

MEDIATOR



Michael Plassmann: Wer hat Angst vor dem eigenständigen Mediator?

Silvia Schäfer: Mediation in Pflegeverhältnissen

Annett Zupke: Die Magie des Kreises

Ausgabe 04/2013 · 1. Jahrgang



Mediation – ein
europäisches Projekt

MEDIATOR

Mediation in Wissenschaft und Praxis

Hrsg. von Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen
und RA Dr. Stefan Kracht

Ausgabe 04/2013 · 1. Jahrgang

Seite 3 - EDITORIAL

Patrick Sensburg

Seite 4 - TITELTHEMA

Mediation – ein europäisches Projekt

Sven Stürmann

Seite 8 - KOLUMNE

Wer hat Angst vor dem
eigenständigen Mediator?

Michael Plassmann

Seite 12 - ERFAHRUNGSBERICHT

Mediation in der Insolvenz

Rafaela Kuhstoß

Seite 16 - IM FOKUS

Mediation in Pflegeverhältnissen

Silvia Schäfer

Seite 22 - ERFAHRUNGSBERICHT

Die Magie des Kreises

Annett Zupke

Seite 26 - FALLBEISPIEL

Familienmediation in einem Winzerbetrieb

Christiane Cluse, Dr. Manfred Grüter

Seite 29

Neuerscheinung

Seite 30

Pressemeldungen, Vermischtes

Seite 34

Termine und Veranstaltungen

Seite 38

Nachrichten aus den Verbänden

Seite 39

Impressum

Die Zukunft der Mediation – Erfolgreich vermittelt

Liebe Mediatorinnen und Mediatoren, lange stand der deutsche Gesetzgeber vor der Frage, wie es ihm gelingen könnte, die europarechtlichen Vorgaben nach Förderung der Mediation umzusetzen. In der letzten Legislaturperiode gelang es dann, das Mediationsgesetz zu verabschieden und damit einen Meilenstein zu einer neuen Streitkultur in Deutschland zu legen.

Der Weg hin zu diesem ausgewogenen Gesetz war nicht unbeschwerlich; aber keiner der Beteiligten hat es sich allzu leicht gemacht. Es wurde größter Wert darauf gelegt, Einstimmigkeit im Bundestag zu erzielen, und dies gelang schließlich auch mit dem Bundesrat.

Das Mediationsgesetz regelt Begriffliches, Verfahren und Aufgaben, Pflichten der Mediatoren, Qualifizierung und Fortbildung sowie Forschung, Förderung und Evaluierung. Drei zentrale Bereiche sollen hierbei besonders erwähnt werden. Diese sind die Qualitätssicherung der Mediation durch die Schaffung eines zertifizierten Mediators, das Güterichtermodell und die drei großen „V“ der Vertraulichkeit, Vollstreckung und Verjährung.

Das Mediationsgesetz regelt zum ersten Mal die Ausbildung zum Mediator, in dem es einen „zertifizierten Mediator“ einführt, der nach bestimmten Standards ausgebildet sein muss. So wird das Leitbild des Mediators als unabhängiger und neutraler Mittler erstmals gesetzlich geregelt.

Gleichzeitig wird die Fortbildung des „zertifizierten Mediator“ festgelegt. Wer zukünftig als „zertifizierter Mediator“ am Markt auftreten will, muss laut der Gesetzesbegründung eine qualifizierte Ausbildung mit einer Mindeststundenzahl von 120 Stunden absolvieren. Weiterhin muss er später an Fortbildungen teilnehmen und eine kontinuierliche Bearbeitung von praktischen Mediationsfällen nachweisen. Damit haben die Verbraucher, aber auch alle anderen Beteiligten, künftig verlässliche Anhaltspunkte dafür, wer als Mediator die Gewähr für eine fachgerechte Ausübung der Tätigkeit bietet. Das Gesetz geht für die Tätigkeit als „zertifizierter Mediator“ davon aus, dass in den meisten Fällen ein Grundberuf vorliegt. Gemeint sind beispielsweise Anwälte, Pädagogen, Sozialpädagogen, Steuerberater oder Psychologen. Diese Berufsgruppen verfügen alle über eine fundierte „Grundausbildung“, die für die Tätigkeit als zertifizierter Mediator basisschaffend ist. Viele Institute werden aber zu Recht über die 120 Ausbildungsstunden hinausgehen und machen dies auch schon jetzt. All diese Inhalte werden durch eine Verordnung des Bundesministeriums der Justiz genau geregelt. Hier-

zu zählen auch Übergangsregelungen und Nachschulungsmöglichkeiten.

Diese Verordnung muss allerdings mit dem zuständigen Bundesjustizminister abgestimmt werden. Wegen der zur Zeit laufenden Koalitionsverhandlungen ist dies leider nicht möglich. Sicher wird die Verordnung aber schnell auf den Weg gebracht, sobald die Regierungsbildung abgeschlossen ist. Da der Inhalt der Verordnung ja aus der Gesetzesbegründung ersichtlich ist, wird die Umsetzung problemlos erfolgen können, weil sich bereits jetzt alle Betroffenen auf die kommende und zu erwartende Verordnung einstellen können. Ich selbst habe – als Berichterstatter für das Gesetz – mehrmals geäußert, dass ein erster Schritt hin zu einem eigenen Berufsbild gemacht ist.

Die maßgeblichen Mediatoren- und Berufsverbände, die berufsständischen Kammern und die Industrie- und Handelskammern haben nun ein Jahr Zeit, sich auf eine Stelle zur Zertifizierung der Ausbildungsträger zu einigen. Dies soll einen hohen Qualitätsstandard ermöglichen. Wenn auch dieser Schritt erreicht ist, dann wird mit dem neuen Mediationsgesetz wirklich eine Win-Win-Situation geschaffen und der Gesetzgeber hat ein gutes Gesetz verabschiedet.

Wir können positiv in die Zukunft der Mediation blicken. Es wird einen Prozess hin zur einvernehmlichen Streitbeilegung erfolgen. Dies wird in allen Bereichen zu einer Verbesserung der Streitkultur führen.

Durch das Mediationsgesetz wurde ein Paradigmenwechsel hin zu einer stärkeren außergerichtlichen Streitbeilegung begonnen. Da wo es möglich ist, sollen sich die Parteien vor einem Gerichtsverfahren einigen können und ein streitiges Verfahren vermeiden. Doch auch wenn der Streit schon vor einem Gericht ausgetragen wird, wird versucht eine kontradiktorische Entscheidung zu vermeiden, in dem allen Gerichten das Güterichtermodell zur Seite gestellt wird. Für Richter erweitert sich auf diese Weise der „Instrumentenkasten“ der Verfahrensmöglichkeiten. Je nach Fallgestaltung kann der Richter nun das sinnvollste Verfahren wählen.

Für alle Beteiligten ist das Mediationsgesetz damit eine gute Ausgangslage, die aufgrund der kommenden europäischen Rechtsakte noch erweitert werden wird.



Erholsame Weihnachtstage und einen guten Start in das Jahr 2014 wünscht Ihnen herzlichst
Prof. Dr. Patrick Ernst
Sensburg, MdB



Sven Stürmann, Alicante/ Spanien

(Fotos: HABM)

Mediation – ein europäisches Projekt

Will ein Unternehmen seinen Namen oder sein Logo mit Wirkung für die gesamte Europäische Union als Marke oder das äußere Erscheinungsbild einer Ware als Geschmacksmuster schützen lassen, dann ist die südspanische Küstenstadt Alicante der richtige Ort, um diese sogenannte „Gemeinschaftsmarke“ oder „Gemeinschaftsgeschmacksmuster“ anzumelden. Denn dort befindet sich der Sitz des offiziellen Marken- und Geschmacksmusteramtes der Europäischen Union, das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt, kurz HABM genannt. Konflikte stehen dabei an der Tagesordnung und müssen gelöst werden. Zum Beispiel kann das Logo eines Anmelders aus Italien dem Logo eines englischen Unternehmens sehr ähnlich sein, sodass eine Verwechslungsgefahr bestehen kann – ein Fall von vielen, denn derartige Problemfälle sind jedes Jahr zu Tausenden im HABM zu entscheiden. Seit Oktober 2011 bietet das HABM – als erste europäische Agentur überhaupt – die Möglichkeit, anhand eines Mediationsverfahrens die vor dem HABM anhängigen Marken- und Geschmacksmusterstreitigkeiten in einvernehmlicher Weise endgültig beizulegen.

Das Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (HABM) mit Sitz im südspanischen Alicante ist das offizielle Marken- und Geschmacksmusteramt der Europäischen Union. Die rund 1.000 Mitarbeiter aus allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind für die Eintragung von Marken und Geschmacksmuster zuständig, die wesentliche Elemente des europäischen Binnenmarktes darstellen.

Diese Eintragungen bieten Schutz in der gesamten Europäischen Union, die seit dem Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union am 1. Juli 2013 insgesamt 28 Länder und nahezu 500 Millionen Menschen umfasst.

Diese in der gesamten Europäischen Union gültigen Rechte werden Gemeinschaftsmarken und Gemein-

schaftsgeschmacksmuster genannt. Die Gemeinschaftsmarke dient dazu, Waren und Dienstleistungen eines Unternehmens von denen eines anderen zu unterscheiden. So weiß fast jeder, wer sich hinter dem Markennamen Coca Cola verbirgt. Ein Gemeinschaftsgeschmacksmuster hingegen schützt das Erscheinungsbild eines Erzeugnisses, zum Beispiel die Form eines Autos oder einer Flasche, nicht aber dessen technische Funktion(!). Ein Patent wiederum macht genau das: Es schützt die technische Funktion, den Betrieb oder die Konstruktion einer Erfindung, beispielsweise das gute Funktionieren eines Allradantriebs. Die beiden gewerblichen Rechte, Gemeinschaftsmarke und -geschmacksmuster, werden von dem HABM verwaltete europäische Patente hingegen von dem Europäischen Patentamt in München.

EU-weiter Schutz für Marke und Geschmacksmuster

Neben dem EU-weiten Schutz von Marken- und Geschmacksmustern – über die Gemeinschaftsmarke und das Gemeinschaftsgeschmacksmuster – besteht auch die Möglichkeit, entweder nur in einem oder in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder auch in Drittländern jeweils einzeln Marken oder Geschmacksmuster anzumelden. Dies ist letztendlich eine strategische Entscheidung der jeweiligen Anmelder.

Will aber ein Unternehmen seinen Namen oder sein Logo in der gesamten Europäischen Union als Marke schützen lassen, dann ist das spanische Alicante die richtige Adresse.

Ist die Anmeldung einer Gemeinschaftsmarke im HABM eingegangen, prüft das Amt zunächst, ob sie „kennzeichnungsstark“ ist – sprich es prüft, ob die angemeldete Marke aus Sicht der Verbraucher dazu dient, die Waren und Dienstleistungen eines Unternehmens von denen eines anderen zu unterscheiden. Ist dies der Fall, wird die Marke veröffentlicht. Bei diesem Verfahren handelt es sich um das sogenannte amtliche Prüfungsverfahren. Hier ist das HABM als Vertreter der öffentlichen Interessen tätig – sprich es muss u. a. dafür Sorge tragen, dass keine generischen Begriffe, wie „Mediation“ für Mediationsdienstleistungen, als Marke eingetragen werden. Denn solche Begriffe müssen natürlich allen Wettbewerbern zur freien Verfügung stehen!

Weil das HABM öffentliche Interessen wahrnimmt, kann daher ein Mediationsverfahren im amtlichen Prüfungsverfahren nicht angeboten werden.

Nach der Veröffentlichung der Gemeinschaftsmarke können Dritte, beispielsweise Mitbewerber, gegen eine Gemeinschaftsmarke mit der Begründung Widerspruch einlegen, dass die Marke eine andere ältere Marke verletzt, die vor der Anmeldung bereits irgendwo in der Europäischen Union gültig war. Ziel eines solchen Widerspruchsverfahrens ist es zu erreichen, dass die Widerspruchsabteilung die jüngere Gemeinschaftsmarke wegen einer Verwechslungsgefahr zurückweist.

So kann beispielsweise der italienische Weinhersteller eine Gemeinschaftsmarke mit Wirkung für die Europäische Union in Alicante in 2013 anmelden, die aber bereits so oder so ähnlich schon von einem Unternehmen in England in 1990 für ähnliche oder identische Waren eingetragen wurde.

Dann hat das englische Unternehmen eine ältere nationale, nämlich englische Marke, die verletzt wurde, und das englische Unternehmen würde mit Sicherheit Widerspruch

gegen die Gemeinschaftsmarke einlegen. Derartige Verfahren sind zu Tausenden jährlich im HABM in den fünf Sprachen des Amtes, in Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch, zu entscheiden.

Diese Widerspruchsverfahren werden von den Widerspruchsabteilungen des HABM in der ersten und von den Beschwerdekammern in der zweiten Instanz streitig entschieden. Hier tritt das HABM nicht als Vertreter öffentlicher Interessen auf, sondern entscheidet über den Markenkonflikt.

Mediation im Beschwerdeverfahren

Als Alternative zur streitigen Entscheidung bietet das HABM seit Oktober 2011 Mediationsverfahren in der zweiten Instanz, sprich im Beschwerdeverfahren, an. Denn im Laufe einiger streitiger Widerspruchsverfahren zeigte sich in den von den Beteiligten eingereichten Schriftsätzen, dass nicht immer die Zurückweisung der jüngeren Gemeinschaftsmarke tatsächlich gewollt war. Vielmehr stehen sich zwar verschiedenste rechtliche Positionen gegenüber, aber oft sind durchaus auch gemeinsame wirtschaftliche Interessen vorhanden.

Die Mediation entwickelt sich seit einigen Jahren zu einem bedeutenden Instrument der Streitbeilegung und wird mittlerweile auf verschiedenen Sachgebieten im Interesse einvernehmlicher Lösungen angewandt. Die Mediation ist daher geradezu zwangsläufig auch Gegenstand der europäischen Rechtsetzung geworden. So ist der Zweck der Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008, Mediationen vor allem in Zivil- und Handelssachen zu fördern.

» *Vielmehr stehen sich zwar verschiedenste rechtliche Positionen gegenüber, aber oft sind durchaus auch gemeinsame wirtschaftliche Interessen vorhanden.* «

In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei dem HABM um die größte und eine der wichtigsten Agenturen der Europäischen Union handelt, war es nach langen internen Beratungen und Diskussionen ein wichtiger Entschluss, die Mediation als Alternative zu den herkömmlichen Streitbeilegungsmechanismen einzuführen.

Die rechtlichen Grundlagen des Mediationsverfahrens des HABM bilden vor allem die Gemeinschaftsmarkenverordnung (GMV), der Beschluss Nr. 2011-1 des Präsidiums der Beschwerdekammern vom 14. April 2011 über die gütliche Einigung von Streitfällen („Mediationsbeschluss“) und der Beschluss Nr. EX-11-04 des Präsidenten des Amtes vom 1. August 2011 über die Verwaltungsgebühren für die Mediation.¹

Mediationsverfahren in Alicante oder Brüssel

Das von dem HABM angebotene Mediationsverfahren ist, soweit es an seinem Sitz in Alicante durchgeführt wird, gebührenfrei. Dies stellt einen erheblichen Anreiz für die Beteiligten dar, den Markenkonflikt im Wege der von dem HABM angebotenen Mediation zu beenden. Das HABM bietet zusätzlich die Möglichkeit an, die Mediation in seinem Brüsseler Büro durchzuführen. In diesem Fall ist jedoch eine Verwaltungsgebühr in Höhe von 750 Euro vor Beginn der Mediation zu entrichten.

Entscheiden sich die Beteiligten übereinstimmend, eine Mediation durchzuführen, so müssen sie einen diesbezüglichen gemeinsamen Antrag bei dem HABM einreichen. In diesem Antrag müssen die Beteiligten u. a. das Aktenzeichen der Beschwerde und

den Namen des ausgewählten Mediators nennen. Nach Eingang dieses Antrags setzt der Mediator die zuständige Beschwerdekammer in Kenntnis und das Beschwerdeverfahren wird für die Dauer der Mediation ausgesetzt.

Unverzüglich nach der Berufung des Mediators setzt sich dieser mit den Beteiligten und deren rechtlichen

Vertretern in Verbindung und lädt sie zu einer Mediationssitzung mit den Entscheidungsbevollmächtigten ein. Dabei legt das HABM Wert darauf, dass nicht nur die rechtlichen Vertreter, sondern gerade auch die Inhaber der jeweiligen Marken und Geschmacksmuster anwesend sind. Die Mediation erfolgt grundsätzlich in der Sprache des Beschwerdeverfahrens.

Vor Beginn der ersten Mediationssitzung müssen die Beteiligten eine Mediationsvereinbarung mit entsprechenden Regelungen unterzeichnen, die auch die Kompetenz der an der Mediation Beteiligten, eine gütliche Streitbeilegung auszuhandeln, und die Vertraulichkeit aller im Rahmen der Mediation erfolgenden Erörterungen sicherstellt.

Anschließend und auf Basis der Einladung zur Mediationssitzung treffen sich die Beteiligten und der Mediator, um mit der eigentlichen Mediation zu beginnen. Dabei erfolgt die Mediation des HABM im Wesentlichen den bekannten Mediationsgrundsätzen.

Ein Mediationsverfahren vor dem HABM wird günstigstenfalls mit einer den Markenstreit endgültig belegenden Vereinbarung zwischen den Beteiligten beendet. Das HABM fungiert dabei jedoch nicht als Hinterlegungsstelle für die unterzeichnete Streitbeilegungsvereinbarung. Im Falle eines Scheiterns endet die Aussetzung des Verfahrens und das Verfahren wird wieder aufgenommen.

Zusatzausbildung für HABM-Mitarbeiter

Das HABM hat sich dazu entschieden, keine Mediatorenlisten zu führen, auf denen externe Mediatoren benannt werden. Die von dem HABM berufenen Mediatoren sind allesamt Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen des HABM, die eine besondere Mediationsausbildung absolviert haben. Die an einer Mediation interessierten Beteiligten können auf der Webseite des HABM die Mediatorenliste einsehen und sich den ihnen geeignet erscheinenden Media-

¹ Die genannten Texte finden Sie hier:
<http://oami.europa.eu/ows/rw/pages/CTM/regProcess/mediation.de.de>.

» Die von dem HABM berufenen Mediatoren sind allesamt Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen des HABM, die eine besondere Mediationsausbildung absolviert haben. «

tor nach seinem Lebenslauf und insbesondere nach seinem Sprachprofil aussuchen.²

Die Mediatoren des HABM haben sich dem Europäischen Verhaltenskodex³ für Mediatoren verschrieben. Ferner sind die Mediatoren, wie auch die Beteiligten, zur strikten Geheimhaltung verpflichtet, was durch die eingangs unterzeichnete Mediationsvereinbarung unterstrichen wird.

Das HABM übernimmt gegenüber den Beteiligten keinerlei Haftung für das Ergebnis der Mediation und die Einhaltung der von den Beteiligten geschlossenen Vereinbarungen sowie deren Rechtmäßigkeit, Durchsetzbarkeit und Vollstreckbarkeit.

