

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	3
STRESSFREIER UMGANG FÜR ELTERN UND KINDER	5
KOMMENTAR: ES BEGANN IM OKTOBER ...	9
KONFLIKTMANAGER AM „ROUND TABLE MEDIATION“	11
VON EINZELNEN BAUSTEINEN ZUM SYSTEM	15
FÜR SIE GELESEN	18
TERMINE	21
AKTUELLES AUS DER DGM	25
IMPRESSUM	26

EDITORIAL

Liebe Mitglieder der DGM,
sehr geehrte Damen und Herren,

das Mediationsgesetz lässt weiter auf sich warten: Seine Verabschiedung hat sich über den Oktober hinaus weiter verzögert. Man kann nur darüber spekulieren, ob die aktuelle Euro-Krise zu viele Kräfte im Bundestag gebunden hat oder ob es an einem Konsens für eine Verabschiedung in der Regierungskoalition immer noch fehlt. Eigentlich wäre die sog. EU-Mediationsrichtlinie schon bis Mai 2011 in nationales Recht umzusetzen gewesen.

Aus Sicht der DGM sei aber hier schon hervorgehoben, dass die ursprüngliche Justizzentriertheit des Mediationsgesetzes wohl aufgegeben wird. Nach dem bisherigen Beratungsstand wird zukünftig das Güterichtermodell die bisherigen Pilotprojekte ablösen. Der zweite wichtige Aspekt aus unserer Sicht ist die Aufnahme von Qualitätsmerkmalen in eine Rechtsverordnung, die Mindeststandards sicherstellt und erfreulicherweise die auch von der DGM erarbeiteten materiellen Inhalte berücksichtigt. Den schwierigen Werdungsprozess des Gesetzes und weitere wichtige Neuerungen kommentiert nun Lewis Johnston kritisch in dieser Ausgabe.

Ausführlich berichten wir über den „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“. Dort beraten regelmäßig Vertreter von inzwischen mehr als 30 Unternehmen, darunter einige börsennotierte Konzerne. Die Mitglieder verbindet die Einsicht, dass es bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Konfliktprävention,



*Friedrich Dauner,
DGM-Geschäftsführer*

-bearbeitung und -lösung innerhalb eines Unternehmens auch darauf ankommt, voneinander zu lernen und die Erfahrungen der anderen Unternehmen zu nutzen. Die Teilnehmerliste liest sich wie das „Who is Who“ der deutschen Wirtschaft: AUDI, Bayer, Deutsche Bahn, Deutsche Telekom, E-Plus, EnBW, ERGO, Lufthansa Technik, Siemens oder auch das ZDF sind vertreten, um nur einige aufzuzählen. Die Initiative für den Round Table ging 2008 vor allem von E.ON Kernkraft und SAP aus, denen damit besondere Anerkennung gebührt.

So erfreulich die Anstrengungen der Unternehmen des Round Tables in Sachen Konfliktmanagementsystemen sind, zählen für Sie, liebe Mitglieder, vor allem die praktischen Hilfestellungen im Mediatorenalltag. Das Internetportal www.umgangskalender.de bietet hier sicher einen interessanten Ansatz. Rechtsanwalt und Mediator Jörg Daube

entwickelte den „Umgangskalender“ im Jahr 2006 gemeinsam mit Programmierern und Psychologen. Das Dialogportal regelt die häufig gestörte Kommunikation zwischen getrennt lebenden Eltern. „Insbesondere dann, wenn es um Umgangstermine oder Erziehungsfragen geht, fühlen sich Mütter und Väter oft überfordert. Mit dem Umgangskalender wollen wir den Eltern die Absprachen erleichtern und diese Absprachen stressfreier gestalten“, formuliert Jörg Daube die Ziele des Portals. Die Vorgehensweise ist schnell erklärt: Die Eltern stimmen ihre Vorstellungen über PC und Internet in vorgegebenen Masken ab. Es können beispielsweise Zubett-Geh-Zeiten, Taschengeldregelungen, Regelungen zu Ferien und Feiertagen, Stundenpläne, aber auch Großelternbesuche oder Arzttermine festgelegt werden. Der Umgangskalender eignet sich, wie Jörg Daube betont, auch zum Einsatz bei Mediationssitzungen. Am Bildschirm werden die Parameter, die den Kindesumgang regeln, gemeinsam mit den anwesenden Eltern durchgegangen. Das spart Zeit, und bei strittigen Punkten kann der Mediator sofort helfen, diese zu klären. Da die Lösungen direkt im Umgangskalender am PC fixiert werden, braucht der Mediator kein langes Protokoll über die Vereinbarungen zu erstellen. Mittlerweile empfehlen auch Jugendämter und Beratungsstellen das Dialogportal.

Zum Abschluss noch ein Aufruf, liebe Mitglieder: Haben Sie interessante Berichte oder Projekte aus Ihrer Mediationspraxis? Teilen Sie uns diese mit, damit wir sie im Newslet-

ter vorstellen können. Eine gute Gelegenheit zum Austausch und weiteren Kennenlernen bietet auch die DGM-Mitgliederversammlung am 2. Dezember 2011, 14 Uhr, in Hagen, zu der ich Sie ganz herzlich, auch im Namen des Vorstands, einlade.

*Herzliche Grüße,
Friedrich Dauner*

STRESSFREIER UMGANG FÜR ELTERN UND KINDER

Ganz dem Kindeswohle dient das Portal „www.umgangskalender.de“, das die gestörte oder abgebrochene Kommunikation zwischen getrennt lebenden Eltern via Internet in Gang halten soll. Rechtsanwalt und Mediator Jörg Daube (Essen) initiierte den „Umgangskalender“ im Jahr 2006 gemeinsam mit Programmierern und Psychologen. Das Portal bietet sich als Hilfsmittel für Mediatorinnen und Mediatoren an; es hat sich bereits als praxistauglich und hilfreich zur Förderung der Beilegung von Elternkonflikten erwiesen. Auch Jugendämter und Beratungsstellen empfehlen mittlerweile das Dialogportal, denn es hilft, die Belange der Kinder verbindlich und stressfrei zu regeln.

Wann ziehen Sie in Ihrer Eigenschaft als Anwalt für Familienrecht und Mediator den „Umgangskalender“ zurate?

Jörg Daube: Ich nutze den Umgangskalender zum Beispiel in der Mediation schon in der Vorbereitung einer Mediationssitzung, wenn wir wissen, dass die Absprache von Terminen ein Thema ist. Die Eltern registrieren sich dann kostenlos für 14 Tage und können im Umgangskalender ihre jeweiligen Wünsche für die Umgangstermine eintragen. So hat der eine Elternteil keinen Einfluss auf die Wünsche des anderen. Ich bekomme dann als Mediator einen Eindruck von den authentischen Wünschen beider Eltern. Die Ergebnisse schauen wir uns gemeinsam in der nächsten Mediationssitzung an. Wir sehen dann, an welcher Stelle die Wünsche noch nicht zur Deckung gelangt sind.

Der Umgangskalender hilft, Gemeinsamkeiten bzw. Unstimmigkeiten sichtbar zu machen?

Jörg Daube: Ja, da hilft der Umgangskalender schon sehr, weil die Gemeinsamkeiten bei den Terminen abgebildet werden und sehr schnell sichtbar ist, welche Parameter noch nicht zur Deckung gekommen sind. Das erspart viel Zeit für alle Beteiligten und senkt die Kosten der Media-

tion. Bei den offenen Punkten kommen wir schneller zum Thema und ich kann als Mediator helfen, diese Fragen zu klären. Danach werden die gefundenen Lösungen im Umgangskalender fixiert. Damit haben die Eltern für zu Hause einen klaren Fahrplan, wer wann dran ist. Sollte es später Terminänderungswünsche geben, können das die Eltern autonom und selbstständig mithilfe des Umgangskalenders lösen. Weitere Mediationssitzungen werden dann nur noch selten benötigt. Außerdem brauche ich kein langes Protokoll über die gefundene Lösung zu erstellen. Denn diese steht ja im Umgangskalender als Vereinbarung. Auf den können die Eltern dann 24 Stunden am Tag zugreifen und haben daneben noch einen Kalender mit allen Terminen ihrer Kinder.

Welche Vorteile hat der Umgangskalender noch für die Mediation?

Jörg Daube: Anhand des Verlaufs des Einigungsprozesses, der beim Umgangskalender protokolliert wird, kann man schnell sehen, wo das eigentliche Problem liegt. Man kann sehen, wer überhaupt konstruktive Vorschläge unterbreitet, wie rechtzeitig die Vorschläge von wem gemacht werden und ob die Eltern sich bei den Vorschlägen an den Realitäten, wie den Terminen der



Rechtsanwalt Jörg Daube entwickelte den Umgangskalender im Jahr 2006. (Foto: Seidel)

WAS IST DER UMGANGSKALENDER?

Der Umgangskalender ist das weltweit erste Dialogportal für getrennt lebende Eltern, bei dem

- alle Informationen über die Kinder ihren festen Platz haben,
- alle zu treffenden Vereinbarungen verbindlich über eine vorgegebene Struktur getroffen werden,
- die Interessen beider Elternteile gleichberechtigt Berücksichtigung finden und
- ein sicherer Zugang durch Benutzername, Passwort und SSL-Verschlüsselung besteht.

Kostenfrei 14 Tage testen, danach fünf Euro monatlich.

Quelle: www.umgangskalender.de

ABSPRACHEN DER ELTERN ONLINE

Alle Absprachen über Ihre Kinder stressfrei und verbindlich treffen:

- Umgangsregelung: Wann, in welchem Abstand, wo und wie sehe ich mein Kind?
- Was brauchen die Kinder für den nächsten Umgangstermin?
- Aufteilung aller Ferien- und Feiertage;
- Taschengeld;
- Zu-Bett-Geh-Zeiten;
- Computer- und Fernsehnutzung;
- Änderungen bei Umgangsterminen;
- Ersatztermine bei ausgefallenen Umgangskontakten.

Einigungen sind unter www.umgangskalender.de mit wenigen Klicks möglich.

Kinder, die auch im Umgangskalender eingetragen werden, orientieren. Man kann somit relativ schnell Hinweise auf eventuelle Machtspiele bekommen oder in der Mediation den Grund dafür erfragen, warum sich ein Elternteil zum Beispiel bei den Terminabsprachen zurückhält oder verweigert. Dann wäre diese Frage vorrangig zu klären und ich als Mediator verstehe plötzlich besser, warum es bisher mit den Terminabsprachen nicht geklappt hat. Wird an dieser Stelle der Knoten in der Mediation gelöst, haben die Eltern einfacher die Möglichkeit, ihre zukünftigen Termine über den Umgangskalender auch ohne Mediator zu vereinbaren. Somit dient die Mediation in Verbindung mit dem Umgangskalender der schnellen und eigenverantwortlichen Lösung der Kindesbelange. Die gleiche Vorgehensweise ist auch bei den Erziehungsfragen möglich.

Welche Alltagsdinge kann ich mit

dem Umgangskalender regeln?

Jörg Daube: Im Einzelnen können Zu-Bett-Gehzeiten, Taschengeld, Umgangsregelungen zu den Ferien- und Feiertagen, Computernutzung, „Schulisches“ wie Stundenpläne, aber auch Großelternbesuche oder Arzttermine über Eintragungen in den Umgangskalender geregelt werden. Es bedarf dazu nur eines Computers und einer Internetleitung. Unnötige und oftmals ärgerliche Anrufe zwischen den getrennt lebenden Eltern können unterbleiben. Die klaren, schriftlich formulierten Absprachen helfen, Missverständnissen vorzubeugen.

