

DGM - NEWSLETTER

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

AUS DEM INHALT

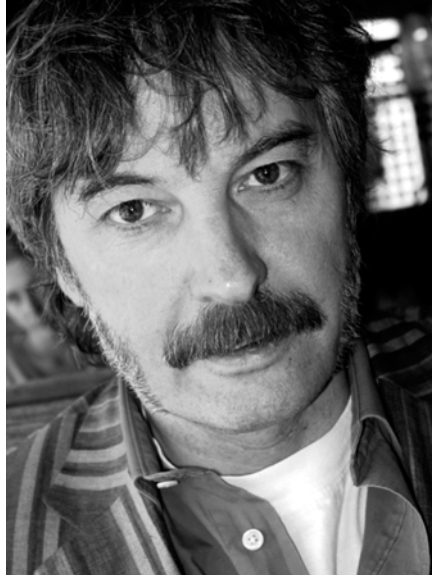
EDITORIAL: ARTHUR TROSSEN, PRÄSIDIUM	3
DIE INSTITUTIONELLE KINDER- UND JUGENDMEDIATION	5
AUSSERGERICHTLICHE KONFLIKTLÖSUNG IN WETTBEWERBSSACHEN	10
WAAGE HANNOVER – ANERKANNTE GÜTESTELLE	15
FÜR SIE GELESEN	16
TERMINE – Mediationskongress in Berlin – Ausbildung in integrativer Mediation	17
AKTUELLES AUS DER DGM – Die neuen Gesichter in Präsidium und Vorstand – Regionalgruppen Sachsen und Baden-Württemberg – Neue Mitglieder	21
IMPRESSUM	23

DGM - Newsletter, Nr. 1/2009

EDITORIAL

Liebe Mitglieder der DGM,
sehr geehrte Damen und Herren,

„Das ist keine Mediation“ – manchmal habe ich den Eindruck, dies ist der am meisten verwendete Satz von Mediatoren. Das ist keine Mediation! Nachdem er gefallen ist, schließt sich eine Diskussion an, dass nicht sein soll, was nicht sein darf, um in einem weiteren Schritt zu definieren, was wie zu sein hat. Ausgerechnet wir Mediatoren lassen uns auf dieses Spiel ein. Natürlich ist es notwendig, sich darüber zu verständigen, was die Mediation genau ist und wie das Verfahren abzulaufen hat, damit es eine Mediation wird. Wir lernen aber auch, wie vielfältig das Leben ist und wie kreativ der Mensch sein kann. Wenn aus den Standards dann Gesetze und Vorschriften werden, die nicht mehr nur eine Orientierung geben, sondern Ausschlüsse treffen, dann führt sich die Mediation selbst ad absurdum. Die Mediation soll ein autonomes, freiwilliges und eigenverantwortliches Verfahren der Streitparteien sein. Je mehr wir Mediatoren uns also den Kopf darüber zerbrechen, wann die Partei wie freiwillig an dem Verfahren teilzunehmen hat, und unter welchen Bedingungen sie sich vertraulich äußert, desto weniger bemerken wir, wie wir das Verfahren und die darauf bezogenen Entscheidungen der Parteidisposition wieder entziehen. Die Eigenverantwortung wird in dem Moment eingeschränkt, in dem sie postu-



Arthur Trossen,
Mitglied des DGM-Präsidiums

liert wird. Welches Menschenbild verbirgt sich hinter diesem Regelungswahn oder geht es dabei gar nicht um die Menschen? Erinnern die Bemühungen um eine Professionalisierung der Mediation nicht auch an den römischen Prätor, den uns Prof. Dr. Haft in seinem Buch „Verhandlung und Mediation“ vorgestellt hat? Dieser Prätor, so wird ausgeführt, habe das (juristische) Denken in Ansprüchen erfunden. Ihm sei es ganz und gar nicht darum gegangen, einen Beitrag zur Lösung der sozialen Konflikte der römischen Bürger zu erbringen. Er habe vielmehr nur sicherstellen wollen, dass die Bürger Roms im Streitfall zu ihm kämen und ihre Fälle *nicht* (autonom) *untereinander* austrügen. Er sei faul gewesen, weil er nicht lange nachdenken wollte,

und zugleich machtbewusst, weil er, und nur er, entscheiden wollte. Es ist schade, wenn die Mediation den gleichen Weg geht und den Menschen in gleicher Weise professionell vorenthalten wird. Sie sollte stattdessen ermöglicht werden. Die Kunst der Streitvermittlung wird überall benötigt. Heute mehr denn je. Es ist an der Zeit, dass wir damit aufhören, in Konfrontationen zu denken. Die Mediation belegt, dass ein Konflikt auch kooperativ zu lösen ist, und die Praxis zeigt, dass es viel mehr Anwendungsmöglichkeiten gibt, als die aktuelle Nachfrage glauben lässt. Sie erkennen den Bedarf nach einer mediativen Form der Streitvermittlung, sobald Ihre Grundeinstellung den Menschen als stets und grundsätzlich fähig ansieht, seine Probleme eigenverantwortlich und autonom zu lösen. Man muss ihm nur die Gelegenheit dazu geben. Es ist sicherlich möglich, den Menschen in ein Verfahren zu zwingen. Es wird aber nicht gelingen, ihm die Art und Weise seiner Konfliktbeilegung vorzuschreiben. Dazu verhilft eine annehmende Haltung besser als jede wissenschaftliche Ableitung einer Verfahrensbegrifflichkeit.

Letzten Endes entscheidet die Haltung nicht allein über das Gelingen der Mediation. Sie ermöglicht es auch, in Grenzbereiche vorzudringen, in denen die Mediation entsteht. In einem solchen Fall wird beispielsweise ein Berater ganz automatisch in ein moderie-

rendes Gespräch überwechseln. Er wird mehr und mehr mediative Elemente zur Anwendung bringen. Die Parteien werden mehr und mehr befähigt, auf die hinter ihren Forderungen verborgenen Interessen zu achten. Muss der Berater das Gespräch jetzt abbrechen, weil er begonnen hat zu mediieren oder hat er die Anwendung mediativer Elemente zu unterlassen, damit sich das Gespräch am Ende nicht in einer Art von Mediation verliert? Darf er am Ende sogar eine Mediation mit Einschränkungen durchführen? Ganz sicher stößt der Berater, den Sie sich auch in der Rolle des Richters, des Betriebsleiters oder sonst involvierter Personen vorstellen können, an die Grenzen seines Verfahrens. Er hat Weichen zu stellen. Bricht er die Beratung ab oder versucht er selbst eine Art Mediation? Die Entscheidung obliegt dem Einzelfall. Sie

sollte in jedem Fall so ausfallen, wie sie den Möglichkeiten der Parteien am besten entspricht und nicht in erster Linie nach monetären, berufsständischen Interessen oder formalisierten Verfahrensregeln. Der Konflikt hat eine eigene Dynamik. Er unterwirft sich ganz sicher keinen Reglementierungen. Stellen Sie sich also der Herausforderung und leben Sie die Mediation in der Praxis! Die integrierte Mediation gibt Ihnen gegebenenfalls eine Hilfestellung. Sie beschreibt die Schnittstellen zur Mediation im kontradiktorischen Konfliktlösungsansatz. Die Erfahrung zeigt, dass sich auch hier ein mediatives Vorgehen etablieren lässt. Den kompatiblen Schlüssel finden Sie in ihrer Haltung wieder. In ihr kann die Mediation immer leben, egal wie man das Verfahren dann nennt.

Jetzt wünsche ich Ihnen, liebe

Mitglieder der DGM, viel Vergnügen beim Lesen des vorliegenden Newsletters. Dabei können Sie den Stipendienpreisträger Christian Spies und sein Projekt „Institutionelle Kinder- und Jugendmediation (KJM)“ näher kennen lernen und auch der Artikel zur „Außergerichtlichen Konfliktlösung in Wettbewerbssachen“ von Dr. André Niedostadek, dem an dieser Stelle für seine vielen, treffenden Buchbesprechungen herzlich gedankt sei, ist ausgesprochen lesenswert.

Mit herzlichen Grüßen,
Ihr

*Arthur Trossen,
Präsidium der
Deutschen Gesellschaft
für Mediation*

DIE INSTITUTIONELLE KINDER- UND JUGENDMEDIATION (KJM)

Mit seinem Projekt „Institutionelle Kinder- und Jugendmediation (KJM)“ erhielt der Düsseldorfer Jurist Christian Spies das Stipendium für das „Weiterbildende Studium Mediation“, das die DGM gemeinsam mit dem Contarini-Institut ausgelobt hatte (wir berichteten im DGM-Newsletter 4/2008). Kern seines Konzeptes ist ein gemeinnütziger Kinder- und Jugendmediations-Verein, dessen Ziel es ist, Kindern und Jugendlichen mit der Mediation bei der Konfliktbewältigung zu helfen. Als Mitglieder sollen vor allem Wohlfahrtsträger, Gemeinden, Kirchen und Berufskammern geworben werden, die sich bereits vor Ort durch eigene Einrichtungen engagieren. In den Einrichtungen der Mitgliedsorganisationen sollen die Mediationssitzungen eigenverantwortlich durchgeführt werden. Weitere vielfältige Hilfeleistungen in Mediation sollen gemeinschaftlich unter dem Mantel der Kinder- und Jugendmediation angeboten werden: eine einheitliche Internetseite sowie eine rund um die Uhr erreichbare Servicrufnummer für die gesamte Region – ohne ein für Kinder und Jugendliche undurchdringliches Dickicht von Angeboten, Zuständigkeiten oder Öffnungszeiten. Die Kinder- und Jugendmediation soll einen schnellen und zielgruppengerechten Erstkontakt gewährleisten. Im nachstehenden Artikel beschreibt Christian Spies sein Siegerprojekt „Institutionelle Kinder- und Jugendmediation (KJM)“ ausführlich.



DGM-Präsident Dr. Frank H. Schmidt und Preisträger Christian Spies bei der Stipendiumsverleihung in München. (Foto: Seidel)

Projektskizze

Kinder und Jugendliche sollen sich eines dauerhaften und stetigen Ansprechpartners für ihre Konfliktsituationen gewiss sein: einer ständigen „Institutionellen Kinder- und Jugendmediation“ (nachfolgend: KJM) auf lokaler Ebene. Diese Handlungsform soll unabhängig von vorhandenen Strukturen, die unter Umständen Teil des Problems sein können, wirken. Organisationsaufbau, unförmliche Möglichkeiten der ersten Kontaktaufnahme und die hohe Professionalität der mitwirkenden Mediatoren und Unterstützer lassen ein hohes Maß an Akzeptanz bei den Beteiligten, ihrem näheren Umfeld und auch der Öffentlichkeit erwarten.