Das neu geschaffene Mediationsverfahren des HABM soll den Nutzern eine Möglichkeit eröffnen, ihre vor dem HABM geführten Konflikte in konstruktiver und in die Zukunft gerichteter Weise zu lösen – mit der Folge, dass alle Beteiligten, einschließlich des HABM, als Gewinner aus dem Konflikt hervorgehen.

Globale Markenkonflikte

Dabei ist insbesondere die Internationalität der Markenkonflikte zu berücksichtigen. Inhaber von in Europa gültigen Marken können Unternehmen aus der ganzen Welt sein. So könnte beispielsweise ein brasilianisches Unternehmen auf Grundlage ihrer portugiesischen Marke Widerspruch gegen eine von einer griechischen Firma angemeldeten Gemeinschaftsmarke einreichen.

Im Laufe des Verfahrens und anhand der eingereichten Schriftsätze könnte sich aber zeigen, dass durch gemeinsame wirtschaftliche Interessen bestanden und dass die Beteiligten in Wirklichkeit an einer wirtschaftlichen Kooperation interessiert waren. In einer solchen Situation kann das HABM eine Mediation vorschlagen.

² <http://oami.europa.eu/ows/rw/pages/CTM/regProcess/mediators.de.do>.

³ http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_de.pdf.



Das von dem Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (HABM) angebotene Mediationsverfahren ist, wenn es im südspanischen Alicante durchgeführt wird, gebührenfrei. Dies stellt einen hohen Anreiz für Unternehmen dar, den Markenkonflikt auf dem Wege der Mediation zu lösen.

Wie viele unterschiedlichste Fälle zeigen, legte die Einführung der Mediation innerhalb des Marken- und Geschmacksmusteramts der Europäischen Union die Basis für einen echten Mehrwert aller Beteiligten über Länder- und Sprachgrenzen hinweg.



Sven Stürmann, Rechtsanwalt, LL.M. und Mediator, ist seit 2004 Mitarbeiter des Harmonisierungsamts für den Binnenmarkt (HABM). Derzeit ist er als Legal Advisor und Mediator in der Hauptabteilung Kerngeschäft tätig. Sven

Stürmann war an dem Aufbau des Mediationsverfahrens des HABM maßgeblich beteiligt. Die in diesem Artikel geäußerten Ansichten sind die des Verfassers und binden das HABM in keiner Weise.

Wer hat Angst vor dem eigenständigen Mediator?

Bei der Frage, wer Angst vor dem eigenständigen Mediator haben könnte, rücken zwei Gruppen in den Fokus, denen man unter dem Gesichtspunkt der Nachfrage nach Mediation und der Weichenstellung für die Mediation größtes Augenmerk schenken sollte: Zum einen sind es die Konfliktparteien, also die Nachfrageseite. Zum anderen ist es die Anwaltschaft, die als Weichensteller eine Schlüsselrolle für die Etablierung der Mediation einnehmen könnte. Michael Plassmann beschreibt seinen persönlichen Blick auf das „Förderungsgesetz“ für Mediation und die Mediationslandschaft.

Vorneweg möchte ich Ihnen eine kurze Episode erzählen, die die Problematik im Grunde auf den Punkt bringt und uns Mediatoren zugleich deutlich machen sollte, dass wir verbesserte Antworten auf berechtigte Sorgen der Verbraucher und Anwälte finden müssen. Bitte begleiten Sie mich auf einen meiner letzten Flüge von Berlin nach Frankfurt:

Neben mir sitzt eine erfolgreiche Unternehmerin, die soeben eine langjährige, gesellschaftsrechtliche Auseinandersetzung verloren hat. Der Streitwert war hoch, die Stimmung ist entsprechend gereizt. Zum spürbaren Ärger über den Prozessausgang gesellt sich bei ihr die selbstkritische Frage, ob es zu diesem Prozess mit dem auch persönlich sehr verbundenen Geschäftspartner keine Alternative gegeben hätte. Ich habe insofern Glück, als die Unternehmerin nicht meine Mandantin, sondern lediglich meine Sitznachbarin ist. Nachdem ich mich als Anwalt zu erkennen geben musste, schildert sie mir die Entstehung der rechtlichen Auseinandersetzung.

Folgender Sachverhalt bleibt hängen: Ganz offensichtlich haben deutliche Meinungsverschiedenheiten über die langfristige strategische Ausrichtung des Unternehmens die über Jahre sehr erfolgreiche Zusammenarbeit ins Wanken gebracht. Der Differenz über die Strategie folgte der Streit ums Geld. Ich berichte der Unternehmerin beiläufig, dass sich

in derartigen Verfahren immer häufiger die Mediation bewähre. „Wenn das so ist“ – fasst sie blitzschnell nach – „frage ich mich, warum mein Anwalt mit mir über die Option während des ganzen Verfahrens niemals gesprochen hat.“ Sie lässt nicht locker: „Müssen Anwälte ihre Mandanten eigentlich auch über alternative Verfahren wie die Mediation aufklären, bevor sie eine Klage einreichen?“

Die Antworten auf diese Fragen waren in der Vergangenheit bereits vorgezeichnet, sind aber zumindest mit Inkrafttreten des Mediationsgesetzes eindeutig: Nach § 253 III Nr. 3 ZPO (n.F.) soll – so das vielleicht einzig echte Förderinstrument des Förderungsgesetzes – der Prozessvertreter bereits bei Einreichung der Klageschrift Auskunft darüber geben, „ob der Klageerhebung der Versuch einer Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen ist, so wie eine Äußerung dazu, ob einem solchen Verfahren Gründe entgegenstehen“.

Übersetzt in den anwaltlichen Alltag bedeutet dies zum Beispiel, im Rahmen der Beratung endlich auch verstärkt konsensuale Verfahren (ADR-Verfahren) wie die Mediation in das Beratungs- und Dienstleistungsportfeuille der Anwaltschaft aufzunehmen und in geeigneten Fällen auch konkret vorzuschlagen. Dafür sprechen fern des officium nobile des § 253 ZPO andere gute Gründe:

Berufsrechtliche: Die nationalen wie europäischen Berufsregeln übertragen uns Anwälten zum einen die Pflicht, unsere Mandanten (...) „konfliktvermeidend und streitschlichtend zu begleiten“ (§ 1 III BORA). Zum anderen sollte der Rechtsanwalt „immer danach trachten, den Streitfall des Mandanten so kostengünstig wie möglich zu lösen und den Mandanten zum geeigneten Zeitpunkt dahingehend zu beraten, ob es wünschenswert ist, eine Streitbeilegung zu versuchen oder auf ein alternatives Streitbeilegungsverfahren zu verweisen.“

(CCBE, Abschnitt 3.7.1.) Die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (1 BvR 1351/01) geht noch einen Schritt weiter: „Eine zunächst streitige Problemlage durch eine einverständliche Lösung zu bewältigen, ist auch in einem Rechtsstaat grundsätzlich vorzugswürdig gegenüber einer richterlichen Streitentscheidung.“

Strategische Gründe: Wollen wir Rechtsanwälte uns im Lichte des liberalisierten Marktes dauerhaft als die Experten für das Recht und die Konfliktlösung positionieren, müssen wir uns diesem berufsrechtlichen Beratungsanspruch weniger aus Pflicht denn aus Überzeugung stellen. Umfassendere und passgenauere Herangehens- und Lösungsweisen gehören dabei zu den ganz besonderen Alleinstellungsmerkmalen, durch die sich die anwaltliche Dienstleistung als „Premiumprodukt“ zum Beispiel auszeichnen sollte. Gelingt es durch dieses differenzierte Beratungsangebot in der Wahrnehmung der Bevölkerung nicht nur als die kompetentesten Partner zum Streiten, sondern auch zum Schlichten wahrgenommen zu werden, erweitern wir nicht nur nachhaltig unser Mandatspotenzial, sondern betreiben zugleich das beste Mandantenbindungsmanagement.

Liebe Leserschaft, warum habe ich Sie an der Begegnung mit meiner charmanten Flugbekanntschaft teilhaben lassen? Das Beispiel macht eines nachdrücklich deutlich: Alle Anwälte – nicht nur Anwaltsmediatoren – sind die Weichensteller für die Konfliktbearbeitung. Früh zu befrieden, bedeutet, auch früh über Alternativen zu informieren. Diese Pflicht obliegt uns nicht nur aufgrund unseres Standesrechtes oder infolge der Pflicht, entsprechende Angaben in die Klageschrift aufzunehmen. Sie ist vielmehr Ausdruck der Erkenntnis, dass wir in jedem Einzelfall zugunsten unserer Mandanten alle relevanten Optionen kennen, prüfen und abwägen sollten. Die Mediation oder die Klage sind dabei nicht in der Regel, sondern nur im Einzelfall nicht etwa die bessere, sondern lediglich die geeignetere Methode. Es lohnt sich aber einen differenzierteren Blick auf die Frage zu werfen, warum Anwälte beim Thema Mediation immer noch sehr zurückhaltend sind oder anders formuliert: Welche Ängste sie möglicherweise vor dem eigenständigen Mediator haben könnten? Hinter dieser Frage stehen nicht nur eventuelle Ängste der Anwaltschaft, sondern gleichzeitig auch grundsätzliche Akzeptanzhindernisse für die Mediation, mit denen sich die Mediationsszene aus mehreren Gründen meines Erachtens

ebenso differenziert wie selbstkritisch beschäftigen sollte.

1. Stichwort: „Knallhart statt soft!“

Immer noch gilt die Mediation in der Wahrnehmung potenzieller Nutzer und Weichensteller als ein eher softes, unstrukturiertes Verfahren, frei nach dem Motto „Reden wir mal darüber“. Jeder, der über eine seriöse Mediationsausbildung verfügt, weiß hingegen, dass Mediation nicht nur ein höchstforderndes Konfliktlösungsinstrument ist, sondern eine der großen Stärken der Mediation gerade in ihrer differenzierten Struktur besteht. Meine Forderung an die Mediatorenschaft an dieser Stelle: Lassen Sie uns den Fokus auch in der Öffentlichkeitsarbeit gezielt auf die originäre Stärke des Verfahrens legen – und das ist die besondere Struktur, die Konfliktlösungspotenziale eröffnet, die im gerichtlichen Verfahren nicht im Ansatz eröffnet werden können.

2. Stichwort: „Partnerschaft statt Wettbewerb“

Die Mediatoren sollten verstärkt realisieren, dass anwaltliche Begleiter, die als unabhängige rechtliche Berater im Mediationsverfahren mitwirken, Garanten für eine nachhaltige Etablierung der Mediation sind. Es ist daher völlig fehl am Platze, wenn Mediatoren hin und wieder das Gefühl vermitteln, die „wahren“ Konfliktlöser zu sein, während die begleitenden Anwälte lediglich Konfliktlöser zweiter Klasse sind. Gerade diese vielleicht sogar nachvollziehbaren Vorbehalte gegen die Begleiter sind nicht nur unbegründet, sondern sollten durch die Mediatoren mehr und mehr durch die professionell praktizierte Einbeziehung in das Verfahren völlig ausgeräumt werden: So bindet zum Beispiel jeder erfahrene Anwaltsmediator Parteienanwälte im Mediationsverfahren so ein, dass der Mandant keinen Zweifel hat, dass es wichtig (und geldwert) ist, „seinen“ Anwalt auch in der Mediation an seiner Seite zu wissen.

Infolgedessen müssen gerade die anwaltlichen Mediatoren auch deutlich machen, dass sie weder die besseren Anwälte noch die erfolgreichereren Konfliktlöser sind. Ihr Beitrag bei einer erfolgreichen Mediation beruht nicht nur auf ihrer Zusatzqualifikation, sondern auch auf ihrer in der Neutralität verkörperten Rolle. Heiner Geißler mag eine im Ergebnis vielleicht rechtswidrige Schlichtung vorgenommen haben. Seine Moderation dürfte aber unbestritten einer breiten Öffentlichkeit vor Augen geführt haben, welche Chancen durch die Einbeziehung eines neutralen Dritten

im Rahmen der Konfliktlösung entstehen. Genau deshalb sollte gerade in der Anwaltschaft die Erkenntnis reifen, dass Anwälte, die für ihre Parteien streiten, und Anwälte, die als Mediatoren dabei schlichten, nicht etwa Wettbewerber, sondern Partner einer gemeinsamen Konfliktlösung sein können. Völlig kontraproduktiv ist es daher – und das sei in diesem Zusammenhang auch erwähnt – wenn weiterhin Mediationskollegen meinen, sie könnten in Mediationen ohne anwaltliche Begleiter auch noch als Mediatoren ständig die Rollen wechseln und statt rechtlicher Hinweise auch gleich die komplette Rechtsberatung übernehmen, anstatt hierfür gerade die Rolle des Parteienanwaltes als Gewinn in der Mediation zu begreifen. Bei dieser wichtigen Trennung, die die Haltung das Selbstverständnis eines jeden Mediators unmittelbar tangiert, hätte ich mir noch mehr Klarheit im neuen Mediationsgesetz gewünscht, um hier vereinzelt Wildwuchs zulasten der Verbraucher zu begegnen.

3. Stichwort: „Qualität und Grenzen“

Verbraucher und Konfliktlotsen müssen sich darauf verlassen können, dass die Ergebnisse der Mediation ebenso kompetent erarbeitet wie zusammengefasst werden; zudem müssen die von allen Mediatoren vorgelegten Ergebnisse in der Schlussfassung so formuliert sein, dass sie nicht im Anschluss von mediations-skeptischen Anwälten mit Freude „zerpflückt“ werden. Auch das ist ein Teil der Qualitäts- und Akzeptanzdebatte, die nicht nur in § 2 III Nr. 4 RDG statuiert ist, sondern auch den Umgang mit eigenen Grenzen beschreibt.

Wenn eine Abschlussvereinbarung Ergebnisse beschreibt, die einen rechtlichen Regelungscharakter entfalten, so sind diese den rechtsberatenden Berufen vorbehalten. Damit wir uns nicht missverstehen: Hier geht es gerade nicht um Lobbyarbeit, sondern um echten Verbraucherschutz. Wir alle wissen und sollten uns in diesem Kreise einig sein, dass es in den unterschiedlichsten Berufsgruppen – ob Psychologen, Richter oder Rechtsanwälte, um nur einige zu nennen – hervorragende Mediatoren gibt. Gerade weil das so ist, muss es unser gemeinsamer Anspruch sein, uns berufsübergreifend dort zu unterstützen, wo wir entweder nicht tätig sein dürfen – Stichwort Fertigung von Abschlussvereinbarung mit rechtlichen Regelungsvorschlägen, § 2 III Nr. 4 RDG, durch nicht anwaltliche Mediatoren – oder einander sinnvollerweise der Unterstützung bedürfen – Stichwort: sinnvolle interdisziplinäre Co-Mediation in schwierigen und umfangreichen Mediationsverfahren.

Kurzum: Es muss – unabhängig von unseren Quellenberufen – unser gemeinsames Anliegen sein, nicht nur Anwälten und Verbrauchern, sondern gesellschaftsübergreifend durch die von den Mediatoren vorgelebten und den Verbrauchern erlebten Mediationen eindrucksvoll zu vermitteln: Mediation ist ein echtes Premiumprodukt. Aber ein Premiumprodukt, das immer noch im Wettbewerb mit erfolgreichen und bewährten Premiumprodukten steht.

Insofern gilt: Erst wenn sich Konfliktparteien und ihre Berater bei der Inanspruchnahme der Mediation an den Standards orientieren können, die von Rechtsanwälten und Richtern im Rahmen von streitigen Verfahren als Maßstäbe gesetzt worden sind, wird der Mediation der gewünschte Durchbruch als echte Alternative zum Prozess gelingen. Diesem Anspruch müssen und sollten sich ADR-Verfahren und ihre Anwender stellen, wenn das ebenso ehrgeizige wie wünschenswerte Ziel der EU-Richtlinie – ein ausgewogenes Verhältnis von außergerichtlicher Mediation und Gerichtsverfahren – Realität werden soll. Sobald uns das gelungen ist, verspreche ich Ihnen, hat niemand mehr „Angst vorm eigenständigen Mediator“.

www.mediationskanzlei-plassmann.de



Michael Plassmann begleitete das Gesetzgebungsverfahren zum Mediationsgesetz in ganz unterschiedlichen Rollen, sowohl als Mitglied der Expertenkommission des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) als auch des Arbeitskreises Zer-

tifizierung beim BMJ sowie als Sachverständiger vor dem Rechtsausschuss. Der Rechtsanwalt und Mediator engagiert sich darüber hinaus als Vorsitzender des Ausschusses „Außergerichtliche Streitbeilegung“ der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) und als Berater des „Berliner Bündnisses für Außergerichtliche Konfliktbeilegung“, einer Vereinigung aus der IHK Berlin, Senator für Justiz, Handwerkskammer, Berliner Anwaltsverein und der Verbraucherzentrale. Michael Plassmann arbeitet und lebt mit seiner Familie seit 1998 in Berlin.

Die Wirtschaftsmediation — Fachmagazin für Unternehmen und öffentliche Verwaltung

Jetzt kennenlernen.
2 Ausgaben für 20,00 EUR



Praxisnah.

- Interviews mit Fachleuten und Fachbeiträge
- Praktischer Rat zur außergerichtlichen Konfliktlösung

Wissenswert.

- Schwerpunktthemen in jeder Ausgabe
- Rubriken: u.a. Recht, Konflikte in Familie und Sport, Literaturbesprechungen

Innovativ.

- Neueste Erkenntnisse und Lösungsansätze aus Forschung, Praxis und Recht
- Immer auf dem neusten Stand

www.diewirtschaftsmmediation.de

● Akademie für Soziales und Recht

●  Steinbeis-Hochschule Berlin 100

Zertifikatslehrgänge an der Steinbeis-Hochschule Berlin

Zertifikatslehrgänge

- **Wirtschaftsmediator**
(6 Module, ab 06.02.14 in Leipzig)
- **Familienmediator**
(8 Module, ab 16.01.14 in Leipzig)
- **Fachmediator Großgruppen und Planungsprozesse**
(6 Module, ab 06.02.2014 in Berlin)
- **Fachmediator Immobilien und Bauwirtschaft**
(5 Module, ab 26.06.2014 jeweils in Frankfurt/M. und Leipzig)
- **Supervisor - Mediationsanalog**
(6 Module, Einstieg in derzeitigen Kurs noch möglich, Leipzig/Heidelberg)
- **Trennungs- und Scheidungsberater**
(4 Module, ab 30.01.14 in Leipzig)

In Kooperation mit IKOME® (www.ikome.de)

- Ausbildung zum Rechtlichen Betreuer
(nebenberuflich ab 30.08.14, Vollzeit ab 23.09.14 in Leipzig)
- Train the trainer

Kontakt & Anmeldung

Hohe Straße 11, 04107 Leipzig
Fon: 0341/22 48 661
E-Mail: verwaltung@akasor.de

Unsere Qualitätsstandards

- ✔ Hochschulzertifiziert
- ✔ Inkl. Creditpoints nach ECTS
- ✔ Professionelle Trainer
- ✔ Kleingruppen
- ✔ Arbeitsfreundliche Seminarzeiten
- ✔ Praxisrelevante Inhalte
- ✔ Akkreditiertes Ausbildungsinstitut

www.akasor.de

www.akasor.de

www.akasor.de

www.akasor.de

Mediation in der Insolvenz

Chancen in der Krise: Wirtschaftliche Schieflagen oder Insolvenzen müssen nicht immer die Liquidation des Unternehmens nach sich ziehen. Anfang des Jahres 2013 hat das Insolvenzrecht eine Reform durch das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) erfahren. Gerade diese Veränderung in Form des ESUG¹ gibt der Mediation neue Möglichkeiten, die Sanierung von Unternehmen zu unterstützen und so eine nachhaltige Restrukturierung voranzutreiben.