Sogar an die Kleidergröße des Kindes ist in der Eingabemaske gedacht, oder?

Jörg Daube: Ja, die ständig wechselnden Kleidergrößen bei Kindern können Fehlkäufe und damit auch möglichen Ärger verursachen. Aber jeder kann auf dem Dialogportal das eintragen, was er selbst für nützlich und sinnvoll erachtet.

An welchen Punkten kommt es aus Ihrer Sicht am häufigsten zwischen den Eltern zum Streit?

Jörg Daube: Insbesondere dann, wenn es um Umgangstermine oder Erziehungsfragen geht, fühlen sich Mütter und Väter oft emotional sehr belastet. Schnell wird durch die Tonlage, manchmal nur durch ein einziges Wort, eine emotionale Belastung ausgelöst oder ein Vorwurf vermutet. Mit dem Umgangskalender wollen wir den Eltern die Absprachen erleichtern und stressfreier gestalten. Wir haben eine Kommunikationsstraße gebaut, über die sie unfallfrei kommunizieren können. Das dient der Entspannung der gesamten Familie.



Jörg Daube nutzt den Umgangskalender für Mediationen. Unterschiedliche Angaben der Eltern zu den Kindesbelangen zeigen Probleme auf, die in der Sitzung besprochen werden. Lösungen werden gemeinsam im Umgangskalender fixiert. Das spart Zeit und senkt die Kosten; ein Protokoll wird überflüssig. (Foto: Seidel)

Außerdem werden die Kinder nicht mehr als „Boten“ benutzt?

Jörg Daube: Ja, natürlich werden vor allem auch die Kinder entlastet und – wie Sie richtig sagen – nicht mehr als „Boten“ benutzt. Ihr Alltag läuft reibungsloser. Zum anderen erleben sie, dass die Eltern sich ihretwegen nicht mehr streiten, sondern untereinander abstimmen. Das gibt den Kindern das Gefühl, den Eltern wichtig zu sein, stärkt in der grundsätzlich schwierigen Trennungssituation ihr Selbstwertgefühl.

Gibt es auch eine Erinnerungsfunktion, zum Beispiel für Arzttermine oder Großelternbesuche?

Jörg Daube: Eine automatische Erinnerung gibt es zum Beispiel bei Geburtstagen der Kinder oder zu den bevorstehenden Umgangsterminen. So kann rechtzeitig vor dem Termin der Wunsch mitgeteilt werden, welche Spielsachen oder Anzihsachen die Kinder dabei haben sollten oder man macht auf eine Besonderheit für diesen Termin aufmerksam. Darüber hinaus können auch andere sehr nützliche Informationen hinterlegt werden wie Telefonnummern und Adressen der Freunde, Ärzte oder Lehrer der Kinder. Informationen zu Krankheiten, Impfungen, Allergien bzw. Medikamenten oder auch die Geburtstagsstermine von Großeltern und Freunden – alles ist mit einem Klick abrufbar.

Wenn Eltern nicht mehr miteinander reden, soll die Kommunikation über das Internet dennoch funktionieren?

Jörg Daube: Die Grundidee des Portals ist, die gestörte Kommunikation zwischen den Eltern zu strukturieren. Der Umgangskalender ist wie ein Filter, der die immer gleichen Streitigkeiten und gegenseitigen

Vorwürfe herausfiltert. Gerade die Anonymität des Internets erleichtert es den Eltern, unbelastet und ohne gegenseitige Vorwürfe den Umgang mit den gemeinsamen Kindern zu organisieren. Gerade in hochemotionalen Streitphasen, wenn die Eltern nicht mehr bereit sind, auch nur ein Wort miteinander zu wechseln, erweist sich das Portal als ein hilfreiches Medium, um Absprachen, Klärungen oder Alltagsregelungen treffen zu können und damit – trotz widrigster Umstände – im Dialog zu bleiben.

Aber jeder kann seine Wut doch auch schriftlich via Internet in Worte fassen?

Jörg Daube: Bei dem geführten Dialog werden Eingabemasken benutzt, die die Eltern auf den wesentlichen Teil ihrer Kommunikation beschränken, um sie davor zu schützen, nicht benötigte Inhalte zu kommunizieren. Dadurch soll im Interesse der Eltern verhindert werden, dass unnötige Missverständnisse entstehen oder emotionale Belastungen auftreten.

Erschwert der Info-Austausch über das Internet auf Dauer eine mögliche direkte Kommunikation zwischen den Eltern?

Jörg Daube: Im Gegenteil, gerade aus dem sachlichen Online-Austausch kann sich mit der Zeit wieder ein akzeptables, elterliches Miteinander entwickeln.

Die Eintragungen für die Kinder sind sehr persönlich. Wie wird Unbefugten der Portalzugang verwehrt?

Jörg Daube: Der Umgangskalender ist kein öffentliches Portal, bei dem die Einträge jedermann zugänglich sind bzw. sichtbar gemacht werden. Nur die Benutzer haben Zugang zu



Jugendämter und Beratungsstellen empfehlen das Internetportal, denn es hilft, die Belange der Kinder verbindlich und stressfrei zu regeln. Mediatorinnen und Mediatoren können einen Bonuszugang (info@umgangs-kalender.de) nutzen. Für Eltern sind 14 Testtage kostenfrei. (Foto: Seidel)

ihren Daten. Dazu benötigen sie einen Benutzernamen, das ist die E-Mail-Adresse, und ein selbst gewähltes Passwort.

Kann das Kind von seinem PC aus auch selbstständig Eintragungen vornehmen?

Jörg Daube: Derzeit noch nicht. Das Thema ist aber in Arbeit. Es soll in Zukunft möglich sein, dass Kinder ihre Vorstellungen, wie Geburtstagswünsche oder Wünsche zu den Aktivitäten beim Umgangstermin, mitteilen können. Auch soll es dem Kind ermöglicht werden, dem anderen Elternteil mitzuteilen, was es gerade in der Schule oder beim Sport erlebt hat. So hat das Kind das Gefühl, dass der jeweilige Elternteil nicht nur an Wochenenden zur Verfügung steht.

Wie viel kostet die Nutzung?

Jörg Daube: Die kostenfreie Testphase beläuft sich auf 14 Tage, danach fallen fünf Euro pro Monat an Nutzungsgebühren für jeden Erwachsenen an. Damit finanzieren wir das Dialogportal. Die Entwicklungskosten müssen wir irgendwie wieder hereinbekommen. Auf Werbeeinnahmen haben wir bewusst im Interesse der Eltern verzichtet, weil wir die sensiblen Daten strikt vertraulich behandeln und diese keinesfalls zu Werbezwecken benutzt werden sollen.

Wie viele Nutzer haben Sie mittlerweile? Können auch Großeltern oder Tagesmütter in das Dialogportal einbezogen werden?

Jörg Daube: In der Zwischenzeit haben bereits mehrere hundert Elternpaare den Umgangskalender erfolgreich genutzt. Eine Erweiterung des Zugangs für Großeltern

ist noch nicht umgesetzt. Wir sind noch nicht sicher, ob die Eltern das wirklich wollen.

Welche Resonanz bekommen Sie von den Nutzern?

Jörg Daube: Wir bekommen ständig positive Mails von betroffenen Eltern. Häufig bekommen wir auch Mails, dass ein Elternteil es gerne nutzen würde, der andere sich aber weigert. Dann hilft nur die Überzeugungsarbeit von Familienanwälten und Mediatoren, es doch einmal zu probieren. Ich habe auch schon einen Hinweis vom Familiengericht in Essen an die Eltern gelesen, den Umgangskalender einzusetzen.

In welcher Art unterstützen Jugendämter und Beratungsstellen den Umgangskalender?

Jörg Daube: Wir bekommen fast täglich Anfragen von Beratungsstellen und Jugendämtern, ihnen

Flyer und Info-Material zu schicken, damit sie diese an betroffene Eltern weitergeben können. Die Resonanz der Jugendämter und Beratungsstellen ist sehr groß. Das erfahre ich auch in Vorträgen, die ich in diesen Einrichtungen halte. Nun muss das Thema noch mehr an die Eltern herangetragen werden.

Welche Änderungen wollen Sie zukünftig stärker berücksichtigen?

Jörg Daube: Wir wollen die Benutzerfreundlichkeit weiter verbessern. Das Portal entstand 2006. Mittlerweile sind iPhones oder iPads auf dem Markt, mit denen sich die Benutzung noch mehr vereinfachen lässt. Wir wollen den Eltern entgegenkommen, damit sie auch die neuen Kommunikationsmittel einsetzen können und nicht unbedingt einen PC anschalten müssen, um Termine abzustimmen.

Wo können Mediatorinnen und Mediatoren den Info-Flyer zum Dialogportal erhalten, um diese an ihre Klienten weiterzureichen?

Jörg Daube: Auf der Homepage gibt es einen Knopf „Infomaterial“. Dort kann man seinen Namen eintragen und bekommt dann automatisch Flyer und Material zugeschickt. Dies ist kostenlos. Der Flyer lässt sich auch direkt als PDF-Dokument herunterladen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

*Das Interview führte Irene Seidel.
leserbriefe@dgm-web.de
Weitere Informationen:
www.umgangskalender.de*



Startseite des Umgangskalenders im Internet: www.umgangskalender.de

KOMMENTAR: ES BEGANN IM OKTOBER

... als der Europäische Rat 1999 die Unionsmitgliedstaaten anhielt, die alternative Konfliktlösung ins Visier zu nehmen und Verfahren zu schaffen, die diese implementieren.

Nach immerhin neun Jahren folgte die vielzitierte „Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen“, deren Inhalte bis zum Mai 2011 in nationales Recht umzusetzen gewesen wären.

Nun hätte man diese Richtlinie ohne viel Federlesens umsetzen können und damit einen sehr überschaubaren Bereich – sowohl im Allgemeinen als auch von der Anzahl seiner vorkommenden Anwendungsfälle – regeln können, aber die damalige Bundesregierung wollte, nebenbei bemerkt: ohne nennenswerte Gegenwehr, eine umfassendere Regelung treffen.

Nach mehr als dreißig Jahren, in denen die Mediation in Deutschland ein mehr oder minder schattiges Dasein gefristet hat, sollte nun der große Wurf erfolgen: ein Deutsches Mediationsgesetz, das der Mediation nun endlich zu der ihr zustehenden und – wie viele meinten – erforderlichen Bekanntheit verhelfen würde. Man nahm das Vorhaben ernst: Es wurde ein Expertenrat aus praxiserfahrenen Mediatoren, Mediationslehrenden, Verbandsvertretern, Vertretern von Gerichten und Rechtsanwaltschaft sowie einiger Bundesministerien einberufen – ein Rat, der Vorschläge machen sollte, welche Inhalte dieses neue Gesetz vorweisen könnte.

Während draußen vor der Tür ein erbitterter Streit darüber entbrannte, ob man Mediation überhaupt kodifizieren könne, geschweige denn solle,

brütete man über den verschiedensten Regelungsinhalten. Aus Sicht des Gesetzgebers leicht – da abstrakt – zu klären sind die Fragestellungen: Was ist Mediation? Wer macht Mediation? Zu den weniger klaren Regelungsinhalten gehören hingegen: Wer darf Mediation? Unter welchen Voraussetzungen? Wie bindet man Mediation in das bestehende Rechtssystem ein?