1. In welchen Konfliktsituationen soll die institutionelle KJM helfen?

Das Besondere an einer institutionellen Kinder- und Jugendmediation ist die stetige Anrufbarkeit. Von daher verbieten sich jegliche Einschränkungen: Es ist gerade vielmehr erwünscht, dass Kinder und Jugendliche mit jedem Konflikt an die institutionelle KJM herantreten. Mediation bzw. die dahinter stehenden Prinzipien sollen als alternative Lebenseinstellung erkannt werden und nicht nur als eine in Teilbereichen brauchbare Lösung. Hauptanwendungsgebiete dürften sich vor allem in den Bereichen Schule, Ausbildung, Vereinsleben und Nachbarschaft ergeben.

1.1. Anwendungsbereich Schule

Zunächst bietet sich die institutionelle KJM in sämtlichen Konflikten zwischen Schülern untereinander an. In diesem Fall tritt die Mediation als zusätzlicher Weg neben schuldisziplinarische Maßnahmen. Die Konfliktbewältigung durch Mitarbeit mehrerer Parteien ist bei den darüber hinaus bestehenden Möglichkeiten wie Vertrauenslehrer oder Schulpsychologe eher ungewöhnlich. Durch die nicht in das Schulsystem eingebundene Stellung der institutionellen KJM sinkt die Hemmschwelle der Inanspruchnahme, dringt doch vom Konflikt und den etwaigen intimen Informationen nichts an Personen, mit denen die Beteiligten auch in Zukunft eng zusammenarbeiten müssen.

Sofern das Mediationsbedürfnis seitens des Schülers besteht, bietet sich die institutionelle KJM aber auch in persönlichen Konfliktsituationen zwischen dem einzelnen Schüler und der Lehrkraft an. Denn soweit es nicht um Beurteilungs- und Disziplinarmaßnahmen, sondern um den zwischenmenschlichen Umgang geht, besteht aus deren Sicht ein gleichwertig schutzwürdiges Interesse, mögliche Konflikte durch gezielte Maßnahmen zu beseitigen.

1.2. Anwendungsbereich Ausbildung

Beruflicher Nachwuchs ist für unsere Gesellschaft existenznotwendig. Viele Lehren werden jedoch aufgrund persönlicher Zerwürfnisse des Auszubildenden mit Kollegen oder dem Arbeitgeber vorzeitig abgebrochen. Konflikte, die rechtzeitig erkannt und konstruktiv angegangen werden, könnten beseitigt werden. Hier liegt das Anwendungsgebiet der institutionellen KJM. Die KJM kann – anders als die nach einer Kündigung als Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Klage vorgeschriebene, obligatorische Streitschlichtung nach § III ArbGG – hier noch Lösungen finden, bevor „weiteres Porzellan zerschlagen“ wird.

1.3. Anwendungsbereich Verein

Idealerweise bestehen in Vereinen bereits Strukturen, die Konflikte zwischen den Mitgliedern verhindern oder beseitigen. Organisationsmängel oder Betriebsblindheit führen jedoch vereinzelt dazu, dass

dem Hilfesuchenden nicht oder nur unzureichend geholfen werden kann.

Auch ist für die Beteiligten die Akzeptanz einer von Dritten herbeigeführten Lösung höher als die vor einem „kollegialen“ Kreis gefundene Übereinkunft. Ein Mediationsverfahren mit positivem Ausgang kann sogar dazu führen, dass sich der Verein einer neuen Streit- und Konfliktkultur bewusst wird und sich durch laienmäßige Peer-Mediatoren problembewusster aufstellt.

1.4. Anwendungsbereich Nachbarschaft

Im Bereich der Nachbarschaft ist zunächst zwischen Konflikten von Kindern/Jugendlichen untereinander und zwischen Konflikten von Kindern/Jugendlichen mit Dritten zu unterscheiden.

Während sich letztere Konflikte aufgrund der sicherlich auf beiden Seiten stark verfestigten Fronten nur schwerlich durch Mediation lösen lassen – was aber bei bestehendem Mediationsbedürfnis von Kindern oder Jugendlichen trotzdem nicht unversucht bleiben sollte – bietet eine institutionelle KJM gerade auf dem ersten Gebiet große Anwendungschancen.

In diesem Bereich herrschen nur lose Gesellschaftsstrukturen. Ein dauerhafter Ansprechpartner kann den Beteiligten hier Anker zur eigenständigen Konfliktbewältigung und vor allem zur Einhaltung einmal erzielter Lösungen sein. Durch Integration in ein geordnetes Verfahren und den praktizierten und respektvollen Umgang miteinander kann eine ehrliche Bereitschaft

zur Mediation erreicht werden.

In sozialen Brennpunkten besteht gerade zu Beginn eines solchen Projekts ein erhöhter und besonders unförmlicher Mediationsbedarf, dessen Erfüllung nur durch besondere Organisationsstrukturen der institutionellen KJM gewährleistet werden kann.

2. Die Organisationsstruktur der institutionellen KJM

Entscheidend für den Erfolg des Projektes ist die zügige Schaffung einer starken, kompetenten und allseits akzeptierten Organisation. Wichtige Punkte sind dabei die rechtliche Form der institutionellen KJM, der organisatorische Arbeitsablauf sowie die Finanzierung.

2.1. Rechtsform

Soll ein institutioneller Mantel bestehen, ist für die Akzeptanz von Unterstützern und Öffentlichkeit eine eigene Rechtspersönlichkeit der KJM unerlässlich. Hierbei bietet sich ein eingetragener Verein an, der aufgrund seiner satzungsmäßigen Aufgaben (Verbreitung der Mediation, Kinder- und Jugendarbeit) wohl als gemeinnützig i. S. d. § 51 ff. AO anerkannt und somit von der Körperschaftsteuer befreit würde. Die Mitgliedschaft sollte juristischen Personen des Öffentlichen Rechts und des Privatrechts sowie natürlichen Personen offen stehen, sofern sie einer Förderung der Satzungsziele hilfreich sein können und hieran interessiert sind.

Durch die Möglichkeit einer Verbandsmitgliedschaft sollten insbe-

sondere große soziale Organisationen und Projekte, städtische Einrichtungen, Berufsorganisationen sowie die Kirchen ihre aktive Mitarbeit auch nach außen darlegen dürfen. Die Zusammenarbeit bringt für alle einen Gewinn. Die Mediation wird durch die hierdurch geschaffene starke gemeinsame „Marke“ als ernstzunehmende Alternative zur Streitbeilegung verstanden, wodurch auch die Inanspruchnahme genau dieser Dienste bei den teilnehmenden Einrichtungen zunehmen wird. Mediation legt das Image des nebenberuflichen „Einmann-Unternehmers“ ab und erlangt den Status einer starken, großen und professionellen Zunft.

Auch nicht in Einrichtungen arbeitende Mediatoren profitieren von diesem Projekt: Sie haben durch die Aufnahme in den Mediatoren-Pool Gelegenheit, sich sozial zu engagieren – ohne umständliche Öffentlichkeitsarbeit bzw. ein selbstorganisiertes Herantreten an die Kinder und Jugendlichen.

Durch die große Gemeinschaft gestaltet sich auch die Ausbildung neuer Mediatoren einfacher. Die Bündelung der Verfahren erlaubt eine leichtere Kontaktaufnahme mit dem durchführenden Mediator, um am Verfahren als Hospitant teilnehmen zu können.

Neben der Mitgliederversammlung und dem geschäftsführenden Vorstand hat der Verein als Organe einen Aufsichtsrat und einen Beirat zu bilden. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäfte des Vorstandes. Der Beirat hat anhand der von den Mediatoren eingereichten Erfassungsbögen eine quartalsmäßige Auswertung über die Anzahl der durchgeführten Mediations-

verfahren, den Verfahrensausgang, die aufgewendeten Ressourcen, den Initiator und den Ort des Verfahrens aufzustellen und dem Vorstand und Aufsichtsrat zu übermitteln. Im Übrigen richtet sich der weitere Aufbau nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Mediator braucht nicht Mitglied der KJM zu sein, muss jedoch zwingend über die geeignete fachliche Qualifikation verfügen. Für die Einhaltung zeichnet der Vorstand verantwortlich. Zum Erfahrungsaustausch der Mediatoren kann zum Beispiel im Anschluss an die ordentliche Mitgliederversammlung oder nach anderen Treffen sinnvollerweise ein Forum eingerichtet werden.

2.2. Innerinstitutioneller Aufbau

Der Verein als solcher bildet das Gerüst der institutionellen Kinder- und Jugendmediation und verkörpert die Institution konstant, umfänglich und allein gegenüber Dritten. Der Vorstand verteilt die durchzuführenden Mediationsverfahren entweder insgesamt auf die jeweiligen lokalen Kompetenzzentren oder im Einzelfall auf einen Mediator aus dem Mediatoren-Pool.

2.2.1. Lokale Kompetenzzentren

Sofern in einzelnen Ortsteilen, ggf. je nach Problemlage sogar in noch kleineren Gebieten, bereits durch Organisationen soziale Jugendeinrichtungen geschaffen sind, sollten diese als lokale Kompetenzzentren in die institutionelle KJM integriert werden. Auf dem Konfliktge-

biet der Ausbildung sollen die Berufskammern als Kompetenzzentren geworben werden, die zwar vereinzelt auch bereits jetzt in diesem Bereich zu schlichten versuchen, allerdings nicht immer mit den Mitteln der Mediation. Die Kompetenzzentren bleiben rechtlich selbstständig und treten auch in Bezug auf die Mediation unter ihrer Firmierung auf, bieten jedoch in ihrem Wirkungskreis als zusätzliche Leistung die Durchführung von Mediationsverfahren als Teil der institutionellen KJM an. Hierbei werden die bereits vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Mitarbeiter dieser Einrichtungen genutzt und die so gewonnenen Synergieeffekte ausgeschöpft.

In den Kompetenzzentren sollte möglichst unmittelbar nach Bekunden des Mediationsbedürfnisses mit dem Verfahren begonnen werden. Gerade in sozialen Brennpunkten muss für eine effektive Bewusstseinsänderung eine allgegenwärtige und sofortige Durchführung des Mediationsbegehrens möglich sein. Denn die – wenn auch nur geringe – zeitliche Verfahrensverzögerung durch die Koordinierung eines Mediators aus dem Pool begründet die Gefahr, die einmal entstandene Gesprächsbereitschaft oder Einsichtsfähigkeit schwinden zu lassen. Zudem ist hier eine besonders schnelle Hilfe geboten, weil das Mediationsverfahren aus Sicht der Beteiligten sonst als zu langwierig und mühsam empfunden wird, sich folglich Frustration einstellt und wieder auf gewohntes Konfliktverhalten zurückgegriffen wird.

