

MEDIATOR



Ulrike Wechtitsch: Eine märchenhafte Mediation

Andreas Heintz: Die Zukunft war früher auch besser

Irene Seidel: Mediationskindertag im Januar 2015

Ausgabe 04/2014 · 2. Jahrgang



Konfliktkultur 2.0

MEDIATOR

Mediation in Wissenschaft und Praxis

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

Ausgabe 04/2014 · 2. Jahrgang

Seite 3 - EDITORIAL
Irene Seidel

Seite 4 - MEDIATIONSPREIS
Eine märchenhafte Mediation
Ulrike Wechtitsch

Seite 11 - INTERVIEW
Fantasievolle Interpretation
Ulrike Wechtitsch

Seite 13 - KOLUMNE
Die Zukunft war früher auch besser
Andreas Heintz

Seite 15 - IM FOKUS
Mediationskindertag im Januar 2015
Irene Seidel

Seite 16 - TITELTHEMA
Konfliktkultur 2.0: Das Konfliktmanagement-
system der Stadt Graz
Elke Pölzl

Kooperationspartner:



Seite 22
Neuerscheinungen

Seite 24
Vermischtes

Seite 29
Termine und Veranstaltungen

Seite 34
Nachrichten des Kooperationspartners
DAV

Seite 41
Nachrichten des Kooperationspartners
DGM

Seite 43
Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

der MEDIATOR geht demnächst in sein drittes Jahr, ein guter Zeitpunkt an dieser Stelle ein kleines Fazit aus der Sicht der Redaktion zu ziehen. Der Weg vom DGM-Newsletter zur Fachzeitschrift war kein leichter: mehr Seiten und Rubriken, ein neues Layout, bessere Illustrationen, ein erweitertes Redaktionsteam und und und ... doch die Freude an dem neuen „Produkt“ ließ manche Sonderschicht vergessen.

Klar ist auch: Ohne unsere Autoren, die uns mit einer sachlich-kompetenten Berichterstattung unterstützen, wäre uns der Schritt vom Newsletter zur Fachzeitschrift kaum gelungen. Herzlichen Dank für Ihren Einsatz, vor allem an die Verfasser der beliebten Kolumnen, die „Sahnetörtchen“ des MEDIATOR.

Auch Sie, liebe Leserinnen und Leser, unterstützen uns mit Ihrer positiven sowie kritischen Resonanz: positiv, dass sich kurzweilige Beiträge mit längeren Fachbeiträgen abwechseln, dass die regelmäßigen Interviews das Blatt lebhaft gestalten und der MEDIATOR keine „trockene Fachzeitschrift“ sei!

Kritisch wird von Ihnen bewertet, dass die Beiträge in ihrer Qualität zum Teil sehr unterschiedlich ausfallen und dass wir zukünftig wieder mehr Fallbeispiele und damit Praxisberichte bringen sollen. Ihre konstruktive Kritik nehmen wir gerne an. Ich habe in der Vorbereitung für 2015 bereits einige Mediatorinnen und Mediatoren angesprochen, die sich bereit erklärten, anonymisierte Fälle aus ihrer Praxis so zu besprechen, dass die besonderen Knackpunkte innerhalb der Mediation sichtbar werden.

Um einen direkten Draht zu bekommen, planen wir für 2015 auch eine neue Rubrik, bei der wir Experten und Leser über ihre Erfahrungen zu bestimmten Themen befragen. Zum Beispiel starten wir mit der Frage „Wieviel Humor verträgt die Mediation?“ in das neue Jahr, um nur eine von vielen Ideen zu nennen. Was ich in den Telefonaten, die ich in der Planungsphase für 2015 mit Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, führen durfte, immer wieder gehört habe, ist, dass Mediationsfälle vor allem für Neueinsteiger rar gesät sind.

Deswegen: Machen Sie 2015 stärker auf sich aufmerksam! Dazu sollten Sie sich zwei Termine dick in Ihrem Kalender anstreichen: den 28.01.2015 und den 28.06.2015.

Ende Januar 2015 findet der „Mediationskindertag“ statt. Initiieren Sie in Kindertagesstätten oder Grundschulen in Ihrer Nähe Aktionen. Mediation DACH e.V. gibt dazu viele Anregungen: Vorleseaktionen und Rollenspiele für Kinder oder „Wertschätzungsurkunden“ für Einrichtungen, die Konfliktkunde für Kinder vorbildlich praktizieren. Für eine Vorleseaktion empfehle ich Ihnen, den vorliegenden MEDIATOR schon einmal in Ihre Tasche zu stecken. Denn in der preisgekrönten „Märchenhaften Mediation“ beschreibt *Ulrike Wechtitsch* das Märchen „Schneewittchen und die sieben Zwerge“ als Mediationsfall. Die Lektüre eignet sich für Kinder und Erwachsene gleichermaßen.

Der zweite Termin, den ich Ihnen für PR-Aktionen in eigener Sache ans Herz legen möchte, ist der „Internationale Tag der Mediation“ am 28. Juni, der vom Österreichischen Bundesverband für Mediation in diesem Jahr sehr aktiv begleitet und gestaltet wurde. Lassen Sie sich mit Aktionen wie „Mediation goes Kaffeehaus“ zu eigenen Ideen inspirieren. Und wichtig: Laden Sie die lokale Presse zu Ihren Aktivitäten ein!

Auch wir haben unsere Fühler ausgestreckt und werden zukünftig eine neue Partnerschaft eingehen. Zu den bewährten Partnern DGM und DAV gesellt sich ab 2015 der in der Schweiz ansässige EBEM, Europäischer Berufsverband für Eigenständige Mediation. Wir freuen uns schon auf die Einblicke in die Mediation des Alpenstaates und auf das neue Redaktionsmitglied Denis Bitterli. Er wird den EBEM und sich in der nächsten Ausgabe vorstellen. An dieser Stelle schon einmal herzlich willkommen!

Optimismus zu teilen, lässt ihn multiplizieren! In diesem Sinne wünschen Ihnen die „Blattmacher“ besinnliche Festtage und einen kommunikativen Start in das Neue Jahr!

Herzlichst, Irene Seidel



Redaktion MEDIATOR



Ulrike Wechtitsch

Eine märchenhafte Mediation

Weihnachten ist die Zeit der Besinnung, der Familie und auch der Märchen. Welchen Verlauf hätte das Märchen „Schneewittchen und die sieben Zwerge“ genommen, wenn eine Mediation zwischen der Königstochter und ihrer Stiefmutter stattgefunden hätte? Eine Frage, auf die Ulrike Wechtitsch eine fantasievolle Antwort gibt. Die Mediatorin erhielt für „Eine märchenhafte Mediation“ den Mediationspreis 2014, den der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) erstmals verlieh.

Es war einmal an einem lauen Frühlingstag. Da saß ein junger Mediator in seinem Arbeitszimmer und las, als er ein Gurren am offenen Fenster vernahm. Eine Brieftaube hatte den Weg zu ihm gefunden. Schnell öffnete er das Band am Fuß des Täubchens und entfaltete das Zettelchen, das ihm gebracht wurde.

Brieftaube sendet Anliegen

„Sehr geehrter Herr Grimm“ las er da, „meine Cousine dritten Grades, Rapunzel ihr Name, gab mir die Empfehlung, mich mit meinem Problem an Sie zu wenden. TheFairyWay – Mediationszentrum habe ihr in einer haarigen Angelegenheit zu einem Happy End verhelfen können, meinte sie. Nun schreibe ich diese Zeilen in der Hoffnung, dass auch meine Stiefmutter, die Königin, und ich unsere Differenzen bald beilegen können. Auch meine sieben Mitbewohner sind durch die vergiftete Atmosphäre, die zwischen der Königin und mir herrscht, schon sehr mitgenommen und getrauen sich, aus Angst um mich, kaum noch,

ihrer Arbeit nachzugehen. Da auch meine Stiefmutter ein Interesse an einer sauberen Lösung hat, hat sie sich bereit erklärt, an einer Mediation teilzunehmen. Mit freundlichen Grüßen.
Schneewittchen“

Dem jungen Mediator stockte beim Lesen kurz der Atem. Die Königin wolle zu ihm zur Mediation erscheinen? Könne er in Anbetracht dieser einflussreichen Frau seine Allparteilichkeit wahren? Aber diesen Gedanken verwarf er schnell wieder, natürlich konnte er das, er war sich ja seiner Fähigkeiten sicher, und da er ja selbst keine Rolle in dieser Geschichte spielte, brauchte er ja nichts zu fürchten.

Rasch wurden Brieflein mit Termin der ersten Sitzung und Informationen zur Mediation und deren Kosten verfasst, die er mittels Brieftaube Schneewittchen und der Königin zukommen ließ, dann lehnte er sich in seinem Stuhl zurück und wartete auf die Anreise seiner neuen Klienten.

Erstes Gespräch mit Königin und Schneewittchen

Einige Tage später erschienen Schneewittchen und ihre Stiefmutter, die Königin, zum vereinbarten Termin. Beide hatten eine lange Reise hinter sich gebracht. Schneewittchen war vom Fußmarsch über sieben Berge, begleitet von sieben kleinwüchsigen älteren Herren, müde und geschwächt. Die Königin jedoch wirkte ausgeruht, war sie doch in ihrer goldenen Kutsche mit großem Gefolge angereist. Doch kaum erblickten sich die beiden, schien die Luft zwischen ihnen förmlich zu knistern, so gespannt war die Atmosphäre. Dies war auch dem jungen Mediator nicht entgangen, und so bat er beide in sein bescheidenes aber gemütliches Kämmerlein. Er bot ihnen frisches Quellwasser und selbstgebackenes Brot zur Stärkung an, was sowohl Schneewittchen als auch die Königin gerne annahmen; sie hatten ja schließlich noch ein ganzes Stück Arbeit vor sich.

» *Dem jungen Mediator wurde es klamm ums Herz. Sätze nicht die Königin vor ihm, wäre dies wohl Sache eines Rechtsgelehrten.* «

Als der junge Mediator Platz nahm, wurde er sich plötzlich der Schönheit der beiden Frauen bewusst. Die Königin in ihren prachtvollen Gewändern war eine Augenweide, doch Schneewittchen, mit Haar, schwarz wie Ebenholz, Haut, weiß wie Schnee, und Lippen, rot wie Blut, war noch tausendmal schöner als sie. Auch die ärmlichen Kleider minderten ihre Schönheit nicht, es war fast so, als wäre sie direkt einem Märchen entsprungen.

Ihm fiel auf, dass die Königin Schneewittchen mit harten, bösen Blicken bedachte und Schneewittchen ängstlich und klein daneben wirkte. Um die beiden ein wenig voneinander abzulenken, ergriff er das Wort und erklärte, was eine Mediation sei und welche Rahmenbedingungen es gebe. Als sich beide abermals damit einverstanden erklärten, wandte er sich an Schneewittchen, die ja mit ihrem Anliegen an ihn herantreten war, und bat sie zu erzählen, worum es denn gehe.

Vorwurf des Tötungsversuchs

„Ach, wissen Sie“, begann diese zaghaft, „ich werde meines Lebens nicht mehr froh. Besser gesagt, fürchte ich sogar ein wenig um mein Leben. Die böse Königin wollte mich töten lassen und hat es auch selbst schon versucht.“

Ohne Schneewittchen aussprechen zu lassen, fiel ihr die Königin ins Wort: „Wen nennst du hier böse, du undankbares Stück? Jahrelang hab ich dich umsorgt wie eine Mutter, und so dankst du es mir?“ Schon war der Streit in vollem Gange. Der junge Mediator hörte aufmerksam zu, machte sich Notizen und ließ die beiden sich ihren Zorn von der Seele reden. So erfuhr er, dass die Königin tatsächlich schon versucht hatte, das Mädchen von einem Jäger töten zu lassen, welcher jedoch zu viel Mitleid mit Schneewittchen hatte und sie laufen ließ. Die Königin war sehr erbost über die Untreue ihres Untertanen. Auch stritt sie nicht ab, dass sie als alte Krämerin verkleidet versucht hatte, Schneewittchen mit einem Schnürriemen so fest zu schnüren, dass dieser der Atem weg blieb und sie bewusstlos zu Boden sank. Im Gegenteil, auf den jungen Mediator wirkte es beinahe, als bedaure sie, dass es ihr nicht gelungen war, Schneewittchen zu töten.

Dem jungen Mediator wurde es klamm ums Herz. Sätze nicht die Königin vor ihm, wäre dies wohl Sache eines Rechtsgelehrten. Da aber kein Gericht dieser Welt über dem Willen der Königin stand, war er wohl der Einzige, der den beiden helfen konnte, eine Lösung ihres Konfliktes zu finden. Er führte sich vor Augen, dass hinter den Anschlügen auf das Leben des schönen jungen Mädchens eine verzweifelte Frau stand, die keinen besseren Weg wusste als den von ihr gewählten. Er musste nur noch ergründen, woher die Wut der Königin auf ihre Stieftochter kam. So unterbrach er die Zankerei der beiden Frauen und fragte sie, was sie sich denn nun von dieser Mediation versprächen. Schneewittchen antwortete ihm sofort: Sie wolle wieder ein gutes Verhältnis zu ihrer Stiefmutter und ihrem Vater, den sie schon lange nicht mehr gesehen habe.

Was kann ein Wunder bewirken?

Die Königin jedoch wurde zum ersten Mal seit Beginn des Gesprächs ruhig, sprach kein Wort und blickte zorn erfüllt auf den Tisch, an dem sie saßen. Der junge Mediator wiederholte Schneewittchens Worte der Königin gegenüber und bat sie, ihm zu beschreiben, was sie dabei empfinde, wenn sie dies höre. Doch die Königin blieb stumm. Abermals versuchte er, ihr Schweigen zu brechen, und sprach: „Stellen Sie sich

vor, in ihrem Reich würde über Nacht ein Wunder passieren. Was wäre am Morgen danach anders?“ Da platzte es aus der Königin heraus: „ICH wäre wieder die Schönste im Land!“ Mit einem Schlag war all die Härte aus dem Blick der Königin verschwunden und war einem Blick voll Traurigkeit gewichen.

Damit hatte der junge Mediator nicht gerechnet. Wohl hatte er vermutet, dass Schneewittchen eine Bedrohung für ihre Stiefmutter darstellen könne. Doch Eitelkeit war nicht das Motiv, mit dem er gerechnet hatte. Welches Bedürfnis der Königin konnte hinter diesem Wunsch stecken? Noch mochte er nicht darüber spekulieren, kannte er die beiden doch erst so kurze Zeit.

Er wiederholte den Wunsch der Königin, die Schönste im Land zu sein, und fragte sie vorsichtig und so einfühlsam als möglich, woher sie denn wisse, dass dieser Wunsch mit dem Tod von Schneewittchen in Erfüllung gehen könne. Da berichtete sie ihm von einem Zauberspiegel, der ihr viele Jahre prophezeite, die Schönste im ganzen Land zu sein. Doch als ihre Stieftochter sieben Jahre alt wurde, war es aus und vorbei damit und er huldigte nur noch Schneewittchen, die noch tausendmal schöner sei als sie. Dem jungen Mediator entging nicht, dass die Königin in ihrer Erzählung immer zorniger und beinahe grün im Gesicht wurde.

Empathisch wie es nur ein Mediator sein konnte, sprach er: „Frau Königin, wenn ich mich versuche, in Sie hineinzusetzen, kann ich spüren, wie wütend es Sie macht. Hier in meiner Brust spüre ich diesen Zorn ... vermischt mit Neid und ein wenig Traurigkeit. Kann das denn sein?“ Die Königin versuchte sich schnell wieder zu sammeln, antwortete ihm nicht, widersprach jedoch auch nicht. Der junge Mediator machte sich Notizen, dies war ein guter Punkt, auf den er später wieder zurückkommen wollte.

Schneewittchen ergriff das Wort und bot der Königin all ihre Schönheit an, wenn dies nur möglich wäre. Sie wolle nicht weiter in Angst leben und sich hinter den sieben Bergen verstecken müssen. Sie wolle endlich wieder in Frieden mit ihrer Stiefmutter und ihrem Vater leben. Doch der kurze Moment der Offenheit war aus den Augen der Königin verschwunden und sie war wieder zu ihrer gewohnten Kälte zurückgekehrt, hinter der sie sich nach Ansicht des jungen Mediators zu verstecken schien.

Spielt der König eine zentrale Rolle?

Doch er ermahnte sich zur Weile, erst musste er für Klarheit sorgen und sich einen Überblick verschaffen. Ihm waren noch nicht alle Tatsachen bekannt. So fragte er die Königin nach ihrem Gemahl. „Der König ist in dieser Geschichte kaum in Erscheinung getreten“, antwortete sie. „Er hat mir die Aufzucht seines Kindes überlassen, als es noch in der Wiege lag. Auch heute ist es dem König wichtiger, sein Land zu regieren, als mich zu begleiten.“

Der junge Mediator wurde hellhörig. „Wäre es Ihnen, Frau Königin, denn wichtig gewesen, dass er Sie begleitet hätte?“ Doch diese winkte ab, er wäre wohl doch seinem Kind so zugetan, dass er sich auf deren Seite gegen sie wenden würde. Der junge Mediator hörte aber nicht auf, nach ihm zu fragen: Was er davon halte, dass seine Gemahlin seine leibliche Tochter tot sehen wolle? Da gestand die Königin, dass er nichts von dem Versuch, sie zu töten, wisse. Er denke Schneewittchen wäre von zuhause fortgelaufen, und sei über ihr Verschwinden traurig. Er mache ihr Vorwürfe, sie habe nicht gut genug auf das Mädchen aufgepasst.

Auch Schneewittchen fragte der junge Mediator nach ihrem Vater. Diese wäre so froh, ihn wiederzusehen. Sie vermisse ihn sehr. Ein wenig fürchte sie sich wohl davor, er könnte ihr böse sein, da sie davongelaufen und nicht zu ihm gegangen sei. Doch ihre Sehnsucht überwog.

Warum sie denn nicht zu ihm gegangen sei, fragte der junge Mediator das schöne Mädchen. Diese antwortete, sie habe Angst gehabt, er könne ihr nicht glauben. Sie habe sich nie wirklich gut mit ihrer Stiefmutter vertragen, er hätte denken können, sie hätte diesen grausamen Plan der Königin erfunden, um ihr zu schaden.

Der junge Mediator war nun überzeugt, welche wichtige Rolle der König in diesem Konflikt spielte. Er hatte auch schon die ein oder andere Hypothese im Kopf, die es zu überprüfen galt. So fragte er die beiden, ob es ihnen denn auch recht wäre, wenn der König zum nächsten Treffen mitkäme, da dieser vielleicht einen großen Beitrag zur Lösungsfindung leisten könne. Sowohl die Königin als auch Schneewittchen waren damit einverstanden und gemeinsam mit dem jungen Mediator verfassten sie einen Brief an den König. Schneewittchen hatte Bedenken, ob die Königin ihm

diesen auch überreichen werde, somit einigten sie sich darauf, eine Taube auszusenden, die das Brieflein überbringen sollte.

Nun war der Tag schon weit fortgeschritten und die Dunkelheit brach langsam über das kleine Häuschen des jungen Mediators herein. Die Anstrengungen des Tages hatten alle müde gemacht und so schloss der junge Mediator dieses erste Treffen in der Mediation mit einer kurzen Zusammenfassung des Gesagten. Auch gab er Schneewittchen und der Königin eine kleine Aufgabe mit auf ihren Weg: Er bat sie, in wenigen Worten zu beschreiben, was Schönheit für sie bedeute. Nachdem sie den Termin für das nächste Treffen vereinbart hatten, geleitete er die beiden Frauen zur Tür, verabschiedete sich höflich und zog sich in sein Kämmerlein zurück. Noch bevor die Tür ganz geschlossen war, drehte er sich noch mal um und rief ihnen nach: „Und machen Sie sich nicht jetzt schon Gedanken über eine mögliche Lösung!“

So verschwand er im Häuschen und ließ zwei verwundert dreinblickende Frauen zurück.

