

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, DR. DR. GATTUS HÖSL	3
CHRISTBÄUME SIND EMOTIONALE PRODUKTE	5
MEDIATION IM GERMANISCHEN UND ROMANISCHEN SPRACHRAUM	9
MEDIATIONSGESETZ	17
FÜR SIE GELESEN	19
TERMINE	21
AKTUELLES AUS DER DGM	24
IMPRESSUM	26

EDITORIAL

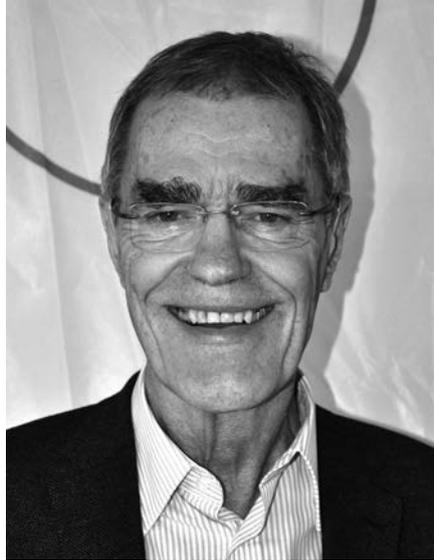
Liebe Mitglieder der DGM,
sehr geehrte Damen und Herren,

auch Wörter können Karriere machen. Ein Beispiel ist der Begriff „Flatrate“, der sich aus den englischen Wörtern „flat“ = flach und „rate“ = Tarif zusammensetzt. Wie vielen war dieses Wort vor noch nicht allzu langer Zeit bekannt?

Die Mediation kommt auf ihrem Karriereweg langsamer voran, beschleunigt aber zurzeit im Bewusstsein und den Vorstellungen vieler Menschen. Als Motor dient dabei nicht nur das „Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung“ vom 21. Juli 2012, sprachlich verschlankt als Mediationsgesetz wahrgenommen. Auch schon vorher ließ sich für die Mediation ein „Deutschland bewegt sich“ feststellen.

Es geht mir hier nicht darum, dem in Fachzeitschriften, Tagungen und Kongressen schon häufig mit großer Sorgfalt und Sachkunde beleuchteten Mediationsgesetz eine weitere Betrachtung hinzuzufügen. Mein Blick richtet sich auf die berufsständische Mediationslandschaft, die zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Newsletters von einer Vielzahl von Verbänden, Gesellschaften und Gruppierungen vermessen wird. Im Einzelnen lassen sich insbesondere folgende Protagonisten ausmachen: Die drei sogenannten B-Verbände:

- BAFM, Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation
- BM, Bundesverband Mediation



Dr. Dr. Gattus Hösl

- BMWA, Bundesverband Mediation in Wirtschafts- und Arbeitswelt.
- Das Deutsche Forum für Mediation DfFM:
- Verband der Baumediatoren
 - BDDP Berufsverband Deutscher Diplom-Pädagogen und Diplom-Pädagoginnen
 - Contarini-Institut für Mediation der FernUniversität in Hagen
 - DACH Fördergemeinschaft Mediation
 - EUCON Europäisches Institut für Conflict Management
 - FMÖB Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich
 - Hochschule Harz
 - IM Integrierte Mediation
 - Verein der Deutschen Patentanwälte zur Förderung der Mediation
 - Steinbeis-Hochschule-Berlin GmbH.

Im sozusagen öffentlichen Interesse, und damit meine ich alle mediationsinteressierten bzw. -bedürftigen Bevölkerungs- und Berufsgruppen, stellen sich Fragen: Ist es dieser Öffentlichkeit dienlich, wenn sie sich einer derartigen Vielzahl von Interessenvertretern der Mediation gegenüberstellt? Oder wird die Mediation in ihrer gesellschaftsgestaltenden Bedeutung unter Wert repräsentiert, zum Nachteil ihrer zügigen und nachhaltigen großgesellschaftlichen Etablierung? Die Kräfte zu bündeln, führt zu mehr Effizienz.

Dessen eingedenk, hält es die DGM für sinnvoll, in der Mediationslandschaft nur ganz wenige öffentlichkeitswirksame „Stützpunkte“ zu verorten, die auch kleinere Gruppen zu ihrem Vorteil integrieren und ihre öffentliche Breitenwirkung sicherstellen können.

Die DGM definiert sich insbesondere nach ihrer Fusion mit dem EBEM heute über die spezifische Interessenvertretung der Mediatorinnen und Mediatoren hinaus als Wegbereiter der eigenständigen, von einem Grundberuf losgekoppelten Mediation (DGM-Newsletter 3/2012, 11) und als Förderer des gesellschaftlichen Wandlungspotenzials der Mediation und ihrer wissenschaftlichen Erforschung. Die Stützpunkte lassen mittel- und langfristig die Vielfalt durch Ergänzung zur Bereicherung werden.

*In mediativer Verbundenheit,
Dr. Dr. Gattus Hösl*

CHRISTBÄUME SIND EMOTIONALE PRODUKTE

Vor Weihnachten steht die Gestaltung der Festtage im Mittelpunkt vieler Familien. Weihnachten gilt als Fest des Friedens. Dass der Christbaum ein Produkt ist, an dem sich die Gemüter so sehr entzünden können, dass eine ganze Region in Aufruhr gerät, vermuten die wenigsten Menschen bei der Bescherung unterm Christbaum. Das westfälische Sauerland (NRW) ist eine Hochburg des Weihnachtsbaumanbaus – rund 10 Millionen Christbäume werden alljährlich geerntet. Nach dem Orkan Kyrill im Jahr 2007 stiegen die Anbauflächen drastisch an. Das Landschaftsbild veränderte sich und die Anwohner ärgerten sich zusehends über Zäune und den Spritzmitteleinsatz. Gegenseitige Beschuldigungen mündeten 2011 in die Gründung der Bürgerinitiative „Giftfreies Sauerland“. Daraufhin schaltete sich NRW-Umweltminister Rimmel ein und schlug eine Mediation vor. Oberforststrat Edgar Rüther schaffte es, nach unzähligen Gesprächen mit Anbauern und Bürgern die Region zu befrieden. Die Beteiligten bewerteten die Mediationsgespräche als „gut und richtig“.

Die Anbauer im westfälischen Sauerland (NRW) ernten alljährlich rund 10 Millionen Christbäume. Der Markt wird bundesweit auf 27 Millionen Bäume beziffert. Innerhalb der Landwirtschaft zählt der Anbau von Weihnachtsbäumen zu den Sonderkulturen. Die Produktqualität sowie das Angebot und die Nachfrage bestimmen den Christbaumpreis. Die Erzeugung, die keinerlei Subventionen benötigt, sichert rund 1.000 Arbeitsplätze in der Region.

Rund dreißig Prozent der Bäume gehen jährlich in den Export, überwiegend in das europäische Ausland. Aber auch die Vereinigten Arabischen Emirate werden – so erstaunlich es klingen mag – mit Christbäumen aus dem Sauerland versorgt.

Bürgerinitiative übt massive Kritik
Wie sehr Christbäume emotionale Produkte sind – und zwar nicht nur zur Weihnachtszeit – zeigte sich 2011, als Anbauer und Bewohner der Region begannen, gegenseitige Anschuldigungen und Vorwürfe öffentlich auszutragen. Was war die

Ursache der Auseinandersetzungen? Dazu muss man bis in das Jahr 2007 zurückblicken. Denn am 18. Januar 2007 brach der Jahrhundertsturm Kyrill über Deutschland herein und hinterließ vor allem im westfälischen Sauerland schlimme Verwüstungen. Die zahlreichen sturmgeschädigten Hochwaldflächen forsteten die Weihnachtsbaumerzeuger mit Christbaum-Setzlingen auf.

Laut NRW-Umweltministerium hat sich die Fläche, die für einen intensiven Anbau genutzt wird, im Sauerland seit 2007 von 1.900 auf 3.800 Hektar verdoppelt. Besonders in der Region um die Ortschaft Bestwig wurden viele der sturmgeschädigten Flächen mit Weihnachtsbäumen neu bepflanzt. Die großflächigen Monokulturen und der damit verbundene Einsatz von Pflanzenschutzmitteln rief zunächst die Kritik der unmittelbaren Anwohner und schließlich von Teilen der Bevölkerung auf den Plan. Die Vorwürfe bezogen sich einerseits auf das stellenweise sehr veränderte Landschaftsbild mit Monokulturen und großflächigen Einzäunungen. Andererseits gab es



Oberforststrat Edgar Rüther gelang es, den Zündstoff zu entschärfen. 17 Treffen versachlichten den Disput zwischen Bürgerinitiative und Christbaumanbauern. (Foto: privat)

massive Kritik wegen der intensiven Bewirtschaftung und des damit verbundenen erhöhten Einsatzes von Pflanzenschutzmitteln. 2011 formierte sich eine Bürgerinitiative, die den erhitzten Gemütern in der Region eine Stimme verlieh.

Verdacht der

Gesundheitsgefährdung

Die Hauptkritik der Bürgerinitiative namens „Giftfreies Sauerland“ gründete sich auf die starke Flächenausdehnung und die erheblich gestiegene Menge der eingesetzten Spritzmittel. Konkret ging es um den Einsatz von glyphosathaltigen Mitteln. Sie stehen im Verdacht, Fehlgeburten und Krebserkrankungen den Weg zu bereiten. Wissenschaftliche Studien belegen außerdem, dass die zugesetzten Netzmittel, die den Wirkungsgrad erhöhen, noch bedeutend toxischer sein können als der Wirkstoff Glyphosat selbst.

„Das Ausmaß dieser Plantagen steht in keinem Verhältnis mehr“, kritisierte Claudia Wegener von der Bürgerinitiative „Giftfreies Sauerland“. „Sie reichen bis in die Wohngebiete hinein und der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln gefährdet den Trinkwasserschutz.“ Wenn man bedenke, dass in der Gemeinde Bestwig unzählige Hektar mit Weihnachtsbäumen bepflanzt seien, bedeute dies im Jahr auch unzählige Liter an Spritzmitteln, die ausgebracht würden. „Daher haben wir Angst um unsere Gesundheit, die Gesundheit unserer Kinder und befürchten eine Vergiftung unserer Natur“, so die Aussage der Bürgerinitiative. Mit Leserbriefen in den Tageszeitungen, offener Kritik auf Veranstaltungen und im Internet griff die Bürgerinitiative im Laufe des Jahres 2011 den Anbau von Weihnachtsbäumen massiv an. Auf der eigens eingerichteten Internetseite wurde schließlich ein langer Forderungskatalog veröffentlicht.



Vogelstangen sorgen für ein gerades Wachstum der Baumspitzen. Die Ansprüche der Verbraucher an die Qualität der Weihnachtsbäume sind sehr hoch. Die Bürgerinitiative im Sauerland kritisierte u. a. den Spritzmittel Einsatz. (Foto: Seidel)

Höhepunkt der Aktionen bildete eine Unterschriftenaktion der Bürgerinitiative, die 1.629 Protest-Unterschriften umfasste und an NRW-Umweltminister Johannes Rimmel geschickt wurde. Begleitet wurde die Kampagne mit Hörfunk- und TV-Beiträgen des WDR und den Printmedien, mit denen sich die Kritiker erfolgreich öffentliche Aufmerksamkeit verschafften.

Weihnachtsbaumanbauer am Pranger

Aus Sicht der Anbauer machte die Bürgerinitiative „Stimmung gegen den Anbau“. Sie fühlten sich öffentlich an den Pranger gestellt und reagierten ihrerseits mit öffentlichen Stellungnahmen und Pressekonferenzen.

Vor allem wehrten sie sich dagegen, dass in der Öffentlichkeit der Eindruck entstanden sei, die Anbauer gefährdeten mit den Pflanzenschutzmaßnahmen die Gesundheit der Menschen. „Wir setzen für Düngungs- und Pflanzenschutzmaßnahmen lediglich Betriebsmittel ein, die für die Landwirtschaft im Getreide-, Obst-, Gemüse- und Zierpflanzenanbau zugelassen sind“, versicherte Weihnachtsbaum-Erzeuger Wilhelm Becker-Gödde.

Was die Situation vor Ort im Wald betreffe, habe sich nach „Kyrill“ die Zahl der Kulturen in den Wäldern de facto erhöht. Dies sei dem Umstand geschuldet gewesen, dass durch die Sturmschäden von einst für viele Betriebe eine „Notsituation“ entstanden sei, die mit zusätzlichen Neuanlagen ausgeglichen werden sollte.

