

# DGM-NEWSLETTER

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

## AUS DEM INHALT

EDITORIAL: FRIEDRICH DAUNER, GESCHÄFTSFÜHRUNG	3
MEDIATION IN DER PERSÖNLICHEN ASSISTENZ	5
FALLBEISPIEL: »ROLLSTUHLFAHRER UND ASSISTENT«	9
ERFOLGSQUOTE GERICHTSNAHER MEDIATION	11
MEDIATION IN DER SOZIALVERSICHERUNG	14
EU-RICHTLINIE MEDIATION	15
FÜR SIE GELESEN	18
TERMINE	20
AKTUELLES AUS DER DGM	22
IMPRESSUM	23

4/2009



## EDITORIAL

---

Liebe Mitglieder der DGM,  
sehr geehrte Damen und Herren,

vor Kurzem konnten wir Ihnen ein neues Kooperationsprojekt vorstellen: Mediation in der Sozialversicherung.

Gemeinsam mit der spectrum|K GmbH, einem Gemeinschaftsunternehmen der Betriebskrankenkassen, bieten wir damit den DGM-Mitgliedern und allen anderen qualifizierten Mediatoren die Chance, auf Honorarbasis Mediationen bei den Betriebskrankenkassen durchzuführen. Über die Konzeption und die Möglichkeiten dieses Projektes berichtet Ihnen noch einmal meine Geschäftsführungskollegin Frau Andrea Heups in diesem Newsletter. Sie hat das Projekt von Anfang an begleitet und an der Umsetzung maßgeblich mitgewirkt. Wir glauben, dieses interessante Kooperationsprojekt leistet einen wichtigen Beitrag, die Mediation weiter zu etablieren und praktizierenden Mediatoren den Zugang zu Mediationsverfahren zu erleichtern.

Zu den weiteren Inhalten dieses Newsletters:

Ein Schwerpunkt der Ausgabe ist der Bericht von Jessica Wandt über ihr Projekt „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“ des ambulanten Pflegedienstes der Vereinigung Integrationsförderung e. V. (VIF) in München. Frau Wandt hat das Projekt 2006/2007 initiiert und leitet es seitdem als stellvertre-



*Friedrich Dauner*

---

tende Pflegedienstleiterin. Die VIF ist eine Selbsthilfeorganisation von und für Menschen mit Körperbehinderung, die verschiedene Dienstleistungen – z. B. Sozialberatung und „Persönliche Assistenz“ in allen Lebensbereichen wie Schule, Haushalt, Grundpflege usw. – für ca. 320 Menschen im Großraum München erbringt. Frau Wandt hielt das damalige Instrumentarium im Konfliktmanagement der VIF nicht für ausreichend, weil gelöste geglaubte Konflikte immer wieder aufgebrochen sind. Mittels Mediation können Konflikte nun nachhaltiger gelöst werden; eine Qualitätsverbesserung der Assistenzarbeit und längerfristige Arbeitsbeziehungen werden so ermöglicht. Dabei werden „Rollstuhlfahrer“ und „Fußgän-

ger“ gleichermaßen als Mediatoren tätig. Das Mediationsprojekt leistet einen wichtigen Beitrag in der Integrationsförderung und kann deshalb für andere Selbsthilfeverbände und Institutionen der Behindertenarbeit Impulse geben. Die DGM und das Contarini-Institut der FernUniversität in Hagen würdigten das eindrucksvolle Engagement von Frau Wandt bereits im Jahr 2008 auf dem Münchener Mediations-Symposium. Kritisch betrachtet im Folgenden Dirk Peter, Magister der Soziologie, Psychologie, Philosophie und Student der Friedens- und Konfliktforschung, die sog. Erfolgsquote von Mediation an Gerichten. Er hält es nicht für ausreichend, die Frage, ob gerichtliche Mediation erfolgreich ist, mit dem Verweis auf die Erfolgsquote zu beantworten; neben quantitativen Evaluationsverfahren bedürfe es auch qualitativer Messungen, die sich über den gesamten Mediationsprozess erstrecken.

Zum Stand der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Mediation berichtet schließlich DGM-Mitglied Frank Armbruster ausführlich.

Mir bleibt noch, Ihnen eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr zu wünschen.

Mit herzlichen Grüßen

*Friedrich Dauner, Köln,  
DGM-Geschäftsführung*

---



## MEDIATION FÜR BEHINDERTE UND PERSÖNLICHE ASSISTENZ

„Persönliche Assistenz“ bedeutet in der Praxis für einen behinderten Menschen: Er kann bestimmen, wann er schlafen gehen will und wann er aufstehen möchte. Er kann mit einer Person seiner Wahl auf die Toilette gehen. Er kann essen, was und wann er will. „Persönliche Assistenz“ ermöglicht es, die Privatsphäre der behinderten Menschen in hohem Maße zu wahren, und versetzt sie in die Lage, ihr Leben nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. Die Vereinigung Integrationsförderung (VIF e. V.) ist eine Selbsthilfeorganisation von und für Menschen mit Körperbehinderung, die Dienstleistungen in allen Lebensbereichen wie Schule, Haushalt, Grundpflege usw. im Großraum München erbringt. Im Arbeitsbereich von Autorin Jessica Wandt, dem ambulanten VIF-Pflegedienst, dessen stellvertretende Leiterin sie ist, wird das Konzept der persönlichen Assistenz umgesetzt. Das sehr enge Zusammenarbeiten der Menschen mit Körperbehinderung und ihrer Assistenten – je nach Bedarf bis zu 24 Stunden pro Tag – verläuft oftmals schwierig. Das Projekt „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“ soll dazu beitragen, Konflikte nachhaltig zu lösen.

„Persönliche Assistenz“ setzt voraus, dass die notwendigen Kompetenzen für ein selbstbestimmtes Leben ausschließlich in den Händen der Behinderten liegen – unabhängig davon, ob die Assistenz über ein Arbeitgebermodell realisiert oder über einen ambulanten Hilfsdienst in Anspruch genommen wird. Diese Kompetenzen umfassen Anleitungskompetenz, Raum- und Organisationskompetenz, Personal- und Finanzkompetenz.

### Schwelende Konflikte im Alltag

Das Konzept der „persönlichen Assistenz“ wird häufig mit der Kurzformel „Der Assistent ersetzt Hand und Fuß“ erklärt. In der praktischen Umsetzung im Alltag läuft wochenlang, manchmal monatelang alles gut. Doch dann tauchen mehr und mehr Spannungen zwischen Behinderten und Assistenten auf. Erst fast unbemerkt, dann immer deutlicher. Es gibt plötzlich verschiedene Auffassungen zu einem Thema und sie finden keinen gemeinsamen Nenner mehr. Unausgetragene Konflikte

schaden, kosten Kraft und behindern gegenseitig. Die Zusammenarbeit und das Zusammenleben werden schwierig. Probleme sind normal und treten

immer da auf, wo Menschen zusammen leben und arbeiten. Es ist der Umgang mit Problemen, der es uns so schwer macht, damit zu leben. „Fast immer ist es ein Kommunikationsproblem“, betont Liane Lochner, Rollstuhlfahrerin und Mediatorin. „Scheinbare Nebensächlichkeiten führen zum Streit. Emotionen schlagen hoch und das gegenseitige Verständnis in dem Assistenzverhältnis ist zunehmend gestört. Dass auch mit guten Ratschlägen von Freunden Konflikte ungelöst bleiben und Frustrationen sich einstellen, weiß ich nach 15 Jahren Assistenzbedarf nur zu gut. Manchmal ist eine Situation zu verfahren, um sie selbst zu meistern. Mein Wohlbefinden und auch das meiner Assistenz ist mir wichtig. Mit dem Angebot der Mediation sehe ich die Chance, belastende Konflikte mit der Assistenz



Jessica Wandt, VIF-Pflegedienst München, initiierte im Jahr 2006/07 das Projekt „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“. Seither ließen sich Rollstuhlfahrer und „Fußgänger“ zu ehrenamtlichen Mediatoren ausbilden. Die Co-Mediation erwies sich als von zentraler Bedeutung. Von links: Liane Lochner, Katrin Schubert, Jessica Wandt und Karin Schmitt-Kunert. Foto: Irene Seidel





*Liane Lochmer, Mediatorin und Gestalttherapeutin, beschäftigt seit 15 Jahren persönliche Assistenten: „Mit dem Angebot der Mediation sehe ich die Chance, belastende Konflikte mit der Assistenz auch langfristig und anhaltend zu lösen.“ Foto: Irene Seidel*

auch langfristig und anhaltend zu lösen“.

Ziel des Projekts „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“ ist es, diese Konflikte mittels ehrenamtlicher Mediatoren nachhaltig zu lösen, um so eine Verbesserung der Assistenzarbeit und längerfristige Arbeitsbeziehungen zu ermöglichen. Darüber hinaus dient es auch der Qualitätssicherung und der Verbesserung der Qualitätsstandards des VIF e. V. Pflegedienstes.

### **Bedarf und Zielsetzung**

Innerhalb der Vereinigung Integrationsförderung (VIF e. V.) existieren mehrere Facetten des Konfliktmanagements. Hierzu gehören Seminare und Fortbildungen für Kunden, für das Assistenzpersonal und das

Management der VIF. Schlüsselprozesse des Konfliktmanagements sind aus folgenden Qualitätsstandards abzuleiten:

- Begleitung und Reflexionsmöglichkeit für die einzelnen Assistenten und Assistententeams mit ihren behinderten Assistenznutzern,
- regelmäßiges Fortbildungsangebot für die Kunden durch externe behinderte Trainer (z. B. Konfliktmanagement),
- regelmäßiges Fortbildungsangebot für persönliche Assistenten, z. B. „Umgang mit Konflikten“,
- aufbauende Konfliktmanagement-Fortbildung für die Kunden, z. B. „Wie sag ich es meinem Assistenten?“,
- Beschwerdemanagement der VIF,
- jährliche Evaluation der Pflegeprozessplanung,
- regelmäßige Kunden-Infoveranstaltung und Informationen (VIF Magazine) zur Förderung der Führungskompetenzen des Kunden,
- mindestens halbjährlich stattfindende Hausbesuche (Pflegevisite).

Doch die Erfahrung zeigte, dass viele „gelöste“ Konflikte immer wieder aufbrechen. Das lässt sich deutlich durch die Beratungsstatistik der VIF e. V. belegen. So sind im letzten Jahr bei über zwei Dritteln der Fälle nach einem Konfliktlösungsprozess erneut Probleme aufgetreten. Daraus ließ sich schließen, dass die bisherigen Methoden und Techniken nicht ausreichten, um manche Konflikte zielorientiert und langfristig zu lösen.