Zweite Mediationssitzung mit König

Nachdem nun mehrere Tage und Nächte vergangen waren, in denen der junge Mediator immer wieder über seinen Notizen gebrütet und sich oftmals Gedanken über Schneewittchen und die Königin gemacht hatte, kam der Morgen, an dem sie das zweite Treffen vereinbart hatten. Der junge Mediator war voller Erwartung, ob der König nun auch teilnehmen würde und ob sich für die beiden Frauen schon etwas verändert hatte. Bald fuhr eine Kutsche vor und am Waldesrand konnte er Schneewittchen, begleitet von sieben kleinen Männern entdecken. Er lehnte sich in seinem Stuhl zurück und musste auch nicht lange warten, als es an der Tür klopfte. Der König persönlich machte ihm die Ehre und trat in sein bescheidenes Häuschen ein, gefolgt von der Königin. Gleich darauf kam auch Schneewittchen durch die Tür und als sie ihren Vater erblickte, fiel sie ihm sogleich um den Hals und sie umarmten sich und schienen überglücklich. Die Königin blieb wie versteinert daneben stehen und schenkte Vater und Tochter nicht einen Blick. Als der König und Schneewittchen voneinander ließen, bat der junge Mediator sie, sich einen Platz zu wählen. Der König begab sich zwischen die beiden Frauen und blickte glücklich von einer zur anderen.

Vorwürfe über Vorwürfe

Nachdem der junge Mediator sich vorgestellt und das Wesen einer Mediation erklärt hatte, wiederholte er kurz, worum es bei dem letzten Treffen gegangen war, und bat die beiden Frauen zu erzählen, was seither passiert war. Schneewittchen wurde daraufhin sehr wütend und rief: „Diese böse Frau hat schon wieder versucht, mich zu töten. Diesmal war sie als altes Weib verkleidet und steckte mir einen vergifteten Kamm ins Haar! Hätten die Zwerge ihn nicht herausgezogen, so wäre ich jetzt tot!“

Erschrocken blickte der König zu seiner Gemahlin, die mit erhobenem Finger auf Schneewittchen zeigte und rief: „Genau, sieben Zwerge sind es, mit denen du lebst! Sieben kleinwüchsige, alte Männer und ein Mädchen. Das ist doch gegen die Natur, hast du dir darüber schon einmal Gedanken gemacht? Dein geliebter Vater muss sich für dich schämen, welche Schmach würde über ihn kommen, wenn sein Volk davon wüsste! Wer möchte eine solche Tochter sein eigen nennen?“

Der junge Mediator war angesichts der Entwicklung der Ereignisse erschrocken. Trug er am erneuten Mordversuch der Königin eine Mitschuld? Hatte er tatsächlich verabsäumt zu erwähnen, dass Schneewittchens Tod keine wirkliche Lösung darstellt? Weit kam er mit seinem Gedanken jedoch nicht, denn nun ergriff der König das Wort und der junge Mediator musste sich darauf besinnen, was seine wichtigste Aufgabe darstellte: Zuhören.

„Du hast versucht, meine geliebte Tochter zu töten?“, fragte er mit vor Zorn zitternder Stimme. „Was ist nur in dich gefahren? Ich machte dich zu meiner Frau, ich machte dich zur Königin, ich machte dich zur Stiefmutter meines Schneewittchens. So zeigst du deine Dankbarkeit? Indem du mir das Liebste und Schönste nehmen willst, das ich besitze? Welch großen Fehler habe ich nur gemacht!“

Aufmerksam beobachtete der junge Mediator die Königin, die bei den Worten des Königs immer kleiner zu werden schien. Nun wirkte sie nicht mehr wie die starke, eitle Frau, die er kennengelernt hatte, sondern schien plötzlich verletztlich. Doch obwohl er auf die Königin konzentriert war, entging ihm nicht, dass über Schneewittchens Gesicht ein kurzes Lächeln huschte, das er nicht zu deuten vermochte. Der wutentbrannte König nahm seine Tochter in den Arm, die diese Geste wohlwollend erwiderte. „Mein Kind,

was habe ich nur getan? Warum bist du nicht zu mir gekommen? Warum bist du davongelaufen? Wärs du nur zu mir gekommen!“, sprach er. Doch Schneewittchen erwiderte: „Was hättet Ihr getan, Vater? Hättet Ihr mir denn glauben können? Ihr wisst doch wohl, dass das Auskommen zwischen der Königin und mir schon immer recht schwierig war.“

Der junge Mediator nutzte die Gelegenheit, um in das Gespräch einzugreifen: „Was machte Euer Auskommen bisher so schwierig?“, fragte er, an Schneewittchen gewandt. Schneewittchen antwortete ihm, sie habe niemals wirklich das Gefühl gehabt, von ihrer Stiefmutter angenommen worden zu sein. Es habe immer eine große Kluft zwischen ihnen gegeben. Sie könne sich jedoch selbst nicht erklären, was der Grund dafür sei.

Fast beiläufig, doch für alle gut hörbar, murmelte der junge Mediator: „Die stärksten Brücken werden aus Steinen gefallener Mauern gebaut.“¹ Mit festerer Stimme fuhr er fort: „Wenn eine Brücke errichtet werden soll, so ist dies nur möglich, wenn von beiden Seiten zugleich daran gebaut

wird, um sich dann in der Mitte treffen zu können. So frage ich Sie, Schneewittchen, was könnte Ihr

Beitrag sein, um an dieser Brücke zwischen Ihrer Stiefmutter und Ihnen zu bauen?“ Schneewittchen dachte lange über diese Frage nach. Es wurde ganz still im Raum und der junge Mediator stellte fest, dass der Groll aus dem Gesicht der Königin verschwunden war. Sie blickte erwartungsvoll zu ihrer Stieftochter. Leise und zaghaft sprach Schneewittchen schließlich: „Ich sollte der Königin vielleicht nicht immer vorwerfen, sie wäre nicht meine leibliche Mutter, schließlich habe ich diese ja nicht einmal gekannt.“

Der junge Mediator gab der Familie kurz Zeit, um das eben gehörte wirken zu lassen, und lobte dann Schneewittchen für das gute, erste Fundament für eine starke Brücke, die es zu bauen begonnen hat. Der König war mittlerweile sehr ruhig geworden, er wirkte sehr nachdenklich, so fragte ihn der junge Mediator, ob ihm denn etwas auf dem Herzen läge. Doch er schüttelte nur den Kopf. Möglicherweise war er noch nicht bereit dafür.

1 Zitat Andreas Tenzer, geb. 1954 in Oberbruch bei Aachen, Praxis für ganzheitliches Leben in Köln mit Schwerpunkten Pädagogik sowie Philosophie und Spiritualität.

Der junge Mediator sprach zur Königin: „Was hat es Ihnen in der Vergangenheit so schwer gemacht, ein gutes Auskommen mit Ihrer Stieftochter zu haben?“ Doch ihr Stolz war noch zu groß, sie antwortete ihm nicht, sondern blickte nur zu Boden.

Es wurde still im Kämmerlein des jungen Mediators. Langsam begann er, an seinen Fähigkeiten zu zweifeln. Bisher schienen all seine Versuche, zur Königin vorzudringen, fehlgeschlagen zu sein. Was konnte er noch tun? Ein Blick in seine Notizen half ihm, wieder einen Punkt zu finden, an dem er ansetzen und die Spannung des Schweigens brechen konnte.

Schönheit, Liebe, Anerkennung und Macht

Er hatte den beiden Frauen zum Ende des letzten Gesprächs eine kleine Aufgabe mit auf den Weg gegeben und bat sie nun vorzulesen, wie sie die Bedeutung von Schönheit beschrieben haben.

Schneewittchen machte den Anfang und erklärte, dass Schönheit für sie noch nie von großer Bedeutung gewesen sei. Sie habe sich bisher noch keine Gedanken darüber gemacht, sie hielt Schönheit nicht für wichtig. Wichtiger sei es, geliebt zu werden.

„Die stärksten Brücken werden aus Steinen gefallener Mauern gebaut.“

Noch während Schneewittchen sprach, erhob sich die Königin von ihrem Stuhl, richtete sich auf und voll Zorn schrie sie Schneewittchen über den König hinweg an: „Du hast leicht reden. Du bist ja wohl die Schönste im Land. Wie willst du darüber sprechen, dass es Wichtigeres gebe, wenn es dir nie gefehlt hat? Schönheit bedeutet Anerkennung, Macht! Man wird seiner Schönheit wegen geliebt. DAS ist der Grund, warum DU geliebt wirst! Verstehst du das denn nicht?“

Mit zornesbebender Unterlippe und festem, schnellem Schritt verließ die Königin das Kämmerlein des jungen Mediators und ließ drei ratlose Gesichter zurück.

Der Augenblick für eine Pause war wohl gekommen. Der junge Mediator verließ das Kämmerlein, um frische Getränke und Brot zu richten, und ließ den Dreien ein wenig Zeit, um die intensiven Erfahrungen dieser Sitzung ein wenig zu verarbeiten.

Er selbst nutzte die Zeit, um seine Gedanken zu sortieren und seine Notizen durchzugehen. Wie groß

mochte die Verletztheit der Königin sein, dass sie es nicht mehr ertragen konnte, im selben Raum wie ihr Gemahl und dessen Tochter zu sein? Seine Tochter! Darum ging es doch, es ging immer um sie! Welche Rolle war der Königin wirklich zgedacht? In welcher Rolle fühlte sie sich? Sie sprach von Anerkennung, erhielt sie diese denn nicht? Warum brachte sie Anerkennung in Verbindung mit Schönheit?

So viele Fragen, zu denen der junge Mediator wohl seine ganz eigenen Ideen hatte, doch musste er erst überprüfen, ob er auch Recht behalten würde. Er trat vor sein Häuschen und fand die Königin am Zaun stehend, in die Ferne blickend. Sie folgte seiner Bitte, in der Mediation nun fortfahren zu dürfen, und trat mit ihm ins Kämmerlein. Als nun alle wieder Platz genommen hatten, herrschte eine eigentümliche Stille im Raum. Niemand sprach ein Wort, wagte es kaum dem anderen in die Augen zu sehen.

Mit ruhiger, einfühlsamer Stimme wandte sich der junge Mediator an die Königin, deren Zorn eine wenig verraucht zu sein schien: „Sie haben gesagt, Schönheit würde für Sie Anerkennung bedeuten. Was genau meinen Sie damit?“ Wieder schwieg die Königin. So begann der junge Mediator einen kleinen Monolog darüber, wofür das Wort Anerkennung stehen kann. Viele setzten es gleich mit Akzeptanz, Lob, Wertschätzung und wie wichtig es sei, diese zu erfahren. Viele Gelehrte zählten sie sogar zu den Grundbedürfnissen des Menschen.

Während er sprach, stand er langsam von seinem Stuhl auf und stellte sich ans Fenster. Durch die Spiegelung im Glas konnte der Mediator seine Klienten beobachten. Er erzählte von Selbstzweifeln, die jemanden überkommen mussten, wenn man keine Wertschätzung durch andere erfährt. Wie traurig es einen Menschen machen könne, und dass man möglicherweise auf die Idee kommen könne, sich auf Eigenschaften seiner selbst zu konzentrieren, für die man immer wieder einmal Lob bekommen habe, und seien es noch so scheinbar unwichtige Eigenschaften.

Als er sich wieder umdrehte, sah er die Tränen, die über die Wangen der Königin liefen, die in diesem Moment schöner war als je zuvor. Alle Härte war aus ihrem Gesicht verschwunden, jede Zornesfalte hatte sich geglättet und es waren große dunkle Augen, die zu ihm aufsaßen.

ÖBM-Jury zu Mediationspreis

Der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) vergab im Sinne der Nachwuchsförderung zum ersten Mal den ÖBM-Mediationspreis, der nun jährlich ausgeschrieben werden soll. Neu ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren können mit ihrer Abschlussarbeit am ÖBM-Mediationspreis teilnehmen. Die Ausschreibung des Preises soll dazu beitragen, Qualität und Innovation der Mediation zu fördern, die Mediationsszene zu beleben und engagierte Arbeiten der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Die ÖBM-Jury ist mit langjährig erfahrenen Mediatorinnen und Mediatoren aus verschiedenen Fachrichtungen besetzt. Der Schwerpunkt bei der Bewertung der Arbeiten liegt auf dem Innovationsgehalt und auf der Verwertbarkeit in der Mediation. Und genau damit hat die „Märchenhafte Mediation“ überzeugt und den ersten Preis gewonnen. Durch das Umdeuten von Märchen im Sinne eines Gedankenspieles „Was-wäre-gewesen-wenn“ wird nicht nur bei Erwachsenen, sondern besonders bei Kindern ein Lösungs- und Möglichkeitsdenken spielerisch gefördert – ein nicht unwesentlicher Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung in Richtung Konfliktfähigkeit.

Auch der ÖBM wird über die „Märchenhafte Mediation“ in mediation aktuell 01/2015 berichten.

Elfie Rosner, ÖBM-Jury

Nun waren es Schneewittchen und der König, die betreten zu Boden blickten. Der junge Mediator wusste nun, dass er mit seinen Ideen ins Schwarze getroffen hatte. Trotzdem fragte er die Königin nochmals mit sanfter Stimme: „Ist es das, was auch Sie unter Anerkennung verstehen?“ Ein tränenersticktes „Ja“ kam über ihre Lippen.

Mauern einreißen – Brücken bauen

Ohne dass der junge Mediator wieder das Wort ergreifen musste, nahm Schneewittchen ihren Stuhl, setzte sich neben ihre Stiefmutter und begann ihr zu erzählen, wie dankbar sie sei, eine Stiefmutter wie sie zu haben. Es täte ihr leid, dass sie ihr dies nie gezeigt habe. Sie sagte ihr, dass sie ein toller, starker Mensch sei, und sie selbst noch so viel von ihr lernen könne, wenn sie denn wieder nach Hause zurückkehren dürfe. Die Königin umarmte Schneewittchen.

Der König rückte näher an seine Gemahlin heran, nahm ihre Hand und entschuldigte sich für sein Verhalten. Es täte ihm leid, dass er ihr in letzter Zeit so wenig Aufmerksamkeit geschenkt habe. Er war so sehr mit dem Regieren des Landes beschäftigt, dass er nicht bemerkt habe, dass es der Königin nicht gut ginge. Aber er wollte von ihr wissen, warum es ausgerechnet Schneewittchen sei, gegen die sie einen solchen Groll hege. Da antwortete ihm die Königin mit Tränen in den Augen: „Du hast deine Tochter und mich immer wieder wissen lassen, dass ich nicht ihre richtige Mutter sei. Ich hatte nie das Gefühl, gut genug zu sein. Und nun, da Schneewittchen immer älter wird, sieht sie auch noch immer mehr aus wie deine verstorbene Frau. Wann immer du deine Tochter ansiehst, wirst du an sie erinnert werden. Wie soll ich da noch neben ihr bestehen können?“ Der König nahm seine Gemahlin in den Arm und versprach ihr, dass von nun an alles anders werden würde. Er wolle alle ihre Zweifel nehmen, es dürfe nur nie wieder so weit kommen.

Der junge Mediator lehnte sich zurück. Seine Arbeit war getan. Wobei, war es denn seine Arbeit? Die Königsfamilie war wieder vereint. Er hatte ihnen geholfen, wieder ein Stück zueinander zu finden, an einer gemeinsamen Lösung zu arbeiten. Er war zufrieden, und das Königspaar und Schneewittchen schienen es auch zu sein. Er richtete seine Worte an die Familie, die die Welt um sich herum vergessen zu haben schien: „Ihr habt nun Mauern abgerissen, um eine Brücke zu bauen. Wenn jeder einen Teil zu dieser Brücke beiträgt, wird sie auch in Zukunft stark sein und euch tragen können. Ich bitte euch darum, mich in wenigen Wochen wissen zu lassen, wie es euch ergeht, und mich schon früher zu kontaktieren, falls es noch etwas zu klären gäbe.“ Die Königsfamilie dankte dem jungen Mediator herzlich und verließ das Häuschen. Schneewittchen verabschiedete sich unter Tränen von den sieben Zwergen, stieg zu ihren Eltern in die Kutsche und fuhr mit ihnen nach Hause.

Nachhaltige Vereinbarung

Wenige Wochen waren vergangen, als ein Bote an die Tür des Mediatorenhäuschens klopfte. Er brachte einen Brief aus dem Königshaus und einen Korb voll wunderschöner rotbackiger Äpfel.

Er las: „Sehr verehrter Herr Grimm! Ich schreibe Ihnen diese Zeilen voll Dankbarkeit. Mein Gemahl, der König, und ich durchleben eine wunderbare Zeit. Viel

hat sich in unserer Ehe verändert und auch mein Verhältnis zu Schneewittchen ist ein gutes geworden. Wir haben immer noch kleine Schwierigkeiten miteinander, doch diese sind wohl zwischen Mutter und Tochter unvermeidbar. Schneewittchen hat einen jungen Prinzen getroffen und wird nun bald in ein fremdes Königreich einheiraten, womit dann wohl wieder ich die Schönste im Lande wäre. Keine Sorge, ich spaße bloß! Meinen Zauberspiegel habe ich sofort nach meiner Heimkunft von der Mediation entsorgt, er soll niemandem mehr Schaden zufügen. Mein Bote hat Ihnen hoffentlich das kleine Präsent aus königlichem Garten zukommen lassen. Auf dass es Ihnen munde! Mit königlichen Grüßen, Ihre Königin“

Noch während er diese Zeilen las, nahm er sich den schönsten Apfel aus dem Korb und biss hinein.

Und wenn er nicht gestorben ist, dann mediiert er noch heute ...



Ulrike Wechtitsch ist 32 Jahre alt und lebt mit ihrer Tochter Emma in der Nähe von Graz, Österreich. Sie arbeitet als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester im Aufnahme- und Entlassungsmanagement für

die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft. Im Rahmen ihrer Tätigkeit hat sie die Ausbildung zur Pflegemediatorin gemacht, die neben einer kompletten Mediatorenausbildung bei „TheFairWay-Mediation“ (Ausbilder Dr. Ernst Feistauer und Dr. Marcella Zauner-Grois) auch Elemente des Case-Care-Managements beinhaltet. Familienmediationen rund um die Versorgung eines pflegebedürftigen Menschen sind die Hauptgebiete ihrer Mediatorentätigkeit. Für „Eine märchenhafte Mediation“ erhielt Ulrike Wechtitsch den Österreichischen Mediationspreis 2014, den der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) zukünftig alljährlich vergeben wird.

Fantasievolle Interpretation

Eine „Märchenhafte Mediation“ interpretiert das Märchen „Schneewittchen und die sieben Zwerge“ auf fantasievolle Weise und entwickelt das Grimm'sche Märchen auch zum Lehrstück in Konfliktkunde für Kinder. Das weckt Neugierde. Der MEDIATOR sprach mit Autorin Ulrike Wechtitsch.

Ist Ihre Sicht auf Schneewittchen, das konfliktreiche Umfeld und die Problemlösung eine eingängige Geschichte für Kinder, um deren Konfliktlösungsverhalten frühzeitig zu prägen?

Ulrike Wechtitsch: Durchaus! Als Mutter einer achtjährigen Tochter durfte, und darf ich immer noch, ihre Sichtweise auf die Welt miterleben. Immer wieder bin ich von ihrer Offenheit und der Vielzahl der Betrachtungsmöglichkeiten überrascht. Diese Zeit zu nutzen, um Kinder darin zu bestärken, offen zu bleiben, Verständnis für die Bedürfnisse ihrer Mitmenschen zu entwickeln und damit ein Konfliktlösungsverhalten zu prägen, ist eine wichtige Aufgabe. Kaum jemand kann seine Gefühle und Bedürfnisse ehrlicher und offener ausdrücken als Kinder. Es wäre eine Bereicherung, wenn es ihnen gelingen könnte, ein wenig davon ins Erwachsenenalter mitzunehmen.

Die Jury des ÖBM-Mediationspreises wertete den „innovativen Charakter“ und das „Lösungs- und Möglichkeitsdenken“, das „spielerisch gefördert“ werde, als „ausschlaggebend“ für die Auszeichnung.