Auf die Frage, warum auf Spritzungen nicht generell verzichtet werde, führte Anbauer Eberhard Hennecke im Rahmen einer Pressekonferenz vor allem die Ansprüche an die Pro-

duktqualität an. Die Spritzungen müssten zum Beispiel im Falle eines Läusebefalls erfolgen, da die Tiere an den frischen Nadeln saugten. Gelbfärbungen und Verkrümmungen der Triebspitzen seien die Folge. „Solche Weihnachtsbäume nimmt uns kein Mensch ab“, stellte Eberhard Hennecke klar. Das Anspruchsdenken des Verbrauchers in Sachen Weihnachtsbaum sei viel zu hoch.

Öffentliche Stellungnahmen auf der einen Seite, massive Proteste und Beschuldigungen zum Umgang mit Pflanzenschutzmitteln auf der anderen Seite bildeten das Wechselspiel zwischen den Produzenten und der Bürgerinitiative. Dies rief zunächst den Pflanzenschutzdienst der Landwirtschaftskammer verstärkt auf den Plan, der die Anbauer 2011 ungewöhnlich oft überprüfte. Es konnten dabei jedoch keine nennenswerten Verstöße aufgedeckt werden.

So schaukelten sich die Gemüter gegenseitig weiterhin hoch. Schließlich schaltete sich NRW-Umweltminister Johannes Rimmel in den Konfliktfall ein, der im November 2011 an einer Bürgerversammlung in Bestwig teilnahm. Dabei schlug der Minister die Berufung eines Mediators vor, der den Zündstoff aus der angeheizten Diskussion nehmen sollte. Dieser wurde in der Person von Edgar Rütter, Landesbetrieb Wald und Holz NRW, gefunden.

Faires Miteinander vor Ort

Der Oberforstrat vereint zwei wichtige Kriterien in sich: Einerseits verfügt er über das forstwirtschaftliche Fachwissen und andererseits über jahrelange Erfahrung in der Konfliktlösung, da er fünf Jahre als Schiedsmann am Amtsgericht fungierte.

Für Edgar Rütter ging es im Frühjahr 2012 zunächst darum, mit den



*Das ist die Ursache des Konflikts: Im westfälischen Sauerland (NRW) wurde der Anbau von Weihnachtsbäumen massiv ausgeweitet. Der Jahrhundertsturm Kyrill schlug 2007 tiefe Schneisen in die Wälder, die mit Christbaum-Setzlingen aufgeforstet wurden. Die großflächigen Monokulturen bewirkten öffentliche Proteste in der Region.
(Foto: Seidel)*

Anbauern und den Vertretern der Bürgerinitiative „Gifffreies Sauerland“ ins Gespräch zu kommen. Alle Parteien akzeptierten ihn als direkten Ansprechpartner und erläuterten zunächst in separaten Gesprächen ihre Positionen. Dabei kristallisierten sich bestimmte Anbauflächen heraus, die besonderes Konfliktpotenzial in sich trugen. Für Mediator Rüter bestand die weitere Arbeit darin, die Beschwerdeflächen aufzulisten und die jeweiligen Bewirtschafter zu ermitteln. „Ich habe schließlich mit den Betroffenen an den Flächen vor Ort Termine im kleinen Kreis vereinbart“, beschreibt der 51-Jährige den hohen Organisations- und Zeitaufwand. Insgesamt fanden 2012 an 17 Einzelflächen Gespräche statt, an denen vor Ort die Probleme und ihre Lösungen im Beisein des Mediators be-

sprochen wurden.

„Die Gesprächsatmosphäre war meist relativ ruhig“, bewertet Edgar Rüter die Mehrzahl der Gespräche, die in Anbetracht der vorher geführten öffentlichen Beschuldigungen einvernehmlicher verliefen als erwartet. Ein wesentlicher Grund: „Speziell die Anbauer haben sich vor den Terminen überlegt, welche konkreten Angebote sie machen können“; damit war man sich – zumindest zum Teil – vergleichsweise rasch einig. Vor Ort wurde jeweils ein Ergebnisprotokoll angefertigt, das die Beteiligten unterschrieben. Auch aus Sicht der Bürgerinitiative haben die Gespräche „zu einer Annäherung sowie zu gegenseitigem Verständnis geführt“. Aber kritische Einzelfälle „haben wir schon als harte Arbeit empfunden, manchmal dauerte es lange, bis überhaupt ein

sachliches Niveau gefunden werden konnte“, beschreibt Claudia Wegener die schwierigen Gesprächssituationen, zieht aber insgesamt auch ein sehr positives Fazit. „Die Mediationsgespräche haben wir als gut und richtig empfunden. Es handelt sich hierbei um einen ersten Schritt in die richtige Richtung.“

So verschieden die Flächen, so unterschiedlich waren die Einigungen zwischen den Bewirtschaftern und Anwohnern der Problemflächen: So wurde in einem Fall die Ausbringung von Pflanzenschutzmitteln von Hand vereinbart, um ein Abdriften von den Intensiv-Anbauflächen in die Anwohnergrundstücke zu unterbinden. Auch Schutzbepflanzungen in Form von Streuobstpflanzungen, Hecken oder Grünstreifen nach der Christbaum-Ernte stellten ebenfalls Lösungen dar. Ganz ungewöhn-

lich war, dass sich beispielsweise ein Anbauer an einer Hanglage bereit erklärte, eine Kultur mit Nadelbäumen nach der Weihnachtsbaumnutzung als Hochwald fortzuführen oder das gemeinsame Bemühen Flächen mit der Gemeinde oder dem Landkreis zu tauschen. Entsprechende Verhandlungen laufen derzeit noch.

Wie geht es 2013 weiter?

Mit den zahlreichen Flächenbegehungen und Gesprächen in kleiner Runde gelang es Oberforstrat und Mediator Edgar Rütter, den Zündstoff aus der angeheizten Diskussion zu nehmen. Im Moment ruht die Mediation, da die Anbauer sich inmitten der Erntearbeiten von Nobilis-Schnittgrün und der Weihnachtsbäume befinden. Auch die Bürgerinitiative hat sich aufgrund des intensiven Dialogs mit der Gegenseite und den erzielten Einigungen, die in den Mediationsprotokollen schriftlich fixiert sind, mit öffentlichen Anschuldigungen zur Ruhe begeben.

Nach Weihnachten geht es im neuen Jahr in die nächste Runde. Dabei soll es u. a. um den Trinkwasserschutz und die Bodenerosion und auch darum gehen, ob Vereinbarungen, die sich kurzfristig regeln lassen, auch in die Tat umgesetzt wurden. Es bleibt die Frage: Wer soll die Einhaltung der Mediationsvereinbarungen, die erst nach Jahren anstehen, zum Beispiel die Umwandlung intensiver Anbauflächen in Hochwald, übernehmen? Weihnachtsbaumkulturen stehen in der Regel bis zu neun Jahren auf den Flächen, bis sie geerntet werden. Darüber gibt es noch keine konkreten Absprachen. Edgar Rütter bekam von seinem „Dienstherrn“, dem Landesbetrieb Wald und Holz NRW, bisher „grünes Licht“,



In Pressekonferenzen mit Ortsbegehungen werden die für 2013 geplanten Betriebszertifizierungen vorgestellt, zu denen sich ein Teil der Anbauer freiwillig verpflichtet. Auch die Mediation soll fortgesetzt werden.

(Foto: Seidel)

die Mediatorenfunktion während seiner Dienstzeit auszuüben. Andere Aufgaben mussten deswegen zum Teil zurücktreten. Ob die Handhabung in dieser Weise auf Dauer möglich ist, bleibt vorerst offen.

Label für Christbäume ab 2013

Für die Zukunft vielversprechend klingt eine Selbstverpflichtungserklärung der Weihnachtsbaum-anbauer im Sinne ökologischer Standards, die im Oktober in einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Auch dieser Schritt kann durchaus als positive Konsequenz der intensiven Gespräche und der Reflexion der eigenen Handlungsweisen bewertet werden. Die Standards, zu denen sich viele – aber nicht alle – Erzeuger im Sauerland freiwillig verpflichten, beinhalten spezielle Vorgaben für den Anbau von Weihnachtsbäumen: Dazu gehört der Verzicht auf tallowaminhaltige Glyphosate in Pflanzenschutzmitteln; untersagt

wird auch, Fahrgassen, Randstreifen und 50 cm breite Pufferstreifen mit Spritzmitteln zu behandeln.

Ein Ziel für 2013 ist die Betriebs- und Produktzertifizierung mit einem speziellen Label für Weihnachtsbäume aus dem westfälischen Sauerland. Die Organisation „Global Gap“ entwickelte Standards zur Zertifizierung landwirtschaftlicher Produkte.

In einer Presseerklärung des Verbands der Weihnachtsbaum-anbauer und der Bürgerinitiative, die im Sommer gemeinsam formuliert wurde, soll der eingeschlagene Weg auch in Zukunft fortgeführt werden. Aufgrund der positiven Erfahrung bekunden beide Seiten, den „konstruktiven Dialog mit Unterstützung des Mediators fortsetzen“ zu wollen.

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

MEDIATION IM GERMANISCHEN UND ROMANISCHEN SPRACHRAUM

Die Autorinnen und Autoren sind Mitglieder eines interkulturellen *Think Tanks*, der sich um Philosophie und Ideologie der Mediation bemüht. Sie stellen seit Jahren immer wieder fest, dass Mediatoren aus dem germanischen Sprachraum eine andere Auffassung von Mediation vertreten als Mediatoren aus dem romanischen Sprachraum. Während sich die Erstgenannten auf ein Modell beziehen, das im Wesentlichen auf dem „sachbezogenen Verhandeln“ des *Harvard Program on Negotiation* basiert und dazu tendiert, die konsensuell erarbeitete Mediationsvereinbarung als Erfolgsindikator der Mediation zu sehen, legen die Kollegen aus dem romanischen Sprachraum den Schwerpunkt auf den Dialog zwischen gleichberechtigten Medianden. Eine Mediation war dann erfolgreich, wenn die Medianden in einen intensiven Dialog miteinander getreten sind. Ob dieser Dialog dann zu einer Lösung des Konflikts im Sinne einer Mediationsvereinbarung geführt hat, ist dabei eher zweitrangig.

Die Autorinnen und Autoren gehen der Frage nach, welche Faktoren die Ursache für diese so unterschiedliche Auffassung der Mediation sein könnten und betrachten hierfür – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die kulturelle Sozialisation, die spirituuell-religiöse Orientierung, die unterschiedlichen Justiz- und Rechtsgrundlagen sowie die herrschenden politischen Systeme. Mit der vorliegenden Publikation wird beabsichtigt, eine grenzüberschreitende Debatte über verschiedene Auffassungen der Mediation anzustoßen und ein vergleichendes Nachdenken über Unterschiede und Ähnlichkeiten der Konzeption der Mediation zu initiieren.

1. Kontext

Die sieben Autorinnen und Autoren haben den Titel „*Master Europeen en Mediation*“ des *Institut Universitaire Kurt Bösch* (IUKB)¹ erworben und – um im Gespräch miteinander zu bleiben – im Jahr 2005 den *Think Tank* RED EMPURIES

1 IUKB = Institut Universitaire Kurt Bösch, CH-Sion (<http://www.iukb.ch>).

gegründet. Sie stammen aus fünf Ländern, sprechen unterschiedliche Sprachen, haben verschiedene Ausgangsberufe und jeder mediiert in seinem Land in einem anderen Konfliktfeld (Familie, Nachbarschaft, Täter-Opfer-Ausgleich, Wirtschaft, Administration und Umwelt/öffentliche Planung). Diese internationale Bandbreite der Mediation hat die Gruppe zu diesem Artikel angeregt. Wir stellen fest: Hinsichtlich der Mediation gibt es mehrere unterschiedliche Auffassungen! Warum ist das so? Ist es der Blick auf das Leben selbst? Welchen Einfluss haben Kultur, Religion, Rechts- oder politisches System? Jedenfalls scheint die sprachliche Vielfalt in Europa ein Hindernis für den Austausch darzustellen. Mediatoren aus dem germanischen Sprachraum² lesen offenbar

2 Die aktuell gesprochenen germanischen Sprachen gehören zu zwei großen Sprachgruppen: Westgermanische Sprachen (z. B.: Deutsch, Englisch, Niederländisch, Afrikaans und Jiddisch); Nordgermanische Sprachen (z. B.: Schwedisch, Dänisch, Norwegisch, und Isländisch). Innerhalb der beiden gibt es fließende Übergänge durch lokale Dialekte. http://de.wikipedia.org/wiki/Germanische_Sprachen (Abruf: 23. September 2012).



