

---

# MEDIATOR

---



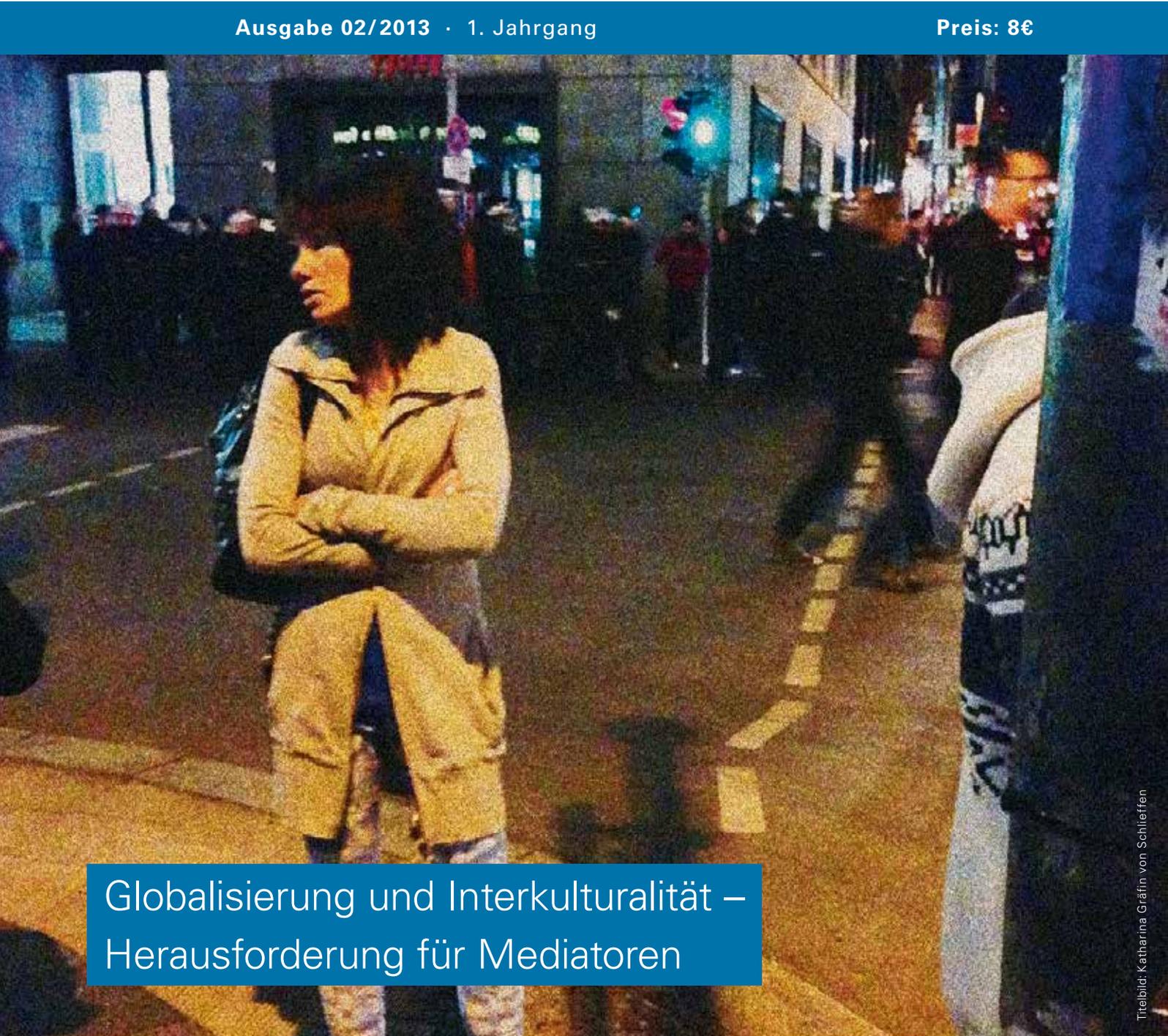
Kolumne: Joseph Duss-von Werdt: Es war einmal ein Lattenzaun ...

Katharina Kriegel-Schmidt: Kultur als Chance für die Mediation?!