Ulrike Wechtitsch: Das freut mich sehr, da ich die genauen Bewertungskriterien der Jury nicht kenne. Ein positives Konfliktverhalten spielerisch zu fördern, ist genau mein Anliegen, das ich mit der Märchenhaften Mediation erzielen möchte.

Kern der Aussage

Generell ist es ein sehr interessanter Ansatz, das Märchen „Schneewittchen und die sieben Zwerge“ als Mediation darzustellen. Was ist der Kern Ihrer Aussage in Bezug auf die Mediation?

Ulrike Wechtitsch: Ergebnisoffenheit, denn Offenheit ist eine der Eigenschaften, die eine Mediatorin bzw. einen Mediator besonders auszeichnen – Offenheit gegenüber den Teilnehmern sowie Offenheit gegenüber dem Ergebnis einer Mediation. So kann es immer wieder zu unerwarteten Wendun-

gen kommen in einem Konflikt, der anfangs recht klar erscheint. Diese Feststellung machte ich auch beim Verfassen dieser Arbeit. Im Märchen der Gebrüder Grimm sind Schneewittchen und ihre Stiefmutter, die Königin, die das Gute und das Böse verkörpern, gegenübergestellt.

Im Gegensatz zum Märchen ist Ihre Version aber kein ausschließlicher Stiefmutter-Tochter-Konflikt, oder?

Ulrike Wechtitsch: Als ich begonnen habe, mich mit beiden Figuren für diese Arbeit näher zu beschäftigen und mit deren Bedürfnissen auseinanderzusetzen, war ich versucht, einen reinen Mutter-Tochter-Konflikt zu inszenieren – ich scheiterte. Ich versuchte immer wieder aufs Neue, den König aus der Geschichte fernzuhalten, denn schließlich spielte er im Märchen kaum eine Rolle. Doch meine Figuren entwickelten dahingehend ein Eigenleben und riefen ihn immer wieder auf den Plan.

Ihre Idee, den König ins Spiel zu bringen, gibt der Mediation entscheidende Impulse. Ist es Ihr besonderer „Eigenanteil“?

Ulrike Wechtitsch: Mein Eigenanteil? Ja, auch damit habe ich mich beim Schreiben dieser Arbeit beschäftigt. Beginnend bei der Auswahl des Märchens bis zum Eigenleben meiner Figuren habe ich immer wieder Antworten für mich und meine ganz persönliche Geschichte gefunden.

Was ist Ihre ganz persönliche Geschichte?

Ulrike Wechtitsch: Im Rahmen der Ausbildung zur Mediatorin bei Dr. Ernst Feistauer und Dr. Marcella Zauner-Grois von „TheFairWay–Mediation“ habe ich mehr über mich selbst gelernt und erfahren, als ich mir je erwartet hätte – manchmal auch mehr als mir lieb war. Gleichzeitig bekam ich das Werkzeug, damit umzugehen, daraus zu lernen und wenn nötig, daran etwas zu ändern. Das war wohl eine der größten Bereicherungen meines Lebens. Trotz all

der Theorie, die mir in diesem Rahmen beigebracht wurde, war es meine innere Einstellung, meine Haltung, die sich dadurch am meisten verändert hat und die mich heute als Mediatorin auszeichnet.

Subjektive Wirklichkeit

Was bedeutet das in Bezug auf die „Märchenhafte Mediation“?

Ulrike Wechtitsch: Der konstruktivistische Grundgedanke, dass es keine allgemeingültige Wirklichkeit gibt, sondern dass sich jeder Mensch Kraft seiner Gedanken eine ganz eigene schafft, hat mich schon lange beschäftigt. Er hat mir einen möglichen Weg gezeigt, meine Sichtweise auf die Welt und die Menschen, die in ihr leben, zu verändern. Erst durch die Ausbildung habe ich jedoch die Fähigkeiten erlangt, auch anderen Menschen zu helfen, ihre ganz eigene Sichtweise zu verändern und somit vielleicht ein kleines Stück mehr Lebensqualität mit auf den Weg zu geben.

Haben Sie schon darüber nachgedacht, mit Kindergärten oder Grundschulen in Kontakt zu treten – einerseits, um Ihre Märchenversion vorzulesen, und andererseits mit den Kindern darüber zu sprechen?

Ulrike Wechtitsch: Bisher habe ich noch nichts in diese Richtung unternommen. Geplant ist jedoch ein Märchenbuch, das sowohl Erwachsenen als auch Kindern das Wesen der Mediation auf fantasievolle Art und Weise ein Verständnis für Kon-



Foto: privat

Ulrike Wechtitsch ist diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester. Die Mediatorin verfasste „Eine märchenhafte Mediation“

fliktlösungen näher bringen soll. Daraus lassen sich bestimmt unterschiedliche Projekte an Kindergärten und Schulen entwickeln.

Am 28. Januar 2015 ist Mediationskindertag, initiiert von Mediation DACH in Hamburg. Wären solche Anlässe zum Beispiel zukünftig eine Gelegenheit, dieses Anliegen weiterzuverfolgen?

Ulrike Wechtitsch: Kinder sind unsere Zukunft, gerade deshalb finde ich es großartig, dass von Mediation DACH e. V. besonderes Augenmerk auf sie gelegt wird. Ich werde den Tag zum Anlass nehmen, Mediation zum Thema in der Schule meiner Tochter zu machen. Es ist mir ein persönliches Anliegen, meinen kleinen Beitrag dazu zu leisten.

Sie sind Dipl.-Gesundheits- und Krankenschwester und arbeiten in diesem Bereich als Pflegemediatorin. Was ist daran besonders?

Ulrike Wechtitsch: Das Konzept der Pflegemediation wurde von meiner lieben Kollegin Dipl.-Gesundheits- und Krankenschwester Judith Jandl entwickelt. In der Pflege- und Entlassungsberatung, in der wir beide tätig sind, werden wir immer wieder mit familiären Konflikten konfrontiert, die eine optimale Patientenversorgung nach dem Krankenhausaufenthalt schwierig bis unmöglich machen. Die Mediation dient uns als Werkzeug, um einen guten Konsens zwischen realistischen Möglichkeiten und den Wünschen aller Beteiligten zu finden. Der wohl größte Unterschied zu einer „normalen“ Mediation ist die beratende Funktion, die immer wieder ins Gespräch eingebracht wird.

Hier in Deutschland ist die Ausbildung zur Pflegemediatorin wenig bekannt. Welche Elemente enthält sie?

Ulrike Wechtitsch: Wenn es Sie sehr interessiert, schauen Sie einfach auf unsere Homepage www.pflegemediation.at. Die Ausbildung besteht aus einer vollständigen Mediationsausbildung sowie Elementen des Entlassungsmanagements und wird derzeit nur am Landeskrankenhaus Hartberg der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft angeboten.

Herzlichen Dank!

Das Interview führte Irene Seidel.

Die Zukunft war früher auch besser

Andreas Heintz, Mediator und Rechtsanwalt in München, erlaubt sich einen unterhaltsamen und zugleich nachdenklichen Blick „zurück in die Zukunft“. Denn die Verantwortung dafür, wie die gelebte Realität der Zukunft sein wird, liegt in unserem gegenwärtigen Handeln. Die direkte Weitergabe von Mediationskompetenzen an die junge Generation ist „ein wertvoller Weg“, auf dem Kinder und Jugendliche gehen können.

Der These „Die Zukunft war früher auch besser“ von *Karl Valentin* folgend, des großartigen Humoristen und Philosophen meiner bayerischen Heimatstadt München, erlaube ich mir einen Blick zurück, nämlich zurück in die Zukunft.

Genau hingesehen, kommt uns dort unser Nachwuchs in den Fokus, unsere Kinder. Denn während die Verantwortung dafür, was morgen stattfinden kann, gegenwärtig bei uns liegt, werden es unsere Kinder sein, die es spüren und (er)leben werden, was dann tatsächlich morgen sein wird. Sie sind also – das wird niemand bestreiten können – unsere Zukunft.

Schon *Willy Brandt* befand, der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, sei der, die Zukunft zu gestalten. Zukunft ist also immer auch das, was wir vorbereiten, und vor allem, wie wir das tun. Deshalb sind wir alle aufgerufen, unsere Welt so zu gestalten, dass Zukunftschancen für unsere Kinder entstehen und erhalten bleiben, und dass wir Menschen sicher und gesund wachsen und uns nachhaltig entwickeln können.

» Schon *Willy Brandt* befand, der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, sei der, die Zukunft zu gestalten.«

Großgesellschaftlich gesehen kann die Mediation und können wir Mediatoren da nicht Unerhebliches bewirken. Schließlich ist der gelingende Umgang miteinander – egal in welchem Kulturkreis, in welcher Sozialisation, im Rahmen welcher Religion – ein wesentlicher Garant für Frieden.

Und wenn es eine breite Übereinstimmung darüber gibt, dass die Mediation eine ungemein wertvolle Methode zur Regelung von Konflikten ist, dann ist es nötig, dass genau damit eine Basis geschaffen wird, die für das Lernen und für die Vertiefung einer wertschätzenden, authentischen, empathischen Grundhaltung bei uns allen wesentlich ist.

Deshalb gilt es, die Mediation sowie mediatives Handeln, insbesondere den gewaltfreien, beziehungs-schonenden Umgang mit Konflikten auf allen Gebieten und gerade mit Blick auf unsere Nachhut zu fördern und zu etablieren.

Die direkte Weitergabe von Mediationskompetenzen an die noch junge Generation ist dabei ein wertvoller Weg, auf dem unsere Kinder gehen können.

Die Mediation dient als Quelle für die Stärkung der individuellen Sozial- und Konfliktkompetenz und der Weiterentwicklung der Gesprächs-, Kooperations-, und Begegnungskultur. Mit dem Erwerb mediativer Kompetenzen und der Grundhaltungen des Mediators wie Empathie, Authentizität, Wertschätzung und systemisches Denken, wird die Veränderungs-, Entwicklungs- und Zukunftsfähigkeit unserer Kinder unterstützt.

Gleichzeitig ist mediatives Handeln und Mediation auch etwas, was wir unseren Kindern vorleben und mitgeben können. Wenn wir uns gegenseitig in un-

serer persönlichen und kulturellen Verschiedenartigkeit achten, wenn wir respekt- und rücksichtsvoll miteinander umgehen und in Balance mit uns selbst und anderen leben, können wir unseren Kindern dabei helfen, mit Konflikten umzugehen, und ihnen zeigen, dass es möglich ist, dies auf eine für alle Beteiligten bereichernde Weise zu tun. Indem wir durch unser eigenes Verhalten zeigen, wie der Umgang miteinander gelingen kann, werden unsere Kinder befähigt, entstehende Konflikte schon frühzeitig zu erkennen und deren positive Potenziale („Konflikt als Chance“) effektiv und effizient zu nutzen. Diese Vorbildfunktion des mediativ handelnden Erwachsenen sowie das Erleben seiner mediativen Interaktionen und Interventionen werden von unseren Kindern implizit als

Lernbasis herangezogen. Deshalb muss die Vermittlung mediativer Kompetenzen auch bereits bei uns Erwachsenen, bei den Eltern ansetzen sowie beim pädagogischen Fachpersonal in Kinderkrippen, Kitas und Schulen. Denn wie wir als Erwachsene auf einen Konflikt reagieren, hat Auswirkungen auf alle Beziehungen innerhalb der Familie, in Kindergärten, Schulklassen und überall dort, wo Erwachsene und Kinder zusammen sind.

Für uns Mediatoren heißt es also zukünftig: unablässig weiter dranbleiben in Sachen Förderung, Etablierung und Vermittlung von Mediation und ihrer Kompetenzen sei es durch fortwährende Information, Aufklärung und Weitergabe mediatorischer Fähigkeiten oder durch unsere originäre Aufgabe, nämlich die Vermittlung in Konflikten, die – nun unterstützt durch das Mediationsgesetz – hoffentlich ausbaufähig ist. Sie lässt uns dabei zu Multiplikatoren für eine beziehungsorientierte, wertschätzende Kommunikations- und Kooperationskultur werden, wenn Streitparteien sich inmitten eines Konfliktes wandeln und im Sinne von *Gattus Hösl* damit beziehungsweise(r) werden.

So gesehen beginnt die Zukunft bereits gestern!



Andreas Heintz ist selbstständiger Mediator, Trainer, Coach und Rechtsanwalt in München. Er studierte in Regensburg und Córdoba/Spanien. Seit 2003 ist er dem Thema Konfliktmanagement, Mediation und Mediativ-

Handeln sehr verbunden.

Andreas Heintz arbeitet schwerpunktmäßig als Trainer, Referent und Lehrbeauftragter im Bereich Mediation und engagiert sich seit zehn Jahren als Vorstandsmitglied im Europäischen Berufsverband für Eigenständige Mediation, EBEM, und seit zwei Jahren in der Deutschen Gesellschaft für Mediation, DGM.

— Anzeige: —

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne.“

Hermann Hesse

Helfen Sie **notleidenden Kindern** in Europa, Afrika, Asien und Amerika.
Unterstützen Sie die SOS-Kinderdörfer.



SOS
KINDERDÖRFER
WELTWEIT

Tel.: 0800/50 30 300 (gebührenfrei)
IBAN DE22 4306 0967 2222 2000 00
BIC GENO DE M1 GLS

www.sos-kinderdoerfer.de



Mediationskindertag im Januar 2015

Der Internationale Mediationskindertag findet am 28. Januar 2015 statt, für den sich besonders Mediation DACH e.V. (Hamburg) in den vergangenen Jahren besonders engagierte. Der Mediationskindertag ist eine gute Gelegenheit für Mediatorinnen und Mediatoren, sich vor Ort stärker bekannt zu machen, zum Beispiel mit Initiativen in Kindertagesstätten, Familienzentren oder Schulen.

Der Internationale Mediationskindertag am 28. Januar würdigt das Engagement von Menschen, die Kinder dabei begleiten, Streitfälle und Konflikte auf kreative und konstruktive Weise zu lösen. Viele Gruppen aller Lebensbereiche und Quellberufe setzen sich dafür ein, damit sich Kinder zu konfliktfähigen Erwachsenen entwickeln können: aktive Eltern zuhause und in Elternfördervereinen, Erzieherinnen in Kindertagesstätten, Pädagogen in Schulen oder Ehrenamtliche in Sportvereinen.

Anregungen zu Aktionen

Wie können sich Mediatorinnen und Mediatoren am Internationalen Mediationskindertag einbringen? Mediation DACH e.V. gibt dazu unter www.mediation-dach.com viele Anregungen. Sprechen Sie Einrichtungen und Organisationen, wie Kindergärten, Tagesstätten, Grundschulen oder Familienzentren an und machen Sie auf den Internationalen Mediationskindertag aufmerksam. Regen Sie Aktionen an:

- Rollenspiele:

Eine Möglichkeit sind beispielsweise Rollenspiele für Kinder, in denen sie Konfliktlösungen selber finden. Auch die Einrichtung eines „Palaver-Zelts“ gibt Anregungen für gemeinsame Kinderaktivitäten.

- Geschichten erzählen:

Die Magie vorgelesener Geschichten lässt Kinder in eigene Welten eintauchen, zum Beispiel durch eine „Märchenhafte Mediation“ (ab Seite 4 in dieser Ausgabe) oder eine persönliche mediative Lieblingsgeschichte. Erzählen Sie den Kindern Geschichten, in denen es nicht nur „gut und böse“ gibt, die spannend und nachdenklich sind. Die Kleinen machen die gute Erfahrung, den Dingen auf den Grund zu gehen, und nachzufragen, wenn sie jemand zornig oder „sauer“

werden lässt. Es gibt zahlreiche Publikationen, von ganz aktuellen Mediationsgeschichten mit kindgerechtem Begleitmaterial.

- Erfahrungsaustausch Peergroups:

Mit wem kann ich mich vernetzen? Der Internationale Mediationskindertag bietet die Chance, sich mit regionalen Schulen in enger Abstimmung mit Schulleitern, Pädagogen und Schüler-Peergroups in Verbindung zu setzen.

Einladung der regionalen Presse

Der Internationale Mediationskindertag ist auch eine gute Gelegenheit, um Einrichtungen und Organisationen ein „Dankeschön“ zu sagen, die Mediationsprojekte mit Kindern durchgeführt haben bzw. durchführen. Dies können spezielle Veranstaltungen, wie ein Mediationsprojekttag, oder alltägliche Aktivitäten sein, wie der wöchentliche „Klassenrat“ an einer Schule.

Drücken Sie Ihre Verbundenheit zu den Menschen und Einrichtungen aus, die sich für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten in bemerkenswerter Weise einsetzen. Die Verleihung einer „Wertschätzungsurkunde“ bringt den Dank auf besondere Weise zum Ausdruck. Auf den Internetseiten von Mediation DACH e.V. können Sie Beispiele einsehen.

Tue Gutes und rede darüber, deswegen laden Sie zu all Ihren Aktivitäten rund um den 28. Januar 2015 die regionalen Zeitungen ein. Machen Sie zusätzlich im Laufe der Veranstaltungen auch selbst Fotos und schicken Sie diese mit einem kurzen Info-Text per email an die Redaktionen.

Irene Seidel

Quelle: Mediation DACH e.V., Hamburg,
www.mediation-dach.com

Elke Pölzl

Konfliktkultur 2.0: Das Konfliktmanagementsystem der Stadt Graz



Die Bemühungen der Stadt Graz, Landeshauptstadt des österreichischen Bundeslandes Steiermark, um einen mediativen Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz haben sich gelohnt. Ein kompaktes und durchstrukturiertes Konfliktmanagementsystem wurde in den Organisationen des „Hauses Graz“ implementiert und der Erfolg bestätigt den gewählten Weg: Die Zahl der eskalierten Konflikte ist um 40 Prozent gesunken.

Konflikte in Organisationen und somit auch in öffentlichen Verwaltungen sind nichts Ungewöhnliches. Als alltägliches Phänomen wahrgenommen und als komplexer psychosozialer Prozess verstanden, sind sie ein wesentlicher Wirkstoff für lernende und lebendige Organisationen. Allerdings wirken sich Konflikte am Arbeitsplatz auf das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, beeinflussen demzufolge das Betriebsklima und behindern dadurch das Erreichen von Zielen. Folglich beeinträchtigen sie die Effektivität der Organisationen und verursachen Kosten.

Eine Frage der Kultur

Abseits der betriebswirtschaftlichen Dimension ist der konstruktive Umgang mit Konflikten vor allem eine Frage der Unternehmenskultur. Der Magistrat Graz entschied sich früh zur Förderung einer entsprechenden Konfliktkultur, um insbesondere der Eskalation von Konflikten am Arbeitsplatz – und damit auch Mobbing – vorzubeugen, diese zu verhindern bzw. dagegen vorzugehen. Mobbingberatung und Konfliktbearbeitung sollte von entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt werden. Da dies nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist, waren strategische Maßnahmen auf der Organisationsebene erforderlich.

Strukturelle Voraussetzungen

Bereits 1999 wurde die Interne Krisenprävention und -intervention als eine Stabsstelle des Magistratsdirektors eingerichtet. 2002 erließ Graz als erste Stadt Österreichs eine „Richtlinie zum Erhalt und zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas“. Basierend auf dieser Richtlinie wurde 2010 im Zuge der Neugestaltung des „Hauses Graz“ – und der damit verbundenen Ausgliederung von Magistratsabteilungen in die Holding Graz, in die GBG Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH und in die ITG Informationstechnik Graz GmbH – die Einführung eines erweiterten und umfassenden gemeinsamen Konfliktmanagementsystems mit klarer Befürwortung und Unterstützung durch die Dienstgeberseite und die Dienstnehmervvertretung beschlossen.

