
MEDIATOR



HWV

Reiner Ponschab: Der Wurm muss dem Fisch schmecken

Mediation bei Gewalt in Paarbeziehungen

Pressearbeit und Marketing für Mediatoren

Ausgabe 01/2013 · 1. Jahrgang



Brainstorming –
ein geeignetes
Instrument zur
Generierung von
Lösungsoptionen?

MEDIATOR

Mediation in Wissenschaft und Praxis

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

Ausgabe 01/2013 · 1. Jahrgang

Seite 3

Editorial: Katharina Gräfin von Schlieffen,
Stefan Kracht

Seite 4

Brainstorming – ein geeignetes Instrument zur
Generierung von Lösungsoptionen?

Seite 9

Reiner Ponschab: Der Wurm muss dem Fisch
schmecken und nicht dem Angler

Seite 10

Mediation bei Gewalt in Paarbeziehungen

Seite 13

Pressearbeit und Marketing für Mediatoren

Seite 16

Neuerscheinungen

Seite 20

Mobbing – ein Thema des Mediationskongres-
ses in Ludwigsburg

Seite 22

Kurzmeldungen

Seite 23

Termine und Veranstaltungen

Seite 26

Nachrichten aus der DGM

Seite 27

Neue Mitglieder, Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

über lange Zeit haben wir es Ihnen angekündigt – nun ist es endlich so weit: aus Ihrem altvertrauten *Newsletter* ist eine zitierfähige Fachzeitschrift geworden. Auf den ersten Blick: Bunter und anschaulicher, auf den zweiten: mit dem gewohnten Anspruch und der geschätzten Sachnähe, eben eine Vierteljahresschrift über Mediation – so der Untertitel – *in Wissenschaft und Praxis*.

Im Mittelpunkt aller Mediationen stehen die Medianten. Dennoch haben wir uns für den Namen MEDIATOR entschieden, denn mit MEDIATOR – und selbstverständlich MEDIATORIN – sind vor allem Sie, liebe Leser, gemeint, Sie, für die und für deren berufliche wie fachliche Interessen wir alle drei Monate dieses Blatt zusammenstellen wollen. Außerdem möchte diese Zeitschrift eben wie ein Mediator in die Mediationskultur hineinwirken, indem wir allen Interessierten ein gut gestaltetes, kommunikatives Forum zur Weiterentwicklung der Mediation bieten.

Inhaltlich haben wir den bisherigen *Newsletter* behutsam ergänzt; im Gegensatz zum formalen ist der inhaltliche Ausbau aber noch nicht abgeschlossen. Im Mittelpunkt der Neuausrichtung stehen die wissenschaftlichen Beiträge. So findet sich in der vorliegenden Ausgabe ein Aufsatz, der wissenschaftliche Befunde zur Technik des Brainstormings vorstellt. Ein – wie wir finden – lesenswerter Artikel, der auch über die kritischen Forschungsergebnisse zu diesem Thema berichtet.

In gewisser Weise möchten wir diese Themenwahl gerne auch als programmatisch verstehen. Der MEDIATOR öffnet nicht nur Raum für neue und unterschiedliche Ansätze in der Mediation, sondern fördert auch die Diskussion über die wissenschaftlichen Grundlagen unserer gewohnten Mediationslehrsätze, damit sich die Mediation und ihre Methoden weiterentwickeln können. In Zukunft sollen deshalb auch die Rezensionen ausgebaut und durch Zusammenfassungen von bzw. Übersetzungen aus internationalen Zeitschriften ergänzt werden.

Was, so werden die DGM-Mitglieder unter den Lesern aber vielleicht noch fragen, wird mit unseren Verbandsmitteilungen? Unsere Antwort: Dieser besondere Teil des Newsletters geht mit dem neuen MEDIATOR nicht verloren! Berichtenswertes aus und über die DGM finden Sie in dieser Zeitung in Zukunft

unter der Rubrik „Nachrichten aus der DGM“ und, wie gewohnt, im Internet unter www.dgm-web.de. Im Übrigen bietet der MEDIATOR auch das Forum für Nachrichten anderer Verbände, die sich mit uns gemeinsam für die Mediation einsetzen möchten.

Und noch eine gute Nachricht zum Schluss: Trotz der vielen Neuerungen erhalten die Mitglieder der DGM und die Mediations-Alumni der FernUniversität in Hagen den MEDIATOR (weiterhin) kostenfrei. Dies konnten wir in den Verhandlungen mit dem Hagerer Wissenschaftsverlag erreichen, weil wir im Gegenzug zugesagt haben, dass sich die DGM-Mitglieder, wie bisher, inhaltlich für die Zeitschrift engagieren werden. Deshalb an dieser Stelle der Aufruf an alle Leserinnen und Leser, sich rege zu beteiligen, sei es durch Leserbriefe, Rezensionen oder andere Beiträge. Auch Fotos oder Hinweise auf interessante Projekte sind willkommen.

Eine ansprechende und aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen nun Ihre Herausgeber

Katharina Gräfin von Schlieffen und Stefan Kracht

Brainstorming – ein geeignetes Instrument zur Generierung von Lösungsoptionen?

Zur Generierung von Lösungsoptionen wird in Mediationsverfahren häufig auf die Brainstorming-Methode zurückgegriffen. Dies erscheint jedoch nur dann gerechtfertigt, wenn diese Methode mit den konzeptionellen Grundlagen der Mediation vereinbar ist, mit vertretbarem Aufwand in ein Mediationsverfahren integriert werden kann und zu brauchbaren Lösungsansätzen führt.



A. Einleitung

Die Erarbeitung einer tragfähigen Konfliktlösung gehört zu den verschiedenen Zielen, die in Mediationsverfahren verfolgt werden können.¹ Zur Erreichung dieses Zieles bedarf es im Regelfall eines kreativen Aktes, da sich die Konfliktlösung nur selten unmittelbar, also in einem quasi analytisch-mechanischen Verfahren, aus den zuvor geäußerten Interessen der Konfliktparteien ableiten lässt. Da die Mediatoren, denen bei der Erarbeitung der Lösungsvorschläge eine zentrale Rolle zukommt², nicht generell als „kreative Persönlichkeiten“ eingeschätzt werden können, werden zur Generierung von Lösungsvorschlägen Kreativitätstechniken eingesetzt.

Unter den mehr als 100 bekannten Kreativitätstechniken³ erfreut sich das Brainstorming gerade in der Mediation größter Beliebtheit und wird dementsprechend von Risse als „die klassische Kreativitätstechnik der Mediation“ bezeichnet.⁴

1 Vergleiche etwa: Besemer, C. (1997), Mediation – Vermittlung in Konflikten (4. Aufl.), Baden: Stiftung für Gewaltfreie Aktion.

2 Zur Rolle des Mediators/der Mediatorin sei beispielsweise verwiesen auf Montada, L. & Kals, E. (2007), Mediation – Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage (2. Aufl.), Weinheim: Beltz.

3 Montada & Kals, s. o., FN 2, S. 177.

4 Risse, J. (2003), Wirtschaftsmediation, München: Beck.

Hierzu ist allerdings anzumerken, dass einerseits aus der Beliebtheit eines Verfahrens nicht unzweifelhaft dessen tatsächliche Eignung abgeleitet werden kann und andererseits im Schrifttum bestenfalls Ansätze einer systematischen Auseinandersetzung mit der Frage, welchen Anforderungen Kreativitätstechniken unter konzeptionellen und praktischen Gesichtspunkten genügen müssen, zu finden sind.

Sofern man der – aus meiner Sicht eher nahe liegenden – Einschätzung folgt, dass suboptimale Lösungsvorschläge tendenziell keine optimale Konfliktlösung erwarten lassen, erscheint ein unkritischer Umgang mit der Brainstorming-Methode nicht gerechtfertigt. Mit diesem Beitrag soll eine erste theoretisch fundierte Einschätzung zur Brauchbarkeit der Brainstorming-Methode zur Generierung von Lösungsoptionen vorgelegt werden.

B. Brainstorming im Mediationsverfahren

1. Das Konzept

Die Brainstorming-Methode wurde von dem amerikanischen Werbefachmann Alex Osborn entwickelt und in dem 1953 erschienenen Buch *Applied Imagination* als Verfahren zur Generierung von Ideen vorgestellt. Inzwischen dürfte Brainstorming zur bekanntesten und am weitesten verbreiteten Kreativitätstechnik überhaupt geworden sein.⁵

Vereinfacht ausgedrückt, handelt es sich beim Brainstorming um das „kommentarlose Sammeln von spontanen Einfällen“. ⁶ Für die konkrete Durchführung hat Osborn Regeln formuliert, auf die die an dem Brainstorming teilnehmenden Personen vorab verpflichtet werden sollen und auf deren Einhaltung während des Brainstormings zu achten ist. Diese Regeln können, einer Darstellung von Brunner⁷ folgend, wie folgt zusammengefasst werden:

- Vorgetragene Ideen dürfen nicht kritisiert werden, um den Ideenfluss durch langwierige Diskussionen zu den einzelnen Vorschlägen nicht zu behindern und mögliche Frustrationen von Ideengebern, deren Vorschläge kritisiert werden, zu vermeiden.

- Wirklich neue und originelle Ideen können nur aus einer spielerischen und ungezwungenen Haltung heraus gewonnen werden; gewohnte Bahnen sind zu verlassen.

- Nach dem Motto „Quantität vor Qualität“ wird angestrebt, möglichst viele Ideen in der vorgegebenen Zeit zu produzieren. Ein möglichst hohes Tempo veranlasst zu kurzen und prägnanten Beiträgen. Zudem wird erwartet, dass bei einer größeren Zahl von Ideen tendenziell eher eine gute Idee aufzufinden ist.

- Schließlich sollen vorgetragene Ideen als Grundlage für Weiterentwicklungen dienen; ein „Urheberrecht“ für einzelne Vorschläge besteht nicht.

Die jeweiligen Ideen werden von einer Person, die am eigentlichen Brainstorming nicht teilnimmt, protokolliert und für alle sichtbar gemacht. Die protokollierten Ideen dienen als Ausgangspunkt für die anschließende Auswertung und Diskussion.

2. Grundsätzliche Eignung für das Mediationsverfahren?

An Kreativitätstechniken, die in einem Mediationsverfahren zur Generierung von Lösungsoptionen eingesetzt werden sollen, sind diverse Anforderungen zu stellen, die sich sowohl aus der Grundkonzeption der Mediation als auch aus der praktischen Einsetzbarkeit im Mediationsverfahren ableiten lassen.⁸

Zunächst soll darauf eingegangen werden, inwieweit die Brainstorming-Methode den mediationskonzeptionellen Anforderungen entspricht: Eine Verletzung der Pflicht zur Neutralität/Allparteilichkeit könnte in der Auswahl der Brainstorming-Methode nur dann gesehen werden, wenn hierdurch eine Konfliktpartei benachteiligt würde. Ein solcher Fall kann wohl nur dann angenommen werden, wenn eine der Konfliktparteien in ihrer Sprach- oder Artikulationfähigkeit erheblich eingeschränkt und dementsprechend nicht in der Lage ist, sich aktiv am Brainstorming zu beteiligen. Die Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien wird durch die in der Brainstorming-Methode konzeptionell bereits angelegte Entwicklung eigener Lösungsvorschläge ohne irgendwelche inhaltlichen Vorgaben geradezu gefördert.

⁵ Schuler, H. & Görlich, Y. (2007), *Kreativität*, Göttingen: Hogrefe, S. 92.

⁶ Wack, O. G., Detlinger, G. & Grothoff, H. (1993). *Kreativ sein kann jeder – ein Handbuch zum Problemlösen*, Hamburg: Windmühle.

⁷ Brunner, A. (2008), *Kreativer Denken – Konzepte und Methoden von A–Z*, München: Oldenbourg.