Im August 2010 präsentierte das Bundesministerium der Justiz dann einen Referentenentwurf für ein Artikelgesetz, dessen Hauptgegenstand die Einführung eines Deutschen Mediationsgesetzes war. Kaum war dies geschehen, entzündeten sich schon die Gemüter, allen voran des DAV, an den zum Teil zu weitgreifenden Regelungen zur Richtermediation und an den viel zu kurz greifenden Anforderungen an Mediator und Mediationsausbildung.

Die Regelungen im Einzelnen dürften hinlänglich bekannt sein, deshalb soll dieser Beitrag nur die wesentlichen Kritikpunkte aufgreifen: Am heftigsten erklangen wohl die Stimmen derer, die private Mediationen anbieten: die der Anwälte¹ und ausgebildeten Mediatoren der freien Wirtschaft. Denn der Referentenentwurf stellte die vielfach kritisierte und zum Teil als rechtlich nicht unproblematisch bezeichnete Richtermediation auf eine gesetzliche Grundlage. Da der Entwurf gleichzeitig aber keine Regelung über die Kosten der Richtermediation enthielt und somit vermuten ließ, dass diese Art von Mediation wie zuvor kostenfrei sein würde, bekam er schnell den faden Beigeschmack der



Lewis Atholl Johnston betreut an der FernUniversität in Hagen seit über vier Jahren die verschiedenen Studienangebote zum Thema Mediation. (Foto: privat)

Wettbewerbswidrigkeit. Was als Pilotprojekt einst begrüßt wurde und durch seine „anreizschaffende“ Kostenfreiheit und angesichts der Erledigungsquote auch recht erfolgreich verlief, hatte sich eben aus Sicht der Praktiker überlebt und hätte sodann marktwirtschaftlich, sprich: gebührenrechtlich, angepasst werden müssen.

Stattdessen dehnte jedenfalls der Referentenentwurf das Projekt auf alle Gerichtszweige aus – sehr zum Unmut der Anwälte und freien Mediatoren. Die Gerichtsmediation blieb als „Modellversuch“ kostenrechtlich privilegiert.

Damit nicht genug, war die Mediation, wie sie der Entwurf vorsah, immer zugleich mit den Gerichten verknüpft. Dies wiederum rief auch solche auf den Plan, die die Gerichtsmediation als Multiplikationsfaktor der Bekanntheit von Mediationsverfahren grundsätzlich begrüßten;

¹ So Wagner, Der Referentenentwurf eines Mediationsgesetzes, ZKM 6/2010, S. 173.

Mediation, so konnte man dererseits vernehmen, sei ein eigenständiges Verfahren², das nur ganz bedingt mit dem Rechtssystem und deren Hütern, den Gerichten, verbunden sei – durch die Definition der Mediation über ihren Platz vor, neben und innerhalb eines laufenden Gerichtsverfahrens beschwüre man Missverständnisse herauf, die es mit einer „selbstbewussten“, „klaren Wortwahl“ zu bekämpfen gelte: „Richterliches Vermittlungsverfahren“ kam der Vorschlag, nicht „Richtermediation“, „Gerichtsmediation“ oder „gerichtsinterne“ Mediation.³

Losgelöst von diesem zugegebenermaßen recht akademischen Streitpunkt der Nomenklatur, lag auch aus ganz praktischen Gründen mit dem ersten Entwurf (und auch dem folgenden) einiges im Argen:

Während eine weitere Expertenkommission, der Bundesarbeitskreis Zertifizierung Mediation (BZM) unter dem Stichwort „Qualitätssicherung“ Ausbildungsstandards für die Mediation erarbeitet hatte, die eine gleichbleibende und durchweg gute Qualität von Mediationen sicherstellen sollten, und zugleich über Möglichkeiten der Zertifizierung nachgedacht wurde, um diese durch eine bestimmte Zahl an Ausbildungsstunden sichergestellte Qualität auch zu verbrieften, sind indes beide Gesetzesentwürfe hinter diesen Erwartungen zurückgeblieben. Was vom Gedanken übrigblieb: eine „freiwillige Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterbildung“.

Heftig kritisiert wurde auch das fortgesetzte Fehlen eines Konzeptes für eine Mediationskostenhilfe. Bislang war die gerichtsinterne Mediation

durch ihre Kostenlosigkeit sowohl privilegiert als auch – wesentlich – stärker frequentiert worden – ein Umstand, der bösen Zungen Anlass zu der Behauptung liefert, das Mediationsgesetz wolle die Mediation bei Gericht „halten“. Wiewohl solcherlei Theorien besser aus der Distanz zu beargwöhnen sind, schließe ich mich dem Ruf nach einer – wie auch immer gearteten – Kostenlösung emphatisch an. Die Frage der Mediation, so scheint es, ist immer auch eine Frage des Geldes. Wo ein Rechtsstreit, mit der Rechtsschutzversicherung im Rücken, schnell vom Zaun gebrochen ist, bedeutet eine Mediation in beinahe jedem Fall – meist hälftig zu tragende – Kosten. Damit also die Konfliktbearbeitungsmethode Mediation für die breite Masse gangbar gemacht wird, müssen Ansätze her, die das Kostenrisiko für die Medianden minimieren, also entweder eine der Prozesskostenhilfe vergleichbare Mediationskostenhilfe oder zumindest eine flächendeckende Aufnahme der Abdeckung von Mediationsverfahrenskosten in das Versicherungsangebot der Rechtsschutzversicherer, am besten aber eine Kombination beider Maßnahmen.

Nicht zuletzt hatte man beinahe unisono endlich eindeutige Regelungen zu den Fragen der Verjährung, der Vertraulichkeit und der Vollstreckbarkeit gefordert. Wenigstens das sehen beide Entwürfe mit einer Erweiterung der entsprechenden zivilprozessualen Bestimmungen – und damit über Verweise auch eines Gutteils aller anderen Prozessordnungen⁴ – vor. Inzwischen verlautet aus dem Bundestag, dass die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarung nun doch nicht mehr Eingang in das Gesetz finden wird: Zu komplex seien die rechtlichen Zusammenhänge,

die ein Mediator dann zu überblicken hätte; nicht jeder Mediator könne das leisten.

Nun ist aber durch den unermüdelichen Einsatz einiger Mediationsverbände und des Expertenrates des BMJ frischer Wind in die Sache gekommen. Aus eingeweihten Kreisen verlautet nämlich das Ende der Richtermediation – jedenfalls in Form der Verankerung im Mediationsgesetz. Auch die Festlegung einer Mindeststundenzahl für die Ausbildung und Zertifizierung liege wieder auf dem Tisch, mit der Erwartung, dass eine realistische Forderung bei 120 Stunden liegen dürfte. Man blickte dessen angesichts gespannt auf den Tagesordnungspunkt 17 der Sitzung des Rechtsausschusses des Bundestages vom 19.10.2011 – drehte sich dieser TOP doch um unser Mediationsgesetz – sowie auf die Tagesordnung des Bundestags für den 20.10.2011 und wurde abermals enttäuscht: So leise, wie sich das Gesetz auf die Tagesordnungen begeben hatte, so sang- und klanglos war es auch wieder verschwunden. Das „Warum“ ist und bleibt ein Rätsel.

Festzuhalten ist nun: Der große Wurf wird das Gesetz nicht, aber seine Verabschiedung, wann auch immer sie geschehen mag⁵, ist ein großer Schritt für die Bekanntheit und das Implementationspotenzial der Mediation – jedenfalls dann, wenn

4 Die FGO (Finanzgerichtsordnung) bildet hier die Ausnahme – sie fehlt –, was den späteren Kabinettsentwurf angesichts des ursprünglichen Referentenentwurfs (mit FGO-Änderung) in Erklärungsnot brachte, war doch eine explizite Begründung für eine Änderung auch der FGO bereits dem Referentenentwurf angehängt, die nun – wenig überzeugend – entkräftet werden sollte. Mit Wegfall der Gerichtsmediation als Regelungsgegenstand des Gesetzes dürfte aber auch diese Diskussion obsolet geworden sein.

5 Der letzte Stand spricht nun von einer Passierung des Bundestags Anfang Dezember, der Befassung des Bundesrats ab Februar 2012 und einer Verabschiedung Mitte 2012.

2 Paul, Mediationsgesetz – Anhörung im Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages, ZKM 4/2011, S. 120.

3 Zum Ganzen ebd.

die Gerichtsmediation aus ihrer dominanten Stellung in den Hintergrund tritt und das Gesetz in dieser oder jener Gestalt die kommenden Monate der zum Gesetz zu erwartenden Rechtsprechung überdauert. Mit der erneuten Verschiebung rückt der Gesetzgeber allerdings immer weiter vom spätesten Termin der Umsetzung (Mai 2011) ab und setzt sich somit fortgesetzt einem Vertragsverletzungsverfahren aus. Wo ein

solches (noch) recht unwahrscheinlich anmutet, seien die Damen und Herren Abgeordneten aber ermahnt, dass momentan mit dem fehlenden Mediationsgesetz entgegen den Vorgaben der Richtlinie 2008/52/EG ein rechtswidriger Zustand herrscht, den es alsbald und ohne weitere Umschweife zu berichtigen gilt. Was im Oktober begann, die Reise einer Europäischen Idee zu einem Nationalen Gesetz, endet nun nicht

im Oktober, wie es vorgesehen war, jedenfalls nicht im Jahre 2011. Die nächsten Schritte auf diesem Weg werden wir wohl dennoch hautnah miterleben dürfen. Merken Sie also auf.

Lewis A. Johnston
FernUniversität in Hagen,
Rechtswissenschaftliche Fakultät,
leserbriefe@dgm-web.de

ROUND TABLE MEDIATION UND KONFLIKTMANAGEMENT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

War früher „Lean Management“, sprich: die Verschlinkung, bei Unternehmen und Verbänden ein wichtiges Thema, rückt heute die Konfliktlösung stärker in den Fokus. In der Wirtschaft steigt das Interesse, entsprechende Strukturen innerhalb der Unternehmen und Betriebe zu installieren. In der Praxis existieren schon viele Einzelmaßnahmen wie allgemeine Beschwerdestellen, Ombudspersonen oder Führungskräfte, die sich aufgrund ihres persönlichen Engagements als Mediatoren ausbilden ließen. In großen Unternehmen sind sie in der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder der Rechtsabteilung anzutreffen. Trotz vieler positiver Ansätze fehlt jedoch eine Struktur, die eine Konfliktlösung nach festen Regeln ermöglicht, zum Beispiel in einer speziellen Abteilung „Konfliktmanagement“ als zentrale Anlaufstelle. Diese Vision hatten und haben die Mitglieder des „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ (RTMKM), der sich im Jahr 2008 auf Initiative der E.ON Kernkraft GmbH und SAP AG gründete. Mittlerweile sitzen rund dreißig Unternehmen – von A wie Audi bis Z wie ZDF – am Runden Tisch, um die Idee eines Konfliktmanagementsystems voranzutreiben und für das eigene Unternehmen zu nutzen.

Der „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ (RTMKM) ist eine Kooperation von Unternehmensvertretern, die sich mittlerweile vierteljährlich treffen, um sich über ihre Erfahrungen und neue Perspektiven zum Thema Konfliktmanagement auszutauschen. Die Idee des „Round Table“ gründet auf der sprichwörtlichen Einsicht, dass jeder Beteiligte

das Rad nicht neu erfinden muss. Maßnahmen zur Konfliktlösung, die beispielsweise in einem Unternehmen bereits mit Erfolg praktiziert werden, können als Vorbild für das andere Unternehmen dienen. Andererseits ermöglicht der regelmäßige Erfahrungsaustausch auch, aus Fehlern der anderen Teilnehmer zu lernen und solche Fehler zu vermeiden.