Durch den – im Regelfall – zumindest in loser Form bestehen-

den Kontakt der Mitarbeiter dieser Einrichtungen zu den Kindern und Jugendlichen, ist die Hemmschwelle, in einem lokalen Kompetenzzentrum Hilfe durch ein Mediationsverfahren zu suchen, relativ niedrig. Die Mitarbeiter sind den Beteiligten bekannt und werden respektiert. Ihnen stehen durch ihre Tätigkeit für die Einrichtung wertvolle Hintergrundinformationen zur Verfügung, die ansonsten nur schwerlich oder gar nicht gewonnen werden könnten. Die lokalen Kompetenzzentren sollen zur Verwirklichung der oben genannten Ziele grundsätzlich erste Ansprechpartner der Kinder und Jugendlichen sein. Die Kontaktaufnahme geschieht in der Form, wie die Einrichtung auch ansonsten mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt tritt. Darüber hinaus steht es dem Beteiligten jedoch frei, sich auch der Methode durch Mediatorenvermittlung aus dem Pool – ggf. auch erst durch Einschaltung des lokalen Kompetenzzentrums – zu bedienen.

2.2.2. Mediatoren-Pool

Wo kein lokales Kompetenzzentrum besteht oder die Beteiligten es wünschen, kann stattdessen ein Mediator aus dem Mediatoren-Pool „vermittelt“ werden. Der Hilfesuchende tritt entweder über die (soweit vorhandene) Geschäftsstelle persönlich, per Telefon oder Internet mit der institutionellen KJM in Kontakt. Bis sich ein geeigneter Mediator gefunden hat, der dann selbst die Terminvereinbarung übernimmt, werden sämtliche Kontakte mit dem Hilfesu-

chenden durch den Vorstand abgewickelt.

Der Vorstand sucht aus dem Pool einen geeigneten Mediator und bittet diesen um die Annahme des Verfahrens. In diesem Pool kann jeder Mediator eingetragen werden, der über die nötige Qualifikation verfügt und zur ehrenamtlichen Übernahme der Tätigkeit bereit ist. Die Mitgliedschaft im Verein ist keine Voraussetzung hierfür.

Der beauftragte Mediator kontaktiert daraufhin die Beteiligten und lädt diese zum ersten Verhandlungstermin ein. Der Ort soll im Einvernehmen mit den Beteiligten vereinbart werden. Regelmäßig sind dies die etwaigen Räumlichkeiten des freiberuflichen Mediators oder so genannte Bürgersäle, welche für solche Zwecke gebührenfrei oder zu sehr reduzierten Kosten von den Kommunen zur Verfügung gestellt werden.

Damit aus den im vorherigen Abschnitt genannten Gründen keine langen Verzögerungen bei der Kontaktaufnahme durch den Mediator entstehen, bedarf es einer leistungsfähigen und durchdachten Logistik sowie des Einsatzes moderner Kommunikationsmittel, welche beim Vorstand des Vereins vorhanden sein sollten. Letztendlich soll der Hilfesuchende das Verfahren so einfach und schnell wie möglich in Gang setzen können.

Wichtigstes Medium ist eine professionelle Homepage mit Kontaktmöglichkeit. Hier können den Beteiligten adressatenorientiert bereits die wichtigsten Informationen gegeben und womöglich erste Schritte des Aufeinanderzugehens erzielt werden, wie z. B. das ge-

meinsame Herantreten der streitenden Beteiligten an die KJM.

Wurde die Infrastruktur einmal errichtet, ist die Abwicklung der täglichen Geschäfte besser neben der üblichen Arbeit zu handhaben, sodass durch die ehrenamtliche Tätigkeit keine unzumutbaren Zusatzbelastungen entstehen.

2.2.3. Finanzierung

Wie jedes soziale Projekt steht zunächst das Engagement aller Beteiligten im Mittelpunkt. Durch die Integrierung bereits bestehender Einrichtungen und Organisationen lassen sich große Synergieeffekte erzielen, sodass oftmals kein höherer Bedarf an Ressourcen entstehen wird. Die Mediatorentätigkeit ist grundsätzlich ehrenamtlich, ggf. später durch eine geringe Aufwandsentschädigung durch den Verein zu vergüten, was insbesondere die Bereitschaft zur Aufnahme in den Mediatoren-Pool fördern würde.

Die Finanzierung der institutionellen KJM geschieht einzig aus den Mitgliedsbeiträgen und Spenden und sollte kostendeckend möglich sein. Die Durchführung von Mediationsverfahren muss zur anfänglichen, besseren Akzeptanz für die Beteiligten kostenfrei sein.

Aufgrund seiner Gemeinnützigkeit könnten dem Verein bei entsprechender Arbeit zusätzliche Mittel aus Geldauflagen gemäß § 153a StPO zukommen. An einmaligen Anlaufkosten entstehen neben den Gründungskosten die Ausgaben für die Homepageerstellung (ca. 300 €), Zuteilung einer Service-Nummer bei der BNetzA (ca. 60 €) und Druckkosten für Wer-

bemittel (ca. 300 €). Lfd. Kosten sind einzig der monatliche Nachrichtenaufwand von ca. 50 € sowie die ggf. erforderliche Anmietung von Räumen zur Durchführung von Mediationsverfahren (je ca. 10 €).

3. Öffentlichkeitsarbeit

Bereits der Gründungsakt lässt sich sehr öffentlichkeitswirksam durch eine gemeinsame Pressekonferenz des Vereins und der einbezogenen Einrichtungen gestalten. Pressemitteilungen über die Zwecke und Hilfsangebote werden zumindest in der lokalen und regionalen Presse sowie den regionalen Hörfunk- und Fernsehsendern positiv angenommen werden, denn: Das Thema Konfliktvermeidung unter Jugendlichen interessiert und stellt, geschickt platziert, eine besondere redaktionelle Serviceleistung dar. Durch Bereitstellung von Bild- und Pressematerial, Interviews und Hintergrundberichten über das Mediationsverfahren ließe sich der Umfang der Berichterstattung potenzieren. Das breite Betätigungsfeld der institutionellen KJM eröffnet einer Vielzahl von Fachorganen die Berichterstattung. Durch die Einbindung der bereits vorhandenen Einrichtungen wird das Projekt auch über interne Medien (z. B. die IHK-Zeitung) zusätzlich publiziert.

Aber auch nach der Gründung gibt es aufgrund des dauerhaften Tätigwerdens der KJM stets Gründe für eine Berichterstattung. Neben der regelmäßigen Vorstellung der Anzahl von durchgeführten Mediationsverfahren bieten Schulanfang, Ausbildungsmessen und aktuelle Berichterstattung

über Jugendprobleme stetigen Anlass für eine wirksame PR. Im Gegensatz zu Einzelorganisationen oder gar einzelnen Mediatoren ist eine wirksame und nutzenbringende Teilnahme der institutionellen KJM an Berufsmessen, Bürgerfesten oder gar Straßenfesten möglich, um die Öffentlichkeit über das Mediationsverfahren und die Erfolge aufzuklären. Im Übrigen wird die Öffentlichkeit auch durch die eingesetzten Werbemittel, um mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt zu treten, informiert. Großformatige, im jungen Design gehaltene Aushänge an Schulen, Ausbildungsbetrieben und Vereinen sowie in sozialen Brennpunkten und zusätzliche Aushänge im Einzelhandel (gläserne Eingangstüren) informieren und machen neugierig. Durch die geschickte Wahl der Kommunikationsmittel können sich auch Personen außerhalb des möglichen

Beteiligtenkreises intensiv auf der Homepage informieren oder telefonisch das persönliche Gespräch suchen.

4. Fazit

Nur durch die Schaffung einer dauerhaften Institution kann die nachfolgende Generation Mediation als ganzheitlichen Streitlösungsmechanismus begreifen und die hieraus gewonnenen Erfahrungen auch auf zukünftige Lebenssituationen übertragen. Daher muss den Kindern und Jugendlichen klar sein: Bei Konflikten erst einmal zu „der“ Mediation. Ein Ansprechpartner, eine Nummer, eine Internetseite!

*Christian Spies, LL.M.,
Düsseldorf*



Kreative Köpfe im lockeren Gespräch auf dem Mediations-Symposium im Hotel „Bayerischer Hof“ in München: Christian Spies und Sarah Graul, die ebenfalls in die Endrunde der Bewerber um das Stipendium für das „Weiterbildende Studium Mediation“ (FernUniversität in Hagen) gelangte. (Foto: Seidel)

AUSSERGERICHTLICHE KONFLIKTLÖSUNG IN WETTBEWERBSSACHEN

Will man die Chancen (oder Grenzen) der Mediation für einzelne Bereiche der Wirtschaft realistisch einschätzen, kommt man nicht umhin, etwaige Eigenheiten zu berücksichtigen, die sich im Hinblick auf ein bestimmtes Arbeitsfeld konkret stellen. Erst wenn die Rahmenbedingungen bekannt sind, lässt sich beurteilen, was Mediation in einem bestimmten Bereich tatsächlich bieten kann. Die folgenden Überlegungen illustrieren dies anhand eines – soweit ersichtlich – bisher noch nicht thematisierten Arbeitsfelds der Mediation: Auseinandersetzungen in Wettbewerbssachen. Dabei handelt es sich nicht nur um ein überaus konfliktreiches Themenfeld, sondern es finden sich dort sogleich auch Besonderheiten, insbesondere andere Formen außergerichtlicher Konfliktlösung. Das wirft Fragen auf: Bleibt daneben für Mediation noch Platz? Gibt es in Wettbewerbssachen eventuell sogar so etwas wie einen „Wettbewerb der Konfliktlösungen“? Diesen Fragen nachzugehen, ist aus weiteren Gründen reizvoll. So haben die etablierten Verfahren im Wettbewerbsrecht mit der Idee der Mediation teilweise nur wenig gemein – jedenfalls auf den ersten Blick. Zudem lassen sich die üblicherweise für Mediation ins Feld geführten Vorteile (Zeit, Kosten, Wirtschaftlichkeit) einmal kritisch hinterfragen. Dies unternimmt Rechtsanwalt und Mediator Dr. André Niedostadek, DGM-Mitglied und Mitautor des demnächst bei LexisNexis erscheinenden Bandes „Praxis des Wettbewerbsrechts“.

1. Konfliktfeld Wettbewerbssachen

Wer mit einer Geschäftsidee dauerhaft und erfolgreich am Markt bestehen will, muss manchmal schon recht kreativ sein und sich von der Konkurrenz abheben, um die eigenen Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten. Faktisch sind dem Einfallsreichtum dabei kaum Grenzen gesetzt. Rechtlich allerdings sind nicht alle verkaufsfördernden Maßnahmen und Praktiken zulässig.