Dieses enge Zusammenleben zwischen dem Assistentennehmer und dem Assistenten, das einerseits ein Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis darstellt, andererseits jedoch

durch intimste Vertrautheit und die absolute Angewiesenheit des behinderten Menschen auf seine Assistenz geprägt ist, verläuft für beide Seiten oft sehr schwierig. Das Leben mit persönlicher Assistenz stellt Menschen mit Körperbehinderung häufig vor zwischenmenschliche Probleme, und oftmals ist dies eine große Herausforderung in der Konfliktbewältigung zwischen Assistentennehmer und seiner Assistenz. Wer hilft? Wer hat einen guten Rat? Wer versteht eigentlich die Probleme, wenn es um Assistenz geht?

Vor dem Hintergrund der Grundsätze der VIF e. V., der Privatautonomie der körperbehinderten Kunden, die es ihnen erlaubt, ihre Lebensverhältnisse selbst zu gestalten, suchte Jessica Wandt nach einem Konfliktlösungsmodell, das von gleichen Vorstellungen ausgeht. Die Mediation überzeugte sie vor allem, da der Grundsatz der Selbstbestimmtheit eine Möglichkeit für Streitende schafft, ganz individuelle Lösungen zu erarbeiten.

In ihrer Arbeit als stellvertretende Pflegedienstleitung bot sie bei Bedarf für Assistenzpersonal und Kunden eine Konfliktvermittlung an. Rollenkonflikte als nicht neutrale Vorgesetzte der Assistenz konnten dabei nicht ausbleiben.

### **Peergroup als erster Schritt**

Mit dem Angebot der Mediation durch eine ehrenamtliche „peer-group“ wurde der erste Schritt getan, Konflikte zwischen Assistentennehmer und Assistent besser zu lösen. Das Peer-Projekt nutzte Jessica Wandt, um eine Methode zu erarbeiten, die dem Konfliktmanagement einer Selbsthilfeorganisation entsprechen könnte.

Als geeignetes Mittel zur Konfliktlösung in der „Persönlichen Assis-

tenz“ erachtete sie vor allem die Methoden-Mediation und „peer counselling“ im Konfliktmanagement. „Peer counselling“ ist die Anwendung von Problemlösungstechniken und aktivem Zuhören, um Menschen, die „gleichartig“ (peers) sind, Hilfestellung zu geben.

Das Lösen von Konflikten soll der Verbesserung der Beziehung zwischen Assistent und Assistenznehmer dienen, soll zur Kundenzufriedenheit und einer langfristigen Kundenbindung beitragen, soll der Arbeitszufriedenheit des Assistenten dienen und die Qualität seiner Arbeit erhalten oder steigern, sowie eine langfristige Arbeitsbeziehung ermöglichen.

Die Mediation besitzt auch eine Funktion im Sinne eines Betriebsrats oder einer ähnlichen Form. Denn der „Betriebsfrieden“ wird gewahrt, eine Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer findet statt.

### Projekt Mediation

Das Projekt „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“ entstand im Zuge der Weiterbildung von Jessica Wandt zur „Verantwortlichen Pflegefachkraft“ im Jahr 2007. Planung und Gestaltung:

- Projektvereinbarung mit dem Vorstand des VIF e. V.,
- Suche der Dozentin für Mediation,
- Suche der potenziellen Mediatoren mit 120 Kundeninformationsschreiben und Einladung zur Kick-Off-Veranstaltung,
- Kick-Off-Veranstaltung mit Kunden und Assistenz,
- Versand von 120 Flyern zur Einladung und Anmeldung zum Seminar der Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz,
- Ausbildung Ehrenamtlicher

durch die Mediatorin Susanne Kopp,

- Beginn der Co-Mediation,
- 11 ehrenamtliche und zertifizierte Mediatoren,
- Raum für Mediationen,
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit,
- Projektleitung und Koordination.

### Ausbildung der Mediatoren

Mit der Methode der Mediation sollte vor allem sichergestellt werden, dass auch im Konflikt die Möglichkeit bestehen bleibt, als verantwortliche Individuen zu handeln und zu bestimmen. Die Idee der Autonomie und Einzigartigkeit jeder Konfliktpartei galt für die Seminarleiterin und Mediatorin Susanne Kopp als tragender Pfeiler der Mediatorenausbildung.

Wie kann der Mediationsablauf so gestaltet werden, dass die Selbstverantwortlichkeit der Parteien erhalten bleibt? Welche Methoden eignen sich dazu? Welche Rolle spielt die Mediatorin dabei?

In einer 90stündigen Ausbildung zwischen Juni 2007 und März 2008 erarbeitete sich eine Gruppe von elf Personen, sieben Rollstuhlfahrer und vier Fußgänger, die wichtigsten Grundlagen der Mediation.

Als wesentliche Lernmethode kristallisierten sich nach kurzer Zeit die praktischen Rollenspiele heraus. Hier wurde mediatorisches Können erprobt, aber auch bis an die Grenzen der eigenen Betroffenheit die Mediandenrolle gespielt. Daneben lief die Ausbildung über Vorträge, Diskussionen und Eigenstudium. Die während der Ausbildungszeit herangetragenen Konflikte wurden über Supervisionen aufgearbeitet. So konnten während der Ausbildung bereits Fälle mit Erfolg abge-



*Die DGM und das Contarini-Institut der FernUniversität in Hagen würdigten das besondere Engagement von Jessica Wandt für die Anwendung der Mediation im Pflegedienst. Foto: Irene Seidel*

schlossen werden. Darüber hinaus eignete sich die Gruppe die Methode der Intervention an. Damit ist nun eine gegenseitige, schnelle und effiziente Unterstützung möglich.

### Co-Mediation unverzichtbar

Im Laufe der Ausbildung zeigte sich, dass die Methode der Co-Mediation im Rahmen persönlicher Assistenz aus verschiedenen Gründen unverzichtbar ist. Körperlich behinderte Teilnehmer stellten fest, dass sie einem nicht-behinderten Mediator weniger Neutralität und Allparteilichkeit zutrauten als einem selbst von Behinderung betroffenen Mediator.

Es musste gewährleistet werden, dass sowohl der Mensch mit Behinderung als auch derjenige ohne Behinderung (Assistent) die gleiche Gewichtung erhalten, damit die Chance einer größtmöglichen Neutralität gewahrt bleibt. Daher ist es notwendig, dass sich bei einer Mediation ein gemischtes Doppel mit und ohne Behinderung gegenüber-



## SELBSTHILFE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Die Vereinigung Integrationsförderung (VIF e. V.) ist eine Selbsthilfeorganisation und wurde 1978 von und für Menschen mit Körperbehinderungen als Verein gegründet. Ihr Ziel ist die Integration von Menschen mit Behinderung und deren Chancengleichheit in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Im Großraum München erbringt die VIF e. V. für ca. 160 Menschen mit Körperhinderung dauerhaft Dienstleistungen mit etwa 180 Personen in der „Persönlichen Assistenz“. Zu schätzen ist, dass im Raum München etwa 450 Menschen mit „Persönlicher Assistenz“ leben und ca. 900 Personen, die die Tätigkeit als Persönlicher Assistent ausüben. Körperbehinderte Menschen und ihre Assistenz sind aus allen Altersgruppen und sozialen Schichten mit unterschiedlichsten Berufen.

Das enge Zusammenleben zwischen dem Assistenznehmer und dem Assistenten ist geprägt von intimster Vertrautheit und der absoluten Angewiesenheit des behinderten Menschen auf seine Assistenz und verläuft für beide Seiten oft sehr schwierig. Die Mediation bietet einen Weg, die Konflikte nachhaltig zu lösen bzw. zu lindern.

*Wandt, Seidel*

sitzt. Generell positiv ist dabei auch die gegenseitige Unterstützung der Mediatoren. Neben dem Austausch von Erfahrungen, Eindrücken sowie



*Die Vereinigung Integrationsförderung (VIF e. V.) ist eine Selbsthilfeorganisation von und für Menschen mit Körperbehinderungen und deren Integration in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Die VIF betreut im Großraum München rund 160 Menschen mit Körperhinderung. Foto: Irene Seidel*

Ergänzungen untereinander kann im Duo eine gute Strategie für die Konfliktauflösung entwickelt werden. Zudem wird durch den nicht-behinderten Mediator eine Visualisierung erleichtert.

Entstanden aus körperlicher Einschränkung und der selbst erlebten häufigen Bevormundung, ist die Co-Mediation mittlerweile ein Qualitätsmerkmal der Konfliktlösungsstrategie geworden. Über die ausgewogene Besetzung im jeweiligen Team wird eine Stärkung und Wertschätzung erzielt.

Während der Ausbildung der Mediatoren konnte Jessica Wandt durch Werbung und Mundpropaganda zwei weitere Männer als Mediatoren dazu gewinnen. Aufgrund der vielen Assistenten aus fremden Kulturkreisen wird momentan auch überlegt, den interkulturellen Aspekt bei den Mediatoren stärker zu beachten, sei es durch Ausbildung oder über Mediatoren mit Migrationshintergrund.

### Möglichkeiten und Grenzen

Das Mediationsangebot richtet sich zunächst an die 320 Menschen in der Vereinigung Integrationsförderung VIF e. V. Die dreizehn ehrenamtlichen Mediatoren wenden sich jedoch darüber hinaus an einen Personenkreis von mehr als 1.500 Menschen mit persönlicher Assistenz im Großraum München. Jessica Wandt fungiert als erste Ansprechpartnerin, die den Konfliktparteien grundlegende Auskünfte gibt und sie an geeignete Mediatoren vermittelt. Das Empowerment der VIF e. V. ist mit der Gruppe von qualifizierten und engagierten Mediatoren potenter geworden.

Vor allem die Rollstuhlfahrer unter den Mediatoren bewerben das Mediationsmodell bei Selbsthilfeverbänden und Institutionen der Behindertenarbeit und den Fachmedien. Eine wichtige Informationsquelle über das Projekt „Mediation im Rahmen der persönlichen Assistenz“ ist die Vereins-Homepage unter [www.vif-selbstbestimmt-leben.de/mediation](http://www.vif-selbstbestimmt-leben.de/mediation).



Trotz der vielen positiven Aspekte dürfen die Schwierigkeiten und Grenzen nicht ausgeblendet werden:

- kurze Ausbildungszeit der Mediatoren,
- psychodynamische Schwierigkeiten (Geld-verdienen-wollen contra Ehrenamt, falsche Erwartungen),
- Schwierigkeiten mit der Neutralität als „Peer-Betroffene“,
- bisher noch zu wenige Anfragen nach Mediationen,
- Mediation in diesem Bereich betrifft auch juristische Felder, wie

das Sozial-, Arbeits- oder Strafrecht. Mediatoren brauchen deshalb Fachwissen, ohne Rechtsberatung zu erteilen.