Von A wie Audi bis Z wie ZDF

Dem „Round Table Mediation und Konfliktmanagement“ gehören rund dreißig Unternehmen an, darunter börsennotierte, global agierende Konzerne. Kontinuierlich und aktiv mitarbeitende Unternehmen sind: SAP AG, E.ON Kernkraft GmbH, ABB AG, AREVA NP GmbH, AUDI AG, Bayer AG, Bombardier Transportation GmbH, Deutsche Bahn AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Lufthansa Technik AG, Deutsche Telekom AG, E-Plus Mobilfunk GmbH & Co. KG, EnBW AG, ERGO AG, Fraunhofer Gesellschaft, GRUNDIG Intermedia GmbH, HSG Zander GmbH, I. K. Hofmann GmbH, Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG, Porsche AG, Siemens AG und das ZDF. Weitere Unternehmen nehmen zurzeit in Anbahnung einer Vollmitgliedschaft am Round Table teil. Es stellt sich die Frage: Wie konnte es gelingen, Vertreter dieser namhaften Unternehmen regelmäßig an einen Tisch zu bekommen? „Die Initiative ging vor allem von E.ON und SAP aus“, gibt Felix Wendenburg

MISSION DES ROUND TABLES:

- Wir tauschen Erfahrungen im Bereich Konfliktmanagement und Mediation in einem kooperativen Rahmen offen und vertrauensvoll aus,
- wir vernetzen die Mediatoren und Konfliktmanager der beteiligten Unternehmen,
- wir etablieren Mediation und andere Konfliktlösungsmethoden in der deutschen Wirtschaft und unterstützen Unternehmen hierbei,
- wir sensibilisieren Unternehmen für den wirtschaftlichen und sonstigen Nutzen von Konfliktmanagement und der Einführung von Konfliktmanagementsystemen,
- wir stellen die gesammelten Erfahrungen anderen Unternehmen, die sich für das Thema interessieren, zur Verfügung,
- wir unterstützen die Entwicklung einer auf Transparenz und Wertschöpfung bedachten Konfliktkultur in deutschen Unternehmen,
- wir tauschen uns intensiv mit der Wissenschaft aus und sind unabhängig von Interessenverbänden,
- wir sind Ansprechpartner für Politik und Verbände und setzen uns aktiv für die Interessen unserer Mitglieder im Bereich Konfliktmanagement ein,
- wir fördern den Bekanntheitsgrad und die gesellschaftliche Akzeptanz der Mediation,
- wir tragen dazu bei, dass Konflikte auch als Chance zur Veränderung und Verbesserung verstanden werden.

vom Institut für Konfliktmanagement (Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder) Auskunft, der seit Jahren gemeinsam mit Professor Lars Kirchhoff das Projekt wissenschaftlich begleitet.

Gründung im Jahr 2008

Trotz des allgemeinen Interesses am Thema Konfliktmanagement fand der Austausch zwischen den Unternehmen früher nur am Rande von Tagungen statt und war auf persönliche Kontakte beschränkt. Dies änderte sich im Juni 2007, als es zu einem Treffen der SAP AG

und der E.ON GmbH kam. Ziel und Ergebnis war ein strukturierter Abgleich der unternehmensinternen Konfliktlösungsansätze. Auf der Tagung „Konfliktmanagement II – von der Diagnose zu den Maßnahmen“ im November 2007 an der Bucerius Law School (Hamburg) bekundeten weitere Unternehmen ihr Interesse an einem Erfahrungsaustausch. E.ON und SAP erwiesen sich wiederum als treibende Kräfte des Projekts: Sie starteten im Januar 2008 die gezielte Ansprache weiterer Unternehmen und bereiteten die Gründung eines „Round Table“ vor.



SAP und E.ON erwiesen sich als treibende Kräfte des „Runden Tisches“ und starteten die gezielte Ansprache von Wirtschaftsunternehmen. 2008 fand die Gründungsversammlung des „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ (RTMKM) in der Zentrale des Softwarekonzerns in Walldorf statt. Das Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina übernahm die wissenschaftliche Begleitung. (Foto: SAP)

Schon wenige Monate später, im Mai 2008, fand die Gründungsver-sammlung des „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ bei SAP in Walldorf statt. Das Gründungstreffen diente vor allem einer Bestandsaufnahme der derzeitigen Aktivitäten in den beteiligten Unternehmen. Was den „Round Table“ seither eint, ist die Einsicht, dass es vor allem in der Anfangsphase darauf ankommt, nicht allzu viel zu improvisieren und zu experimentieren, sondern die Erfahrung und das Wissen anderer Unternehmen zu nutzen – das heißt, von Anfang an voneinander zu lernen. Der Aufbau von Konfliktmanagementstrukturen erfolgt erfahrungsgemäß am besten schrittweise. Bereits die ersten Maßnahmen entscheiden darüber, ob sich später die vielen Bausteine in ein funktionierendes Gesamtkonzept zusammenfügen oder ob es immer wieder zu „Reibungsverlusten“ kommen wird.

Arbeitskreise des Round Tables

Ausdruck dafür, wie weit die inhaltliche Arbeit bisher gediehen ist, sind die derzeit sechs Arbeitskreise, die von ausgewählten Unternehmensvertretern geleitet werden.

Das Ziel des *Arbeitskreises* „*Fallsammlung*“ ist die Erarbeitung eines Fragebogens zur Dokumentation durchgeführter Mediationen, die Erhebung von Falldaten und deren quantitative und qualitative Analyse. Den Arbeitskreis leitet Christiane Händel von der Deutschen Bahn AG.

Der *Arbeitskreis* „*Etablierung von Mediation im Wirtschaftskontext/ Mediationsgesetz*“ befasst sich aktuell vor allem mit dem Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der EU-Mediationsrichtlinie und hat für den „Round Table“ in einem Positi-

onspapier umfassend gegenüber dem Bundesjustizministerium Stellung bezogen. Daneben werden in dem Arbeitskreis mehrere Aufsatzprojekte zu rechtlichen Fragen in der Wirtschaftsmediation verfolgt. Arbeitskreisleiter ist Nils Goltermann (Deutsche Bahn AG).

Der *Arbeitskreis* „*Qualitätssicherung*“ beschäftigt sich mit den qualitativen Anforderungen an die unternehmensinternen Mediatoren und den Mediatorenpool. Dabei stehen insbesondere Eignungs- und Auswahlverfahren sowie konkrete Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Mittelpunkt der Treffen. Auch dieser Arbeitskreis wird von einer Vertreterin der Deutschen Bahn AG, Birgit Gantz-Rathmann, geleitet.

Mit der „*Etablierung von Konfliktmanagementsystemen*“ beschäftigt sich der vierte Arbeitskreis. Hier werden sowohl die Terminologie als auch die Konzepte im Bereich Konfliktmanagementsysteme und Konfliktprävention systematisiert und differenziert. Die Federführung übernahm Jürgen Briem von der SAP AG.

Der *Arbeitskreis* „*Unternehmensinterne Vermarktung*“ beleuchtet die Möglichkeiten zur unternehmensinternen Bekanntmachung und Vermarktung von Mediation und anderen ADR-Verfahren. Das Ziel ist, diese Verfahren in den Unternehmen langfristig und erfolgreich zu implementieren – Konfliktmanagement als Firmenphilosophie. Die Arbeitskreisleiterin ist Daniela Wulf von der Deutschen Telekom AG.

Ziel des Arbeitskreises „*Externe Konflikte/B2B-Konfliktmanagement*“ ist die Erarbeitung von Konfliktmanagementsystemen für Probleme zwischen Unternehmen bzw. zwischen Unternehmensteilen wie Auslandsniederlassungen und Strategi-

VISION DES ROUND TABLES:

- In Unternehmen der deutschen Wirtschaft sind die Methoden, Instrumente und Akteure, die im Bereich Konfliktprävention und -lösung eingesetzt werden, effizient vernetzt. Das Thema Konfliktmanagement ist institutionell und organisatorisch in den Unternehmen fest verankert. Der Beitrag eines wirksamen Konfliktmanagements für den ideellen, strategischen und wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ist allgemein anerkannt.
- Insbesondere Mediation ist bei deutschen Unternehmen als wichtiger Baustein eines modernen Konfliktmanagementsystems anerkannt und wird in geeigneten Streitfällen regelmäßig und erfolgreich zum Zwecke der nachhaltigen, interessengerechten Konfliktlösung eingesetzt.
- Der Round Table ist als zentrales Forum im Bereich Mediation und Konfliktmanagement in der deutschen Wirtschaft etabliert. Er kooperiert eng mit der Wissenschaft, um die Weiterentwicklung von Konfliktmanagement mit praxisrelevanten Impulsen zu fördern. Die Politik unterstützt er als kompetenter Ansprechpartner bei Fragen zum Thema Konfliktmanagement im Allgemeinen und Wirtschaftsmediation im Besonderen.

Die Aktivitäten und Ziele des „Round Table“ sind unter „www.rtmkm.de“ ausführlich dargestellt.



Der Energieversorger sieht die Aus- und Fortbildung als Dauerprozess an. Der E.ON-Mediatorpool bietet die Möglichkeit zur vertraulichen Besprechung der durchgeführten Mediationen und zur gemeinsamen fachlichen Weiterbildung. Neuerdings wurden drei Regionalgruppen gegründet, um der hohen Anzahl an Mediatorinnen und Mediatoren sowie den großen Entfernungen zwischen den Konzernniederlassungen gerecht zu werden. In den Gruppen finden Supervision und Intervision statt. (Foto: E.ON)

en für deren Etablierung. Weitere Aufgaben sind die Darstellung geeigneter Streitbelegungsverfahren speziell für Wirtschaftskonflikte, die Erarbeitung von Kriterien für die Auswahl des jeweils geeigneten Verfahrens sowie die Bezifferung von Konfliktkosten. Die Leitung liegt bei Dr. Ulrich Hagel, Bombardier Transportation GmbH.

Die Arbeitskreise und das Engagement der Firmenmitarbeiter unterstreichen eine generelle Forderung: Ein klares Bekenntnis der Unternehmensführung ist zur erfolgreichen Etablierung von Konfliktmanagementsystemen unerlässlich. Ob für die Arbeitskreise oder das interne

Konfliktmanagement, die autorisierten Firmenvertreter müssen zumindest teilweise von ihren regulären Arbeitsaufgaben freigestellt werden.

Wissenschaftliche Perspektive

Die wissenschaftliche Begleitung des „Round Table“ erfolgt seit 2008 durch das Institut für Konfliktmanagement an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder. Prof. Dr. Lars Kirchhoff, Prof. Dr. Ulla Gläßer, Felix Wandenburg und ihre Mitarbeiter erarbeiten u. a. praxisorientierte Formate für wissenschaftliche Hintergrundanalysen und Begleitstudien. „Die Entwicklung des Round Tables belegt die rasant

wachsende Experimentierbereitschaft deutscher Unternehmen im Hinblick auf die Einführung unterschiedlicher Maßnahmen im Bereich Konfliktprävention, -bearbeitung und -lösung. Die Pionierphase ist nach Jahren der Zurückhaltung in vollem Gange“, kommentiert Professor Lars Kirchhoff, Leiter des Instituts für Konfliktmanagement (IKM) die dynamische Entwicklung.