Der Grad zwischen erlaubtem und unlauterem Wettbewerbsverhalten ist dabei mitunter schmal: Inwieweit sind beispielsweise sogenannte „Kaffeefahrten“ unlauter? Wann ist eine Werbung irreführend? Wie steht es mit dem Verschenken von Warenproben oder dem Durch-

führen von Gewinnspielen? Was folgt aus einem Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen? Alles Fragen, mit denen sich das Wettbewerbsrecht befasst.

Um etwaige Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und Mitbewerber und Verbraucher zu schützen, regelt das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) das Marktverhalten der Unternehmen. Die Regelungen sind allerdings weit weniger konkret, als man vielleicht annehmen möchte. Der Gesetzgeber hat das UWG bewusst generalklauselartig gefasst und es der Praxis überlassen, den Inhalt genauer auszugestalten.¹ Die Rechtslage ist deshalb gerade hier stark durch die Gerichte geprägt und oft eine Frage des Einzelfalls. Für die Parteien wird der Ausgang eines Gerichtsverfahrens

damit noch unwägbarer als in anderen Rechtsgebieten. Es überrascht daher nicht, dass sich in der wettbewerbsrechtlichen Praxis schon früh Formen außergerichtlicher Konfliktlösung herausgebildet haben. Sie unterstreichen den hohen Stellenwert und die praktische Bedeutung, die das Vermeiden von gerichtlichen Auseinandersetzungen im Lauterkeitsrecht hat. In diesem Zusammenhang sind zwei Instrumente zu nennen: die Abmahnung sowie das Verfahren vor den Einigungsstellen. Mediation hingegen – soviel klang schon an – spielt hier bisher keine nennenswerte Rolle.

2. Abmahnung

Wer einen Wettbewerbsverstoß feststellt oder zu erkennen glaubt, möchte regelmäßig Eines: den vermeintlichen Verletzter daran hindern, den Verstoß fortzusetzen. Hier hilft die Abmahnung. Sie ermöglicht es gerade kleinen und mittleren Unternehmen, eine streitige Angelegenheit beizulegen, ohne das (Kosten-)Risiko eines Gerichtsverfahrens tragen zu müssen. Aber was ist eine Abmahnung? Zunächst nichts weiter als die Mitteilung eines Abmahners an den Abgemahnten, dass sich letzterer durch eine bestimmte Handlung wettbewerbswidrig verhalten habe. Der Abgemahnte wird aufgefordert, das Verhalten in Zukunft zu unterlassen und binnen einer bestimmten Frist eine sogenannte strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben. Diese Erklärung verpflichtet den Abge-

mahnnten im Falle des weiteren Verstoßes, eine Vertragsstrafe zu zahlen (die regelmäßig so bemessen ist, dass sie den Abgemahnten ernsthaft von Wiederholungen des Wettbewerbsverstoßes abhält). Folgt der Abgemahnte der Aufforderung, gibt er also eine Unterlassungserklärung ab, so hat sich der Streit außergerichtlich erledigt. Durch die Unterwerfungserklärung ist der Abmahnende in der Regel wirksam vor weiteren Wettbewerbsverstößen geschützt. Abmahnung und Unterwerfung sind insoweit zwei Seiten der selben Medaille. Zugegeben: Die Abmahnung als außergerichtliches Streitbelegungsinstrument zu begreifen, mag speziell für Mediationsinteressierte auf den ersten Blick irritierend wirken. „Abmahnung“, „Unterwerfung“, „strafbewehrte Unterlassungserklärung“ – diese Begriffe spiegeln nicht eben den Gedanken der Mediation wider. Gleichwohl gibt es doch Verbindendes, denn die Abmahnung liegt durchaus im Interesse beider Beteiligten.

Betrachten wir dazu noch einmal die Besonderheiten von Wettbewerbsstreitigkeiten. Wie bereits erwähnt, ist das UWG eher generalklauselartig verfasst. Ob in der Praxis tatsächlich ein Wettbewerbsverstoß vorliegt, ist weder für den Abmahnenden noch für den Abgemahnten selbst immer eindeutig zu bestimmen. Mitunter sind Verstöße gegen das UWG nicht einmal beabsichtigt – auch das kommt vor. Die Abmahnung schafft hier sehr einfach und effektiv Klarheit. Insofern hat sie drei Funktionen²: Der Abgemahnte wird auf einen etwaigen Verstoß sowie damit verbundene rechtliche

und gegebenenfalls gerichtliche Konsequenzen hingewiesen (Warnfunktion). Der Abmahnende erhält bei Abgabe der verlangten Erklärung, ohne prozessieren zu müssen, im Ergebnis einen Schutz, der einer gerichtlichen Entscheidung annähernd gleichwertig ist (Streitbeilegungsfunktion). Schließlich ist die Abmahnung unter Kostengesichtspunkten für beide Teile vorteilhaft; sie können so einem möglicherweise kostspieligen Prozess aus dem Weg gehen (Kostenvermeidungsfunktion). Wäre Mediation hier eine Alternative? Im Ergebnis nicht – jedenfalls dann nicht, wenn es sich um einfach gelagerte Fälle handelt, also solche, in denen der Abgemahnte der Aufforderung folgt und die Unterlassungserklärung tatsächlich abgibt. Mediation würde wohl nicht schneller zum Ziel führen: Die Absicht des Abmahnenden ist es, den (vermeintlichen) Verstoß kurzfristig zu unterbinden. Die Frist zur Abgabe einer Unterlassungserklärung kann daher mitunter sehr kurz bemessen sein und zwischen eilbedürftigen Fällen – nur wenigen Stunden liegen. Zwar sind Mediationsverfahren zeitlich sehr flexibel, eine sehr kurzfristige Umsetzung dürfte in der Praxis jedoch häufig auf terminliche Schwierigkeiten der Parteien stoßen. Mediation wäre zudem kaum kostengünstiger: Zur Abmahnung bedarf es nicht zwingend eines Rechtsanwalts, geschweige denn einer dritten Person mit eigenen Honorarforderungen. Schließlich – und das ist das eigentlich Interessante – ist durchaus zweifelhaft, ob mit einer Mediation wirtschaftlichere Lösungen erarbeitet werden könnten:



Rechtsanwalt und Mediator Dr. André Niedostadek ist Vertretungsprofessor für Privat- und Gesellschaftsrecht der Hochschule Harz und betreut u. a. auch das Mediationszentrum Harz. (Foto: privat)

Räumt der Abgemahnte einen Verstoß ein, fehlt es bereits an einer für Mediation notwendigen Verhandlungssituation. In einfachen, klaren Fällen ist die Abmahnung also durchaus ein wirksames und zweckmäßiges Instrument außergerichtlicher Konfliktlösung. Doch nicht immer liegen die Dinge einfach und klar. Insofern ergibt sich möglicherweise eine andere Sachlage, wenn der Abgemahnte einer Aufforderung nicht folgt und keine Unterlassungserklärung abgibt. Das kommt in der Praxis vielfach vor, ist doch niemand zur Abgabe einer solchen Erklärung verpflichtet. Eines bleibt: Der Abmahnende wird noch immer sein Ziel verfolgen wollen, einen aus seiner Sicht bestehenden Wettbewerbsverstoß zu unterbinden. In der Abmahnung selbst hat er angedroht, dazu gegebenenfalls gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Freilich bleibt es den Parteien – insbesondere dem Abmahnenden – unbenommen, weiterhin andere Formen außergerichtlicher

Konfliktlösung zu nutzen. Damit rückt Mediation wieder in den Blick. Sie wird sogar oft naheliegen: Weigern sich Abgemahnte, eine Unterlassungserklärung zu unterzeichnen, eröffnen sich möglicherweise Verhandlungsspielräume. Darüber hinaus erlaubt es Mediation bekanntlich, jenseits der rein rechtlichen Bewertung eines Konflikts andere Aspekte in eine Lösung einzubeziehen. Dies wird den Konfliktparteien bei Wettbewerbsachen vielfach entgegenkommen. Denn hier spielen immer wieder Gesichtspunkte eine Rolle, die über die eigentlichen rechtlichen Standpunkte hinausragen. So geht es einem abmahnen- den Unternehmen oftmals weniger um sein „Recht“ als vielmehr um Umsätze und die eigene Position am Markt – im Ergebnis also um wirtschaftliche Interessen. Mediation könnte hier also durchaus eine Option sein. Wie gesagt: „könnte“ – wäre da nicht ein zweites Instrument, welches in der Wettbewerbspraxis bei der außergerichtlichen Streitbeilegung vorgesehen ist, nämlich das Verfahren vor den Einigungsstellen.

3. Einigungsstellen

Bei den Einigungsstellen handelt es sich um spezielle Einrichtungen für Wettbewerbsachen bei den Industrie- und Handelskammern (IHK). Das UWG enthält dazu ausdrücklich Regelungen (vgl. § 15 UWG). Ebenso wie eine Abmahnung dient ein Verfahren vor einer Einigungsstelle, als einer unabhängigen und sachkundigen Stelle dazu, einen drohenden Wettbewerbsprozess zu verhindern. Die Partei-

en erhalten dort Gelegenheit, ihren Streitfall mit dem Ziel eines gütlichen Ausgleichs zu erörtern. In der Praxis werden jährlich über 1.000 solcher Verfahren bei den Einigungsstellen der Kammern durchgeführt.

Das Verfahren ist einem etwaigen Gerichtsprozess vorgelagert, hat selbst aber keinen gerichtlichen Charakter. Insbesondere handelt es sich bei den Einigungsstellen nicht um Schiedsgerichte i. S. d. § 1025 ff. Zivilprozessordnung (ZPO); sie werden weder aufgrund einer Schiedsvereinbarung tätig noch treffen sie Entscheidungen in der Sache selbst. Das Verfahren entspricht vielmehr einer Schlichtung.³ Neben Unterschieden bestehen insofern Gemeinsamkeiten zur Mediation. Um letztlich bewerten zu können, ob und gegebenenfalls inwieweit Mediation dazu eine Alternative sein kann, bietet es sich an, ausgewählte Eckpunkte beider Ansätze kurz nebeneinander zu betrachten. Beispielfaß soll das zum einen anhand einiger Verfahrensaspekte sowie zum anderen hinsichtlich des Kernanliegens beider Verfahren – dem gütlichen Ausgleich – geschehen.