Sie sind ihren eigenen Wurzeln und zugleich der Mediation auf der Spur: Die Autorinnen und Autoren gehören unterschiedlichen Nationen an und sind damit von verschiedenen kulturellen und gesellschaftlichen Einflüssen geprägt. Die Unterschiede spiegeln sich in der Mediation wider. (Foto: privat)

hauptsächlich englische, deutsche und ggf. skandinavische Literatur, während Mediatoren aus dem romanischen Sprachraum³ eher französische, spanische oder portugiesische Werke rezipieren.

So bleiben die Mediatoren mit ihrer Philosophie und Ideologie sozusagen „unter sich“. Auch auf Kongressen wird in der Regel nicht genügend Simultanübersetzung angeboten, sodass die „Mediations-Welten“ sich nicht wirklich mischen. Die unterschiedliche Konzeption der Mediation spiegelt sich in Ausbildung und Praxis wider. Wir meinen: Im germanischen und romanischen Sprachraum herrscht jeweils

3 Die wichtigsten romanischen Sprachgruppen sind: Iberoromanisch (Portugiesisch, Spanisch); Galloromanisch (Französisch); Italoromanisch (Italienisch) und Balkanromanisch (Rumänisch). In allen Sprachgruppen gibt es viele Sprachen, die nur von Minderheiten gesprochen werden (z. B.: Korsisch, Katalanisch) http://de.wikipedia.org/wiki/Romanische_Sprachen (Abruf: 23. September 2012); angesichts des Autorenpools muss erwähnt werden, dass in Spanien auch Baskisch (Euskara) gesprochen wird, eine „isolierte“ Sprache, die genetisch zu keiner anderen Sprachgruppe gehört. http://de.wikipedia.org/wiki/Baskische_Sprache (Abruf: 23. September 2012).

„ein anderer Geist der Mediation“. Natürlich können wir im Rahmen dieses Artikels weder eine tiefgründige noch eine wissenschaftlich haltbare Analyse vorlegen; diese wird Gegenstand eines demnächst zu veröffentlichenden Buches sein. Im Folgenden werden wir einige der Faktoren vorstellen, die uns zur Begründung der unterschiedlichen Auffassungen relevant erscheinen. Abschließend präsentieren wir offene Fragen, über die es sich – unserer Meinung nach – lohnt, zukünftig genauer nachzudenken.

2. Konzeptionalisierung der Mediation

Es gibt verschiedene Ansätze, die Mediation in ihrer Vielfalt zu systematisieren. So kann sie zum Beispiel nach Einsatzfeldern kategorisiert werden (Familien-, Schul-, Wirtschafts-, Arbeits-, Umweltmediation) oder gemäß dem beabsichtigten Ziel (Mediations-Projekte nach Breidenbach: *Service-Delivery; Access to Justice; Individual-Autonomy; Reconciliation und Social-Transformation*⁴). Die gängigen Einteilungen sind allerdings alle nicht im Sinne dieser Publikation kulturbasiert und führen somit nicht zu Erkenntnissen im Rahmen der hier untersuchten Thematik. Daher gehen wir in diesem Artikel nicht weiter darauf ein. Es würde naheliegen, vom Europäischen Verhaltenskodex für Mediatoren⁵ eine profunde theoretisch-phi-

losophische Einbettung, also eine europäübergreifende Konzeptualisierung der Mediation, zu erwarten. Der überraschte Leser stellt jedoch fest, dass der Verhaltenskodex ausgesprochen allgemein gehalten ist. Bei genauem Betrachten wird klar: Der Europäische Verhaltenskodex für Mediatoren ist der kleinste gemeinsame Nenner, auf den sich die europäischen Mediatoren einigen konnten.

Es ist selbstverständlich und unbestritten, dass ethische Grundsätze, wie Unabhängigkeit, Objektivität und Unparteilichkeit des Mediators sowie Vertraulichkeit und Freiwilligkeit des Verfahrens, Schlüsselemente und Grundbedingung der Mediation sind. Die konzeptionellen Grundlagen der Mediation sind aber – wie die Autoren immer wieder feststellen – im germanischen und romanischen Sprachraum sehr unterschiedlich.

Für Mediatoren aus dem germanischen Sprachraum leitet sich die Mediation vom *Program on Negotiation* der Harvard-Universität her. Die dort entwickelte Idee des „sachbezogenen Verhandeln (principled negotiation)⁶“ ist hier prägend für die Auffassung von Mediation. Sachbezogenes Verhandeln zielt insbesondere auf die Effizienz der Konfliktlösung, besonders im Hinblick auf Personal-, Finanz- und Zeitaufwand. Charakteristische Fragen zur Intervention von Mediatoren sind hierbei beispielsweise:

- Müssen wirklich alle betroffenen Parteien beteiligt werden und entscheiden alle alles?⁷
- Sollte der Mediator ein Experte für die Konfliktthematik sein?

diskutiert und verabschiedet.

⁶ Fisher et al. (2011).

⁷ Zum Thema „Mythen und Ängste in der Mediation“ siehe auch Caser (2009b).

Oder zumindest ein Jurist?

- Dürfen Mediatoren während der Lösungssuche selbst Lösungen vorschlagen? Und wenn sie das tun, wie kann die Neutralität und Allparteilichkeit gewahrt werden?

Für Mediatoren aus dem romanischen Sprachraum ist die konzeptionelle Idee der Mediation die „Verbindung“, der „Link“⁸. Die Intervention des Mediators ist ganz auf die Etablierung eines Dialogs zwischen den Medianden konzentriert. Der Erfolgsindikator für eine Mediation ist nicht die eventuell gemeinsam erarbeitete Lösung, sondern der ausgewogene Dialog zwischen den Parteien.

Aufgrund dieser Sichtweise konzentrieren sich die Diskussionen um den Einsatz des Mediators etwa auf folgende Fragen:

- Wie muss der Mediator das Gespräch strukturieren und leiten, um zu jedem Zeitpunkt seine Neutralität und Unparteilichkeit gegenüber den Parteien zu wahren?
- Wie kann der Mediator angesichts der Unterschiedlichkeit der Positionen, Interessen und Bedürfnisse der Konfliktparteien ein gegenseitiges Verständnis herbeiführen?
- Wie kann der Mediator gleichzeitig einerseits als dritte Kraft und andererseits als Katalysator der Annäherung der Medianden wirken?

Worin mag diese unterschiedliche Auffassung von Mediation nun begründet sein? Im nächsten Abschnitt wenden wir uns verschiedenen – unserer Ansicht nach – relevanten Faktoren zu.

⁸ Cannyameres/Salberg (2011).

3. Faktoren der Konzeptualisierung der Mediation

Wir betrachten im Folgenden fünf Faktoren, die sich gegenseitig beeinflussen: die kulturelle Sozialisation, Religion und Spiritualität, Rechts- und Justizsysteme, das politische System, Sprachbarrieren.

Im Rahmen dieses Artikels ist es aus Platzgründen nicht möglich, alle Elemente breit zu diskutieren. Besondere Aufmerksamkeit widmen wir dem ersten Faktor, der kulturellen Sozialisation, da diese uns besonders wichtig erscheint.

3.1 Die kulturelle Sozialisation

Die kulturelle Sozialisation umfasst gesellschaftliche Werte und ihre lokal gültige Interpretation. Dies führt zu kulturell einheitlichen Verhaltensweisen. Zum Beispiel melden sich Menschen in ganz Deutschland in der Regel am Telefon mit ihrem Namen. Auch die Klingeln an Haus- und Wohnungstüren tragen die Namen der Bewohner. In Portugal und Spanien hingegen gibt man seinen Namen weder am Telefon noch am Türschild preis⁹. Kulturbestimmende Werte sind innerhalb einer kulturellen Gruppe von Kind an erlernt, unbewusst vorhanden, relativ konstant und letztlich der Beurteilungsmaßstab schlechthin¹⁰.

Aus den vielen theoretischen Arbeiten zur kulturellen Kategorisierung wählen wir das Modell von *Riemann* und *Thomann*¹¹. Fritz Riemann und Christoph Thomann definieren vier gegensätzliche Grundorientierungen und entwickelten so ein Koordinatensystem mit den Achsen Nähe/Distanz bzw. Dauer/Wechsel. Jede dieser Ausrichtungen hat direkten Einfluss auf die Kommunikation zwischen Personen und damit auch auf das Verhalten im Konflikt¹².

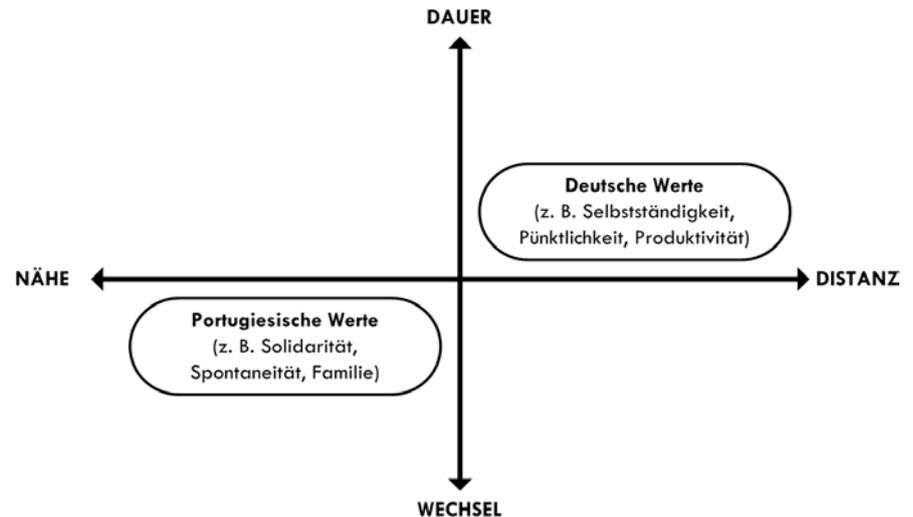


Abb. 1: Deutsche und portugiesische Werte im Riemann-Thomann-Modell

– **Nähe:** Wichtig ist vor allem die enge zwischenmenschliche Beziehung. Hohe Werte sind: Treue, Zuneigung, Vertrauen, Mitgefühl, Liebe und Harmonie. Die Kommunikation ist oft indirekt. Befehle werden als Wünsche formuliert: „Ich würde mich freuen ...“; Ablehnung formuliert man als „ich kann nicht“ (nicht etwa: „Ich will nicht ...“) und Forderungen werden entweder gar nicht oder in der „Wir-Form“ geäußert. „Das machen wir so ...“. Näheorientierte Personen brauchen viel Bestätigung und menschliche Wärme, sind sehr empathisch, oft geradezu selbstlos und können sich leicht mit anderen identifizieren¹³.

– **Distanz:** Personen oder Gesellschaften mit dieser Ausrichtung schätzen insbesondere Werte wie Individualität, Einzigartigkeit, Freiheit, Autonomie, Objektivität und rationales Denken. Gefühle werden zurückgehalten: „Bleiben Sie bitte sachlich“. Mit Lob wird sparsam umgegangen. Genaues Detailwissen und Rechthaben ist wichtig. Außerdem wird streng zwischen Privat- und Berufsleben unterschieden¹⁴.

– **Dauer:** Für Kulturen, die durch Dauer bzw. Stabilität gekennzeichnet sind, sind Werte wie Planung, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Loyalität von größter Bedeutung. Sie halten einmal vereinbarte Grundsätze zuverlässig ein und befolgen möglichst alle vorhandenen Regeln. Menschen mit dieser Orientierung sind zuverlässig, strukturiert und sehr organisiert. Sie können gut planen, neigen aber zur Rigidität und sind oft unflexibel¹⁵.

– **Wechsel:** Menschen aus Kulturen mit dieser Grundorientierung

9 Der Grund liegt in einer unterschiedlichen Interpretation der Werte „Privatheit“ und „Intimität“.

10 Hofstede (2001).

11 Riemann (1975) und Thomann (1988). Es gibt viele weitere kulturelle Kategorisierungen und Systematisierungen. Dem interessierten Leser empfehlen wir: Hofstede (1984), Hall/Hall (1990); Trompenaars/Hampden-Turner (1997).

12 Selbstredend können die vier Grundausrichtungen bei verschiedenen Menschen in verschieden starkem Ausprägungsgrad vorhanden sein.