Der 2011 vorgestellte dritte Teil der auf fünf Studien angelegten Serie zum Konfliktmanagement in deutschen Unternehmen trägt den Titel „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“. Das Institut für Konfliktmanagement erstellte gemeinsam mit Pricewaterhouse Coopers (PwC) Konzept und Inhalt, basierend auf Fragestellungen und Erkenntnissen aus den Gesprächen am „Round Table“.

„Ein vollständiges Konfliktmanagementsystem ist erreicht, wenn es unternehmensweit bekannte Konfliktanlaufstellen gibt, für eine systematische Verfahrenswahl gesorgt ist, die konfliktbearbeitenden Personen nach transparenten Verfahrensstandards arbeiten, Controlling und Qualitätssicherung sichergestellt sind und diese Komponenten zentral gesteuert und nach innen wie außen gut kommuniziert werden“, fasst Professor Ulla Gläßer die zentralen Ergebnisse der Studie zusammen, die unter www.europa-uni.de/ikm oder unter www.pwc.de/konfliktmanagement zum Download zur Verfügung stehen.

*Irene Seidel,
leserbrieife@dgm-web.de*

*Quellen: www.rtmkm.de,
www.europa-uni.de/ikm,
www.pwc.de/konfliktmanagement*

Interne Mediatoren und Ombudspersonen können im Unternehmen so angesiedelt werden, dass die Schwelle für ihre Inanspruchnahme niedrig ist. Der Druck aus anstehenden Konflikten kann auf diese Weise rasch kanalisiert werden. Wie die Gespräche am „Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft“ (RTMKM) unterstreichen, stärkt jede Einzelmaßnahme die Konfliktkultur des Unternehmens. Dennoch sollte jeder Baustein so gestaltet sein, dass er sich am Ende in das große Ganze einfügt. Das Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina (Frankfurt/Oder) begleitet seit Jahren das Projekt „Round Table“ und entwickelte das „Viadrina-Komponentenmodell eines Konfliktmanagementsystems“. Das Komponentenmodell wurde 2011 in der Studie „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“ vorgestellt und veranschaulicht die wichtigsten Bausteine eines Konfliktmanagementsystems.

Der „Round Table Mediation und Konfliktmanagement“ zeigt, dass der Status Quo bezüglich Konfliktmanagement in den beteiligten Unternehmen sehr unterschiedlich ausfällt. „Einige Unternehmen des Round Tables sind auf bestimmten Ebenen schon sehr weit. Zum Beispiel verfügen die Deutsche Bahn, E.ON und SAP bereits über hervorragende Bausteine beim internen Konfliktmanagement. Bombardier Transportation und Siemens arbeiten hingegen bei der externen Konfliktlösung schon sehr systematisch“, lautet die positive Einschätzung von Felix Wendenburg vom Institut für Konfliktmanagement (Europa-Universität Viadrina), der gemeinsam mit Professor Lars Kirchhoff das Projekt „Round Table“ wissenschaftlich betreut.

Status Quo innerhalb der Unternehmen

Die Fokusstudie „Innerbetriebliche Mediatoren und Mediatorenpools“, die von Helmuth Gramm in „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“ (Seite 34 bis 44) veröffentlicht wurde, beleuchtet die Arbeitsweise bereits etablier-

ter Mediatoren und Mediatorengruppen der Konzerne Deutsche Bahn AG (DB), E.ON Kernkraft GmbH (E.ON), Lufthansa Technik AG (LHT), VGH Versicherungen (VGH) und SAP AG (SAP).

Je nach Größe des Unternehmens stellt sich die Zusammensetzung der Mediatorenpools unterschiedlich dar. Helmuth Gramm beschreibt folgende unternehmensinterne Strukturen: „Bei DB und bei E.ON strebt man einen vielfältig zusammengesetzten Pool ehrenamtlicher Mediatoren an, der den Mitarbeiterquerschnitt des jeweiligen Unternehmens abbildet. Dadurch wird es möglich, für jeden Konfliktfall bestmöglich geeignete und allparteiliche Mediatoren auswählen zu können. Bei DB gab es zum Zeitpunkt des Interviews 25 Mediatoren, vor allem Akademiker mit juristischer und betriebswirtschaftlicher Ausbildung. Es fehlten noch Mitarbeiter aus dem technischen Bereich. Zwei Mediatoren waren Betriebsratsmitglieder.

Der Mediatorenpool von E.ON ist durchgängig aus Akademikern zusammengesetzt. Ausgebildet wurden 72 Mitarbeiter aus 18 verschiedenen Konzerngesellschaften. Als Berufs-

gruppen sind neben Juristen Mitarbeiter in technischen Berufen, Kommunikations- und Medienexperten, Ingenieure und Betriebswirte vertreten. Es sind sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung, Betriebsratsmitglieder und Mitarbeiter aus dem Personalbereich vertreten.

Bei VGH gibt es zurzeit drei interne ehrenamtlich tätige Mediatorinnen. Alle drei sind Mitarbeiterinnen der Personalabteilung. Bei LHT führen zwei Mitarbeiter der internen Sozialberatung, ein Mann und eine Frau, innerbetriebliche Mediationen durch.“

Mediationspraxis und Qualitätskontrolle

So unterschiedlich die Unternehmen, so vielfältig stellt sich auch die Mediationspraxis und Qualitätssicherung dar. Auch hier beschreibt Helmuth Gramm im Rahmen der Fokusstudie „Innerbetriebliche Mediatoren und Mediatorenpools“ die jeweiligen Vorgehensweisen:

„Bei SAP werden Mediationen interner Mediatoren teilweise in Co-Mediation mit externen erfahrenen Mediatoren durchgeführt; den Mediationen folgt eine intensive gemeinsame Nachbereitung. In allen befragten Unternehmen gibt es die Möglichkeit zur Fallreflexion, teilweise werden gezielt Weiterbildungen organisiert: Bei E.ON sieht man Aus- und Fortbildung als einen Dauerprozess an. Der E.ON-Mediatorenpool bietet die Möglichkeit zur vertraulichen und anonymisierten Besprechung der durchgeführten Mediationen im Kreis der Mediatoren und zur gemeinsamen fachlichen Weiterbildung. Neuerdings wurden drei Regionalgruppen gegründet,

um der hohen Anzahl an Mediatoren und den großen Entfernungen gerecht zu werden. In den Gruppen finden Supervision und Intervention statt.

Bei der DB findet ein Austausch über Erfahrungen und Probleme in den Mediationen in Form von Mini-Interventionen statt. Ein derartiger Austausch ist auch Bestandteil von Workshops, die drei- bis viermal im Jahr durchgeführt werden. Zur Selbstreflexion nach einer Mediation verwenden die DB-Mediatoren einen Fragebogen.

Nach einer Mediation bieten die Mediantenteams von VGH und LHT die Möglichkeit zur kurzfristigen Reflexion und kollegialen Praxisberatung. Alle sechs bis acht Wochen haben der Teamleiter und seine Kollegen einen Supervisionsvormittag.“

Konfliktmanagement erfordert System

Soweit die unterschiedlichsten Maßnahmen zur Konfliktlösung in



Die Deutsche Bahn AG verfügt über 25 Mediatoren. Zwei Mediatoren sind Betriebsratsmitglieder. Ein Austausch über Probleme in den Mediationen erfolgt in „Mini-Interventionen“ und ist Bestandteil von Workshops, die vierteljährlich stattfinden. (Foto: DB)

den großen Unternehmen der deutschen Wirtschaft schon gediehen sein mögen, gibt Felix Wendenburg dennoch zu bedenken: „Der Erfolg hängt häufig an einzelnen Personen, die sich – erfreulicherweise – stark engagieren. Scheiden diese Personen aus, geht mit ihrem Weggang dem Unternehmen auch sehr viel Wissen und Engagement auf dem Feld der Konfliktlösung verloren.“

Der Wissenschaftler fordert – wie andere Experten ebenfalls – deswegen ein verstetigtes „Konfliktmanagement mit System“, im Idealfall als neue Abteilung innerhalb der Unternehmen. „Eine Konfliktauflösung entscheidet nach Regeln. Je nach Lage des Konflikts muss zunächst bewertet werden, ob ein Gerichtsverfahren, eine Mediation oder ein Coaching die geeignete Strategie zur Problemlösung darstellt.“ Im unternehmerischen Alltag werde häufig „intuitiv entschieden“ oder demjenigen der Fall zugewiesen, der im Moment dafür die „notwendige Zeit aufbringen“ könne.

Wie kann ein Konfliktmanagementsystem aussehen? Das Institut für Konfliktmanagement entwickelte das Viadrina-Komponentenmodell, das die wesentlichen Elemente eines Konfliktmanagementsystems anschaulich darstellt. „Es wurden sechs wesentliche Komponenten erarbeitet, die von einer Steuerungseinheit koordiniert werden“, erläutert Felix Wendenburg das grundlegende Konzept. Folgende Bausteine sind im Komponentenmodell enthalten: 1. Konfliktauflösung, 2. Systematik der Verfahrenswahl, 3. Verfahrensstandards, 4. Konfliktbearbeiter, 5. Dokumentation, Controlling und Qualitätssicherung sowie 6. Kommunikation (intern und extern).

Das Ziel ist somit dann erreicht, wenn es Konfliktauflösung gibt,

die im Unternehmen allgemein bekannt sind, eine Verfahrenswahl nach Regeln erfolgt, die Konfliktbearbeiter nach transparenten Verfahrensstandards agieren und ein Controlling erfolgt. Diese Einzelkomponenten werden zentral über eine Steuerungseinheit koordiniert. Eine gute interne und externe Kommunikation lassen das Konfliktmanagementsystem langfristig zu einem Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Weitere Erläuterungen zum „Komponentenmodell eines Konfliktmanagementsystems“ gibt die Studie „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“ (Herausgeber: PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Europa-Universität Viadrina, Seiten 15 ff.).

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Professorin Dr. Ulla Gläßer und Prof. Dr. Lars Kirchhoff geben dem eiligen Leser am Ende der Studie „Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System“ folgende Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen an die Hand:

1. Sinnhaftigkeit der Etablierung einzelner Elemente von Konfliktmanagement: Auch die Einführung (zunächst nur) einzelner Konfliktmanagementelemente ist sinnvoll.
2. Notwendigkeit des Blicks auf ein (potenzielles) Gesamtsystem: Gerade wenn (zunächst) nur Einzelmaßnahmen angedacht sind, sollte frühzeitig und explizit eine geeignete Person/Instanz im Unternehmen damit mandatiert werden, den Blick auf einen potenziellen „Masterplan Konfliktmanagement(system)“ zu richten und darauf hinzuwirken, dass die Einführung

einzelner Konfliktmanagementelemente diesem Gesamtplan entsprechend gestaltet wird.