Der häufigste Insolvenzgrund ist die Zahlungsunfähigkeit. Nach § 17 Abs. 2 InsO ist ein Schuldner zahlungsunfähig, wenn er nicht mehr in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen. Ein solches Szenario macht gerade heute in wirtschaftlich schweren Zeiten vielen Unternehmern Angst. Auf nationalem wie internationalem Parkett herrscht ein

» Auf nationalem wie internationalem Parkett herrscht ein harter Wind. «

harter Wind. Schwäche zeigen und vor allem diese zugeben, bedeutet oftmals das Ende einer Unternehmung. Jedoch kann in vielen Fällen eine Krise auch Chancen in sich bergen, neue Wege zu gehen und gestärkt aus der schweren Zeit hervorzugehen. Erfolg nach der Krise ist nicht unmöglich.

Neue Schritte durch das ESUG

Mit dem Gesetz sollen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Sanierung notleidender Unternehmen verbessert werden. Eine Sanierung von Unternehmen soll durch folgende Punkte aufgrund der Reform erleichtert werden:

¹ BGBl 2011, Teil 1 Nr. 64, S. 2582.

- Stärkerer Einfluss der Gläubiger durch Mitspracherecht bei der Auswahl des Insolvenzverwalters und Anordnung der Eigenverwaltung,
- Ausbau und Straffung des Insolvenzplanverfahrens,
- Vereinfachung des Zugangs zur Eigenverwaltung,
- größere Konzentration der Zuständigkeit der Insolvenzgerichte.

Das Gesetz soll die Fortführung von sanierungsfähigen Unternehmen unterstützen und somit auch den Erhalt von Arbeitsplätzen ermöglichen. Gleichzeitig wird aber auch daran festgehalten, dass die Befriedigung der Gläubiger weiterhin das eigentliche und wesentliche Anliegen des Insolvenzverfahrens bleibt. Um jedoch nicht zu weit in das Insolvenzrecht einzusteigen, ist das beste Beispiel für die Anwendung von Mediation als Unterstützung des Restrukturierungsprozesses die Eigenverwaltung (§ 270 InsO), die gerade durch das ESUG eine materielle Neuorientierung erhalten hat.

Sanieren statt liquidieren ist der Leitsatz des reformierten Insolvenzrechts. Dabei kann die Mediation ein unterstützendes Element gerade für die Nachhaltigkeit von gefundenen Lösungen sein.

Um zu verstehen, was genau die Eigenverwaltung im Insolvenzverfahren ist, folgt eine Kurzübersicht über deren wichtigste Inhalte und das Schutzschirmverfahren, welches eine weitere Form der vorläufigen Eigenverwaltung darstellt:

» Sanieren statt liquidieren ist der Leitsatz des reformierten Insolvenzrechts. «

Eigenverwaltung:

- Im Idealfall soll im Einvernehmen mit den Gläubigern, die Kenntnis und Erfahrung der bisherigen Geschäftsleitung für eine bestmögliche Zusammenarbeit genutzt werden, um eine zeit- und kostenintensive Einarbeitung eines (vorläufigen) Insolvenzverwalters zu vermeiden.
- Der Schuldner/ die Unternehmensleitung übernimmt selbst anstelle eines Insolvenzverwalters die Aufgaben der Verwaltung und Verfügung über

die Insolvenzmasse, allerdings unter der Aufsicht eines gerichtlich bestellten Sachwalters.

- Die Beibehaltung des Verfügungsrechts des Schuldners nach §§ 270 ff. InsO soll einen Anreiz für alle Beteiligten darstellen, in der Krise selbst aktiv zu werden.

Schutzschirmverfahren (§ 270 b InsO):

- Dem Schuldner wird im Zeitraum zwischen Insolvenzeröffnungsantrag und Verfahrenseröffnung ein eigenständiges Sanierungsverfahren zur Verfügung gestellt.
- Nach dem entsprechenden Antrag erhält der Schuldner durch Beschluss des Gerichts bis zu drei Monate Zeit, frei von Vollstreckungsmaßnahmen, in der Eigenverwaltung einen Sanierungsplan zu erstellen und wird hierbei von dem vorläufigen Sachwalter beaufsichtigt.

Die Eigenverwaltung erfordert es, alle Beteiligten des Insolvenzverfahrens und alle Beteiligten des Unternehmensgeflechtes für die Restrukturierung des Unternehmens zu gewinnen.

Beispiel eines „Beziehungsgeflechtes“ für ein Unternehmen:

All diese Beziehungen umgeben die Unternehmung und helfen dabei, das Unternehmen aufrechtzuerhalten. Im Falle eines Insolvenzverfahrens werden alle Beziehungspartner jedoch zugleich zu Gläubigern. Damit alle Beteiligten zusammen an einem Strang ziehen, um das Unternehmen zu sanieren, muss jede dieser Beziehungen überdacht, neu organisiert und hinterleuchtet werden, damit eine Restrukturierung erfolgreich vorangetrieben werden kann. Jede dieser Beziehungen birgt Konflikte in sich und gerade in einer wirtschaftlich angespannten Situation oder in einer Insolvenz werden diese Konflikte aufgrund der wirtschaftlichen Einbußen bei den Beziehungspartnern erst recht härter.

Mediation in der Eigenverwaltung

Bei allen Restrukturierungsmaßnahmen ist es wichtig, die bestehende Situation und auch die neuen Möglichkeiten so zu durchleuchten, dass gerade die Interessen der Beteiligten und nicht ihre Positionen herausgestellt werden (Harvard Konzept), um durch sachbezogenes Verhandeln mit den Beteiligten in-

novative Lösungen für eine Restrukturierung zu erarbeiten.

Gerade in einem insolventen Unternehmen, welches durch die Eigenverwaltung eine Chance für eine Restrukturierung erhält, benötigen alle Betroffenen des „Beziehungsgeflechtes“ Unterstützung, um ihnen vor Augen zu führen, dass das eigentliche Ziel die Fortführung der gemeinsamen Geschäftsbeziehungen ist. Die Beteiligten sollten versuchen zu erkennen, welche Interessen hinter den eigentlichen Positionen verborgen sind und welche Optionen der Weiterführung gefunden werden können. Dies soll dabei unterstützen, für alle Parteien Vorteile entstehen zu lassen. Genau eine solche Zwangszusammenarbeit führt oftmals zu Konflikten, da jeder Beteiligte seine Ziele als erstes verfolgt und versucht, aus dieser Krise ohne „Blessuren“ hervorzugehen. Dies birgt ein hohes Konfliktpotenzial, weil das Ziel des einen nicht unbedingt das Ziel des anderen sein muss.

Beispiel: Neue Konditionen mit Lieferanten

Das insolvente Unternehmen versucht, innerhalb der Eigenverwaltung durch Gespräche mit den Lieferanten neue Vertragskonditionen auszuhandeln. Eventuell werden auch Stundungen für zukünftige Verträge angestrebt. Der Lieferant hat jedoch Bedenken, dass seine Verbindlichkeiten im Falle der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht beglichen werden. Zudem hat er etwas von Insolvenzforderungen gehört, wonach er im besten Fall dann nach Beendigung des Insolvenzverfahrens eine Quote auf

» Bei einer Mediation können alle Lieferanten zu einem gemeinsamen Gespräch mit der Unternehmensführung zusammengebracht werden. «

seine Forderung erhält, jedoch höchstwahrscheinlich nicht den gesamten Forderungsbetrag. Aufgrund dieser oftmals vorhandenen Unwissenheit bezüglich des Ablaufs des Insolvenzverfahrens² und der unterschiedlichen Sichtweisen, bei denen Lieferanten und Unternehmen jeweils die eigenen wirtschaftlichen Interessen in den Vordergrund stellen, entstehen Konflikte. Bei einer Mediation können alle Lieferanten zu einem gemeinsamen Gespräch mit der Unternehmensführung zusammengebracht werden. Dabei können bestehende Konflikte angesprochen werden und vor allem kann neuen Konflikten vorgebeugt werden.

² Sollte das Insolvenzverfahren eröffnet werden und der Insolvenzverwalter das Unternehmen fortführen, werden die Verträge, in die der Insolvenzverwalter eintritt, auch durch diesen erfüllt.

Bei diesem Gespräch ist es wichtig herauszustellen, was genau den Beteiligten an den Geschäftsbeziehungen liegt. Sind es die jahrelangen alten Beziehungen? Kann man sich vorstellen, alte Konditionen neu zu überdenken? Gibt es Möglichkeiten für den Ausbau von Geschäftsbeziehungen? Aber das Wichtigste sollte die Überlegung sein: Sind die Beteiligten daran interessiert, das Unternehmen zusammen zu restrukturieren und eventuell mit ihm ganz neue Wege einzuschlagen? Liegt das Interesse der Beteiligten in einem gemeinsamen Weg?

Gerade eine solche Diskussion macht oftmals klar, dass Abhängigkeit nicht nur von dem Unternehmen zu seinen Lieferanten vorliegt; vielmehr sind auch die Lieferanten daran interessiert, einen guten Kunden zu behalten und sogar diese Beziehung weiter auszubauen, um selbst zu überleben und konkurrenzfähig zu bleiben. Dies kann bedeuten, dass ein Lieferant dem Unternehmen zunächst finanziell entgegenkommen muss, jedoch im Nachhinein davon bei neuen Projekten profitiert. Man kann gemeinsam gestärkt aus der Krise hervorgehen und neue Wege gemeinsam beschreiten.

Wichtig ist bei diesen Gesprächen, dass eine Restrukturierung wirklich möglich ist und dass die Beteiligten auch eine Zusammenarbeit wollen. Die Mediation kann dabei helfen, alte Muster zu überdenken und den Standpunkt der Gegenseite zu sehen. Sie kann zudem Anstöße geben, um alle Beteiligten in ein Boot zu holen, damit man gegenseitig erkennt, welche Vorteile von den bestehenden Beziehungen ausgehen und ob eine gemeinsame Zukunft angestrebt werden kann. Dabei können alte Konflikte nochmals angesprochen werden und durch neue Lösungsfindungen erledigt werden.

Das Lieferantenbeispiel zeigt, dass durch die Eigenverwaltung und durch die Unterstützung von Mediation das gesamte Unternehmenskonzept durchleuchtet werden muss, um eine Restrukturierung nachhaltig auf den Weg bringen zu können. Das Beispiel steht für alle Beziehungen innerhalb einer Unternehmung. Solche Konflikte oder Unstimmigkeiten gibt es in vielfacher Form, zum Beispiel bei Arbeitnehmersgesprächen, bei Kundengesprächen, bei Finanzierungsgesprächen. Hierbei ist nicht zu

» *Der Mediator sollte den Beteiligten stets vor Augen führen, dass es ihre gemeinsame Mission ist, das Unternehmen zu sanieren.* «

Welche Unterstützung kann die Restrukturierung im Zuge des ESUG durch die Mediation erfahren?

- Trennung von Positionen und Interessen innerhalb der Beziehungsverflechtungen des Unternehmens,
- Konfliktbetrachtung aus einem anderen Blickwinkel,
- Nachhaltigkeit der gefundenen Lösung durch überzeugende win-win-Ergebnisse,
- Gleichstellung von Parteien mit unterschiedlichen „Machtpositionen“: Gespräche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, Gespräche zwischen dem Unternehmen und z. B. Finanzierungsinstituten und Investoren,
- Unterstützung bei der Findung von neuen innovativen Wegen, um eine Restrukturierung voranzutreiben und im Insolvenzverfahren neue Lösungen zu finden,
- Unterstützung der Eigenverfügungsmacht des Unternehmens, um eine Selbstreflexion der Geschäftsführung möglich zu machen.

unterschätzen, dass jede einzelne Beziehung individuelle Probleme und Ansichten mit sich bringt, sodass jede Situation eine andere Vorgehensweise benötigt. Die Sanierung erfordert demnach immer wieder einen Wechsel der Herangehensweise: „die Lösung der Konflikte ist niemals gleich und immer so individuell wie die Menschen, die hinter den Beziehungen stehen.

Die Trennung von Positionen und Interessen, die Entwicklung von Optionen zu beiderseitigem Vorteil und die Bewertung von Optionen nach objektiven Kriterien bieten die Möglichkeit, meist festge-

fahrene Beziehungen zu überdenken. Die Konflikte, die eine wirtschaftliche Schiefelage oder auch eine Insolvenz mit sich bringen, können durch Mediation hinterfragt und eventuell gelöst werden, sodass Konflikte in der Krise nicht zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen führen müssen. Neue innovative Wege können gefunden werden. Gerade der Aspekt,

dass die Verfügungsbefugnis in der Eigenverwaltung im Unternehmen bleibt, unterstützt die Motivation aller Beteiligten, die Probleme anzufassen und die Sanierung zu unterstützen.

Die Mediation innerhalb einer Eigenverwaltung kann den Beteiligten den Blick auf die „Common mission“ eröffnen. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn der Mediator zu jeder Zeit seine Neutralität bewahrt und den Beteiligten deutlich macht, keine Seite zu vertreten. Die Krise und die damit verbundenen Konflikte können nur die Beteiligten selbst bewältigen, weil sie ihre Geschäftsbeziehungen und insbesondere die daraus entstehenden Probleme am besten kennen. Der Mediator sollte den Beteiligten stets vor Augen führen, dass es ihre gemeinsame Mission ist, das Unternehmen zu sanieren. Er steht ihnen nur unterstützend zur Seite.

Herausforderung für die Mediation

Das Wirtschaftsparkett ist kein Spielfeld mit nur positiven Resonanzen und „fair play Spielern“. Vielmehr geht es um das nackte Überleben in einem oftmals bestehenden „Haifischbecken“.

Gerade wirtschaftlich schwere Zeiten und Insolvenzen lassen das Klima zwischen den Unternehmen und auch weiteren Parteien härter werden. Da ist es in Verhandlungen, die nachhaltige Ergebnisse herbeiführen sollen, eine schwierige Aufgabe für Mediatoren, Interessen zu erkennen, und vor allem den Beteiligten diese Interessen auch deutlich zu machen. Es erfordert ein klar strukturiertes Auftreten und Handeln und vor allem eine sichere Kenntnis bezogen auf das unternehmerische Umfeld. Zudem muss der Mediator sich mit den unternehmerischen Verfahren, Inhalten und Zielen auskennen, um die Sichtweise der Unternehmung zu verstehen und um mit dieser arbeiten zu können.

Er muss seine Neutralität jederzeit sicherstellen können und den Parteien jederzeit immer wieder vor Augen führen, dass sie selbst am besten eine Lösung finden können, weil sie die „Herren“ ihrer wirtschaftlichen Beziehungen sind.

Restrukturierung ist nie einfach, aber durch die Reform der Insolvenzordnung ist es Unternehmen mög-

lich geworden, eine Krise auch als Chance zu sehen und mit Erfolg aus dieser hervorzugehen.

» *Es erfordert ein klar strukturiertes Auftreten und Handeln und vor allem eine sichere Kenntnis bezogen auf das unternehmerische Umfeld. «*

Mediation bietet durch die Unabhängigkeit und Neutralität des Mediators die Möglichkeit, allen Beteiligten in der Krise neue Wege aufzuzeigen und sie bei der Zusammenarbeit mit nachhaltigen Ideen zu

unterstützen. Mediation ist gerade in der Restrukturierung vielfältig einsetzbar, da alle Beziehungsgeflechte eines Unternehmens neu überdacht werden müssen und jedes Geflecht die Möglichkeit der Optimierung in sich trägt. Gerade die unterschiedlichen Beziehungen eines Unternehmens bergen innerhalb der Krise viel Konfliktpotenzial.

Die Eigenverwaltung soll den Weg aus der Krise unterstützen und die Mediation kann helfen, Krisenkonflikte anzugehen und neue Krisen zu vermeiden. Das Ziel ist ein gemeinsamer Weg aus der Krise, mit möglichst vielen win-win-Situationen, um Nachhaltigkeit für eine unternehmerische Zukunft gewährleisten zu können.



Raffaella Kuhstoß hat in Osnabrück, Münster und Hagen Rechtswissenschaften studiert und den Bachelor of Laws an der FernUniversität in Hagen absolviert. Danach schloss sie das Masterstudium Mediation ebenfalls in Hagen ab. Während

ihrer Studienzeit konnte sie bereits Erfahrungen mit Mediation in Österreich und Kanada sammeln. Von 2006 bis 2011 arbeitete sie in einer Rechtsanwaltskanzlei mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht und Strafrecht. Raffaella Kuhstoß ist seit 2011 als Assistenz in der Insolvenzsachbearbeitung/ Regelin insolvenzen in der Sozietät Metzeler von der Fecht in Düsseldorf tätig.

Mediation in Pflegeverhältnissen

Dipl.-Sozialarbeiterin und Mediatorin Silvia Schäfer ist als Bezirkssozialarbeiterin im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes der Stadt Dortmund tätig und für die Fremdunterbringung von Kindern in Pflegefamilien verantwortlich. Aus Sicht von Silvia Schäfer scheint gerade die Mediation als ergebnisoffenes und auf Verständigung basierendes Verfahren prädestiniert dafür, die Situation von Pflegekindern und ihren beiden Familien, der Pflegefamilie und der Herkunftsfamilie, konstruktiv zu gestalten und die gesetzlich vorgegebene Kooperation nach SGB VIII umzusetzen.

Die Anwendung von Mediation bei Konflikten um Pflegekinder ist ein in Literatur und Forschung bislang wenig beachtetes Gebiet der Familienmediation. Dies ist umso verwunderlicher, als das Konfliktpotenzial von Pflegeverhältnissen komplex und die Kooperation der verschiedenen Beteiligten nach dem achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) eine gesetzlich verankerte Pflicht ist. Parallel hierzu dreht sich die aktuelle Fachdiskussion im Pflegekinderwesen schon lange um ideologisch aufgeladene Perspektiven und Konzepte, welche die Beteiligung von und Kooperation mit Eltern, deren Kinder in einer Pflegefamilie leben, ins Stocken geraten lässt.

