartz.

*Anmeldung: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel.: 0221 93738-821, Fax: 0221 93738-926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de*



**Tagung: Deutscher Anwaltstag**

01.05.2008 – 03.05.2008, Berlin.

Der 59. DAT 2008 findet vom 1. bis 3. Mai 2008 in Berlin statt und steht unter dem Motto „Die Anwaltschaft - auf der Seite der Freiheit“. Die Arbeitsgemeinschaft „Mediation“ des Anwaltvereins wird wieder mit interessanten Themen vertreten sein.

*Einzelheiten sind und  
www.mediation.anwaltverein.de zu  
erfahren.*

**Mediationsausbildung**

Beginn: 05. - 07.09.2008, Freiburg.  
Die von der Akademie „Mediation Freiburg“ konzipierte Mediationsausbildung eignet sich besonders für Berufstätige, die in ihren Berufsfeldern mit Konflikten konstruktiv umgehen wollen; 200 Stunden Ausbildung und Supervision ein Zertifikat. Inhaltliche Elemente der Ausbildung: Definition von Mediation; Arbeitsfelder; Abgrenzung zu anderen Verfahren; Konflikttheorie, Prinzipien der Mediation; Selbstreflexion und Gesprächs- und Interventions-techniken; Psychologie, Sozial- und Kommunikationswissenschaften; Recht.

*Anmeldung: Telefon 0761/203-4273,  
79104 Freiburg. Tel. 0761- 47 99  
70, www.mediationsausbildung-  
freiburg.de*

**SEMINARE IM AUSLAND****Ausbildung Mediation****08.03. – 18.03.2008, Spanien, Mallorca**

130 Stunden Ausbildung in Mediation, durch zertifizierte Lehrtrainerin; zwei Ausbildungseinheiten zu je 10 Tagen in Spanien, 08.03. - 18.03.2008 und 15.05. - 25.05.2008.

*Anmeldung: Für weitere Informationen bei Amos-Institut unter 0049 30 34 66 09 09 oder news@amos-institut.de.*

**Intensiv-Ausbildung :****19. 04. und 07. 06.2008, Kreta (Griechenland)**

Interdisziplinäre Mediationsausbildung in zwei Blöcken mit Ulrike Gläßer und Dr. Lars Kirchhoff (Leitung) sowie Monia Ben Larbi und Dr. Hansjörg Schwartz.

*Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, Köln, Tel.: 0221-93738-821, www.centrale-fuer-mediation.de.*

**Summer School on Business Mediation****14.07. - 18.07.2008, Admont/Steiermark**

Ziel ist, die internationalen Erfahrungen mit alternativen Konfliktregelungsverfahren miteinander zu vernetzen, neue methodische Ansätze zu reflektieren und anhand von Fallbeispielen die Chancen und Risiken des Einsatzes von Wirtschaftsmediation zu diskutieren.

*Anmeldung: Kulturkonflikt OEG, Salmansdorfer Straße 16/7, 1190 Wien, Tel.: 0043-14405121, Fax: 0043-14033298, www.isbm.at, office@konfliktkultur.com.*

SE

## AKTUELLES AUS DER DGM

### Feierstunde anlässlich der Vergabe des Ausbildungsstipendiums Mediation 2007

**„Mediation als Methode für kommunale Fusionsverhandlungen“, so lautet der zukunftsweisende Titel des Projektes von Anja Terpitz aus dem sächsischen Oschatz – mit dem sie sich im November das Stipendium sicherte, das vom Contarini Institut für Mediation der FernUniversität in Hagen gemeinsam mit der DGM im Frühjahr ausgelobt worden war. Das Stipendium umfasst die Kosten für das weiterbildende Studium Mediation an der FernUniversität Hagen.**

Hintergrund des Projektes von Anja Terpitz, die das Stipendium erhielt, ist die kommunale Neustrukturierung in Sachsen, die bis 2013 abgeschlossen sein soll. Drei Gemeinden einigten sich im Vorfeld darauf, die erforderlichen Fusionen als Mediationsverfahren durchzuführen, um „Dauerstreit“ von vornherein auszuschließen. Mit dem Projekt wird allen Beteiligten eine Plattform geschaffen, die es erlaubt, Unstimmigkeiten an einem Tisch zu klären. Dies schaffe, so die Jury, „ein Klima der Einigungsbereitschaft, in dem

die Gemeinden selbstverantwortlich und ohne rechtlichen Zwang das Projekt der regionalen Neustrukturierung verwirklichen können.“

Überreicht wurde der Preis im Ballsaal des „Hotel de Rome“ von Ihrer Hoheit Dr. Gabriele Inaara Begum Aga Khan, die als promovierte Juristin in der hochkarätig besetzten Jury saß. Das Stipendium, das die Kosten für das zweisemestrige weiterbildende Studium Mediation umfasst, soll dazu beitragen, Mediation und die Qualität professioneller Media-

tionsverfahren noch weiter ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen, Direktorin des Contarini Instituts und Vorstandsvorsitzende der DGM, hob in ihrer Rede die Bedeutung der Mediation hervor. Mediation als Mittel einvernehmlicher Konfliktlösung findet Anwendung in nahezu allen Lebensbereichen, in Familien, in Schulen, im Betrieb, zwischen Privatleuten und Behörden und sogar innerhalb von Behörden.

Knapp 130 geladene Gäste nahmen an der Feierstunde teil, darunter die Berliner Justizsenatorin Gisela von der Aue, NRW-Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter und der niedersächsische Staatssekretär des Justizministeriums, Dr. Jürgen Oehlerking sowie die Kanzlerin der FernUniversität, Regina Zdebel.

#### Förderpreise

Mit Förderpreisen ausgezeichnet wurden außerdem Sascha Bade (Sundern) für das Projekt: „Aufsuchende Mediation“ sowie Melanie Meier (Bielefeld) für ihr Thema „Mediation macht Schule“. Darüber hinaus präsentierten drei weitere Endrundenteilnehmer ihre Projektideen: Zef Ahmeti (St. Gallen/Schweiz) - „Die albanische Vermittlungstradition und Mediation“, Sebastian Mauder (Nürnberg) - „Gerichtsinterne Co-Mediation als zweite Ausbildungsstation für Mediatoren“ und Nathalie Rübsteck - „Mediation und Hochbegabte in der Schule“.

Weitere Informationen zur Feierstunde in Berlin finden Sie unter [www.dgm-web.de](http://www.dgm-web.de).



*Förderpreisträger Melanie Meier und Sascha Bade (links), I.H. Dr. Gabriele Inaara Begum Aga Khan und die Stipendienpreisträgerin Anja Terpitz (rechts) bei der Feierstunde in Berlin.*

DGM

**NEUE MITGLIEDER DER DGM**

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

*Dr. Dietmar Bischoff*  
45149 Essen

*Roland Elter*  
52349 Düren

*Uschi Korn*  
68753 Waghäusel

*Kirstin Nickelsen*  
22763 Hamburg

*Mannuela Schwab*  
76227 Karlsruhe-Durlach

*Jürgen Terhörst*  
48653 Coesfeld

*Manfred Weis*  
76829 Landau

**IMPRESSUM**

DGM – Newsletter

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

Redaktion:  
Andrea Heups  
Irene Seidel (SE)

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

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 bei der DGM beträgt 50 € und ermäßigt 30 €.

Redaktionsschluss für den Newsletter 01/2008 ist Februar 2008.

Der nächste Newsletter erscheint im März 2008.