- Unterstützt die VIF e. V. das Projekt auf Dauer?

#### **Geplante Weiterentwicklung**

- Mediation auch unabhängig von persönlicher Assistenz anbieten?
- Multiplikatorenarbeit durch ständige Mundpropaganda der VIF-Mitarbeiter und der ehrenamtlichen Mediatoren!
- Erste Nachfrage von einem Verband, Mediatoren nach dem

Projektkonzept auszubilden, und damit eine bundesweite Unterstützung der VIF e. V.?

- Konzept der Mediation in anderen Institutionen mit Menschen mit Körperbehinderung (Schule, Ausbildungs- und Arbeitsstätten, Gesundheitswesen) stärker bekannt machen.

*Jessica Wandt,  
Vereinigung Integrationsförderung e. V. (VIF), München,  
www.vif-selbstbestimmt-leben.de/mediation, Irene Seidel*

## **FALLBEISPIEL: KONFLIKTPOTENZIAL ZWISCHEN ROLLSTUHLFAHRER UND ASSISTENTEN**

Die Vereinigung Integrationsförderung (VIF e. V.) in München bietet die Co-Mediation an, um behinderte Assistenznehmer und deren Assistenten (Pflege- und Hilfskräfte), die miteinander Probleme haben, wieder ins Gespräch zu bringen. Nachfolgend wird ein Fallbeispiel (Namen von der Redaktion geändert) dargestellt, das die Fachzeitschrift HANDICAP ausführlich schilderte. Der DGM-Newsletter dankt für die freundliche Einwilligung zur Zweitveröffentlichung.

[Namen geändert; Anm. d. Red.] Wolfgang und Andi reden miteinander. Das ist etwas Besonderes, denn obwohl der Rollstuhlfahrer und sein Assistent fast täglich miteinander zu tun haben, herrschte lange Zeit eisiges Schweigen zwischen den beiden – wenn sie sich nicht geradestritten. Heute ist einiges anders: Andi ist nicht im Dienst, die beiden sind nicht bei Wolfgang zu Hause und außerdem sind Franz und Yves dabei. Franz ist wie Wolfgang Rollstuhlfahrer und Assistenznehmer, Yves arbeitet wie Andi als Assistent. Franz und Yves haben eine Mediatoren-Ausbildung absolviert und stellen ihre Hilfe jetzt ehrenamtlich zur Verfügung, wenn es bei anderen Probleme in der Assistenz gibt.

#### **Regeln für den respektvollen Umgang**

In dem Gespräch zwischen Andi und Wolfgang zeigt die Unterstützung Wirkung: Die Konfliktparteien bemühen sich, respektvoll miteinander umzugehen, den anderen nicht zu verletzen und Ich-Botschaften auszusenden. Die Mediatoren haben im Moment nichts weiter zu tun, als darauf zu achten, dass diese wichtigen Regeln für eine gelungene Kommunikation tatsächlich eingehalten werden. Fast immer führt das allein schon dazu, dass jeder der Beteiligten vom anderen in der Mediation etwas erfährt, was er trotz längerer intensiver Zusammenarbeit bis dato nicht wusste. Andi und Wolfgang klären zum Beispiel

den Streitpunkt des wiederholten Zu-Spät-Kommens: „Wenn du morgens nicht zu der vereinbarten Zeit zum Dienst erscheinst, bekomme ich Angst, du würdest vielleicht überhaupt nicht kommen, und ich müsste hilflos im Bett liegen bleiben“, erklärt Wolfgang. So schlimm hatte sich Andi die Situation bisher nicht vorgestellt; jetzt versteht er die Aufregung „wegen der paar Minuten“ schon eher. Als er selbst an der Reihe ist, seine Kritikpunkte vorzubringen, sagt er zu Wolfgang: „Ich bin auch ein Mensch. Aber bei Dir fühle ich mich als Person überhaupt nicht wahrgenommen. Ich komme mir mehr wie eine Maschine oder ein Hilfsmittel vor. So macht mir die Arbeit keinen Spaß.“

#### **Kein Job wie jeder andere**

Das Gespräch zwischen Andi und Wolfgang zeigt: Auch wenn das Arbeitgebermodell heute in rechtlicher Hinsicht ein ganz normales Arbeitsverhältnis darstellt, hat die Tätigkeit als Assistent oder Assistentin ihre ei-

## CO-MEDIATION ALS KONFLIKTKULTUR

Kaum jemand verbringt so viel Zeit mit Partner oder Familie wie ein Mensch mit Behinderungen mit seinem Assistenten. Persönliche Assistenz ist für Menschen mit Körperbehinderung ein Garant für ein selbstbestimmtes Leben. Aus dieser engen, intimen Zusammenarbeit können Konflikte entstehen. Wenn Klärungsversuche erfolglos bleiben, bestimmen Angst und Wut den Tagesablauf. Hierzu Mediatorin und Rollstuhlfahrerin Karin Brich: „Eigentlich wünscht man sich nichts mehr, als den Assistenten fortschicken zu können oder gleich zu kündigen. Und wenn man ganz ehrlich ist, spürt man, dass es dem Assistenten nicht besser geht. Was ist nur passiert, dass wir uns nicht mehr verstehen? Gibt es noch eine Chance?“ Die Münchner Selbsthilfeorganisation Vereinigung Integrationsförderung e. V. (VIF) macht sich seit 1978 für ein selbstbestimmtes Leben mit Assistenz stark. Ein VIF-Projekt ist die Co-Mediation speziell in der persönlichen Assistenz. Das heißt, jeweils ein Rollstuhlfahrer und ein Fußgänger begleiten gemeinsam durch die Mediation. Gerade die Co-Mediation ist ein wichtiges Mittel, um die Neutralität und Allparteilichkeit zu wahren.

*Karin Brich, Jessica Wandt*

genen ungeschriebenen Gesetze. Der gemeinsam gelebte Alltag funktioniert nur, wenn die Chemie zwischen dem behinderten Menschen und seinem Assistenten stimmt. Ungewöhnlich eng arbeiten beide

zusammen, der Assistent „ersetzt mir Arme und Beine“, wie es ein behinderter Arbeitgeber formuliert. Es entsteht eine wechselseitige Abhängigkeit, und beide leiden, wenn es nicht mehr rund läuft und man sich nicht mehr so gut versteht wie am Anfang. Häufig sind es zunächst nur Kleinigkeiten, die das Betriebsklima trüben: Die berühmten fünf Minuten Zu-Spät-Kommen, eine ungeduldige Arbeitgeberin, der man einfach nichts recht machen kann oder chronisch schlechte Laune im Dienst, wie bei Gabi und Susanne. „Anfangs hatte ich das mürrische Verhalten von Gabi, meiner Assistentin, einfach hingenommen. Schließlich hat jeder mal einen schlechten Tag“, berichtet Susanne. Die behinderte Arbeitgeberin fügt hinzu: „Eines Tages habe ich diese miese Situation in meiner eigenen Wohnung nicht mehr ausgehalten und Gabi wegen einer Nichtigkeit total angeschnauzt.“ Ein Wort gab das andere, die Auseinandersetzung wurde laut und unsachlich. „Ich dachte: Das muss ich mir nicht bieten lassen, und wäre am liebsten abgehauen. Aber ich konnte Susanne doch nicht einfach sitzen lassen, sie kann ja ohne Hilfe gar nichts machen“, erinnert sich Gabi. Es vergingen einige quälende Wochen, ehe Gabi und Susanne schließlich das Arbeitsverhältnis beendeten. Für Susanne war dieses Erlebnis eine Motivation, sich zur ehrenamtlichen Mediatorin ausbilden zu lassen. „Wenn es das Angebot damals schon gegeben hätte, hätte ich mich vielleicht mit Gabi aussprechen können“, sagt die Rollstuhlfahrerin rückblickend. Aber sie hat im Kurs auch gelernt, dass eine Mediation keine Garantie für ein Happy End darstellt. „Wenn die Konfliktparteien für sich eine Lösung gefunden



*„Wenn die Konfliktparteien für sich eine Lösung gefunden haben, bin ich zufrieden“, gibt Karin Brich zu bedenken. Auch wenn das Ergebnis in einer einvernehmlichen Trennung bestehe. Die Rollstuhlfahrerin ist Teilnehmerin des ersten Mediationskurses der VIF. Von links: Jessica Wandt und Karin Brich. Foto: Irene Seidel*

haben, bin ich zufrieden, auch wenn das Ergebnis in einer Trennung besteht“, bestätigt Karin Brich, selbst Assistenznehmerin und ebenfalls Teilnehmerin des ersten Mediationskurses der VIF. Die Rollstuhlfahrerin fügt hinzu: „Das ist besser, als weiter zusammenzuarbeiten, obwohl man sich nicht mehr versteht.“

*Quelle: HANDICAP Magazin, 03/2008, Autorin: Ursula Obermayr, Kontakt: Redaktion HANDICAP, Lindberghstraße 18, 80939 München, Tel. 089/322101-41, info@handicap.de, www.handicap.de*

## MEDIATION AN GERICHTEN – EINE KRITISCHE BETRACHTUNG DER ERFOLGSQUOTE

In den vergangenen Jahren wurden in mehreren Bundesländern Modellprojekte zur gerichtlichen Mediation durchgeführt. Ziel war es neben der Erweiterung der Produktpalette durch die Mediation auch eine Alternative zum kosten- und zeitintensiven Gerichtsverfahren zu etablieren. Praktisch gesehen ging es darum, der Flut von Gerichtsverfahren entgegenzuwirken. Darüber hinaus war auch das langfristige Ziel damit verbunden, einen Stein im Fundament einer neuen Streitkultur zu legen. Autor Dirk Peter unterzieht Zielsetzung und Realität einer kritischen Betrachtung.

Im niedersächsischen Abschlussbericht heißt es dazu: „Mediation soll künftig vermehrt schon vor Inanspruchnahme eines Gerichts genutzt und Gerichtsverfahren so vermieden werden.“<sup>1</sup> Es galt somit, die Akzeptanz alternativer Streitbeilegungsverfahren zu erhöhen. Dazu bedarf es eines Umdenkens. Nach den Erfolgen in den USA sollte nun auch in Europa bzw. in Deutschland ein Schwenk in diese Richtung vorgenommen werden. Die Ergebnisse dieser Projekte an den jeweiligen Gerichten gaben ein durchweg positives Bild der gerichtlichen Mediation. Erfolgsquoten im oberen Zweidrittelbereich verhießen einen echten Erfolg. Was bedeuten jedoch diese Quoten, zieht man sie in Relation zur Häufigkeit erzielter Vergleiche? Die einvernehmliche Konfliktlösung gehört bereits zur originären Tätigkeit der Richter und hat einen erheblichen Anteil am Alltagsgeschäft deutscher Gerichte. Entlastet die Erweiterung der Produktpalette dann wirklich die deutsche Justiz?