3. Verortung bestehender Anlaufstellen und Funktionen: Ein umfassendes Mapping der bereits existenten Stellen, Verfahren, Funktionsträger und ihrer Rollenbezeichnungen ist ein notwendiger erster Schritt, um eine Übersicht über die im Bereich Konfliktbearbeitung relevanten Strukturen und Akteure herzustellen und eine Bedarfsanalyse als Grundlage für maßgeschneiderte Konfliktmanagementstrukturen durchzuführen.
4. Bekenntnis der Unternehmensleitung: Für geplante Aktivitäten und Strukturen im Bereich Konfliktmanagement ist ein möglichst frühzeitiges Commitment der Unternehmensleitung erforderlich, das gegebenenfalls zunächst auch schrittweise für einzelne Etablierungsschritte eingeholt werden kann.
5. Ressourcenausstattung: Neben dem Rückhalt der Unternehmensleitung muss eine möglichst langfristige Budgetzusage für den Bereich Konfliktmanagement bestehen, die den Aufgaben und Zielen angemessen ist.
6. Rollenklarheit: Um Intransparenz und Überforderung zu vermeiden, sollten die tragenden Akteure von Konfliktmanagementstrukturen mit einer klar begrenzten, dafür aber eindeutigen Rolle ausgestattet werden.
7. Verstetigung von Strukturen: Um den Fortbestand von Konfliktmanagementaktivitäten unabhängig von konkreten Personen zu sichern, ist es notwendig, die von Pionierpersönlichkeiten wahrgenommenen Funktionen zu analysieren und durch die Eta-

blierung entsprechender – von individuellen Personen unabhängiger – Rollen und Strukturen zu verstetigen.

8. Synergieeffekte innerhalb des Unternehmens: Sowohl die einzelnen Elemente und Komponenten von Konfliktmanagement als auch die Rechts- und die Personalabteilung eines Unternehmens sollten auf organisatorisch-funktioneller und personeller Ebene systematisch vernetzt werden und in ihrer Arbeitsweise kompatibel sein. Sämtliche für den Bereich Konfliktmanagement im Unternehmen verfügbaren Promotoren sollten identifiziert und aktiv eingebunden werden.
9. Controlling und Qualitätssicherung: Voraussetzung für ein sinnvolles Controlling und Qualitätsmanagement sind klare Zielvorgaben und eine realistische Erfolgsdefinition für die Konfliktmanagementmaßnahmen sowie ein adäquater Zeitrahmen für die Messungen. Gerade im Bereich Konfliktmanagement empfiehlt es sich – gegebenenfalls unter Hinzuziehung externer Experten –, gemeinsam mit den in aller Regel sehr engagierten Akteuren, das Qualitätsmanagementkonzept im Sinne einer (Selbst-)Evaluation mit möglichst einfach zu handhabenden Messgrößen zu erarbeiten.
10. Austausch mit anderen Unternehmen und Experten: Der regelmäßige Austausch mit Konfliktmanagementpromotoren anderer Unternehmen, Wissenschaftlern und qualifizierten Beratern sowie die Einbeziehung dieser externen Perspektiven und Erfahrungen verhindern die Entstehung blinder Flecken, bringen wertvolle neue Anregungen und



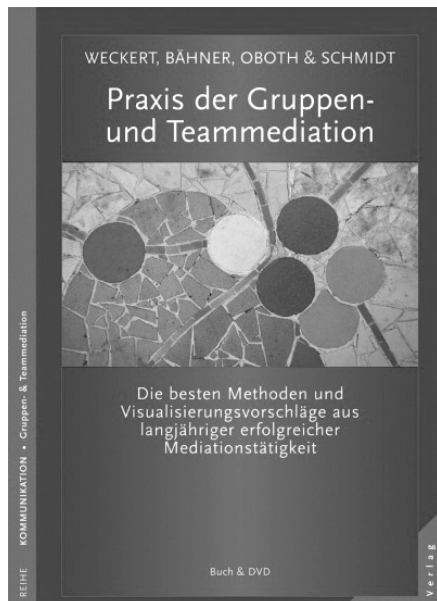
Das Mediatorenteam der Lufthansa Technik AG bietet die Möglichkeit zur Reflexion und kollegialen Praxisberatung. Zusätzlich gibt es alle sechs Wochen einen Supervisionsvormittag. (Foto: Sonja Brüggemann)

stärken die Motivation im eigenen Unternehmen. Die Nutzung gleicher Terminologien und Dokumentationssysteme gewährleistet dabei einen unkomplizierten Wissenstransfer.

Irene Seidel

Quelle: Konfliktmanagement – Von den Elementen zum System, Herausgeber: PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder): Prof. Dr. Ulla Gläßer und Prof. Dr. Lars Kirchhoff: Konfliktmanagement – Elemente, Komponenten, Systeme (S. 15 ff., 69 ff.) und Helmuth Gramm: „Innerbetriebliche Mediatoren und Mediatorenpools“ (S. 34 ff.).

Weckert, Al/Bähler, Christian/Oboth, Monika/Schmidt, Jürgen: **Praxis der Gruppen- und Teammediation. Die besten Methoden und Visualisierungsvorschläge aus langjähriger erfolgreicher Mediationstätigkeit**, Paderborn 2011, 132 Seiten, 24,90 €.



Ein Team von vier Autorinnen und Autoren, die sich zusammengefunden haben, um einem interessierten Publikum die Praxis der Gruppen- und Teammediation nahezubringen (und dabei einen besonderen Fokus auf Methoden und Visualisierungsvorschläge zu legen) – da sollte etwas Interessantes herauskommen, möchte man meinen, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Verfasser bereits durch einschlägige Publikationen bekannt sind. Und tatsächlich: Das Ergebnis kann sich – so viel sei hier schon vorausgeschickt – durchaus sehen lassen.

Das Konzept dieses Bandes ist schnell erklärt: Ein einführender Teil vermittelt zunächst einige Grundlagen der Mediation von Gruppen und Teams bevor sich der zweite

Teil schließlich mit den methodischen Ansätzen der Mediation von Gruppen und Teams befasst. Hier lehnt sich das Autorenteam an das Phasenmodell der Mediation an, so dass Leserinnen und Leser quasi für jede einzelne Phase konkrete Hinweise für die eigene Mediationspraxis erhalten.

Der Band zielt darauf, das Angebot für die Leser möglichst zu optimieren. Daher bietet der Band auch exklusive Vorlagen für Flipcharts und Plakate, die für die eigene Mediationspraxis übernommen werden können. Frequently Asked Questions (FAQ) in Form von typischen Fragestellungen aus der Seminarerfahrung der Verfasser möchten das interessierte Publikum zudem in dessen Übungspraxis begleiten.

Das klingt alles etwas nach einem Rundum-Sorglos-Paket. Doch der Ansatz gelingt überraschend gut.

Ein „Schmankerl“ rundet das Ganze noch ab: Eine beigelegte DVD präsentiert alle im Buch enthaltenen Methoden am Beispiel von drei gespielten Mediationsfällen. Dabei lässt sich die DVD für das selbstorganisierte Lernen ebenso einsetzen wie zu Schulungszwecken.

Fazit: Mediation ist ein anwendungsorientiertes Verfahren. Das belegt dieser Band sehr anschaulich. Wer auf der Suche nach methodischen Ansätzen ist, bekommt mit diesem Band tatsächlich zahlreiche Anregungen, und das durchaus zu einem fairen Preis.

*Prof. Dr. André Niedostadek,
LL.M., Halberstadt*

Wetzstein, Irmgard: **Mediativer Journalismus. Konstruktive Konfliktbearbeitung in der qualitätsjournalistischen Auslandsberichterstattung**, Wiesbaden 2011, 344 Seiten, 39,95 €.



Mediation hat viele (manchmal schon zu viele?) Gesichter. Aus einem – soweit ersichtlich – bislang noch nicht behandelten Blickwinkel nähert sich Irmgard Wetzstein dem Thema: Mediativer Journalismus. Das klingt interessant und wirft gleich die Frage auf: Was darf man von einer solchen Publikation erwarten? Wer sich eine Handreichung für die Praxis wünscht, wird jedenfalls enttäuscht. Es handelt sich vielmehr um eine an der Universität Wien eingereichte Dissertation und insofern um eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Dabei weist der Untertitel des Bandes zugleich auf die eigentliche Themenstellung hin: Es geht um die Konfliktbearbeitung in der qualitätsjournalistischen Auslandsberichterstattung.

Die Autorin, die selbst ausgebildete

Mediatorin ist und im Bereich Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Vorarlberg forscht sowie als externe akademische Mitarbeiterin an der European Peace University lehrt, untersucht diesbezüglich Möglichkeiten konstruktiver Konfliktbearbeitung. In den Mittelpunkt stellt sie die Kriegs-, Krisen- und Konfliktberichterstattung, die sie beispielhaft in Bezug auf unterschiedliche Phasen des israelisch-palästinensischen Konflikts sowie der Unabhängigkeitserklärung des Kosovo anhand von vier Printmedien, The Guardian Weekly, Der Spiegel, Die Zeit und Profil, analysiert.

Die Frage nach mediativen Leistungspotenzialen konstruktiver Konfliktbearbeitung klingt dabei spannend. Und tatsächlich zieht die Verfasserin das Resümee, dass sich durchaus Muster in der Konfliktberichterstattung feststellen lassen, die nicht von der speziellen Konfliktthematik, sondern von der generellen qualitätsjournalistischen Praxis abhängig zu sein scheinen. Sie erkennt auch mediative Qualitäten in der Berichterstattung. Nach der Lektüre möchte man der Autorin jedenfalls gern zustimmen, dass weitere Studien in dieser Hinsicht wünschenswert wären.

Fazit: Was bleibt? Wie schon eingangs erwähnt: Mediation hat viele Gesichter und dieses ist ein bislang unbekanntes, bei dem es noch so manches zu entdecken gibt.

*Prof. Dr. André Niedostadek,
LL.M., Halberstadt*

Herausgeber Armbruster, Dr. Frank/Everling, Oliver/Langen Rainer: „Finanzkommunikation

– Chancen durch Kreditmediation“, Bank-Verlag Medien GmbH, Köln, Dezember 2011, ISBN 978-3-86556-262-3, 400 S., 49,00 €, Neuerscheinung ab Dezember erhältlich.



Braucht unsere Wirtschaft auch zukünftig eine Kreditmediation und was hat der Mittelstand davon? Das neue Fachbuch „Finanzkommunikation – Chancen durch Kreditmediation“, das im Dezember bei der Kölner Bank-Verlag Medien GmbH erscheinen wird, gibt Antwort auf diese Frage. Basis bildet die Tagung zum Thema Kreditmediation, die im April 2011 in der Theodor-Heuss-Akademie in Gummersbach stattfand.

In dem rund 400 Seiten starken Band geben viele Referenten der Fachtagung Einblick in die Thematik Kreditmediation. Zu den über 20 Autoren gehören Hans-Joachim Metternich, Kreditmediator der Bundesrepublik Deutschland; Prof. Dr. Christoph J. Börner, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Markus Becker-Melching, Bundesverband deutscher Banken e. V.; Dr. Vogelsang, Leiter Abt. Volkswirtschaft des Bundesverbandes

mittelständischer Wirtschaft e. V.; Bertram Theilacker, Vorstand Nassauische Sparkasse, um nur einige zu nennen. Auch Frank Armbruster, Wirtschaftsmediator und Betriebswirt, und Petra Wegerhoff, Wirtschaftsmediatorin (MM) und Diplom-Betriebswirtin, gehören zu den Autoren.

Schwerpunktthemen sind u. a.:

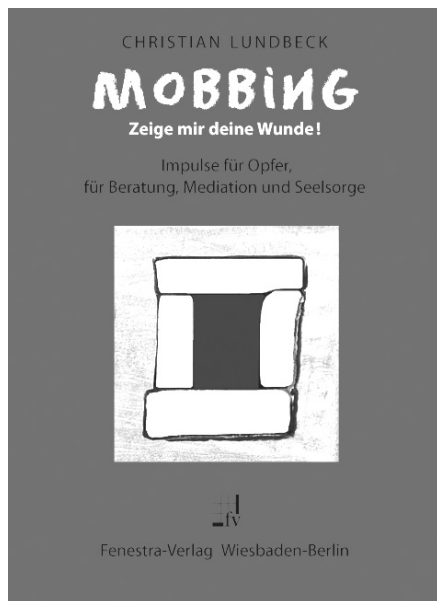
- Wesen und Bedeutung der Kreditmediation,
- Verfahren, Prozesse und Instrumente,
- Modelle, Systeme und Lösungsansätze,
- Nutzen, Funktionen und Anwendungsbereiche der Kreditmediation.