Das Jugendamt hat in diesem Zusammenhang eine Vermittlerrolle inne (vgl. insbesondere §§ 36–38 SGB VIII), aber auch das Familiengericht ist gesetzlich gehalten, mit den Beteiligten eine einvernehmliche Lösung zu erarbeiten, sofern es zu einem Rechtsstreit kommt (vgl. § 156 Abs. 1 FamFG).

In der Praxis scheinen fundierte Konzepte und praktikable Methoden zur konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Jugendamt, Herkunftsfamilie und Pflegefamilie hingegen weiterhin zu fehlen.

Konfliktursachen

„Mit Beginn eines Pflegeverhältnisses entsteht ein komplexes und störanfälliges Beziehungsgefüge mit unterschiedlichen strukturellen Widersprüchen und Ambivalenzen, das die Zusammenarbeit für

alle Beteiligten erheblich erschwert und konflikthaft gestaltet.“¹

Welche Umstände sind für das hier angesprochene Spannungsverhältnis verantwortlich?

Maßgeblich sind in diesem Zusammenhang die Gründe und der Ablauf der Inobhutnahme des Kindes sowie der anschließenden Inpflegegabe. In der Regel steht vor der Unterbringung des Kindes in einer Pflegefamilie eine Krise, die dazu führt, dass das Kind nicht mehr bei seinen Eltern leben kann. Das Kind verliert damit alle Sicherheiten seines bisherigen Lebenskontextes.² Hinzu kommen möglicherweise vorangegangene körperliche und/oder seelische Verletzungen oder Vernachlässigungen³ sowie andere traumatische Situationen. Zudem sind die sozioökonomische Lage und der biografische Hintergrund der Herkunftseltern häufig

geprägt durch eine schwierige, konfliktreiche Familiensituation, psychische Erkrankung, Suchterkrankung, strittige Trennungssituation und/oder Überforderung.⁴

Die Eltern haben in solchen Krisensituationen die Möglichkeit, beim Jugendamt die Fremdunterbringung in einer Pflegefamilie zu beantragen, was die

» *In der Praxis scheinen fundierte Konzepte und praktikable Methoden zur konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Jugendamt, Herkunftsfamilie und Pflegefamilie hingegen weiterhin zu fehlen.* «

1 Sauer, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 41.

2 Vgl. Herr, Eltern ohne Kinder, 2005, S. 14.

3 Vgl. ebd., S. 15.

4 Vgl. Blandow, Pflegekinder und ihre Familien, 2004, S. 125.

Erkenntnis voraussetzt, selbst nicht angemessen für das Wohl ihres Kindes sorgen zu können. Es ist aber auch möglich, dass die Unterbringung eines Kindes in einer Pflegefamilie durch die Herausnahme aus der Herkunftsfamilie und/oder im Zuge eines familiengerichtlichen Verfahrens beschlossen und durchgeführt wird.

» **Folglich besteht die Gefahr, dass Herkunftsfamilie und Pflegefamilie in ein Konkurrenzverhältnis zueinander treten.** «

Hierzu ist ein teilweiser oder vollständiger Entzug der elterlichen Sorge gem. § 1666 BGB oder der Ersatz einer Erklärung des Personensorgeberechtigten denkbar. Bei einem derartigen Umstand erfolgt die Unterbringung gegen den Willen der Eltern, und wird von diesen in der Regel als Sanktion bzw. als Angriff von außen gewertet und als traumatisches Ereignis und emotionaler Ausnahmezustand erlebt. Dies hat meist negative Auswirkungen auf die Kooperationsbereitschaft der Eltern.

Eine weitere Ursache für das vorliegende Spannungsfeld findet sich häufig in der Motivation der Pflegeeltern, ein fremdes Kind in den eigenen Haushalt aufzunehmen, zu versorgen und zu erziehen. Diese ist oftmals in der eigenen Kinderlosigkeit und dem Wunsch nach Familie begründet.⁵ Hinzu kann das Bedürfnis von Pflegeeltern kommen, das Kind vor negativen Erfahrungen und Einflüssen – und damit manchmal auch vor den Herkunftseltern – zu schützen, was es erschwert, diese als wichtige Bezugspersonen für das Kind zu sehen und deren Beziehung zueinander zu fördern.⁶

Folglich besteht die Gefahr, dass Herkunftsfamilie und Pflegefamilie in ein Konkurrenzverhältnis zueinander treten.

Dies kann beim Kind wiederum einen Loyalitätskonflikt mit negativen Auswirkungen auf seine Entwicklung verursachen.

Die Beteiligten befinden sich oftmals in Rollenkonflikten, da für diese Familienform kaum gesellschaftliche Modelle existieren, an denen sie sich orientieren können. Die jeweiligen Rollen, d. h. Aufgaben, Beziehungen, Vorstellungen und Positionen, müssen ausgehandelt und individuell entwickelt werden.⁷

5 Vgl. Sauer, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 37.

6 Vgl. ebd., S. 40.

7 Vgl. bspw. Reimer, Pflegekinder in verschiedenen Familienkulturen, 2008.

Für das Spannungsverhältnis ist es außerdem maßgeblich, dass die Rechtsnormen des Familien- und Jugendhilferechts durch zahlreiche ungeklärte Rechtsbegriffe und Ermessensspielräume, z. B. hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Inpflegung, geprägt sind. Diese sollen es ermöglichen, auf die individuellen Lagen von

Familien zu reagieren. Sie sind aber durch ihre unterschiedliche Auslegbarkeit mitursächlich für das Konfliktpotenzial von Pflegeverhältnissen. Hinzu kommt, dass es in diesem Kontext gilt, unterschiedliche Rechtsgüter abzuwägen; hier sind insbesondere das grundgesetzlich verankerte Elternrecht (Art. 6 GG) und das Wohl des Kindes (vgl. insbesondere § 8a SGB VIII sowie §§ 1666 und 1697a BGB) zu nennen.



Das Kind kann in einen tiefen Loyalitätskonflikt geraten, wenn Herkunftsfamilie und Pflegefamilie in ein Konkurrenzverhältnis treten. Mediation fördert eine gute Kooperation und setzt neue Energie für eine positive Kindesentwicklung frei. (Foto: Husemann)

Zwei konkurrierende Konzepte

In den 80er Jahren haben sich im Pflegekinderwesen zwei konkurrierende Pflegefamilienkonzepte entwickelt, die gegenteilige Positionen zur Frage des Beziehungserhaltes zwischen Pflegekind und Herkunftseltern vertreten. Zum besseren Verständnis werden diese hier kurz erläutert: Vertreter des Ersatzfamilienkonzeptes gehen davon aus, dass Pflegeeltern in Dauerpflegeverhältnissen den Status der Eltern übernehmen und dass Pflegekinder den Beziehungsabbruch zu den Herkunftseltern benötigen, um sich auf neue, positive Bindungen zu den Pflegeeltern einlassen zu können. Das Pflegeverhältnis muss folglich nach außen abgesichert werden, was Herkunftseltern in der Regel ausschließt und ihnen keine aktive Rolle im Leben ihres Kindes zugesteht. Begründet wird diese Vorgehensweise damit, dass Pflegekinder in den überwiegenden Fällen Misshandlungen, Vernachlässigung und Missbrauch erlebt haben und Kontakte zu den Herkunftseltern daher dessen Entwicklung schaden sowie das Risiko einer Retraumatisierung beinhalten.¹ Nach diesem Konzept ist vorrangig anzustreben, dass die Herkunftseltern die Schuld an der Situation des Kindes übernehmen, ihm die Erlaubnis zum Leben in der Pflegefamilie geben und sich von dem Kind verabschieden. So soll die Entwicklung eines pathologischen Dreiecks und die damit verbundene emotionale Belastung für das Kind verhindert werden. Besuchskontakte und eine Rückführung des Kindes in die Herkunftsfamilie sind nicht vorgesehen. Mit dem Ersatzfamilienkonzept soll ein Loyalitätskonflikt des Kindes und dadurch bedingte

1 Vgl. beispielsweise *Cappenberg*, Besuchskontakte vor dem Hintergrund der Bindungstheorie: Möglichkeiten und Grenzen dieser Theorie, zum Verständnis der Situation von Pflegekindern beizutragen, In: Stiftung zum Wohl des Pflegekindes (Hrsg.), 3. Jahrbuch des Pflegekinderwesens, 2009, S. 69 ff.

Orientierungs- und Bindungslosigkeit vermieden und ein Neuanfang ermöglicht werden.²

Demgegenüber steht das Ergänzungsfamilienkonzept, das sich an einer systemisch-familientherapeutischen Sichtweise orientiert.³ Diese geht davon aus, dass das Kind Bestandteil von zwei Familiensystemen ist, die sich entsprechend integrieren. Die bisherigen Bindungen werden dabei geachtet und fehlende Funktionalität wird durch die Pflegefamilie ergänzt, was in dem Begriff der doppelten Elternschaft zum Ausdruck gebracht wird. Hier besteht der Ausgangspunkt in der Annahme, dass der Verlust einer Bindungsperson sowie häufige Beziehungsabbrüche schädlich für die psychische Entwicklung eines Menschen sind und vermieden werden sollten.⁴

Dieses Konzept ist ressourcenorientiert angelegt; die Aufgabe der Pflegefamilie besteht demnach in der Ergänzung der Herkunftsfamilie; die bisherigen Bindungen und Beziehungen sollen von der Pflegefamilie geachtet und gefördert werden. Es wird davon ausgegangen, dass das Pflegekind parallel dazu Bindungen zur Pflegefamilie aufbauen kann. Um der Gefahr einer Konkurrenzsituation zu begegnen, wird eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen Herkunftsfamilie und Pflegeeltern durch gemeinsame Konfliktbearbeitung auf der Erwachsenenenebene bevorzugt.⁵

2 Vgl. *Sauer*, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 22 f.

3 Vgl. ebd., S. 24 f.

4 Vgl. *Herr*, Eltern ohne Kinder, 2005, S. 71 f.

5 Vgl. *Strohalm*, Wie erleben Eltern die Unterbringung ihrer Kinder in einer Erziehungsstelle? 2007, S. 22 ff.

Hinzu kommt die Problematik der beteiligten sozialen Dienste. Das deutsche Pflegekinderwesen ist hinsichtlich der Organisation und Struktur der Pflegekinderdienste, ihrer Trägerschaft, der Konzeptionen sowie der jeweiligen Haltungen und persönlichen Überzeugungen so vielfältig organisiert, dass eine Festlegung auf Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards kaum möglich ist.⁸ Nicht selten finden sich

8 Vgl. *Pierlings*, Dokumentation Leuchtturm-Projekt Pflegekinderdienst, 2011, S. 8.

hier kontroverse Orientierungen, die den konkurrierenden Konzepten von Pflegeelternschaft entsprechen (siehe Textkasten).

Im Zusammenhang mit Pflegeverhältnissen drehen sich typische und möglicherweise verhandelbare Konfliktthemen folglich um die Beziehungsgestaltung und den Umgang zwischen Herkunftseltern und Pflegekind sowie dessen Organisation. Hinzu kommt die Frage um den zukünftigen Lebensmittelpunkt des

Kindes und somit die Entscheidung darüber, ob eine Rückkehr in den Haushalt der Herkunftsfamilie möglich ist, oder ob das Kind dauerhaft in der Pflegefamilie verbleiben soll. Weitere Konfliktthemen können sich durch unterschiedliche Erziehungsvorstellungen ergeben, ähnlich den Themen, die oftmals zwischen getrennten/geschiedenen Eltern strittig sind.

Gelingt es Pflege- und Herkunftseltern auch mit Unterstützung des Jugendamtes nicht, Fragen des Umgangs oder des Aufenthaltes einvernehmlich zu klären, besteht die Möglichkeit, das Familiengericht anzurufen. Orientierungspunkt für familiengerichtliche Entscheidungen ist das Kindeswohl (vgl. § 1697 a BGB), was in der Rechtsnorm aber nicht näher definiert wird. Die familiengerichtlichen Instrumentarien werden hierzu in § 1684 BGB – Umgang des Kindes mit den Eltern –, § 1632 Abs. 4 – Verbleibensanordnung bei Familienpflege- sowie § 1666 BGB – gerichtliche Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls – geregelt.

Gesetzliches Beteiligungsgebot

Der Gesetzgeber hat die Jugendämter verpflichtet, die betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die Herkunftseltern und Pflegepersonen am Hilfeplanungsprozess und somit an maßgeblichen Entscheidungen zu beteiligen (§ 36 SGB VIII) und diese Prozesse zu gestalten und zu moderieren. Diese Vorschrift zielt auf einen Verständigungsprozess ab, der bereits vor der Gewährung einer Hilfe einsetzt und die Autonomie einer Familie respektiert. Ausgangspunkt ist dabei die Annahme, dass gelingende Hilfemaßnahmen der Akzeptanz und aktiven Mitarbeit der Betroffenen bedarf, um Hilfeziele zu erreichen.⁹ In diesem Sinne ist die Hilfeplanung „ein partizipatorischer Gestaltungsprozess zwischen Leistungserbringer und sonstigen Leistungsempfängern sowie den Fachkräften im Jugendamt“¹⁰ mit dem Ziel der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Hierbei sollen Sichtweisen, Erwartungen, Absprachen und Hilfeperspektiven der Personensorgeberechtigten, der Kinder und Jugendlichen sowie der betreuenden Einrichtungen, Dienste und Personen kommuniziert und dokumentiert werden.¹¹

Außerdem hat das Jugendamt die Aufgabe, die Zusammenarbeit zwischen Herkunftseltern und Pfl-

» *Der Gesetzgeber hat die Jugendämter verpflichtet, die betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie die Herkunftseltern und Pflegepersonen am Hilfeplanungsprozess und somit an maßgeblichen Entscheidungen zu beteiligen (§ 36 SGB VIII) und diese Prozesse zu gestalten und zu moderieren. «*

geeltern zum Wohl des Kindes zu fördern (§ 37 SGB VIII). Als integraler Bestandteil der Hilfeplanung wird hier das Erarbeiten einer zeitlichen Perspektive, konkrete Hilfeangebote für die Rückkehr oder den Verbleib sowie die Gestaltung von Kontakten zur Herkunftsfamilie genannt.¹²

Mediation bringt Gewinn

Kooperation i. S. eines „absichtlichen Zusammenwirkens auf ein gemeinsames Ziel hin mit wenig Konflikt und Konkurrenz“¹³ kann realistisch gesehen nicht verordnet werden; sie muss sich für die Beteiligten lohnen, sie muss einen konkreten Nutzen haben, damit diese Herausforderung angenommen wird und nicht in Widerständen mündet, die ein destruktives Verhalten der Beteiligten verursachen können.

Die Mediation als ergebnisoffenes, kooperatives und auf einer Kommunikation der Verständigung basierendes Verfahren scheint prädestiniert, die Situation von Pflegekindern und ihren beiden Familien konstruktiv zu gestalten und die gesetzlich vorgegebene Kooperation umzusetzen.

Für das Pflegekind kann eine gute Kooperation zwischen Herkunfts- und Pflegeeltern, die eine Verständigung über Konkurrenzgefühle und Konflikte einschließt, die Verringerung oder Vermeidung eines Loyalitätskonfliktes bedeuten, was wiederum Energie für Entwicklungsaufgaben frei werden lässt.¹⁴ Darüber hinaus können konkrete Vereinbarungen getroffen werden, die Klarheit schaffen und Sicherheit geben, z. B. hinsichtlich einer dauerhaften Lebensperspektive, der jeweiligen Elternrollen, der bestehenden Bindungen, einer kindgerechten Gestaltung von Besuchskontakten usw. Hinzu kommt für das Pflegekind die Möglichkeit, in einer kooperativen Atmosphäre

¹² Vgl. *ders.*, ebd. S. 399.

¹³ *Schweitzer* (1998), zitiert nach: Sauer, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 43.

¹⁴ Vgl. *Sauer*, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 324.

⁹ Vgl. *Meysen* in: *Münder/Meysen/Trenczek* (Hrsg.), *Frankfurter Kommentar SGB VIII*, 2013, S. 398 f.

¹⁰ *Ders.*, ebd. S. 401.

¹¹ Vgl. *ders.*, ebd. S. 402.

(Foto: Schäfer)



heikle Themen, z. B. die Gründe für die Inpflegegabe, zu kommunizieren und aus der möglicherweise vorhandenen Übernahme von Schuld entlassen zu werden.

Bei den Herkunftseltern kann eine kooperative, eigenständige Beziehung und eine kontinuierliche Kommunikation nach der meist emotional belastenden Situation der Inpflegegabe zudem das subjektive Gefühl der Rehabilitierung als Eltern bewirken. Sie können möglicherweise einen Teil der Elternverantwortung für das Kind übernehmen, weiter eine wichtige Bezugsperson bleiben,¹⁵ und ihre Sorgen und Ängste können entkräftet werden.¹⁶ Ein Vertrauensverhältnis zur Pflegefamilie kann es ihnen ermöglichen, dem Pflegeverhältnis Legitimation und Kontinuität zuzusprechen, was sich wiederum stabilisierend auf dieses auswirkt. Wenn Herkunftseltern durch Kooperation dazu befähigt werden, Realitäten anzunehmen und für sich eine neue Rolle zu finden, können sie Teil des Hilfesystems werden und auch weiterhin eine relevante und aktive Stellung in der Biografie ihres Kindes einnehmen. Ein anderes Ergebnis könnte sein, dass Herkunftseltern im Zuge eines Beteiligungs- und Verstehensprozesses zu der

» *Die Mediation als ergebnisoffenes, kooperatives und auf einer Kommunikation der Verständigung basierendes Verfahren scheint prädestiniert, die Situation von Pflegekindern und ihren beiden Familien konstruktiv zu gestalten und die gesetzlich vorgegebene Kooperation umzusetzen.* «

Entscheidung kommen, sich aus ihrer aktiven Elternrolle zu verabschieden und dem Kind zu erlauben, angstfreie neue Bindungen zu den Pflegeeltern herzustellen.¹⁷ Dieser Schritt kann im Zuge von Kooperation selbstverantwortlich geschehen und erfolgt nicht auf Druck von außen. Ebenso ist es möglich, dass durch die erwähnte aktive Elternrolle und durch konstruktive Kooperation eine Rückführung des Kindes in die Herkunftsfamilie realisierbar wird.

Pflegeeltern hingegen erhalten durch die Gestaltungsmöglichkeit, die eine kooperative Beziehung zu den Herkunftseltern mit sich bringt, die Chance, ihrem Gefühl der Ohnmacht und den

als willkürlich erlebten Beschlüssen von Entscheidungsträgern entgegenzuwirken. Wenn der Kontakt zwischen Herkunftsfamilie und Pflegekind die Verwirklichung eines Pflegefamilienkonzeptes ohne Konkurrenz zulässt, kann sich für die Pflegeeltern die Möglichkeit zum dauerhaften Zusammenleben mit dem Kind ergeben. Sollte die Klärung der dauerhaften Lebensperspektive hingegen ergeben, dass ein Zusammenleben mit dem Kind nur auf Zeit möglich ist, so schafft die Kooperation mit den Herkunftseltern ggf. die Möglichkeit, nach der Rückkehr des Kindes in die Herkunftsfamilie den Kontakt und die Beziehung

15 Vgl. *ebd.*, S. 320.

16 Vgl. *Herr*, Eltern ohne Kinder, 2005, S. 66 f.

17 Vgl. *Sauer*, Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen, 2008, S. 46.

zu halten.¹⁸ Hinzu kommen Vorteile im Alltag, die eine Klärung von Verantwortlichkeiten und Absprachen z. B. bzgl. der Durchführung von Besuchskontakten mit sich bringen.