⁸ Blasweiler, K. (2011), *Anforderungen an Kreativitätstechniken*, DGM-Newsletter 1/2011, S. 16–20.

» *Das Konzept der Brainstorming-Methode ist einfach zu vermitteln, sodass von einer ausreichenden Informiertheit der Medianden über Ziel und Inhalt der Methode ohne weiteres ausgegangen werden kann.* «

Unter dem Aspekt der Freiwilligkeit ist hervorzuheben, dass im Brainstorming alle Äußerungen freiwillig erfolgen und keine auf die Einzelpersonen bezogenen quantitativen oder qualitativen Vorgaben gemacht werden. Schließlich entspricht das Konzept auch dem Gedanken der Konsensorientierung, indem es auf die bewertungsfreie Sammlung von Ideen abstellt.

Auch die meisten mediationspraktischen Gesichtspunkte erweisen sich als unproblematisch: So zeichnet sich die Brainstorming-Methode zweifellos durch einen äußerst geringen Instruktionsaufwand aus, da sie letztlich auf die beiden Hauptaspekte „Quantität vor Qualität“ und „Keine Kritik“ reduziert werden kann. Die Methode selbst enthält keine expliziten Festlegungen zur Gruppengröße. Im Sinne der Zielsetzung der Brainstorming-Methode, nämlich möglichst viele Ideen zu generieren, ist tendenziell mit zunehmender Gruppengröße ein Mehr an Vorschlägen zu erwarten; andererseits ist die Aufnahme- und Verarbeitungskapazität der Person, die die Vorschläge notiert, begrenzt, sodass bei reger Beteiligung in großen Gruppen für einzelne Gruppenmitglieder lange Wartezeiten entstehen können. Schließlich setzt die Brainstorming-Methode keine nennenswerten Ressourcen voraus; eine Schreibfläche zur für alle sichtbaren Notation der Vorschläge dürfte stets mit geringem Aufwand zu organisieren sein.

Damit erweist sich die Brainstorming-Methode als grundsätzlich gut mit mediationskonzeptionellen und mediationspraktischen Anforderungen vereinbar.

Allerdings bleibt kritisch zu hinterfragen, ob die Brainstorming-Methode leistungsfähig im Sinne der Mediation ist; dies wäre dann anzunehmen, wenn mit ihrer Hilfe Lösungsoptionen generiert werden können, die geeignet sind, zu einer allseits befriedigenden Lösung beizutragen. Folgt man der von Kals & Ittner⁹ vertretenen Auffassung, wonach es bei der Generierung von Lösungsvorschlägen darum geht, möglichst viele Lösungsoptionen zu sammeln, konkretisiert sich die Diskussion um die Leistungsfä-

higkeit der Brainstorming-Methode also in der Frage, ob mit der Brainstorming-Methode mehr Vorschläge erarbeitet werden können als mit anderen Methoden. Berücksichtigt man jedoch, dass es gerade in der Mediation nicht darauf ankommt „irgendwelche“ Vorschläge zu generieren, sondern dass ein Mindestmaß an Brauchbarkeit vorauszusetzen ist, muss die vorgenannte Fragestellung um eine qualitative Komponente erweitert werden. Da es zur Beantwortung dieser (erweiterten) Frage an originär mediationspezifischen Untersuchungen fehlt, ist zunächst auf die Erkenntnisse der psychologischen Kreativitätsforschung zurückzugreifen und anschließend deren Übertragbarkeit auf Mediationsverfahren zu untersuchen.

C. Zur Leistungsfähigkeit der Brainstorming-Methode

1. Ergebnisse der Kreativitätsforschung

Die Leistungsfähigkeit der Brainstorming-Methode wurde von Osborn in der 1957 erschienenen zweiten Auflage von *Applied Imagination*¹⁰ überaus optimistisch beurteilt: hiernach wird eine Person in einer Brainstorming-Gruppe mit doppelt so viel Ideen befasst als wenn sie alleine arbeitet. Bereits 1958 legten Taylor, Berry & Block¹¹ die Ergebnisse einer ersten empirischen Untersuchung zur Leistungsfähigkeit der Brainstorming-Methode vor: Hierbei wurden die von Studenten in Vierergruppen erarbeiteten Ideen den zusammengefassten und um Doppelnennungen bereinigten Ideensammlungen von vier Einzelpersonen gegenübergestellt; die Qualität der einzelnen Ideen wurde durch Gutachter eingeschätzt. Im Ergebnis hatten die Einzelpersonen in der Zusammenfassung sowohl wesentlich mehr als auch mehr gute Ideen erarbeitet als die Vierergruppen.¹² Dieses Ergebnis konnte seither in weiteren Untersuchungen mehrfach repliziert werden.¹³

Zur Erklärung der Untersuchungsergebnisse wurden verschiedene Ansätze entwickelt und empirisch

9 Kals, E. & Ittner, H. (2008), *Wirtschaftsmediation*, Göttingen: Hogrefe.

10 Osborn, A. (1957), *Applied Imagination* (2. Aufl.), New York: Scribner.

11 Taylor, D. W., Berrym P. C. & Block, C. H. (1958), Does group participation when brainstorming facilitate or inhibit creative thinking? *Administrative Science Quarterly* (3), S. 23–47.

12 Stroebe, W. & Nijstad, B. A. (2004), Warum Brainstorming in Gruppen Kreativität vermindert: Eine kognitive Theorie der Leistungsverluste beim Brainstorming, *Psychologische Rundschau* (55), S. 2–10.

13 Mullen, B., Johnson, C. & Salas, E. (1991), Productivity loss in brainstorming groups: A meta-analytic integration, *Basic and Applied Social Psychology* (12), S. 3–24.

überprüft.¹⁴ Nach der Bewertungsangsthypothese befürchten die am Brainstorming teilnehmenden Personen, dass sie insbesondere für ungewöhnliche Vorschläge trotz des konzeptionell vorgesehenen Bewertungsverbots kritisiert werden. Der Versuch der empirischen Stützung dieser Hypothese führte zu widersprüchlichen Ergebnissen und lässt bestenfalls einen geringen Effekt erwarten.¹⁵ Die Trittbrettfahrerhypothese basiert auf der Annahme, dass eine geringe Identifizierbarkeit des eigenen Beitrags ebenso wie eine hohe Ersetzbarkeit – also der Eindruck, dass der eigene Beitrag nicht unbedingt erforderlich ist – zu einer tendenziell abnehmenden Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit in der Gruppe führt. Zwar kann mit dieser Hypothese ein empirisch nachweisbarer Zusammenhang zwischen zunehmender Gruppengröße und geringeren Gruppenleistungen erklärt werden, die Hauptursache für die geringere Produktivität von Brainstorming-Gruppen wird hier von aber offensichtlich nicht erfasst.¹⁶ Mit Stroebe & Nijstad¹⁷ ist wohl die Hauptursache für die dargestellten Leistungsverluste im Gruppenbrainstorming in der gegenseitigen Produktionsblockierung zu sehen. Diese ergibt sich daraus, dass in Brainstorming-Sitzungen üblicherweise die Konvention gilt, dass nur ein Gruppenmitglied das Wort ergreifen kann und die übrigen mit ihren eigenen Beiträgen zurückzustehen haben. Durch dieses Zurückstehen und Zurückhalten eigener Vorschläge werden die kreativen Denk- und Verarbeitungsprozesse stärker beeinträchtigt als sie durch die im Brainstorming stattfindende Kommunikation stimuliert wurden, sodass sich hinsichtlich der Kreativität der teilnehmenden Personen insgesamt ein negativer Gesamtsaldo von Stimulation und Blockierungseffekt ergibt.¹⁸

Die bisherigen Forschungsergebnisse fassen Schuler & Görlich dahin gehend zusammen, dass „seit etwa zwanzig Jahren nachgewiesen ist, dass und warum Brainstorming in der herkömmlichen Vorgehensweise nicht funktioniert.“¹⁹

2. Zur Übertragbarkeit der Forschungsergebnisse auf Mediationsverfahren

Die vorstehend beschriebenen Ergebnisse der Kreativitätsforschung legen die Einschätzung nahe, dass die Brainstorming-Methode bei der Generierung von Lösungsoptionen im Mediationsverfahren zu suboptimalen Ergebnissen führt. Allerdings unterscheiden sich die in einem Mediationsverfahren üblichen Rahmenbedingungen regelmäßig von denen der angesprochenen empirischen Untersuchungen:

- Die Konfliktparteien sind durch den Konflikt und die vorangegangenen Phasen des Mediationsverfahrens in einer Art und Weise miteinander verbunden, wie dies bei den Mitgliedern der regelmäßig ad hoc zusammengestellten Gruppen in den experimentellen Untersuchungen nicht angenommen werden kann.
- Trittbrettfahrer-Effekte sind im Mediationsverfahren eher auszuschließen, da die entwickelten Lösungsoptionen in der Regel auf alle Konfliktparteien wirken. Insbesondere bei der Transformation eigener Interessen in Lösungsvorschläge kann kaum von der Ersetzbarkeit der eigenen Beiträge bei der Suche nach Lösungsoptionen ausgegangen werden.
- Während in der Werbewirtschaft, wenn es etwa um die Entwicklung von Produktnamen oder Slogans geht, der Phantasie grundsätzlich keine Grenzen gesetzt sind, ist im Mediationsverfahren bei der Suche nach Lösungsoptionen der Lösungsraum – bei aller Kreativität – zumindest thematisch begrenzt.
- Die Gefahr der Produktionsblockierung dürfte mit zunehmender Gruppengröße durch die potenziell längeren Wartezeiten steigen; zahlreichen Mediationsverfahren liegen jedoch Konflikte mit wenigen Beteiligten zugrunde, sodass kaum Blockaden infolge langer Wartezeiten zu erwarten sind.
- Schließlich, und dies erscheint von besonderer Bedeutung, werden in Mediationsverfahren häufig recht komplexe Problemstellungen behandelt, die im Allgemeinen entsprechend komplexe und umfangreiche Lösungsansätze bedingen. Demgegenüber können im Brainstorming, vor allem wenn eine Produktionsblockierung vermieden werden soll, nur vage Ansätze und Ideen entwickelt werden.²⁰

14 Vergleiche Stroebe & Nijstad, s. o. FN 12, S. 3 f.

15 Diehl, M. & Stroebe, W. (1987), Productivity loss in brainstorming groups: Towards the solution of a riddle, *Journal of Personality and Social Psychology* (53), S. 497–509.

16 Diehl & Stroebe, s. o. FN 15.

17 Stroebe & Nijstad, s. o. FN 12.

18 Stroebe & Nijstad, s.o. FN 12, S. 9.

19 Schuler & Görlich, s.o. FN 5, S. 92.

20 Brunner, s.o. FN 7, S. 131.

In der Gesamtschau der vorgenannten Aspekte erscheint die unkritische Übertragung der empirischen Forschungsergebnisse zur Brainstorming-Methode auf Mediationsverfahren und deren spezielle Rahmenbedingungen und Ziele nicht angebracht. Die unkritische Weiterverwendung der Brainstorming-Methode ist angesichts der Eindeutigkeit der empirischen Ergebnisse allerdings ebenfalls nicht gerechtfertigt.

» *Eine abschließende Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Brainstorming-Methode bei der Generierung von Lösungsoptionen in Mediationsverfahren kann ohne eine mediationsspezifische empirische Forschung sicherlich nicht vorgenommen werden.*«

D. Resümee

Die Brainstorming-Methode dürfte – folgt man der einschlägigen Literatur – die in Mediationsverfahren bei der Generierung von Lösungsoptionen am häufigsten eingesetzte Kreativitätstechnik sein. Zwar kann man diesem Sachverhalt eine gewisse Indizienwirkung zusprechen, ein Beweis für die Eignung und Brauchbarkeit kann hieraus jedoch nicht abgeleitet werden. In diesem Sinne wurde in diesem Beitrag untersucht, ob und inwieweit die Brainstorming-Methode den konzeptionellen und praktischen Anforderungen entspricht, die an eine Kreativitätstechnik, die zum Einsatz in einem Mediationsverfahren vorgesehen ist, zu stellen sind.