Wird die Frage, ob gerichtliche Mediation erfolgreich ist, mit dem Verweis auf die Erfolgsquote ausreichend beantwortet? Darüber lässt sich streiten. Die Erfolgsquote kann als Indiz für eine positive Richtung gewertet werden, aber nicht als alleiniges Qualitätsmerkmal eines al-

ternativen Verfahrens. Einvernehmliche Konfliktlösung gehört bereits zu den Aufgaben der Richter. Dies zeigt die Gegenüberstellung von abgeurteilten Verfahren im Verhältnis zu den durch Vergleich geregelten Verfahren. Hier wird deutlich, dass an den deutschen Landgerichten mindestens ebenso viele Vergleiche zustande kamen wie streitige Urteile. Tendenz steigend.

Die durchgeführten Mediationsverfahren stellten im Vergleich dazu nur einen Bruchteil dar. Hinzu kommt, dass es sich dabei um potenziell für die Mediation geeignete Verfahren handelte. Es wurde sozusagen eine Vorauswahl getroffen, was bedeutet, dass die gerichtliche Mediation lediglich unter Berücksichtigung dieser Prämissen gewertet werden kann. Die Erfolgsquoten an den Projektgerichten legen nicht dar, ob Mediation an sich eine Alternative zu bestehenden Konfliktlöseverfah-

ren ist. Sie geben lediglich wieder, dass die Mediation im eigenen System, d. h. mit allen systeminhärenten Voraussetzungen, erfolgreich war.

Neben der Vergleichbarkeit der Quote müssen Aussagen dazu getroffen werden, inwieweit die Prinzipien der Mediation Beachtung fanden, um die Ergebnisse überhaupt der Mediation zuzurechnen. Dies wirft das Problem der Definition dessen auf, was als Mediation verstanden wird. Das vornehmliche Ziel der Mediation ist die Lösung des Konflikts. Dazu bedarf es einer Analyse der Interessen, um darauf aufbauend zukunftsorientiert einen Konsens herzustellen. Bei alledem gilt die Minderung der sozialen Kosten eines Konflikts. Die Erfolgsquoten an den Projektgerichten belegen die Lösung eines Falls, nicht jedoch des Konflikts. Der einzelne Fall mag geregelt worden sein; wenn jedoch der Konflikt in seiner Gänze nicht bearbeitet wird, schwelt er latent weiter und führt zu neuen Ausbrüchen, die dann wieder vor Gericht landen können und als einzelner Fall gerechnet werden. Auch die Beilegung dieses Falls muss nicht zwangsläufig zur Beilegung des Konflikts führen. Somit haben wir es hier nicht mit Mediation im ei-

	Vergleiche LG 1. Instanz	Vergleiche OLG	Vergleiche Gesamt	Streitige Urteile
2003	88.022	9.729	97.751	100.358
2004	91.496	9.203	100.699	101.488
2005	96.279	9.378	105.657	102.891
2006	94.556	9.749	104.305	99.563
2007	90.102	9.178	99.289	94.619

*Justizstatistik der Zivilgerichte 2003 – 2007<sup>2</sup>*





*Dirk Peter ist Magister Artium (Soziologie/Psychologie/Philosophie) und Student der Friedens- und Konfliktforschung und unterstützte den DGM-Vorstand im Rahmen eines Praktikums in 2008.*

gentlichen Sinn zu tun.

Die Forderung nach Effizienz, die an deutschen Gerichten angesichts hoher Verfahrenszahlen legitim ist, führte durch die Erweiterung der Produktpalette zu einem massiven Zeit- und Leistungsdruck, der als Stressor bewirkte, dass die Richtermediatoren selbst zur treibenden Kraft wurden und lösungsfixiert auf schnelle Einigung drängten, während die Hintergründe des Konflikts nicht ausreichend beleuchtet wurden. Zu diesem Schluss kommen auch die Richter und Anwälte auf dem Berliner Symposium zur Gerichtlichen Mediation (27. März 2007).<sup>3</sup> Da die Projekte nicht zeitgleich starteten, entstand durch die hohen Erfolgsquoten ein zusätzlicher Druck für die nachfolgenden Projekte in den anderen Bundesländern. Sie legten damit indirekt einen Qualitätsstandard fest, der als Messlatte zugrunde lag. Im Ergebnis handelt es sich dann eher um Kom-

promisse mit mediativen Elementen als um Konsense, auf die Mediation abzielt.

### **Qualitative Evaluationsverfahren**

Viel aussagekräftiger erschien den Symposionsteilnehmern neben quantitativen Evaluationsverfahren auch qualitative durchzuführen, die über den gesamten Mediationsprozess hinaus messen, so geschehen beim Projekt „Gerichtsnaher Mediation in Niedersachsen“. Neben Fragebögen, die die Zufriedenheit aller Beteiligten erfassten, wurden Interviews geführt, welche die Sicht der einzelnen Parteien auf das Verfahren und ihre Erwartungen beleuchten sollten. Werden die Grundprinzipien der Mediation herangezogen, laufen Qualitäts- und damit Erfolgskriterien darauf hinaus zu fragen:

- Ist es authentisch gelungen, die Konfliktparteien zur Mediation abzuholen? (Übergang vom Gerichtsverfahren zur Mediation)
- Ist ein Raum entstanden, der Offenheit und Vertrauen schaffen konnte?
- Konnte die Tragweite und Gänge des Konflikts ergründet werden? Das heißt, konnte die Interessenslage geklärt werden?
- Konnten alle Parteien an der Lösungsgenerierung teilnehmen?
- Konnte ein konstruktiver Kommunikationsprozess initiiert werden?
- Wie nachhaltig sind die Ergebnisse?

Zu dieser Schlussfolgerung gelangen auch Montada & Kals (2007). Sie weisen darauf hin, dass „programmatische Aussagen“ über die Kompetenzen des Mediators relevanter sind als „die Beschränkung auf punktuelle Befunde“<sup>4</sup>. Das bezieht sich im Wesentlichen auf die Eigenschaften und Kompetenzen

des Mediators selbst. Dazu bedarf es der Schaffung von zeitlich-räumlichen Rahmenbedingungen an den Gerichten, in denen es überhaupt möglich ist, Mediation zu betreiben. Montada & Kals verweisen auf eine selbstreflexive Evaluation, in der es weniger darum geht, was unterm Strich herauskommt: Vereinbarung oder Abbruch, als vielmehr inwieweit die Mediation gelungen war. Damit nähert sich dies an die vom Politikwissenschaftler Bercovitch<sup>5</sup> diagnostizierte Differenzierung in Erfolg, Teilerfolg, schwacher Erfolg und Misserfolg. Außerdem hilft es der Qualitätssteigerung, wenn statt eines Entweder-Oder-Ergebnisses eine Rückbesinnung auf die notwendigen Schlüsselkompetenzen stattfindet. Somit verlagert sich die Betrachtung auf den Mediator. Die Frage sollte also nicht heißen: Was ist eine erfolgreiche Mediation? Legitimer ist die Frage: Was unterscheidet erfolgreiche Mediatoren von weniger erfolgreichen? Diese Hintergrundfragen lagen sicherlich den Teams der Richtermediatoren des niedersächsischen Projekts zugrunde, die über Reflexion der Grundhaltung, der Fähigkeiten und Fertigkeiten das Projekt zu einem fortdauernden Lernprozess machten.<sup>6</sup> Während also die Analyse der Erfolgsquote versucht, Aussagen darüber zu treffen, ob die gerichtliche Mediation eine geeignete Alternative ist, steigern Selbstreflexionen die Qualität eines im Prozess befindlichen Verfahrens.

Wenn gesagt wurde, dass Evaluation über den gesamten Mediationsprozess hinaus stattfinden muss, so bezieht das auch die Phase mit ein, die an den Mediationsvertrag anschließt. Dieser Vertrag allein kann nicht als Kriterium für Erfolg gewertet werden. Ebenso kann sein Nicht-



zustandekommen kein alleiniges Zeichen für einen Misserfolg sein, denn hier werden keine Aussagen über das Verfahren an sich bzw. den Mediator getroffen. Ein abgebrochenes Verfahren lässt nicht zwangsläufig auf ein Fehlen der obigen Kriterien schließen. Es ist durchaus denkbar, dass alle Qualitätsanforderungen erfüllt waren und trotzdem die Mediation abgebrochen wurde. Durchaus sind abgeschwächte Erfolge möglich. Die bereits geführten Verhandlungen können als Erfolg gewertet werden, wenn die Gespräche langfristig die Beziehungen verbessert haben, obwohl der eigentliche Streitpunkt letztlich vor Gericht geregelt wurde. Kann es nicht als Erfolg gewertet werden, wenn sich rivalisierende Gruppen zumindest eine Zeit lang zugehört haben? Zuhören ist ein Weg zum Verständnis des Gegners und ein Schritt hin zu einer neuen Streitkultur. Möglich ist, dass durch die Mediation die Eskalationsspirale<sup>7</sup> unterbrochen wurde und so Schlimmeres verhindert wurde. Schließlich ist auch ein kurzer Friede ein Friede. Demgegenüber sagt ein Konsens für sich wiederum nichts über seine Qualität. Wenn Mediation auf eine langfristige Konfliktbearbeitung setzt, ist ein Konsens, der auf den kleinsten gemeinsamen Nenner beruht, nur eine schwache Lösung. Die Erfolgsquote allein fängt nicht das „Klima“ gelebter Demokratie ein, das durch die Anwendung alternativer Streitbearbeitungsverfahren entsteht. Wenn die Mediation, als Alternative zum Gerichtsverfahren, quantitativ an der Erfolgsquote gemessen werden soll, muss zunächst die Frage beantwortet werden, woran ein Erfolg sich messen lässt. Auch muss der Vergleich zu bestehenden Verfahren, die auf Einvernehmlichkeit setzen,

standhalten, um bezogen darauf eine Einschätzung des Erfolges vornehmen zu können. Das Ergebnis gibt dann aber nur den Rahmen wieder, in dem sich die Erfolgskriterien bewegen.