3.1. Verfahrensaspekte

Verfahrensgegenstand und Zuständigkeit. Mediation ist überaus flexibel, was den „Verfahrensgegenstand“, also den eigentlichen Konflikt sowie die damit zusammenhängenden Themen anbelangt; insbesondere geht es gerade nicht zwingend um das Bewerten rechtlicher Ansprüche. Anders ist es bei einem Verfahren vor einer Einigungsstelle. Ebenso wie ein ge-

richtlicher Prozess ist es anspruchorientiert. Schon die Frage der Zuständigkeit einer Einigungsstelle knüpft daran an. Sie ist gegeben, wenn Ansprüche aufgrund des UWG geltend gemacht werden (regelmäßig also Ansprüche auf Beseitigung und Unterlassung der Beeinträchtigung sowie gegebenenfalls Schadensersatz). Zwar kann eine Einigungsstelle, die einmal ihre Zuständigkeit bejaht hat, weitere – auch rechtsfremde – Aspekte berücksichtigen und einen Sachverhalt überdies anhand anderer Ansprüche außerhalb des UWG bewerten (z. B. Unterlassungsansprüche nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch). Geht es jedoch allein um Ansprüche außerhalb des UWG (z. B. die Frage, ob eine Vertragsstrafe verwirkt ist), dann ist der Weg zu den Einigungsstellen versperrt. Hält sich eine Einigungsstelle für unzuständig oder einen Anspruch für offensichtlich unbegründet, lehnt sie die Verfahrensdurchführung ab (sofern nicht eine Zuweisung kraft richterlicher Anordnung besteht, § 15 Abs. 10 UWG).

Verfahren vor den Einigungsstellen sind also bereits vom Ausgangspunkt stärker rechtlich geprägt, als dies in der Mediation der Fall ist. Dass dem rechtlichen Rahmen eine höhere Relevanz zukommt, zeigt sich im Übrigen an einem weiteren Punkt: So sind Einigungsstellen mit einer vorsitzenden Person (sowie regelmäßig weiteren beisitzenden Personen) besetzt. Erstere muss dabei über die Befähigung zum Richteramt verfügen; zudem soll sie auf dem Gebiet des Wettbewerbsrechts erfahren sein (vgl. § 15 Abs. 2 UWG).

Verfahrensgang. Gemeinsamkeiten

und Unterschiede werden ferner beim Ablauf des Verfahrens deutlich. Zum einen sind beide Verfahren nicht-öffentlich. Zum anderen finden sie im Rahmen eines mündlichen Einigungsgesprächs statt und nicht – wie man es bei den Einigungsstellen vielleicht annehmen könnte – im Rahmen eines schriftlichen (Vor-)Verfahrens. Anwaltszwang besteht in keinem Fall, jedoch wird sich eine rechtliche Vertretung in der Praxis regelmäßig empfehlen. Eigene Auslagen (einschließlich etwaiger Rechtsanwaltskosten) sind von den Parteien selbst zu tragen. Was im Übrigen die Kostenfrage betrifft, so wird oft geltend gemacht, dass außergerichtliche Verfahren insbesondere im Verhältnis zu gerichtlichen Verfahren günstiger seien. Unterstellt, dass es tatsächlich zu einer Einigung kommt und sich der Streit damit erledigt, mag das in vielen Fällen zutreffen. Im Verhältnis der Mediation und der Einigungsstelle zueinander dürften sich die Kosten beider Verfahren in etwa die Waage halten. Verfahren vor den Einigungsstellen sind letztlich gebührenfrei; lediglich „Auslagen durch die Einigungsstelle“ können erhoben werden; ihnen stehen insoweit Honorarforderungen für die Mediation gegenüber. Neben den skizzierten Parallelen zeigen sich aber auch einige Unterschiede. So folgt eine Mediation zwar bestimmten Prozessschritten; im Kern ist das Verfahren jedoch sehr flexibel. Das gilt in Teilen zwar ebenfalls für das Einigungsverfahren, gleichwohl ist es doch im Ansatz förmlicher ausgestaltet. Während das Anrufen der Einigungsstelle selbst regelmäßig noch formlos möglich ist, richten sich

die Einzelheiten der Verfahrensvorbereitung (z. B. Anberaumung des Termins, Ladung der Parteien) sowie die eigentliche Durchführung der Verhandlung nach speziellen Durchführungsvorschriften der jeweiligen Bundesländer. Insofern ähnelt es wiederum eher dem gerichtlichen Verfahren.

Zwangsbefugnisse. Ein sehr viel deutlicherer Unterschied zeigt sich in der Möglichkeit, Zwangsmittel anwenden zu können. Bei der Reform des UWG im Jahre 2004 hatte der Regierungsentwurf ursprünglich vorgesehen, dass Zwangsbefugnisse ersatzlos entfallen sollten, da sie dem Wesen der Einigungsstelle als Mittel der außergerichtlichen Streitschlichtung widersprächen.⁴ Im weiteren Gesetzgebungsverfahren jedoch wurden diese Erwägungen wieder fallen gelassen.⁵ Es liegt damit weiterhin im Ermessen einer Einigungsstelle entsprechende hoheitliche Befugnisse wahrzunehmen, um einen ordnungsgemäßen und effektiven Verfahrensgang sicherzustellen. Dazu kann sie das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen und im Falle eines unentschuldigten Ausbleibens einer Partei ein Ordnungsgeld festsetzen. Letzteres ist beispielsweise dann möglich, wenn sich die säumige Partei im Verfahrensvorfeld weder schriftlich erklärt hat, noch zu dem Termin erscheint. Darüber hinaus kommt ein Ordnungsgeld in Betracht, wenn eine Partei bereits vorab erklärt hat, sie lehne eine Einigung ab; insoweit, so wird angemerkt, müsse die Einigungsstelle zumindest die Möglichkeit besitzen, auf die Parteien mit dem Ziel des gütlichen Ausgleichs einzuwirken.⁶ Mit der Idee der Mediation und

dem Prinzip der Freiwilligkeit sind solche Maßnahmen unvereinbar. Auch wenn den genannten Zwangsbefugnissen in der Praxis der Einigungsstellen keine besonders große Relevanz zukommt, unterstreichen sie doch das unterschiedliche Grundverständnis der Einigungsverfahren einerseits und der Mediation andererseits.

3.2. Ausgleich

Bei allen Unterschieden im Detail besteht beim Kernanliegen, also der eigentlichen Einigung, wiederum eine Parallele. So sieht § 15 Abs. 6 UWG ausdrücklich vor, dass Verfahren vor den Einigungsstellen dazu dienen, einen gütlichen Ausgleich anzustreben. Ein solcher ist als Herzstück des Einigungsverfahrens regelmäßig auf den Abschluss eines Vergleichs gerichtet. Dabei muss es sich nach Sinn und Zweck des Einigungsverfahrens jedoch nicht um einen durch gegenseitiges Nachgeben gekennzeichneten Vergleich im zivilrechtlichen Sinne (§ 779 BGB) handeln. In Betracht kommt vielmehr jede wie auch immer geartete gütliche außergerichtliche Konfliktbeilegung – vorausgesetzt, sie bleibt nicht unverbindlich, sondern endet mit einem durchsetzbaren Vollstreckungstitel. Wie die Einigung zustande kommt, ist also nicht festgeschrieben. Die Einigungsstelle kann zwar insoweit selbst keine Entscheidung in der Sache treffen; sie kann den Parteien jedoch einen schriftlichen und mit Gründen versehenen Einigungsvorschlag unterbreiten. Daneben scheint es zudem denkbar, das Verfahren vor den Einigungs-

stellen mit Elementen des Mediationsverfahrens zu verbinden. Hier könnten beispielsweise Ansätze greifen, wie sie verschiedentlich unter dem Stichwort „Integrierte Mediation“ formuliert wurden. Dabei geht es um die Frage, inwieweit sich Mediation in herkömmliche Konfliktverfahren einbinden lässt.⁷

4. Fazit und Folgerungen

Was folgt aus den vorstehend skizzierten Überlegungen für die Möglichkeiten der Mediation bei Aus-

einandersetzungen in Wettbewerbsachen? Steht sie tatsächlich im Abseits? Nicht zwingend – wenngleich freilich einige Hürden bestehen. Sie sind jedoch eher allgemeiner und nicht speziell wettbewerbsrechtlicher Art. So liegt es wohl in der Natur der Sache, dass gesetzlich vorgesehene und in der Praxis bereits etablierte Verfahren gegenüber der Mediation als einer noch verhältnismäßig jungen Disziplin in gewisser Weise einen „Wettbewerbsvorsprung“ besitzen. Zudem ist in Wettbewerbsachen – ebenso wie in anderen Fällen – der Weg in eine Mediation nicht einfach. Mediationsklauseln in Verträgen können hier einiges auffangen, allerdings sind vertragliche Beziehungen zwischen den Konfliktparteien in Wettbewerbsachen eher die Ausnahme.

Was bleibt also? Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich in Wettbewerbsverfahren die Abmahnung als erster Schritt vielfach anbieten wird, entweder um gleich Klarheit in der Sache zu erhalten oder um Verhandlungsspielräume auszuloten. Deutlich wurde zudem, dass nach einer verweigerten Unterwerfung nicht zwingend die gerichtliche Auseinandersetzung folgt. Im Gegenteil setzt das Wettbewerbsrecht hier weiterhin auf außergerichtliche Ansätze. Gesetzlich vorgesehen und in der Praxis etabliert hat sich dazu das Verfahren vor einer Einigungsstelle. Andere Formen der Konfliktlösung – und das gilt auch für Mediation – sind dadurch aber nicht ausgeschlossen. Im Ergebnis sind hier vielmehr unterschiedliche Ansatzpunkte denkbar: Zunächst kommen Mediationsverfahren bei Auseinandersetzungen mit einem

wettbewerbsrechtlichen Bezug in Betracht, wenn das Anrufen einer Einigungsstelle ausscheidet (z. B. wenn die Verwirkung einer Vertragsstrafe in Frage steht) oder die Einigungsstelle jegliche Einigungsverhandlungen ablehnt (z. B. weil sie sich für unzuständig erklärt hat oder weil sie den geltend gemachten Anspruch von vornherein für unbegründet hält).

Mediation dürfte sich obendrein dort anbieten, wo die Parteien einen stärkeren Einfluss auf den Verfahrensablauf und/oder das zu findende Ergebnis behalten wollen und diese Methode insoweit der Schlichtung in Form des Einigungsverfahrens oder auch einem Gerichtsprozess vorziehen. Darüber hinaus ließe sich das Spektrum zur Lösungsfindung in Einigungsverfahren selbst durch mediative Ansätze erweitern (Stichwort: integrierte Mediation). Alles in allem bietet Mediation bzw. sind mediative Ansätze damit eine durchaus überlegenswerte Ergänzung der bisherigen Ansätze zur Konfliktlösung in Wettbewerbsachen.

*RA Dr. André Niedostadek, LL.M.,
Vertretungsprofessor an der HS Harz*

ZUKUNFT DER MEDIATION IN DEUTSCHLAND

Zum hochkarätig besetzten Kongress „Die Zukunft der Mediation in Deutschland“ (Jena) erschien ein umfassender Tagungsband, der 17 Beiträge der Referenten und die Podiumsdiskussion unter interdisziplinärer Perspektive bündelt. Der Band bietet damit allen Interessierten die Gelegenheit, die Kongress-themen nachzulesen und zu vertiefen.