Fazit: Dieses Buch richtet sich an alle, die an Themen wie Kredit, Kreditkommunikation, Unternehmung oder Investition Interesse haben. Auf rund 400 Seiten enthält es praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Ansätze, Kreditmediationsverfahren und einen Marktüberblick zur Mediation in Deutschland.

Petra Wegerhoff

Lundbeck, Christian: MOBBING – Zeige mir deine Wunde! Impulse für Opfer, Beratung, Mediation und Seelsorge; Geleitwort von Sabine Sunnus, Stellvertretende Vorsitzende des gemeinnützigen Vereins „D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche e. V.“; Fenestra-Verlag, Wiesbaden, 2011, ISBN 978-3-9813498-4-9, 178 Seiten, kart., 1. Aufl. 13,90 € (inkl. MwSt., zzgl. 1,50 € für Versand), Bestellung über www.lumen-mediation.de.

„Ich bin fertig und maßlos ent-



täuscht von den Menschen. Mein Mobbing-Scanner im Kopf ist permanent auf 20 Prozent an, ich könnte ihn jederzeit wieder auf 100 Prozent hochfahren.“ Was eine Frau in diesem Satz zusammenfasst, spricht

für eine große Zahl von Menschen, die täglichem Mobbing an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Christian Lundbeck, Personalberater und Wirtschaftsmediator, setzt in dem Buch diesen Eindrücken den notwendigen Wunsch von Janusz Korczak entgegen: „Ein jeder sollte im Unglück Menschen finden, die ihm zugetan sind!“

Mobbing ist ein respektloses, abschätziges, schamloses sowie in der Konsequenz rechtswidriges Verhalten. Kolleginnen und Kollegen, Chefinnen und Chefs verfolgen das Ziel, die betroffene Person zu isolieren, sie auszugrenzen, um sie schließlich dauerhaft von ihrem Arbeitsplatz zu vertreiben. Wie können Betroffene, Arbeitnehmervertreter, Mediatoren, Berater und Seelsorger mit diesem Phänomen in Unternehmen, Betrieben und Organisationen

umgehen? Wie lassen sich Eskalierungen von Konflikten vermeiden sowie Präventionsmaßnahmen ergreifen?

Fazit: Aus seinen Erfahrungen zahlreicher Konfliktfälle in der Berufswelt hat der Autor Fallbeispiele unter bestimmten Gesichtspunkten fokussiert, sie bewertet und mit Hinweisen sowie Verhaltensimpulsen versehen. Die Fragestellung, ob eine Mediation zur rechten Zeit eine reelle Chance zur Schlichtung ist, durchzieht das Buch als roten Faden. Zitate, Redensarten und Metaphern aus dem Schatz von Geschichte und Gegenwart geben dem Thema und seinen Ausführungen eine treffende Würze.

Pressemitteilung

STARTSCHUSS FÜR EINE STIFTUNG MEDIATION

Die neu gegründete „Deutsche Stiftung Mediation“ präsentierte im Mai bei der Auftaktveranstaltung in München ihr Konzept zur Stärkung einer konstruktiven und eigenverantwortlichen Streitkultur in Deutschland. Damit fiel der Startschuss für die Arbeit des dreiköpfigen Vorstands.

Dem Stiftungsvorstand gehören Viktor Müller (München), Margot Ulrich (Hannover) und Ernst Andreas Kolb (Berlin) an. „Wir haben uns formiert, um Bürgern und Verbrauchern mit der Mediation einen guten Weg zur Einigung im Streit-

falle näherzubringen“, beschreibt Viktor Müller, Vorsitzender des Stiftungsvorstands, die gesellschaftspolitische Ausrichtung der Stiftung. Ein zentrales Anliegen der gemeinnützigen Organisation sei es, breitgefächerte Informationen rund um die Chancen der Mediation als konstruktiver Konfliktlösung zu entwickeln und anzubieten.

„Unser Ziel ist es, einen Bewusstseinswandel in der Bevölkerung einzuleiten“, führt Viktor Müller weiter aus. Deshalb sollen Öffentlichkeits- und Medienarbeit, Bildungsangebote, Vorträge und

Info-Service-Stellen in öffentlichen Einrichtungen den Kern der Aktivitäten bilden. Der Fokus liegt dabei auf den Bereichen Gesundheit, Bildung und Ausbildung, Wissenschaft, Verbraucherberatung und einer sozialverträglichen Regelung der Kostenübernahme von Mediationsverfahren. Ferner ist geplant, über Kooperationen mit Hochschulen Forschungsprojekte anzustoßen, um die Mediation als Konfliktlösungsverfahren fundiert aufzuarbeiten.

www.stiftung-mediation.de

TERMINE

DGM-Mitgliederversammlung 2011 02. Dezember 2011, Hagen

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM) findet am 2. Dezember 2011 um 14 Uhr in Hagen (NRW) statt. Nähere Informationen befinden sich in der gesonderten Mitgliedereinladung.

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

Fortbildung Wirtschaftsmediation 13. Dezember 2011, Berlin

Für ausgebildete Mediatoren: Auftragsklärung, Umgang mit Parteienanwälten, vielen Beteiligten, Stellvertreterproblematik – mit zertifizierter Lehrtrainerin.

Kontakt: a.m.o.s. Institut, Tel.: 08102 8015242, Fax: 08102 8015243, news@amos-institut.de, www.amos-institut.de.

Mediation im Sozialrecht 10. Januar 2012, Fulda

Wie Mediation und mediative Elemente im Sozialrecht sinnvoll eingesetzt werden können, ist Thema dieser Tagung an der Hochschule Fulda (Hochschulzentrum Fulda Transfer, Heinrich-von-Bibra-Platz 1b, 36037 Fulda). Eingeladen sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Praktikerinnen und Praktiker aus Behörden, Gerichten, Ministerien, An-

waltschaft, Sozial- und Mediationsverbänden. Diskutiert werden Projekte aus den verschiedenen Verfahrensstadien sozialrechtlicher Konflikte, die mit der Anwendung von Mediation und mediativen Elementen Neuland beschreiten. Auf der Tagung wird u. a. auch das erfolgreiche niederländische Modell der Förderung von Mediation vorgestellt. Die abschließende Podiumsdiskussion will Antworten auf die Frage finden, wie das mediative Paradigma in den verschiedenen sozialrechtlichen Verfahrensstadien sinnvoll implementiert werden kann. Teilnehmer sind Dr. Harald Klein, Präsident des Landessozialgerichts Darmstadt, Dr. Ulrike Rüssel, Rechtsanwältin und Mediatorin, und Prof. Dr. Wolfgang Spellbrink, Richter am Bundessozialgericht.

Kontakt: Sekretariat der Hochschule Fulda, Tel.: 0661 9640 455, adelheid.lauer@sk.hs-fulda.de, www.hs-fulda.de/mediation.

Ökonomische Aspekte der Mediation

20.–22. Januar 2012, Melsungen bei Kassel

Die Ökonomie findet sich in der Mediation in zweifacher Sicht wieder: 1. Wann und wie ist mein Angebot als Mediator für mich und andere ökonomisch? 2. Auch die im Mediationsprozess erarbeiteten Ergebnisse müssen ökonomisch sein, damit sie für alle Beteiligten tragfähig sind. Dr. Jürgen Groß, Mitautor des Handbuchs Mediation, vermittelt an diesem Wochenende einen Überblick über die ökonomischen Aspekte des

Mediationsverfahrens. Fortbildung: 16 Stunden, Kosten: 200 €, zzgl. 19 % USt, Referenten: Dr. Jürgen Groß, Christel Siry; Anmeldeschluss ist der 23.12.2011.

Kontakt: Zentrum für Beratung, Coaching & Mediation, Dr. Jürgen Groß, Schloßstr. 18; 34212 Melsungen, Tel.: 05661 52550, Fax: 05661 920275, dgm-regionalgruppe@konfliktbegleitung.de.

Winterkurs Mediation

30.01.–11.03.2012, Konstanz

Kompakte Grundausbildung in zwei Kurswochen (120 Stunden) mit Dr. Elke Müller und Dr. Hansjörg Schwartz.

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

Freie Seminarplätze im Grundstudium

10.–12. Februar 2012, Bad Driburg

Zusätzlich zu den im Studium vorgesehenen Präsenzseminaren und Coachings können alle aktuellen Teilnehmer und Absolventen der Weiterbildungsangebote Mediation der FernUniversität in Hagen an weiteren Veranstaltungen teilnehmen. Vielleicht liegt Ihr Studium schon eine Weile zurück und Sie möchten Ihre praktischen Fähigkeiten in der Mediation auffrischen oder ergänzen? Im Präsenzseminar II können Sie Ihre Grundkenntnisse auffrischen und in

Rollenspielen aus verschiedenen Mediationsbereichen praktisch üben. Leitung: Joachim Kramp.

Kontakt: Zeugma, Tel.: 06171 706777, info@zeugma.de, www.zeugma.de.

Beziehungen neu gestalten – Gewaltfreie Kommunikation in Partnerschaft, Familie und Beruf

28. Januar 2012, Flein bei Heilbronn

Mit dem Partner, den Kindern, Arbeitskollegen und Kunden klar und deutlich zu kommunizieren, ohne verletzend zu sein, Konfliktsituationen befriedigender zu meistern und sich dabei noch wohl fühlen – das ist der Inhalt dieses Workshops. Die „Gewaltfreie Kommunikation“ nach M. Rosenberg möchte erreichen, dass Konflikte friedlich gelöst werden können und die Wertschätzung des Gegenübers im Vordergrund steht, ohne dabei die eigenen Bedürfnisse zu unterdrücken. In der Mediation erweitert „Gewaltfreie Kommunikation“ das Spektrum der Möglichkeiten und vertieft die Beziehungsarbeit. Der Workshop ist auf 14 Teilnehmer begrenzt.

Kontakt: Jochen Lorenz, Hölderlinstr. 36, 74223 Flein. Fax: 03212-1022186, jochen.lorenz@konfliktloesen.de, www.konfliktloesen.de.

Supervision

28.–29. Januar 2012, Heidelberg

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 Bei-

spiel unter Bildung von Hypothesen bearbeitet wird. Supervisionsfähige 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 Sonntagnachmittag statt. Leitung: Cornelia Sabine Thomsen.

Kontakt: Zeugma, Tel.: 06171 706777, info@zeugma.de, www.zeugma.de.

Supervision

04.–05.02.2012, Lippstadt-Bad Waldliesborn

Supervisionsfähige 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 Sonntagnachmittag statt. Leitung: Roland Breinlinger.

Kontakt: Zeugma, Tel.: 06171 706777, info@zeugma.de, www.zeugma.de.

Inner Life of Conflict

16.–18.02.2012, Heidelberg

Trainingsseminar mit Jack Himmelstein (USA).

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofsstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221

473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Infoabend Wirtschaftsmediation

17.02.2012, Hamburg

Einführung in die Wirtschaftsmediation.