Von Konfliktbearbeitung zum Konfliktmanagement(system)

Die Wurzeln für das Konfliktmanagement der Organisationen der Stadt Graz reichen demnach in das Jahr 2002 zurück. Nun ging es darum, das Bestehende und die Erweiterungsideen zu überprüfen, die weitere Vorgehensweise zu konkretisieren und Kooperationsmöglichkeiten zu klären. Zu den bereits bestehenden Konfliktebenen sollte eine möglichst frühzeitige Konfliktbearbeitung ermöglicht werden. Um Konflikte sowohl in den einzelnen Organisationen als auch überbetrieblich managen zu können, wurde eine Verbindung der bestehenden Stabsstelle Krisenprävention und -intervention und einem Konfliktlotsensystem gewählt.

Die Konzeption des Projektes basierte auf dem MEDIUS-Modell der systemischen Wirtschafts- und Or-

ganisationsmediation und dem Rahmenkonzept zum Konfliktmanagement und zum partnerschaftlichen Umgang des Landes Berlin.

Die Projektbegleitung, die Ausbildung der Konfliktlotsinnen und die Schulung der Vorgesetzten erfolgten durch die MEDIUS GmbH Österreich.

Der Weg zur Konfliktfestigkeit

Mit Berücksichtigung der erforderlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines gemeinsamen Konfliktmanagementsystems für den Magistrat Graz, die GBG und die ITG wurden folgende Schritte gesetzt:

- Bildung einer Steuerungsgruppe, die die Mitglieder des organisationsübergreifenden Arbeitskreises nominierte und die Interne Krisenprävention und -intervention mit der Projektleitung beauftragte.
- Auswahl des passenden Systemdesigns und Erstellung des Anforderungsprofils für interne Konfliktvermittlerinnen und Konfliktvermittler. Dazu gehörte etwa: hohe soziale und persönliche Kompetenzen, weitreichende Akzeptanz bei Führungskräften und des Kollegenkreises.
- Ausbildung der Konfliktlotsen und Qualifizierung der Führungskräfte.
- Festlegung der Rahmenbedingungen und der Evaluierungskriterien.
- Implementierung in den Regelbetrieb am 1. August 2012. Das Konfliktmanagementsystem wird einer begleitenden Evaluierung unterzogen.

Schulung der Konfliktlotsen

Aus dem Bereich der bereits qualifizierten internen Erstansprechpersonen, die im Rahmen der Betrieblichen Suchtprävention und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements tätig sind, wurden 27 interessierte Personen, die dem Anforderungsprofil entsprachen und die von ihren Vorgesetzten nominiert wurden, zu Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen ausgebildet. Sie stehen sowohl Vorgesetzten als auch Beteiligten zwecks Konfliktberatung, Konfliktcoaching oder Konfliktmoderation zur Verfügung.

Bei internen Konfliktvermittlern können insbesondere Rollenkonflikte entstehen. Daher beschäftigten sich die Konfliktlotsen im Rahmen ihrer verpflichtenden Fortbildung mit Rollenidentität und Rollenklarheit.

Und da neben dem biologischen auch das soziale Geschlecht eine Rolle spielt und Konflikte daher konsequenterweise immer auch mit der Gender-Brille betrachtet werden müssen, nahmen sie an einer Fortbildung zu Sex- und Genderaspekten teil.

Bei weiteren Fortbildungsmaßnahmen setzten sich die Konfliktlotsen mit soziokultureller Vielfalt, Konflikt und Kultur, affektiven Störungen, Angststörungen und Persönlichkeitsstörungen im Alltag, sowie dem Phänomen Mobbing auseinander.

Erfahrungen aus der Praxis

In den nun zwei Jahren ihrer Tätigkeit haben die Konfliktlotsinnen und Konfliktlosen festgestellt: Die Konfliktpotenziale fokussieren sich immer wieder auf zwei wesentliche Punkte:

- mangelnde Kommunikation und daraus resultierend
- eine fehlende gegenseitige Wertschätzung.

Konflikte beginnen meistens mit Problemen der Sender-Empfänger-Beziehung. Inhalte werden nicht so aufgenommen bzw. verstanden, wie man das selber gemeint hat. Schon Missverständnisse können leicht die Verschlechterung des Arbeitsklimas herbeiführen und somit eine Kettenreaktion auslösen.



(Foto: Stadt Graz, Regelwerke)

Konfliktursachen sind im Wesentlichen:

- Sender-Empfänger-Beziehung;
- Unklare Aufgabenverteilung durch die/den Vorgesetzten: Mehrere Kollegen arbeiten am selben Projekt und bearbeiten dadurch überschneidend die gleichen Sachgebiete und erzielen dann unterschiedliche Lösungen anstatt einer.
- Kommunikations- bzw. Sprachbarrieren durch Migrationshintergrund;
- Umstrukturierungen in Abteilungen und Verteilung neuer Aufgabengebiete: Kollege oder Kollegin wird zum/zur Vorgesetzten; Zuteilung neuer Aufgabengebiete.

Stabsstelle Interne Krisenprävention und -intervention

Bei höher eskalierten Konflikten wird die Interne Krisenprävention und -intervention zur Abklärung der weiteren Vorgehensweise eingeschaltet, um das für den jeweiligen Konfliktfall am geeignetsten erscheinende Verfahren festzulegen: Mediation mit internen bzw. die Vermittlung externer Mediatorinnen und Mediatoren sowie Empfehlung von Begleitmaßnahmen, zum Beispiel Coaching, Supervision, Psychotherapie.

Die Regelwerke

Im Zuge der Implementierung wurden verbindliche Regelwerke für den internen Umgang mit Konflikten, sowohl für die Konfliktlotsen als auch für alle Führungskräfte, erarbeitet. Die Broschüre „Internes Konfliktmanagement“ beinhaltet die Haus-Graz-weite Übereinkunft zu einem gemeinsamen Konfliktmanagement, die Richtlinie zum Erhalt und zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas, Auswahl und Ausbildung sowie Rechte und Pflichten der Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen sowie das Konflikthandbuch.

Die Konfliktbearbeitung

Das Verfahren der Konfliktbearbeitung ist folgendermaßen untergliedert:

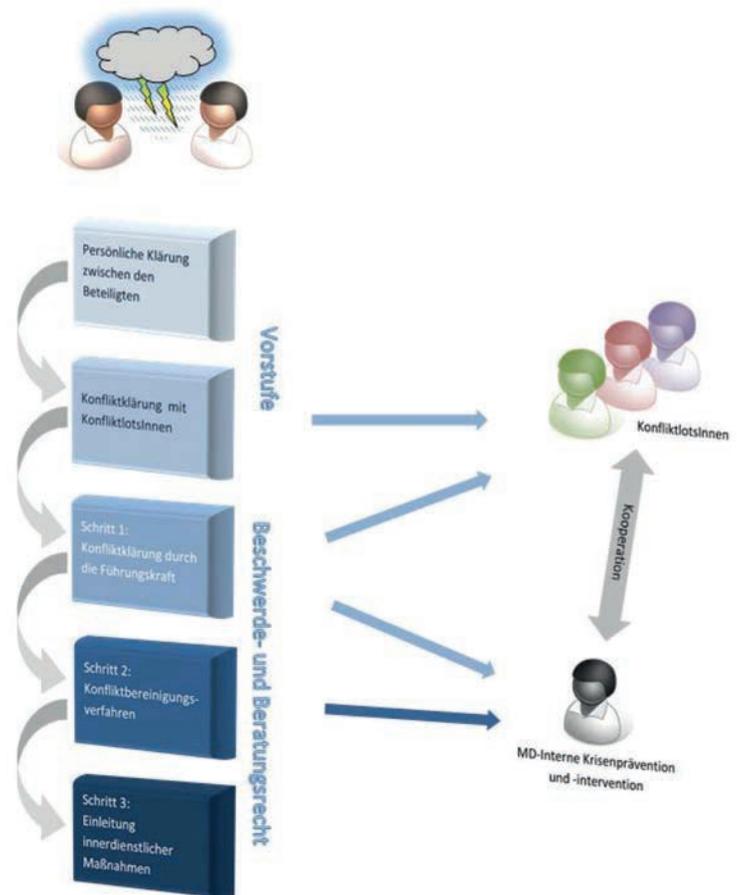
- Vorstufe: Persönliche Klärung zwischen den Konfliktparteien bzw. die Konfliktklärung mit der Unterstützung von Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen;
- Beschwerde- und Beratungsrecht:
- Schritt 1: Konfliktklärung durch die Führungskraft;
- Schritt 2: Konfliktbereinigungsverfahren mit Hilfe der internen Krisenprävention und -intervention;
- Schritt 3: Einleitung innerdienstlicher Maßnahmen, welche die Konfliktsituation entschärfen.

Die Innovationsmerkmale

- Durch die Enttabuisierung von Konflikten und Sensibilisierung von Konfliktstufen werden auch weniger fortgeschrittene Konflikte als solche benannt und bearbeitet.
- Implementierung einer Vorstufe bei der innerbetrieblichen Konfliktbearbeitung.
- Schaffung von strukturellen Voraussetzungen auf Organisationsebene, um den Einsatz von internen Konfliktbearbeitern zu ermöglichen.
- Arbeitskräfte und Ressourcen (Kostenteilung) werden von den Organisationen (Magistrat, GBG, ITG, Holding) zur Verfügung gestellt. Nach dem Motto: Wir leben im gleichen System.
- „Amateure“ mit spezifischen Grundvoraussetzungen wurden zu „Profis“ ausgebildet. Vorteile hiervon sind hohes Wissen durch die Einbettung im System, wodurch auch spezifischer Fortbildungsbedarf und sinnvolle Schwerpunktbildung ermöglicht wird.
- Gesellschaftliche Entwicklungen werden rechtzeitig auf ihre Auswirkungen auf die Organisationen untersucht und mitbedacht.
- Ein spezifischer Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: Da das Interne Konfliktmanagement in den Zuständigkeitsbereich der Internen Krisenprävention und -intervention fällt und diese ein Mitglied des Fachbeirates des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist, ist die Einbindung in das BGM gegeben.
- Das System ist permanent in Bewegung. Da auch das Konfliktmanagementsystem nicht statisch ist, kann es als Reaktion auf sich verändernde Bedingungen und Herausforderungen neu ausgerichtet, ausgebaut sowie an verantwortliche Entscheidungsträger rückgekoppelt werden.

Akzeptanz auf höchster Hierarchieebene

Das gemeinsame Konfliktmanagementsystem fand bei allen Verantwortlichen von Anfang an große Unterstützung. Die Stadt Graz und ihre Töchtergesellschaften beschäftigen schließlich mehr als 7.000 Bedienstete, die sich für eine optimale Infrastruktur und guten Bürgerservice einsetzen – und dies bei knappem Budgetrahmen. Dies fordert die städtischen Mitarbeiter und Führungskräfte unaußhörlich, weshalb die Stadtverwaltung hohen Stellenwert auf Arbeitszufriedenheit und langfristige Motivation legt. Die psychosoziale Beratung der Mitarbeiter und die Krisenintervention sind ebenso selbstverständlich wie das Konfliktmanagement und die betriebliche Suchtprävention.



(Darstellung: Stadt Graz, Konfliktmanagementsystem)

Dies bekräftigen die Führungskräfte der am Konfliktmanagement beteiligten Organisationen in ihren Statements. Mag. Günter Hirner, Geschäftsführer der GBG: „Wir legen größten Wert auf die Erhaltung eines friedlichen Arbeitsumfeldes, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Leistungen wertgeschätzt werden. Jeder und jede Einzelne trägt hierbei auch eine ganz persönliche Verantwortung!“ Für ITG-Geschäftsführer DI Friedrich Steinbrucker sind die Konfliktlotsen „Wegbereiterinnen und Wegbereiter einer neuen Konfliktkultur, die das Potenzial für konstruktive Weiterentwicklung erschließt“. Magistratsdirektor Mag. Martin Haidvogel weiß: „Alle Beteiligten werden profitieren! Die Bediensteten, weil es sich in einem angenehmen, konfliktfreien Arbeitsumfeld einfach leichter arbeiten lässt und der Dienstgeber, weil motivierte und einsatzbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bessere Leistungen erbringen.“

Preiswürdig: IRIS und Ehren WinWinno 2014

Mit ihrem organisationsübergreifenden Konfliktmanagement beweist die Stadt Graz, dass es sich lohnt,



(Foto: Stadt Graz, Medius)

einen langen Weg beständig und engagiert zu gehen: Im Juni 2013 wurde die Stadt Graz für ihre Konfliktkultur mit der IRIS, Preis der Grazer „Gesellschaft für Konfliktkultur und Mediation“ (s.a. „mediation aktuell“ 02/ 2013) und im Februar 2014 im Rahmen der Internationalen Mediationstage in Hamburg mit dem Ehren WinWinno, Mediations-Innovationspreis der „Internationalen Fördergemeinschaft Mediation D.A.C.H. e. V. Deutschland, Austria, Schweiz“, ausgezeichnet.

Für die Verantwortlichen sind die Auszeichnungen eine Bestätigung für den gemeinsamen Weg der Organisationen und eine öffentliche Anerkennung für gelebte Konfliktkultur. Damit verbunden ist der verbindliche Auftrag zur kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung des Bestehenden.

-intervention“ der Stadt Graz, eine Stabstelle des Magistratsdirektors, und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, besonders auch den Personalverantwortlichen, Unterstützung und Beratung. Die Zuständigkeitsbereiche umfassen die psychosoziale Beratung der Beschäftigten, das interne Konfliktmanagement mit den Konfliktlotsen und die betriebliche Suchtprävention mit den Erstsprechpersonen. Im Rahmen der Prävention wirkt die Stabstelle bei der Planung und Einrichtung von Handlungs-, Kommunikations- und Entwicklungsstrukturen mit. Im Rahmen der Intervention bietet die Stabstelle Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung adäquater Maßnahmen. Elke Pözl ist auch Mitglied im Fachbeirat des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Magistrat Graz.

Kontakt: Elke Pözl, MSc, Magistratsdirektion, Interne Krisenprävention und –intervention der Stadt Graz, elke.poelzl@stadt.graz.at, www.graz.at/krisenintervention



Elke Pözl ist eingetragene Mediatorin (BMJ), Diplom-Lebensberaterin (Integrative Gestaltberatung), Mobbingberaterin, Paar- und Sexualberaterin. Sie leitet seit 1999 die „Interne Krisenprävention und



**LESEN SIE JETZT
DIE WIRTSCHAFTSMEDIATION!**

Kennenlernpreis!
2 Ausgaben für nur 20 €*

Im Jahresabo: 4 Ausgaben für 55 Euro*
*zzgl. Verpackung / Versand

Bestellungen unter www.diewirtschaftsmediation.de

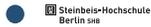


Neue Wege gehen:
Ausbildung zum Mediator (Familie)
Ausbildung zum Mediator (Wirtschaft)
Ausbildung zum Systemischen Berater
Ausbildung zum Mediationsanalogen Supervisor



Zertifikatslehrgänge an der Steinbeis-Hochschule Berlin
Akademie für Soziales und Recht
Trainer: PD Dr. Gernot Barth und RA Bernhard Böhm

Jetzt informieren unter: www.akasor.de



Neuerscheinungen

Klowait, Jürgen/Gläßer, Ulla (Herausgeber):

Mediationsgesetz, Handkommentar

Nomos-Verlag, 1. Auflage 2014, 400 Seiten, 78,- €, ISBN: 978-3-8329-6997-4



Nachdem das Erscheinen der Erstauflage mehrmals und um mehrere Monate verschoben werden musste, ist nun der Handkommentar zum Mediationsgesetz auf den Markt gebracht worden. Neben den zwei Herausgebern haben insgesamt zwanzig Bearbeiter mit überwiegend juristischem Hintergrund aus Wissenschaft und Praxis an der Kommentierung mitgewirkt.

Der Kommentar gliedert sich in insgesamt drei Abschnitte: Nach einer Darstellung der Hintergründe des Mediationsgesetzes im ersten Teil für alle rechtsgeschichtlich interessierten Leserinnen und Leser folgt der zweite Teil mit der eigentlichen Kommentierung des Mediationsgesetzes und der relevanten verfahrensrechtlichen Vorschriften in ZPO, FamFG, ArbGG, SGG, VwGO, GKG, FamGKG sowie FGO. Der dritte und letzte Teil beschäftigt sich mit den Ausführungen auf zwölf verschiedenen Anwendungsfeldern.

Schnelles Nachschlagen durch Randnummern

Mit 400 Seiten fällt der vorliegende Handkommentar im Vergleich zu anderen Kommentierungen zum Mediationsgesetz sehr umfangreich aus. Nach dem jeweiligen Wortlaut der Paragraphen folgt ein reichhaltiges Literaturverzeichnis. Das daran anschließende Inhaltsverzeichnis ermöglicht das schnelle Nachschlagen nach der jeweiligen Randnummer.

Die Kommentierung orientiert sich trotz der Vielzahl unterschiedlicher Bearbeiter an einem einheitlichen Erscheinungsbild mit einer verständlichen, praxisgerechten Erläuterung der gesetzlichen Regelung sowie optischen Hervorhebung von Schlagwörtern, gelegentlichen Übersichten und Exkursen. Eine große Zahl an Fußnoten ermöglicht die Vertiefung einzelner Problempunkte.

Der anschließende dritte Teil wendet sich von dem eigentlichen Thema „Mediationsgesetz“ ab und stellt zwölf verschiedene Anwendungsfelder der Mediation von Familienmediation über innerbetriebliche Mediation bis hin zu Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit oder Alternativer Streitbeilegung in Verbraucherkonflikten (CDR) thematisch dar.

Im Anhang finden sich einige EU-Richtlinien, der Europäische Verhaltenskodex für Mediatoren sowie ein Stichwortverzeichnis.

Interessante Hintergrundinformationen

Beim genauen Blick in die Kommentierung fällt die sehr ausführliche Auseinandersetzung mit der Thematik Mediation auf. In der Kommentierung zu § 1 des Mediationsgesetzes beispielsweise geht der Bearbeiter *Ulrich Hagel* zunächst in einer Vorbemerkung auf die beiden zentralen Begriffe Mediation und Mediatorin/Mediator ein. Was zunächst harm-

los erscheinen mag, entpuppt sich als strittig. *Hagel* verweist auf die hitzigen Diskussionen im Gesetzgebungsverfahren bis hin zur Anrufung des Vermittlungsausschusses.

Der ursprüngliche Entwurf einer dreigliedrigen Unterteilung des Begriffes in außergerichtliche, gerichtsnahe und gerichtsinterne Mediation wurde beispielsweise fallen gelassen. Die gerichtsinterne Mediation findet sich nur noch im Rahmen des Güterichterkonzepts wieder, mit dem Güterichter als nicht entscheidungsbefugtem Richter. Obwohl dies insgesamt keine Auswirkungen auf den Gesetzesentwurf hatte, wie der Bearbeiter zutreffend festhält, sind diese umfangreichen Ausführungen dennoch recht interessant und zeigen den mitunter schwierigen Kampf gerade bei der Etablierung von Begrifflichkeiten.

Pflichten und Haftung

In den Ausführungen zu § 2 des Mediationsgesetzes („Verfahren, Aufgaben des Mediators“) verdienen vor allem die Hinweise zu Pflichten und Haftung des Mediators ein besonderes Augenmerk des Nutzers. Sicherlich sinnvoll ist es, am Anfang die Haupt- und Nebenpflichten des Mediators zu erörtern, wie dies die Bearbeiterin *Ulla Gläßer* auch tut.

Mediatorinnen und Mediatoren, die über keinen juristischen Hintergrund verfügen, dürften bei dem Stichwort „vor- und nachvertragliche Pflichten“ hellhörig werden. An dieser Stelle wäre der Leserschaft aus nichtjuristischen Berufen jedoch mehr geholfen, wenn statt eines Verweises auf eine Fundstelle in der Zeitschrift ZKM eine Aufzählung dieser Pflichten käme. Dennoch ist bei der Kommentierung zur Haftung davon auszugehen, dass auch Nichtjuristen ein ausreichendes Rüstzeug mit auf den Praxisweg gegeben wird, um später nicht in eine Haftungsfalle zu geraten.