Den Herausgebern Prof. Greger (Universität Erlangen-Nürnberg) und Prof. Unberath (Universität Jena, OLG Thüringen) ist es gelungen, namhafte Experten zur Mediation für dieses Projekt zu gewinnen.

Frank Armbruster (bid)

*Greger/Unberath, Die Zukunft der
Mediation in Deutschland. Tagungsband, C. H. Beck Verlag,
2008, ISBN 978-3-406-57816-8*

¹ Konkretisiert wurde das UWG Ende 2008 durch Umsetzung der Europäischen Richtlinie 2005/29/EG. Dies führte u. a. zu einer „schwarzen Liste“ unlauterer Geschäftspraktiken.

² Vergleiche *Lehmle*, UWG (2007), § 12 Rn. 2.

³ Vergleiche zur Unterscheidung zwischen Mediation und Schlichtung *Risse*, Wirtschaftsmediation (2003), S. 11.

⁴ Vergleiche Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT Drucksache 15/1487, S. 26.

⁵ Vergleiche Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses zum UWG vom 26. März 2004, BT-Drucksache 15/2795, S. 47 f.

⁶ Vergleiche z. B. *OLG Frankfurt/Main*, GRUR 1988, S. 150 f.; *OLG Hamm*, WRP 1984, S. 336.

⁷ Vergleiche zur integrierten Mediation z. B. *Trosen*, in *Haft/Schlieffen* (Hrsg.), *Handbuch Mediation*, 2. Aufl. (2009), § 40 Rn. 1 ff.

STAATLICH ANERKANNTE GÜTESTELLE »WAAGE HANNOVER«

Die „Waage Hannover“ wurde vom Niedersächsischen Justizministerium als „anerkannte Gütestelle“ zur außergerichtlichen Regelung zivilrechtlicher Streitigkeiten Ende 2008 zugelassen. Damit können Beteiligte eines Streites ihre Konflikte nicht nur einvernehmlich und verbindlich regeln, sondern im Hinblick auf den Streitgegenstand auch einen Vollstreckungstitel ohne ein gerichtliches Streitverfahren erwerben. Fünfzehn Jahre nach der Gründung hat die Waage Hannover einen weiteren wichtigen Schritt zur Verwirklichung des Zieles

„Community Justice Center“ gemacht, das als sozialraumnahe, gemeinnützige Schlichtungsstelle nicht nur in strafrechtlichen, sondern auch in zivilrechtlichen bzw. allen anderen Konflikten tätig ist. Bislang gibt es neben den Notaren und als Gütestelle zugelassenen Rechtsanwälten eine Reihe von Schlichtungsstellen der Verbraucherzentralen, berufsständischen Verbände und Kammern oder Anwaltsvereine. Die Waage Hannover e.V. ist nach eigenem Bekunden bundesweit die erste und bislang einzige gemeinnützige Mediationsstelle, die als anerkannte

Gütestelle zugelassen wurde. Mit diesem Projekt wird breiten Bevölkerungskreisen ein niederschwelliger Zugang zu einer außergerichtlichen und fairen Konfliktlösung ermöglicht. Die Eröffnungsfeier begleitete der niedersächsische Justizminister Bernd Busemann.

*Waage Hannover
Lärchenstraße 3
30161 Hannover
www.waage-hannover.de*

STELLENANZEIGE



FernUniversität in Hagen

Für die Weiterbildungsangebote Mediation suchen wir kurzfristig zwei

Ersteller/-innen von Modulabschlussarbeiten

auf Werksvertragsbasis.

Die Tätigkeit umfasst die Anfertigung von zwei bis drei Modulabschlussarbeiten bzw. Einsendeaufgaben pro Semester (Aufgabenstellung und Musterlösung, bzw. Lösungshinweise) aus allen Modulen des Masterstudiengangs Mediation und des Weiterbildenden Studiums Mediation (ohne Wahlmodule).

In erster Linie denken wir an Bewerberinnen und Bewerber, die als Absolventen des Masterstudiengangs Mediation auch über praktische Erfahrungen in der Mediation verfügen.

Weitere Auskünfte gibt Ihnen gerne Herr Friedrich Dauner (Tel. 02331 987-2516).

E-Mail: friedrich.dauner@fernuni-hagen.de

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:

FernUniversität in Hagen

Master of Mediation und Weiterbildendes Studium Mediation am

Lehrstuhl für Öffentliches Recht, juristische Rhetorik und Rechtsphilosophie

Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen

Universitätsstr. 21

58084 Hagen

E-Mail: LG.vonSchlieffen@fernuni-hagen.de

FÜR SIE GELESEN

Götz/Schäfer: Mediation im Gemeinwesen. Nachbarschaftsmediation – Stadtteilmediation – Gemeinwesenmediation, Schneider Verlag 2008, 265 Seiten, 24,- €



Die Vielfalt der Mediation sowie die unterschiedlichen praktischen Anwendungsfelder werden nicht zuletzt an entsprechenden einschlägigen Veröffentlichungen deutlich. Dem hier anzuzeigenden Band kommt dabei das besondere Verdienst zu, die erste deutschsprachige Publikation zur Gemeinwesenmediation überhaupt zu sein und insoweit eine Lücke in der Literatur zu schließen.

Das Buch ist als Einführung in das Thema gedacht, bietet im Ergebnis aber viel mehr. Geschichte und Zukunft – so könnte man formulieren – liegen hier nahe beieinander: Neben Hintergrundinformationen, theoretischen Ansätzen und Methoden geht es vor allem um die praktische Seite, insbesondere um den Aufbau und die

Durchführung von Projekten zur Gemeinwesenmediation.

In vier Kapiteln werden dabei ganz unterschiedliche Aspekte der Mediation und Streitvermittlung im Allgemeinen sowie der Gemeinwesenmediation im Speziellen beleuchtet. Ein erstes Kapitel befasst sich zunächst in einem kurzen Abriss mit „Konflikt, Sprache und Mediation“. Daran anschließend führt das zweite Kapitel in verschiedene Arten der Streitvermittlung ein. Auch wer sich schon länger mit dem Thema Mediation befasst, wird hier neben Bekanntem (u. a. zur Schiedsstelle, Schlichtung, Gütestelle etc.) sicher auch Neues erfahren, wie etwa zur Streitvermittlung in anderen Kulturen.

Das dritte Kapitel bietet schließlich einen ersten Einstieg in das eigentliche Thema, wobei zunächst der „Dschungel der Begrifflichkeiten“ gelichtet wird. Das ist wichtig, denn erst dadurch erhalten die Gemeinwesen-, Stadtteil- und Nachbarschaftsmediation konkrete Konturen.

Das eigentliche „Herzstück“ des Buches ist jedoch das vierte Kapitel. Es widmet sich ausführlich dem Aufbau von Projekten der Gemeinwesenmediation und stellt anhand verschiedener Beispiele vor, wie solche Projekte gelingen können. Zahlreiche Hilfestellungen für die Praxis runden dabei die Ausführungen ab.

Die Herausgeberinnen und Hauptautorinnen kennen ihr Metier genau: Beide haben bereits selbst funktionierende Gemeinwesenprojekte aufgebaut und können insofern aus einem umfangreichen

Fundus an Erfahrungen schöpfen. Von der Entwicklung solcher Projekte über die Schulung mitarbeitender MediatorInnen bis hin zu Kosten- und Finanzierungsaspekten erhalten Leser selbst eine Art Leitfaden, um eigene Projekte durchzuführen.

Fazit: Wer sich mit Gemeinwesenmediation befasst, kommt an dieser wichtigen Publikation nicht vorbei.

Lipp/Will, Das große Workshop-Buch. Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren, 8. Auflage, Beltz 2008, 336 Seiten, gebunden, 49,90 €



Wer einmal den Begriff Mediation „googelt“, erhält – wenig überraschend – zahlreiche Treffer, die sich speziell der Aus- und Fortbildung in diesem Bereich widmen. Doch nicht nur deshalb ist das nunmehr in achter Auflage vorliegende „Große Workshop-Buch“ aus der Beltz-Reihe „Weiterbildung und Training“ von Interesse. Mediationsitzungen sind ebenfalls

Arbeitstreffen, in denen sich die Teilnehmer in einer Art „Klausur-atmosphäre“ einer ausgewählten Thematik widmen – insofern haben sie durchaus selbst den Charakter eines Workshops.

Die Autoren verstehen ihr Buch weniger als Anleitung denn als Werkzeugkasten, in dem für verschiedene Aufgaben und Fragestellungen das „passende Werkzeug“ oder auch die „richtige Besprechungstechnik mit Bedienungsanleitung“ bereitliegt. Ob Einsteiger oder erfahrene Moderatoren: Geboten wird eine Vielfalt an Methoden, Ansätzen und Tipps, die nicht nur dabei helfen, speziell Workshops professionell zu gestalten, sondern sich ebenso für „normale“ Besprechungen, Seminare und Trainings nutzen lassen. Das Spektrum reicht von Ablaufplänen für Workshops – selbst „Konfliktlöse-Workshops“ werden kurz behandelt – über Diskussi-

onsformen und die Vorbereitung solcher Arbeitstreffen bis hin zu „Workshop-Exoten“, wie solchen an ungewöhnlichen Orten oder mit ungewöhnlichen Vorgehensweisen.

Fazit: Für Mediationsinteressierte dürfte das Buch damit aus ganz unterschiedlichen Gründen attraktiv sein: Wer sich selbst in der Aus- und Weiterbildung engagiert, erhält mit beiden Büchern zahlreiche praxiserprobte Anregungen für die eigene Trainerpraxis. Und auch wer Impulse für die Mediationsarbeit sucht und seinen eigenen Mediationsstil finden und weiterentwickeln möchte, bekommt mit dem vorliegenden Band vielfältige Anstöße.

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

GRÜNDUNG EINER ARBEITSGEMEINSCHAFT MEDIATION

Jaume Margenat Zillmer möchte ergänzend zum theoretischen Studium Master of Mediation (Fern-Universität in Hagen) eine Peergroup in Berlin gründen, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Basics der Phasen der Mediation einüben können. Er sucht deswegen interessierte Mediatoren in und um Berlin für regelmäßige Treffen. Wer zusätzlich zu einer Mediationsfortbildung oder dem Mediationsstudium den Verfahrensablauf, Spiegeln, Rapport usw. praktisch üben will, melde sich bitte unter jaume_m@gmx.de oder Tel. 030 50343224.

J. M. Zillmer

TERMINE

Einführung in die Konfliktmediation

16. April 2009, Rostock

Zur „Einführung in die Konfliktmediation“ sieht das Seminarprogramm folgende Schwerpunktthemen vor: Eskalation, Prinzip der Mediation, Verfahren und Einsatzgebiete.