Interview mit Esmā Çakır-Ceylan: Mediation bei kulturell bedingten  
Gewaltdelikten und „Ehrenmorden“

Ausgabe 02/2013 · 1. Jahrgang

Preis: 8€



Globalisierung und Interkulturalität –  
Herausforderung für Mediatoren

---

# MEDIATOR

---

## Mediation in Wissenschaft und Praxis

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

### Ausgabe 02/2013 · 1. Jahrgang

Seite 3

Editorial: Andreas Heintz

---

Seite 4

Globalisierung und Interkulturalität –  
Herausforderung für Mediatoren

---

Seite 8

Joseph Duss-von Werdt: Es war einmal  
ein Lattenzaun ...

---

Seite 10

Kultur als Chance für die Mediation?!  
Das perspektiven-reflexive Modell  
Interkultureller Mediation

---

Seite 17

Familienehre bringt Versöhnung

---

Seite 18

Kulturell bedingte Gewaltdelikte und  
„Ehrenmorde“

---

Seite 22

Neuerscheinungen

---

Seite 26

Mediation und Rechtsschutz –  
eine Mogelpackung?

---

Seite 28

5. Deutscher Mediationstag in Jena

---

Seite 29

Kurzmeldungen

---

Seite 31

Termine und Veranstaltungen

---

Seite 34

Nachrichten aus den Verbänden

---

Seite 35

Neue Mitglieder, Impressum

---

# Liebe Mediatorinnen und Mediatoren,

getreu dem Motto „Erfolgreich ist, wer eine Entscheidung trifft“ und dran bleibt, steht man als angehende Mediatorin bzw. als angehender Mediator unmittelbar nach der Mediationsausbildung vor der Frage, wie das „Dranbleiben“ denn gelingen kann? Wie komme ich jetzt ins Tun? Was sind die nächsten Schritte?

Solange noch keine Medianden Schlange stehen, ist es eine gute Möglichkeit, Übungsgruppen („Peer-Groups“), Inter- bzw. Co-Visionsgruppen zu besuchen, um den Praxisbezug aufrechtzuerhalten. Auch Netzwerktreffen, Mediatoren-Stammtische oder eine Mitgliedschaft bei Interessen-, Arbeitsgemeinschaften oder Verbänden, die sich den Mediatoren und der Mediation widmen, bringen einen Mehrwert.

Dankbar und gerne besucht man Zusammenkünfte von Mediatoren, wie Tagungen, Kongresse, Konferenzen und Symposien und sogar Mediationsbälle. Hier kann man unter anderem erfahren, was gerade so läuft in Sachen Mediation, was und wer sich wie und wo entwickelt. Die „High Potentials“ der deutschen wie auch der internationalen Mediationsszene bringen einen dort auf den neuesten Stand. Man lässt sich inspirieren, lernt dazu und bekommt Gelegenheit, sich mit Seinesgleichen auszutauschen. Zudem erhält man meist auch noch eine Fortbildungsbescheinigung, die zukünftig den gesetzlichen Anforderungen entsprechend, nützlich ist.

Das alles ist für uns Mediatoren wertvoll und gut, denn der Besuch solcher Veranstaltungen kann dem Ausbau und der Weiterentwicklung der Kenntnisse und Kompetenzen dienen. So bleibt man im Thema und damit dran an der Mediation. Gleichwohl beschert einem dies noch keine Mediationen. Ist doch der Fokus hier vor allem auf uns Mediatoren selbst gerichtet.

## Wie kommt man also ins Tun?

Die Mediation muss marktorientiert gedacht und behandelt werden, das heißt, diejenigen müssen fokussiert werden, die die Mediation tatsächlich brauchen und die die Mediation hierzulande braucht: die Eheleute und Familien, die Erbgemeinschaften, die Nachbarn, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber,

die Führungskräfte, Manager, Vorstände, Justiziere, Rechtsanwälte, Gesellschafter, Geschäftspartner etc.

Kurzum, die Verbraucher sind der Schlüssel zum Erfolg der Mediation. Und nur wenn die Gedanken nicht ausschließlich um die Welt der Mediatoren kreisen, sondern konstruktive Wege zum Verbraucher gesucht werden, die den Nutzen der Mediation erlebbar machen, kann die Herstellung einer breiten gesellschaftlichen Anschlussfähigkeit der Mediation gelingen. Nur so kann in unserer Gesellschaft tatsächlich ein Nachfrage-Sog für die „mediatorische“ Dienstleistung entstehen.