Thema Abschlussvereinbarung

Im Rahmen des § 2 kommen auch die Ausführungen zum Thema Abschlussvereinbarung nicht zu kurz. Von besonders großer Relevanz ist hierbei der Abschnitt zur Vollstreckbarkeit der Abschlussvereinbarung und auf welchen Wegen dies vollzogen werden kann, wie Anwaltsvergleich, vollstreckbare notarielle Urkunde, Vergleich vor einer anerkannten Gütestelle

oder der Prozessvergleich bei bereits begonnenen Gerichtsverhandlungen. *Gläßer* schildert dabei die Voraussetzungen des jeweiligen Weges.

Sie „vergisst“ dabei einen ganz besonders heiklen Punkt, die vollstreckungsfähige Formulierung der Abschlussvereinbarung. *Gläßer* empfiehlt hier – sehr weise – den nichtjuristischen Mediatorinnen und Mediatoren die Möglichkeit, einen externen Berater einzuschalten.

Fazit: Der Nomos-Handkommentar zum Mediationsgesetz ist ein sehr ausführlicher und umfangreicher, aber gleichzeitig praxisorientierter und verständlicher Kommentar. In Anbetracht des Umfangs der Kommentierung hätte es des dritten Teils mit Ausführungen zu zwölf verschiedenen Anwendungsfeldern eigentlich gar nicht bedurft. Aber als Zusatzinformation bietet er dennoch so manchen Impuls für eine kurzweilige Lektüre.

Florian Wörtz, Rechtsanwalt und Mediator, Stuttgart

Streitbeilegung in Verbraucherkonflikten

DisputeResolution ist ein Online-Magazin und eine Gemeinschaftspublikation vom F.A.Z.-Institut und dem juristischen Fachverlag German Law Publishers. In der Septemberausgabe beschäftigt sich Dr. Christof Berlin, Rechtsanwalt und Leiter des Flugteams bei der Schlichtungsstelle für den öffentlichen Personenverkehr, mit der alternativen Streitbeilegung in Verbraucherkonflikten. Dies ist auch das Thema seiner Dissertation.

Aktueller Hintergrund ist die ADR-Richtlinie vom Mai 2013, die bis Juli 2015 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz wird dazu einen ersten Referentenentwurf vorstellen. Das Online-Magazin stellt sieben Thesen in den Blickpunkt, die Dr. Christof Berlin aus seiner rechtsvergleichenden Forschung in Großbritannien, den Niederlanden, Österreich, Schweden und Deutschland zieht.

Ein Fazit lautet: Ohne aktive Förderung wird sich Verbraucher-ADR nicht durchsetzen. Im Gegensatz zu den Niederlanden und Schweden mit seit Jahrzehnten bestehenden ADR-Einrichtungen für Verbraucherangelegenheiten sei diese Form der Konfliktbearbeitung in Deutschland noch relativ wenig bekannt. Das Mediationsgesetz, so der Autor, sei kein Selbstläufer.

Am Beispiel des Gesetzes zur Schlichtung im Luftverkehr (§§ 57 ff. LuftVG) zeigt Dr. Christof Berlin auf, dass „sanfter Druck“ die Motivation zur Teilnahme an Verbraucher-ADR bei Unternehmen durchaus erhöhen kann. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung kann mit Spannung erwartet werden.

Quelle: <http://disputeresolution-magazine.de/ausgabe-32014>

Pilotprojekt Polizeimeditation

Die „Österreichische Sicherheitskonferenz“ beschäftigte sich im Oktober in Wien mit dem Pilotprojekt Polizeimeditation, das vom Sicherheitsforschungs-Förderprogramm KIRAS des Österreichischen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie unterstützt wird. Dabei wird untersucht, wie Meditation die Arbeit und das

Image der Polizei positiv beeinflussen kann. Die Mediatorin Michaela Strapatsas leitet das Pilotprojekt und arbeitet mit einer Polizei-Inspektion vor Ort zusammen. Die erste Zwischenbilanz fiel so positiv aus, dass eine Ausweitung des Projekts stattfinden soll.

Grundsätzlich kann Polizeimeditation auf allen Feldern polizeilicher Arbeit eingesetzt werden. Wie eine Befragung ergab, waren über 90 Prozent der Konfliktparteien mit den erzielten Ergebnissen der Polizeimeditation und ihrer abschließenden Situation zufrieden. Bei rund 70 Prozent der Konfliktparteien erhöhte sich das persönliche Sicherheitsempfinden. Bei rund 70 Prozent der Befragten hat sich nach der Polizeimeditation das Image der Polizei verbessert. Die Ergebnisse beziehen sich auf die Bearbeitung von 40 polizeianhängigen Fällen.

Geeignete polizeianhängige Fälle liegen vor, wenn eine Eskalationsgefahr erkennbar ist und weitere Polizeieinsätze befürchtet werden, bei Konfliktfällen mit Beteiligung von Kindern oder Schutzbefohlenen, bei Migrantinnen und Migranten oder Konfliktparteien mit Migrationshintergrund sowie bei komplexen Fällen mit starkem öffentlichen Interesse.

Quelle: www.oebm.at

Sokrates-Preis für Friedrich Glasl

Den Sokrates-Preis erhielt Prof. Dr. Dr. Friedrich Glasl (Wien). Die Auszeichnung der Centrale für Mediation ehrt Persönlichkeiten, die Herausragendes in der Mediation und dem Konfliktmanagement geleistet haben. Prof. Dr. Dr. Friedrich Glasl ist seit Jahrzehnten in Forschung und Wissenschaft, Lehre und Praxis auf internationaler Ebene engagiert.

In der Laudatio heißt es: „Sein Neun-Stufen-Modell der Konflikteskalation von der Verhärtung über die Drohstrategien bis zur gegenseitigen Vernichtung - unter dem Motto gemeinsam in den Abgrund - ist weltweit bekannt und hat seinerseits vielfältige Folge-Forschungen angeregt. Es dient als Analyse und als Interventionsinstrument und hat die wesentliche Disziplin der Konfliktanalyse um eine eigene Kategorie beschenkt.“ Laudator Prof. Lars Kirchhoff führt in

seiner Rede weiterhin aus: „Es ist zu einem beträchtlichen Teil Verdienst von Friedrich Glasl, dass die solide Konfliktanalyse nicht als abstrakt und erklärungsbedürftig, als ein notwendiges Übel eingestuft wird, sondern als eine dreidimensionale, äußerst sinnvolle, mit dramaturgischer Finesse versehene Disziplin, die eine mediative Intervention besser kalkulierbar und methodisch präziser werden lässt.“

Ohne Friedrich Glasls theoretischen und praktischen Wirken wäre „die Mediation, die Konfliktforschung und der Gedanke vom Konfliktmanagement als übergeordnete Perspektive in Deutschland und Europa nicht so differenziert, nicht so gut fundiert, nicht so prägnant“.

Quelle: www.centrale-fuer-mediation.de

EU-Studie „Rebooting the Mediation Directive“

Mehr als fünf Jahre sind seit der Übernahme der „Mediation Directive“, der EU-Richtlinie zur Mediation, vergangen, ohne dass sich ein Paradoxon auflösen ließ: Trotz der vielfältigen, erwiesenen Vorzüge von Mediation wird das Konfliktlösungsverfahren in nur knapp ein Prozent der Zivilrechtsstreitigkeiten in Europa eingesetzt.

Die Einschätzung der Studie „Rebooting the Mediation Directive“ (2014) der Europäischen Gemeinschaft stützt sich auf die Erfahrungen und Aussagen von 816 Fachleuten aus ganz Europa. Ohne Zweifel hat die EU-Richtlinie einiges in Europa bewegt, wie die vielen neuen Publikationen und Mediationszentren, Fortbildungseinrichtungen und Kongresse zeigen. Andererseits führt die Studie auf über 230 Seiten deutlich vor Augen, dass alternative Methoden zur Konfliktlösung – trotz all ihrer Vorteile – noch nicht in den Alltag der europäischen Bürgerinnen und Bürger Einzug gehalten haben.

Geschätzte Mediationen in Europa

In der Tat konnte nur ein Land – es ist Italien – rund 200.000 Mediationsverfahren pro Jahr, wie die Experten schätzten, als beachtenswerte Größenordnung melden.

Es folgen die Länder mit mehr als 10.000 Mediationen pro Jahr, zu denen Deutschland, Großbritannien und die Niederlande gehören.

In die Kategorie zwischen 5.000 und 10.000 jährlichen Mediationen wurden Polen und Ungarn eingestuft, zwischen 2.000 und 5.000 geschätzten Fällen Belgien, Frankreich und Slowenien, zwischen 500 bis 2.000 Österreich, Dänemark, Irland und Rumänien, die Slowakei und Spanien.

In knapp der Hälfte der Europäischen Staaten, darunter beispielsweise auch Schweden oder Portugal, gehen die befragten Fachleute davon aus, dass weniger als 500 Mediationsverfahren pro Jahr durchgeführt werden.

Die Gründe für die insgesamt enttäuschenden Resultate werden auf „weak pro-mediation policies“ zurückgeführt. Das gilt in Bezug auf die gesetzgebenden Staatsorgane sowie für eine mangelnde öffentliche Darstellung in der Mehrzahl der 28 EU-Mitgliedsstaaten.

Die Experten fordern deswegen eine Anzahl verschiedenster Maßnahmen, die die Verbreitung der Mediation vorantreiben können.

Mediationsbotschafter und Pilotprojekte

Die Verfasser der Studie schlagen zwei Richtungen vor, um Mediationen in Europa neu anzustoßen: Einerseits befördert ein verpflichtender Einsatz von Mediation – wie Italien zeigt – bzw. zumindest ein verpflichtendes Erstgespräch in ausgewählten Fällen (zum Beispiel in der Familienmediation) auch die „freiwilligen“ Mediationen. Andererseits regt die Studie eine Ländervereinbarung an, die auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Gerichts- und Mediationsverfahren in den jeweiligen Mitgliedsstaaten abzielt. Als flankierende Fördermaßnahmen werden die Initiierung von Pilotprojekten, die Entwicklung einer EU-weiten Informationswoche, das engagierte Auftreten öffentlicher Personen als „Mediationsbotschafter“ oder die Gründung einer europäischen Agentur „Alternative Dispute Resolution“, die die Promotion der Mediation EU-weit übernehmen kann, in der Studie „Rebooting the Mediation Directive“ vorgeschlagen.

Quelle: EU-Studie „Rebooting the Mediation Directive“, 2014, www.europarl.europa.eu/studies

Weihnachtseinkauf im Netz



Weihnachten steht vor der Tür und viele Leute bestellen noch kurz vor Torschluss das passende Geschenk im Internet. Doch was tun, wenn das Geschenk nicht geliefert wird oder beschädigt ist?

Immerhin 80.272 europäische Verbraucher wandten sich im Jahr 2013 mit Beschwerden an eines der 30 Verbraucherzentren, die es in allen EU-Mitgliedsstaaten sowie Norwegen und Island gibt. Die europäischen Verbraucherzentren bilden das „European Consumer Centres Net“, kurz ECC-Net, das von der EU-Kommission und den EU-Mitgliedstaaten finanziert wird. Aus diesen vielen Kontakten und Anfragen ergaben sich 32.522 Streitfälle, in denen ECC-Net für die Verbraucher aktiv wurde und in über 70 Prozent der Fälle erfolgreich deren Ansprüche durchsetzen konnte. So ist es in der Mitteilung zum E-Commerce-Bericht der Europäischen Verbraucherzentren (2014, www.eu-verbraucher.de) nachzulesen.

Streit mit dem Online-Händler

Fast zwei Drittel der Verbraucherbeschwerden betrafen den Online-Handel. Am häufigsten passiert es, dass ein Anbieter Waren nicht liefert oder seine Dienstleistung nicht erbringt (15,4 Prozent der Fälle), dass Waren oder Dienstleistungen fehlerhaft oder nicht zur vereinbarten Zeit geliefert oder ausgeführt werden (12,4 Prozent) oder dass Waren oder Dienstleistungen nicht der Bestellung entsprechen (10,0 Prozent).

Bei Streitigkeiten mit Online-Händlern in der Europäischen Union können sich die Verbraucher hierzulande kostenlos an das Europäische Verbraucherzentrum (EVZ) Deutschland wenden. Um grenzüberschreitende Konflikte außergerichtlich beizulegen, arbeiten die EVZ-Fachleute und ihre Kollegen in den 28 EU-Staaten - sowie in Norwegen und Island - eng zusammen.

Link zu Beschwerdeformular

Zur Prüfung des jeweiligen Einzelfalls werden Rechnungs- und Vertragskopien sowie der bisherige Schriftverkehr mit dem im Ausland ansässigen Online-Händler benötigt. Um mittels neutraler Fachleute den Konflikt außergerichtlich zu lösen, muss zudem die Beschwerde in ein Online-Formular eingegeben werden. Das Beschwerdeformular kann unter „www.eu-verbraucher.de/de/ueber-uns/wie-sie-uns-erreichen/beschwerde“ aufgerufen werden.

Nach dem Eingang bewertet die EVZ Deutschland die Unterlagen und entscheidet, ob diese an das Europäische Verbraucherzentrum des Landes weitergeleitet wird, in dem der Internetshop seinen Firmensitz hat. Wird grünes Licht gegeben, bemühen sich die ausländischen Kollegen, den Streitfall zu lösen.

Die Fallbearbeitung über die Europäischen Verbraucherzentren ist kostenlos.

Zum Abschluss noch ein Ratschlag zum Online-Shopping aus berufenem Munde: „Seien Sie skeptisch bei Angeboten, die zu schön sind, um wahr zu sein. Kontrollieren Sie das Impressum des Online-Shops. Zahlen Sie im Zweifel nicht im Vorfeld per Banküberweisung und achten Sie auf empfehlenswerte Gütesiegel, wie Trusted Shops, s@fer Shopping (TÜV Süd) oder „internet privacy standards“, rät Bernd Krieger, Leiter des EVZ Deutschland, in der Pressemitteilung zum „Weihnachtsshoppping im Netz“.

Quellen: www.eu-verbraucher.de,

Online-Beschwerdeformular: www.eu-verbraucher.de/de/ueber-uns/wie-sie-uns-erreichen/beschwerde



(Foto: Zentrum für Europäischen Verbraucherschutz, ZEV)

Mobbing: Sprüche fressen Seele

Du bist so hässlich, geh dich begraben – ständig solche Sprüche, Gelächter und Schikanen auf dem Pausenhof und Schulflur werden zum Albtraum für Kinder. Mobbing unter Kindern ist für die Betroffenen nur schwer zu ertragen. Die Opfer fühlen sich bedroht und von den Gleichaltrigen ausgegrenzt.

In dieser Zeit brauchen Eltern und Jugendliche besondere Unterstützung. Mobbing ist deswegen auch ein Themenblock des DKV-Familienprogramms. Gesundheit, Erziehung und Ausbildung, Sucht und Medien sind weitere Info-Module.

Quelle: Magazin DKV Impulse, Ausgabe November 2014, www.dkv.com

Mediationstag, DFfM „Einheit und Vielfalt“ 2015

Das Deutsche Forum für Mediation führt am 30.01.2015 unter dem Motto „Einheit und Vielfalt“ im Rahmen der 14. Internationalen Mediationstage, DACH in Hamburg den Mediationstag, DFfM durch. Das Deutsche Forum für Mediation ist eine Dachorganisation für Mediation in Deutschland, in der 12 Mitgliedsverbände (Berufsverband Deutscher Diplom-Pädagogen und Diplom-Pädagoginnen BDDP, Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft DGMW, EUCON Europäisches Institut für Conflict Management, Contarini-Institut für Mediation an der FernUniversität in Hagen, Fördergemeinschaft Mediation DACH, Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich FMÖB, Hochschule Harz, Integrierte Mediation IM, Steinbeis-Hochschule-Berlin, Akademie für Soziales und Recht, Steinbeis Mediationsforum e. V., Verband der Baumediatoren, Verein Deutscher Patentanwälte zur Förderung der Mediation) organisiert sind, die insgesamt ca. 2.200 Mitglieder haben.

Der Mediationstag, DFfM, wird in Kooperation mit der AG Mediation im Deutschen Anwaltverein und der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM) durchgeführt und von Mediation DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz) organisiert. Die Teilnehmer erwartet ein vielfältiges und spannendes Programm. Aktuelles Thema für alle Mediatorinnen und Mediatoren

ist nach wie vor die Frage, wann und mit welchen inhaltlichen Regelungen der zertifizierte Mediator in Deutschland eingeführt wird. Dr. Gernot Barth und Dr. Stefan Kracht werden dazu über die aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf die Rechtsverordnung zur Ausbildung der zertifizierten Mediatoren berichten. Sie werden auch die aktuellen Bemühungen der Mediationsverbände um eine gemeinsame Prüfung für zertifizierte Mediatoren vorstellen. In einer Podiumsdiskussion unter Leitung von Dr. Reiner Ponschab wird sich die fachkundige Expertenrunde dann dem Thema „Grenzen der Mediation“ zuwenden. Mediatoren erleben immer wieder, dass Teilnehmer sich unfair verhalten, die Offenheit der Mediation und das Vertrauen der anderen Mediatoren ausnutzen. Manchmal kommen in Mediationen Straftaten zur Sprache, die beteiligte Personen entweder begangen haben oder anderen vorwerfen. Wie man in einer Mediation damit umgeht, wenn Grenzen der Mediation erreicht werden, soll mit Vertretern unterschiedlicher Fachrichtungen und dem Publikum offen diskutiert werden.

Unternehmen haben, wie unter anderem die Studien von PwC gezeigt haben, ein zwiespältiges Verhältnis zur Mediation. EUCON hat in intensiven Gesprächen mit Vertretern von Unternehmen unter Einbeziehung von Prof. Dr. Reinhard Greger den EUCON Mediation Process (EMP) gestaltet, um die Akzeptanz von Wirtschaftsmediation zu steigern. Insbesondere Transparenz bei Auswahl des Mediators und Gestaltung des Verfahrens sollen zur Steigerung der Qualität und besserer Akzeptanz von Wirtschaftsmediation führen. Dr. Hans-Uwe Neuenhahn wird die Besonderheiten des EMP und die dahinter stehenden Überlegungen vorstellen, woraus sich sicher Anregungen auch für andere Mediationsbereiche ergeben. Eine der entscheidenden Situationen im Leben jeder Mediatorin und jedes Mediators ist der erste Anruf einer Konfliktpartei. Unter dem Titel „Bei Anruf Mediation“ geht es um die Frage, wie und wann aus einem solchen Anruf eine Mediation wird. Dr. Thomas Lapp und Holger Saubert werden in einem fiktiven Telefongespräch die typischen Fragen von Konfliktparteien, aber auch die Überlegungen und möglichen internen Konflikte des Mediators darstellen. Recht hat die Aufgabe, in Konflikten Entscheidungen herbeizuführen und so bleibt es nicht aus, dass viele Konflikte auch aus rechtlicher Sicht betrachtet werden können. Wie die Fähigkeit der insbesondere nicht juristisch vorgebildeten Mediatoren zum Umgang mit Recht ausgeprägt

sein sollte und gestärkt werden kann, wird Dr. Martin Jung behandeln. Komplexe Streitigkeiten sind ideal geeignet, in Mediationen bearbeitet zu werden. Ein Bereich, in dem von Unternehmensnachfolge über

Baustreitigkeiten bis Familienauseinandersetzungen Konflikte unterschiedlichster Art auftreten, ist die Landwirtschaft. Aus der Fülle der dort gemachten Erfahrungen mit Mediation berichtet Marcus Hehn.

Mediationstag, DFfM

30.01.2015

im Rahmen der

14. Internationalen Mediationstage, Mediation DACH, 29.-31.01.2015, Hamburg

mit Podiumsdiskussion, Vorträgen und Beiträgen zu brisanten Mediationsthemen, mit Mediationspraxistag, Empfang im Hamburger Rathaus, Parlament, mit Mediationspreisverleihung; Ehren WinWinno und Jugend WinWinno und dem legendären Mediationsball mit weltmeisterlichen Stars und Gästen aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Mediation: Arist von Schlippe, Fritz Glasl, Reiner Ponschab u.a.



 deutsches|forum
für|mediation e.V.
Dachorganisation für Mediation in Deutschland



Internationale **Mediationstage** 29. – 31. Jan. 2015

Termine und Veranstaltungen

Winterkurs Mediation

02.02. – 08.02.2015, Konstanz

Kompakte Grundausbildung in zwei Kurswochen: 02.02. bis 08.02.2015 und 02.03. bis 08.03.2015, geleitet von Dr. Elke Müller, Dr. Hansjörg Schwartz u.a..
Kontakt: Konstanzer Schule für Mediation, Marktstätte 15, 78462 Konstanz, Tel. 07531 8194 30, Fax: 07531 8194 31, info@ksfm.de, www.ksfm.de.