13 Distanz-Menschen halten Nähe-Personen leicht für sentimental, weichherzig oder gar weinerlich.

14 Nähe-Menschen halten Distanz-Menschen oft für kalt und herzlos.

15 Wechsel-Menschen erscheinen Dauer-Personen oft als langweilig, stur und pedantisch.

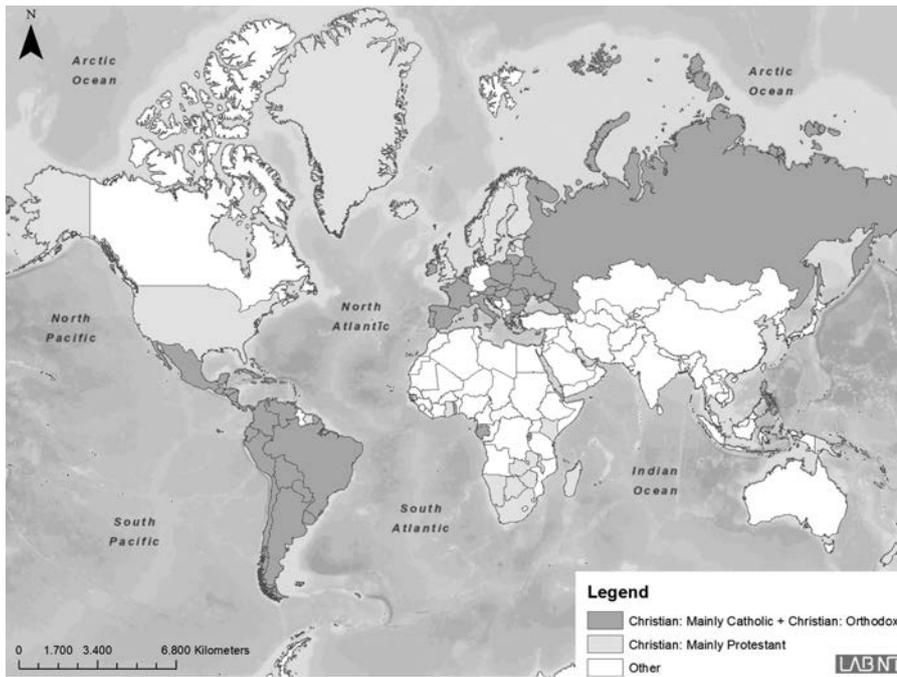


Abb. 2: Weltkarte der Religionen

rechnen ständig mit Veränderung. Alles, was mit Leidenschaft und Fantasie zu tun hat, ist sehr wichtig. Weitere hohe Werte sind Kreativität, Phantasie, Spontaneität und Flexibilität. Regelbrüche gelten entweder als Bereicherung, z. B. „Ich hab’ da eine tolle Idee“, oder werden schnell entschuldigt: „Er hat es nicht so gemeint“. Ideen werden oft umgesetzt, ohne die Zustimmung anderer Betroffener einzuholen oder abzuwarten, denn „später kann man ja immer noch alles ändern“. Ablehnung wird nicht kommuniziert, sondern durch Themenwechsel „erledigt“¹⁶.

Die vorstehende Abb. 1 ist von den Arbeiten von Riemann, Thomann, Hofstede und Hall/Hall inspiriert¹⁷. Die deutschen und die portugiesischen kulturellen Werte

(stellvertretend für die Länder des germanischen und romanischen Sprachraums) fallen im Koordinatenkreuz in gegensätzliche Sektoren. Die verschiedenen Ausrichtungen, die auf unterschiedlichen Werten basieren, bewirken unterschiedliche Verhaltensweisen im Konflikt¹⁸. Dies wiederum bedingt mit Sicherheit die Auffassung von Mediation, die sich in verschiedenen kulturell sozialisierten Gesellschaften entwickelt (hat).

3.2 Religion und Spiritualität

Eine interessante Quelle der Reflexion nach Faget ist der Einfluss der Religion¹⁹.

Macht- und Hierarchieverständnis innerhalb der Kirche sind im katholischen und protestantischen Verständnis unterschiedlich. Die katholische Kirche versteht sich als alleinige, allumfassende Weltkirche. Sie hat im Papst ein Oberhaupt, dessen Autorität absolut und für alle

Mitglieder gleichermaßen gilt, denn er ist für die katholischen Gläubigen der „Stellvertreter Christi“. Die Gläubigen sind somit Teil eines großen Ganzen.

Demgegenüber bieten die evangelischen Kirchen kein einheitliches Bild. Sie finden sich in unterschiedlichen Organisationsformen und konfessionellen Ausprägungen wieder: als Staatskirchen in Skandinavien, als autonome Landeskirchen in Deutschland, als reformierte Gemeindebünde in den calvinistisch geprägten Ländern wie der Schweiz. Geprägt sind sie durch eine Zuordnung von synodalen (parlamentarischen) Gremien und den Kompetenzbereichen der Amtsträger. Ein Bischof, so es ihn gibt, wird hier als „primus inter pares“ gesehen.

Auf der Weltkarte der Religionen (Abb. 2) stellen wir fest, dass die Länder des germanischen Sprachraumes überwiegend protestantisch sind, die Länder des romanischen Sprachraumes hingegen überwiegend katholisch.

In einer sehr allgemeinen Betrachtung der Unterschiede zwischen diesen Religionen lässt sich sagen, dass der Katholizismus deutlich normativer angelegt ist als der Protestantismus – was in der Kirche „gilt und geglaubt wird“, hat für einen katholischen Christen mehr Verbindlichkeit. So besteht das „gottgefällige“ Leben für den Katholiken in der Beachtung und Befolgung der ihm – von Gott – auferlegten Regeln. Teilnahme am Ritus beinhaltet auch Teilhabe am Heil Gottes. Der katholische Christ weiss immer, was „richtig“ bzw. „falsch“ ist, und kann sich so innerhalb der ihm gesetzten Grenzen frei bewegen.

Auch die evangelischen Kirchen stehen fest auf der inhaltlichen Grundlage der Heiligen Schrift sowie ihrer

16 Dauer-Menschen empfinden Wechsel-geprägte Personen tendenziell als chaotisch und unorganisiert.

17 Riemann (1975), Thomann (1988), Hofstede (1984), Hall/Hall (1990).

18 Bustelo (2003).

19 Faget (2010).

Bekenntnisschriften. Jedoch ist die Organisationsform der Kirche nicht festgeschrieben; ebenso können Wesens- und Lebensäußerungen der Kirche in der Welt sich verändern. Der evangelische Christ steht ohne Mittler vor Gott und ist diesem auch Rechenschaft schuldig. Die Gnade Gottes ist immer unverdientes Geschenk, da die Bruchstückhaftigkeit (theologisch die „Sünde“) jedem Leben immanent ist. So ist der evangelische Christ also mit seinem Gewissen vor Gott alleine. Er ist dazu verpflichtet, stets zu prüfen, ob seine Gedanken und Handlungen im Einklang mit dem Willen Gottes stehen. Diesen Willen erkennt er aus eigener Bibelexegese.

Diese Unterschiede bestimmen mit Sicherheit sowohl die gesellschaftlichen Dynamiken als auch das Verhalten der Menschen und gehören zu den prägenden Faktoren wie Konflikte in einer Gesellschaft empfunden, gelebt und gelöst werden. Auch welchen Stellenwert die Mediation hierbei einnimmt, und welche Ideologie ihr zugrunde liegt, wird unserer Ansicht nach durch die spirituelle Orientierung katholisch/protestantisch geprägt.

3.3 Rechts- und Justizsysteme

Die Weltkarte der Rechts- und Justizsysteme (Abb. 3) zeigt, dass das herrschende Rechtssystem in allen Ländern des romanischen Sprachraums auf dem *civil law*²⁰ beruht. Im germanischen Sprachraum ist die Lage hingegen nicht so eindeutig. Das *common law* als Grundlage kann im Wesentlichen in Großbritannien und den Ländern des

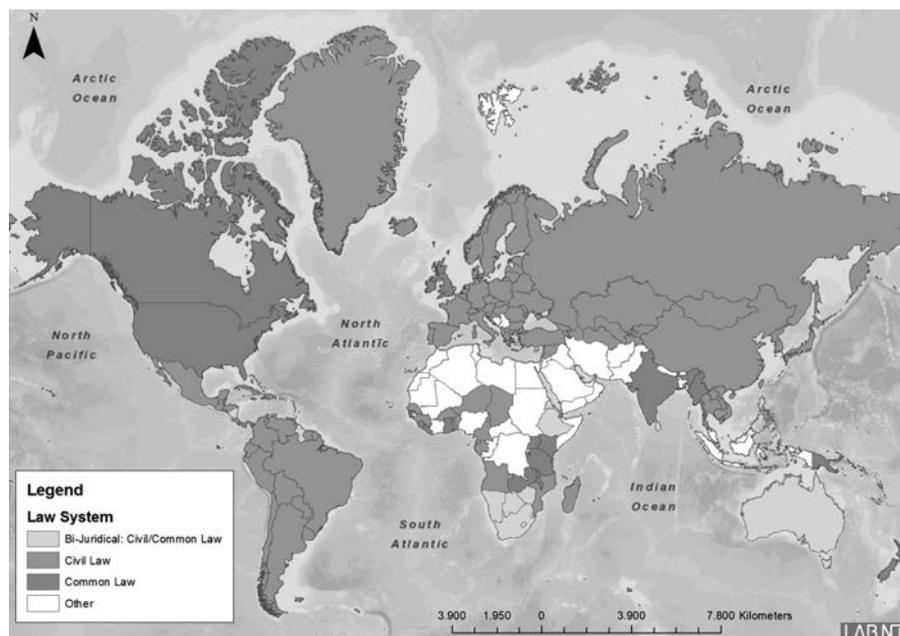


Abb. 3: Weltkarte der Rechts- und Justizsysteme

Commonwealth, also nahezu ausnahmslos in englischsprachigen Ländern, verortet werden. In den anderen Ländern des germanischen Sprachraums (z. B. Deutschland und Skandinavien) bildet das *civil law* die Grundlage des herrschenden Rechtssystems²¹.

Im System des *common law* liegt es bei den Gerichten, die verfassungsrechtlichen Normen, Gesetze und Vorschriften zu interpretieren und anzuwenden. Die gerichtliche Entscheidung stützt sich vor allem auf Präzedenzfälle (existierende Urteile zum gleichen Sachverhalt bei identischer Rechtslage). Der Grundgedanke besteht darin, vergleichbare Sachverhalte zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation – aus Fairnessgründen – gleich zu behandeln. Es handelt sich also um ein „Richterrecht“, das nach dem Gedanken der „Billigkeit“ durch richterliche Auslegung der existierenden Normen und Gesetze weiterentwickelt wird. Die

Gesetzeslage kann auch durch richterliche Entscheidungen erweitert werden. Dies gilt für Fälle, in denen (noch) keine anwendbare juristische Norm existiert.

Anders ist es im *civil law*²². Grundlage ist hier das Römische Recht. Die Rechtsprechung basiert im Wesentlichen auf der Auslegung der von den jeweiligen Gesetzgebern erlassenen Gesetze durch den Richter, der das Gerichtsverfahren leitet. Grundsätzlich ist allerdings auch die höchstrichterliche Rechtsprechung bindend (z. B. BGH). Das Richterrecht hat eine untergeordnete Rolle, das Gericht selbst keine normgebende Kompetenz und Präzedenzfälle sind nicht entscheidend, denn die wichtigste Rechtsquelle sind die vom Parlament des jeweiligen Staates erlassenen Gesetze.

Der oben beschriebene Unterschied zwischen *common law* und *civil law* suggeriert für das System des *com-*

20 Wir haben uns entschlossen, die Begriffe „common law“ und „civil law“ nicht ins Deutsche zu übersetzen, um Verwechslungen mit den Sinngehalten von Termini wie „Zivilrecht“, „Bürgerliches Recht“ etc. zu vermeiden.

21 Siehe http://de.wikipedia.org/wiki/Common_Law (Abruf: 20. September 2012).

22 Siehe http://de.wikipedia.org/wiki/Rechtskreis#Kontinentaleuropäischer_Rechtskreis (Zugriff: 20. September 2012).

mon law einerseits einen komplexeren Prozess der Gesetzesentwicklung und Rechtsprechung, andererseits aber auch eine erhöhte Aufmerksamkeit für den konkreten Fall. Diese Grundstimmung erscheint à priori günstig für die Implementierung der Mediation als außergerichtliche, situationszentrierte Methode der Konfliktlösung. Tatsächlich ist auch die (private, nicht staatlich institutionalisierte) Mediation in englischsprachigen Ländern weit verbreitet und wird intensiv genutzt. Im Gegensatz hierzu fördert die normativ-vertikale Grundidee des *civil law* offenbar eher die formelle Institutionalisierung der Mediation im Zusammenhang mit dem Gerichtswesen²³.