### Fazit: Viele Fragezeichen

Ist die Mediation als Verfahren eine Alternative zum Rechtsstreit, so zeigt sich das mittelfristig an sinkenden Gerichtskosten, der Zunahme, der durch Mediation geschlossenen Fälle, im Verhältnis zu den Gerichtsverfahren, der Zufriedenheit der Richtermediatoren und der allgemeinen Entlastung der Gerichte. Erst dann kann von einem Erfolg die Rede sein. Auch das Ziel, die Entlastung der Gerichte, ist mit einem Fragezeichen zu versehen, denn angesichts der Erweiterung der Produktpalette und all dem bürokratischen Aufwand, der damit verbunden ist, scheint dies ein Widerspruch zu sein.

Bestritten werden soll nicht, dass Mediation an Gerichten sinnvoll ist. Fraglich ist jedoch, ob sie – gemessen an den gesetzten Zielen – eine adäquate Alternative ist.

Vor allem langfristig gesehen zeigt sich der Erfolg dann, wenn Mediation an sich bzw. ihre Grundprinzipien Einzug in die westliche Streitkultur gefunden haben. Problematisch wird es jedoch, wenn Mediation als Teil der Justiz assoziiert wird. Dann nämlich wird das langfristige Ziel, die Entlastung der Gerichte durch Vorschaltung eines Mediators bzw. einer Mediatorin, immer unwahrscheinlicher.

Letztlich lässt sich ein bestimmtes Streitverhalten nicht über Nacht ändern. Viel zu stark ist der Rechtsstreit im bestehenden Konfliktbearbeitungsdiskurs verflochten. Um schließlich einen Wandel zu einem

Streitverhalten herbeizuführen, das auf den Prinzipien der Mediation beruht, ist die Verankerung der Mediation im Justizwesen nur eine Faser im Diskursstrang einer neuen Streitkultur. Die gesellschaftliche Etablierung einer „zweiten Normalität“ von konsensorientierter Kooperation und konstruktiver Kommunikation im Konfliktfall ist nur dann möglich, wenn auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft Initiativen geschaffen werden, denen die gewünschten Prinzipien zugrunde liegen.

*Dirk Peter, Magdeburg  
Magister Artium (Soziologie/Psychologie/Philosophie) und Student  
der Friedens- und Konfliktforschung*

- 1 Projektabschlussbericht: Projekt Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen. S. 7.
- 2 Statistisches Bundesamt [www.destatis.de](http://www.destatis.de), am 12. Januar 2009.
- 3 Berliner Symposium zur Gerichtlichen Mediation (2007), [http://www.master-mediation.euv-ffo.de/downloads/Kurzdokumentation\\_Berliner\\_Symposium\\_zur\\_Gerichtlichen\\_Mediation\\_2007.pdf](http://www.master-mediation.euv-ffo.de/downloads/Kurzdokumentation_Berliner_Symposium_zur_Gerichtlichen_Mediation_2007.pdf).
- 4 *Montada/Kals* (2007) S. 282.
- 5 *Bercovitch, Jacob/Anagnos, J. Theodore/Wille, Donette L.* (1991) in: Empirische Erfolgsbedingungen von Mediation.
- 6 Projektabschlussbericht: Projekt Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen, Februar 2005, [cdl.niedersachsen.de/blob/images/C8753884\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C8753884_L20.pdf).
- 7 Vergleiche *Glasl* in: Kolodej, C. et al. (2005).

### Quellen:

- Empirische Erfolgsbedingungen von Mediation, [www.friedenspaedagogik.de/content/pdf/1844](http://www.friedenspaedagogik.de/content/pdf/1844) (November 2009).
- Berliner Symposium zur Gerichtlichen Mediation (2007), [http://www.master-mediation.euv-ffo.de/downloads/Kurzdokumentation\\_Berliner\\_Symposium\\_zur\\_Gerichtlichen\\_Mediation\\_2007.pdf](http://www.master-mediation.euv-ffo.de/downloads/Kurzdokumentation_Berliner_Symposium_zur_Gerichtlichen_Mediation_2007.pdf) (November 2009).
- Kolodej, C.* et al. (2005), Inventar zur Messung des Eskalationsgrades von Konflikten in der Arbeitswelt in: *Wirtschaftspsychologie*, 4, S. 19 – 27.
- Montada, L./Kals E.* (2007), *Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage*, Weinheim: Beltz.
- Projektabschlussbericht: Projekt Gerichtsnahe Mediation in Niedersachsen Februar 2005, [cdl.niedersachsen.de/blob/images/C8753884\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C8753884_L20.pdf) (November 2009).

## DAS NEUE DGM-KOOPERATIONSPROJEKT – MEDIATION IN DER SOZIALVERSICHERUNG

---

Nach intensiven Vorarbeiten konnten wir den Mitgliedern der DGM im Herbst dieses Jahres ein neues Kooperationsprojekt vorstellen: **Mediation in der Sozialversicherung.**

Gerade im Bereich der Krankenversicherung gibt es zwischen den Krankenkassen und ihren Versicherungsnehmern immer wieder Konfliktfälle, die für die Mediation bestens geeignet sind. Ob es die abgelehnte Kur oder das versagte Hilfsmittel ist, schnell findet sich die Krankenkasse im Widerspruchs- und anschließenden Klageverfahren wieder. Diese könnten zur Zufriedenheit aller verhindert bzw. beigelegt werden, wenn sich Versicherung und Versicherter an einen Tisch setzen und eine gemeinsame Lösung erarbeiten, also Mediation betreiben würden.



### **WOLLEN SIE MEDIATOR ODER MEDIATORIN AUF HONORARBASIS WERDEN?**

Die spectrum|K-Mediatorenliste der DGM steht jedem Mediator und jeder Mediatorin unabhängig von einer DGM-Mitgliedschaft offen. Wenn Sie ambitioniert sind und auf die Liste aufgenommen werden möchten, so senden Sie eine E-Mail an [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de). Wir lassen Ihnen daraufhin detaillierte Informationen zukommen.

Mit diesem Ansinnen hat die spectrum|K GmbH das nun startende Projekt angedacht, in dessen Rahmen sich unseren Mitgliedern und allen anderen qualifizierten Mediatoren die Chance bietet, auf Honorarbasis Mediationen bei den Betriebskrankenkassen durchzuführen. Die spectrum|K GmbH ist ein Gemeinschaftsunternehmen der Betriebskrankenkassen, und bietet den einzelnen Krankenkassen Service- und Dienstleistungen an.

Auf der Suche nach fachlichem Rat und tatkräftiger Unterstützung bei der Projektinitiierung traten die Verantwortlichen an die DGM und das Contarini-Institut für Mediation an der FernUniversität in Hagen heran. Resultierend aus den intensiven Beratungsgesprächen und den Erfahrungswerten, die die DGM und das Contarini-Institut einbringen konnten, wurde eine gelungene Projekt-konzeption erarbeitet.

Hält die BKK einen Konfliktfall für mediationsgeeignet, so kann sie sich an die spectrum|K GmbH wenden, die bei der Ansprache des Versicherungsnehmers behilflich ist und einen ortsnah ansässigen Mediator vermittelt. Zugleich ist spectrum|K während des ganzen Verfahrens als Ansprechpartner für die BKK und den Mediator verfügbar, etwa wenn es um besondere Versicherungskonstellationen o. Ä. geht.

Der Mediator arbeitet dabei auf Honorarbasis für die spectrum|K GmbH, die die Kosten des Mediationsverfahrens mit der jeweiligen BKK abrechnet – die Mediation ist somit für den Versicherungsnehmer kostenfrei und stellt für diesen eine Erweiterung seiner Möglichkeiten dar.



*Torsten Albrecht und Pascale Veber sind unsere Ansprechpartner für das Projekt bei der spectrum|K GmbH*

Wer als Mediator für die spectrum|K GmbH tätig werden möchte, muss sich zunächst in eine Mediatorenliste eintragen lassen. Hierfür prüft die DGM, ob bestimmte Ausbildungsstandards eingehalten wurden. Das Contarini-Institut begleitet das gesamte Projekt wissenschaftlich und evaluiert jedes einzelne Mediationsverfahren.

Dies ist in unseren Augen eine vortreffliche Gelegenheit, die Mediation weiter zu etablieren und praktizierenden Mediatoren den Zugang zu Mediationsverfahren zu erleichtern. Das Projekt befindet sich derzeit in der Anlaufphase; es zeigt sich jedoch bereits jetzt, dass angesichts der professionellen Herangehensweise und des engagierten Einsatzes aller Verantwortlichen die erste Resonanz sowohl bei den angesprochenen BKK als auch bei den Mediatoren durchweg positiv ausfällt.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.spectrum-k.de/versicherungsmanagement](http://www.spectrum-k.de/versicherungsmanagement)

*Andrea Heups,  
DGM-Geschäftsführung*

---

## STAND DER UMSETZUNG: EU-RICHTLINIE ZUR MEDIATION

---

**Brüssel/Karlsruhe.** Die am 28. Februar 2008 verabschiedete EU-Richtlinie zur Mediation wird die Landschaft der alternativen Konfliktlösung vermutlich erheblich verändern. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Richtlinie innerhalb drei Jahren, bis spätestens 2011, in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie ist grundsätzlich für grenzüberschreitende Auseinandersetzung konzipiert, stellt es den Mitgliedstaaten aber frei, auch nationale Angelegenheiten zu regeln.

Wie das Bundesministerium der Justiz bereits verlauten ließ, will man dies auch nutzen und durch ein Mediationsgesetz die Umsetzung sicherstellen. Grundsätzlich geht es dem Ministerium darum, die „drei großen Vs“ zu regeln: Verjährung, Vertraulichkeit (u. a. ein Zeugnisverweigerungsrecht für Mediatoren) und die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen. Wer in den Genuss dieser gesetzlichen Privilegien kommen wird, ist derzeit noch völlig offen.

Es sind drei Varianten im Gespräch: einmal die Zulassung, was bedeuten würde, dass nicht zugelassene Mediatoren nicht mehr praktizieren dürften. Eine etwas abgeschwächte Variante wäre die Anerkennung, die ein Mediator erlangen kann, aber nicht muss. Und zuletzt gibt es auch noch die Option eines Gütesiegels, das man praktisch als Qualitätsmerkmal erwerben kann und somit einen Wettbewerbsvorteil am Markt hat. Ob die neuen gesetzlichen Privilegien auch bei den beiden abgeschwächten Varianten der Berufsregulierung greifen, ist noch nicht abzusehen. Das Ministerium will mit weiteren Informationen bzw. einem Referentenentwurf einen Schritt in der Umsetzung der EU-Richtlinie vorankommen. Grundsätzlich sei darauf hingewiesen, dass die Intention der EU-Richtlinie die Förderung der Mediation als alternative Konfliktlösung ist. Dies hat

der Gesetzgeber bei der Umsetzung zu berücksichtigen. Bereits 1999 hat der Europäische Rat beschlossen, dass die Mitgliedsstaaten ein alternatives und außergerichtliches Verfahren zu schaffen haben. Es folgten dann unter anderem das EU-Grünbuch und der EU-Verhaltenskodex für Mediatoren. Nachstehend lesen Sie die offizielle Begründung und Historie. Ausführliche Informationen zur „EU-Richtlinie zur Mediation“ können zudem im Badenia-Informationssdienst (bid) unter [www.badenia-informationssdienst.de](http://www.badenia-informationssdienst.de) nachgelesen werden.