Kontakt: Straube Managementberatung, Hermannstraße 36, 18055 Rostock, Tel.: 0381 203899-04, Fax: 0381 203899-05, info@straube-mb.de, www.straube-mb.de

Mediation Reloaded

17. bis 18. April 2009, Berlin

Voraussetzung ist eine Mediationsausbildung, Dozent: Dr. Th. Henschel, Kosten 350 €.

Kontakt: Mediationsakademie Berlin, Am Festungsgraben 1, 10117 Berlin, Tel.: 030 43059955, henschel@mediationsakademie-berlin.de, www.mediationsakademie-berlin.de

Zielcoaching in der Mediation

24. bis 26. April 2009, Hamburg

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

Kontakt: Akademie von Hertel, Wellingsbüttler Weg 108, 22391 Hamburg, Tel.: 040 5367-911, Fax: 040 5367-990, anita@vonhertel.de, www.vonhertel.de

Mehr-Parteien-Mediation

11. bis 13. Mai 2009, München

Mediation in der Wirtschaft; Vor-

aussetzung: Grundlagen der Mediation oder praktische Erfahrungen in Konfliktmanagement; Kosten: 765 €; Dozentin: Barbara Filner.

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

Praxisseminar – Kinder und Mediation

15. bis 16. Mai 2009, Berlin

„Wie werden Sie das mit Ihren Kindern besprechen?“ Praxisseminar mit Fallarbeit, Referenten: Sabine Zurmühl und Christoph C. Paul; Kosten: 180 €.

Kontakt: Berliner Institut für Mediation, Mehringdamm 50, 10961 Berlin, Tel.: 030 86395814, Fax: 030 8734830, institut@mediation-bim.de, www.mediation-bim.de

WANDERAUSSTELLUNG INFORMIERT BÜRGER

Unter dem Motto „Es geht auch ohne Urteil – Neue Wege der Streitbeilegung“ informiert das Niedersächsische Justizministerium mit einer Wanderausstellung über die Vielfalt der Möglichkeiten abseits des bekannten Gangs vor Gericht.

Die Ausstellung wendet sich primär an die breite Öffentlichkeit wird auch zu den Deutschen Präventionstagen in Hannover, die vom 08. bis zum 09. Juni 2009 stattfinden, zu sehen sein. Näheres unter www.ausstellungskonflikte-loesen.de im Internet.

Praxistag für Supervision

16. Mai 2009, Heidelberg

Praxistag mit der Chance, sich mit den eigenen Fällen intensiv zu beschäftigen, Sabine Thomsen.

Kontakt: Mediatio Heidelberg, Uferstraße 12, 69120 Heidelberg, Tel.: 06221 4380-88, Fax: 06221 4380-89, mediation@mediatio.de, www.mediatio.de

Wirtschaftsmediation

21. bis 23. Mai 2009, Heidelberg

Umfang: 24 Zeitstunden, Leitung: Barbara Filner, San Diego, USA.

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

Ausbildung zur Wirtschaftsmediation

18. Juni bis 21. November 2009, Berlin

Fünf Module in jeweils drei Tagen als Kompaktausbildung (130 Std.) unter der Leitung von Dr. Th. R. Henschel. Zielgruppe: Anwälte, Steuerberater, Selbstständige, Führungskräfte.

Kontakt: Mediationsakademie Berlin, Am Festungsgraben 1, 10117 Berlin, Tel.: 030 43059955, henschel@mediationsakademie-berlin.de, www.mediationsakademie-berlin.de

MEDIATIONSKONGRESS IN BERLIN

Die Centrale für Mediation (CfM) veranstaltet vom 2. bis 3. April im Umweltforum Berlin den 13. Mediationskongress in Kooperation mit dem Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Im Fokus der Veranstaltung steht das Wechselspiel von Angebot und Nutzung der Mediation und die Verleihung der Mediationspreise 2009.

„It takes two to tango“ – diese Aussage vermochte über Jahre hinweg einen pikanten Befund mit Blick auf die Mediation in Deutschland auf den Punkt zu bringen: Anbieter und Nutzer kamen nicht so recht zusammen, obwohl der abstrakte Bedarf an mediativ geprägtem Konfliktmanagement zweifellos existent war. Doch langsam füllt sich der Ballsaal und es begehen sich immer mehr der bereits bekannten, aber auch neue Akteure auf das Parkett: So haben aufseiten der Nutzer in den letzten Jahren zahlreiche Kommunen und diverse Großunternehmen entscheidende Schritte auf dem Weg zur selbstverständlicheren Inanspruchnahme von Mediation zurückgelegt. Aufseiten der Anbieter gibt es neben vielen engagierten und innovativen Einzelinitiativen Zuwachs vor allem im Bereich der gerichtlichen Mediation. Insgesamt hat sich das Spektrum der angebotenen und nachgefragten Formate von Prozessbegleitung stark ausdifferenziert. Nicht immer wird die Anwendung mediativer Methoden auch als Mediation bezeichnet, aber gerade diese „impliziten“ Mediationen erfüllen eine

wichtige Rolle bei der Etablierung und Weiterentwicklung des Feldes. Als die Mediationslandschaft der Zukunft prägend erweist sich zudem die Politik – auf den Ebenen von EU, Bundes- und Landesregierungen sowie der Mediationsverbände. Aktuelle Entwicklungen in diesen Bereichen werden auf dem 13. Mediations-Kongress, den die CfM gemeinsam mit dem Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina veranstalten wird, vorgestellt und intensiv diskutiert werden.

Programm am Donnerstag, den 2. April 2009

Begrüßung, Dr. Karen Engler, Centrale für Mediation, Köln; *Der „Business Case“ in Sachen Mediation*, Bernd Maciejewski, Global Ombudsman SAP AG, Walldorf; *Implizite Mediation in der Gesellschaft*, Birgit Gantz-Rathmann, Ombudsfrau Deutsche Bahn AG, Berlin, Martin Patzelt, Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt/Oder und Dr. Gunter Pleuger, Präsident der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder; *Intuition und Rationalität*, Die Kunst der Entscheidung, Prof. Dr. Gerd Gigerenzer, Direktor, Center for Adaptive Behavior and Cognition, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin; *Verleihung der Mediationspreise 2009*.

Programm am Freitag, den 3. April 2009

Die EU-Richtlinie zur Mediation – zum Stand der Umsetzung, Marie Luise Graf-Schlicker, Ministerial-

direktorin, Leiterin der Abteilung Rechtspflege, Bundesministerium der Justiz; *Streitgespräch: Pro und Kontra berufsrechtlicher Regelungen für Mediatoren*, Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsstandards in Deutschland, Prof. Dr. Horst Eidenmüller, LL.M., Ludwig-Maximilians-Universität München und RA u. Notar Christoph C. Paul, Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation, Berlin; *Kommentierung des Streitgesprächs und internationale Perspektive*, Die Entwicklung von Zugangs- und Ausbildungsstandards in Australien, Prof. Dr. Nadja Alexander, LL.M., Australian Centre for Peace and Conflict Studies, The University of Queensland.

Foren und Workshops: Visualisierung und Risiko-Analyse in der Wirtschaftsmediation, Prof. Dr. Stephan Breidenbach, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder; *Vermittlung Vermitteln*, Prof. Dr. Roland Fritz, M.A., Präs. VG Frankfurt/Main, Birgit Gantz-Rathmann, Ombudsfrau Deutsche Bahn AG, Berlin; *Strategien interessenorientierten Verhandeln*, Dr. Markus Ederer, Ministerialdirektor, Leiter des Planungsstabes, Auswärtiges Amt, Berlin und Dr. Andreas Görgen, M.A., MPA, Referent im Ministerbüro des Bundesministers des Auswärtigen, Berlin; *Kurz-Mediation*, Dipl.-Psych. Heiner Krabbe, Mediationswerkstatt Münster; *Einführung in den lösungsfokussiert systemischen Ansatz*, Marlies Lenglachner, Corporate Development Lenglachner & Partner KEG, Wien; *Vom Bedarf zur Nutzung: Wie kommen Konflikte in die Mediation?* Dr. Markus Troja, Troja & Schwartz

Konfliktmanagement, Oldenburg; *Gewissensfragen im Konflikt*, Dr. Dr. Rainer Erlinger, Rechtsanwalt, Arzt und Publizist, München/Berlin.

Kontakt: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel. 0221 93738-821, cfm@mediate.de.

Veranstaltungsort: Umweltforum Berlin Auferstehungskirche GmbH (Pufendorfstr. 11, 10249 Berlin).

Centrale für Mediation

AUSBILDUNG IN INTEGRATIVER MEDIATION

Diese Ausbildung befähigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Mediationen und Coachings innerhalb ihrer beruflichen Schwerpunkte professionell durchzuführen. Darüber hinaus trainieren sie ihre Führungskompetenzen. Die Ausbildung beruht auf einer Grundstruktur, die den Bereichen Mediation, Coaching, Verhandlungsführung und Menschenführung gemeinsam zugrunde liegt. Dadurch ist es möglich, dass die Teilnehmer das Erlernte unmittelbar auf ihre berufliche Ausrichtung beziehen und in ihrem speziellen Bereich anwenden können. Dies und die aus dem beruflichen Kontext bezogenen Trainingseinheiten bilden die Grundlage für eine schnell steigende Lernkurve in einer Atmosphäre von gegenseitiger Anerkennung und Motivation. Mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wird entsprechend des individuellen Ausbildungsschwer-

punktes die Berufsbezeichnung MediatorIn ITHA oder Coach ITHA erworben.

Die Ausbildung gliedert sich in drei Abschnitte. Baustein 1: 27. und 28. März 2009, 15. und 16. Mai 2009, Baustein 2: 05. und 06. Juni 2009, 03. und 04. Juli 2009, 14. und 15. August 2009 und Baustein 3: 18. und 19. September 2009, 30. und 31. Oktober 2009, 04. und 05. Dezember 2009. Prüfung ist am 18. Dezember 2009.

Inhalte Baustein 1: Die Grundstruktur der integrativen Mediation (IM) als gemeinsamer Nenner von Mediations- Coaching, Verhandlungs- und Verkaufstechniken, Umgang mit Konflikten, Problemen und persönlichen, beruflichen oder geschäftlichen Herausforderungen, Frage-, Interventions- und Verhandlungstechniken, Rolle, Haltung und die Spielregeln des Mediators/Coaches, Auftragsklärung und Situationsanalyse, Techniken zur Themenfindung und Themenklärung, professionelle Werkzeuge für die gegenseitige Unterstützung in Peergroups.