Interessanterweise sind – wie wir gesehen haben – die Länder des romanischen Sprachraums soziokulturell im Quadrant Nähe/Wechsel zu verorten (siehe Abschnitt 3.1), was für eine geringe Instrumentalisierung der Mediation durch die Justiz spricht. Der Einfluss des Rechtssystems ist hierzu diametral entgegengesetzt und führt in diesen Ländern in der Regel zur juristischen Institutionalisierung der Mediation. Hier wird offenbar der autoritären, vertikalen und dirigistischen Rechtsauffassung mehr Rechnung getragen als der kulturellen Grundorientierung²⁴. Möglicherweise verursacht diese Dialektik die Schwierigkeiten, die eine juristische Institutionalisierung der Mediation in Ländern des romani-

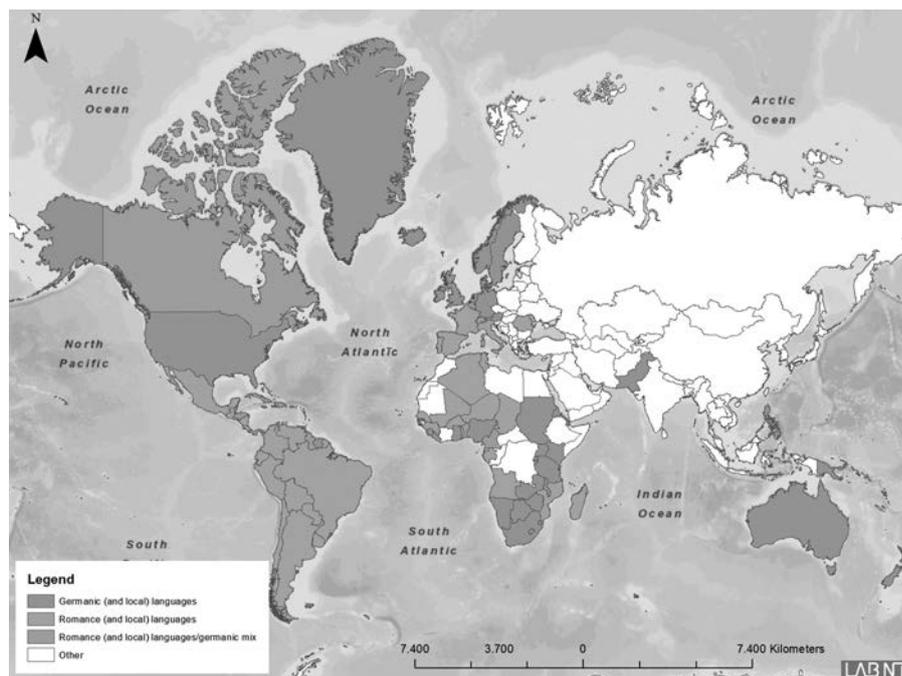


Abb. 4: Aktuelle Verbreitung germanischer und romanischer Sprachen

schen Sprachraums stets begleiten²⁵. Unabhängig von den oben beschriebenen Unterschieden in den Rechts- und Justizsystemen scheint die Bereitschaft zur Mediation in Europa generell zuzunehmen. Einerseits wird die Mediation in staatlicher aber auch grenzübergreifender Gesetzgebung immer intensiver verankert²⁶. Andererseits wächst die Zahl ausgebildeter Mediatoren in allen Einsatzbereichen und zum Dritten setzt sich der Wunsch der Bürger nach einer selbstverantwortlichen Beteiligung an der Bewältigung ihrer Konflikte immer mehr durch.

3.4 Das politische System

Demokratie als politisches System beruht darauf, dass die Bevölkerung kollektiv als politische Autorität agiert. Hierbei ist die demokratische

Leitidee die individuelle, mündige Entscheidung eines jeden Bürgers und sein autonomes, selbstverantwortliches Handeln. Ähnliches gilt für die Mediation, bei der jeder Konfliktparticipant bei seiner eigenen Entscheidungsfindung unterstützt wird und den Mediatoren ein Prozess zur selbstorganisierten Lösungsentwicklung angeboten wird²⁷. In der Demokratie wie in der Mediation ist die Kommunikationsweise diskursiv und die Beziehungen der Individuen und Gruppen untereinander kooperativ und koordiniert²⁸. Die Mediation ist zwar nicht an das politische System der Demokratie gebunden, sie hat sich im Laufe der Geschichte auch in anderen Gesellschaftsformen entwickelt und etabliert²⁹. Dennoch ist die Atmosphäre in Demokratien also Systemen, die einer Mehrzahl von Parteien den Austausch und auch die Ausein-

23 Mediation kann einer richterlichen Entscheidung vorgeschaltet werden (wie es im System des Julgado de Paz in Portugal vorgesehen ist, vgl. Caser, 2009a) oder in das Gerichtsverfahren selbst integriert werden (wie es bei der gerichtlichen Mediation der Fall zu sein pflegt, die in den letzten Jahren z. B. in Deutschland in verschiedenen Bundesländern erprobt wurde).

24 Farinha (2002b).

25 Siehe hierzu Caser (2009a).

26 Zum Beispiel Richtlinie 2008/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:De:PDF> (Abruf: 24. September 2012).

27 Duss-von Werdt (2005b).

28 Duss-von Werdt (2005a).

29 Duss-von Werdt (2005a).

andersetzung „erlauben“, der Entwicklung und Implementation der Mediation – unabhängig von der konzeptionellen Ausrichtung – ausgesprochen förderlich.

Da zumindest in Europa alle Länder des germanischen und romanischen Sprachraums Demokratien sind, haben sie – bezogen auf den Einflussfaktor „politisches System“ – die gleichen Grundlagen hinsichtlich der Konzeptionalisierung der Mediation.

3.5 Sprachbarrieren

Die Unterschiede der romanischen und germanischen Sprachen führen zu erheblichen Sprachbarrieren zwischen Mediatoren aus verschiedenen Ländern. Diese Barrieren wiederum stärken und stabilisieren die verschiedenen Auffassungen der Mediation, da der Austausch wirksam verhindert wird.

Wie für Mitglieder aller anderen Berufsgruppen auch, erfolgt der Austausch zwischen den Mediatoren über nationale Grenzen hinweg im Wesentlichen einerseits über den persönlichen Kontakt, wie er auf Kongressen, bei Konferenzen und Seminaren möglich ist, oder über das Lesen und Analysieren von wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Literatur.

Bei Kongressen, Konferenzen und Seminaren hängt der Austausch erheblich vom Angebot an Simultanübersetzung ab³⁰. Meist werden nur die Eröffnungssitzungen bzw. die *keynote speaker* übersetzt; Workshops und Parallelsitzungen bleiben in der Regel einsprachig. Mediatoren wählen oft das Event nach der Hauptsprache aus, um möglichst viel von ihrem Investment zu profitieren. So

bleiben die Mediatoren aus den Ländern der verschiedenen Sprachräume oft fast vollständig „unter sich“.

Hinsichtlich der wissenschaftlichen Literatur fällt auf, dass nur wenige (Standard-)Werke in jeweils (mindestens) einer der germanischen und romanischen Sprachen zur Verfügung stehen. Nicht-wissenschaftliche Literatur wird in der Regel erst gar nicht übersetzt. So schöpft die Mediationstheorie in beiden Sprachräumen vorwiegend „aus sich selbst“. Wir möchten aber nicht versäumen, in diesem Zusammenhang auf zwei, im Rahmen der Weiterentwicklung der Informationstechnologie, mögliche Entwicklungen hinzuweisen: Zum einen könnte sich das Englische noch stärker als bisher zur gemeinsamen Sprache für die internationale Verständigung entwickeln und zum anderen könnten zukünftig die immer besser werdenden automatischen Übersetzungsprogramme zur Überwindung der Sprachbarrieren beitragen. Obwohl das Internet schon heute die grenzübergreifende Kommunikation erleichtert, ist es allerdings nicht abzusehen, ob jemals die sprachlichen Unterschiede so „eingeebnet“ werden, dass ein vollständiger Austausch entstehen kann.

4. Konzeptualisierung der Mediation – ein Ausblick

Aus den bisherigen Betrachtungen folgern wir, dass die untersuchten Faktoren kulturelle Sozialisation, Religion, Grundlagen des Rechtssystem sowie die Regierungsform in ihrem interdependenten Zusammenwirken tatsächlich die Auffassung von Mediation – und somit auch ihre Implementierung sowie den Zugang der Bürger – formen und bestimmen dürften.

Es erscheint uns nun dringend erforderlich, ein Bewusstsein für die

unterschiedlichen Auffassungen von Mediation zu schaffen und genauer zu analysieren, welche Effekte die Faktoren und ihre Interdependenzen generieren. Nur so können die bestehenden „Gräben“ in Philosophie und Ideologie der Mediation erkannt und zum Vorteil aller Mediatoren (der Welt) überwunden werden.

In diesem Sinne stellen wir im Folgenden einige unserer offenen Fragen als Denkanstöße zusammen. Wir hoffen sehr, dass dies eine angeregte und engagierte Debatte auslösen wird!

- Ist es in nahe-geprägten Gesellschaften einfacher, die Mediation zu lancieren?
- Sind Mitglieder von Nähe-Gesellschaften besser in der Lage, ihre Konflikte flexibel und selbstverantwortlich im Rahmen außergerichtlicher, interpersoneller Prozesse – wie der Mediation – zu lösen, als Menschen aus distanz-orientierten Gesellschaften?
- Begünstigt die kulturelle Sozialisation Dauer/Distanz ein Konfliktmanagement, welches den Fokus auf konkrete Ergebnisse legt, wie sie in einer Mediationsvereinbarung objektiv festgeschrieben werden können?
- Sind evangelische Christen „geeigneter“ für einen persönlichen und direkten Umgang mit Konflikten, während katholische Christen eher autoritäre Formen der Konfliktlösung (z. B. den Gang zum Gericht) bzw. eine formal institutionalisierte Mediation vorziehen?
- Wie lässt sich in katholischen Ländern die offensichtliche Neigung zur unilateralen Top-Down Entscheidung mit der in der kulturellen Sozialisation begründete-

30 ... und diese wiederum von den finanziellen Ressourcen der Organisatoren.

ten, natürlichen Veranlagung für Kreativität, Flexibilität und Veränderung in Übereinstimmung bringen?

- Welche Harmonisierung zwischen den Rechts- und Justizsystemen und der Mediation ist angesichts der verschiedenen Auffassungen von Mediation wünschenswert und möglich?
- Welche Effekte zeitigt eine formelle und normative Institutionalisierung der Mediation?
- Wie kann in einem institutionalisierten Mediationssystem dem Prinzip der Freiwilligkeit Rechnung getragen werden?
- Welchen konkreten Einfluss auf die Konzeptualisierung der Mediation haben unterschiedliche demokratische Modelle (zentralistische bzw. föderalistische Staaten) oder politische Ideologien (Liberalismus, Konservatismus, Sozialismus, etc.)?
- Wie können all diese Einflüsse und ihre Interdependenzen positiv verstärkt und zur ethisch und deontologisch korrekten Implementierung der Mediation genutzt werden?

RED EMPURIES – Think Tank on Mediation: Ursula Caser (DE/PT – ursicaser@gmail.com), Alberto

Olalde (ES – albertojoose.olalde@ehu.es), Anne C. Salberg (CH – anne-c.salberg@bluewin.ch), António Farinha (PT – antoniofarinha@netcabo.pt), Fernando Espinos (ES – f.espinos@filnet.es), Manel Canyameres (ES – mcanyameres@altersim.com), Mónica V. Larsson (AR – monicavlarsson@aol.com)

Dank an Pfarrerin Anke Stalling und Rechtsanwältin Julia Hansen Santana für fachliche Kommentare zu den Abschnitten 3.2 bzw. 3.3. Dank an Professor Dr. Marco Painho und Engº Alexandre Baptista, Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação, Laboratório de Novas Tecnologias (LABNT), UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA, für die Erstellung des Kartenmaterials.

leserbriefe@dgm-web.de

Literaturverzeichnis

Breidenbach, S. (1995), Mediation: Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt (Kapitel 4: Ziele und Gestaltung von Mediation), Köln.

Bustelo, D. (2003): Un modelo latino interdisciplinar de mediación. 1ª Jornada de Mediación Familiar. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Inédito.