Während die Brainstorming-Methode den meisten mediationskonzeptionellen und mediationspraktischen Anforderungen bestens gerecht wird, ist die Leistungsfähigkeit der Methode kritisch zu diskutieren. Empirische Untersuchungen im Bereich der allgemeinen Kreativitätsforschung belegen übereinstimmend, dass die in Gruppen mit der Brainstorming-Methode erarbeiteten Ideen quantitativ und qualitativ hinter den konsolidierten Ideensammlungen von Einzelpersonen zurückbleiben. Allerdings ist festzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen in den empirischen Untersuchungen deutlich von denen in Mediationsverfahren unterscheiden, sodass eine undifferenzierte Übertragung der Forschungsergebnisse nicht angezeigt erscheint. Ohne eine speziell auf Mediationsverfahren und deren Rahmenbedingungen zugeschnittene empirische Untersuchung kann eine abschließende Einschätzung zur Leistungsfähigkeit der Brainstorming-Methode wohl nicht vorgenommen werden.

Für den weiteren Umgang mit der geschilderten Problematik in der Mediationspraxis folgt:

- Der generelle Einsatz der Brainstorming-Methode, also unabhängig von den Rahmenbedingungen des jeweiligen Mediationsverfahrens, kann nicht befürwortet werden.
- Gegen den Einsatz bestehen keine Bedenken, wenn
 - die Gruppe nicht mehr als 4–5 Personen umfasst, da das Risiko der allein aufgrund der Gruppengröße zu erwartenden Produktionsblockierung gering erscheint, und
 - die Ideen aus den vorher erarbeiteten Interessen leicht abgeleitet werden können, da dies die Gefahr negativer Bewertungen vermindert, und
 - der zu mediiierende Konflikt und dessen (mögliche) Lösung einen geringen Komplexitätsgrad aufweisen.
- Der Mediator/die Mediatorin sollte neben der Brainstorming-Methode unbedingt weitere Kreativitätstechniken beherrschen und situationsgerecht einsetzen können.



Dr. phil. Karl Heinz Blasweiler studierte an der FernUniversität in Hagen Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften und Soziale Verhaltenswissenschaften. Nach

ersten Stationen in der Öffentlichen Verwaltung, der Privatwirtschaft und einer Industriegewerkschaft ist er seit 1996 als Dezernent/Fachbereichsleiter der Stadt Lüdenscheid tätig. 2005 absolvierte er das Weiterbildende Studium Mediation und 2009 den Master-Studiengang Mediation. Karl Heinz Blasweiler ist anerkannter Mediator DGM und Dozent im Studium Mediation Kompakt der FernUniversität in Hagen. Sein besonderes Interesse gilt den psychologischen Aspekten der Mediation.

Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler

Halten Sie das immer für richtig, was Ihnen selber gefällt? Haben Sie Ihrer Partnerin zu Weihnachten schon einmal einen High-Tech-Wagenheber geschenkt? Oder einem begeisterten Bruce Willis-Fan einen 12er-Video-Pack mit den ergreifendsten Verfilmungen der Erzählungen der Rosamunde Pilcher? Wenn Sie es getan haben, dann haben Sie unter dem Christbaum sicher die Bedeutung des Themas erfahren.

Nun bieten sich Konfliktberater ihren Fischen oft als „Würmer“ an, die denen gar nicht schmecken. Warum wohl? Weil sie ganz offensichtlich das nicht anwenden, was als „Perspektivenwechsel!“ von allen Minaretten des Konfliktmanagements schallt.

Sehen wir es einmal als Problem des „target marketing“: Bevor ich weiß, welchen Wurm ich verwenden muss, muss ich erst einmal fragen, welchen Fisch ich fangen will – in der Fachsprache, aber dadurch nicht verständlicher: Marktsegmentierung und Bestimmung der Zielgruppe. Nur dann kann ich den richtigen Wurm (marketing tool) bestimmen.

Viele Konfliktberater glauben immer noch an das „Prinzip Bauchladen“, nach dem Motto: „Ein guter Mediator kann jeden Fall mediieren“. Leider beweist die Praxis das Gegenteil: Aus der Nachfrage nach Mediatoren wissen wir, dass Medianden („Fische“) ganz spezielle Wünsche an geeignete Mediatoren („Würmer“) haben. Der Druck der Spezialisierung hat vor keinem Beruf bisher Halt gemacht, warum sollte er die Mediatoren verschonen? Seien sie sich also klar, was Sie sind oder sein wollen. Die „eierlegende Wollmilchsau“ bekommt keine Aufträge.

Sehen wir uns das einmal an einer speziellen Art der Mediation an:

Ein Mediator, der sich um eine Wirtschaftsmediation bewirbt, sollte seine Tätigkeit nicht als „low price product“ verkaufen, wie das bei Mediationen im sozialen Umfeld üblich ist. Billige Preise lassen mindere Leistung vermuten. Denn die Leistung des Wirtschaftsmediators sollte als „high-end-product“ gekauft werden und der Mediator natürlich diese Versprechung erfüllen ... Denn die Medianden sind

schon durch das Stahlgewitter hoher Honorare ihrer Anwälte gegangen.

Auch wäre es untunlich, die Medianden im Stuhlkreis sitzen zu lassen. Sie sind einfach Tische gewohnt, auf die sie Ihre Akten legen können und die Frage „Was macht das mit Ihnen, wenn ich das sage?“ lässt das Publikum einen sehnsüchtigen Blick nach der Tür werfen.

Und die Meinung Ihrer Klienten, dass sie das Geld nur für jemand bezahlen wollen, der sich auch für eine Einigung ins Zeug legt, wird Ihnen befremdende Blicke einbringen, wenn Sie sich entspannt mit dem Satz zurücklehnen: „Ich bin nur für den Prozess verantwortlich“. Auch wenn Sie die furchtbare Wahrheit nicht hören wollen: Man erwartet von Ihnen einen Kampf um die Einigung, bis hin zu Vorschlägen oder Risikoanalysen, die die Parteien auf den Boden der Realität zwingen.

Seien Sie einfach ein Schaf im Wolfspelz ...



Dr. Reiner Ponschab war für mehr als 30 Jahre Partner einer Wirtschaftskanzlei, arbeitet seit 2008 im In- und Ausland ausschließlich als Coach, Lehrbeauftragter, Seminarleiter und hat als Wirtschaftsmediator zahlreiche Mediationen in und zwischen

Unternehmen erfolgreich durchgeführt.

Mediation bei Gewalt in Paarbeziehungen

Im Rahmen von Verfahren begleitet der Verein für Konfliktschlichtung und Wiedergutmachung „Waage Hannover e. V.“ Eltern bei der Klärung hochstrittiger Sorge- und Umgangskonflikte. Bei dem vorliegenden Fallbeispiel geht es um Handgreiflichkeiten zwischen Eltern wegen der Erziehung ihres Sohnes. Die Mutter ist Mitglied in einer religiösen Vereinigung, was immer wieder zu Streitigkeiten führte. Der Konflikt gipfelte in gegenseitigen Handgreiflichkeiten. Die Staatsanwaltschaft Hannover wies den Fall der „Waage“ zu, um einen Täter-Opfer-Ausgleich zu erzielen.



Handgreiflichkeiten zwischen den Eltern belasten Kinder sehr. Die Co-Mediation der Waage Hannover e.V. entschärfte den Konflikt. Foto: Seidel

Die streitenden Eltern seien in der vorliegenden Fallbeschreibung Frau Ahrens und Herr Beier genannt. Sie leben getrennt und haben für den Sohn im Alter von sechs Jahren gemeinsam das Sorgerecht. Das Waage-Team entschließt sich zu einer Co-Mediation. Den Mediationssitzungen gingen zunächst separat geführte Einzelgespräche voran.

Einzelgespräch mit Frau Ahrens

Frau Ahrens berichtet, dass ihr ehemaliger Ehemann dazu neige, sich in ihr Leben einzumischen. Die Scheidung sei „sehr unschön“ verlaufen, deswegen wolle sie eigentlich keinen Kontakt mehr zu ihm. Andererseits solle der Sohn mit beiden Elternteilen aufwachsen. Der Sechsjährige sei an jedem zweiten Wochenende und in den Ferien bei seinem Vater. Nach einem Streit in Erziehungsangelegenheiten sei es, so erläutert Frau Ahrens, zu gegenseitigen Ohrfeigen gekommen. Sie habe daraufhin die Polizei gerufen.

Am Ende des Einzelgespräches ist Frau Ahrens zu einem Vermittlungsgespräch mit dem Vater ihres Sohnes bereit. Sie stellt aber klar, dass sie „weltanschauliche Dinge“ nicht mit ihrem Ex-Ehemann diskutieren wolle und werde.

Einzelgespräch mit Gegenseite

Das Einzelgespräch mit Herrn Beier zeigt, wie tief das gegenseitige Misstrauen zwischen den Eltern ist und wie persönlich verletzend das Scheidungsverfahren für ihn war. Die Ehe sei vor eineinhalb Jahren geschieden worden. Im Zuge des Verfahrens habe ihm seine Frau

vorgeworfen, den Sohn sexuell missbraucht zu haben. Das strafrechtliche Verfahren gegen ihn wurde aber eingestellt. Die schwerwiegenden, unberechtigten Vorwürfe hätten ihn tief verletzt. Er liebe seinen Sohn und pflege ein enges väterliches Verhältnis zu ihm. Seine Ex-Ehefrau binde sich immer stärker an eine Sekte. Auch sein Sohn werde immer mehr den Regeln und der Weltanschauung dieser Sekte unterworfen, was er verhindern wolle. Herr Beier spricht in diesem Zusammenhang von „Gehirnwäsche“, die ihm Angst mache. Er habe sich deswegen auch schon überlegt, das alleinige Sorgerecht für seinen Sohn zu beantragen.

Zur Auseinandersetzung und der Anzeige meint Herr Beier, dass es nach einem verbalen Streit zu „harmlosen Handgreiflichkeiten“ gekommen sei. Das sei ihm peinlich. Er sehe sich aber nicht als Allein-Schuldigen. Er sei zu einer Mediation bereit und zwar vor allem deswegen, weil er darin eine Chance sehe, zum Wohle des Kindes zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

Erste Mediationssitzung

Herr Beier möchte mit der Darstellung seiner Sichtweise beginnen, womit Frau Ahrens einverstanden ist. Er stellt seine Position dar, spricht dabei ruhig und vermeidet jede aggressive Formulierung. Die Mediatorin fasst seine Darstellung zusammen.

Jetzt beginnt Frau Ahrens ihre Sichtweise darzustellen. Sie habe den Eindruck, dass sich ihr Ex-Ehemann in unangemessener Art und Weise in ihr Leben einmische.

» *Es ist vieles kaputt gegangen. Wenn wir davon wieder anfangen, können wir überhaupt nicht mehr miteinander umgehen* «

Herr Beier will sie an dieser Stelle in ihren Ausführungen unterbrechen, aber der Mediator interveniert und bittet ihn, seine Ex-Ehefrau aussprechen zu lassen. Auf die Scheidung geht Frau Ahrens mit den Worten ein: „Es ist vieles kaputt gegangen. Wenn wir davon wieder anfangen, können wir überhaupt nicht mehr miteinander umgehen.“ Der Mediator fasst ihre Ausführungen zusammen. Auch Herr Beier ist damit einverstanden, dass über die Scheidung besser nicht mehr geredet werde.