Die hinreichend bekannten Vorteile von Mediation im Vergleich zu (in der Praxis oft mehrfach durchgeführten) Gerichtsverfahren kommen hier besonders zum Tragen: Zum Beispiel könnte die komplexe Lebenswirklichkeit mit ihrem typischen Spannungsfeld ebenso wie die emotionalen Befindlichkeiten der Beteiligten im Zuge von Mediationsverfahren Berücksichtigung finden. Ein Teil der – insbesondere für Pflegekinder – massiv verunsichernden Gerichtsverfahren könnten vermieden und die Beziehungen zwischen den Beteiligten gestaltet werden.

Forschung wünschenswert

Sowohl die Praxis der Mediation als auch das Pflegekinderwesen verfügen noch nicht über den nötigen Umfang an wissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen. Hier wären Forschungsprojekte und Evaluationsmethoden für die Anwendung von Mediation in Pflegeverhältnissen und ihre Wirksamkeit wünschenswert. Dies wäre vor allem vor dem Hintergrund der ungeklärten Kostenfrage und kommunaler Sparzwänge nötig, da präventive Angebote unter diesen Voraussetzungen nur schwer umzusetzen sind. Hinzu kommt, dass familiengerichtliche Verfahren Jugendämtern vordergründig keine direkten Kosten verursachen. Die möglichen indirekten, durch Jugendämter aufzubringenden Folgekosten häufiger gerichtlicher Auseinandersetzungen und ungeklärter Perspektiven in Form von kostenintensiveren Jugendhilfemaßnahmen wegen Entwicklungsverzögerungen, Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Erkrankungen sind hingegen kaum zu kalkulieren.

Diese Folgen sowie die möglichen Vorteile und Einsparungen durch zielorientierten und wirksamen Einsatz von Mediation gilt es über empirisch abgesicherte Ergebnisse für Entscheidungsträger der Jugendämter und der Politik sichtbar und nachvollziehbar zu machen.

Kontakt: buero-fuer-mediation@web.de

¹⁸ Vgl. *ebd.*, S. 318.

Literaturverzeichnis:

- Blandow, Jürgen*: Pflegekinder und ihre Familien. Geschichte, Situation und Perspektiven des Pflegekinderwesens, Weinheim und München 2004
- Cappenberg, Martina*: Besuchskontakte vor dem Hintergrund der Bindungstheorie: Möglichkeiten und Grenzen dieser Theorie, zum Verständnis der Situation von Pflegekindern beizutragen, in: Stiftung zum Wohl des Kindes (Hg.), 3. Jahrbuch des Pflegekinderwesens, Kontakte zwischen Pflegekind und Herkunftsfamilie, Idstein 2009, 3. Aufl., S. 69-96
- Meysen, Thomas*, in: Münder u.a., Frankfurter Kommentar SGB VIII, Baden-Baden 2013
- Pierlings, Judith*: Dokumentation Leuchtturmprojekt Pflegekinderdienst, Köln 2011
- Reimer, Daniela*: Pflegekinder in verschiedenen Familienkulturen. Belastungen und Entwicklungschancen im Übergang, ZPE-Schriftenreihe Nr. 19, Siegen 2008
- Sauer, Sabine*: Die Zusammenarbeit von Pflegefamilie und Herkunftsfamilie in dauerhaften Pflegeverhältnissen. Widersprüche und Bewältigungsstrategien doppelter Elternschaft, Rekonstruktive Forschung in der Sozialen Arbeit, Bd. 5, Opladen und Farmington Hills 2008
- Schweitzer, Jochen*: Gelingende Kooperation. Systemische Weiterbildung in Gesundheits- und Sozialberufen, Weinheim, München 1998

Internetverzeichnis:

- Herr, Christina* (2005): Eltern ohne Kinder. Eine empirische Studie zu Bewältigungsformen bei der Unterbringung in einer Pflegefamilie – http://www.uni-siegen.de/pflegekinder-forschung/diplomarbeit_herr.pdf (login vom 24.05.2013)
- Strohalm, Michael* (2007): Wie erleben Eltern die Unterbringung ihrer Kinder in einer Erziehungsstelle? Eine Einzelfallstudie zur sozialpädagogischen Intervention aus KlientInnen-sicht <http://www.uni-siegen.de/pflegekinder-forschung/strohalm.pdf> (login vom 24.05.2013).



Silvia Schäfer ist Dipl.-Sozialarbeiterin (FH), Dipl.-Verwaltungswirtin (FH) und hat 2013 das Masterstudium Mediation an der FernUniversität in Hagen abgeschlossen. Sie arbeitet seit fünf Jahren als Bezirkssozialarbeiterin im Allgemeinen Sozialen Dienst

des Dortmunder Jugendamtes und ist dort u. a. für die Fremdunterbringung von Kindern in Pflegefamilien, die Steuerung von Hilfen zur Erziehung sowie für die Beteiligung der Betroffenen im Hilfeplanverfahren zuständig. Silvia Schäfer befasst sich derzeit damit, die Mediation als kooperatives Konfliktbearbeitungsverfahren in der Praxis der Jugendhilfe bekannt zu machen und anzubieten.

Die Magie des Kreises

In einem Hochsicherheitsgefängnis in den USA begegnen sich 50 Menschen jenseits von „richtig“ und „falsch“. Annett Zupke nahm gemeinsam mit dem Filmemacher Hubertus Siegert 2012 im Rahmen eines Dokumentarfilmprojekts zwei Mal am „Talking Circle“ im Restorative Justice Programm des Gefängnisses in Green Bay (Wisconsin) teil. Die Berliner Mediatorin berichtet über die „Magie des Kreises“, die alle Beteiligten intensiv berührt.

Zwei Mal im Jahr treffen sich über 50 Menschen für drei Tage zu einem „Talking Circle“ in einem Hochsicherheitsgefängnis in Green Bay, Wisconsin/USA. Hier im Kreis kommen Gefängnisinsassen und Menschen von draußen zusammen, um im Rahmen eines Restorative Justice Programms ihre Geschichten zu teilen. Bunt gemischt sitzen wir und hören uns sehr aufmerksam zu: die „Männer in Grün“ – so werden die Gefängnisinsassen aufgrund ihrer Kleidung oft genannt – und wir, die Menschen von draußen, Hinterbliebene und Opfer/Überlebende von Gewalttaten sowie Menschen der Gemeinschaft (Juristen, Restorative Justice Praktizierende, Bankangestellte, Gefängnismitarbeiter, Sozialarbeiter, Hausfrauen, Freiberufler). In der Mitte des Raumes steht eine große weiße Kerze mit der Aufschrift „Seeds of Hope“ - das Geschenk einer Frau, die ihrerseits in einem Gefängnis in Irland Restorative Justice praktiziert. Begleitet wird der „Talking Circle“ in Green Bay von Prof. Janine Geske, vormals Vorsitzende Richterin des Obersten Gerichtshofs in Wisconsin.

Wenn Professor Geske den Talking Circle eröffnet, erinnert sie gern an ihre anfängliche Skepsis gegenüber Restorative Justice: Als sie noch Richterin mit dem Schwerpunkt Mord und Sexualstraftaten war, hielt sie die Idee, Täter und Opfer zusammenzuführen für völlig verrückt. Ihre erste persönliche Erfahrung mit Restorative Justice sammelte sie im Challenges & Possibilities Programm. Diese erwies sich für sie als derart transformierend, dass heute Restorative

Justice 95 Prozent ihres gesamten Arbeitsvolumens ausmacht.

Den Talking Circle in Green Bay nennt sie die „Lebensader ihres Tuns“.

Die Erfahrungen hier, insbesondere mit den Insassen des Gefängnisses, begleiten sie auf Vortragsreisen in den USA und in andere Teile der Welt.

Auch am 22. Oktober 2012 erinnert sie die Menschen im Raum daran, dass wir hier als Gemeinschaft zusammenkommen, um unsere Geschichten zu teilen und einander mit offenen Herzen zuzuhören. Zu den Gästen gehören drei Mitarbeiter aus einem Gefängnis in Irland, die dieses Programm nach Europa bringen wollen, ich und ein Filmemacher aus Berlin sowie zwei Frauen aus der Bronx, die wir eingeladen haben: Lisa, deren Bruder vor 11 Jahren durch Schüsse in seiner Heimatstadt New York ums Leben kam, ist mit ihrer Mutter hier.

Redestab und tiefes Zuhören

Zu Beginn erläutert Janine Geske die Rolle des Kreises und des Redestabes: Beide sind der Kultur der indigenen Bevölkerung der USA entlehnt und dienen dem gemeinschaftlichen Zusammenkommen, um von Herzen zu sprechen und einander aufmerksam zuzuhören. Der Redestab verleiht das Rederecht allein an die Person, die ihn gerade in den Händen hält. Sie ist eingeladen, dass auszusprechen, was ihr als erstes in den Sinn kommt.

Oft sind die Redebeiträge sehr klar und spürbar geprägt von dem, was jemand vorher mitteilte. Es ist diese Form des Miteinanderseins im Akt des tiefen Zuhörens, ohne direkt darauf zu reagieren, es zu kommentieren oder in Widerspruch dazu zu gehen, was das Vertrauen schnell wachsen lässt. Eine Atmosphäre, die dazu führt, dass selbst in einer so großen Gruppe, in der die meisten Menschen einander fremd sind, sehr Persönliches mitgeteilt wird.

Als Redestab hat Janine eine Glaskugel ausgewählt, die in zwei Teile zerbrochen war. Dies sei in einem Gefängnis passiert, wo die Kugel am Ende der Röntgenmaschine herauskam und ohne aufgefangen zu

werden, hinunterfiel. Diese Symbolik des Zerbrochen-Seins lässt sie die entzweite Kugel weiterhin nutzen - ein Thema, das besonders hier im Gefängnis für viele von Bedeutung ist.

1.Tag: „Blitze von Wut“

Der Fokus des ersten Tages liegt darauf, sich kennenzulernen und das Anliegen von Restorative Justice zu verstehen. Für die erste Redestab-Runde werden alle um Folgendes gebeten: Erzähle eine kurze Geschichte von einer Person oder einer Begegnung, die dich nachdrücklich beeindruckt hat. Denn eines ist sicher: Jede Geschichte wird eine Person im Kreis berühren. Ehe der Redestab herumgegeben wird, versinken wir gemeinsam in Schweigen, um uns zu sammeln. Dann spricht der erste „Mann in Grün“: Er sei mit 19 Jahren ins Gefängnis gekommen, ist jetzt 43 Jahre alt und wird in ein paar Jahren entlassen. Ein wütender junger Mann sei er gewesen. Dann, mit 29 Jahren, traf er einen Mitarbeiter im Gefängnis, der immer noch „Blitze von Wut“ in ihm aufflackern sah. Er riet ihm, Fähigkeiten zur Problem- und Konfliktlösung zu erlernen. Dieser Rat habe ihm geholfen, zu dem zu werden, der er heute ist.

Viele Insassen sprechen bereits in dieser ersten Runde die von ihnen ausgeübten Gewalttaten an. Der irische Gefängnisangestellte erlebt durch die Offenheit aller Anwesenden seinen jüngsten Moment tiefer Berührtheit. Es ist eine emotionale Runde, in der die ersten Tränen fließen.



Prof. Janine Geske, ehemalige Richterin, begleitet den „Talking Circle“. (Foto: Hubertus Siegert)

Am Nachmittag gibt Janine Geske zunächst einen theoretischen Input zu Restorative Justice: Welche Bedeutung kommt Tätern, Opfern und Gemeinschaft zu? Wie weitreichend können die Auswirkungen von Gewalttaten sein? In gemischten Kleingruppen überlegen wir anhand eines konkreten Beispiels, wer alles in welchem Maße von einer einzigen Tat betroffen ist. In einer zweiten Gruppenarbeit sind unsere künstlerischen Fähigkeiten gefragt: Wir stellen das Wesen von Restorative Justice symbolisch auf Plakaten dar.

2. Tag: Circle fördert „Heilungsreise“

Der zweite Tag ist für viele von uns der emotional intensivste: Drei Frauen berichten ausführlich über ihr Leben vor, während und nach der ihnen widerfahrenen Gewalttat. Kim wurde vor 15 Jahren morgens beim Joggen von der Straße weggefangen, mit einer Waffe bedroht und in ein abgelegenes Waldstück entführt. Dort vergewaltigte der Täter sie. Sie war gerade zum zweiten Mal schwanger und hatte Angst, ihren Mann und ihre damals dreijährige Tochter nie wiederzusehen.

Tania wurde beim Geldabheben von zwei Jugendlichen mit einer Waffe an den Schläfen bedroht und unter Gewaltanwendung gezwungen, ihre gesamten Ersparnisse abzuheben und auszuhändigen.

Mayda verlor ihren Sohn vor 12 Jahren. Ein alkoholisierte Autofahrer hatte die Kontrolle über sein Fahrzeug verloren und schleuderte den Radfahrer von der Straße.

Alle drei Frauen kommen regelmäßig als Rednerinnen in den „Talking Circle“: Es ist Teil ihrer „Heilungsreise“. Hier haben sie Raum, über das zu sprechen, was sie auch nach all den Jahren immer wieder einholt. Hier berühren sie Menschen, indem sie mit ihnen ihre Geschichten teilen, und bewirken oft tiefreichenden Bewusstseinswandel.

Im Anschluss daran ging nach einem Moment des Schweigens der Redestab wieder herum. Alle durften nun sagen, was in ihnen berührt wurde. Fast alle sprachen den Überlebenden ihren Dank dafür aus, dass sie so ausführlich Einblick in ihr emotionales Erleben gegeben haben. Ein Mann bedankte sich, weil er eine neue Perspektive auf die Familie seines Opfers bekommen hat: Er hätte nie gedacht, dass auch nach so vielen Jahren der Schmerz über den Verlust eines geliebten Menschen so tief sitzen könne.



„Schmerz im Raum“ verursachen die Erzählungen von den Geschehnissen, die Menschen tief verletzt. Es wird zugehört, geweint, das Innerste nach Außen gekehrt. (Foto: Hubertus Siegert)

Einem anderen wurde klar, was er den drei Frauen, die er bei einem Banküberfall mit Waffengewalt auf den Boden gezwungen hat, außer dem erbeuteten Geld noch genommen hatte: Sicherheit, Vertrauen, emotionales Wohlergehen und vermutlich die Leichtigkeit bei der Arbeit. Er hatte das nie zuvor bedacht. Ein weiterer Häftling sagt, dass dies einer der Momente sei, in denen es ihm graute: Die Geschichten riefen ihm all jene Menschen in Erinnerung, die er tief verletzt habe.

Es wird deutlich, dass sowohl unter den Besuchern als auch unter den „Männern in Grün“ viele sind, die selbst Gewalt erfahren haben oder die von Freunden und Angehörigen berichten, denen Gewalt angetan wurde. Eine Besucherin bezeichnet dies als „Schmerz im Raum“, der alle betrifft und sie fügt hinzu, dass es aus ihrer Sicht nur einen Weg gebe: Gemeinsam durch diese schmerzhaften Prozesse zu gehen und einander zuzuhören.

Ein Insasse beschreibt diese Erfahrung als lebensverändernd: Er habe noch nie aus der Perspektive der Opfer von Gewalttaten gehört, welchen Schmerz seine Handlungen hervorgerufen haben. Im Kreis wird deutlich, dass verschiedene Menschen auf ganz unterschiedliche Art und Weise berührt werden. Deshalb wird noch einmal daran erinnert, dass das Aussprechen der eigenen Wahrheit nicht nur uns dient, sondern genau unsere Geschichte jemand anderem helfen kann.

In der Mittagspause finden wir die Besucher in einem eigenen Redekreis wieder. Wie geht es uns? Lisa sagt unter Tränen, es sei schwierig, aber sie habe wirklich Achtung vor den „Männern in Grün“. Sie

nehme sie jetzt als Individuen wahr und es stehe nun nicht mehr ihre Straftat im Vordergrund. Sie habe das klare Gefühl, dass nach diesen Tagen vieles anders sein werde. Sie bedankt sich besonders bei Mayda: Alles, was diese über die Folgen des schmerzhaften Verlustes ihres Sohnes mitgeteilt habe, war das, was auch Lisa hätte mitteilen wollen in Bezug auf ihren ermordeten Bruder.

Die Insassen bekommen eine Hausaufgabe: Am dritten und letzten Tag haben sie in einem weiteren Redestabkreis die Gelegenheit, sich bei den Rednerinnen zu bedanken. Dies kann in Form eines Briefes, eines Gedichts, eines Bildes oder eines Liedes geschehen. Da die meisten Männer aufgrund des Gehörten erfahrungsgemäß in dieser Nacht kaum schlafen, ist die kreative Ausbeute am nächsten Tag erfreulich hoch.

3. Tag: Es hat die Augen geöffnet

Die zerbrochene Kugel ist nun von einem geknüpften Netz umgeben: Ein Symbol dafür, dass etwas ein wenig heiler geworden ist. Wieder beginnen wir mit Schweigen. Einige der Männer haben gemalt und sprechen zu den Bildern, einige singen Raps, die sie über Nacht texteten und andere lesen selbst geschriebene Gedichte.

Der erste „Mann in Grün“ spricht von der Erkenntnis, dass es weniger um das Reden als um das Zuhören ginge. Das habe ihn in seinem bisherigen Egoismus nie interessiert. Er bringt eine selbst gebastelte Papierschachtel mit, die er bemalt und beschrieben hat: Hoffnung für das Leben. Im „Talking Circle“ haben wir zugehört; wir weinten, lachten und haben unser Innerstes nach außen gekehrt. Ein Insasse bedankt

sich bei den Rednerinnen für ihren Mut und ihr Mitgefühl. Er hätte es nie für möglich gehalten, dies innerhalb von Gefängnismauern zu erleben. Er will von nun an die Erinnerung an die Opfer seiner Taten im Bewusstsein halten, denn daher würde für ihn die wahre Veränderung kommen. Zwei Häftlinge berichten von ersten Verhaltensänderungen, die sie an sich außerhalb des Kreises wahrgenommen haben: In einer Arbeitssituation erlebten sie Mitgefühl für andere oder entschieden sich gegen die Teilnahme an dem sonst üblichen Gefängnistratsch.