### **Begründung und Historie**

(1) Die Gemeinschaft hat sich zum Ziel gesetzt, einen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts, in dem der freie Personenverkehr gewährleistet ist, zu erhalten und weiterzuentwickeln. Hierzu muss die Gemeinschaft unter anderem im Bereich der justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen die für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts erforderlichen Maßnahmen erlassen.

(2) Das Prinzip des Zugangs zum Recht ist von grundlegender Bedeutung; im Hinblick auf die Erleichterung eines besseren Zugangs zum Recht hat der Europäische Rat die Mitgliedstaaten auf seiner Tagung in Tampere am 15. und 16. Oktober 1999 aufgefordert, alternative außer-

gerichtliche Verfahren zu schaffen.

(3) Im Mai 2000 nahm der Rat Schlussfolgerungen über alternative Streitbelegungsverfahren im Zivil- und Handelsrecht an, in denen er festhielt, dass die Aufstellung grundlegender Prinzipien in diesem Bereich einen wesentlichen Schritt darstellt, der die Entwicklung und angemessene Anwendung außergerichtlicher Streitbelegungsverfahren in Zivil- und Handelssachen und somit einen einfacheren und verbesserten Zugang zum Recht ermöglichen soll.

(4) Im April 2002 legte die Kommission ein Grünbuch über alternative Verfahren zur Streitbeilegung im Zivil- und Handelsrecht vor, in dem die bestehende Situation im Bereich der alternativen Verfahren der Streitbeilegung in der Europäischen Union dargelegt wird und mit dem umfassende Konsultationen mit den Mitgliedstaaten und interessierten Parteien über mögliche Maßnahmen zur Förderung der Nutzung der Mediation eingeleitet werden.

(5) Das Ziel der Sicherstellung eines besseren Zugangs zum Recht als Teil der Strategie der Europäischen Union zur Schaffung eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sollte den Zugang sowohl zu gerichtlichen als auch zu außergerichtlichen Verfahren der Streitbeilegung umfassen. Diese Richtlinie sollte insbesondere in Bezug auf die Verfügbarkeit von Mediationsdiensten zum reibungslosen Funktionieren des Binnenmarkts beitragen.



## **Mediation:**

### **kostengünstig und rasch**

(6) Die Mediation kann durch auf die Bedürfnisse der Parteien zugeschnittene Verfahren eine kostengünstige und rasche außergerichtliche Streitbeilegung in Zivil- und Handelssachen bieten. Vereinbarungen, die im Mediationsverfahren erzielt wurden, werden eher freiwillig eingehalten und wahren eher eine wohlwollende und zukunftsfähige Beziehung zwischen den Parteien. Diese Vorteile werden in Fällen mit grenzüberschreitenden Elementen noch deutlicher.

(7) Um die Nutzung der Mediation weiter zu fördern und sicherzustellen, dass die Parteien, die die Mediation in Anspruch nehmen, sich auf einen vorhersehbaren rechtlichen Rahmen verlassen können, ist es erforderlich, Rahmenregeln einzuführen, in denen insbesondere die wesentlichen Aspekte des Zivilprozessrechts behandelt werden.

(8) Die Bestimmungen dieser Richtlinie sollten nur für die Mediation bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten gelten; den Mitgliedstaaten sollte es jedoch freistehen, diese Bestimmungen auch auf interne Mediationsverfahren anzuwenden.

(9) Diese Richtlinie sollte dem Einsatz moderner Kommunikationstechnologien im Mediationsverfahren in keiner Weise entgegenstehen.

(10) Diese Richtlinie sollte für Verfahren gelten, bei denen zwei oder mehr Parteien einer grenzüberschreitenden Streitigkeit mithilfe eines Mediators auf freiwilliger Basis selbst versuchen, eine gütliche Einigung über die Beilegung ihrer Streitigkeit zu erzielen. Sie sollte für

Zivil- und Handelssachen gelten. Sie sollte jedoch nicht für Rechte und Pflichten gelten, über die die Parteien nach dem einschlägigen anwendbaren Recht nicht selbst verfügen können. Derartige Rechte und Pflichten finden sich besonders häufig im Familienrecht und im Arbeitsrecht.

(11) Diese Richtlinie sollte weder für vorvertragliche Verhandlungen gelten noch für schiedsrichterliche Verfahren wie beispielsweise bestimmte gerichtliche Schlichtungsverfahren, Verbraucherbeschwerdeverfahren, Schiedsverfahren oder Schiedsgutachten, noch für Verfahren, die von Personen oder Stellen abgewickelt werden, die eine förmliche Empfehlung zur Streitbeilegung abgeben, unabhängig davon, ob diese rechtlich verbindlich ist oder nicht.

(12) Diese Richtlinie sollte für Fälle gelten, in denen ein Gericht die Parteien auf die Mediation verweist oder in denen nach nationalem Recht die Mediation vorgeschrieben ist. Ferner sollte diese Richtlinie dort, wo nach nationalem Recht ein Richter als Mediator tätig werden kann, auch für die Mediation durch einen Richter gelten, der nicht für ein Gerichtsverfahren in der oder den Streitsachen zuständig ist. Diese Richtlinie sollte sich jedoch nicht auf Bemühungen zur Streitbeilegung durch das angerufene Gericht oder den angerufenen Richter im Rahmen des Gerichtsverfahrens über die betreffende Streitsache oder auf Fälle erstrecken, in denen das befassende Gericht oder der befassende Richter eine sachkundige Person zur Unterstützung oder Beratung heranzieht.

(13) Die in dieser Richtlinie vorgesehene Mediation sollte ein auf

Freiwilligkeit beruhendes Verfahren in dem Sinne sein, dass die Parteien selbst für das Verfahren verantwortlich sind und es nach ihrer eigenen Vorstellung organisieren und jederzeit beenden können. Nach nationalem Recht sollte es den Gerichten jedoch möglich sein, Fristen für ein Mediationsverfahren zu setzen. Außerdem sollten die Gerichte die Parteien auf die Möglichkeit der Mediation hinweisen können, wann immer dies zweckmäßig ist.

(14) Diese Richtlinie sollte nationale Rechtsvorschriften, nach denen die Inanspruchnahme der Mediation verpflichtend oder mit Anreizen oder Sanktionen verbunden ist, unberührt lassen, sofern diese Rechtsvorschriften die Parteien nicht daran hindern, ihr Recht auf Zugang zum Gerichtssystem wahrzunehmen. Ebenso sollte diese Richtlinie bestehende, auf Selbstverantwortlichkeit der Parteien beruhende Mediationssysteme unberührt lassen, soweit sie Aspekte betreffen, die nicht unter diese Richtlinie fallen.

(15) Im Interesse der Rechtssicherheit sollte in dieser Richtlinie angegeben werden, welcher Zeitpunkt für die Feststellung maßgeblich ist, ob eine Streitigkeit, die die Parteien durch Mediation beizulegen versuchen, eine grenzüberschreitende Streitigkeit ist. Wurde keine schriftliche Vereinbarung getroffen, so sollte davon ausgegangen werden, dass die Parteien zu dem Zeitpunkt einer Inanspruchnahme der Mediation zustimmen, zu dem sie spezifische Schritte unternehmen, um das Mediationsverfahren einzuleiten.

### **Aus- und Fortbildung**

(16) Um das nötige gegenseitige Vertrauen in Bezug auf die Vertraulich-



keit, die Wirkung auf Verjährungsfristen sowie die Anerkennung und Vollstreckung von im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarungen sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten die Aus- und Fortbildung von Mediatoren und die Einrichtung wirksamer Mechanismen zur Qualitätskontrolle in Bezug auf die Erbringung von Mediationsdiensten mit allen ihnen geeignet erscheinenden Mitteln fördern.

(17) Die Mitgliedstaaten sollten derartige Mechanismen festlegen, die auch den Rückgriff auf marktgestützte Lösungen einschließen können, aber sie sollten nicht verpflichtet sein, diesbezüglich Finanzmittel bereitzustellen. Die Mechanismen sollten darauf abzielen, die Flexibilität des Mediationsverfahrens und die Autonomie der Parteien zu wahren und sicherzustellen, dass die Mediation auf wirksame, unparteiische und sachkundige Weise durchgeführt wird. Die Mediatoren sollten auf den Europäischen Verhaltenskodex für Mediatoren hingewiesen werden, der im Internet auch der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden sollte.

#### **Verbraucherstreitigkeiten**

(18) Im Bereich des Verbraucherschutzes hat die Kommission eine förmliche Empfehlung mit Mindestqualitätskriterien angenommen, die an der einvernehmlichen Beilegung von Verbraucherstreitigkeiten beteiligte außergerichtliche Einrichtungen ihren Nutzern bieten sollten. Alle Mediatoren oder Organisationen, die in den Anwendungsbereich dieser Empfehlung fallen, sollten angehalten werden, die Grundsätze der Empfehlung zu beachten. Um die Verbreitung von Informationen über diese Einrichtungen zu erleich-

tern, sollte die Kommission eine Datenbank über außergerichtliche Verfahren einrichten, die nach Ansicht der Mitgliedstaaten die Grundsätze der genannten Empfehlung erfüllen.

(19) Die Mediation sollte nicht als geringerwertige Alternative zu Gerichtsverfahren in dem Sinne betrachtet werden, dass die Einhaltung von im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarungen vom guten Willen der Parteien abhinge. Die Mitgliedstaaten sollten daher sicherstellen, dass die Parteien einer im Mediationsverfahren erzielten schriftlichen Vereinbarung veranlassen können, dass der Inhalt der Vereinbarung vollstreckbar gemacht wird. Ein Mitgliedstaat sollte es nur dann ablehnen können, eine Vereinbarung vollstreckbar zu machen, wenn deren Inhalt seinem Recht, einschließlich seinem Internationalen Privatrecht, zuwiderläuft oder die Vollstreckbarkeit des Inhalts der spezifischen Vereinbarung in seinem Recht nicht vorgesehen ist. Dies könnte der Fall sein, wenn die in der Vereinbarung bezeichnete Verpflichtung ihrem Wesen nach nicht vollstreckungsfähig ist.