Dynamic Facilitation

18.02. – 20.02.2015, Freiburg im Breisgau

Die „dynamische Prozessbegleitung“ kommt ursprünglich aus der Organisationsentwicklung und wird seit den 90er Jahren erfolgreich zur Lösung strategischer Fragen eingesetzt. „Dynamic Facilitation“ bricht mit klassischen, oftmals einschränkenden Moderationsregeln, denn Gefühle, ohne die Kreativität nicht möglich ist, werden integriert. Die Methode lockt das kreative Potential der Teilnehmer hervor. Die „dynamische Prozessbegleitung“ bietet das Rüstzeug, auch alleine mit Gruppen bis zu 20 Personen Mediationen bzw. Moderationen mit einer starken emotionalen Komponente durchzuführen. Leitung: Dr. Matthias zur Bensen.
Kontakt: Zweisicht Akademie, Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg, Tel. 0761 202 2200, Fax: 0761 202 4121, dialog@zweisicht.de, www.zweisicht.de/weiterbildung/aufbauseminare/klaerungshilfe-fuer-mediatoeren.html.

Konfliktmanagement-Trainer

20.02. – 28.06.2015, Raum Stuttgart

Mediations- und Konfliktmanagement-Training in fünf Modulen.
Kontakt: CCC Creative Communication Consult, Siemensstr. 96, 70469 Stuttgart, Tel. 0711 8895 371, Fax: 0711 8895 372, info@c-c-c.de, www.c-c-c.de.

Praxiskurs Schwerpunkt Struktur

20.02. – 22.02.2015, Hamburg

Einstieg in alle Anwendungsbereiche der Mediationskompetenz sowie in die klassische Welt der professionellen Mediation. Weiterer Praxiskurs Schwerpunkt „Werkzeuge“ vom 20.03.2015 bis 22.03.2015.
Kontakt: Akademie von Hertel, Holzdamm 41, 20099 Hamburg, Tel. 040 5367 911, Fax: 040 5367 990, akademie@vonhertel.de, www.vonhertel.de.

Grundlagen der Mediation

25.02. – 28.02.2015, Heidelberg

Themen: Überblick über Indikation, Struktur und Ablauf der Mediation, grundlegende Techniken und Haltungen der Mediatorin bzw. des Mediators; 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.

Interdisziplinäre Ausbildung

05.03.2015 – 07.03.2015, Berlin

Grundlagenseminar zur interdisziplinären Mediatoren- und Mediatorinnenbildung über „Methodische und rechtliche Grundlagen“; Stufenmodell im Überblick: Grundlagen der Kommunikation - Werkzeugkoffer des Mediators, 14.05. bis 16.05.2015; Konflikte, Rolle und Haltung des Mediators, Interessenerforschung und Konfliktbearbeitung, 25.06. bis 27.06.2015; Mediation und Recht, Einbeziehung Dritter, Beteiligung von Rechtsanwältinnen. Kreative Ideensuche, Optionentwicklung, 10.09. bis 12.09.2015 und Abschluss der Mediation, Entscheidungsfindung und Vereinbarung, 05.11. bis 07.11.2015.

Kontakt: Berliner Institut für Mediation, Mehringdamm 50, 10961 Berlin, Tel. 030 8639 5814, Fax: 030 8734 830, institut@mediation-bim.de, www.mediation-bim.de.

Praxistag Reflexion

06.03. – 07.03.2015, Heidelberg

Anregungen und weiterführende Reflexionen über eigene Fälle.

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

Supervision für Mediatoren

09.03.2015, Köln

Professionelle Supervision zur beruflichen Qualitätssicherung und persönlichen Weiterentwicklung von 18:00 bis 20:00 Uhr mit Susanne Fest.

Kontakt: Mediation Fest, Theodor-Heuss-Ring 52, 50668 Köln, Tel. 0221 99155 75, Fax: 0221 99155 77, info@mediationfest.de, www.mediationfest.de.

Shared Responsibility Approach

17.03. – 18.03.2015, Köln

„Shared Responsibility Approach“ ist ein Mobbing-Interventionsansatz für Unternehmen, Verwaltung und Schulen, der dazu befähigt, in einer das Arbeitsklima stärkenden Form gegen Mobbing zu handeln. Im Mittelpunkt stehen praktische Übungen, wie Gesprächsführung und Haltung im Rahmen der Mobbing-Intervention, Fallannahme und Auftragsklärung sowie Klärung der eigenen Rolle im Rahmen des Mobbing-Geschehens. Die zentralen Elemente werden intensiv trainiert und die Implementierung im eigenen System beleuchtet. Zielgruppe: Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, externe Berater und Trainer.
Kontakt: fairaend, Kirchplatz 5, 50999 Köln,
Tel. 02236 3791 79, info@fairaend.de,
www.shared-responsibility-approach.de.

Supervision und Praxisreflexion

18.03.2015, München

Die Münchner Ausbildungsinstitute für Mediation vernetzen sich im Rahmen der MediationsZentrale München e.V. und bieten monatlich eine Veranstaltung zur Praxisreflexion und Supervision an. Der Ablauf richtet sich nach den eingebrachten Fällen. Der Abend (17:00 bis 20:00 Uhr) wird von Dr. Gisela Mähler und Dr. Hans-Georg Mähler geleitet. Weitere Supervisionstermine unter www.mediationszentrale-muenchen.de.
Kontakt: info@eidos-projekt-mediation.de,
www.eidos-projekt-mediation.de und
www.mediationszentrale-muenchen.de.

Kommunikation und Verhandeln

25.03. – 28.03.2015, Heidelberg

Themen: Rolle des Mediators im Kommunikationsprozess, Umgang mit destruktiver Dynamik, Paraphrasierungstechnik und Verhandlungstechniken;
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.

Wirtschaftsmediator und Konfliktmanager

26.03. – 18.07.2015, München

Zertifizierter Aufbau-Lehrgang zum Wirtschaftsmediator und Konfliktmanager für Absolventen einer Mediationsausbildung.

Kontakt: IMB GmbH,
Carl-Orff Straße 11, 85591 Vaterstetten,
Tel. 08106 3020 90, Fax: 08106 3020 91,
office@im-beziehungsmanagement.de,
www.im-beziehungsmanagement.de.

Ausbildung Wirtschaftsmediator

26.03. – 14.11.2015, Essen

Mediationserfahrene Trainer bieten Ausbildung „aus einer Hand“; Ausbildung für maximal zwölf Teilnehmer.

Kontakt: Steinbeis Mediationszentrum,
Hohe Str. 11, 04107 Leipzig,
Tel. 0341 225 1318, Fax: 0341 225 41351,
info@steinbeis-ausbildung.com,
www.steinbeis-ausbildung.com.

Konflikte in Organisationen

23.04. – 28.11.2015, Freiburg im Breisgau

Die Ausbildung in Wirtschaftsmediation vermittelt fundierte Kenntnisse in der Anwendung von Mediation in Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungen/ Behörden und sozialen Einrichtungen mit einem Schwerpunkt auf Konflikten in Gruppen und (Projekt-) Teams. Neben den theoretischen und praktischen Grundlagen der Mediation sowie verschiedenen Interventionsmethoden aus Kommunikation und Psychologie werden Elemente aus der Organisationsentwicklung und Gruppendynamik vermittelt. Die Bereitschaft, am persönlichen Konfliktverhalten zu arbeiten und eigene Fallbeispiele einzubringen, ist Voraussetzung für die Teilnahme. Leitung: Christian Bähner und Elke Schwertfeger.

Kontakt: Zweisicht Akademie,
Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg,
Tel. 0761 202 2200, Fax: 0761 202 4121,
dialog@zweisicht.de, www.zweisicht.de/weiterbildung/aufbauseminare/klaerungshilfe-fuer-mediatoren.html.

Konflikttheorien

24.04. – 25.04.2015, Heidelberg

Themen: Theorie des sozialen Konflikts, Konfliktstile und –muster, dyadische Machtungleichgewichte und Haltung des Mediators; Leitung: 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.

Kurz-Zeit-Mediation

30.04. – 01.05.2015, Konstanz

Heiner Krabbe vermittelt in diesem Kurs sein Konzept der Kurz-Zeit-Mediation. Es geht darum, den gesamten Mediationsprozess in einer Sitzung zu gestalten. Dies erfordert vom Mediator eine größere Vorbereitung, eine stärkere Prozessgestaltung sowie ein genaues Zeitmanagement. Die Kurz-Zeit-Mediation hat einen zeitlichen Umfang von ein bis acht Stunden. Sie wird in der Praxis von den Parteien geschätzt, da sie ihren Konflikt in einer einzigen Sitzung in einem überschaubaren Rahmen lösen können. Themen: Grundkonzept der Kurz-Zeit-Mediation, Indikation und Kontra-Indikation von Kurz-Zeit-Mediation, Gestaltung der Vorlaufphase, telefonischer Kontakt, Einzelgespräch im Vorlauf, Zeitmanagement und systematische Vorbereitung des Mediationsprozesses. Ablauf einer Kurz-Zeit-Mediation in Echtzeit an einem Fallbeispiel. Anmeldeschluss ist 27. März 2015.

Kontakt: Konstanzer Schule für Mediation,
Marktstätte 15, 78462 Konstanz,
Tel. 07531 8194 30, Fax: 07531 8194 31,
info@ksfm.de, www.ksfm.de.

Familienmediation intensiv

07.05. – 10.05.2015, Konstanz

Der Intensivkurs richtet sich an Personen, die über Grundkenntnisse der Mediation verfügen und ihr Wissen und praktisches Können um das spezifische Feld der Familienmediation erweitern möchten. Im Mittelpunkt des Kurses stehen Paarkonflikte sowie Trennungs- und Scheidungskonflikte. An den vier Kurstagen werden an Praxisbeispielen insbesondere die psychodynamischen Aspekte der Familienmediation und die besonderen Anforderungen an das mediatorische Vorgehen beleuchtet. Anmeldeschluss ist am 10. April 2015.

Kontakt: Konstanzer Schule für Mediation,
Marktstätte 15, 78462 Konstanz,
Tel. 07531 8194 30, Fax: 07531 8194 31,
info@ksfm.de, www.ksfm.de.

Praxistag Supervision

19.06. – 20.06.2015, Heidelberg

Anregungen und weiterführende Reflexionen über eigene Fälle.

Kontakt: MEDIATIO Heidelberg,
Bunsenstraße 18, 69115 Heidelberg,
Tel. 06221 4380 88, Fax: 06221 4380 89,
mediation@mediatio.de, www.mediatio.de.

Achtsamkeit in der Konfliktklärung

25.06. – 27.06.2015, Freiburg im Breisgau

In jeder Ausbildung, ob zum Mediator, Coach oder Trainer, wird die hohe Bedeutung der inneren Haltung des Beraters betont. Der Erfolg hängt auch davon ab, in wieweit wir diese Haltung leben – gegenüber den Kunden und gegenüber uns selbst. Der Nutzen der jahrtausendealten Praxis der Achtsamkeit, gerade in emotional fordernden Berufen, ist vielfach belegt: Achtsamkeit ermöglicht echten zwischenmenschlichen Kontakt und verbindet uns mit unseren Ressourcen und Potentialen. Wir werden innerlich freier und gelassener im Umgang mit „Störungen“. Drei intensive „Vertiefungstage“ bieten Raum für das, was im beruflichen Alltag oft untergeht. Alle Methoden werden erprobt und können in die berufliche Praxis integriert werden. Leitung: Dr. Corina Bastian und Dr. Margret Ammann.

Kontakt: Zweisicht Akademie,
Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg,
Tel. 0761 202 2200, Fax: 0761 202 4121,
dialog@zweisicht.de, www.zweisicht.de/weiterbildung/aufbauseminare/klaerungshilfe-fuer-mediato-
ren.html.

Settings in der Mediation

03.07. – 04.07.2015, Heidelberg

Konkrete Settings kreieren, je nach individueller Konfliktsituation und Persönlichkeit der Beteiligten und Mediatoren. Leitung: Frank Glowitz.

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

Graphische Visualisierung

18.07. – 19.07.2015, Freiburg im Breisgau

Der Grundkurs ist der Visualisierung von Informationen in Bildern und Übersichten gewidmet. Es handelt sich um eine Art optische Rhetorik. Kreativität und Lernvermögen werden gezielt gesteigert. Vor dem Hintergrund der neuesten Ergebnisse aus der Hirnforschung sind gerade einfache Bilder zum Transport von Informationen geeignet, wie im täglichen Leben bei Verkehrszeichen oder Werbeschriftzügen. Das Seminar vermittelt erste Kenntnisse im grafischen Aufarbeiten von Informationen und Konfliktverhalten, um den Prozess in der Mediation bzw. im Konfliktcoaching effektiver zu gestalten. Das 15-stündige Training erlaubt es, das Gelernte sofort umzusetzen,

und eröffnet für die zukünftige Arbeit neue Möglichkeiten der Visualisierung. Zeichnerisches Talent ist ausdrücklich nicht erforderlich, aber der Mut zum (Ver)Malen. Leitung: Stephan Ulrich.

Kontakt: Zweisicht Akademie,
Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg,
Tel. 0761 202 2200, Fax: 0761 202 4121,
dialog@zweisicht.de, www.zweisicht.de/weiterbil-
dung/aufbauseminare/klaerungshilfe-fuer-mediato-
ren.html.

Mediation von A bis Z

24.07. – 25.07.2015, Heidelberg

Sicherheit erlernter Techniken im Mediationsablauf gewinnen, Entwurf eines verbindlichen Abschlussvertrages unter Leitung von Dagmar Lägler

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

Offenes Humor-Training

18.09. – 19.09.2015, Leipzig

Humor als Ressource im Arbeitsalltag: Eine klare, offene und spontane Kommunikation fördert das gute und stressfreie Miteinander im Berufsalltag genauso wie im privaten Umfeld. Man ist tagtäglich gefordert, situativ professionell zu agieren. Dabei kann eine gut praktizierte humorvolle und flexible Kommunikation der Schlüssel zu einem konstruktiven Miteinander im Team oder der Zugang zum Ohr des Kollegen, Zuhörers oder Kunden sein. Trotzdem wird Humor eher intuitiv und zufällig statt gezielt eingesetzt. In diesem Training werden die kreativen und wertschätzenden Seiten des Humors genauer beleuchtet und negative Konsequenzen der Vernachlässigung desselben beschrieben. In Alltag und Beruf versuchen wir, „perfekt“ zu sein, anstatt die Widersprüche humorvoll zu be- und verarbeiten. Es öffnen sich Lösungsstrategien, wenn wir die humorvolle Methode einbeziehen.

Kontakt: Deutsches Institut für Humor,
Eva Ullmann, Feuerbachstraße 26, 04105 Leipzig,
Tel. 0341 4811 848, Fax: 0341 5655 371,
info@humorinstitut.de, www.humorinstitut.de.

Selbst-Annahme statt Selbst-Sabotage

25.09. – 26.09.2015, Freiburg im Breisgau

Ein Seminar zu „The Work“ nach Byron Katie: Die Neurowissenschaften gehen davon aus, dass Menschen bis zu 80.000 Gedanken pro Tag haben, von

denen 80 Prozent eine ständige Wiederholung sind. Täglich sind es die gleichen Geschichten: Dass wir nicht genug Erfolg haben, nicht genug Zeit, was wir hätten besser machen können. So lange wir diese Gedanken für wahr halten, setzen unter Druck oder machen traurig bzw. wütend. Wir können an der Ursache arbeiten und die Gedanken überprüfen. Lösen sich stressige Überzeugungen oder Glaubenssätze auf, verschwinden auch die belastenden Gefühle. Auf der anderen Seite urteilen wir – ständig und automatisch – über andere, obwohl wir wissen, dass es nicht hilfreich ist. In dem Prozess „The Work“ nutzen wir auch diese „Urteile“, anstatt sie zu unterdrücken. Byron Katie entwickelte „The Work“ in den 80er Jahren, ihre Bücher sind internationale Bestseller. Leitung: Ina Rudolph.

Kontakt: Zweisicht Akademie,
Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg,
Tel. 0761 202 2200, Fax: 0761 202 4121,
dialog@zweisicht.de, www.zweisicht.de.

14. Internationale Mediationstage

29. – 31. Januar 2015, Hamburg

Bei dieser Veranstaltung wird sich auch die ARGE Mediation mit einem Beitrag beteiligen.

Deutscher Anwaltstag

11. –13. Juni 2015, Hamburg

Die ARGE Mediation führt hier folgende Veranstaltungen durch:

- Konfliktlösung 4.0 – Streitkultur 2030
 - Komplexe Streitigkeiten im Agrarbereich lösen
- Darüber hinaus wird die Arbeitsgemeinschaft Mediation Veranstaltungen mit der AG IT-Recht „Online-mediation“ und den AG Familienrecht und Sozialrecht „25 Jahre in Deutschland – ein Betrag für mehr Gerechtigkeit?!“ durchführen

Fachtagung der ARGE Mediation

06.11.2015 – 07.11.2015, Stuttgart (voraussichtlich)

Seminare im Ausland

Konflikte am Arbeitsplatz

30.03. – 31.03.2015, Zürich

Es werden verschiedene Erklärungsansätze für Konflikte am Arbeitsplatz vorgestellt sowie die Gestaltung des Settings, der Prozessführung und der Einsatz von Methoden und Techniken in der Mediation demonstriert.

Inhalte: Konflikte in der Arbeitswelt/ Mobbing, Konzeption der Mediation, Merkmale hochstrittiger Konfliktparteien, Entstehungsgründe für Hochstrittigkeit, Indikationen und Kontraindikationen von Mediation mit hochstrittigen Parteien und Interventionstechniken in akuten Konfliktsituationen. Zielgruppe sind Fachpersonen mit Mediationskenntnissen. Leitung: Heiner Krabbe, Dipl. Psych., psych. Psychotherapeut, Mediations-Supervisor; Anmeldeschluss: 28.02.2014.

Kontakt: IEF-Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastraße 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

Macht und Mediation

16.04.2015, Wien

Zweitägiges Seminar zum Thema „Macht und Mediation“, Referent: Prof. Dr. Peter Heintel.

Kontakt: Österreichischer Bundesverband für Mediation, Lerchenfelder Straße 36/3, 1080 Wien, office@oebm.at, www.öbm.at.

Konstruktive Kommunikation im Konflikt

03.06.2015, Zürich

Wie entstehen Konflikte und welcher Dynamik folgen sie? Mit welchen kommunikativen Mitteln können eskalierende Konflikte entschärft werden? Die Teilnehmer erfahren, wie sie ein Konfliktgespräch konstruktiv angehen und was sie zur Konfliktprävention beitragen können. Sie lernen mediative Kommunikationstechniken und konfliktklärende Interventionen und erproben diese in Alltagssituationen. Das Seminar soll auch dazu dienen, das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren und gelassener mit zwischenmenschlichen Spannungen umzugehen. Methodik: kurze Fachinputs, Einzel- und Gruppenarbeiten, Training mit simulierten Konfliktsituationen und Supervision von konkreten Konfliktsituationen.

Kontakt: IEF-Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastraße 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

Tag der Mediation und 20 Jahre ÖBM

18.06.2015, Wien

Der Österreichische Bundesverband für Mediation (ÖBM) ruft alle interessierten Personen und Organisationen auf, sich bereits jetzt mit eigenen Vorhaben am „Tag der Mediation“ zu beteiligen. Alle Aktivitäten werden auf der speziell dafür eingerichteten Seite eingetragen: www.tag-der-mediation.at. Als Auftaktveranstaltung findet die Feier zum 20-jährigen Jubiläum des ÖBM am 17. Juni 2015 im großen Festsaal des Justizministeriums statt.