Canyameres, M./Salberg, A. C. (2011), Historical Contribution to the Ethical and Methodological Principles of Mediation, in: Faget, J. (Hrsg.): Mediation in political conflicts – Oñati International Series in Law and Society, S. 31–45, Portland.

Caser, U. (2009a), Die Friedensgerichte in Portugal, in: DGM-Newsletter, Jg. 2009, Nr. 3, S. 5–10, Hagen.

Caser, U. (2009b), Socio-Environmental Mediation: Myths and Fears, in: Revista de Estudos Universitários, Vol. 35, Nº 2 Ciência e Controvérsia, S. 67–83, Sorocaba.

Duss-von Werdt, J. (2005a), homo mediator: Geschichte und Menschenbild der Mediation, Stuttgart.

Duss-von Werdt, J. (2005b), Seminario – taller: La Mediación comunitaria. Una apuesta para fortalecer la democracia local; Flor de Maig, Cerdanyola del Vallès, 11/02/05.

Faget, J. (2010), Médiation: les ateliers silencieux de la démocratie, Edit. Eres, Toulouse.

Farinha, A. (2002), Médiation familiale et justice: Autonomie et complémentarité. Conditions et limites, in: Médiation en Europe – Échanges sur les pratiques/Master européen en médiation, S. 151–169, Sion.

Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (2011), Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In, London (auf Spanisch: (2000) Obtenega el sí. El arte de negociar sin ceder, Barcelona).

Haft, F./Schlieffen, K. (Hrsg.) (2009), Handbuch Mediation, München.

Hall, E. T./Hall, M. R. (1990), Understanding cultural differences, London.

Hofstede, G. (1984), Culture's consequences, international differences in work-related values, Thousand Oaks.

Hofstede, G. (2001), Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations, Thousand Oaks.

Riemann, F. (2009), Grundformen der Angst, 29. Aufl., Basel.

Thomann, C. et al. (1988), Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen, Berlin.

Trompenaars, F./Hampden-Turner, C. (1997), Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business, New York.

Konsultierte und verwendete Internet-Sites

Europäischer Verhaltenskodex für Mediatoren: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_de.pdf (Abruf: 20. September 2012).

Rechts- und Justizsysteme der Welt: http://en.wikipedia.org/wiki/Common_law (Abruf: 20. September 2012), http://de.wikipedia.org/wiki/Common_Law (Abruf: 20. September 2012), http://de.wikipedia.org/wiki/Rechtskreis#Kontinentaleuropäischer_Rechtskreis (Abruf: 20. September 2012), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:De:PDF> (Abruf: 24. September 2012).



Die Mitglieder des interkulturellen „Think Tanks“ pflegen den lebhaften Dialog zu Philosophie und Ideologie der Mediation. (Foto: privat)

MEDIATIONSGESETZ (MEDIATIONSG)

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 21. Juli 2012 I 1577 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 9 dieses G am 26. Juli 2012 in Kraft getreten.

§ 1 Begriffsbestimmungen

- (1) Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.
- (2) Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führt.

§ 2 Verfahren;

Aufgaben des Mediators

- (1) Die Parteien wählen den Mediator aus.
- (2) Der Mediator vergewissert sich, dass die Parteien die Grundsätze und den Ablauf des Mediationsverfahrens verstanden haben und freiwillig an der Mediation teilnehmen.
- (3) Der Mediator ist allen Parteien gleichermaßen verpflichtet. Er fördert die Kommunikation der Parteien und gewährleistet, dass die Parteien in angemessener und fairer Weise in die Mediation eingebunden sind. Er kann im allseitigen Einverständnis getrennte Gespräche mit den Parteien führen.
- (4) Dritte können nur mit Zustimmung aller Parteien in die Mediation einbezogen werden.
- (5) Die Parteien können die Mediation jederzeit beenden. Der Mediator kann die Mediation beenden, insbesondere wenn er der Auffassung ist, dass eine eigenverantwortliche Kommunikation oder eine Einigung der Parteien

nicht zu erwarten ist.

- (6) Der Mediator wirkt im Falle einer Einigung darauf hin, dass die Parteien die Vereinbarung in Kenntnis der Sachlage treffen und ihren Inhalt verstehen. Er hat die Parteien, die ohne fachliche Beratung an der Mediation teilnehmen, auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Vereinbarung bei Bedarf durch externe Berater überprüfen zu lassen. Mit Zustimmung der Parteien kann die erzielte Einigung in einer Abschlussvereinbarung dokumentiert werden.

§ 3 Offenbarungspflichten; Tätigkeitsbeschränkungen

- (1) Der Mediator hat den Parteien alle Umstände offenzulegen, die seine Unabhängigkeit und Neutralität beeinträchtigen können. Er darf bei Vorliegen solcher Umstände nur als Mediator tätig werden, wenn die Parteien dem ausdrücklich zustimmen.
- (2) Als Mediator darf nicht tätig werden, wer vor der Mediation in derselben Sache für eine Partei tätig gewesen ist. Der Mediator darf auch nicht während oder nach der Mediation für eine Partei in derselben Sache tätig werden.
- (3) Eine Person darf nicht als Mediator tätig werden, wenn eine mit ihr in derselben Berufsausübungs- oder Bürogemeinschaft verbundene andere Person vor der Mediation in derselben Sache für eine Partei tätig gewesen ist. Eine solche andere Person darf auch nicht während oder nach der Mediation für eine Partei in derselben Sache tätig werden.
- (4) Die Beschränkungen des Absatzes 3 gelten nicht, wenn sich die betroffenen Parteien im Einzelfall

nach umfassender Information damit einverstanden erklärt haben und Belange der Rechtspflege dem nicht entgegenstehen.

- (5) Der Mediator ist verpflichtet, die Parteien auf deren Verlangen über seinen fachlichen Hintergrund, seine Ausbildung und seine Erfahrung auf dem Gebiet der Mediation zu informieren.

§ 4 Verschwiegenheitspflicht

Der Mediator und die in die Durchführung des Mediationsverfahrens eingebundenen Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden ist. Ungeachtet anderer gesetzlicher Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gilt sie nicht, soweit

1. die Offenlegung des Inhalts der im Mediationsverfahren erzielten Vereinbarung zur Umsetzung oder Vollstreckung dieser Vereinbarung erforderlich ist,
2. die Offenlegung aus vorrangigen Gründen der öffentlichen Ordnung (ordre public) geboten ist, insbesondere um eine Gefährdung des Wohles eines Kindes oder eine schwerwiegende Beeinträchtigung der physischen oder psychischen Integrität einer Person abzuwenden, oder
3. es sich um Tatsachen handelt, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Der Mediator hat die Parteien über den Umfang seiner Verschwiegenheitspflicht zu informieren.

§ 5 Aus- und Fortbildung des Mediators; zertifizierter Mediator

- (1) Der Mediator stellt in eigener Ver-

antwortung durch eine geeignete Ausbildung und eine regelmäßige Fortbildung sicher, dass er über theoretische Kenntnisse sowie praktische Erfahrungen verfügt, um die Parteien in sachkundiger Weise durch die Mediation führen zu können. Eine geeignete Ausbildung soll insbesondere vermitteln:

1. Kenntnisse über Grundlagen der Mediation sowie deren Ablauf und Rahmenbedingungen,
 2. Verhandlungs- und Kommunikationstechniken,
 3. Konfliktkompetenz,
 4. Kenntnisse über das Recht der Mediation sowie über die Rolle des Rechts in der Mediation sowie
 5. praktische Übungen, Rollenspiele und Supervision.
- (2) Als zertifizierter Mediator darf sich bezeichnen, wer eine Ausbildung zum Mediator abgeschlossen hat, die den Anforderungen der Rechtsverordnung nach § 6 entspricht.
- (3) Der zertifizierte Mediator hat sich entsprechend den Anforderungen der Rechtsverordnung nach § 6 fortzubilden.

§ 6 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium der Justiz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates nähere Bestimmungen über die Ausbildung zum zertifizierten Mediator und über die Fortbildung des zertifizierten Mediators sowie Anforderungen an Aus- und Fortbildungseinrichtungen zu erlassen. In der Rechtsverordnung nach Satz 1 können insbesondere festgelegt werden:

1. nähere Bestimmungen über die Inhalte der Ausbildung, wobei eine Ausbildung zum zertifizierten Mediator die in § 5 Absatz 1 Satz 2 aufgeführten Ausbildungsinhalte zu

vermitteln hat, und über die erforderliche Praxiserfahrung;

2. nähere Bestimmungen über die Inhalte der Fortbildung;
3. Mindeststundenzahlen für die Aus- und Fortbildung;
4. zeitliche Abstände, in denen eine Fortbildung zu erfolgen hat;
5. Anforderungen an die in den Aus- und Fortbildungseinrichtungen eingesetzten Lehrkräfte;
6. Bestimmungen darüber, dass und in welcher Weise eine Aus- und Fortbildungseinrichtung die Teilnahme an einer Aus- und Fortbildungsveranstaltung zu zertifizieren hat;
7. Regelungen über den Abschluss der Ausbildung;
8. Übergangsbestimmungen für Personen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes als Mediatoren tätig sind.

§ 7 Wissenschaftliche Forschungsvorhaben; finanzielle Förderung der Mediation

- (1) Bund und Länder können wissenschaftliche Forschungsvorhaben vereinbaren, um die Folgen einer finanziellen Förderung der Mediation für die Länder zu ermitteln.
- (2) Die Förderung kann im Rahmen der Forschungsvorhaben auf Antrag einer rechtsuchenden Person bewilligt werden, wenn diese nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten einer Mediation nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht mutwillig erscheint. Über den Antrag entscheidet das für das Verfahren zuständige Gericht, sofern an diesem Gericht ein Forschungsvorhaben durchgeführt wird. Die Entscheidung ist unanfechtbar. Die Einzelheiten regeln die nach Absatz 1 zustande gekom-

menen Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern.

- (3) Die Bundesregierung unterrichtet den Deutschen Bundestag nach Abschluss der wissenschaftlichen Forschungsvorhaben über die gesammelten Erfahrungen und die gewonnenen Erkenntnisse.

§ 8 Evaluierung

- (1) Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag bis zum 26. Juli 2017, auch unter Berücksichtigung der kostenrechtlichen Länderöffnungsklauseln, über die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland und über die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren. In dem Bericht ist insbesondere zu untersuchen und zu bewerten, ob aus Gründen der Qualitätssicherung und des Verbraucherschutzes weitere gesetzgeberische Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung von Mediatoren notwendig sind.
- (2) Sofern sich aus dem Bericht die Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen ergibt, soll die Bundesregierung diese vorschlagen.

§ 9 Übergangsbestimmung

- (1) Die Mediation in Zivilsachen durch einen nicht entscheidungsbefugten Richter während eines Gerichtsverfahrens, die vor dem 26. Juli 2012 an einem Gericht angeboten wird, kann unter Fortführung der bisher verwendeten Bezeichnung (gerichtlicher Mediator) bis zum 1. August 2013 weiterhin durchgeführt werden.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Mediation in der Verwaltungsgerichtsbarkeit, der Sozialgerichtsbarkeit, der Finanzgerichtsbarkeit und der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Edith Broszinsky-Schwabe: Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung, Wiesbaden 2011, 249 Seiten, 24,90 €.

Die Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen ist auch im eigenen Land inzwischen alltäglich – im privaten Umfeld ebenso wie im Beruf. Schwierig wird es allerdings, wenn Sprache nicht verstanden, Gesten falsch gedeutet oder auch die Zeit lokal verschieden wahrgenommen wird. Missverständnisse können ebenso die Folge sein wie handfeste Konflikte. Hier möchte das Buch von Edith Broszinsky-Schwabe eine Hilfestellung bieten. Die Publikation versteht sich dabei, wie die Autorin in ihrem Vorwort hervorhebt, nicht als Lehrbuch. Ihr Anliegen ist es vielmehr, Ursachen für Missverständnisse zu finden und zu analysieren, um sie vermeiden zu können. Das klingt bereits nach einem sehr praxisbezogenen Ansatz.

Als Kulturwissenschaftlerin und Dozentin für interkulturelle Studien legt die Autorin einen besonderen Fokus darauf, welche kulturellen Faktoren Kommunikation beeinflussen. Dennoch ist der Band nicht für eine spezielle Berufsgruppe geschrieben. Die Autorin möchte vielmehr einem allgemein interessierten Publikum vermitteln, dass interkulturelle Kommunikation erlernbar ist.