Im nächsten Schritt erstellt das Mediatoren-Duo gemeinsam mit den Betroffenen eine Themensamm-

lung. Für eine übersichtliche Darstellung und Zuordnung in Themenkomplexe verwenden sie farbige Moderatorenkarten.

Die Themenfelder sind „Wohl des Sohnes“, „Neue Partner“, „Vertrauen“ und „Terminabsprachen“. Zum Thema „Glaube“, das Herr Beier einbringt, will Frau Ahrens sich nicht äußern. Die Mediatoren legen diese Karte deswegen zunächst beiseite und fügen selbst noch das Thema „Handgreiflichkeiten und Anzeige“ hinzu.

Die Beteiligten einigen sich darauf, mit dem Sohn zu beginnen. Herr Beier erzählt ausführlich über seine Liebe zu seinem Kind und wie sehr ihn der Vorwurf des sexuellen Missbrauchs getroffen habe. Er beginnt zu weinen.

Generell gehe es ihm darum, dass sein Kind nicht vereinnahmt werde. Ein neuerliches Signal sei für ihn, ein bestimmtes Halsband, das sein Sohn trage. Auf die Frage der Mediatorin, ob sich sein Sohn verändert habe, antwortet er aber, dass das Verhalten seines Kindes weiterhin normal sei.

Frau Ahrens reagiert auf die Schilderung ihres Ex-Mannes verständnisvoll. Sie verstehe seine Sorge, halte sie aber nicht für begründet. Denn: „Wir leben jetzt eben mit anderen Menschen zusammen.“

Die Mediatoren fassen die jeweiligen Aussagen zusammen und geben die Fragestellung an die Elternteile weiter, wie sie den jeweils anderen als Mutter bzw. Vater im Umgang mit dem gemeinsamen Kind sehen. Beide überlegen eine Weile und bestätigen sich dann gegenseitig, liebevoll und gewissenhaft mit dem Sohn umzugehen. Auf die ehemals schwerwiegenden Vorwürfe seitens von Frau Ahrens gehen beide nicht ein.

In Bezug auf die Sekte äußert Herr Beier seine Bedenken in den verunsicherten Worten: „Ich weiß ja aber gar nicht, was Ihr da so macht.“ Der Mediator fragt Frau Ahrens, ob sie darauf antworten wolle. Sie zögert zunächst, da sie ausdrücklich nicht über ihre Weltanschauung diskutieren wolle. Entscheidend sei doch, dass ihr Sohn gut aufwachse und das müsse er als Vater doch auch im Umgang mit dem Kind spüren. Auf die Frage, worauf sich seine Sorgen konkret gründen, antwortet Herr Beier, dass er nur wenige Informationen habe und sich vieles nur vorstellen könne. In der Folge schildert Frau Ahrens anhand eines nor-

malen Tagesablaufes vom Leben in ihrer „Gruppe“. Herr Beier fragt nach und es entwickelt sich ein ernsthaftes, positives Gespräch zwischen den Eltern.

In dieser Phase der Sitzung verhalten sich die Mediatoren passiv, greifen nur strukturierend ein, wenn neue Themen angeschnitten werden. Der Gesprächsfluss dauert rund dreißig Minuten an. Dann fassen die Mediatoren das Gesagte zusammen und stellen am Ende fest, dass alle auf den Moderatorenkarten gesammelten Themenkomplexe von den Beteiligten angesprochen wurden. Als wichtiges Fazit bleibt auch, dass keine der beiden Parteien weiterhin an einer Strafverfolgung wegen der Handgreiflichkeiten interessiert ist.

Was schwierig bleibt, ist das Thema „Vertrauen“. Aus Sicht von Frau Ahrens müsse ihr Ex-Ehemann nach der Trennung eben vieles akzeptieren, worauf er keinen Einfluss mehr haben könne. „Das musst Du einfach akzeptieren. Das ist meine Sache.“ Worauf Herr Beier erwidert: „Wenn Du mich völlig ausgrenzt, hole ich mir das alleinige Sorgerecht.“ Hier droht das bisher relativ einvernehmliche Gespräch zu kippen. Durch die Nachfrage des Mediatoren-Duos, was ihn zu einer solchen Aussage veranlasse, lenkt Herr Beier sofort ein. Die Aussage sei nur ein Ausdruck seiner Ängste.

Zum Abschluss der Sitzung wird eine schriftliche Vereinbarung aufgesetzt. Es erfolgt die Terminierung eines weiteren Mediationsgesprächs in acht Wochen.

Zweite Mediationssitzung

Das zweite Gespräch zwischen Frau Ahrens und Herrn Beier erfolgt ebenfalls einvernehmlich, nahezu problemlos.

» *Beide berichten von den guten Erfahrungen, die sie im Umgang miteinander und dem Sohn machen konnten. Die Mediatoren ziehen aus beiden Darstellungen ein positives Fazit.«*

Dann kommen sie auf das schwierige Thema „Vertrauen“ zurück. Aus Sicht von Herrn Beier sei es erst einmal gut, wenn es weiter so laufe wie in den zurückliegenden Wochen. Frau Ahrens stimmt zu. Die Mediatoren sprechen dennoch offen an, dass sie sich nicht sicher seien, ob alle Kernpunkte ausreichend angesprochen worden seien, die zu einer Vertrauensbildung beitragen könnten. Woraufhin Herr Beier

bestätigt, dass „die alten Wunden noch vorhanden“ seien und „uns vielleicht noch im Weg stehen“ – so seine Worte bezüglich der Missbrauchsvorwürfe. Jetzt komme es ihm aber vor allem darauf an, dass sie die gemeinschaftliche Erziehung ihres Sohnes gut regelten. Das sei „das Wichtigste“. Dem stimmt Frau Ahrens zu und sagt, dass sie ihre damaligen Vorwürfe bereue.

Quelle: Waage Hannover e.V. – Verein für Konflikt-schlichtung und Wiedergutmachung
www.waage-hannover.de

leserbriefe@mediator-hwv.de

Erfolgsstrategie: So fallen Sie auf!

Pressearbeit wird so nebenbei mitgemacht? Gezieltes Marketing und PR sind nur für große Unternehmen sinnvoll, bindet zu viel Geld und Zeit? Im Gegenteil: Es lohnt sich für jede Mediatorin und jeden Mediator, das Thema Pressearbeit und Marketing einmal bewusst anzugehen. Wie mache ich lokale Redaktionen auf mich und meine Dienstleistung Mediation aufmerksam? Wie wird meine Homepage im Internet zielsicher gefunden? Praktische Tipps, um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

Erfolgreiche Pressearbeit kann die öffentliche Wahrnehmung bewusst im positiven Sinne steuern und auch das Dienstleistungsangebot Mediation bekannter machen. Große, erfolgreiche Unternehmen machen es vor und betreiben „integrierte Kommunikation“, was eine ansprechende Mischung aus regelmäßigen Pressemeldungen, Werbeanzeigen, Events und Zielgruppenkommunikation bedeutet. Hier liegt für viele Mediatorinnen und Mediatoren schon der Knackpunkt: Marketingmaßnahmen und PR kosten Geld und dafür ist wenig Budget vorgesehen. Was zeit- und kostenintensiv klingt, kann aber in vereinfachter Version zu durchaus positiven Ergebnissen führen, deswegen nachfolgend praktische Tipps für das kleine Budget.

Ereignisse schaffen

Was ist zu beachten, um den lokalen bzw. regionalen Bekanntheitsgrad zu erhöhen? Wie kann ich die Lokalredaktion auf mich aufmerksam machen? Aktuell gibt es nichts, was berichtenswert wäre? Der Schlüssel heißt, aktiv werden und Veranstaltungen und Ereignisse planen, über die Zeitungen und Wochenblätter berichten können.

Um eine Chance auf „Öffentlichkeit“ zu bekommen, muss die Pressemitteilung eine „echte“ Nachricht beinhalten: Organisieren Sie einen Vortragsabend zum Thema Mediation mit konkreten Fallbeispielen, zum Beispiel Nachbarschaftsstreitigkeiten, veranstalten Sie Treffen mit anderen Mediatorinnen und Mediatoren oder feiern Sie einen Tag der offenen Tür. Was man als „Newcomer“ allerdings nicht erwarten kann, dass Pressevertreter bereits zur ersten Veranstaltung persönlich erscheinen, um darüber zu berichten.

Wichtig ist die Nachbereitung der Veranstaltung, die in einer Pressemitteilung als Text-Dokument (keine pdf-

Datei) mit ein oder zwei Fotos bestehen und den Redaktionen relativ zeitnah per email übermittelt werden sollte.

Für das Schreiben einer Pressemitteilung gelten einfache aber klare Regeln: das Wichtigste zuerst, ein sachlicher Tenor und Authentizität durch wenige Zitate. Werden Personen genannt bzw. zitiert, dann beweist sich Professionalität durch die Angabe des vollständigen Namens und der Funktion:

» *Die Stellungnahme von Kirsten Müller, Psychotherapeutin und Mediatorin, wird gerne veröffentlicht, während die Aussage einer „Frau Müller“ nicht berichtenswert erscheint.«*

Ein beigefügter Internetlink zur Homepage für weitere Informationen kann den zuständigen Redakteur zusätzlich überzeugen.

Alle Regeln beachtet und trotzdem wurde nichts veröffentlicht? Pressearbeit bedeutet Geduld, zumindest ist die Redaktion auf die Begriffe Mediation, Mediatorin und Mediator aufmerksam geworden und kann diese zukünftig richtig einordnen. Was Sie auf keinen Fall machen sollten, wie auch jüngste Beispiele aus der Politik zeigen, in der Redaktion anrufen und sich beschweren, warum die Pressemitteilung nicht veröffentlicht wurde. In Redaktionen ist die Personaldecke dünn und zu viele ungebetene Anrufe rauben wertvolle Arbeitszeit. Warum, was veröffentlicht wird, darüber entscheidet auch die aktuelle Nachrichtenlage. Im „Sommerloch“ sind die Chancen mit einer Veröffentlichung zum Zuge zu kommen, durchaus hoch.

Trefferquote nicht dem Zufall überlassen

Eine attraktiv gestaltete und informative Website ist das Kernstück der virtuellen Kommunikation und ein



Die Pflege einer Homepage benötigt Zeit. Die Startseite sollte mit direkten Links zu aktuellen Informationen versehen sein. Websites mit kurzen Ladezeiten erhöhen die Nutzerzufriedenheit.

unerlässlicher Schritt zu mehr öffentlicher Aufmerksamkeit.

Wie sehr Online-Kanäle das Leben und die Kommunikation von Privatpersonen und Unternehmen beeinflussen, zeigen die weltweiten Seitenaufrufe. Nach den Zahlen, die Ralf Bürkle, Business School Mannheim, anlässlich des Handelskongresses „Living & Concepts“ im August 2012 in der Messe Frankfurt vorstellte, ist die am häufigsten besuchte Website „Google“ mit geschätzten 630 Millionen Besuchern und 7,5 Milliarden Seitenaufrufen weltweit pro Tag. An zweiter Stelle steht „Facebook“ mit 620 Millionen weltweiten Besuchern und täglichen 10 Milliarden Seitenaufrufen (!), gefolgt von YouTube mit 440 Millionen Besuchern pro Tag und 5,6 Milliarden Seitenaufrufen.

Diesen enormen Werten steht folgende Tatsache gegenüber: Viele kleine und mittelständische Einrichtungen, Büros und Praxen sind für potentielle Kunden im Internet mehr oder weniger unsichtbar. Deswegen gilt es, die Homepage nicht nur gut zu gestalten, sondern auch für Suchmaschinen so zu optimieren, dass sich die Trefferquote erhöht.

Damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, ob die Homepage im Worldwide Web auch tatsächlich von der eigenen Zielgruppe angesteuert und gefunden wird, eine kleine Checkliste wesentlicher Erfolgsfaktoren: Eine gut gepflegte Homepage benötigt Zeit. Aktu-

elle Informationen, zum Beispiel über Workshops oder Mediationskongresse, und immer wieder neue Inhalte bieten Anreize, die Internetseite regelmäßig und gezielt anzusteuern. Wirkungsvolle Instrumente können auch Blogs sein, die als eine Art „Internet-Tagebuch“, das täglich oder wöchentlich fortgeschrieben wird, in die Homepage eingebunden werden. Auch die Veröffentlichung von Mediationsfällen, die schon einige Zeit zurückliegen und selbstverständlich in anonymisierter Darstellung abgefasst sind, wären denkbar und sicherlich praxisnah.

Und nicht zu vergessen: Die Verbreitung der Internetadresse sollte ebenso konsequent betrieben werden wie deren Pflege, zum Beispiel auf Briefbögen und Visitenkarten, auf Honorarrechnungen, dem Firmenschild am Eingang oder als Schriftzug auf dem Fahrzeug.

Leistung und Ladezeiten

- Prüfen Sie die Leistung Ihrer Homepage und verbessern Sie die Ladezeiten. Vor allem große Bilddateien und Flash-Intros verlängern die Seitenladezeiten. Schnelle Websites hingegen erhöhen die Zufriedenheit insbesondere der Nutzer, die über einen langsamen Internetanschluss verfügen.
- Überlegen Sie sich, welche Suchbegriffe Nutzer eingeben könnten, um nach Ihren Seiten zu suchen, und verwenden Sie diese Begriffe auf Ihrer Website: Begriffe, wie Mediatorin, Mediator und

Mediation, können als Expertenwissen eingestuft werden. Sie sind als Suchbegriffe notwendig aber wenig hilfreich, die Homepage für potentielle Klienten auffindbar zu machen. Menschen, die die Hilfe eines Mediators benötigen, liegen wegen des ständigen Lärms mit den Nachbarn im Streit, tragen mit dem Ex-Partner Machtkämpfe um die gemeinsamen Kinder aus oder befinden sich mit ihren Geschwistern in einer Erbengemeinschaft, die wegen lange zurückliegender Erlebnisse in Zank und Streit geraten ist, anstelle den Nachlass friedlich zu verwalten. Suchbegriffe wie Erbschaftsstreitigkeit, Nachbarschaftsstreit, Konfliktlösung, Schlichtung, Vermittler usw. bringen Mediator und Medianden sicherlich zuverlässiger und schneller via Internet an einen Tisch. Selbstverständlich umfasst eine gute PR-Arbeit auch die Maßnahmen, sich in Mediatorenlisten der Verbände bzw. der Industrie- und Handelskammern eintragen zu lassen oder sich Portalen wie Fair Instance anzuschließen.

- Verwenden Sie aussagekräftige Titel für die einzelnen Webseiten der Homepage, da diese in den Suchergebnissen direkt sichtbar gemacht werden.
- Besonders wichtige oder aktuelle Seiten sollten miteinander verlinkt sein. Versehen Sie beispielsweise die Startseite mit einem direkten Link zur Seite „Aktuelles“.

Bei geschätzten 630 Millionen Besuchern und 7,5 Milliarden Seitenaufrufen weltweit pro Tag lohnt sich eine Optimierung in Bezug auf „Google“. Das bedeutet zum Beispiel für die Darstellung wichtiger Namen, Links oder Inhalte, keine Bilder sondern ausschließlich Texte zu verwenden. In Bildern enthaltener Text wird von „Google“ nicht erkannt. Erst „ALT-Attribute“ für Bilder ermöglichen dies. Ein ALT-Attribut ist die Beschreibung eines Bildes, die dann als Kurztext sichtbar wird, wenn das Bild nicht geladen werden kann oder eine Berührung des Bildes mit der Mouse erfolgte.

Mit Hilfe der kostenlosen „Google Webmaster-Tools“ lässt sich analysieren, wie mehr oder weniger optimal sich die eigene Homepage in den Suchergebnissen darstellt. Die „Webmaster-Tools“ liefern ausführliche Berichte über die Präsenz der Seiten. Dazu ist eine Anmeldung der Website (Stichwort Google Webmaster-Tools) notwendig, die Sie selbst kostenlos vornehmen können.

Megatrend Social Media

Soziale Netzwerke sind eine zeitgemäße Form der Kundenansprache und sollten immer stärkere Beachtung bei der öffentlichen Profilierung finden.

» *In der Altersgruppe der 16- bis 24-jährigen Internetnutzer sind es über 90 Prozent, die in sozialen Netzwerken kommunizieren«*

Ralf Bürkle im Rahmen des Handelskongresses

„Die Ausbreitung von Social Media ist ein dauerhafter und weltweiter Trend und gewinnt wachsende Bedeutung für die Außenkommunikation von Unternehmen.“ Bedeutet dies, dass firmenbezogene Websites in Zukunft nicht mehr so interessant sein werden, sondern die Präsenz für Unternehmen in führenden sozialen Netzwerken immer wichtiger wird, um die Kunden jüngerer Generation tatsächlich zu erreichen?

Bei „Facebook“ können Freiberufler oder Unternehmen ihre „Fan-Pages“ einrichten und User können über den Button „Gefällt mir“ ihre spontane Zustimmung mit einem kurzen Klick bekunden. Es gibt die Möglichkeit, Gespräche über das eigene Leistungsangebot zu initiieren. Soziale Netzwerke bieten insgesamt vielfältige – von älteren Personen häufig unterschätzte – Chancen der öffentlichen Darstellung. So wichtig die Präsenz, um die Kunden von morgen anzusprechen, in sozialen Netzwerken auch sein mag, kann vor einer „halbherzigen“ Umsetzung nur gewarnt werden. Wer nicht für eine alltägliche und offene Kommunikation bereit ist, und damit im Fall des Falles über ein „Krisenmanagement“ verfügt, kann rascher das Opfer eines „Shit storms“ werden, als je gedacht.

Ein „ungeheures Thema“ ist auch das mobile Internet. Smartphones und Tablets sind die Verkaufsschlager. Die virtuelle Speicherung von Fotos, Musik und Büchern schreitet aufgrund der „Clouds“ voran und ermöglicht den Zugriff jederzeit und unabhängig vom Aufenthaltsort. Die Revolution des Alltags hat begonnen – nicht nur für Mediatorinnen und Mediatoren spannende Zeiten.

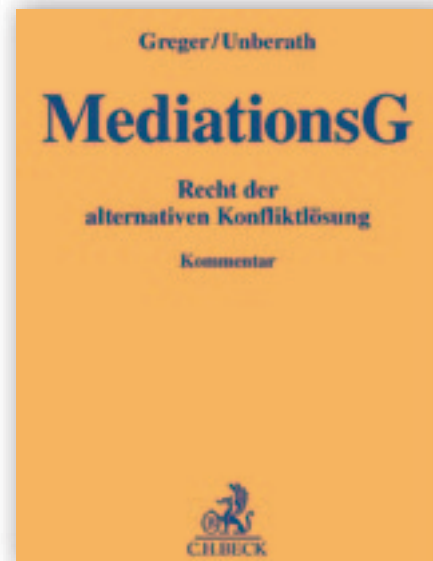
Irene Seidel, Fachjournalistin
leserbriefe@mediator-hwv.de

Neuerscheinung

Reinhard Greger/Hannes Unberath:

MediationsG. Recht der alternativen Konfliktlösung Kommentar

München 2012, 343 Seiten, 59,00 EUR.



Mit dem Mediationsgesetz (MediationsG) hat der Gesetzgeber erstmals die rechtlichen Rahmenbedingungen der Mediation fixiert. Damit sollten nicht zuletzt Anstöße gegeben werden, diese Form der alternativen Methode der Konfliktlösung weiter zu verbreiten. Aber wie ist das Mediationsgesetz insgesamt zu verstehen? Mit dem Kommentar zum MediationsG von Reinhard Greger und Hannes Unberath liegt eine Handreichung für die Praxis vor.

Die Neuerscheinung erläutert das neue Mediationsgesetz einschließlich weiterer betroffener Regelungen in Form eines klassischen Kommentars. Der Band versteht sich als praxisorientierte, systematische Darstellung. Insofern werden auch vertrags- und berufsrechtliche Aspekte der Mediation behandelt und Anleitungen für die Führung von und die Teilnahme an Mediationsverfahren gegeben. Formulierungshilfen und Muster für die Praxis runden die Ausführungen ab.

Der Band wendet sich aber nicht nur an spezialisierte Juristen, sondern zugleich an Mediatorinnen und Mediatoren mit einem unterschiedlichen beruflichen Hintergrund sowie an Schlichter und Schiedspersonen, Unternehmens- und Verbandsjuristen.

Der Kommentar gliedert sich in insgesamt fünf Abschnitte: Nach einem Überblick über das gesamte Gebiet der alternativen, außergerichtlichen Konfliktbeilegung in Teil 1 werden in Teil 2 die Vorschriften

des Mediationsgesetzes kommentiert sowie „unge-regelte“ Fragen der Mediation behandelt. Über die eigentlichen rechtlichen Fragestellungen hinaus geht Teil 3, der verschiedene Erscheinungsformen der alternativen Konfliktbeilegung darstellt. Teil 4 behandelt schließlich das Verhältnis zwischen Gerichtsverfahren und alternativer Konfliktbeilegung, insbesondere die gerichtsverbundene und die gerichtsinterne Mediation in der Form des nunmehr flächendeckend eingeführten, aber weiterhin unregelmäßig Güterichterverfahrens. Teil 5 widmet sich abschließend der internationalen Konfliktbeilegung.

Fazit: Der Kommentar bietet in gebotener Kürze und bewährter Prägnanz einen fundierten Einblick in das Verständnis des Mediationsgesetzes.

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

Neuerscheinung

Peter Knapp (Hrsg.):

Konflikte lösen in Teams und großen Gruppen.

Klärende und deeskalierende Methoden für die Mediations- und Konfliktmanagement-Praxis im Business

Bonn 2013, 383 Seiten, 49,90 EUR.



Die Team- und Gruppenarbeit gilt als effektive Arbeitsform. Dabei sind kleinere oder auch größere Konflikte (natürlich) keineswegs ausgeschlossen. Das ist weiter kein Problem, denn Reibereien können durchaus produktiv sein. Schwierig wird es erst, wenn man in eine Sackgasse gerät.

Der von Peter Knapp herausgegebene Band will speziell für die Konfliktarbeit in Teams und großen Gruppen Hilfestellung geben. Auch wenn nicht explizit als zweiter Teil konzipiert, ergänzt das Praxishandbuch doch die bereits kürzlich im gleichen Verlag erschienene Publikation zu den Konfliktlösungs-Tools (siehe Besprechung im DGM-Newsletter 3-2012, S. 22). Dass sich die Inhalte teilweise mit der bereits vorgestellten Publikation überschneiden, wiegt nicht weiter schwer, da beide Bände jeweils für sich alleine stehen können.

Wieder einmal ist es dem Herausgeber gelungen, ein illustres Autorenteam zu versammeln, welches einschlägige Erfahrungen und fundiertes Wissen eingebracht hat.

Vorgestellt werden in 51 separaten Beiträgen unterschiedliche Konfliktlösungs-Tools. Der Aufbau des Buches folgt dabei den Phasen der Konfliktbearbeitung, angefangen vom ersten Kontakt bis hin zur Vereinbarung der erarbeiteten Lösungen. Zu jeder einzelnen Phase wird wiederum ein sehr ausgeklügelter „Werkzeugkoffer“ vorgestellt.