(20) Der Inhalt einer im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung, die in einem Mitgliedstaat vollstreckbar gemacht wurde, sollte gemäß dem anwendbaren Gemeinschaftsrecht oder nationalen Recht in den anderen Mitgliedstaaten anerkannt und für vollstreckbar erklärt werden. Dies könnte beispielsweise auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen oder der Verordnung

(EG) Nr. 2201/2003 des Rates vom 27. November 2003 über die Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Ehesachen und in Verfahren betreffend die elterliche Verantwortung erfolgen.

(21) In der Verordnung (EG) Nr. 2201/2003 ist ausdrücklich vorgesehen, dass Vereinbarungen zwischen den Parteien in dem Mitgliedstaat, in dem sie geschlossen wurden, vollstreckbar sein müssen, wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat vollstreckbar sein sollen. In Fällen, in denen der Inhalt einer im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung über eine familienrechtliche Streitigkeit in dem Mitgliedstaat, in dem die Vereinbarung geschlossen und ihre Vollstreckbarkeit beantragt wurde, nicht vollstreckbar ist, sollte diese Richtlinie die Parteien daher nicht dazu veranlassen, das Recht dieses Mitgliedstaats zu umgehen, indem sie ihre Vereinbarung in einem anderen Mitgliedstaat vollstreckbar machen lassen.

(22) Die Vorschriften der Mitgliedstaaten für die Vollstreckung von im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarungen sollten von dieser Richtlinie unberührt bleiben.

(23) Die Vertraulichkeit des Mediationsverfahrens ist wichtig und daher sollte in dieser Richtlinie ein Mindestmaß an Kompatibilität der zivilrechtlichen Verfahrensvorschriften hinsichtlich der Wahrung der Vertraulichkeit der Mediation in nachfolgenden zivil- und handelsrechtlichen Gerichts- oder Schiedsverfahren vorgesehen werden.

(24) Um die Parteien dazu anzuregen, die Mediation in Anspruch zu

nehmen, sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass ihre Regeln über Verjährungsfristen die Parteien bei einem Scheitern der Mediation nicht daran hindern, ein Gericht oder ein Schiedsgericht anzurufen. Die Mitgliedstaaten sollten dies sicherstellen, auch wenn mit dieser Richtlinie die nationalen Regeln über Verjährungsfristen nicht harmonisiert werden. Die Bestimmungen über Verjährungsfristen in von den Mitgliedstaaten umgesetzten internationalen Übereinkünften, z. B. im Bereich des Verkehrsrechts, sollten von dieser Richtlinie nicht berührt werden.

#### Informationen für breite Öffentlichkeit

(25) Die Mitgliedstaaten sollten darauf hinwirken, dass der breiten Öffentlichkeit Informationen darüber zur Verfügung gestellt werden, wie mit Mediatoren und Organisationen, die Mediationsdienste erbringen, Kontakt aufgenommen werden kann. Sie sollten ferner die Angehörigen der Rechtsberufe dazu anregen, ihre Mandanten über die Möglichkeit der Mediation zu unterrichten.

(26) Nach Nummer 34 der Inter-

institutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung werden die Mitgliedstaaten angehalten, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Tabellen aufzustellen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen.

(27) Diese Richtlinie soll der Förderung der Grundrechte dienen und berücksichtigt die Grundsätze, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.

(28) Da das Ziel dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher wegen des Umfangs oder der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel niedergelegten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die

Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

(29) Gemäß Artikel 3 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokolls über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands haben das Vereinigte Königreich und Irland mitgeteilt, dass sie sich an der Annahme und Anwendung dieser Richtlinie beteiligen möchten.

(30) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokolls über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie, die für Dänemark nicht bindend oder anwendbar ist.

*Frank Armbruster (bid)*

*Informationen zur „EU-Richtlinie zur Mediation“: Badenia-Informationssdienst (bid), [www.badenia-informationssdienst.de](http://www.badenia-informationssdienst.de)*

## FÜR SIE GELESEN

**Wilhelm Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 2. Auflage, Verlag C. H. Beck, München 2009, 2.535 Seiten, gebunden 148 €.**

Im zurückliegenden Jahr hat die Mediation gerade im Arbeitsrecht aus verschiedenen Perspektiven verstärkte Aufmerksamkeit bekommen. Durch neue Modellprojekte wird derzeit nicht nur die arbeitsge-

richtliche Mediation wieder intensiver diskutiert. Auch der Deutsche Mediationstag 2009 hat sich ausführlich der Mediation in diesem Bereich angenommen. Mediation und Arbeitsrecht, so scheint es, passen gut zusammen. Umso erfreulicher, dass sich das verstärkt auch in der einschlägigen Literatur niederschlägt.

#### Mediation in der Arbeitswelt

Hervorzuheben ist hierbei z. B. das von Wilhelm Moll herausgegebene Münchener Anwaltshandbuch „Arbeitsrecht“. Die nunmehr in zweiter Auflage vorliegende Publikation enthält eigens ein Kapitel zur Mediation und zum Konfliktmanagement in der Arbeitswelt. Das von Renate Dendorfer und Reiner Ponschab verfasste Kapitel gibt dabei einen ebenso anschaulichen wie gut

verständlichen Überblick.

Nach einer knappen Einführung in die Grundlagen wird die Mediation im Folgenden nicht isoliert dargestellt, sondern in den Kontext anderer arbeitsrechtlicher Konfliktlösungsverfahren eingeordnet. Die Ausführungen reichen dabei über individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten hinaus und umfassen auch das kollektive Arbeitsrecht. Selbst Randbereiche wie beispielsweise Mediation und Schiedsverfahren auf Grund des Arbeitnehmererfindergesetzes finden noch ihren Platz.

### Praxistipps und Vertragsmuster

Das Autorenteam beschränkt sich bei alledem aber nicht nur darauf, mögliche Anwendungsfelder der Mediation im Arbeitsrecht vorzustellen. Durch viele Praxistipps, die Darstellung des Ablaufs einer innerbetrieblichen Mediation oder Vertragsmuster (Mediationsvereinbarung) wird insgesamt ein rundes Bild der Mediation bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen vermittelt.



### Fazit

Die Neuauflage des Münchener Anwalts handbuchs Arbeitsrecht bringt dieses dynamische Rechtsgebiet nicht nur rechtlich auf den aktuellen Stand. Auch die Ausführungen zu ergänzenden Themen, wie etwa zur Mediation und zum Konfliktmanagement, bieten das, was ein Handbuch bieten soll: nämlich einen echten Informationsgewinn durch das Fokussieren auf die arbeitsrechtliche Praxis.

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

### Interaktiver Sprachkurs auf Video-DVD: Business Englisch, Communication – Meetings – Negotiation – Presentations – Socialising & Small Talk, je 1 Video-DVD und 72seitiges Buch in Klapp-Kassette, je 28 €.

Das Jahr 2009 klingt langsam aus. Wer sich für 2010 eventuell den Vorsatz vorgenommen hat, seine englischen Sprachkenntnisse aufzufrischen, für den sind möglicherweise die hier vorzustellenden Sprachkurse interessant – vor allem, wenn es nicht nur darum gehen soll, im kommenden Urlaub den Weg in das nächste Restaurant zu finden, sondern wenn gezielt typische Herausforderungen im Arbeitsalltag gemeistert werden sollen.

### Communication, Negotiation, Socialising

Der Cornelsen Verlag hat jüngst einige interaktive Sprachkurse speziell zum Business English auf den Markt gebracht. Sie dürften thematisch gerade auch Mediationsinteressierte ansprechen. Insgesamt fünf (auch einzeln zu erwerbende) DVDs grei-

fen zentrale Aspekte auf, wie sie auch für die Mediation nützlich sein können: Communication, Meetings, Negotiation, Presentations sowie Socialising.

### Video-DVD und Begleitheft

Jede Einheit enthält eine durchgehende Geschichte und authentische Szenarien. Die 70minütige DVD besteht jeweils aus drei Bausteinen: 1. dem Film in fünf Kapiteln, 2. Einführungen und Erläuterungen zu den jeweiligen Kapiteln sowie 3. interaktiven Übungen, um wichtige Redewendungen, Umgangsformen oder auch sicheres Auftreten, etwa bei Verhandlungen, Telefongesprächen oder Präsentationen zu trainieren. Die Übungen zielen vor allem auf das Hörverstehen und das Sprechen ab.

Ein Begleitheft mit weiteren Materialien, Redewendungen, Vokabeln und zusätzlichen Übungen hilft, das Gelernte zu vertiefen.

Die Sprachkurse laufen problemlos auf jedem Notebook mit DVD-Laufwerk und eignen sich damit auch ideal für unterwegs. Der Verlag gibt die Lernzeit für jede einzelne DVD + Booklet mit ca. 22 Stunden an. Das dürfte aus eigener Anschauung nicht einmal übertrieben sein.

### Fazit

Profitieren dürften vor allem diejenigen, die bereits gute Englischkenntnisse mitbringen. Ihnen bieten die DVDs eine kurzweilige Art, Vergessenes aufzufrischen, Bekanntes zu wiederholen und Neues zu erlernen. Im Übrigen gilt hier wie für jedes Sprachtraining: Übung macht den Meister.

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

## TERMINE

---

### Mediation in Organisationen

22. Januar 2010 – 02. Mai 2010, bei München

Zwei Module zu jeweils 3 Tagen, Referent(inn)en: S. Mayer und C. Henke

**Kontakt:** IMS e. V., Schulstraße 30, 85586 Poing bei München, Tel.: 08121 73553, Fax: 08121 973955, info@mediation-ims.de, www.mediation-ims.de.

### Ausbildung Mediator

29. – 31. Januar 2010, Augsburg

Einführungskurs zur Ausbildung zum Mediator

**Kontakt:** IMKA Institut für Mediation Konfliktmanagement Ausbildung, Heilig-Kreuz-Straße 24, 86152 Augsburg, Tel.: 0821 455435-20, Fax: 0821 455435-22, brigitte.hoerster@imka.info, www.imka.info.

### Zielcoaching in der Mediation

29. – 31. Januar 2010, Hamburg

Zielcoaching in der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt, zugleich Einstieg in die zertifizierte Mediationsausbildung.

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

### Aufbauseminar

05. Februar 2010 – 28. November 2010, Berlin-Steglitz

Aufbauseminar in jeweils 6 Blöcken.

**Kontakt:** Mediation & Ausbildung Jutta Hohmann, Rankestraße 8, 10789 Berlin, Tel.: 030 6872071, Fax: 030 76008380, anwalt@jutta-hohmann.de, www.mediation-ausbildung.de.

### Mediationsausbildung

19. – 21. Februar 2010, Hamburg

Mediationsausbildung nach nationalen und internationalen Standards, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt, Modul: Auftragskarussell in der Mediation/Supervision.