Der Band steckt ein breit gefächertes thematisches Spektrum ab: Zunächst wird die interkulturelle Kommunikation als Spezialfall sozialer Kommunikation dargestellt, bevor dann im Weiteren einzelne Aspekte genauer unter die Lupe genommen werden. In diesem Zusammenhang geht die Verfasserin beispielsweise

auf „kulturelle Identität“ ein oder auch auf nonverbale Kommunikation sowie Interaktionsrituale. Ein eigenes Kapitel widmet sich zudem der Verbesserung interkultureller Handlungskompetenz. Ein kurzer Ausblick zur kulturellen Globalisierung und interkulturellen Kommunikation unterstreicht darüber hinaus noch einmal die Relevanz des Themas.

Fazit: An Veröffentlichungen zur interkulturellen Kommunikation mangelt es nicht. Dennoch gelingt es der Verfasserin, hier eine Lücke zu füllen, zumal sie keine Patentrezepte anbietet, sondern vielmehr für Probleme und Lösungsansätze sensibilisiert. Ein Buch, dem man viele Leserinnen und Leser wünscht.

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

Arnold Ingen-Housz (Hrsg.): ADR in Business. Practice and Issues Across Countries and Cultures, Volume II, The Netherlands 2011, 657 Seiten, 170,99 €.

Mediation und andere Formen außergerichtlicher Konfliktlösung haben viele Vorzüge. Besonders anschaulich wird das im internationalen Kontext, wo juristische „Lösungs“-Ansätze schnell an ihre Grenzen stoßen. Leider gibt es bislang vergleichsweise wenig Literatur, die das Thema aus einer globalen Perspektive beleuchtet. Dem hier anzuzeigenden englischsprachigen Band kommt insofern das Verdienst zu, diese Lücke, wenn auch nicht ganz, zu schließen. Es handelt sich dabei um die Fortsetzung (Volume II) zu einer bereits 2006 erschie-

nenen Publikation.

In insgesamt fünf Teilen und 29 Kapiteln beleuchtet ein Autorenteam aktuelle Entwicklungen rund um die alternative Konfliktlösung, und das speziell im Wirtschaftsbereich. Neben einigen grundsätzlichen Ausführungen, etwa zum Nutzen von ADR-Verfahren, geht es in einzelnen ausgewählten Teilbereichen zum Beispiel um Online Dispute Resolution (ODR) oder auch das ADR-Verfahren der International Chamber of Commerce (ICC). Ein dritter Teil widmet sich schließlich den verschiedenen Erfahrungen aus der Praxis. Gerade dies unterstreicht einmal mehr die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten außergerichtlicher Konfliktlösungsverfahren.

Ergänzt werden die Ausführungen insgesamt durch Erfahrungsberichte aus diversen Ländern und Kontinenten: Angefangen von den Vereinigten Staaten und Kanada führt das Buch über Lateinamerika, Asien sowie die arabische Welt und die Türkei nach Südafrika, Nigeria und in weitere afrikanische Länder bis hin nach Europa.

Fazit: Wer sich mit internationalen Aspekten der außergerichtlichen Konfliktlösung befasst, dem bietet das Buch nicht nur eine tiefgehende und fundierte Darstellung einzelner Fragestellungen, sondern darüber hinaus auch einen breit angelegten Überblick zur weltweiten Anwendung von ADR. Alles in allem ein wichtiges Buch, das hoffentlich auch in weiteren Auflagen über globale Entwicklungen rund um ADR informiert.

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

Claudia Harss/Daniela Liebich/ Markus Michalka: Konfliktmanagement für Führungskräfte – Lösungsstrategien, Mediation und Arbeitsrecht. Vahlen-Verlag, 1. Auflage 2011, 252 Seiten (mit CD-ROM), 21,99 €, ISBN: 978-3-8006-3932-8.

In einem bereits eher unübersichtlichen Markt für Bücher aus dem Bereich Wirtschaftsmediation gesellt sich nun das Buch „Konfliktmanagement für Führungskräfte“ dazu. Anders als die meisten eher als Lehrbücher strukturierten Werke richtet sich dieses Buch als eine Art „case study“ hauptsächlich an Führungskräfte in Unternehmen.

Vier Hauptkapitel zeigen die Entstehung von Konflikten und die bewährten Strategien zur Konfliktlösung. Nach drei einführenden Praxisfällen geht es im ersten Kapitel um das rechtzeitige Erkennen und Analysieren von entstehenden Konflikten. Die Autoren zeigen anhand eines Konflikt-Checks auf, wie ein Konfliktfall als solcher überhaupt identifiziert werden kann und welche typischen Konfliktmuster im beruflichen Alltag existieren. Besonders interessant sind hier vor allem die Ausführungen zur Umsetzung der Konfliktanalyse in den Praxisfällen.

Im zweiten Hauptkapitel behandeln die Autoren das Thema „Mit Selbstmanagement zur Konfliktlösung“. Werden für Konflikte häufig vornehmlich externe Ursachen gesucht, gehen die Autoren dem subjektiven Einfluss auf die Entwicklung einer Konfliktsituation nach. Die Einstellung, das weitere Verhalten sowie das „Auf-die-Reihe-bringen“ eines Konflikts wird maßgeblich durch die Selbstreflexion beeinflusst, was ausführlich dargestellt wird. Die

Autoren entwickeln hier sogar ein Lernprogramm in sechs Schritten und fordern dem Leser einiges an Denkarbeit und Eigenengagement ab, sozusagen „aktives Lesen“. Das dritte Kapitel behandelt Mediation als Konfliktlösung, das vierte Kapitel Arbeitsrecht als letztes Mittel der Konfliktlösung.

Das Autorenteam besteht aus Experten unterschiedlicher Fachrichtungen: Claudia Harss ist Organisationspsychologin, Daniela Liebich Sozialpädagogin und Markus Michalka Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator. Die unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkte sorgen für einen sehr interessanten und umfangreichen Gesamtblick auf die Materie.

Auf der CD-Rom findet der Leser nützliche Gesprächsleitfäden, Checklisten und Musterbriefe.

Fazit: Der Aufbau des Buches sowie seine praxisnahen Fallstudien machen dieses Werk zu einem sehr anschaulichen und leicht lesbaren Begleiter von verschiedensten Konfliktsituationen und -stadien in einem Unternehmen. Eine Führungskraft findet hier einen sehr praktischen Ratgeber dafür, wie sie in bestimmten Konfliktsituationen reagieren kann und welche Konfliktlösungsansätze sich bieten.

*Florian Wörtz,
Rechtsanwalt und Mediator*

Christian Duve/Horst Eidenmüller/Andreas Hacke: Mediation in der Wirtschaft – Wege zum professionellen Konfliktmanagement, Otto-Schmidt-Verlag, 2. Auflage 2011, 440 Seiten, 39,80 €; ISBN: 978-3-504-06256-9.

Dieser handliche Ratgeber der Wirt-

schaftsmediation ist mittlerweile bereits in der zweiten Auflage erschienen. Auf 440 Seiten stellen die Autoren die Materie kompakt und praxisnah dar. Den Autoren geht es vorwiegend darum, das „Wie“ der Mediation als Konfliktlösungsinstrument im Kontext von Konflikten aus dem Wirtschaftsleben darzustellen.

In einem einführenden Kapitel „Die Herausforderungen eines professionellen Konfliktmanagements“ arbeiten die Autoren die konflikttheoretischen Grundlagen der Mediation heraus. Ursachen und Verläufe typischer Wirtschaftskonflikte werden anhand teilweise recht bekannter Konflikte dargelegt und die Mediation als alternative Methode der Konfliktbeilegung vorgestellt. Interessant ist hier vor allem der Abschnitt „Alternativen zur traditionellen Konfliktbeilegung erkennen“. Die Autoren führen aus, bei welchen Konflikttypen zu welchem Zeitpunkt welche Aspekte der Mediation besonders überzeugend wirken können. Gerade hieraus kann ein verständiger Mediator praktischen Nutzen für die Akquise von Mediationsmandaten ziehen.

Das zweite Kapitel „Die Methode der Mediation“ beleuchtet den Ablauf einer typischen Wirtschaftsmediation in all ihren Phasen.

Das dritte Kapitel „Die erfolgreiche Anwendung der Mediation“ zeigt Möglichkeiten auf, wie der Leser die Mediation bei der Bewältigung von Wirtschaftskonflikten sinnvoll einsetzen und im Rahmen komplexer Konfliktmanagementsysteme in Unternehmen institutionalisieren kann.

Zum Abschluss nehmen die Autoren noch Stellung zur Zukunft der Mediation. Die Verfasser sehen eine rasante Entwicklung und zwei

gegenläufige Trends: Zum einen eine immer stärkere Institutionalisierung der Mediation, zum anderen ein aus Sicht der Autoren erfrischend unverkrampfter Umgang der wirtschaftlichen Praxis mit der Mediation und verwandten Verfahren. Die Autoren begrüßen diesen offenen Ansatz, der nicht fragt, was Mediation ist und sein darf, sondern die effektive Lösung der jeweiligen Konflikte in den Vordergrund stellt. Der Anhang am Ende des Buches enthält für den Leser neben Lite-

ratur-, Fußnoten- und Stichwortverzeichnis auch einige sinnvolle Muster, Checklisten und Hinweise, die dem Leser die praktische Arbeit erleichtern dürften.

Die Autoren Duve und Hacker sind als Anwaltsmediatoren in größeren, wirtschaftsrechtlich ausgerichteten Anwaltsbüros tätig. Horst Eidemüller ist ein renommierter Münchner Rechtsprofessor. Der Schreibstil der Autoren ist durchgängig auf Verständlichkeit und praktischen Nutzen der Leser ausgerichtet. Hilfreich

sind auch die zahlreichen bildlichen Illustrationen.

Fazit: „Mediation in der Wirtschaft“ ist ein sehr sinnvoller und umfassender Ratgeber zur Wirtschaftsmediation. Es richtet sich an Entscheidungsträger in Unternehmen, Mediatoren, Rechtsanwälte, Studenten und Referendare und gibt diesen einen sehr guten Überblick.

*Florian Wörtz,
Rechtsanwalt und Mediator*

TERMINE

Provokativer Stil und Humor

24.-25.01.2013, Luzern/Schweiz

Humor, Direktheit, provokative und paradoxe Interventionen führen oft zu überraschenden Veränderungen. In diesen zwei Weiterbildungstagen werden verschiedenste humorvolle Anwendungsmöglichkeiten vorgestellt, die wichtigsten Bausteine des provokativen Stils aufgezeigt und in einfachen und schwierigen Konfliktgesprächen ausprobiert. Inhalte: Interventionsmöglichkeiten mit Hilfe des provokativen Stils, Unterscheidung zwischen hilfreichen und destruktiven Provokationen, wirkungsvoller Einsatz von Humor und paradoxen Interventionen, Wissenswertes zum Phänomen Humor, Übungen, die Spaß und Lachen fördern und Rollenspiele aus der Konfliktbearbeitung. Leitung: José Amrein führt in Luzern eine Praxis für Logopädie und lösungsorientierte Therapie, Master of Advanced Studies in systemisch-lösungsorientierter Therapie an der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Kontakt: José Amrein, Luzern, Tel.: 0041 3609858, info@praxis-amrein.ch.

Konflikte erkennen

25.-26.01.2013, Melsungen bei Kassel

In diesem Seminar steht das Thema „Konflikte erkennen und verstehen“ im Mittelpunkt. Erfahrungen in den Bereichen Coaching, Mediation, NLP sind sinnvoll, werden für eine Teilnahme jedoch nicht vorausgesetzt. Samstag ab 10.00 Uhr bis Sonntag 18.00 Uhr (12 Std.).

Kontakt: Dr. Jürgen Groß, Schloßstr. 18, 34212 Melsungen, Tel.: 05661 52550, <http://seminare.drgross.eu>.

Mediation im Gesundheitswesen

01.-02.02.2012, Heidelberg

Das zweitägige Seminar behandelt Konflikte der Zusammenarbeit, die sich im alltäglichen Berufsleben in

Krankenhäusern und Arztpraxen ergeben; Leitung: Ulrike Rhein (München).