Lisa erzählt unter Tränen, dass sie sich unter Menschen oft nicht sicher fühle und ungern über ihren ermordeten Bruder spreche, weil da die Sorge sei, ob andere ihn wirklich so würdigten, wie sie es tue, und sie richtig verstünden. Sie habe sich allerdings hier im Kreis absolut sicher gefühlt und mehr Menschen vertraut als je zuvor. Sie werde nie vergessen, was hier passiert sei. Sie sagt: „Ihr Jungs habt mich tiefer berührt als irgendwer je zuvor. Ich danke euch, ich danke euch.“

Eine Formulierung, die häufig fällt – bei Besuchern genauso wie bei den „Männern in Grün“ – ist: „Das hat mir so die Augen geöffnet.“

Andere Häftlinge berichten: „Für mich bedeutet es besonders viel, dass Janine als ehemalige Richterin diesen Kreis begleitet – eine Richterin, der wir nicht egal sind.“

„Dieses Programm hat mich sehr viel gelehrt. Es ist das beste, das ich hier im Gefängnis besucht habe.“

Häftling an die Rednerinnen: „Ich bin dankbar, dass ihr überlebt habt und gleichzeitig bedaure ich zutiefst, dass ihr Überlebende seid.“

„Ich hatte niemals Gefühle für Menschen außerhalb meiner eigenen Familie. Das hat sich hier in diesen Tagen geändert.“

„Ich habe mich erstmals von Menschen geliebt gefühlt, von denen ich dachte, sie würden mich verurteilen.“

Prägende Erinnerungen

Es macht mir Hoffnung zu sehen, dass dieser schlichte Akt des einander Zuhörens und des ehrlichen Mitteilens auch, oder vielleicht gerade, in einem Kontext mit Erfahrungen schwerster Gewalt für Opfer Heilung bringen und Täter zu einem fundamentalen Blick-

wechsel und Bewusstseinswandel verhelfen kann. Und die Verblüffung hält an, wenn ich bedenke, wie viele persönliche Erfahrungen in einem Raum mit über 50 einander überwiegend fremden Menschen geteilt werden, wenn das Vertrauen in die reine Absicht des Einander-Hörens und Berühren-Wollens da ist. Mit Freude erinnere ich mich an jedes Mal, wo ein Mensch im Kreis seinen Beitrag einleitete mit: „Das habe ich so noch nie jemandem erzählt.“ Und auch die Klarheit der Mitteilungen bleibt mir in Erinnerung.

In diesem Kreis wurde in drei Tagen ein Netz an Verbindungen gewoben, welches ein Gefühl von Sicherheit und Vertrauen entfaltet. Wie viele von uns erleben dies in ihrem Alltag – innerhalb oder außerhalb der Gefängnismauern? Egal, ob wir als Täter, Überlebende von Gewalttaten oder Vertreter der Gemeinschaft den Kreis betreten haben, jeder von uns wurde tief berührt und diese Erfahrung hat uns verändert. Sie hat uns menschlicher gemacht und den Blick für das Menschliche im anderen geschärft, jenseits von Etiketten, wie die des Täters und des Opfers.

Dieser Artikel erschien erstmals im Infodienst des Täter-Opfer-Ausgleich im März 2013.



Annett Zupke ist in Berlin als Mediatorin und Trainerin für Kommunikation und Konfliktbegegnung tätig. Ihre Arbeitsweise orientiert sich an den Prinzipien und dem Menschenbild der Gewaltfreien Kommunikation und des Restorative Circles.

In beiden Ansätzen stehen die einfühlsame Verbindung zu sich selbst, zum Gegenüber und zur Gemeinschaft als Ganzes und der gesellschaftliche Wandel im Mittelpunkt für ein Mehr an Sicherheit, Vertrauen, Mitgefühl und gegenseitigem Verständnis. Im April 2013 kehrte die Mediatorin ein drittes Mal zu einem Praktikum nach Green Bay zurück, um drei Wochen des 17-wöchigen Programms „Challenges and Possibilities“ zu begleiten. Ihre gesammelten Erfahrungen teilt sie in Vorträgen, Fortbildungen und Arbeitsgruppen mit. Ein 30-minütiger Filmbeitrag, der den Talking Circle illustriert, untermauert ihre Erfahrungsberichte. Annett Zupke arbeitet in Deutsch und Englisch. Kontakt: Annett Zupke, info@bewusster-kommunizieren.de

Familienmediation in einem Winzerbetrieb

In Co-Mediation haben der Jurist, Dr. Manfred Grüter, und die Psychologin, Dipl. Psych. Christiane Cluse, beide engagiert im „Mediationsforum Trier“, ein Winzerehepaar von der Mosel ein Jahr lang in der schwierigen Endphase ihrer Betriebsgemeinschaft begleitet. Charakteristisch für diese Mediation war der Wechsel der vielschichtigen Konfliktebenen, um den Weg zu einer einvernehmlichen Vermögensaufteilung zu bahnen. Hinzu kam, dass eine faire Lösung nur mit dem Verzicht auf rechtliche Ansprüche möglich war.

Das Ehepaar hatte sich vor über drei Jahren getrennt, wobei Frau W. zunächst in eine Ferienwohnung im Weingut mit Übernachtungsbetrieb gezogen war. Seit einem Jahr lebt sie nun außerhalb. Zwischen den ehemaligen Partnern besteht ein größerer Altersunterschied. Herr W. geht in einem Jahr in Rente, für den Zeitpunkt seines Renteneintritts wünschen beide einen finanziellen Schlussstrich unter ihren Betrieb. Bis dahin wollen sie den Gutsbesitz noch zusammen bewirtschaften.

Ein Gutachten zur Bewertung von Betrieb und Grundstücken ist in Auftrag gegeben. Frau W. hat noch fast 15 Berufsjahre vor sich und mittlerweile eine befristete Anstellung übernommen. Zwei Kinder sind erwachsen und wirtschaftlich selbstständig. In letzter Zeit entstanden zunehmend Konflikte im Alltag des Weinhandels und der Gästebewirtung. Die Medianden äußern den Wunsch einer gütlichen finanziellen Einigung ohne familiengerichtliches Verfahren. Sie erbitten Hilfe bei der Gestaltung des letzten gemeinsamen Wirtschaftsjahres.

Die Sicht der Mediatoren

Die geschilderten Problembereiche werden befeuert aus Enttäuschungen und Verletzungen in der Ehe. So pendeln die Mediatoren zwischen insgesamt drei Themenkomplexen, um das gegenseitige Verständnis erfolgreich zu fördern. Es handelt sich um einen kleinen Winzerbetrieb, der nie größere Gewinne abgeworfen hat. Beide haben viel Arbeit, Zeit und Geld investiert ohne großen wirtschaftlichen Erfolg. Sie sind aber stolz auf das Erreichte; es steckt viel „Herzblut“

im Betrieb. Das Vermögen besteht größtenteils aus Weinbergen, Weinbeständen, der Kundendatei und wenigen verfügbaren Finanzmitteln. Die Rente von Herrn W. wird niedrig ausfallen. Er hat lange Jahre zusätzlich zur Arbeit im Betrieb auch nachts und am Wochenende im Nebenerwerb gearbeitet. Der Erlösfloss in den Betrieb.

Aus der Sicht von Herrn W. sei seine Leistung von der Ehefrau nie gewürdigt worden. Er habe sich nie etwas gegönnt, im Gegensatz zu seiner Frau: Sie kriege nie genug; er gebe immer nur nach. Aus Sicht von Frau W. sei ihr Mann in der freien Zeit nie da gewesen, sondern habe sich in den Nebenerwerb

geflüchtet. Er habe sie mit den Kindern, Haushalt und Betrieb alleine gelassen. Der Nebenerwerb sei finanziell in dem praktizierten Ausmaß nicht nötig gewesen. Frau W. sieht ihren Einsatz ebenfalls nicht gewürdigt. Sie habe Sorge, „mit

nichts“ zu gehen, obwohl das Erreichte auch wesentlich auf ihrem Engagement beruhe. Er dagegen sei gut abgesichert und verfüge über ein renoviertes Haus mit neuer Heizung und Ferienwohnungen. Dieses Gefühl vermeintlicher Ungerechtigkeit findet in zunehmenden Konflikten, vor allem um die Arbeitsteilung, seinen Ausdruck. Schwierig für Frau W. ist hierbei besonders die neue Partnerin ihres Ehemannes, die sich in „ihrem“ Haus aufhalte und in „ihrer“ Küche wirtschaftete.

Somit ist die Lebens- und Arbeitssituation für beide Seiten sehr schwierig geworden: Denn auch wenn die Trennung von ihr ausging, fällt Frau W. der Ab-

» Die Medianden äußern den Wunsch einer gütlichen finanziellen Einigung ohne familiengerichtliches Verfahren. «

schied dennoch sehr schwer. Herr W. hingegen erlebt sich als „gegängelt“, weil aus seiner Sicht immer noch alles nach den Wünschen der getrennt lebenden Ehefrau laufen müsse. Tatsächlich leisten beide einen hohen Arbeitseinsatz, Frau W. mit ihrer neuen Berufstätigkeit und Herr W. mit seiner Nebentätigkeit. Die Hauptaufgabe, das Weingut und die Gästebewirtung, ist unter den gegebenen Umständen nur noch schwer abzudecken.

Konfliktbearbeitung

Neben der grundsätzlichen Frage, wie der gemeinsame Betrieb abgewickelt werden kann, geht es bei der Problemlösung zusätzlich darum, wie das letzte gemeinsame Wirtschaftsjahr in einem besseren gegenseitigen Einvernehmen gestaltet werden kann. Bisher führten die hierfür erforderlichen Absprachen und Entscheidungen regelmäßig zu Konflikten. Die Eheleute fielen schnell in ihr vertrautes Streitmuster zurück und empfundene Ungerechtigkeit wurde immer wieder neu durchlebt. Diese ständig aufflammenden Streitigkeiten des Alltags erschwerten und gefährdeten die angestrebte Suche nach einer gemeinsamen Lösung für die Vermögensaufteilung. Ein wesentliches Element der Mediation war daher, zu Beginn einer jeden Sitzung zu fragen, ob es aktuelle Meinungsverschiedenheiten gebe. Diese wurden dann vorrangig, vor der eigentlichen Bearbeitung der grundlegenden Themen, besprochen.

Die Mediatoren machten auf diese Weise die Erfahrung, für ihre Alltagsstreitigkeiten einen festen Ort gefunden zu haben, an den sie die Konflikte aus der täglichen Zusammenarbeit mitnehmen konnten. Zugleich kam die Einsicht, dass Verständigung, wenn auch zunächst nur im Kleinen, möglich ist. Ein weiteres wichtiges Element der Mediation bestand darin, das beiderseitige Gefühl fehlender Wertschätzung für die eigene Leistung im Betrieb in die Erkenntnis zu übersetzen, dass der Einsatz beider Seiten hoch, der finanzielle Gewinn jedoch insgesamt gering ausfiel. Am Ende eines Jahres blieb bestenfalls nur die „schwarze Null“. Und weil sich beide immer nur für den Betrieb aufgerieben haben, blieb sowohl für die gemeinsamen als auch die persönlichen Bedürfnisse kein Raum. Ein ständiger Konfliktherd war, wie es bei vielen Familienmediationen der Fall ist, die neue Partnerschaft, die Herr W. eingegangen ist.

Trotz Trennung und Auszug sah Frau W. das Haus des Weingutes immer noch als „ihr Reich“ an. Und

dies nicht ganz zu Unrecht: Sie hielt sich dort fast täglich auf, um zum Beispiel das Frühstück für die Gäste vorzubereiten oder am PC Abrechnungen zu erledigen. Insbesondere die Küche war ihr „heilig“. Ihr dominantes Verhalten verletzte Herrn W. sehr. Denn er hatte das Gefühl, dass ihn erst seine Frau verlässt, um ihm dann den Neuanfang nach dem Trennungsschmerz nicht zu gönnen. Für den Fortgang der Mediation war es wichtig, dass beide Seiten in diesem Bereich Verständnis füreinander entwickelten. Die bloße Beteuerung seitens von Frau W., „man habe nichts gegen die neue Partnerin“, bildete dafür kaum eine ausreichende Basis.

Input der Mediatoren

Hier setzten die Mediatoren mit ihrer Arbeit an und verdeutlichten, dass Gefühle nicht verhandelbare Tatsachen sind und sich somit einer Bewertung als falsch oder richtig entziehen. Zum anderen hat sich als hilfreich erwiesen, jeweils eine Seite zu bitten, genau zu benennen, was sie verletzt (hat), und die andere Seite dann zu fragen, ob die Verletzung beabsichtigt war oder die negative Folge des eigenen Verhaltens unbeabsichtigt geschah. Auf diese Weise gelang es mit der Zeit, die eigene Verletztheit auszuhalten und nicht als Ausdruck der Börsartigkeit des anderen zu sehen.

Dies ebnete wiederum den Weg, auf die Gefühle des anderen Rücksicht zu nehmen, auch wenn das eigene Verständnis dafür nicht immer vorhanden war. In der Folge konnte sich Herr W. darauf einlassen, für seine neue Partnerin vorübergehend eine separate Wohnung anzumieten und sich mit ihr zusammen nur dann im Haus aufzuhalten, wenn seine Ehefrau nicht anwesend war.

Common mission

Die vielen kleinen Schritte mündeten mit der Zeit in eine „common mission“ der Eheleute, den gemeinsam aufgebauten Betrieb zu einem guten Ende zu führen. Sie wollten ihre Lebensleistung nicht in einem jahrelangen Rechtsstreit zerrinnen lassen. Sie verständigten sich daher darauf, die Gegenstände des Betriebsvermögens durch einen Gutachter be-

» *Sie verständigten sich daher darauf, die Gegenstände des Betriebsvermögens durch einen Gutachter bewerten zu lassen und die Mediation nach Vorliegen der Zahlen fortzusetzen.* «

werten zu lassen und die Mediation nach Vorliegen der Zahlen fortzusetzen.

Die gemeinsame Auswahl des Sachverständigen, dessen Vergütung aus den laufenden Betriebseinnahmen bestritten wurde, und die gemeinschaftliche Beantwortung seiner Fragen stellten sicher, dass das Ergebnis von beiden Seiten akzeptiert werden konnte.

Was waren die Hürden?

Anfangs war das eingeholte Gutachten eher ein Hindernis als eine Hilfe. Denn das Endvermögen fiel geringer aus als das Anfangsvermögen: kein Anspruch auf Zugewinn und wieder das frustrierende Gefühl, umsonst geschuftet zu haben. Vor allem Frau W. empfand, mit nichts gekommen und mit nichts gegangen zu sein. Teile des beweglichen Betriebsvermögens, die der Gutachter mit einem Wert in seine Vermögensaufstellung eingestellt hatte, erwiesen sich als unverkäuflich und damit wertlos. Eine Photovoltaikanlage war kreditfinanziert, wobei der Erlös die Raten nicht deckte. Beide Eheleute hafteten für das Darlehen. Und wem stand der Erlös nach Tilgung des Kredites zu? Zudem eskalierte erneut der Streit um die neue Partnerin von Herrn W. und in der Folge stellte Frau W. ihre Mitarbeit bei der Gästebetreuung ein. Herr W. wiederum bat nun seine neue Partnerin einzuspringen. Krisenstimmung kam auf.

Lösung der Konflikte

Entscheidend war es, den Blick von dem „Klein-Klein“ der Alltagsgestaltung im Betrieb und der strittigen Vermögensverteilung auf die eigentlichen, personenbezogenen Bedürfnisse zu richten. Die Mediation wäre wohl gescheitert, wenn man versucht hätte, über jeden einzelnen Rechnungsposten eine Einigung zu erzielen.

Worum ging es den Medianten tatsächlich? Er wollte ein gesichertes Einkommen im Alter und sich endlich auch einmal „etwas gönnen können“. Da die Rente niedrig sein würde, war für ihn demnach alles wichtig, was Einkommen generierte, zum Beispiel die Weinberge wegen der Pacht und die PV-Anlage wegen der Vergütung für den Solarstrom. Sie wiederum legte Wert auf eine faire Honorierung ihres Einsatzes im Betrieb, auch weil damit die Anerkennung und Würdigung ihrer Leistung zum Ausdruck kamen. Außerdem sollte das Geld ihrer Absicherung im Alter dienen.

Beide Seiten konnten die wechselseitigen Bedürfnisse akzeptieren. Daher war er bereit, ihr Vermögenswerte zu übertragen, obwohl er rechtlich mangels erzielten Zugewinnes dazu nicht verpflichtet gewesen wäre. Da sie ihm die finanzielle Basis für seinen Ruhestand nicht entziehen wollte, einigten sich die Medianten auf das Prinzip, den Ausgleich über Sachwerte zu vollziehen und nicht über Ausgleichszahlungen. Frau W. konnte schließlich auch akzeptieren, dass die neue Partnerin ihres Mannes an ihre Stelle im Haus trat und in ihrer Küche wirtschaftete. Der innere Abschied war vollzogen.

Nachdem ein erster Entwurf für ein Memorandum ausgearbeitet werden konnte, kam der Anwalt von Frau W. zu einer Sitzung hinzu, um sich die angedachte Lösung und die dahinter stehenden Überlegungen darlegen zu lassen. Frau W. bat im Anschluss um Bedenkzeit für eine rechtliche Beratung.

Für Herrn W. war es wichtig, dass mit den Vermögenswerten, die seine Frau erhalten sollte, alle Ansprüche, einschließlich des Versorgungsausgleiches, abgegolten sind. Damit konnte sich Frau W. zunächst nicht einverstanden erklären und forderte, einen Zuschlag für den Ausgleich der während der Ehe erworbenen Rentenansprüche. Hier half die Visualisierung: Auf einer Flipchart stellten die Mediatoren gegenüber, welche Werte jede Seite behält bzw. erhält. Die Zahlen machten das Ergebnis sichtbar und überzeugten auch Frau W., dass ihren Bedürfnissen hinreichend Rechnung getragen wurde.

Die Erfolgsfaktoren

In der abschließenden Sitzung zur Unterzeichnung der Abschlussvereinbarung baten die Mediatoren um ein Feedback, was an der Mediation als besonders wichtig empfunden wurde. Übereinstimmend gaben die Medianten zur Antwort: Wichtige Erfolgsfaktoren seien die spürbare Allparteilichkeit und die Mediationsitzungen als „Parkplatz“ für ihre Alltagskonflikte gewesen.

Als Abschlussritual gab es für alle Beteiligten ein Glas Wein aus dem Weingut.

Christiane Cluse, Dr. Manfred Grüter
Mediationsforum Trier
www.mediation-trier.de

Neuerscheinung

Ferz, Sascha:

Mediation im öffentlichen Bereich – Eine rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Studie für Österreich und Deutschland

Wien 2013, 968 Seiten, 170 EUR



Mediation ist ein internationales Thema. Umso erfreulicher ist, dass inzwischen auch vereinzelt Publikationen erscheinen, die einen länderübergreifenden Blick einnehmen und diese Form der Konfliktlösung aus einer vergleichenden Perspektive behandeln. Hierzu zählt auch der Band von Sascha Ferz, der eine rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Studie zur Situation in Österreich und in Deutschland vorgelegt hat und dabei speziell den Blick auf die Mediation im öffentlichen Bereich wirft.