Was wir brauchen ist also eine ganzheitliche und nachhaltige Verbraucherorientierung, ein konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen der potentiellen Medianden. Neben einem hohen persönlichen Engagement jedes einzelnen Mediators bzw. jeder einzelnen Mediatorin, in seinem/ihrem Wirkungskreis, bedarf es hier zudem einer gezielten Marketingstrategie, die dem Verbraucher Nutzen und Vorteile mediativer Konfliktbewältigung überzeugend nahebringt. Denn ohne Einsatz gibt es keinen Gewinn: „Wer nicht sät, wird nicht ernten!“

Die seinerzeit in Heilbronn erfolgreich gestartete EBEM-Veranstaltungsreihe „Treffpunkt Mediation“ der EBEM-Regionalgruppe Baden-Württemberg, die zahlreichen Vertretern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung der entsprechenden Region das „Produkt“ Mediation bekannter machte, war da sicher ein Schritt in die richtige Richtung.

Die nun Dank der Initiative von DGM-Mitglied Friederich P. Zeuner ins Leben gerufene Veranstaltungsreihe „DGM-Talk“ (Start 19. Juni 2013 in Frankfurt) könnte diesem wichtigen und richtigen Weg dahingehend folgen. So kann die in diesem Zusammenhang anvisierte Aktion „Offensive Mediation“ tatsächlich

dazu führen, dass wir als Mediatoren sowohl dran – als auch drin bleiben.



In diesem Sinne  
mediative Grüße

Andreas Heintz  
DGM-Vorstandsmitglied

# Globalisierung und Interkulturalität – Herausforderungen für Mediatoren

In Zeiten zunehmender Globalisierung treten Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen in Interaktion. Konflikte sind aufgrund mentaler und traditioneller Differenzen somit vorprogrammiert. Wird ein Mediator zur Konfliktlösung herangezogen, darf er keinesfalls die Besonderheiten der unterschiedlichen Kulturen bei der Konfliktbearbeitung außer Acht lassen.

Kam man früher nur im Ausland mit fremden Kulturen in Berührung, so ist das heute im Zeitalter der Globalisierung anders. Durch Migration und Wanderungsbewegungen kommt es im „eigenen“ Land zu Begegnungen mit anderen, uns oft fremden Kulturen und somit auch zu Kommunikationsproblemen und Missverständnissen. Nicht nur die Sprache macht dann Probleme, sondern auch all das, was „dazwischen“ passiert. Deswegen ist es besonders wichtig, sich vorab zu informieren, wenn man interkulturell kommunizieren und verhandeln möchte – selbst im eigenen Land – wie Kommunikation in den unterschiedlichen Ländern und Kulturen funktioniert. Dabei spielen die nonverbalen und verbalen Kommunikationsformen<sup>1</sup> eine entscheidende Rolle für das Gelingen einer interkulturellen Kommunikation<sup>2</sup> und Mediation.

## Beispiel: Interkulturalität des Sports

Ein gutes Beispiel für „Interkulturalität“ ist der Fußballsport, in dem nationale und internationale „Kulturen“ zusammenspielen: In einer Mannschaft treffen unterschiedliche Nationen aufeinander und spielen

gemeinsam Fußball. Sie sprechen nicht die gleiche Sprache und verstehen sich doch. Die Verständigung läuft teilweise nonverbal ab. Interessant ist dabei, dass alle wissen und verstehen, worum es geht, nämlich das Spiel mit möglichst vielen Toren zu gewinnen. Dieses gelingt, weil jeder die Regeln des Fußballspiels kennt. Fußball wird in allen Nationen der Welt gleich gespielt. Man muss also nicht unbedingt die gleiche Sprache sprechen, sondern jeder muss die Regeln des Spiels kennen. Dann ist ein Zusammenspiel von verschiedenen Nationen und Kulturen möglich – und das ohne Missverständnisse in der interkulturellen Kommunikation.<sup>3</sup>