Ebenso wie in dem vorausgegangenen Band orientiert sich das Buch konsequent an der Beratungspraxis. Nach einer Kurzbeschreibung der jeweiligen Methode erhalten Leserinnen und Leser ausführliche Informationen dazu, wie sich die Tools in der Praxis einsetzen lassen.

Das Buch wendet sich an alle, die in ihrer Tätigkeit oder ihrem Beruf mit Konflikten in Teams und großen Gruppen konfrontiert sind und diese lösen müssen oder lösen wollen: Team- und Projektentwickler, Mediatoren, Supervisoren, Klärungshelfer, Führungskräfte, Trainer, Coaches, Lehrer und Ausbilder.

Wieder einmal bleibt als Fazit zu sagen: Wer konkrete Tipps für die persönliche Mediationsarbeit sucht, bekommt mit diesem Buch einen Fundus an Anregungen.

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

Neuerscheinung

Berthold Meyer:

Konfliktregelung und Friedensstrategien. Eine Einführung.

Wiesbaden 2011, 596 Seiten, 34,95 EUR.



Wer heute einen Blick in die Tageszeitung wirft oder sich die Nachrichten im Fernsehen anschaut, wird tagtäglich mit einem breiten Spektrum an Konflikten konfrontiert, die – so scheint es jedenfalls – eher zunehmen als abnehmen. Vor diesem Hintergrund ist das Lehrbuch von Berthold Meyer zur Konfliktregelung und zu Friedensstrategien aktueller denn je.

Der Herausgeberband bündelt eine Fülle an einzelnen, in sich abgeschlossenen Autorenbeiträgen. Ein erster Teil widmet sich zunächst den Grundlagen zur Entstehung und zur Austragung von Konflikten, zu Hindernissen bei ihrer Regelung und zu Strategien, diese friedlich zu überwinden.

Ein zweiter Teil befasst sich sodann mit der Konfliktregelung im demokratischen Rechtsstaat, wobei hier auf unterschiedliche, rechtliche Rahmenbedingungen eingegangen wird. Ein weiterer Teil geht schließlich auf die Konfliktregelung im interethnischen und interkulturellen Bereich ein und ein vierter Teil behandelt abschließend die Konfliktregelung durch internationale Organisationen.

Zu jedem Teilabschnitt finden sich weitere ergänzende Texte sowie Fallbeispiele, in die nochmals ausgewählte Punkte vertiefen: Die Bandbreite reicht von allgemeinen Aspekten des Konfliktmanagements bis hin zu speziellen Fragen wie der Terrorismusbekämpfung und Selbstgefährdung des freiheitlichen Rechtsstaats.

Fazit: Dieses Buch bündelt wie kaum ein anderes die vielfältigen Aspekte der Konfliktregelung und der Friedensstrategien. Wer die Konfliktherde in der Welt besser verstehen will, ist mit dem Buch bestens bedient.

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

Neuerscheinung

Elke Schönenberg-Zickerick:

Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung.

Aachen 2012, 116 Seiten 29,80 EUR.



In Zeiten zunehmender Globalisierung begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Dabei sind, so die Verfasserin der hier anzuzeigenden Publikation, Konflikte oftmals vorprogrammiert. Für die Arbeit von Mediatorinnen und Mediatoren stellen sich dabei gegebenenfalls besondere Herausforderungen. Die Verfasserin möchte in ihrer Publikation, die als Abschlussarbeit des Masterstudiengangs Mediation an der Fernuniversität in Hagen entstanden ist, aufzeigen, welche innere Haltung, welche Kompetenzen und Erfahrungen erforderlich sind, um in diesem Umfeld professionell agieren zu können.

Nach einer kurzen allgemeinen Einführung in die Mediation greift die Autorin spezielle Facetten der interkulturellen Mediation auf. Schon der Versuch, diesem Arbeitsfeld begrifflich eindeutige Konturen geben zu können, fällt nicht leicht. Kein Wunder also, dass sich aufgrund der Komplexität hier höhere Anforderungen an die Praxis stellen. Der Autorin gelingt es hier in gebotener Kürze einen informativen Einblick in die Besonderheiten dieses Arbeitsfelds zu geben.

Die Brücke in die Praxis schlägt das dritte Kapitel. Es widmet sich verschiedenen „Werkzeugen“ der interkulturellen Mediation, wobei es sich hier um eine lockere Zusammenstellung bewährter Herangehensweisen in der Mediation handelt, die auch in der interkulturellen Arbeit genutzt werden können. Aber was macht letztlich eine erfolgreiche interkultu-

relle Mediation aus? Hier zeigt die Autorin in einem weiteren Kapitel nochmals fünf „Komponenten“ auf, wobei die interkulturelle Kompetenz nur einen aber doch immerhin wichtigen Stellenwert einnimmt.

Ein kurzer Ausblick auf die Globalisierung sowie die Rolle der interkulturellen Mediation in einer globalisierten Welt sowie weitere Entwicklungen und Perspektiven interkultureller Mediation beschließen die Arbeit.

Fazit: Auf 116 Seiten die Theorie und Praxis der interkulturellen Mediation darstellen zu wollen, klingt ein bisschen nach der Quadratur des Kreises. Vor diesem Hintergrund gelingt der Verfasserin dieser Spagat überraschend gut.

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

Mobbing – ein Thema des Mediationskongresses in Ludwigsburg

In Ludwigsburg trafen sich im November 2012 rund 1.000 nationale und internationale Teilnehmer und Teilnehmerinnen zum ersten gemeinsamen Mediationskongress des BAFM, BM und BMWA, um Neues rund um die Mediation zu erfahren. Anna Hasieber (Kornwestheim) war vor Ort und schildert den Kongressbesuch aus ihrer ganz persönlichen Sicht und Interessenlage.

Die Erwartungen wurden sichtlich übertroffen. Exzellente Referenten und Referentinnen zeigten auf dem Kongress, wie vielseitig und erfolgreich Mediation eingesetzt werden kann. Die angebotenen rund 50 Workshops waren größtenteils ausgebucht, mehrere wurden auf Wunsch und Drängen von Kongressteilnehmern in etwas gekürzter Form nochmals durchgeführt. Viele Stände gaben reichlich Gelegenheit, sich mit Büchern, Kursangeboten und Infos rund um die Mediation zu versorgen. Die Begegnungen mit den Teilnehmern und den Referenten zwischen den Workshops und beim Kongressfest waren ebenfalls sehr aufschlussreich, da im persönlichen Gespräch auch die eigenen Befindlichkeiten zum Ausdruck kamen und eine Vertiefung des Gehörten noch erfolgen konnte.

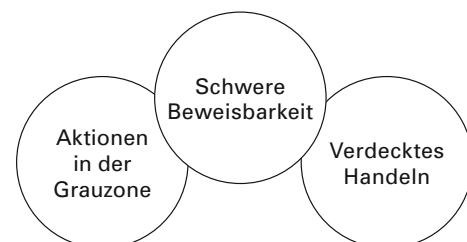
Die Themen auf dem Kongress beleuchteten die wichtigen Felder der Mediation: Familie, Gesellschaft und Wirtschaft. Die Angebote waren so vielseitig, dass meines Erachtens jeder auf seine Kosten gekommen ist. Von „Systemische Mediation in Organisationen“ über „Konfliktnavigation durch Biografiearbeit“, „Peace Mediation im Kontext von EU und UN“ bis hin zur „Beteiligung von Kindern in der Mediation“, persönlich oder nur indirekt, sowie Beteiligungsverfahren von Bürgern an Projekten wie Stuttgart 21 war eine Fülle an Themen vertreten, die für Mediatoren von Interesse ist.

Spezielles Thema Mobbing

Aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit hatte ich mich u.a. für das Thema „Wirksam handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz: Mobbing in gemeinsamer Verantwortung stoppen – der Shared Responsibility Approach“ entschieden. Detlef Beck stellte zunächst

das Charakteristische für Mobbing-Handlungen dar, da zuerst die Mobbingssituation beendet werden muss, bevor gegebenenfalls mit einer Mediation der Konflikt, der eigentlich dahinterliegt, bearbeitet werden kann.

Von Mobbing wird in der Regel dann gesprochen, wenn regelmäßig und über einen längeren Zeitraum „Psychoterror“, zum Beispiel am Arbeitsplatz, erfolgt.

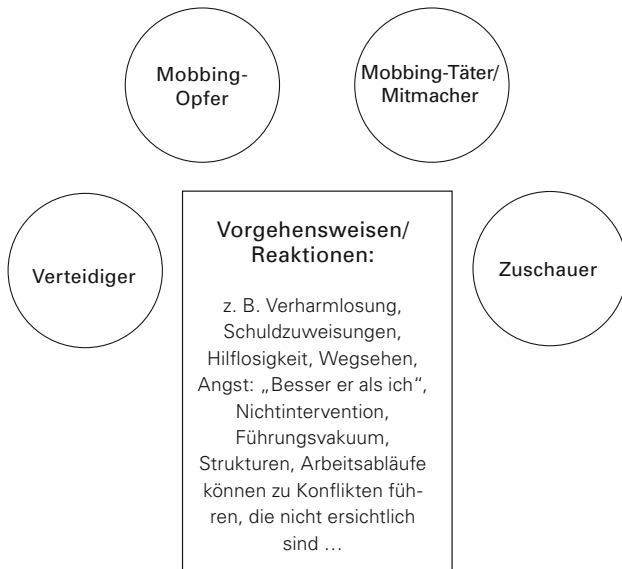


Einerseits sind diese drei Bereiche vorhanden: Aktionen in der Grauzone, verdecktes Handeln und schwere Beweisbarkeit. Andererseits stellt sich die Frage, wie Mobbing tatsächlich erkannt und was dagegen getan werden kann.

Im Zusammenspiel von Handlung, Signalen und Infoquellen kann an das Grundthema herangekommen werden.

Handlungen z.B. Ausgrenzen, Sabotage, üble Nachrede, ignorieren, Info oder Arbeit vorenthalten, diskriminieren	Info-Quellen z. B. Betriebsrat, B-Arzt, Mediatorenpool, Betroffener selbst, Personalabteilung, Vorgesetzter, Gleichstellungsstelle
Signale z. B. Verhaltensänderungen wie Rückzug, Aggression verstärktes Absichern, Fehlerzunahme ...	

Wenn einer der Anwesenden im Betrieb die „Mobbingbrille“ aufgesetzt hat, kann er Mobbing also sehen. Sobald auch nur Ansätze von Mobbing erkennbar sind, sollte gehandelt werden. Mobbing findet in der Regel in der Gruppe statt – da gibt es keine Unbeteiligten:



Mobbing ist demnach als Verhalten in der gesamten Gruppe zu sehen und geht damit auch alle an. Es ist von dem Problem zu trennen, das meist dahinterliegt. Zunächst ist also das Mobbing zu stoppen, möglichst frühzeitig, dann kann die Konfliktbehandlung erfolgen. Führungskräfte, soweit sie nicht selbst mitten im Mobbing stecken, sind wichtige Personen zur Beendigung von Mobbing. Ihr Augenmerk sollte darauf gerichtet sein, Mobbing bereits im Keim zu ersticken oder sehr rasch Einhalt zu gebieten.

Laut Detlef Beck ist es hilfreich, sich Unterstützung von den Teamkollegen zu holen mit dem Ziel, die Situation zu verbessern – in der Vorgehensweise ohne Schuldzuweisung, rein mit der Vorgabe, das Miteinander im Team zu ändern: gute Zusammenarbeit, gute Arbeitsergebnisse, gutes Arbeitsklima. Dieses Vorgehen setzt voraus, dass die Führungskraft die Stärken seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennt und animiert, diese einzusetzen. Zum Beispiel: „Sie können gut mit allen“ oder „Auf Sie hören die anderen“ – Kreativität ist gefragt.