Schon der Titel der von der Karl-Franzens-Universität Graz im Sommersemester 2011 angenommenen Habilitationsschrift legt nahe, dass es sich weniger um eine praxisorientierte Handreichung handelt, als vielmehr um eine grundlegende Untersuchung.

Interessant ist das Werk gleich in doppelter Hinsicht. Zum einen gilt das bezüglich seines Ansatzes: Denn anders als es der Untertitel vielleicht nahelegen mag, handelt es sich nicht etwa um eine „klassische“ rechtsvergleichende Arbeit, als vielmehr um eine auf einer empirischen Untersuchung basierenden Studie. Sie gibt damit nicht zuletzt methodische Impulse für weitere mediationsvergleichende Arbeiten.

Zum anderen geht es natürlich auch um die Ergebnisse. Es würde den hier zur Verfügung stehenden Umfang sprengen, auf sämtliche Details des mit fast 1.000 Seiten schon vom Umfang her gewichtige

Werk einzugehen. Hervorgehoben sei aber beispielsweise, dass sich die häufig der Mediation zugeschriebenen Erfolge, die bislang kaum eine verifizierbare Grundlage hatten, nun immerhin zu bestätigen scheinen – auch wenn der Verfasser selbst zur Vorsicht bei der Bewertung von Zufriedenheitserhebungen mahnt. Darüber hinaus werden weitere Potenziale und Grenzen der Mediation ausgelotet.

Fazit: Zugegeben, ein Schnäppchen ist die Publikation nicht gerade. Doch wer sich mit grundlegenden Fragen der Mediation im öffentlichen Bereich befasst, wird an dem Band von Sascha Ferz nicht vorbeikommen.

Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M.
Mediator, Düsseldorf/Halberstadt

Stiftung Warentest untersucht Mediationsausbildungen und erntet Kritik

Seit der Verabschiedung des neuen Mediationsgesetzes Mitte des Jahres 2012 hat sich der Bekanntheitsgrad der Mediation deutlich erhöht. Das neue Gesetz gibt dem Verfahren Auftrieb und damit auch der Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten für Mediation. Grund genug für „Stiftung Warentest“ sich des Themas anzunehmen. Die Ergebnisse wurden im März 2013 veröffentlicht und ernten Kritik.

Um die Weiterbildungsangebote für Mediation bewerten zu können, wählte Stiftung Warentest folgende Vorgehensweise: Zunächst wurde ein „Fachgutachter beauftragt, auf der Basis der vom Rechtsausschuss des Bundestages erstellten Beschlussempfehlung und der Ausbildungsbestimmungen bestimmter Fachverbände ein Anforderungsprofil für die Qualifizierung von Mediatoren zu entwickeln.“

Auf dieser Grundlage führte Stiftung Warentest im Sommer 2012 eine Online-Befragung bei 298 Anbietern von Mediationsausbildungen durch, die Basisqualifizierungen anbieten. Aufbaukurse wurden nicht berücksichtigt. Letztlich sind 145 Angebote in eine vergleichende Online-Marktübersicht eingegangen, wovon nur 45 Mediationsprogramme das – umstrittene – Anforderungsprofil der Stiftung Warentest erfüllen.

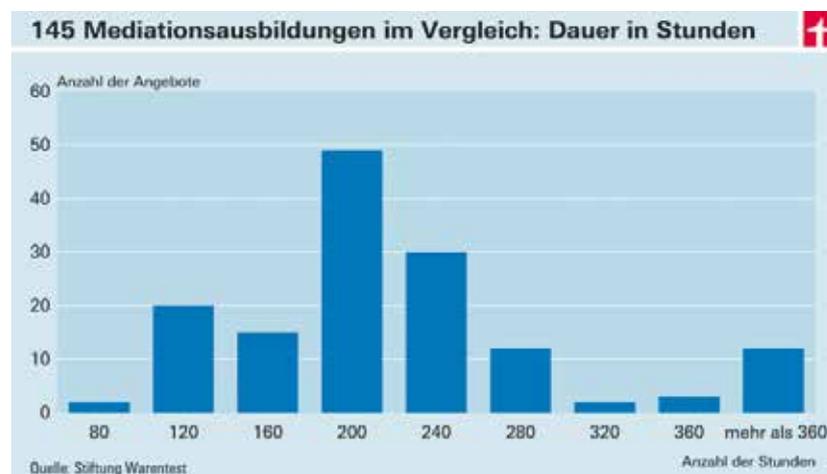
145 Angebote im Vergleich

Laut der offiziellen Pressemitteilung von Stiftung Warentest zeige sich der Markt für die Ausbildung zum

Mediator als sehr unübersichtlich: „Die Angebote unterscheiden sich zum Teil deutlich. Man kann 450 Euro für einen Kurs bezahlen oder 9.500 Euro für ein Studium. Bei der Dauer reicht die Spannweite von 80 Stunden bis 3.600 Stunden. Auch die Abschlüsse sind verschieden – und nicht jeder garantiert die Aufnahme in einen Branchenverband.“

Stiftung Warentest ermöglicht auf www.test.de eine Marktübersicht mit interaktiver Datenbank zum Vergleich der Ausbildungsangebote. Die Nutzer können die Informationen unter www.test.de/mediation_produktfinder in der Datenbank entweder nach sechs Kriterien vorsortiert abrufen oder einzeln nach individuellen Gesichtspunkten auswählen und vergleichen. Außerdem erfahren Interessierte, welche Verbände welche Anforderungen an ihre Mitglieder stellen. Schwerpunkte bildeten „Familie“, „Soziokulturelle und andere Konflikte“, „Wirtschaft“ bzw. „Wirtschaft und Familie“.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden – teils deutlich – kritisiert.



Kritische Kommentare

Beispielhaft seien hier die Kommentare von Klaus-Olaf Zehle vom 17. und 27. März 2013 in seinem Blog unter blog.mediation.de genannt: „Die Ergebnisse sind mit sehr großer Vorsicht zu genießen, weil lediglich formale Kriterien überprüft wurden. [...] So erstaunt es dann auch, dass bei den nur 45 Angeboten, die die Anfor-

derungskriterien der Stiftung Warentest erfüllen, wichtige, langjährig erfolgreiche und hervorragende Anbieter für Mediationsausbildung nicht vertreten sind. [...] Wer sich für eine Ausbildung zum Mediator interessiert, ist gut beraten, die Auswertung der Stiftung Warentest links liegen zu lassen und sich vielmehr auf sein eigenes Urteil zu verlassen.“



Die im Zusammenhang mit der Untersuchung in das Internet gestellte Leserumfrage sieht Zehle auch negativ: „Die Leserumfrage der Stiftung Warentest zur Mediation ist ausgesprochen kritisch zu beurteilen. Die Fragen zeigen nicht unbedingt Kompetenz in Mediation auf und können bei den Lesern, die diese Umfrage ausfüllen, leicht zu einem falschen Verständnis der Mediation führen ... Beispielhaft seien hier folgende zwei Fragen samt Antwortmöglichkeiten genannt:

Frage: Welche Personen waren an der Mediation beteiligt, außer ihnen und der Gegenseite?

Antwortmöglichkeiten:

1. Mein begleitender Rechtsanwalt,
2. Begleitender Rechtsanwalt der Gegenseite,
3. Mein Mediator,
4. Mediator der Gegenseite,
5. Gemeinsamer Mediator,
6. Sonstige: ...“

Hier wird mit der Antwortmöglichkeit 3 und 4 der Eindruck erweckt, dass es einseitig arbeitende Mediatoren geben kann. Eine Tatsache, die eindeutig den Bestimmungen des Mediationsgesetzes widerspricht, in denen es u. a. in § 1 Abs. 2 MediationsG heißt: “Der Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person“ und in § 2 Abs. 3 MediationsG :“Der Mediator ist allen Parteien gleichermaßen verpflichtet“.

Auch Friedrich Dauner, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der FernUniversität in Hagen, äußert sich kritisch zu der Untersuchung: „Wir haben mit unseren drei Studienprogrammen zur Mediation an der Online-Befragung teilgenommen. Die Studie hat rein formale Kriterien aufgestellt und im Wesentlichen nur die angebotenen Ausbildungsinhalte mit ihrer

Stundenverteilung abgefragt. Individuelle Angaben zu wichtigen qualitativen Kriterien – beispielsweise zur Beständigkeit des Angebots, zur Qualifikation der Dozenten oder zu regelmäßig durchgeführten Evaluationen – waren nicht möglich. Wir wundern uns, dass die Stiftung Warentest auf der Basis solcher Daten Bewertungen vornimmt und Empfehlungen ausspricht.“

Die Studie von Stiftung Warentest zu den Weiterbildungsangeboten für Mediation schließt mit dem Fazit: „Welche Qualifikation für wen die Richtige ist, kann letztlich nur jeder für sich entscheiden“.

Irene Seidel

Die Leserinnen und Leser sind eingeladen, sich unter redaktion@mediator-hwv.de an der Diskussion zu beteiligen: Wie bewerten Sie Ihre Mediatorenausbildung? Was sind für Sie de facto relevante Merkmale einer qualifizierten Ausbildung?

Die Studie der Stiftung Warentest zu Weiterbildungsangeboten für Mediation, veröffentlicht im März 2013, ist unter <http://www.test.de/Mediation-145-Ausbildungen-zum-Mediator-im-Vergleich-4492356-4492375/> nachzulesen.

Fachtagung zu Mobbing im Betrieb

Im September fand in Hamburg die 4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ statt, die von „Klärwerk“ – Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e. V., in Kooperation mit dem Verdi-Forum Nord e. V. durchgeführt wurde. An drei Tagen wurden die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und auch ihre Grenzen diskutiert. Friederike Jung und Klaus-Peter Kill berichten über die Fachtagung, an der sie als Referenten teilnahmen.

Zwei Foren und Workshops der Fachtagung befassten sich explizit mit mediativer Konfliktbeilegung: Klaus-Peter Kill's „Mobbing: Über die Entstehung von Feindbildern“ und Friederike Jungs Vortrag „Von der subjektiven Empörung zur Bekämpfung mit professionellen Mitteln“.

Vorausgegangen war ein Referat von RA Dr. Martin Wolmerath, in welchem dieser die Notwendigkeit betonte, in Unternehmen eine Art Frühwarnsystem zur Prävention von Mobbing einzurichten. Für diese Aufgabe sah er Betriebs- und Personalräte, aber auch Personalverantwortliche prädestiniert. Eine der Hauptschwierigkeiten für die betrieblichen Akteure, so betonte Wolmerath, bestehe darin, Mobbing von anderen Arbeitsplatzkonflikten zu unterscheiden. Habe sich zum Beispiel ein Betriebsratsmitglied vorschnell auf den Begriff „Mobbing“ festgelegt und es stelle sich dann heraus, dass kein Mobbing vorliege, sei es nahezu unmöglich, von dieser Position wieder abzurücken, ohne dass damit ein gravierender Vertrauensverlust einhergehe und das Betriebsklima insgesamt Schaden nehme.

Nach Wolmeraths Hinweisen auf sinnvolle Regelungsinhalte in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Mobbing befasste sich Klaus-Peter Kill mit der viel diskutierten Frage, ob es unter den Mobbingopfern sogenannte Prägnanztypen gebe, und bezog sich dabei auf die Untersuchung von Josef Schwickerath (Schwickerath 2009).

In dessen Dissertation „Mobbing am Arbeitsplatz“ wird ausgeführt, dass insgesamt acht Hypothesen zu den Persönlichkeitsmerkmalen von Mobbingopfern sich als klinisch validierbar erwiesen haben (ebenda, S. 26–45) hätten. Auch die Beobachtungen von Dr. Peter Teuschel zur „Typologie von Mobbingpatienten“ (Teuschel 2012, S. 99–121) mögen aus der Sicht eines Arztes bzw. Therapeuten plausibel erscheinen.

Eines jedoch können auch sie nicht erklären: ob die beobachtbaren Verhaltensauffälligkeiten von Mobbingopfern erst durch die erlittenen Mobbinghandlungen entstanden oder unabhängig vom späteren Mobbing-Geschehen auf lebensgeschichtlich bereits existente psychische Störungen zurückzuführen sind. Hier warnte der Referent eindringlich vor externer Attribuierung.

Im zweiten Teil des Workshops bezog sich Klaus-Peter Kill auf die Forschungsergebnisse von Arist von Schlippe (Omer/Alon/Schlippe, 2010) zur „Psychologie der Dämonisierung“, um besser zu verstehen, was einen Menschen dazu bringen kann, sich – sei es als Mobbingtäter oder bloßer „Möglichmacher“ (Wolmerath, a. a. O., S. 28) – zu Mobbinghandlungen bereitzufinden oder jedenfalls nicht einzuschreiten, wenn sie vor ihren Augen verübt werden. Dies kann Schlippe zufolge mit Blick auf den falschen bzw. feindseligen „Attributionsfehler“ erklärt werden: Der falsche Attributionsfehler rechtfertigt das eigene Verhalten als einzig logische Konsequenz aus der Situation und unterstellt dem Verhalten des anderen dagegen prinzipiell unehrliche resp. unlautere Motive – er sei wahlweise „dumm“, „krank“ oder „böse“. Der feindselige Attributionsfehler steigert wiederum den Eskalationsgrad, indem selbst ein wohlmeinendes, friedvolles Beziehungsangebot der anderen Seite als „Falle“ interpretiert wird, in die man nach dem Willen des „Feindes“ tappen solle. Feindbilder allein bringen selbstverständlich noch kein Mobbing hervor – jedoch ist ihre Existenz im Kopf des Mobbers die Voraussetzung für sein späteres Mobbinghandeln.

In der Mediationsliteratur wird Mobbing bislang eher als ein Randphänomen eines Konfliktgeschehens betrachtet und ihm weniger Aufmerksamkeit geschenkt, da es nach wie vor an einer Legaldefinition von Mobbing mangelt (exemplarisch dazu Prütting, zit. nach: Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation, 2009, S. 528).

Friederike Jung betonte in ihrem Vortrag demgegenüber, dass für den Einsatz von Mediation als Konfliktlösungsinstrument in Mobbingfällen folgende Voraussetzungen vorliegen müssen:

- Der Täter zeigt Einsicht und gibt Mobbinghandlungen zu.
- Er bittet das Opfer um Entschuldigung und bietet, unterstützt durch den Mediator, Maßnahmen zur Wiedergutmachung an.
- Die Konfliktbeteiligten und die Verantwortlichen im Unternehmen sind sich einig, dass das Opfer ein Recht auf vollständige Rehabilitation hat.

Bereits diese wenigen Aspekte zeigen, dass eine Mediation hier dem *Procedere* eines typischen Täter-Opfer-Ausgleichs sehr nahe kommt. Da Deutschland bis heute kein eigenständiges Anti-Mobbing-Gesetz kennt, müssten die rechtlichen Voraussetzungen hierfür erst noch geschaffen werden.

Friederike Jung lenkte den Blick des Auditoriums auf den Extremfall: Wo Mobbing gar Bestandteil der „Unternehmenskultur“ sei, dürfe es zu einer mediativen Konfliktbeilegung, die diesen Namen verdiene, aus Sicht des Unternehmens erst gar nicht kommen. Denn, so wiederum Teuschel: „Das Ziel des Mobblings ist niemals das Finden eines Kompromisses, sondern immer die Entfernung des Opfers vom Arbeitsplatz“ (Teuschel, a. a. O., S. 16). Es gebe nachweislich Fälle, so Friederike Jung, in denen

ein mobbender Arbeitgeber eine Mediation anordne, vorgeblich um „Konflikte im Team“ zu klären. De facto bestehe jedoch die Absicht, dieses Konfliktlösungsinstrument zu weiteren Mobbinghandlungen zu missbrauchen.

Einen solchen authentischen Fall stellte Friederike Jung vor: Der Arbeitgeber ließ eine „Mediation“, die von Anfang an diese Bezeichnung nicht verdiente, durchführen, um aus ihrem vermeintlichen Scheitern das Recht abzuleiten, sich von der mobbingbetroffenen Mitarbeiterin zu trennen. Vorausgegangen waren arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen bis zum BAG, bei denen die Klägerin stets obsiegt und sich damit ihren Arbeitsplatz erhalten hatte.

Die betroffene Arbeitnehmerin hatte die Geschäftsleitung und die Betriebsratsvorsitzende im Vorfeld immer wieder auf die Möglichkeit einer Mediation hingewiesen, fand jedoch lange Zeit kein Gehör. Der Arbeitgeber entschied sich schließlich für den Vorsitzenden einer örtlichen Anti-Mobbing-Initiative als „Mediator“, den die Mobbinggeschädigte nur widerstrebend akzeptierte, da sie dessen Mediationskompetenz bezweifelte. Sie befürchtete jedoch nicht zu Unrecht, dass ihre Weigerung, an der Mediation teilzunehmen, arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen könnte. In den Sitzungen zeigte sich, dass der selbsternannte „Mediator“ weder etwas von den Prinzipien einer Mediation verstand, noch im Sinn hatte, dem Verfahren die nötige Struktur zu geben.



Die Fachtagung zum Thema Mobbing befasste sich u. a. mit mediativer Konfliktbeilegung. Schwerpunkte setzten Friederike Jung mit dem Vortrag „Von der subjektiven Empörung zur Bekämpfung mit professionellen Mitteln“ und Klaus-Peter Kill (rechts) mit „Mobbing: Über die Entstehung von Feindbildern“. (Foto: Herbert Bühl)

Er konnte den Beteiligten weder Auskunft über seine Mediationskompetenz erteilen, noch war er in der Lage, den Verfahrensablauf einer Mediation zu erläutern. Am schwersten jedoch wogen seine Verstöße gegen grundlegende Prinzipien einer Mediation: Er traf sich, ohne dies der Mobbinggeschädigten mitzuteilen, zwischen den Sitzungen mit den Vertretern der Geschäftsführung und besprach den vom Arbeitgeber erwünschten Verlauf mit diesem vorab. Am Ende führte die Aussage einer Mitarbeiterin, die als Aushilfe im Unternehmen beschäftigt war, dazu, die Zusammenarbeit mit der Mobbinggeschädigten als „untragbar“ darzustellen. Dies sollte dem Arbeitgeber ein Argument für eine sog. Druckkündigung liefern. Die Mobbinggeschädigte, die aufgrund ihres Mediationsstudiums über fundierte Mediationskenntnisse verfügt, wehrte sich jedoch erfolgreich und konnte so die abermaligen Kündigungspläne des Arbeitgebers durchkreuzen.

Friederike Jung führte dem Auditorium der Fachtagung an diesem Fall exemplarisch vor Augen, wie sehr eine gelingende Mediation von der Auswahl

eines ausgebildeten und qualifizierten Mediators – und einer gründlichen Auftragsklärung! – abhängt. Leider finden sich im Mediationsgesetz nur sehr unzureichende Regularien für die Ausübung einer Mediantentätigkeit und die Qualifikation eines Mediators: ein Ärgernis, das baldmöglichst beseitigt werden sollte. Weitere Informationen zur Fachtagung sind über die Autoren und unter www.institut-klaerwerk.de erhältlich.