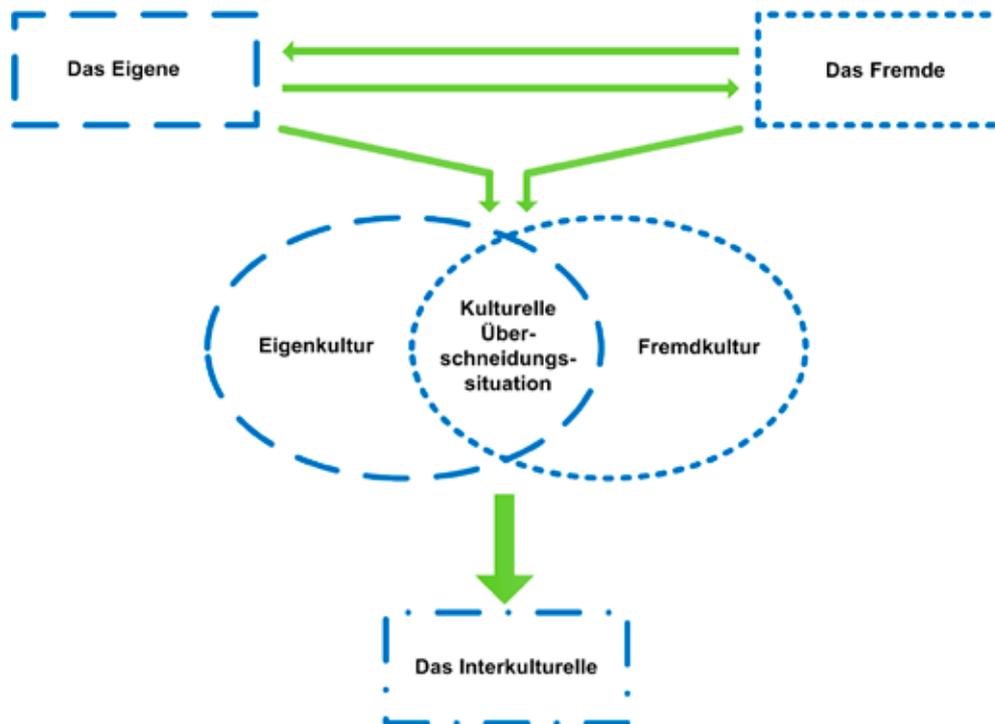
Wir stellen fest, dass eine „kulturelle“ Globalisierung in vielen Bereichen und jederzeit stattfindet. Das Resultat der Globalisierung ist die Interkulturalität. Interkulturalität bedeutet somit nichts anderes als die Interaktion und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Kulturen. Globalisierung und Interkulturalität bedingen einander. Daraus entstehen „neue“ Kulturen, neue Perspektiven und Herausforderungen für uns alle – ein neues „Wir“.

Für das Verständnis von Interkulturalität ist es erforderlich, den Begriff „Kultur“ als die Gesamtheit der

<sup>1</sup> Vgl. auch: Schönenberg-Zickerick, Elke: Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung, Aachen, 2012, S. 19–30.

<sup>2</sup> Vgl. auch Mayer, Claude-Helene: Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung, 2. Auflage. Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb, Waxmann, Münster, 2008, S. 143 f.

<sup>3</sup> Vgl. auch: Schönenberg-Zickerick, Elke: Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung, Aachen, 2012, S. 30.



Quelle: <http://www.ikud-seminare.de/interkulturelle-kompetenz.html>

Lebensausdrücke einer Gruppe von Menschen in einer gegebenen Zeit und innerhalb eines Raumes zu verstehen. Kulturentwicklung ist ein dynamischer Prozess, in dem es darum geht, gegenwärtige kulturelle Phänomene mit Vergangenen in Verbindung zu bringen.

Ein Beispiel: Eine Kultur A trifft auf eine Kultur B. Wenn die beiden Kulturen nun miteinander kommunizieren wollen, entsteht eine „neue“ Kultur C, eine Mischung aus den Kulturen A und B.

» **Entscheidend ist dabei, ... „gemeinsame“ Kultur entsteht.**

#### Beispiel: Kulturelle Muster der Begrüßung

Als Dozentin konnte ich bei Studenten Folgendes beobachten: Ein Japaner musste in einer Gruppenarbeit mit einem Deutschen eine Übung durchführen. Die sprachlichen Barrieren konnte man in englischer Sprache überwinden. Die nonverbalen kulturellen Hindernisse waren deutlich schwieriger.