Mit den Beteiligten sollte laut Detlef Beck nach einer bestimmten Zeit ein weiteres Gespräch zur Ergebnis-sicherung und Stabilisierung der positiven Entwicklungen erfolgen. Dann kann am eigentlichen Thema gearbeitet werden.

Sollten Konflikte vorhanden sein, die bislang nicht offen ausgesprochen wurden, so sollten sie jetzt bereinigt werden, zum Beispiel mit einem Mediationsverfahren. Vielleicht steht auch ein Teamentwicklungsprozess an oder es sollte in der Ablauforganisation etwas geändert werden. Die Basis für eine Veränderung ist in jedem Fall geschaffen, um wieder gut miteinander arbeiten zu können.

Ich fand den Ansatz interessant, da in der Arbeitswelt häufig Konflikte vorhanden sind, die nicht bearbeitet werden und Kollegen gegebenenfalls die Leidtragenden sind. Zum Teil werden Mitarbeiter durch Mobbing krank, manchmal auch für längere Zeit. Über ein Gespräch im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ nach § 84 SGB IX können dann Themen aufkommen, an die bislang nicht gedacht wurde, aber jedoch relevant für den Wiedereinstieg sind. In meiner beruflichen Tätigkeit bin ich mit solchen Angelegenheiten gelegentlich konfrontiert und es geht dann darum, gemeinsam mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Lösung zu finden.



Anna Hasieber.
Kornwestheim
Anerkannte Mediatorin (DGM), Studium der Sozialarbeit an der Fachhochschule Esslingen, therapeutische Zusatzausbildung, Kontaktstudium Personal- und Organisationsentwicklung, info@hasieber.de

Die Kongressvorträge sind in zwei Bänden im winwin-Verlag erschienen:

„Mediation: Kompetent.Kommunikativ.Konkret“,
Band 1: Familienmediation, Mediation mit Kindern und Jugendlichen, Mediation interkulturell, Neue Felder der Mediation, Methoden und Organisationsschritte in der Mediation,
ISBN-Nr: 978-3-9812142-2-2;
Band 2: Wirtschaftsmediation, Mediation im öffentlichen Bereich, Mediation und Recht, Mediation in Frankreich und Spanien,
ISBN-Nr. 978-3-9812142-3-9.

Wanderausstellung Mediation

Die Deutsche Stiftung Mediation – DSM präsentierte kürzlich in Münster die Wanderausstellung „Mediation – ein guter Weg zur Einigung“.

Das Verfahren der Mediation in Deutschland bekannter zu machen und auf diese Weise einen Beitrag zur Verbesserung der Streitkultur beizutragen, ist erklärtes Ziel der Deutschen Stiftung Mediation. Die Institution möchte den Menschen in der Bundesrepublik Mediation nahe bringen. Zu diesem Zweck ist seit November 2012 die Ausstellung auf Reisen.

Der Ausstellungsaufbau ist ungewöhnlich: Drei überdimensionale Leitz-Ordner und diverse interaktive Einrichtungen geben dem interessierten Besucher Einblicke in das Konfliktbearbeitungsverfahren der Mediation. Eine „Hörstelle“ mit Berichten zu Mediationen, Drehtafeln mit Fragen und Antworten sowie Monitore mit Filmen machen die Mediation bekannt, informieren, klären auf.

Von der Begriffserklärung und der Erläuterung des Verfahrens über Anwendungs- und Alltagsbeispiele bis hin zum Vergleich der Mediation mit anderen

Streitbeilegungsverfahren wird der Besucher an die Thematik herangeführt und die konsensgeprägte Art der Mediation im Detail beleuchtet.

Die Wanderausstellung war ursprünglich im Besitz des Niedersächsischen Justizministeriums und warb über zwei Jahre vorwiegend an Gerichtsstandorten für diese neuen Wege der Streitbeilegung. Ein Projektteam der Stiftung arbeitete die Ausstellung um, die in den kommenden Jahren nach und nach in allen Bundesländern gezeigt werden soll. Ehrenamtliche Mitarbeiter der Stiftung begleiten das Projekt und werden engagiert über das Thema Mediation informieren.

Einrichtungen, die an der Wanderausstellung Mediation interessiert sind, können Kontakt für weitere Informationen unter nordrhein-westfalen@stiftung-mediation.de aufnehmen.

Robert Glunz, Deutsche Stiftung Mediation
www.stiftung-mediation.de

91jähriger Schiedsmann legt Amt nieder

Der älteste Schiedsmann Deutschlands, Heinrich Bauer aus Essen (NRW), hat zum Jahresende 2012 im Alter von 91 Jahren sein Amt niedergelegt. Als Schiedsmann im Bezirk Essen-West wirkte er 35 Jahre lang als Schlichter.

Der Großteil seiner mehr als 1.000 Fälle bestand aus Nachbarschaftsstreitigkeiten. Zivilrechtlich ging es um Delikte wie Beleidigung, Körperverletzung, Sachbeschädigung, Hausfriedensbruch oder in Mietshäusern auch um die Verletzung des Briefgeheimnisses.

Im konkreten Einzelfall stritten viele um Lärmbelästigungen wie Partys, lautstarke Gespräche im Treppenhaus, lärmende Kinder oder Haustiere, aber auch um Grillfeuer oder zu laut schließende Autotüren. 70 Prozent der Streitigkeiten, die zum Teil erbittert geführt wurden, konnte Heinrich Bauer, der ehemals Programmierer bei der Ruhrkohle AG war, außergerichtlich beilegen – eine gute Erfolgsquote. Sein Er-

folgsrezept verriet der 91-Jährige bei einer Pressekonferenz: Er habe die Leute zuerst „immer ausbrüllen“ lassen, danach sei eine Schlichtung schneller und einfacher möglich gewesen.

Schlichtungsort war seine Wohnung, gelegen in einem sozialen Brennpunkt der Stadt Essen. Im Laufe der Jahrzehnte wurde das alte Kinderzimmer ganz zum Schiedsraum umfunktioniert.

In Nordrhein-Westfalen gibt es über 5.000 Schiedsfrauen und -männer, die diese Aufgabe ehrenamtlich ausüben. Sie kommen aus den verschiedensten Berufssparten und werden vom Stadtparlament auf fünf Jahre gewählt.

Irene Seidel, leserbriefe@mediator-hwv.de

Termine und Veranstaltungen

Fall-Supervision

06.04.2013, Hannover

Schritte zur Professionalisierung durch die Fall-Supervision in einer Gruppe von sieben bis zwölf Teilnehmern. Die Leitung besitzt Astrid Wichmann, BM. Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Kurzzeit-Mediation

15. – 16.04.2013, Konstanz

In der Kurzzeit-Mediation als spezielle Form der Mediation geht es darum, das gesamte Verfahren in einer Sitzung zu ermöglichen. Leitung: Heiner Krabbe. Kontakt: Konstanzer Schule für Mediation, Marktplatz 15, 78462 Konstanz, Tel. 07531 8194-30, Fax: 07531 8194-31, info@ksfm.de, www.ksfm.de.

Co – Mediation

19.–10.04.2013, Heidelberg

Die Co – Mediation schafft günstige Bedingungen und kann möglichen Problemen vorbeugen. Das Seminar leiten Andrea Herms und Thomas Rüttgers. Kontakt: Heidelberger Institut für Mediation, Mönchhofstraße 11, 69120 Heidelberg, Tel. 06221 473406, Fax: 06221 472693, info@mediation-heidelberg.de, www.mediation-heidelberg.de.

Workshop: Moderation für Mediatoren

20.– 21.04.2013, Lippstadt – Bad Waldliesborn

Wie gehe ich mit Dauer-Nörglern und Störern in der Gruppe um? Wann lasse ich Aufgaben in der größeren Runde bearbeiten und wann in kleineren Gruppen? Wie viel muss ich aus der Diskussion an der Moderationswand mitschreiben? Was ist eine sinnvolle Rollenaufteilung, wenn ich die Moderation mit einem Kollegen machen möchte? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der Workshop unter der Leitung von Marc Pfeiffer, der als praxisnahe Ergänzung für Mediatoren konzipiert wurde.

Moderationstechniken kommen innerhalb und außerhalb der Mediation zum Einsatz, um komplexe Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass eine möglichst hohe Akzeptanz bei allen Betroffenen erreicht wird. Konkret ist Moderation ein sinnvolles Mittel zur Konsensfindung bzw. Lösungsstrukturierung, wie bei der Planung von Entwicklungsschritten, Feststellung von Ressourcen und Defiziten sowie bei der gemeinsamen Überprüfung und Verbesserung von

Arbeitsabläufen. Die vermittelten Moderationstechniken helfen einerseits, klassische Gruppensituationen in der Mediation zu meistern, andererseits können sie aber auch unabhängig von einem Konfliktfall sinnvoll eingesetzt werden, um beispielsweise innerbetriebliche oder innerbehördliche Planungsprozesse professionell zu leiten und zu begleiten.

Der Workshop baut gezielt auf dem Wissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf. Die einzelnen Schritte einer Moderation werden mit theoretischen Inputs zu Setting und anzuwendenden Techniken erläutert. Dabei wird an die Phasen einer Mediation angeknüpft und die ergänzenden Tools der Moderation hierzu vorgestellt.

Anhand von Fallbeispielen setzen die Teilnehmer das neu erworbene Wissen in die Praxis um. Mit Hilfe von individuellen Rückmeldungen wird die Integration der moderativen Techniken in die persönliche mediative Haltung ermöglicht, um so ein funktionales Miteinander beider Methoden zu gewährleisten. Der Workshop wird von Marc Pfeiffer, Moderator und Mediator sowie Dipl.-Theologe, geleitet.

Kontakt: Zeugma GmbH, Hannah Behnke, Tel. 06171 706 777, behnke@zeugma.de, www.zeugma.de.

Cooperative Praxis

25. – 28.04.2013, Kitzbühel

Mediationsanalages Verfahren unter der Leitung von Dr. Gisela Mähler und Dr. Hans-Georg Mähler. Kontakt: Eidos Projekt Mediation, Südliche Auffahrtsallee 29, 80639 München, Tel. 089 178 20 69, Fax: 089 17 63 21, info@eidos-projekt-mediation.de, www.eidos-projekt-mediation.de.

Mediation im System

26. – 27.04.2013, Heidelberg

Mediation im System, beispielsweise in einer Organisation oder in der Wirtschaft; Seminarschwerpunkte: Konflikte als Bestandteil von Organisationsentwicklungen, Einbezug der Stakeholder, Qualitätsmanagement. Leitung: Lis Ripke.

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

Gerichtsverbundene Mediation

06. – 08.06.2013, Frankfurt a.d. Oder

Gerichtsverbundene Mediation mit Teilnahme-Bescheinigung. Referentin ist Prof. Dr. Ulla Gläßer. Voraussetzung sind 90 Stunden Mediationsausbildung. Kontakt: Master-Studiengang Mediation Frankfurt/Oder, Große Scharnstraße 53, 15230 Frankfurt/Oder, Tel. 0335 553423-17, Fax: 0335 553423-37, master-mediation@europa-uni.de, www.rewi.europa-uni.de/master-mediation.

Konflikte: Bewältigung, Barrieren, Auflösung

14. – 15.06.2013, Heidelberg

Stichworte des Seminars: Grundmotive, Eigenarten, Lösungsresistenz, Wendepunkte von Konflikten und Gerechtigkeitsprinzipien. Leitung mit Prof. Dr. Reiner Bastine und Lis Ripke.

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

Praxisreflexion

15.06.2013, Heidelberg

Fall-Supervision und Praxisreflexion für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren unter der Leitung von Cornelia Sabine Thomsen und Jan Martin Fehr. Kontakt: Mdiatio Heidelberg, Uferstraße 12, 69120 Heidelberg, Tel. 06221-438088, Fax: - 438089, mediation@mediatio.de, www.mediatio.de.