Kontakt: Österreichischer Bundesverband für Mediation, Lerchenfelder Straße 36/3, 1080 Wien, office@oebm.at, www.öbm.at.

Die Kunst des Fragens

24.08. – 25.08.2015, Zürich

Wer fragt, der führt. Eine Frage in der richtigen Art und Weise gestellt, ermöglicht einen neuen Blick auf das anstehende Problem und öffnet den Weg für eine Lösung. Im Seminar werden verschiedene Frageformen für professionelle Kontexte (Beratung, Mediation, Coaching) vorgestellt: nach Art der Beantwortung (offen, geschlossen, halb offen, halb geschlossen) oder nach der Wirkung auf die Befragten (linear, strategisch, zirkulär, reflexiv). Abschließend wird gelehrt, wie der Gesprächsverlauf mit Hilfe unterschiedlicher Frageformen aufgebaut werden kann, um Konflikte aufzulösen. Leitung: Heiner Krabbe, Dipl. Psych., psych. Psychotherapeut, Mediations-Supervisor.

Kontakt: IEF-Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung, Voltastraße 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

Geschäftsbericht Arbeitsgemeinschaft Mediation 2014

Die Arbeitsgemeinschaft Mediation war, wie in den vergangenen Jahren auch, beim Anwaltstag mit zwei Veranstaltungen vertreten. Erstmals haben wir gemeinsam mit dem AKB- Ausschuss eine Veranstaltung durchgeführt, die unter dem Titel stand „Wie bereite ich mich auf eine optimale Streitbeilegung vor“. Dipl. Wirtsch. Ing. Dr. Michael Hammes, PwC, Frankfurt/Main, Mitautor der Studien von PwC mit der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder), „Konfliktmanagement - Von den Elementen zum System“ und „Konfliktmanagement als Instrument werteorientierter Unternehmensführung“ stellte zunächst dar, wie aus seiner Perspektive nach vielen Gesprächen mit Unternehmern und Auswertung der Studien Unternehmen an Konflikte herantreten und wie Unternehmer die Auswahl zwischen verschiedenen Methoden der Konfliktlösung treffen. Prof. Dr. Michael Bartsch, Karlsruhe, Honorarprofessor an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung Karlsruhe, Gründungsvorsitzender der „Deutschen Gesellschaft für Informationstechnologie und Recht e. V.“ (heute „Deutsche Gesellschaft für Recht und Informatik e. V. (DGRI)“ und Initiator der Schlichtungsstelle der DGRI, stellte die Überlegungen dar, welche zur Gründung der eigenen Schlichtungsstelle geführt haben. Ein wesentlicher Aspekt war, dass Streitigkeiten im Bereich der Informationstechnologie nur schwer vor Gericht ausgetragen werden können. Rechte haben in der Regel nicht die Kenntnisse über Projekte der Informationstechnologie, um Konflikte sachgerecht lösen zu können. Dem setzt die Schlichtungsstelle das Konzept entgegen, in jedem Konflikt neben einem Juristen einen IT-Sachverständigen als Schlichter einzusetzen. Dieses Konzept hat sich in der Praxis bewährt und wird von den Konfliktparteien sehr positiv aufgenommen. Dr. Ulrich Hagel, Rechtsanwalt und Mediator, Senior Expert Dispute Resolution der Bombardier Transportation GmbH, für diese im Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft, erläuterte die Vorgehensweise der Bombardier im Fall von Konflikten. Nachdem das Unternehmen zunächst vorsichtig und dann intensiver auf Mediation als Mittel der Konfliktlösung gesetzt hatte, sind nun zwei konkrete Fälle in der Mediation gescheitert. Der Vorstand hatte schon geplant, daraus die Abkehr von der Mediation als Mittel der Konfliktlösung abzuleiten. Dem trat die

Rechtsabteilung entgegen und hat nach sorgfältiger Analyse einen Katalog von Kriterien zur Entscheidung zwischen den verschiedenen Möglichkeiten außergerichtlicher Streitschlichtung zusammengestellt. Schließlich wurde daraus eine Software erstellt, mit der in jedem einzelnen Konflikt die Charakteristika herausgearbeitet und eine Empfehlung für das erfahrungsgemäß am besten geeignete Mittel zur außergerichtlichen Konfliktlösung gegeben wird.

In der zweiten Veranstaltung beim Anwaltstag diskutierten Rechtsanwälte und Psychologen unter der Überschrift „Mediation – ein rechtsfreier Raum? Konfliktlösungen abseits von Gesetz und Rechtsprechung“ über ihre Sicht und Erfahrungen mit der Mediation. Die Diskutanten, allesamt ausgewiesene Praktiker, legten ihre Auffassungen zur Rolle des Rechts und der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Mediationsverfahren aus der Sicht der unterschiedlichen Professionen aber auch innerhalb der jeweiligen Berufsgruppen dar. Besprochen wurden die Notwendigkeit der Einbeziehung von Beratungsanwälten, die interprofessionale Zusammenarbeit, die Verantwortung des Mediators für das Verfahren und die Einhaltung der Grundelemente der Mediation. Interessant waren die unterschiedlichen Auffassungen darüber, ob Rechtskenntnisse hilfreich sind oder im Mediationsverfahren gar behindern.

In der Podiumsdiskussion, moderiert von Holger Saubert, wurde deutlich dass die Rechtsanwälte und Mediatoren Adrian Schweizer, Matthias Schütz, Marcus Hehn und Harald Wedemeyer zum Teil sehr unterschiedliche Auffassungen hatten, so dass Spannung und Freude auch in der Diskussion mit dem Dipl.-Psychologen Roland Breinlinger die Runde bestimmten.

Die durch die Kooperation möglichen Informationen für die Mitglieder der AG sind – auch durch die Anbindung der Zeitschrift an die Uni Hagen und die Kooperation mit der DGM – Deutsche Gesellschaft für Mediation – vielfältiger und professioneller gestaltet. Die Zeitschrift hat inzwischen eine Auflagenhöhe von ca. 3.000 Stück und erscheint 4 mal jährlich.

Zu Beginn dieses Jahres 2014 haben wir auf der Grundlage eines Kooperationsvertrages mit der Uni Hagen das bis dato von uns im „Selbstverlag“ herausgebrachte Mitteilungsblatt quasi abgelöst durch die Mitarbeit im Redaktionsteam der Zeitschrift der Mediator. Marcus Hehn und Holger Saubert zeichnen hierfür verantwortlich und arbeiten vor allem an der Beschaffung der Beiträge. Die Kostenbelastung der AG Mediation ist durch die Kooperation im Vergleich zur Herausgabe eines eigenen Mitteilungsblattes nicht gestiegen.

Holger Saubert ist in das Redaktionsteam entsandt, so dass wir uns sowohl inhaltlich als auch redaktionell einbringen können und die Zeitschrift nicht nur bei den „uns vorbehaltenen“ Ausgaben durch uns mit geprägt wird. In allen bisherigen Ausgaben waren Beiträge der AG Mediation enthalten, die über aktuelle Themen aus unserer Sicht berichtet und zudem auf unsere Veranstaltungen hingewiesen haben.

Inzwischen hat sie eine Auflagenhöhe von 3.000 Stück erreicht, die schon jetzt deutlich höher ist, als bei so etablierten Zeitschriften wie der „ZKM“ (ca. 900 Stück). Durch die optische Gestaltung und den Auftritt der AG Mediation als Kooperationspartner erreichen wir deutlich mehr Personen als mit unserem eigenen Mitteilungsblatt, welches bis Ende 2013 ausschließlich von der AG Mediation gestaltet wurde. Nebenbei ist der Werbeeffect für den DAV insgesamt nicht zu vernachlässigen. Dadurch, dass der MEDIATOR inhaltlich deutlich breiter aufgestellt ist als das ursprüngliche Mitteilungsblatt, wird den Mitgliedern ein deutlicher Mehrwert durch die Kooperation geboten und den für Mediatoren wichtigen Blick in die deutschsprachige Mediationsszene insgesamt erleichtert.

Mit der Zeitschrift „Die Wirtschaftsmediation“ sind Sonderkonditionen für den Bezug durch die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft vereinbart worden. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen, die im Bereich Wirtschaftsmediation tätig sind, haben damit neben dem im Mitgliedsbeitrag bereits enthaltenen Mediator die Möglichkeit, eine weitere Zeitschrift zu günstigen Konditionen beziehen.

Weiteres großes Thema unserer Arbeitsgemeinschaft war die Vorbereitung der Jahrestagung 2014 in Köln. Die Vorbereitung war dieses Jahr besonders aufwendig, da es mehrfach Änderungen bei den

Referenten gab und Ersatz für Referenten gesucht werden musste. Dies zog sich bis kurz vor die Jahrestagung hin.

Das regelmäßige Informationsmedium unserer Mitglieder ist nach wie vor der Newsletter. Der Newsletter erscheint in der Regel am Monatsende. Alle Mitglieder haben die Möglichkeit, sich mit eigenen Beiträgen am Newsletter zu beteiligen. Beispielsweise könnte über Mediationen berichtet werden. Es können aber auch Stellungnahmen zu aktuellen Tagesereignissen oder aktuellen Gerichtsentscheidungen eingereicht werden.

Unsere Homepage wurde überarbeitet und steht nun in aktuellerem Design zur Verfügung. Teil der Überarbeitung war auch, dass die Mediatorenliste auf neue technologische Grundlage gestellt wurde. Es ist jetzt auch möglich, den Eintrag mit einem Foto zu ergänzen. Nach wie vor sind nur Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft, die sich nach § 7a BORA und dem MediationsG Mediator nennen dürfen, berechtigt, in der Liste eingetragen zu werden.

Am 28.02.2014 war Stephan Schmidt-Jochum beim mittlerweile 6. Deutsche Mediationstag an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Dieser stand unter dem Leitthema „Gerechtigkeit in der Mediation“. An den 2 Tagungstagen konnten die AG präsentiert und viele Gespräche mit anderen Verbänden und Verein geführt werden.

Am Internationalen Bau-Mediationstag, veranstaltet vom Meditation DACH e.V., am 20. März in Essen nahmen Dr. Lapp und Holger Saubert ebenso teil und haben mit eigener Werbung unsere AG auch dort bekanntgemacht und viele Gespräche geführt.

Auf der Fachtagung der Rechtsschutzversicherungen des GDV – Gesamtverband der Versicherungen – am 26. Juni 2014 in Berlin nahm Holger Saubert teil und erläuterte in einem Einführungsvortrag die Haltung unserer AG zum Angebot Mediation der Rechtsschutzversicherer. In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde angeregt, die Gespräche zwischen Versicherungen und DAV konsequent fortzuführen.

2015 wird sich die Arbeitsgemeinschaft zunächst an der Veranstaltung des Deutschen Forum für Mediation im Rahmen der internationalen Mediationstage in Hamburg beteiligen. Das Deutsche Forum für Media-

tion wurde ursprünglich als Gesprächskreis verschiedener Mediationsverbände von der BAFM ins Leben gerufen und gab sich danach den Namen Deutsches Forum für Mediation. Auf Initiative unter anderem der AG Mediation erfolgte die rechtliche Verständigung als eingetragener Verein. Als Teil des Deutschen Anwaltvereins konnte die Arbeitsgemeinschaft wegen fehlender Zustimmung des Vorstands nicht selbst Mitglied im Deutschen Forum werden. Marcus Hehn und Dr. Thomas Lapp sind in den Gremien des DfFM aktiv. Da die Arbeitsgemeinschaft die Zusammenarbeit mit anderen Mediationsverbänden aktiv fördern möchte, beteiligen wir uns an der Veranstaltung am 30.01.2015 in Hamburg mit einem Vortrag von Holger Saubert und Dr. Thomas Lapp zum Thema „Bei Anruf – Mediation?“ Dabei wird die Frage behandelt, wie mit einem Anrufer umgegangen wird, solange noch nicht klar ist, ob der Rechtsanwalt als streitiger Parteivertreter oder als Mediator tätig werden soll. Auch die anderen Themen der unter dem Titel „Einheit und Vielfalt“ stehenden Veranstaltung sind für Mediatorinnen und Mediatoren sehr interessant. So findet eine Diskussion zum Thema Ethik und Mediation statt, die sich mit Grenzsituationen von Mediatoren auseinandersetzen wird. Mediatoren kommen in ethische Probleme, wenn in Mediationen oder Einzelgesprächen deutlich wird, dass die Parteien mehr oder weniger gravierende Straftaten begangen haben. Durch die Einbindung in die internationale Mediationstage steht ein sehr attraktives Programm bereit.

Der Anwaltstag 2015 vom 11.-13. Juni findet ebenfalls in Hamburg statt und steht unter dem Motto „Streitkultur im Wandel – weniger Recht?“. Damit sind die Themen unserer Arbeitsgemeinschaft zentrales Thema des kommenden Anwaltstages. Entsprechend wird sich die Arbeitsgemeinschaft auch mit mehreren Veranstaltungen am Anwaltstag beteiligen. Wir werden den Veranstaltungen zu den Themen (Arbeitstitel):

Konfliktlösung 4.0 – Streitkultur 2030;
Streitbeilegung im Wandel, Aufgaben für Mediatoren!
– Beispiele aus dem Agrarrecht anbieten.

Mediation im Familienrecht (gemeinsam mit den Arbeitsgemeinschaften Familien- und Sozialrecht);

Online-Mediation (gemeinsam mit der davit, Arbeitsgemeinschaft IT-Recht);

Die Vorbereitung Jahrestagung 2015 sind bereits im Gange. Voraussichtlich wird die Jahrestagung in Stuttgart in Kooperation mit dem Anwaltverein Stuttgart stattfinden. Erste Gespräche dazu wurden bereits geführt.

Dr. Thomas Lapp
Vorsitzender

Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft Mediation im DAV 2014

Konfliktlösung und Konfliktnotwendigkeit

Anwälte diskutierten mit Soziologen, Ärzten und Medienprofis den Sinn von Konflikten und den Nutzen von Konfliktbewältigungsverfahren.

KÖLN, 14. November 2013. Mitte November lud die Arbeitsgemeinschaft Mediation im Deutschen Anwaltverein zu ihrer 17. Jahrestagung nach Köln. Schwerpunkt der Veranstaltung war, den Sinn und der Stellenwert von Konflikten und Mediation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Der inhaltliche Input dazu kam aus so verschiedenen Gebieten wie der Neurowissenschaft, der Medien- und Theaterwelt und der Sportgerichtsbarkeit.

Zunächst stellte der Soziologe Justus Heck von der Universität Bielefeld Konflikte und die Rolle der Mediation aus soziologischer Sicht dar. Heck steht dabei als systemtheoretischer Soziologe in der Tradition von Niklas Luhmann und arbeitet aktuell auch an dessen früherem Lehrstuhl.

Streit in Funktionssystemen und Interaktionen

Die moderne Gesellschaft besteht in dieser Sichtweise aus verschiedenen Funktionssystemen (Politik, Recht, Wirtschaft, Wissenschaft etc.), die weitgehend eigenständig nebeneinander agieren. Ihre Funktionsfähigkeit liegt v.a. darin, Streit routinemäßig prozessieren zu können, wobei es keine Rolle spielt, wenn einzelne Entscheidungen eines Systems von den anderen Systemen als kritisch oder falsch eingestuft werden.

Grundsätzlich haben diese einzelnen Systeme eigene Regeln, um zu streiten, und die anderen Systeme zeigen kein Interesse an jenen Auseinandersetzungen. Die Konflikte bleiben deswegen in der Regel spezifisch im einzelnen System und werden nur ausnahmsweise allgemeines Interesse erfahren. Dies ist nur dann der Fall, wenn sie, wie die Streiks bei der Bahn, direkt auf andere Systeme einwirken. Deswegen sind auch Mediationen in diesen Ausnahmefällen besonders aufmerksamkeitsstark.

Aber auch in diesem Fall springt der Streit nicht auf die Ebene des Gesellschaftssystems über. Im Gegensatz dazu gefährden Konflikte jederzeit Treffen von Angesicht zu Angesicht. Diese vermeiden entweder den Konflikt oder sie werden zu einem Konflikt, neben dem nichts anderes mehr praktiziert werden kann. Konflikte tendieren nämlich zur Intensivierung und Generalisierung. Ferner ist dies ein Problem sowohl für dauerhafte Sozialbeziehungen als auch für die Mediationsinteraktion selbst.

Soziologisch unterscheidet Heck drei Formen der Mediation:

- Mediation durch professionelle Mediatoren mit Ausbildung
- Vermittlung durch Berufsrollen, beispielsweise Zwischenvorgesetzte, die zwischen Führung und Belegschaft vermitteln
- situativ-occasionelle Vermittlung, wenn beispielsweise in einer Gruppe einzelne miteinander in Streit geraten und nicht am Streit Beteiligte zwischen ihnen vermitteln

Professionelle Mediation wirke einer Generalisierung und Intensivierung des Konfliktes entgegen, allein schon durch den Einsatz des neutralen Vermittlers. Denn die Einigung auf Mediation als Verfahren und auf die Person des Mediators hat bereits Auswirkungen, weil so das Recht des Anderen zum Streit und zur Darstellung der eigenen Sichtweise anerkannt wird. In der Anerkennung des neutralen Mediators liegt immer auch die Anerkennung der anderen Partei.

Doch obwohl Heck den flexiblen Charakter und die „Nachgiebigkeit“ der Mediation als Vorteile anerkennt, wies er im Umkehrschluss darauf hin, dass gerade professionelle Mediation im Sinne der Rechtspflege durchaus ambivalent sei, da nicht mehr öffentlich und nachvollziehbar gemacht werde, was wer aus welchen Gründen verhandele.

Kunst braucht Konflikt

Die Vorträge des Theaterintendanten Joachim Kümritz und des Filmregisseurs Dirk Nabersberg eröffneten Einblicke in die Welt von Theater, Film und Fernsehen. Dabei wurden die anders gelagerte Konfliktsituationen bei der Herstellung eines Filmes oder der Aufführung eines Theaterstücks deutlich. Denn hier bestehe ein großes und notwendiges Konfliktpotential, und die Bereitschaft hiermit umzugehen ist Bestandteil der schöpferischen Arbeit bis zur Fertigstellung eines Werkes – egal, ob im Theater oder beim Film.

Insbesondere mit Konflikten in der Film-/Fernsehwelt befasste sich Dirk Nabersberg, Regisseur und selbst ausgebildeter Mediator. Er wies darauf hin, dass im Fernsehen- und Filmbereich ständig professionell nach Konflikten gesucht wird, die analysiert aufbereitet und wiederum als Produkt verkauft werden. Überspitzt formuliert werden Konflikte konstruiert, die Figuren dann mit möglichst vielen Problemen belastet und anschließend dargestellt, wie sie damit umgehen. „Konflikte faszinieren die Menschen und sind die notwendige Grundlage jeder spannenden Geschichte“, so Nabersberg.

Konflikte entstehen allerdings auch bei der eigentlichen Arbeit. Die Herstellung von Filmen ist ein auch kommunikativer Prozess mit vielen Beteiligten, die jeweils Fachleute auf ihrem Gebiet (Kamera, Licht, Ton, Requisite, Maske, Catering etc.) sind und möglichst gut koordiniert werden müssen, um zu einem guten Produkt zu kommen. Erschwerend kommt hinzu, dass alle diese Spezialisten mit einem Team auftreten und alle auch regelmäßig noch in anderen Produktionen beschäftigt sind. Nur scheinbar steht im Drehbuch alles, was für den späteren Film erforderlich ist – in der Regel ist alles eine Sache der Interpretation. Dann ist es zumeist Aufgabe des Regisseurs, die Konflikte zu schlichten.