Der Japaner hatte sich über „die Deutschen“ genauestens informiert, wie dem Händedruck und Blick in die Augen bei der Begrüßung. Der Deutsche hatte sich ebenfalls über sein Gegenüber informiert, folglich eine kleine Verneigung und kein Blickkontakt.

Was passierte: Die beiden standen voreinander, der Deutsche verneigte sich und schaute sein Gegenüber nicht an. Der Japaner wiederum streckte die Hand aus und sah dem Deutschen ins Gesicht. Beide waren erstaunt und haben über die gegenseitigen Irritationen gelacht. Man kam sich in der Mitte entgegen. Trotz alledem darf man natürlich nicht vergessen, welche kulturellen Barrieren Menschen eigentlich trennen. So einfach, wie in dem genannten Beispiel, lässt es sich leider nicht immer klären: Nach „außen“ lassen sich scheinbar immer mehr Gemeinsamkeiten oder Ähnlichkeiten feststellen, aber tief in den Menschen sind die ureigenen, kulturellen Muster nicht vergessen. Sie lassen sich auch nicht verdrängen, sodass immer mehr Konflikte und Spannungen unterschwellig entstehen und vorhanden sind. Wenn man diese kulturellen Unterschiede mit Nichtbeachtung oder Nichtwissen „strafft“, können Verträge, Geschäfte, Kooperationen oder auch politische Zusammenarbeit zum Scheitern verurteilt sein.<sup>4</sup>

#### Beispiel: Weiß als Farbe der Trauer

Was passieren kann, wenn man sich als Mediator oder Verhandler nicht mit bestimmten Kulturen im Vorfeld auseinandersetzt, zeigt folgendes Beispiel: Ein Düsseldorfer Unternehmen wollte mit einem

<sup>4</sup> Vgl. dazu: Schönenberg-Zickerick, Elke: Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung, Aachen, 2012, S. 11ff.

japanischen Unternehmen Geschäfte machen und plante eine Zusammenarbeit. Das erste Treffen fand in Japan statt und verlief zur vollsten Zufriedenheit beider Seiten. Ein Folgetreffen sollte in Düsseldorf stattfinden. Die Vorbereitungen dafür wurden in einem Hotel getroffen und alles war ordnungsgemäß geplant und ausgerichtet, sehr modern und edel. Als die Japaner den Konferenzraum betraten, sahen sie sich kurz um und verließen sofort ohne weitere Kommentare den Raum und das Hotel. Das Geschäft und somit auch die Zusammenarbeit waren gescheitert. Warum? Der sehr modern und edel ausgestattete Konferenzraum war ganz in Weiß geschmückt worden, von der weißen Raumdekorationen bis zu den weißen Blumen. Während in europäischen Kulturen die Farbe Weiß als edel und sauber gilt, so ist das in asiatischen Kulturen anders. Dort bedeutet sie Tod und Trauer. Dieses Beispiel macht sehr deutlich, wie wichtig es ist, sich mit den Kulturen anderer Länder auseinanderzusetzen, wenn man Geschäfte oder Kontakte erfolgreich pflegen möchte.<sup>5</sup>

#### Kompetenz des Mediators

Für die Mediation bedeutet das, dass aufgrund der fortschreitenden Globalisierung die interkulturelle Mediation an Bedeutung zunehmen wird und die Anforderungen somit an die Mediatorin und den Mediator steigen. Die interkulturelle Kompetenz spielt eine entscheidende Rolle in der Mediation.

Mediatoren, die in interkulturellen Konflikten tätig werden, sollten eine besondere Ausbildung bekommen, um die Anforderungen, die an sie gestellt werden, auch lösen zu können. Sie müssen verstehen, dass kulturelle Unterschiede nicht unbedingt eine Hürde sein müssen, sondern auch dazu beitragen können, dass man an Potenzial gewinnt und somit den „Verhandlungskuchen“ vergrößern kann. Das bedeutet auch, dass man neue Erfahrungen sammelt, Bereicherung findet und Brücken baut.

Mediatoren sollten wissen, welchen Stellenwert Konflikte im sozialen Netzwerk der Kulturen haben und wie diese beigelegt werden können. Das Bewusstsein muss geschärft werden, was die eigene Verhandlungstaktik, die Verhandlungslogik und das Verhandlungsverhalten angeht. Es reicht nicht aus, alles in eine andere Sprache zu übersetzen, obwohl diese

eine der größten Barrieren ist, wenn es darum geht, miteinander zu verhandeln und zu kommunizieren.