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

Stadt- und Regionalentwicklung

04.02.-04.06.2013, Leipzig

Die Weiterbildung zum Thema „Mediation und Moderation in der Stadt- und Regionalentwicklung“ verläuft modular und beinhaltet achtzig Zeitstunden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten das Zertifikat der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel.: 0341 225-1318, Fax: 0341 225-41351, info@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

NLP-PRACTITIONER- AUSBILDUNG 2013

11.–14. April 2013, 2.–5. Mai 2013, 30. Mai–2. Juni 2013 und 5.–8. September 2013, Abschluss am 5.–6. Oktober 2013 in Aldersbach

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

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

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

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

Workshop „Beteiligung“

21.–23.02.2013, Hamburg

Verfahren mit Öffentlichkeitsbeteiligung: Wie geht das? Mediation als Prozessberatung bei der Planung und Umsetzung öffentlich-rechtlicher Infrastrukturprojekte. Der Workshop macht bewusst, was ergebnis- und entwicklungsorientierte Formen der Beteiligung an Planung, Orga-

nisation, Struktur und Steuerung sowie an Kommunikations-, Mediations- und Moderationskompetenz voraussetzen. Die Teilnehmer sollen interaktiv und reflektierend zu Prozess- und Integrationskompetenz geführt werden. In dem Workshop nehmen die Beteiligten die Rolle von Interessenvertretern in einem konkreten Planungsverfahren ein. Der Workshop richtet sich an verschiedene Berufsgruppen mit einer Grundausbildung in Mediation. Leitung: Mediatorinnen Marion Bremer und Franziska Geier.

Kontakt: Brückenschlag e. V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Heiße Konflikte und „cooles“ Verhandeln

01.–02.03.2013, Münster

In diesem Seminar steht der kraftvolle Umgang mit Konflikten im Vordergrund. Wenn der Aussprache über die Konflikte ausreichend Platz und Energie eingeräumt wird, geht das anschließende Verhandeln leichter vonstatten.

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

Fallsupervision

02.03.2013, Heidelberg

Der Praxistag mit Fallsupervision und Praxisreflexion richtet sich an ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren; Leitung: Cornelia Sabine Thomsen und Jan Martin Fehr.

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

Organisationsmediation

04.–08.03.2013, Berlin

Ein klares Konzept, die richtige Schrittfolge für den Aufbau eines innerbetrieblichen Konfliktmanagement-Systems bedeuten Strukturverbesserungen innerhalb der Organisation und Entwicklungsschübe durch Mediation. Darüber hinaus werden Kenntnisse über den Stand der Konfliktkosten-Forschung und über langfristige Lösungen durch innerbetriebliche Konfliktmanagement-Systeme vermittelt. Zum theoretischen Input gibt es Rollenspiele und Fallbeispiele (auch von den Teilnehmern). Ein Kaminabend mit Gesprächspartnern aus der Wirtschaft bietet zusätzliche Anregungen und Informationen. Leitung: Wilfried Kerntke, Bernd Fechner und Angela Fuhrmann.

Kontakt: Die inmedio frankfurt GmbH, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Schützenstraße 4, 60311 Frankfurt am Main, Tel.: 069 920209-53, Fax: 069 920209-50, fechner@inmedio.de, www.inmedio.de.

Psychologische Techniken

08.–09.03.2013, Stuttgart

Workshop zu mediationsrelevanten psychologischen Theorien und Techniken; Entdecken der individuellen Eigenschaften als wertvolle Ressourcen.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel.: 0341 225-1318, Fax: 0341 225-41351, info@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

Workshop „Interkulturelle Kontexte“

14.-16.03.13, Hamburg

Der Workshop behandelt, wie Mediation in interkulturellen Arbeitsbereichen unterstützend und vermittelnd eingesetzt werden kann. Es werden kulturspezifische Vorstellungen von Konflikt, Konfliktbearbeitung und Konfliktvermittlung vorgestellt und deren Bedeutung für den Mediationsprozess thematisiert.

Die Teilnehmer reflektieren ihre eigene kulturelle Prägung und inwieweit dies ihre Rolle und Haltung in der Mediation prägt. Sie lernen, wie sie vermittelnd und konstruktiv mit unterschiedlichen Wertvorstellungen umgehen und dabei ihre Allparteilichkeit wahren können. Sie üben den Umgang mit verschiedenen Kommunikationsmustern (direkte

und indirekte Kommunikation), Ausdrucksweisen von Emotionen und wie sie mit unterschiedlichen Sprachkompetenzen umgehen können. Auch Vorurteile und Rassistismusvorwürfe werden Thema sein. Leitung: Kerstin Kittler.

Kontakt: Brückenschlag e. V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Internationales Mediationspraktikum

25.-29.03.2013, Austin Texas, USA

Programm des fünftägigen Seminars: Beobachten und Co-Medieren von Mediationsfällen, Kennenlernen der gerichtsnahen Mediationskultur in den USA und integrierte Weiterbildung (Recht und Geschichte der Mediation, verschiedene Mediationsstile und Jugendgericht mit integrierter Mediation usw.). Bei den Mediationsfällen handelt es sich um zivilgerichtliche Streitigkeiten (mit und ohne Parteianwälten), nachbarliche, familienrechtliche Streitigkeiten (mit und ohne Parteianwälten) und jugendstrafergerichtliche Probleme

(Eltern-Kinder-Mediation sowie Täter-Opfer-Mediation). Lernmethode: Praktische Co-Mediation, Workshops und Referate, internationaler Erfahrungsaustausch. Sprache des internationalen Seminars ist Englisch.

Kontakt: Bellevue Mediation, James T. Peter, Bellevue Mediation, Limmatquai 1, Postfach 160, 8024 Zürich, Tel. +41 43 244 82 20, Fax +41 43 244 82 33, peter@bellevue-mediation.ch, www.bellevue-mediation.ch/htm_de/_pdf/Flyer_Mediationspraktikum_2013.pdf.

Kurzzeit-Mediation

15.-16.04.2013, Konstanz

Kurzzeit-Mediation als spezielle Form der Mediation. Es geht darum, das gesamte Verfahren in einer Sitzung zu ermöglichen. Leitung: Heiner Krabbe.

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

VEREHRTE MITGLIEDER,

leider hat die zurückliegende Einzugsaktion für die jährlichen Mitgliedsbeiträge gezeigt, dass eine beachtliche Zahl von Mitgliedern es leider noch immer versäumt hat, uns ihre aktuellen Kontodaten mitzuteilen. Dies führt nicht nur zu einem erheblichen Mehraufwand an Arbeit, sondern auch zu kostspieligen Stornogebühren. Wir sind im

Interesse aller Mitglieder dazu verpflichtet, diese Kosten so gering wie möglich zu halten.

Im Hinblick auf den im Februar 2013 bevorstehenden Beitragseinzug bitten wir Sie, uns eventuelle Änderungen Ihrer Kontodaten rechtzeitig mitzuteilen.

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

Ihre DGM-Geschäftsstelle

AKTUELLES AUS DER DGM

NEUE DGM-HOMEPAGE

Liebe Mitglieder der DGM, das neue DGM-Logo ist Ihnen vielleicht schon im Sommer beim 1. Deutschen Mediatorentag in Bonn aufgefallen. In der Zwischenzeit haben wir auch die DGM-Homepage in Design und Inhalten aktualisiert und überarbeitet sowie zusätzliche Funktionalitäten eingefügt. Insbesondere wurde in der Rubrik „Mitgliederverzeichnis“ neben der bewährten Anzeigemöglichkeit nach Postleitzahlen eine Freitextsuche implementiert. Diese ermöglicht Mediationsinteressierten jetzt, gezielt nach Namen oder Mediatoren/innen in einer bestimmten Stadt zu suchen. Neu ist z. B. auch, dass Sie Ihr Angebotsprofil mit einem Portraitfoto ergänzen können. Dazu reicht es, wenn Sie Ihr Foto per E-Mail an uns senden (info@dgm-web.de). Bitte überprüfen Sie bei dieser Gelegenheit doch auch kurz die Daten in Ihrem Verzeichnis-Profil und teilen Sie uns ggf. Korrektur-/Aktualisierungswünsche mit. Wir hoffen, dass Ihnen das neue Design zusagt. Eine Homepage ist bekanntlich nie „fertig“ ... Wir arbeiten weiter daran und stehen für Ihre Anregungen und Fragen immer gerne zur Verfügung.

Ihre DGM-Geschäftsstelle/FD

NEUE DGM-REGIONALGRUPPE HAMBURG MIT EINZUGSGEBIET SCHLESWIG-HOLSTEIN UND MECKLENBURG-VORPOMMERN

Die neue DGM-Regionalgruppe Hamburg soll sich von Hamburg über Schleswig-Holstein bis nach Mecklenburg-Vorpommern er-

strecken. Das erste Treffen, zu dem die Gründer Friederike Jung und Klaus-Peter Kill alle Interessierten herzlich einladen, soll am 23. Januar 2013 ab 18.00 Uhr im Dorint-Hotel in Hamburg-Eppendorf stattfinden. Geplant ist, dass sich die neue Regionalgruppe in Zukunft einmal monatlich am vierten Mittwoch eines jeden Monats regelmäßig treffen wird. Die direkten Ansprechpartner sind Friederike Jung und Klaus-Peter Kill, die in Hamburg hauptberuflich als Mediatoren und Konfliktberater (Mediation für Unternehmen, in Miet- und Familiensachen, Arbeitsrecht, Umwelt- und Großgruppenmediation) tätig sind und in diesem Kontext auch Online-Konfliktberatung betreiben.

Beide sind ursprünglich Geisteswissenschaftler. Friederike Jung hat nach ihren Abschlüssen als Sozialarbeiterin und Philologin die Mediatorenausbildung an der FernUniversität in Hagen (MM) absolviert und Klaus-Peter Kill studierte Publizistik, Germanistik, Kunstgeschichte und Philosophie und absolvierte seine Mediatorenausbildung bei einem privaten Institut (nach BMWA-Standards). Danach schloss sich die Zertifizierung als Betrieblicher Konfliktberater bei Prof. Heinrich Epskamp (Universität Hamburg) an.

Die neue Regionalgruppe soll nach ihren Vorstellungen die Interdisziplinarität der Mediation widerspiegeln. „Wir möchten gern den Dialog zwischen den als Mediatoren tätigen Juristen und Nicht-Juristen intensivieren, die Methodenvielfalt innerhalb der Mediation aufzeigen und zugleich Methodenkritik betreiben, Intervisionstreffen anregen, Veranstaltungen zum Thema Mediation organisieren und in den Medien für



Ansprechpartner für die neue DGM-Regionalgruppe Hamburg: Friederike Jung und Klaus-Peter Kill

die Sache der Mediation werben“, formulieren die Gründer der neuen Regionalgruppe ihre Ziele.

Anmeldungen für das erste Treffen der Regionalgruppe Nord am 23. Januar 2013 ab 18.00 Uhr im Dorint-Hotel in Hamburg-Eppendorf (Martinistraße 72, 20249 Hamburg) bitte unter „anmeldung@jung-und-kill.de“ (bis 16. Januar 2013) senden. Interessierte Referentinnen und Referenten werden ebenfalls gebeten, sich mit den beiden Initiatoren in Verbindung zu setzen.

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

NEUE MITGLIEDER

Die Veröffentlichung der neuen DGM-Mitglieder soll den regionalen Kontakt und Informationsaustausch zwischen den Mediatorinnen und Mediatoren fördern:

Daniel Bertels
48167 Münster

Sonja Bläß
28816 Stuhr

Dr. Elisabeth Dickerhof-Borello
80639 München

Ines Dönitz
47803 Krefeld

Thomas Ehmman
72186 Empfingen

Daniela Feninger
28277 Bremen

Ulrike Hammerschmidt
42105 Wuppertal

Oliver W. Happel
22395 Hamburg

Rebekka Grötsch
80331 München

Anna Hasieber
70806 Kornwestheim

Sabine Hoffmann
74523 Schwäbisch Hall

Wolfgang Krause
31789 Hameln

Ralf Kuchenbuch
97074 Würzburg

Raffaella Kuhstoß
42897 Remscheid

Isabell Markgraf-Seubert
59556 Lippstadt

Dorothee Rennwanz-Etzel
67376 Harthausen

Jenny Ritter
12439 Berlin

Susanne Schröer
35586 Wetzlar

Mario Stahr
89079 Ulm

Dr. Uwe H. Steininger
82027 Grünwald

Damir Vrdoljak
91154 Roth

*Der Vorstand und die Mitarbeiter
der Deutschen Gesellschaft für
Mediation wünschen Ihnen*

*ein frohes
Weihnachtsfest*

und

*ein glückliches
neues Jahr 2013.*



IMPRESSUM

DGM-Newsletter

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

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

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

Redaktion:
Friedrich Dauner (FD)
Claudia Geldner (CG)
Irene Seidel (IS)

Satz:
Benjamin Stemmer

Bild S. 25:
Jean Victor Balin

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 €.