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

Lernen von Prof. Jack Himmelstein

23.02.2012, Leipzig

Aus unserer Reihe „Lernen von den Besten der Welt“: Vortrag von Prof. Jack Himmelstein: „Mediation als moderne Konfliktlösung – meine Erfahrungen“; 24.–25.02.2012: Zweitägiges Training mit Prof. Jack Himmelstein zum Thema „Recht und Mediation“.

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

Ausbildung zum Supervisor

01.–02.03.2012 bzw. 23.–24.03.2012, Heidelberg

Ausbildung zum Supervisor für Mediationsausbilder und Mediatoren in zwei Blöcken; Inhalt: Einzel- und Gruppensupervisionen selbstständig und qualitätsgerecht leiten. Leitung: L. Ripke, F. Glowitz und D. Lägler.

Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofsstraße

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

Cooperative Praxis – Collaborative Law

08.–11.03.2012, bei Kitzbühel

Inhalt: „Cooperative Praxis – Collaborative Practice – Collaborative Law“ in 22 Zeitstunden; Leitung: Dr. Gisela Mähler und Dr. Hans-Georg Mähler.

Kontakt: Eidos Projekt Mediation, Südliche Auffahrtsallee 29, 80639 München, Tel.: 089 1782069, Fax: 089 176321, info@eidos-projekt-mediation.de, www.eidos-projekt-mediation.de.

Co-Mediation

09. - 10.03.2012, Heidelberg

„Vier Augen sehen mehr als zwei!“ – Probleme und geeignete Vorgehensweisen der Co-Mediation unter Leitung von Andrea Herms und Thomas Rüttgers.

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

CfM-Mediationskongress

23.–24.03.2012, München

Mehr Informationen in Kürze unter www.cfm-kongress.de.

Kontakt: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968

Köln, Tel.: 0221 93738821, Fax: 0221 93738926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de.

Mediatoren-Training mit interkulturellem Schwerpunkt

03.–05.04.2012, Leipzig

Veranstalter ist die International Mediation Alliance (kurz IMA), ein Zusammenschluss international führender Mediationszentren. Zu den Partnern zählen culture.communication, das Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation und Resolutia.

Das Training richtet sich an Personen, die bereits Erfahrung mit Mediation, Konfliktvermittlung u. ä. Methoden nachweisen können. Explizit angesprochen sind ausgebildete Mediatoren mit Sprach- und interkulturellen Kompetenzen, die ihre Konfliktvermittlungs- und Führungskompetenz ausbauen und stärken möchten. Ziel des Trainings ist es, einen „Pool an qualifizierten interkulturellen Mediatoren“ aufzubauen, die in grenzüberschreitenden Konflikten für IMA tätig werden.

Das Qualifizierungsangebot ist Bestandteil des EU-Projektes „Civil Justice“.

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

Intensivfortbildung

Wirtschaftsmediation

19.04.–18.08.2012, Hamburg

Praxisorientierte Ausbildung in vier Modulen an drei Tagen, limitiert auf

NLP-PRACTITIONER-AUSBILDUNG 2012

12.–15. April 2012, 3.–6. Mai 2012, 7.–10. Juni 2012 und 13.–16. September 2012, Abschluss am 6.–7. Oktober 2012 in Aldersbach

Die Ausbildung soll Sie vertraut machen mit den Techniken des NLP und Ihnen helfen, Ihren kommunikativen Alltag als Verhandler, Anwalt, Mediator, Richter, Personalreferent, Manager, Unternehmensberater oder wo immer sie auch zwischenmenschlich engagiert sind, noch effizienter und eleganter zu gestalten.

Der Fokus der Ausbildung liegt dabei im Bereich Business-NLP: NLP und verhandeln, NLP und medieren, NLP und beraten, NLP und coachen.

Sie erfahren u. a., wie Sie als Mediator noch mehr Vertrauen zu Ihren Klienten aufbauen können und wie Sie die mediativen Prozesse steuern, so dass sich die Konflikte „wie von selbst“ lösen.

Kontakt: FIRM GmbH, Universitätsstr. 21, 58084 Hagen; Tel.: 02331 987-2396; E-Mail: info@firm-web.de; www.firm-web.de

acht Teilnehmer!

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

Intensivausbildung

26.04.–14.07.2012, Köln

Ausbildung in vier Blöcken und an drei Tagen, jeweils von Do. bis Sa., insgesamt 90 Zeitstunden; Referenten sind Prof. Dr. Ulla Gläßer, Dr. Hansjörg Schwartz, Heiner Krabbe und Holger Thomas.

Kontakt: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel.: 0221 93738821, Fax: 0221 93738926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de.

Seminar I Mediation

01.–05.05.2012, bei Kitzbühel

Ausbildung in Mediation in vier Seminareinheiten; Leitung: Dr. Gisela Mähler und Dr. Hans-Georg Mähler, je 30 Zeitstunden; Seminar II: 20.–24.06.12; Seminar III: 25.–29.09.12; Seminar IV: 23.–27.10.12.

Kontakt: Eidos Projekt Mediation, Südliche Auffahrtsallee 29, 80639 München, Tel.: 089 1782069, Fax: 089 176321, info@eidos-projekt-mediation.de, www.eidos-projekt-mediation.de.

Kurzzeitmediation

08.–09.05.2012, Konstanz

Bei der Kurzzeitmediation geht es darum, den gesamten Prozess in einer Sitzung zu ermöglichen; Leitung: Heiner Krabbe.

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

Hochstrittige Konflikte im Familienkontext

18.05.2012, Leipzig

Hochstrittige Konflikte im Familienkontext mit Dipl.-Psych. Heiner Krabbe von 09.00 bis 18.00 Uhr; Teilnahmebescheinigung der Steinbeis-Hochschule Berlin, Akademie für Soziales und Recht;

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

SEMINARE IM AUSLAND

Coaching und Selbstmanagement

21.–28.01.2012, La Gomera (Spanien)

Vertiefungskurs zur Grundausbildung Wirtschaftsmediation in vier Tagen (insgesamt 32 Stunden) und ein Nachbereitungstag in Berlin (8 Stunden) mit Dozent Dr. Thomas R. Henschel.

Kontakt: MAB Mediationsakademie Berlin, Kärntener Straße 8, 10827 Berlin, Tel.: 030 78716673, Fax: 03078716675, storck@mab-henschel.de, www.mab-henschel.de.

Wirtschaftsmediation

24.03. bzw. 16.06.2012, Toskana (Italien)

Zwei Wochen Intensivausbildung in Wirtschaftsmediation jeweils vom 24.03. bis 31.03.2012 und vom 16.06. bis 23.06.2012 in Italien; Dr. Thomas R. Henschel (Leitung), Frühbucher-rabatte bis 03.01.2012, 4.600 €.

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

Advanced Business Mediator

24.–26.05.2012, Fenigli (Italien)

Praxisorientierte Aufbaufortbildung für ausgebildete Wirtschaftsmediatoren, limitiert auf 8 Teilnehmer!

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

SDM-Impulstage 2012

08.–09.06.2012, Pfäffikon (Schweiz)

Die beiden Hauptthemen der Impulstage 2012 des Schweizerischen Dachverbands Mediation (SDM) sind Mediation in der Familie und in Organisationen. Die Programm-Highlights: Challenging Conflicts – Vorträge und Workshops mit den Pionieren der Mediation Gary Friedman und Jack Himmelstein zu den Bereichen Familienmediation und Wirtschaftsmediation. Mit Gary Friedman und Jack Himmelstein konnten zwei erstklassige Referenten aus den USA gewonnen werden; 20 Jahre Familienmediation mit Marianne Galli; Mediatives Handeln in Wirtschaft und Politik mit Alec von Graffenried und Ausbruch aus dem traditionellen Mediationsverständnis mit Hannes Hinnen; detailliertes Programm unter http://mediationsforum.ch/PDF/Aktuell/2012/impulstage_mediation_2012.pdf.

Kontakt: Schweizerischer Dachverband Mediation (SDM), Schwarztorstrasse 56, 3000 Bern 14, admin@infomediation.ch, www.infomediation.ch.

AKTUELLES AUS DER DGM

DGM-MITGLIEDER- VERSAMMLUNG 2011

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Mediation e. V. (DGM) findet am Freitag, 2. Dezember 2011, um 14.00 Uhr in Hagen (NRW) statt. Die Tagesordnung sieht folgende Punkte vor:

TOP 1: Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Anwesenden,

TOP 2: Wahl eines Sitzungsleiters und eines Protokollführers,

TOP 3: Formalien,

TOP 4: Genehmigung des Protokolls der Mitgliederversammlung vom 26. November 2010,

TOP 5: Vorstandsbericht 2011,

TOP 6: Geschäftsbericht 2011,

TOP 7: Kassenbericht 2010,

TOP 8: Wahl des Kassenprüfers,
TOP 9: a) Neue basisdemokratische Ausrichtung des Deutschen Forums für Mediation (DffM),

b) DGM-Zertifikate nach dem Standard des DffM,

TOP 10: Ausrichtung der DGM,

TOP 11: Marketing,

TOP 12: Verschiedenes.

Veranstaltungsort ist das Informatikzentrum der FernUniversität in Hagen (Universitätsstraße 11, 58084 Hagen, Sitzungsraum F09). Das Gebäude befindet sich direkt auf dem Campusgelände.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und anregende Diskussionen!

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

DGM-Geschäftsstelle

NEUE MITGLIEDER

Anita Becker
40470 Düsseldorf

Riccarda Blaeser
40822 Mettmann

Alexandra Bolender
58708 Menden

Christoph Bubert
51149 Köln

Astrid Christofori
41747 Viersen

Annegret Frankewitsch
40225 Düsseldorf

Gudrun Heinrichmeyer
47638 Straelen

Christian Heuser
83700 Reitrain

York Kotulski
42113 Wuppertal

Nicolai Müller
40597 Düsseldorf

H.-Christian Otto-Hrovat
44319 Dortmund

Angelika Scheer
08606 Oelsnitz/Vogtland

Peter Schreuder
47804 Krefeld

Frank Stroka
70192 Stuttgart

Engelbert van de Loo
60327 Frankfurt am Main

VEREHRTE MITGLIEDER,

leider hat die zurückliegende Einzugsaktion für die jährlichen Mitgliedsbeiträge gezeigt, dass eine beachtliche Zahl von Mitgliedern es leider noch immer versäumt hat, uns ihre aktuellen Kontodaten mitzuteilen. Dies führt nicht nur zu einem erheblichen Mehraufwand an Arbeit, sondern auch zu kostspieligen Stornogebühren. Wir sind im Interesse aller Mitglieder dazu verpflichtet, diese Kosten so gering wie möglich zu halten.

Im Hinblick auf den im Februar 2012 bevorstehenden Beitragseinzug bitten wir Sie, uns eventuelle Änderungen Ihrer Kontodaten rechtzeitig mitzuteilen.

Die Angaben nehmen wir gerne per Telefon (02331 987-2516, Di., Do. und Fr.) oder E-Mail (info@dgm-web.de) entgegen. Wir möchten darauf hinweisen, dass wir anfallende Stornogebühren an die verursachenden Mitglieder weitergeben müssen.

*Friedrich Dauner,
Geschäftsführung*

Britta Wenders
58675 Hemer

Friederich Peter Zeuner
06785 Oranienbaum-Wörlitz

Dagmar Zimmer-Boßmann
53144 Bonn

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

frohe Weihnachten

und

*ein gutes
Neues Jahr 2012!*



IMPRESSUM

DGM-Newsletter

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

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

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

Redaktion:
Friedrich Dauner
Irene Seidel

Satz:
Benjamin Stemmer

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

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