Inhalte Baustein 2: Die fünf Verhaltenstendenzen der Persönlichkeit (Extrakt aus den Erkenntnissen C. G. Jung, Marstons sowie traditioneller und moderner Persönlichkeitstheorien), Anwendung der Grundstruktur von IM auf verschiedene Persönlichkeitstypen, Umgang mit Grundspannungen, Polaritäten und Widerständen, Betrachtung der eigenen Verhaltens- und Konfliktstrukturen, Intentionsanalyse und Umgang mit emotionalen Erlebnisinhalten und Führungskommunikation.

Inhalte Baustein 3: Strategische Werkzeuge für engpassorientiertes Handeln in Mediation und Coaching, Techniken der Lösungsfindung und Bewertung, Kreativität in schwierigen Situationen, rechtliche Grundlagen für den Beruf des Mediators, Haftungsrisiken des Mediators, Mediation mit Beteiligung von Anwälten der sich streitenden Parteien, der rechtsgültige Mediationsvertrag und Integration der erlernten Inhalte.

Die Dozenten: Dipl.-Ing. Werner Tafel (erfolgskonferenz.de), Dr. Frank Schmidt (mediationskanzlei-dr-schmidt.de), Dipl.-Ing. Sabine Hoffmann, Trainerin und Coach für Persönlichkeitsentwicklung, Präsenz und Körperarbeit. Beratende Architektin für den Bereich Raumpsychologie, Mitinhaberin und Geschäftsführerin von ITH und Dipl.-Päd. Sylvia Krauss (krauss-beratung.de).

Zertifizierung: Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Abschlussdiplom mit der Auszeichnung MediatorIn ITHA, bzw. Coach ITHA. Im Diplom sind die vermittelten Inhalte aufgeführt.

Kontakt: ITH Akademie, Institut für Unternehmensentwicklung, und Wirtschaftsmediation, Haus der Wirtschaft Schwäbisch Hall, Stauffenbergstraße 35-37, 74523 Schwäbisch Hall.

Werner Tafel

SEMINARE IM AUSLAND

Angeordnete Mediation, 30. bis 31. März 2009, Zürich

Hocheskalierte Familienkonflikte lassen sich durch gerichtliche Entscheidungen selten nachhaltig lösen. Weitere Konfliktlösungsstrategien sind sinnvoll.

Mediations-Supervision, 11. Mai bis 23. Juni 2009, Zürich

Für praktizierende Mediatorinnen und Mediatoren, ein Kennenlernen der Mediations-Supervision und anderer Supervisionsmodelle.

Elterncoaching im Zwangskontext, 08. bis 09. Juni 2009, Zürich

Soll bei Erziehungs- und Betreuungsproblemen gegen den Willen einer Konfliktpartei ein Elterncoaching angeordnet werden?

Autorität ohne Gewalt, 15. bis 16. Juni 2009, Zürich

Systemische Wege aus der Aggression und Gewalt in aussichtslos scheinenden Familiensituationen, Dozent: Peter Jakob.

Anmeldung für die Seminare bei dem Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung (IEF), Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, Tel.: +41 44 3628484, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

AKTUELLES AUS DER DGM

DIE NEUEN GESICHTER IN PRÄSIDIUM UND VORSTAND

Die Mitgliederversammlung der DGM, die Ende des vergangenen Jahres in Hagen stattfand, wählte Marcus C. Brinkmann aus Osnabrück neu in das Präsidium und Hans Joachim Wirtgen aus München in den Vorstand, beide sind erfahrene Rechtsanwälte und Mediatoren.



Neu in den Vorstand gewählt: Hans-Joachim Wirtgen (München).

Das neue Vorstandsmitglied Hans-Joachim Wirtgen arbeitet in München als selbstständiger Anwalt in eigener Kanzlei. In Bremen aufgewachsen, ging er nach seinem Studium als Rechtsanwalt zu einer zivilrechtlich ausgerichteten Kanzlei in Konstanz, bevor er nach München wechselte. Berichte aus den USA über Mediation überzeugten ihn, weshalb er im Jahr 2000 das Weiterbildende Studium Mediation der FernUniversität in Hagen

und den Master of Mediation (MM) absolvierte. Hans-Joachim Wirtgen sieht Mediation inzwischen als Lebenshaltung an und damit auch als Berufspflicht eines Anwalts, frühzeitig im Rahmen eines Konfliktmanagements darauf hinzuweisen, dass es neben dem Gerichtsverfahren noch weitere Konfliktlösungswege gibt, wobei seiner Meinung nach Mediation das effektivste aller alternativen Verfahren ist. Er arbeitet intensiv daran, Ratsuchende, aber auch Kolleginnen und Kollegen, immer wieder auf Mediation und deren Vorteile aufmerksam zu machen. Als Gründungsmitglied engagiert er sich im Arbeitskreis außgerichtliche Konfliktlösungen der Rechtsanwaltskammer München, welcher dieses Jahr bereits den 4. Mediationstag ausrichtet, und darüber hinaus in der Juristenausbildung als Lehrbeauftragter der Friedrich-Schiller-Universität Jena für „Schlüsselqualifikationen und Mediation“ sowie in Fachanwaltslehrgängen für Bau- und Architektenrecht als Referent für Schiedsordnung und Mediation.

Initiator des ADR-Blogs

Die Mitgliederversammlung wählte Rechtsanwalt Marcus C. Brinkmann aus Osnabrück neu in das DGM-Präsidium, das damit um einen weiteren erfahrenen Mediator bereichert wird. Insidern ist Marcus C. Brinkmann vor allem auch als Betreiber und Verfasser des ADR-Blogs im Internet www.adr-blog.de bekannt. Von 1999 bis 2001 absolvierte er



Neues Präsidiumsmitglied ist Marcus C. Brinkmann (Osnabrück).

erfolgreich das Studium „Mediation“ an der FernUniversität in Hagen und ist jetzt Lehrbeauftragter an der Fachhochschule und der Universität in Osnabrück. Seit 2008 ist Herr Brinkmann Mitglied der Prüfungskommission des Weiterbildenden Studiums Mediation bzw. Mediation Kompakt und des Weiterbildungsstudiengangs „Master of Mediation“ der FernUniversität in Hagen. Der 36jährige, der in Osnabrück auch die „Kanzlei für Mediation“ leitet, ist noch in vielen anderen Bereichen engagiert. Dazu zählen der Arbeitskreis Mediation des Deutschen Anwaltvereins, der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt und „Konsens – Verein zur Förderung der Mediation in Niedersachsen“.

Irene Seidel

REGIONALGRUPPE BADEN-WÜRTTEMBERG

In der Landesgruppe Baden-Württemberg gab es personelle Veränderungen. Ende des letzten Jahres

stellten Dr. Heidi Hackbarth und Carola Oehlers ihr Amt zur Verfügung. Vielen Dank für ihr Engagement! Neu gewählt wurden Dr. Dietgar Banzberg, Mediator und systemischer Businesscoach, Anne Christina Mess, Master of Mediation, Psychotherapeutin, sowie Frank Armbruster, Wirtschaftsmediator IHK und Betriebswirt IWW als stellvertretender Sprecher, wobei Dipl.-Ing. Werner Tafel Mediator STW (Sprecher), Dr. Anke Schuster, Mediatorin, und Monika Schwarz-Annavitt, Mediatorin, weiterhin dem geschäftsführenden Ausschuss angehören.

Die Ausrichtung der Landesgruppe liegt in diesem Jahr in der Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehören das durch Anne Christina Mess initiierte Expertentelefon, das bereits auch aufgrund eines Artikels über Mediation und Coaching in einer Zeitung mit einer Auflage von 800.000 Stück im Stuttgarter Raum erfolgreich angelaufen ist, KID, die Initiative Kindergarten und weitere geplante Projekte. Wir laden alle DGM-Mitglieder herzlich ein, mit uns gemeinsam die Mediation direkt an die Stellen zu bringen, wo sie gebraucht wird. Das nächste Treffen ist am 10. März 2009 um 17⁰⁰ Uhr.

Kontakt: DGM Landesgruppe Schwäbisch Hall, Haus der Wirtschaft, Tel.: 0791 9597-861 oder senden Sie eine E-Mail an info@ressource-mensch.com.

Werner Tafel

REGIONALGRUPPE SACHSEN STELLT SICH VOR

„Friedliche Konfliktlösung mit einem breiten Kompetenzhorizont“. So lassen sich die Mediatoren der Regionalgruppe Sachsen vorstellen. Ein erfahrenes, vierköpfiges Team von Rechtsanwälten, Sozialarbeitern, Familientherapeuten und systemischen Beratern agieren unter dem Fokus der Mediation und vereinen damit juristisches und therapeutisches Know How. Unter dem Dach der DGM schöpfen sie als Initiatoren der Regionalgruppe Sachsen nicht nur die Vorteile eines Netzwerkes aus, sondern lassen einen weiten Erfahrungshintergrund in die Konfliktbearbeitung einfließen. Die Schwerpunkte liegen neben der Wirtschafts- und Familienmediation auch auf dem Gebiet der Konfliktbearbeitung im öffentlichen Bereich.

Aufgrund spezieller emotionaler Gegebenheiten in Konflikten greift das Netzwerk auf die Unterstützung von Co-Mediatoren beiderlei Geschlechts zurück. So wird neben einem zusätzlichen Blickwinkel auch ein Geschlechterausgleich geschaffen, der zum Beispiel der besonderen Situation von Familienkonflikten gerecht wird.

Unter dem Symbol der Friedenspalme möchte die Mediationspraxis Leipzig alle interessierten Mediatoren der Region einladen, Teil des Netzwerkes zu werden und sich aktiv der Idee der Mediation zu widmen. Interessierte werden gebeten, sich an folgende Personen der Mediationspraxis Leipzig zu wenden: Dr. Angela Müller, Rechtsanwältin/Mediatorin, Barbara Trapp, Dipl. Sozialpädagogin (FH)/Systemische Familienthera-



Die Regionalgruppe Sachsen ist unter info@mediationspraxis-leipzig.de zu erreichen.

peutin/Mediatorin, Marko Daubitz, Rechtswirt/Systemischer Berater/Mediator (universitär) sowie Renate Herrmann, Rechtsanwältin/Mediatorin; info@mediationspraxis-leipzig.de.

Irene Seidel

NEUE MITGLIEDER DER DGM

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

Christoph Bauch
64839 Münster

Renate Herrmann
04275 Leipzig

Angelika Keller
97956 Werbach-Brunntal

Dr. Angela Müller
04105 Leipzig

Barbara Trapp
04155 Leipzig

IMPRESSUM

DGM-Newsletter

Deutsche Gesellschaft für
Mediation e. V.
Beethovenstraße 32
58097 Hagen
Telefon 02331 987-4860
<http://www.dgm-web.de/>
info@dgm-web.de

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

Redaktion:
Friedrich Dauner
Andrea Heups
Irene Seidel

Satz:
Irene Seidel
Benjamin Stemmer

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

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