Nicht selten bleiben aber Konflikte ungelöst, da im Tagesgeschäft mit langen Arbeitszeiten kaum Kraft für die Lösung bleibt. Ein Problem stellen dabei auch die Kosten einer professionellen Konfliktlösung dar. Neben den Kosten des Mediators müssten auch die Verdienstauffälle der in der Regel freien Mitarbeiter, Schauspieler, des Regisseurs etc. eingerechnet werden. Zudem ziehen sich wegen des großen Konkurrenzdrucks viele Beteiligte zurück, um die Wunden zu lecken, und verzichten dann auf die Klärung eines Konflikts, weil sonst vielleicht beim nächsten Mal

weniger streitlustige Menschen beauftragt werden. Die Frage ist, wie viel Ärger beziehungsweise wie viel Lösung man sich leisten kann, wenn die Konkurrenz groß ist.

Das Gehirn lernt bei komplexen Konflikten

Mit Konflikten aus neurologischer Sicht befasste sich Dr. med. Friedhelm Hummel, stellvertretender Klinikleiter am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Er stellte die Frage, was im Gehirn passiert, wenn Konflikte ausgetragen werden, und wie es zu Konflikten kommt.

Die Funktionsweise des Gehirns erläuterte Hummel anhand einfacher Versuche, bei denen beispielsweise den Probanden die Aufgabe gestellt wurde, auf ein bestimmtes Signal hin eine Taste zu drücken. Lautet die Aufgabe, beim Wort „rot“ zu drücken, wird diese schneller erfüllt, wenn dies in roter Schrift erscheint, und langsamer, wenn das Wort in grüner Schrift erscheint. Wegen der hohen Komplexität von Konflikten im Verhältnis zu solch einfachen Aufgaben ist auch die neurologische Untersuchung wesentlich schwieriger. Dennoch ist für Hummel gesichert, dass das Gehirn auch bei komplexen Situationen in der Lage ist, Lösungsoptionen zu erlernen und sich auf neue Lösungen einzustellen.

Spitzensportler nutzen Mediation als „weiche“ Konfliktlösung

Der Bericht der griechischen Anwältin Dr. Despina Mavromati, die beim CAS (engl. Court of Arbitration for Sport), dem Sportschiedsgerichtshof in Lausanne arbeitet, bildete die Auseinandersetzung von Sportkonflikten in einem interessanten Kontext zwischen Mediation und Schiedsverfahren ab. Die Mediation wird dort oft dann vorgezogen, wenn der „schwächere“ Konfliktpartner – also derjenige mit den geringeren Erfolgsaussichten bei einem Verfahren vor dem CAS – mit der Mediation ein zeitlich und finanziell aufwendiges Schiedsverfahren vermeiden möchte.

Oft entstehen Mediationsverfahren dadurch, dass Schiedsverfahren vor dem Gerichtshof ausgesetzt und in die Mediation verwiesen werden. In 48 Prozent der Verfahren führt die Mediation zum Erfolg, während der Rest zurück an das Schiedsgericht gegeben werden muss.

Die Verfahren im Sportbereich weisen einige Besonderheiten auf. Die aktiven Athleten haben in der Regel ein kurzes Berufsleben, was eine schnelle Konfliktlösung besonders wichtig macht. Zudem ist die Welt

des Sports überschaubar, sodass die Beteiligten immer wieder aufeinandertreffen. Dies gilt nicht nur für Athleten, sondern noch viel mehr für Vereine, Manager und Institutionen. Verhärtete Auseinandersetzungen stellen latent auch immer die Arbeitsfähigkeit der Akteure in Frage, so dass schnellen und gesichtswahrenden Lösungen ein hoher Stellenwert zukommt.

Medienbranche erwartet „Stallgeruch“

Den Abschluss dieser Sicht über den Tellerrand bildete ein Vortrag über Konflikte in Kreativ- und insbesondere Medienunternehmen. Die Referentin, Esther Maria Roos, Rechtsanwältin und Mediatorin, WDR Media Group, vertrat die Auffassung, dass bei der Auswahl von Mediatoren neben einer hohen Prozesskompetenz auch ein fachlicher Bezug eine große Rolle spielt. Wenn die Parteien das Gefühl haben, dass dem Mediator ihre persönlichen Konfliktlagen und ihre Branche fremd sind, wird dieser weniger akzeptiert. Es werde „Stallgeruch“ und Branchenkenntnis erwartet.

Tipps für die Praxis am zweiten Tag

Am zweiten Tag standen Visualisierung und Supervision im Focus. In einem Workshop unter der Überschrift „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ war die Visualisierung Thema. Durch die Praxisübungen der Teilnehmer wurde aufgezeigt, wie schnell und mit welcher wenig aufwendigen Mitteln ein Moderationskoffer individuell „gepackt“ und wie die Bildsprache in die Arbeit eingebaut werden kann. Im Workshop zur Supervision konnten die Teilnehmer in praktischen Übungen verschiedene Situationen erfahren und trainieren.

Eine aktuelle Stunde bildete den Abschluss der Veranstaltung. Die Teilnehmer stellten konkrete Fall- oder Problemsituationen im Mediationsverfahren vor, die im Erfahrungsaustausch besprochen wurden.

Insgesamt war die Veranstaltung in der Einschätzung der Organisatoren mit über 60 Teilnehmern nicht nur sehr gut besucht, sondern auch mit dem Thema und dem „Blick über den Tellerrand“ ein voller Erfolg.

Der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft, Dr. Thomas Lapp, zog dieses Fazit: „Der Blick über den Tellerrand hat uns neue Erkenntnisse gebracht und die Möglichkeit gegeben, unsere Tätigkeit als Mediatoren und Mediatoren aus anderer Perspektive zu betrachten. Die Jahrestagung war für die Teilnehmer eine Bereicherung und hat auch uns sehr viel Freude gemacht.“

Konflikt und Mediation in soziologischer Perspektive

Mediation ist gegenwärtig und war zuletzt in den 1980er Jahren ein beliebter Forschungsgegenstand verschiedener Disziplinen. Ökonomen, Juristen, Psychologen, Historiker, Sozialwissenschaftler und Soziologen finden darin ein Thema, welches sie unter Maßgabe ihrer Theorien und empirischen Methoden reflektieren. Dass auch die Soziologie etwas beizutragen hat, die die Mediation, breit verstanden als Vermittlung im Streit, bereits seit 1908 (und früher) im Auge hat, bezeugt aktuell das wachsende oder wieder erwachte Interesse an soziologischen Analysen. Wie in den anderen Disziplinen liegt mittlerweile ein großer Korpus an soziologischen Studien vor, der eine Aufarbeitung von Mediation unter (system-)theoretischen Gesichtspunkten inspirieren kann. Meine Perspektive auf Konflikt und Mediation möchte ich anhand von vier Thesen erläutern, die direkt oder indirekt aus der soziologischen Systemtheorie nach Niklas Luhmann hervorgehen.

Wenn man von Mediation spricht, darf von ihren gesellschaftlichen Grundlagen nicht schweigen. Die moderne Gesellschaft rahmt Konfliktverhalten im Allgemeinen und die Mediation im Speziellen. Unter moderner Gesellschaft verstehen Soziologen ein allumfassendes Sozialsystem, das nicht gleichbedeutend mit „Nationalstaat“ oder „Zivilgesellschaft“ ist. Dieser Begriff erfasst nicht die Mitglieder, sondern die Struktur der Gesellschaft, d.h. die Art und Weise, wie Menschen in spezifischen Systemen qua Rolle inkludiert werden. Die moderne Gesellschaft ist funktional differenziert. Sie besteht aus ungleichen Subsystemen, die sich auf die Bewältigung einer Funktion spezialisiert haben, von denen aber keines die anderen dominiert. Beispiele für diese Sub- oder Funktionssysteme sind das politische System, das sich auf das kollektiv verbindliche Entscheiden spezialisiert hat, das Rechtssystem, welches Verhaltenserwartungen kontrafaktisch stabilisiert und damit für die sogenannte „Rechtssicherheit“ sorgt, ebenso das Wirtschaftssystem, das Wissenschaftssystem, das Erziehungssystem, das Religionssystem oder das Kunstsystem.

Die moderne Gesellschaft hat ein hohes Konfliktpotential, so lautet die erste These. Damit meint Luhmann, dass es heute legitim und legal ist, in der Politik zu protestieren oder die Regierungspolitik zu

verteidigen, sein Recht einzuklagen oder Klagen abzuwehren, Kaufangebote abzulehnen oder über den Preis zu verhandeln, wissenschaftliche Studien zu kritisieren, und in der Kunst muss dem Kritiker nicht alles gefallen. Unter Konflikt versteht Luhmann das Artikulieren eines Widerspruchs. Gibt man nicht nach, kann sich der Konflikt ausdifferenzieren. Die einzelnen Funktionssysteme prozessieren nach ihren Operationen allerdings wie gesehen routinemäßig Konflikte. Ohne Konflikte im Rechtssystem liefe die moderne Gesellschaftsstruktur sogar Gefahr, deformiert zu werden, wenn beispielsweise das Verfassungsgericht nicht den Expansionsgelüsten der Politik oder der Wirtschaft Vorschub leisten würde. Mit anderen Worten, Konflikte vor Gericht erhalten die Struktur der modernen Gesellschaft. Das Wissenschaftssystem etwa könnte ohne offen ausgetragene Konflikte keine Innovationen hervorbringen. Dem Streit in einem System stehen die anderen und die meisten Beobachter indifferent gegenüber, weil sie zu spezifisch sind, als dass ein persönlicher Bezug herstellbar wäre. Oder aber, sie verurteilen die Entscheidungen eines Systems folgenlos. So mag man Entlassungen in der Wirtschaft politisch für wenig wünschenswert halten oder die politische Regulierung der Finanzmärkte volkswirtschaftlich kritisieren. Aber der Streit in einzelnen Systemen springt nicht auf die Ebene der Gesellschaft über. Man kann sich also nicht nur eine unnachgiebige Haltung leisten, sie ist strukturell vorgesehen.

Die zweite These lautet: Interaktionen und auf Dauer angelegte Sozialbeziehungen wie in der Familie, in der Nachbarschaft, unter Kollegen, zwischen Unternehmen, Stämmen oder Staaten haben demgegenüber ein geringeres Konfliktpotential. Interaktionen sind entweder Konflikte oder sie sind keine. Interaktionen und Sozialbeziehungen können Konflikte schlecht nebenher laufen lassen, sie werden vielmehr vom Konflikt befallen und verlieren die Fähigkeit, den Streit stehen zu lassen und wieder zur Tagesordnung überzugehen. Auf Dauer angelegte Sozialbeziehungen verpflichten ihre Mitglieder in besonderer Weise zu Nachgiebigkeit im Streit und halten sie zu zivilisiertem Streiten an, weil in solchen „Kontaktsystemen“ das „Gesetz des Wiedersehens“ herrsche, wie Luhmann formuliert. In solchen Beziehungen gilt: Wer sich heute allzu unnachgiebig gegen den anderen durchsetzt, der hat bei nächster Gelegenheit vielleicht das Nachsehen. Deshalb besteht hier Bedarf an Nachgiebigkeit und eben Mediation. Die-

sen Bedarf bedienen nicht nur oder vielleicht nur am Rande professionelle Mediatoren, was daran liegt, dass sich jeder Konflikt seinen Vermittler selbst suchen kann. Neben professionellen Mediatoren, die eine Ausbildung haben und als Vermittler gerufen werden, interveniert ein jeder, weil es die Situation oder die Berufsrolle erfordert. Damit erklärt sich die zunehmende Bedeutung der Mediationsausbildung jenseits berufsmäßig betriebener Mediation.

Wie erwähnt, ist Streit ein kommunizierter Widerspruch, der nicht aufgegeben wird, wenn er auf eine ablehnende Haltung trifft. Konflikte nehmen auf dieser Basis verschiedene Formen an, z.B. die der Diskussion, des Beziehungskonflikts, die des Interessen- und Wertkonflikts. Konflikte sind aus dieser Sicht rein kommunikativ und nicht psychologisch zu verstehen. Eine solche Fassung des Konfliktbegriffs interessiert sich weniger für Ursachen und Motive, weil diese schwer eindeutig zu ermitteln sind. Es bleibt immer ein gutes Stück Mutmaßung übrig, wenn man einer Person unterstellt, sie streite doch nur aus Neid und Rachsucht. Motivunterstellungen werden selber Gegenstand der Konfliktkommunikation und sind im Übrigen typisch für Beziehungskonflikte. Gerichtsverfahren und Mediation gelten im Unterschied zum ursprünglichen Konflikt als „Metakonflikte“ (Johan Galtung), die erstere in eine neue und entscheidungsfähige Form bringen. Vor Gericht nimmt der Streit die Gestalt eines Wertkonfliktes an, also die eines Konfliktes zwischen sich gegenseitig ausschließenden Rechtspositionen. Adressiert werden entsprechend juristische Fragen und justiziable Kategorien. Was noch alles eine Rolle spielte, ist nicht von Belang. Wie die Mediation den zugrunde liegenden Konflikt umformt, muss hier offen bleiben, infrage käme etwa ein „Meta-Interessenkonflikt“.

Die dritte These: Konflikte tendieren dazu, sich zu intensivieren und zu generalisieren. Das macht sie für Interaktionen und auf Dauer angelegte Sozialbeziehungen so gefährlich. Sie intensivieren sich themenbezogen, wenn „Nebenkriegsschauplätze“ eröffnet werden und man vom Hölzchen aufs Stöckchen kommt, personenbezogen, indem man Argumente ad hominem bringt, negative Motive unterstellt oder der Gegenseite negative Eigenschaften zuschreibt, und redezugbezogen, sobald sich die Kontrahenten nicht mehr ausreden lassen. Generalisierungen laufen über die Abstrahierung von konkreten Vorwürfen hin zu ganzen Ideologien der Ablehnung, indem mehr

und mehr Personen Partei ergreifen und man den Kontrahenten immer weniger als Kooperationspartner behandelt und man schließlich meint, die Gegenseite schmiedete bereits in der Vergangenheit ein hinterlistiges Komplott und werde wohl für ewig diese Feindschaft pflegen. Die vierte These lautet, und das ist die Arbeitshypothese meines Dissertationsprojektes, dass die Mediation als Verfahren und der Vermittler als der neutrale Dritte den konflikttypischen Intensivierungen und Generalisierungen entgegenarbeiten. Was vorher Grund zum Streiten war, etwa dass überhaupt gestritten wird, die Frage, wer wann wie lange sprechen darf, oder über welches Thema gesprochen wird, bestimmt nun (im Zweifel) der Vermittler.

Geschäftsführender Ausschuss neu gewählt



(Foto: AG Mediation)

Auf der diesjährigen Mitgliederversammlung wurde der Geschäftsführende Ausschuss neu gewählt. Nicht mehr zur Wahl gestellt hat sich die Kollegin Julia Martini aus Kiel, der für ihre engagierte Mitarbeit gedankt wurde.

Im Geschäftsführenden Ausschuss arbeiten nunmehr:

Frau Susann Barge-Marxen, Marcus Hehn, Dr. Thomas Lapp, Holger Saubert, Michaela Schmidtbauer, Stephan Schmidt-Jochum und Matthias Schütz.

Paradigmenwechsel in der Wirtschaft – DGM Mediationspakt Wirtschaft

Die DGM- Arbeitsgruppe „Paradigmenwechsel in der Wirtschaft“ hat nach fast einjähriger intensiver Arbeit ihr gleichnamiges Projekt am 28. November 2014 der DGM-Mitgliederversammlung vorgestellt. Ein wesentliches Element dieses Projektes ist der „DGM Wirtschaftspakt Mediation“. Dieser Pakt basiert auf der freiwilligen Selbstbindungserklärung von Unternehmen, die sich damit verpflichten, mediationsbasierte Lösungen ihrer internen und externen Konflikte zu implementieren.

Ein weiteres bedeutendes Element ist die Vergabe eines Prädikats durch die DGM an solche Unternehmen, welche die mediationsbasierte Konfliktlösung systematisch und nachhaltig in ihren Unternehmen aktiv integriert haben und damit die selbstgesetzten

Ziele aus dem Mediationspakt erfüllen.

Die Mitgliederversammlung bewertete dieses Projekt als einen konstruktiven und zukunftsweisenden Ansatz zur Verbreitung des Mediationsgedankens in der Gesellschaft.

Die Arbeitsgruppe Paradigmenwechsel in der Wirtschaft steht für weitere Interessenten offen. Bitte melden Sie sich per Mail claudia.geldner@dgm-web.de oder telefonisch bei der Geschäftsstelle unter 02331 987 4860.

Arbeitsgruppe Paradigmenwechsel in der
Wirtschaft, eine Arbeitsgruppe der DGM



(Foto: © Karin & Uwe Annas - Fotolia.com)

Neuer DGM Vorstand bestimmt



Die Mitgliederversammlung der DGM hat am Fr., 28. November 2014 dem neuen Vorstand ihr Vertrauen ausgesprochen. Nach dem Gräfin Schlieffen (Bildmitte) nach 16 Jahren verdienstvoller Vorstandsarbeit für den Vorsitz nicht mehr zur Verfügung stand, wurde Dr. Stefan Kracht (2.v.r.) einstimmig zum neuen Vorsitzenden bestimmt. Andreas Heintz (r.), Hans-Joachim Wirtgen (2.v.l.) und Dr. Karl Heinz Blasweiler (l.) komplettieren den neuen Vorstand. Gräfin Schlieffen bleibt dem Verband als Ehrenvorsitzende verbunden.



Die Anerkennungskommission der DGM besteht aus Jan Teerling, Sabine Felis-Filbry und Claudia Geldner (v.l.), die auch zukünftig die fachliche Eignung der anerkannten Mediatoren nach DGM-Standard sicherstellen.

Neue Mitglieder der DGM

Stephan Beckmann, 44801 Bochum

Andreas Buscher, 58849 Herscheid

Martina Clever, 53501 Grafschaft

Angelika Effenberger, 91338 Igensdorf

Elke Fischer, 53123 Bonn

Beret Giering, 41749 Viersen

Christine Hoppe, 04416 Markkleeberg

Claudia Lutschewitz, 57482 Wenden/Schönau

Albrecht Merkle, 30952 Ronnenberg

Geneviève Prat, 60385 Frankfurt a. M.

Kirsten Rusert, 26655 Westerstede

Dinah Kavita Sennheiser, 30916 Isernhagen

Mona Shafik, 50931 Köln

Patricia Sigg, 76131 Karlsruhe

Prof. Dr. Helmut Tilp, 99734 Nordhausen

Impressum

MEDIATOR – Mediation in Wissenschaft und Praxis



Hagener
Wissenschaftsverlag
Universitätsstraße 21
HWV 58084 Hagen

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

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

Verantwortlicher Redakteur:
Friedrich Dauner
Redaktion: Irene Seidel, Holger
Saubert, Claudia Geldner

Verantwortlich f. d. Anzeigenteil:
Denise Hammerschmidt
anzeigen@hwv-verlag.de

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

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

Die Zeitschrift Mediator er-
scheint regelmäßig alle drei
Monate und ist zugleich Nach-
richtenblatt der Deutschen Ge-
sellschaft für Mediation e. V.. Sie
enthält zugleich Nachrichten der
Arbeitsgemeinschaft Mediation
im Deutschen Anwaltverein e.
V. Die Mitglieder der DGM, der
AG Mediation sowie die Absol-
venten und Studenten der Fern-
universität in Hagen erhalten den
Mediator kostenlos.

Alle übrigen Interessierten kön-
nen die Zeitschrift gegen eine
Pauschale von 8 Euro bestellen.

Kooperationspartner:



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

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



Deutscher Anwaltverein e.V.
Littenstrasse 11, 10179 Berlin
Telefon: 030 72 61 52 - 128
dav@anwaltverein.de
www.anwaltverein.de

Die Jahresgebühr für die AG Media-
tion beträgt 52 €. Voraussetzung ist
die Mitgliedschaft in einem örtli-
chen Anwaltverein.



»mediation«

Weiterbildende Studien Mediation
an der FernUniversität in Hagen
Rechtswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl Gräfin von Schlieffen
58084 Hagen
Tel.: 02331 987-2878
mediation@fernuni-hagen.de
www.studium-mediation.de



www.mediator-hwv.de