Internationale Wirtschaftskonflikte

20. – 22.06.2013, Frankfurt a.d. Oder

Schiedsverfahren und Mediation in internationalen Wirtschaftskonflikten mit Teilnahme-Bescheinigung; Referenten: Prof. Dr. Lars Kirchhoff und externe Referenten; Voraussetzung sind 90 Stunden Mediationsausbildung.

Kontakt: Master-Studiengang Mediation Frankfurt/Oder, Große Scharnstraße 53, 15230 Frankfurt/Oder, Tel. 0335 55342317, Fax: 0335 55342337, master-mediation@europa-uni.de, www.rewi.europa-uni.de/master-mediation.

Kinder in der Mediation

05.07.2013, Münster

Kinder in der Mediation – Möglichkeiten, Besonderheiten und Grenzen. Die Teilnehmer lernen geeignete Methoden der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Familienmediation kennen.

Kontakt: Mediationswerkstatt Münster, Hafenweg

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

Mediation in Teams

05. – 07.09.2013, Lüneburg

Wie kann ich Teamklärungsprozesse gut vorbereiten und eine flexiblen Methodik für den Gesamtprozess entwerfen? Wie kann ich einzelnen „Protagonisten“ im Teamkonflikt gerecht werden? Methoden der Fokussierung und der Integration bei der Arbeit mit Teams und Gruppen mit Barbara Treu, Mediatorin und Ausbilderin BM.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Collaborative Law

13. – 14.09.2013, Köln

Collaborative Law: Kooperatives Anwaltsverfahren in Familienstreitigkeiten mit Referent Dr. Martin Engel, München.

Kontakt: Centrale für Mediation, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln, Tel. 0221 93738-821, Fax: 0221 93738-926, cfm@mediate.de, www.centrale-fuer-mediation.de.

Hoch eskalierende Konflikte

13. – 14.09.2013, Münster

Indikation und Kontraindikation in der Mediation bei hoch eskalierenden Konflikten: Das Seminar beschäftigt sich mit der Konfliktodynamik von Paar- und Familienkonflikten.

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

Mediation in der Arbeitswelt

19. – 21.09.2013, Hannover

Fachspezifisches Seminar „Mediation in der Arbeitswelt und Wirtschaft“; Voraussetzung sind Grundlagen der Mediation.

Kontakt: Mediationsstelle Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Familienmediation

26. – 28.09.2013, Hannover

Fachspezifisches Seminar zum Thema Familienmediation.

Kontakt: Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Eltern und Jugendliche

27. – 28.09.2013, Münster

Eltern-Jugendliche-Mediation: Der Wandel in Familien und die damit verbundenen Veränderungen der Lebenswelten von Jugendlichen erfordern hohe Abstimmungsleistungen im Familienverbund. Das heutige Verhältnis zwischen Eltern und Jugendlichen ist von Verhandlungskultur geprägt.

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

Praxistag Mediation

28.09.2013, Heidelberg

Der Praxistag bietet Fall-Supervision und Praxisreflexion für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren. Die Leitung haben Cornelia Sabine Thomsen und Jan Martin Fehr.

Kontakt: Mediatio Heidelberg, Uferstraße 12, 69120 Heidelberg, Tel. 06221 438088, Fax: 06221 438089, mediation@mediatio.de, www.mediatio.de.

Gruppenmediation

24. – 26.10.2013, Lüneburg

Fachspezifisches Seminar unter der Leitung von Barbara Treu. „Mediation in Gruppen“ setzt Grundlagen der Mediation voraus.

Kontakt: Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Mediation in Erbschaftskonflikten

07. – 09.11.2013, Lüneburg

Fachspezifisches Seminar zu Erbschaftskonflikten.

Kontakt: Brückenschlag e.V., Am Sande 50, 21335 Lüneburg, Tel. 04131 42211, Fax: 04131 221477, info@bs-lg.de, www.bs-lg.de.

Rechtsanwälte in der Mediation

29. – 30.11.2013, Münster

Recht und Rechtsanwälte in der Mediation: Wie und wann können Anwälte eingebunden werden, dass

sie die Medianten konstruktiv unterstützen und die Mediation fördern?

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

Geleitete Supervision

30.11.2013, Heidelberg

Die geleitete Supervision stellt eigene Fallbeispiele und das Lernen von Fällen anderer Teilnehmer in den Mittelpunkt. Die Leitung übernimmt Prof. Dr. Reiner Bastine.

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

Seminare im Ausland

Anwendung mediativer Elemente

21. – 22.08.2013, Zürich

Die Anwendung mediativer Elemente in der beratenden und therapeutischen Arbeit mit Dozent Heiner Krabbe.

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

Klärungshilfe und Lust am Doppeln

06. – 07.11.2013, Zürich

Methoden im Umgang mit Vorwürfen und Kränkungen in eskalierten Konflikten, Klärungshilfen und die Lust am Doppeln unter der Leitung von Christian Prior.

Kontakt: IEF, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

Umgang mit Emotionen

02. – 03.12.2013, Zürich

Der richtige Umgang mit Emotionen in der Beratung und Mediation für Fachpersonen der Beratung und Mediation, Friedensrichter und Beistände. Dozent: Heiner Krabbe.

Kontakt: IEF, Voltastrasse 27, CH-8044 Zürich, ief@ief-zh.ch, www.ief-zh.ch.

Nachrichten aus der DGM

Liebe Mitglieder der DGM, sehr geehrte Damen und Herren,

die Verbreitung des Gedankens der Mediation geht gerade nach dem Erlass des Mediationsgesetzes in großen Schritten voran. Der interessierte Laie hat keine Probleme, sich mit wenigen Klicks im Internet über Inhalte und Chancen eines Mediationsverfahrens zu informieren. Schnell wird er herausfinden, dass Mediation u.a. dazu dient, gemeinsame Interessen zu stärken, kreative und zukunftssträchtige Lösungen zu finden u.v.m.

Mediation ist ein Erfolgskonzept und als solches durchweg positiv besetzt. Warum ist der Weg zum Mediator trotzdem nicht immer die erste Wahl und das Motto des ersten Deutschen Mediatorentages „Talk First... Erst zum Mediator“ derzeit oft noch ein Motto?

Die Gründe dafür sind sicher so unterschiedlich wie die Konfliktlagen selbst. Tatsächlich findet der Laie kaum authentische Berichte über Ergebnisse, welche in Mediationsverfahren erzielt wurden.

Wie haben Mediationsverfahren menschliche oder geschäftliche Beziehungen nachhaltig gestalten können? Welche kreativen Optionen haben Sie mit Ihren Medianden entwickeln können? Wie hat sich das Leben Ihrer Medianden durch Erkenntnisse im mediativen Prozess verändert?

Die DGM plant eine Veröffentlichung Ihrer Erfahrungsberichte auf unserer HP. Aussagekräftige Fälle stellen wir in anonymisierter Form zukünftig gerne für Sie ein. Natürlich können Sie auch Ihre Medianden bitten, geeignete Fälle aus ihrer persönlichen Sicht darzustellen. Langfristig sollen alle Mediationsgebiete abgedeckt werden.

Ihre Berichte schicken Sie bitte an die bekannte Adresse: info@dgm-web.de

Herzliche Grüße aus Hagen

.....
Claudia Geldner, DGM-Geschäftsführerin



Am 17.01.2013 fand das erste Treffen der DGM-Regional- und Fachgruppenleiter in Hagen statt. Mit Vertretern der Gruppen Hessen, Köln-Bonn-Aachen, Rheinland-Pfalz und Sachsen sowie der Fachgruppe Mediationsbasierte Personal- und Organisationsentwicklung wurden viele neue Ideen zur Unterstützung der weiteren Arbeit sowie zur verbesserten Vernetzung entwickelt. Das nächste Treffen wird am 11.04.2013 stattfinden



In der DGM-Mitgliederversammlung am 23.11.2012 neu gewählt: Präsident Dr. Dr. Gattus Hösl (l.) und der Vorstand Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen (Vorsitzende), Hans-Joachim Wirtgen (2. v. r.), Andreas Heintz (r.) und Dr. Stefan Kracht (nicht abgebildet). Der bisherige Präsident Dr. Frank H. Schmidt (m.) möchte sich nach langjähriger engagierter Arbeit nun anderen Aufgaben widmen und wurde in der Versammlung herzlich verabschiedet. Für DGM-Mitglieder ist das Protokoll der Mitgliederversammlung in Kopie beigelegt.

Neue Mitglieder

Florian Bergherr, 21762 Ottendorf

Holger Birke, 89075 Ulm

Dr. Elisabeth Dickerhof-Borello, 80639 München

Tobias Drauschke, 85435 Erding

Markus Gollnick, 50969 Köln

Stephan Graber, 85114 Buxheim

Stefanie K. Haaß, 58097 Hagen

Melanie Hagedorn, 42929 Wermelskirchen

Uta Jacques, 79102 Freiburg

Harry Kern, 12589 Berlin

Dr. Jirko Krauß, 24114 Kiel

Sabine Müller-Dietrich, 21266 Jesteburg

Stephanie Rüberg, 42117 Wuppertal

Jörg Schäfer, 80638 München

Oliver Schöll, 75045 Walzbachtal

Sabine Sonneborn, 58339 Breckerfeld

Lars Thiele, 10178 Berlin

Frank Tischler, 44793 Bochum

Dagmar Waldherr, 55411 Bingen

Regionalkonferenzen – Auftaktveranstaltung am 5. Juli in Hagen

Zusammen mit dem Versand des DGM-Newsletters 4/2012 hatten wir über die vorläufige Planung und Terminvormerkung der bundesweiten DGM-Regionalkonferenzen im ersten Halbjahr 2013 informiert. Dabei sollten unter anderem auch die Regional- und Fachgruppen der DGM aktiv mit eingebunden sein.

In der 1. Sitzung der Regional- und Fachgruppensprecher am 17.01.2013 in Hagen wurde diese Veranstaltungsreihe intensiv diskutiert. Die Sprecher haben die Initiative und das Veranstaltungsformat grundsätzlich sehr begrüßt. Die Sitzung ergab nach konstruktiver Diskussion aber, dass wir zunächst mit einer „Pilotveranstaltung“ starten möchten. Ausschlaggebend für diese Überlegung war es, vor allem die Kräfte für die Organisation zu bündeln und zu konzentrieren, um eine optimale Durchführung zu gewährleisten.

Diese „Pilotveranstaltung“ wird nun am Freitag, 5. Juli 2013, in Hagen auf dem Campus der FernUniversität stattfinden.

Nach der Auswertung dieser Veranstaltung ist angedacht, im 2. Halbjahr oder in 2014 weitere Regionalkonferenzen in anderen Regionen folgen zu lassen. Geplant ist auch, die DGM-Mitgliederversammlung, die traditionell im November stattfindet, mit einer Regionalkonferenz zu verbinden. Wir werden Sie über die weiteren Planungen und Termine informieren.

Frank Armbruster, Public Affairs & Media Relations
frank.armbruster@dgm-web.de

Impressum

MEDIATOR – Mediation in Wissenschaft und Praxis



Hagener
Wissenschaftsverlag
Universitätsstraße 21
HVV 58084 Hagen

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

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

Chefredakteur: Friedrich Dauner
Redaktion: Claudia Geldner,
Irene Seidel

Verantwortlich f. d. Anzeigenteil:
Denise Hammerschmidt

Gestaltung: Lars Morawe,
Katharina Gräfin von Schlieffen

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

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



Beethovenstraße 3, 58097 Hagen
Telefon: 02331 987 4860
Internet: www.dgm-web.de
E-Mail: info@dgm-web.de
Leserbriefe: leserbriefe@dgm-web.de

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