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

### Moderation für Mediatoren

19. Februar 2010 – 20. März 2010, Berlin

Kurs-Nr.: KN-14-2008, Dauer: 2 Tage, Voraussetzung ist eine Mediationsausbildung

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

### Erfolgsfaktoren der Mediation

26. – 28. Februar 2010, Hamburg

Erfolgsfaktoren der Mediation, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt, zugleich Einstieg in die zertifizierte Mediationsausbildung.

**Kontakt:** Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391

Hamburg, Tel.: 040 5367911, Fax: 040 5367990, anita@vonhertel.de, www.vonhertel.de.

### Kernausbildung Mediation

04. März 2010 – 26. Juni 2010, Berlin

4 Module mit 3 Tagen, 1 Modul mit 4 Tagen (130 h), Leitung: Dr. T. R. Henschel, f. Anwälte, StB, HR, Selbstständige und Führungskräfte.

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

### Grundausbildung

05. März 2010 – 18. Juli 2010, Augsburg

Grundausbildung in der Mediation in 4 Blöcken.

**Kontakt:** IMKA Institut für Mediation Konfliktmanagement Ausbildung, Heilig-Kreuz-Straße 24, 86152 Augsburg, Tel.: 0821 455435-20, Fax: 0821 455435-22, brigitte.hoerster@imka.info, www.imka.info.

### Intensiv-Ausbildung Mediator/in

11. März 2010 – 05. Juni 2010, Köln

Interdisziplinäre Kompakt-Ausbildung in vier Blöcken zu jeweils 3 Tagen (90 Stunden), Ausbildungsleitung: Prof. Dr. Ulla Gläßer und Prof. Dr. Lars Kirchhoff.

**Kontakt:** 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.

### **Interdisziplinäre Mediationsausbildung**

18. März 2010 – 08. Mai 2010, Dresden

Spezialisierung Familienmediation, 3 Module mit jeweils 3 Tagen; Referenten: I. Pokern und U. Bürgel.

**Kontakt:** IMS e. V., Schulstraße 30, 85586 Poing bei München, Tel.: 08121 73553, Fax: 08121 973955, info@mediation-ims.de, www.mediation-ims.de.

### **Mediationsausbildung**

26. März 2010 – 28. März 2010, Hamburg

Mediationsausbildung nach nationalen und internationalen Standards, Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitswelt, Modul: Arbeit mit vielen Beteiligten.

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

### **FREIE SEMINARPLÄTZE IM WINTERSEMESTER 2009/10**

An alle Teilnehmer und Absolventen der Weiterbildungsangebote Mediation der Fernuniversität in Hagen! Zusätzlich zu den im Studium vorgesehenen Präsenzseminaren und Coachings können Sie an weiteren Veranstaltungen teilnehmen, wenn Plätze verfügbar sind. Vielleicht interessieren Sie sich neben Ihrem gewählten Schwerpunkt auch für einen anderen Bereich der Mediation? Oder Ihr Studium liegt schon eine Weile zurück und Sie möchten Ihre praktischen Fähigkeiten in der

Mediation auffrischen oder ergänzen? In folgenden Coachings des zweiten Semesters können wir Ihnen im Moment Plätze anbieten:

### **Familienmediation unter Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen**

15. – 17. Januar 2010 im Hotel Winkler Bräustüberl, Lengenfeld (bei Neumarkt in der Oberpfalz) mit C. Sabine Thomsen (Heidelberg).

**Zum Inhalt:** Über die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Familienmediation, beispielsweise in eine Scheidungsmediation, wird unter Mediatoren heftig diskutiert. Dieser Aspekt bietet für einen Mediator in jedem Fall neue Herausforderungen (z. B. Gefahr der Instrumentalisierung der Kinder, Mehrparteienkonflikt), beantwortet aber auch praktische Fragen:

- Ab welchem Alter ist eine direkte Einbeziehung der Kinder möglich?
- In welche Phasen der Mediation können Kinder und Jugendliche sinnvoll einbezogen werden?
- Worauf muss der Mediator bei Kindern, worauf muss er bei Jugendlichen besonders achten?

Anhand eines Rollenspiels führt C. Sabine Thomsen, Mitautorin des Buches „Familienmediation und Kinder“ (mit Heiner Krabbe und Hannelore Diez, Bundesanzeiger Verlag, 3. Überarbeitete und aktualisierte Auflage 2009, Köln) in die Thematik und ihre Besonderheiten ein.

Auch Mediatoren, die beispielsweise in der Schulmediation oder ähnlichen Gebieten tätig sind, können hier ihre Fähigkeiten erproben und erweitern.

### **Wirtschaftsmediation im Unternehmen**

29. – 31. Januar 2010 im Hotel Winkler Bräustüberl, Lengenfeld (bei Neumarkt in der Oberpfalz) mit Dr. Frank H. Schmidt (Nürnberg).

**Zum Inhalt:** Der inhaltliche Fokus dieses Seminars liegt auf den Besonderheiten der Mediation im Unternehmen. Themen können unter anderem eine gestörte Zusammenarbeit im Team, ein Konflikt zwischen zwei aufeinander angewiesenen Abteilungen und Probleme bei der Gesellschaftsgründung sein. In verschiedenen Rollenspielen können die Teilnehmer ihre Fähigkeiten als Mediator erproben. Darüber hinaus werden weitere wichtige Aspekte aufgegriffen, beispielsweise die Frage nach dem Einsatz von Einzelgesprächen.

### **Mediation im Strafrecht**

05. – 07. Februar 2010 im Seminar- und Tagungszentrum Rückersbach, Johannesberg (bei Aschaffenburg) mit Dr. Ed Watzke (Wien).

**Zum Inhalt:** Das Seminar behandelt die Besonderheiten von Mediation im Strafrecht (Täter-Opfer-Rolle der Medianden, Mandatserteilung, möglicher Umgang mit geschehener körperlicher Gewalt, etc.), die zum einen die Bedingungen der Mediation erschweren und zum anderen mit den Grundfesten der Mediation in Konflikt geraten können (Freiwilligkeit der Konfliktparteien, Verschwiegenheit des Mediators).

Auch für Mediatoren mit anderen Schwerpunkten sind die hier durchgespielten Fälle ein gutes Übungsfeld für den Umgang mit hochemotionalen Konflikten wie beispielsweise Erbaueinandersetzungen oder lang andauernde Kon-

flikte im wirtschaftlichen Umfeld. Das anhand der Täter-Opfer-Situation Gelernte ist außerdem gut in Mobbing-Fällen einzusetzen.

### **Seminarplätze im Grundstudium**

Wenn Sie Interesse haben, an einem Seminar des Grundstudiums zusätzlich teilzunehmen, sprechen Sie uns bitte an. Auch hier gibt es in einigen Seminaren möglicherweise noch einzelne freie Plätze.

### **Supervision**

Supervision ist die angeleitete Beschäftigung mit dem eigenen professionellen Verhalten. Hierzu stellt

der Mediator in der Supervision einen Fall vor, der dann in der Gruppe unter Anleitung des Supervisors zum Beispiel unter Bildung von Hypothesen bearbeitet wird. Supervisionsfähig sind alle Fälle, bei denen der Mediator den Eindruck hatte, es „knirschte“ an irgendeiner Stelle. Dies können zum Beispiel auch erfolglos verlaufene Vorgespräche sein. Supervision eignet sich daher besonders für den Übergang von der Ausbildung in die Praxis. Die Supervisionen sind jeweils zweitägig und finden von Samstagmorgen bis Sonntagmittag statt.

Bei Redaktionsschluss stand noch

nicht fest, in welchen Supervisionen freie Plätze verfügbar sind. Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie Interesse an einer zusätzlichen Teilnahme haben.

### **Weitere Informationen und Anmeldeunterlagen**

Wenn Sie Interesse an der zusätzlichen Teilnahme an einem der beschriebenen Seminare haben, melden Sie sich bitte bei der Zeugma, Tel.: 06171 706777, E-Mail: info@zeugma.de. Weitere Informationen zu Terminen, Dozenten und Tagungsorten finden Sie auch auf unserer Website [www.zeugma.de](http://www.zeugma.de).

## **AKTUELLES AUS DER DGM**

---

### **Neue Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen**

Im Oktober konstituierte sich die neue DGM-Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen. Die Gründungsmitglieder sind Dr. Harriet Eidam (Köln), Robert Glunz (Köln), Stephanie Hahn (Hürth), Laura Metzger (Köln) und Tobias Nitzschke (Remscheid). Zur Sprecherin der Regionalgruppe wurde die Rechtsanwältin Dr. Harriet Eidam gewählt. Stellvertretender Sprecher ist Dipl.-Betriebswirt Robert Glunz.

Mit Thomas Neu (Schwelm) umfasst die neue Regionalgruppe bereits sechs Personen. Ihr Einzugsgebiet soll vom Großraum Köln-Bonn-Aachen bis zum Bergischen Land und der Eifel (in NRW) reichen. Interessierte sind herzlich zum Erfahrungsaustausch und für gemeinsame Aktivitäten willkommen.

Kontakt: Sprecherin Dr. Harriet Eidam, Tel. 0221 42363542; oder E-Mail-Adresse [info@dgm-koeln.de](mailto:info@dgm-koeln.de).

### **NEUE MITGLIEDER IN 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.

*Meike Aschemeyer*  
32545 Bad Oeynhausen

*Guido Förster*  
19053 Schwerin

*Benedikt Freiherr von Herman*  
20144 Hamburg

*Robert Glunz*  
50858 Köln

*Stephanie Hahn*  
50534 Hürth

*Cornelia Hanke*  
59597 Erwitte Bad-Westernkotten

*Jörg Uwe Hansen*  
63225 Langen

*Hans Peter Knaust*  
22529 Hamburg

*Laura Metzger*  
50674 Köln

*Michael Mittler*  
47228 Duisburg

*Patric Schiefen*  
42655 Solingen

*Jörg Stockum*  
70188 Stuttgart

*Katrijn van Oudheusden*  
33102 Paderborn

*Ernst Wiegel-Münchmeyer*  
68309 Mannheim

*Susanne Wolf*  
77654 Offenburg

*Der Vorstand, das Präsidium und  
alle Mitarbeiter der Deutschen  
Gesellschaft für Mediation wünschen  
Ihnen*

*eine schöne  
Weihnachtszeit*

*und*

*einen guten Start  
ins neue Jahr!*



## IMPRESSUM

DGM-Newsletter

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

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

Redaktion:  
Friedrich Dauner  
Andrea Heups  
Irene Seidel

Satz:  
Irene Seidel  
Benjamin Stemmer

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

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