Friederike Jung, Klaus-Peter Kill,
mail@jung-und-kill.de

Literatur:

Haft, F. / Schlieffen, K. v., Handbuch Mediation. München 2009.
Omer, H./Alon, N./Schlippe, A. v., Feindbilder. Göttingen 2010.
Schwickerath, J., Mobbing am Arbeitsplatz. Lengerich 2009.
Teuschel, P., Mobbing. Stuttgart 2012.
Wolmerath, M., Mobbing und psychische Gewalt. Frankfurt/M. 2011.

Termine und Veranstaltungen

Umgang mit Emotionen

31.01. – 01.02.2014, Münster

Emotionen spielen bei allen Konflikten eine gewichtige Rolle und damit auch in der Mediation.

Kontakt: Mediationswerkstatt Münster,
Hafenweg 26 b, 48155 Münster,
Tel. 0251 55485, Fax: 0251 55623,
mail@mediationswerkstatt-muenster.de,
www.mediationswerkstatt-muenster.de.

Ausbildung Wirtschaftsmediator

06.02. – 12.07.2014, Leipzig

Der 44. Ausbildungskurs zum Wirtschaftsmediator startet in Leipzig.

Kontakt: Steinbeis Mediationszentrum,
Hohe Str. 11, 04107 Leipzig,
Tel. 0341 2251 318, Fax: 0341 22 5413 51,
nfo@steinbeis-mediation.com,
www.steinbeis-ausbildung.com.

Winterkurs Mediation

10.02. – 16.02.2014, Konstanz

Grundausbildung kompakt mit den Terminen: 10. bis 16.02.2014 und 10. bis 16.03.2014. Leitung: Dr. Elke Müller, Dr. Hansjörg Schwartz u. a.

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

Grundlagen der Mediation

12.02. – 15.02.2014, Heidelberg

Es wird ein Überblick über Indikation, Struktur und Ablauf der Mediation gegeben und grundlegende Techniken und Haltungen vermittelt. Leitung: Lis Ripke.

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

Konfliktmanagement bei Veränderungen

22.02.2014, Frankfurt am Main

Tagung „Konfliktmanagement und organisationaler Wandel – Impulse für ein achtsames Management von Veränderungsprozessen“, Konferenz der Gesellschaft für Systemdesign, Frankfurt am Main.

Kontakt: inmedio – Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Büro Frankfurt, Schützenstr. 4, 60311 Frankfurt am Main,
Tel. 0049 69 86777 923, Fax: 0049 69 86710 333,
frankfurt@inmedio.de, www.inmedio.de.

Basisausbildung Mediation

14.02. – 01.06.2014, München

Die Basisausbildung erfolgt in fünf Modulen mit je drei Tagen. Ausbildungsleiter ist Dr. Dr. Gattus Hösl.

Kontakt: Institut für Transformative Mediation, Jakob-Klar-Str. 5, 80796 München,
Tel. 089 27369571, info@hoesl-mediation.de,
www.hoesl-mediation.de.

13. Internationale Mediationstage

21.02. – 22.02.2014, Hamburg

Programm der 13. Internationalen Mediationstage: 21.02.2014: Legende der Körpersprache, Prof. Samy Molcho; 22.02.2014: Praktiker erzählen lebhaftere Geschichten aus der Welt der Mediation, angefangen bei Konflikten in internationalen Großkonzernen bis zu Innovationen vor Ort.

Kontakt: Mediation D-A-CH e.V.,
Holzdamm 41, 20099 Hamburg,
Tel. 0177 3827922, info@mediation-dach.com,
www.mediation-dach.com.

Kompaktausbildung

21.02. – 23.02.2014, Raum Stuttgart

Kompaktausbildung an fünf Terminen und jeweils drei Tagen. Näheres in e-Broschüre „Kompaktausbildung“.

Kontakt: CCC Creative Communication Consult,
Tel. 0711 8895371, info@c-c-c.de, www.c-c-c.de.

Systemisches Coaching

27.02.2014 – 01.11.2014, Konstanz

Fortbildung für Mediatoren mit dem Ziel, vielfältige und praxisnahe Werkzeuge für den Beratungsalltag in Coaching-Prozessen zu vermitteln.

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

6. Mediationstag Jena

28.02. – 01.03.2014, Jena

Friedrich-Schiller-Universität Jena lädt 2014 bereits zum sechsten Mal zu einem Mediationstag ein. Tagungsprogramm auf Anfrage erhältlich.

Kontakt: Friedrich-Schiller-Universität Jena,
Rechtswissenschaftliche Fakultät, Carl-Zeiß-Str. 3,
07743 Jena, www.recht.uni-jena.de.

Praxiskurs Schwerpunkt Werkzeuge

28.02. – 02.03.2014, Hamburg

Einstieg in alle Anwendungsbereiche der Mediationskompetenz als auch in die klassische Welt der professionellen Mediation.

Kontakt: Akademie von Hertel,
Holzdamm 41, 20099 Hamburg, Tel.: 040 5367911,
0177 5367911, Fax: 040 5367990,
akademie@vonhertel.de, www.vonhertel.de.

Fortbildung Organisationsmediation

04.03. – 08.03.2014, Frankfurt am Main

Fortbildung Organisationsmediation – ein Intensivkurs und Update für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren: Der vierte Lauf dieses Kurses bietet Teilnehmern aus unterschiedlichen Feldern und mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund in komprimierter Form all das, was als „state of the art“ benötigt wird, um erfolgreich in Organisationen und Unternehmen vermitteln zu können. Dazu gehören Themen wie Konfliktkosten, Orientierung der Mediation an der Entwicklung des Unternehmens, Organisationales Lernen aus dem Konflikt, Einbezug der Stakeholder, Umgang mit Diversität.

Kontakt: Sonja Schuster, inmedio – Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Büro Frankfurt, Schützenstr. 4, 60311 Frankfurt am Main,
Tel. 0049 69 86777 923, Fax: 0049 69 86710 333,
frankfurt@inmedio.de, www.inmedio.de.

Verhandeln in der Mediation

12.03. – 15.03.2014, Heidelberg

Rolle des Mediators im Kommunikationsprozess – Umgang mit destruktiver Dynamik – Paraphrasierungstechnik – Kreativitätstechniken entwickeln und anwenden.

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

Prozess-Stufe der Interessen

15.03. – 16.03.2014, Münster

Die Stufe der Interessen ist eine für alle Mediatoren anspruchsvolle Stufe, von der das Gelingen in hohem Maße abhängt.

Kontakt: Mediationswerkstatt Münster,
Hafenweg 26 b, 48155 Münster,
Tel. 0251 55485, Fax: 0251 55623,
mail@mediationswerkstatt-muenster.de,
www.mediationswerkstatt-muenster.de.

Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt

20.03. – 19.07.2014, Konstanz

Aufbaukurs für Mediatoren, inklusive Supervision;
Leitung: Hansjörg Schwartz, Markus Troja, Detlef Sauthoff.

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

The Inner Life of Conflict

23.03. – 25.03.2014, Heidelberg

Jeder Konflikt hat ein inneres Erleben sowohl bei den Klienten als auch den Mediatoren. Das Seminar begleitet Prof. Jack Himmelstein, New York.

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

Vertiefung von Mediationstechniken

30.03. – 31.03.2014, München

Voraussetzung für diese Fortbildung ist eine Basisausbildung. Folgende Inhalte mit praktischen Übungen sind geplant: Bestehende Machtgefälle, Das Neun-Felder-Modell, Fragen über Fragen, Kreative Grundmuster – Kreativtechniken, Metakommunikation in der Co-Mediation, der Allein-Mediation und im „Metalog“, Kurzmediation; Referent ist Dr. Dr. Gattus Hösl.

Kontakt: Institut für Transformative Mediation,
Jakob-Klar-Str. 5, 80796 München,
Tel. 089 27369571, info@hoesl-mediation.de,
www.hoesl-mediation.de.

Kurzzeit-Mediation

03.04. – 04.04.2014, Konstanz

Die Kurzzeit-Mediation ist eine spezielle Form der Mediation, bei der das gesamte Verfahren in einer Sitzung gestaltet wird. Leitung: Heiner Krabbe.

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

Settings in der Mediation

09.05. – 10.05.2014, Heidelberg

Kreativ-konkrete Settings, je nach der individuellen Konfliktsituation und den Persönlichkeiten der Beteiligten kreieren.

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

Hocheskalierte Konflikte in der Mediation

06.06. – 07.06.2014, Heidelberg

Psychodynamik, Diagnostik und Entstehungsgründe von hocheskalierten Konflikten und der Umgang in der Mediation. Leitung Heiner Krabbe

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

16. Mediations-Kongress der CfM

27.06. – 28.06.2014, Berlin

Unter dem Motto „Für jeden Streit das richtige Verfahren“ richtet sich der Fokus des Mediations-Kongress der Centrale für Mediation auf die Vielfalt der ADR-Verfahren, deren Besonderheiten und Anwendungsfelder. Die fachliche Leitung liegt in den Händen von Prof. Dr. Reinhard Greger.

Der Mediations-Kongress bietet neben interessanten Vorträgen zu Schwerpunktthemen auch Gelegenheit, in zahlreichen Diskussionsforen von den „Best Practices“ anderer zu lernen und mit Kollegen zu „networken“.

Kontakt: Centrale für Mediation CfM - Centrale für Mediation, Verlag Dr. Otto Schmidt KG,
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln,
Tel. 0221 93738 821 (Sekretariat),
Fax: 0221 93738 926,
cfm@mediate.de, www.mediate.de.

Fachmediator für Bauwirtschaft

27.06. – 15.11.2014, Frankfurt

Fünf Module, jeweils zwei Tage in Frankfurt, Stuttgart und Leipzig zur Fachmediatoren-Ausbildung für die Immobilien- und Bauwirtschaft.

Kontakt: Steinbeis Mediationszentrum,
Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel. 0341 2248661,
verwaltung@akaso.de, www.akaso.de.

Mediation im System Familie

25.07. – 26.07.2014, Heidelberg

Kennenlernen der spezifischen Bedingungen der Mediation familiärer Konflikte. Leitung: Dagmar Lägler und Thomas Rüttgers.

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

Sommerkurs Mediation

11.08. – 17.08.2014, Konstanz

Grundausbildung kompakt, Termine: 11. bis 17.08.2014 und 15. bis 21.09.2014. Leitung: Dr. Elke Müller und Dr. Hansjörg Schwartz u. a.

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

Wirtschaftsmediation & Konfliktmanagement

11.09.2014 – 17.01.2015, München

Neun Ausbildungstage in drei Modulen, Ziel: Qualifizierung zum Wirtschaftsmediator BMWA®, Abschluss: Wirtschaftsmediator und Konfliktmanager.

Kontakt: IMB GmbH,
Carl-Orff Str. 11, 85591 Vaterstetten,
Tel. 08051 9630 046, Fax: 08051 9617 619,
office@im-beziehungsmanagement.de,
www.im-beziehungsmanagement.de/mediations-
ausbildung.

Kreativitätstechniken in der Mediation

25.09. – 26.09.2014, Heidelberg

Denkblockaden überwinden, zum Querdenken anregen, neue Lösungsräume entdecken – mithilfe von Kreativitätstechniken. Leitung: Stefan Kessen.

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

Seminare im Ausland

Die Kunst des Fragens

14.05. – 15.05.2014, Zürich

Im Seminar werden verschiedene Frageformen für professionelle Kontexte, wie Beratung, Mediation oder Coaching, vorgestellt.

Kontakt: IEF - Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich,
Tel. 0041 44 3628484, ief@ief-zh.ch,
www.ief-zh.ch.

Tag der Mediation

18.06.2014, Wien

Der Österreichische Bundesverband veranstaltet den „Tag der Mediation“ in der Landeshauptstadt Wien. Das Programm wird auf Anfrage zugeschiedt.

Kontakt: Österreichischer Bundesverband für Mediation, Lerchenfelderstraße 36/3, 1080 Wien, Austria, Tel. 0043 1403 2761,
kostenlose Mediations-Hotline: 0800 88 00 88.

Hochstrittige Konflikte in Familie und Arbeitswelt

22.09. – 23.09.2014, Zürich

Verstehen und Erproben von Konfliktlösungsansätzen aus Beratung, Therapie und Mediation anhand von Praxisbeispielen.

Kontakt: IEF - Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich,
Tel. 0041 44 3628484, ief@ief-zh.ch,
www.ief-zh.ch.

Klärungshilfe und die Lust am Doppeln

03.11. – 04.11.13, Zürich

Methoden im Umgang mit Vorwürfen und Kränkungen in eskalierten Konflikten.

Kontakt: IEF - Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich,
Tel. 0041 44 3628484, ief@ief-zh.ch,
www.ief-zh.ch.

Nachrichten aus den Verbänden

Eröffnung Mediationsbüro und neue Fachgruppe

Zahlreiche Ehrengäste konnte DGM-Mitglied und Wirtschaftsmediatorin Monika Hebeisen bei der Eröffnung ihres Wirtschaftsmediationsbüros „mediation.mh“ im bayerischen Hahnbach/Mimbach begrüßen. In modernen Räumen und ruhiger Atmosphäre können sich jetzt Ratsuchende in Streitangelegenheiten Unterstützung holen. Gastgeberin Monika Hebeisen informierte über die Mediation als außergerichtliches Verfahren zur Konfliktlösung und insbesondere über die Vorteile der Wirtschaftsmediation: „Unternehmen profitieren durch betriebsinternes Konfliktmanagement auf allen Betriebsebenen“, betonte die Wirtschaftsmediatorin mit Schwerpunkt Bau und Immobilien. In Konflikten bei Betriebsübergaben aber auch in sensiblen Fragen der Unternehmensführung könne Mediation unterstützend helfen. Auch die örtliche Presse berichtete über die Eröffnung des Mediationsbüros.

Darüber hinaus setzt sich Monika Hebeisen für die Gründung einer Fachgruppe „Baumeditation“ in der DGM ein. Wer ebenfalls Interesse an dieser neuen Fachgruppe hat, möchte bitte Kontakt unter info@monika-hebeisen.de aufnehmen.



Bild von links: Christian Benoist (Bezirksleiter Wohnungseigentum Oberpfalz), Josef Hebeisen, Waltraud Lobenhofer (Geschäftsführerin AOVE, Unternehmerinnen-Netzwerk Synergia), Bernd Zweck mit Gattin (Zweckdesign Amberg), Monika Hebeisen, stellvert. Bürgermeister Bösl und Maria Singer (Vorsitzende Unternehmerfrauen Amberg-Sulzbach) freuten sich über die Eröffnung des Mediationsbüros in Hahnbach (Foto: Michael Wiendl)

DGM-Regionalgruppe Rheinland

Die Mitgliederversammlung der Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen wird am Mittwoch, den 22. Januar 2014, in Köln stattfinden. Beginn ist um 19 Uhr. Im Anschluss daran werden Hubert Merkel und Robert Glunz in das „Systemische Konsensieren“ (Vortrag und Übungen) einführen. Angemeldete Teilnehmer erhalten eine Fortbildungsbescheinigung über 1,5 Stunden.

Neubewerber für den Geschäftsführenden Ausschuss sind ausdrücklich erwünscht! Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeit haben, melden Sie sich bitte bis zum 8. Januar 2014 unter info@dgm-koeln.de. Themenvorschläge für die kommenden Veranstaltungen der Regionalgruppe und weitere Anregungen können Sie ebenfalls an diese Adresse senden. Dr. Harriet Eidam MM, Rechtsanwältin & Mediatorin info@dgm-koeln.de

DGM-Mitgliederversammlung



Im Rahmen der Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM) am 25.11.2013 wurde dem langjährigen Präsidenten, Dr. Frank H. Schmidt, die Ehrenmitgliedschaft verliehen. Die Versammlung war von einer guten Arbeitsatmosphäre und von Themen zum Profil und der Ausrichtung der DGM geprägt. Hierzu wird es eine zusätzliche Mitgliederversammlung im nächsten Jahr geben. Genauere Informationen erhalten alle DGM-Mitglieder mit dem Protokoll Anfang 2014. Bild von links: Katharina von Schlieffen, Frank H. Schmidt, Gattus Hösl (Foto: Friedrich Dauner)



Neue Mitglieder der DGM

Wolfgang Allgaier, 89359 Koetz

Johannes Becher, 45147 Essen

Dr. Beate Becker, 60322 Frankfurt

Stefan Bernsdorff, 47198 Duisburg

Katarzyna Beuth, 58093 Hagen

Sophia Brandt, 59174 Kamen

Sabine Brauer, 45897 Gelsenkirchen

Jennifer Heukeshoven, 81927 München

Christel Hornberger-Fürniß, 55768 Hoppstädten-Weiersbach

Anna Huber-Gulbicki, 82166 Gräfelfing

Antje Maidowski, 4103 Leipzig

Helga Nissen, 50733 Köln

Christoph Reiland, 45144 Essen

Simon Reinert, 68649 Groß Rohrheim

Oliver Stromberg, 59071 Hamm

Dr. Michael Tigges, 40221 Düsseldorf

Katharina van Bonn, 46519 Alpen

Jochen Walter, 46242 Bottrop

Marita Katharina Wambach-Schulz, 52525 Heinsberg

Peter Weis, 10707 Berlin

Impressum

MEDIATOR – Mediation in Wissenschaft und Praxis



Hagerer
Wissenschaftsverlag
Universitätsstraße 21
58084 Hagen

HVV
Tel.: 02331/987-2396
redaktion@mediator-hww.de
www.mediator-hww.de

Herausgeber: Prof. Dr. Katharina
Gräfin von Schlieffen,
RA Dr. Stefan Kracht

Chefredakteur: Friedrich Dauner
Redaktion: Claudia Geldner,
Irene Seidel

Verantwortlich f. d. Anzeigenteil:
Denise Hammerschmidt

Gestaltung: Prof. Dr. Katharina
Gräfin von Schlieffen (Konzept),
Benjamin Graber

ISSN 2196-033X (Print)
ISSN 2196-0348 (Internet)

Die Zeitschrift MEDIATOR erscheint
regelmäßig alle drei Monate und
ist zugleich Nachrichtenblatt der
Deutschen Gesellschaft für Medi-
ation e. V. Die Mitglieder der DGM
sowie Absolventen und Studenten
der FernUniversität in Hagen erhal-
ten den MEDIATOR kostenlos. Alle
übrigen Interessierten können die
Zeitschrift gegen eine Pauschale
von 8 Euro bestellen.



Beethovenstraße 32, 58097 Hagen
Telefon: 02331 987 4860
Internet: www.dgm-web.de
E-Mail: info@dgm-web.de
Leserbriefe: leserbriefe@dgm-web.de

Die Jahresgebühr für eine Mitglied-
schaft in der DGM beträgt 50 Euro
(ermäßigt 30 Euro).



www.mediator-hwv.de