Alltägliche Konventionen und Gepflogenheiten, wie die einfache Anrede und die Begrüßungsformen einer Kultur, sollte der Mediator kennen. Es wäre auch nicht verkehrt, wenn der Mediator die Bereitschaft zeigt, in der lokalen Sprache zu kommunizieren, selbst wenn er sie nicht perfekt beherrscht. Das hat auch mit Höflichkeit und Respekt zu tun. Vor allem kann es in Verhandlungen die Situation auflockern. Es zeigt den Mediatoren Interesse und gibt das Gefühl, wahrgenommen zu werden.

Die „harten“ und „weichen“ Fakten einer Kultur sollten bekannt sein, genauso wie eine gewisse Offenheit, Toleranz und Geduld für gegenseitiges Verstehen und Verständnis wichtige Voraussetzungen sind. Entscheidend ist, nicht vorschnell nach seinem eigenen Wertesystem zu verurteilen, sondern bereit zu sein, sich auf neue Zusammenhänge und Kulturen einzulassen.

Jeder Mediator muss sich dabei über die Unterschiede von Selbst-, Fremd- und Metakultur im Klaren sein und die Realität der eigenen Kultur im Auge behalten. Es gibt nicht „die“ Kultur, deswegen sollte jede Mediatorin und jeder Mediator dem Verhandlungspartner sensibel und offen für kulturelle Unterschiede auf individueller Ebene begegnen.

» Die Kompetenz des Mediators für eine konstruktive Bearbeitung interkultureller Konflikte bedarf eines reflektierenden, interkulturellen Lernens und möglichst vieler eigener Erfahrungen.<sup>6</sup>«

Interkulturelle Kompetenz setzt sich aus vielen unterschiedlichen Fähigkeiten zusammen, die auf verschiedenen Ebenen stattfinden: der sozialen, der individuellen, der strategischen und der professionellen Ebene. Ihre Fortentwicklung sollte als ein lebenslanger Prozess angesehen werden.

Einem Scheitern in der interkulturellen Mediation liegt häufig die mangelnde Fähigkeit der Mediatoren zugrunde, die Verfahren angemessen zu kontextualisieren.

Die Schwierigkeiten lassen sich gegebenenfalls mithilfe eines Co-Mediatoren aus dem jeweiligen Kultur-

<sup>5</sup> Dies ist einem meiner Kollegen passiert. Ich konnte es als „Randzeuge“ beobachten. Der Kollege möchte aus verständlichen Gründen nicht genannt werden.

<sup>6</sup> Vgl. auch Haft/Schlieffen: Handbuch der Mediation, 2. Auflage, München, 2009, S.197-216.

kreis kompensieren. Auf diese Weise kann die Rekonstruktion und Interpretation eines so komplexen Prozesses wie der interkulturellen Mediation möglich werden und einem besseren Verständnis der Interaktionen bei der Konfliktbearbeitung Sorge tragen.

### Offenheit und Respekt

In der Zukunft wird die interkulturelle Mediation nicht nur zunehmen, sondern auch ein großes Potenzial an Chancen bieten, mit kulturell bedingten Konflikten umzugehen. Sie wird in den nächsten Jahren nicht nur in Deutschland, sondern international eine immer stärkere Rolle einnehmen, sowohl in der Wirtschaft, in der Politik, im Gesundheits- und Sozialwesen als auch in multikulturellen Bildungseinrichtungen. Mit Blick auf bestehende juristische Systeme werden diese soziokulturellen Tendenzen ebenfalls Einfluss nehmen.<sup>7</sup>

Globalisierung und Interkulturalität – Herausforderungen für Mediatoren? Die vorangegangenen Betrachtungen legen es nahe, dass es eine echte Herausforderung wird und die Anforderungen steigen werden.

<sup>7</sup> Vgl. dazu: Schöenberg-Zickerick, Elke: Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung, Aachen, 2012, S. 98 ff.

Aber wenn der Mediator genügend Interesse, Offenheit und Respekt gegenüber den Anderen zeigt, steht der Weiterentwicklung und den Perspektiven der interkulturellen Mediation nichts im Wege.



Dipl.-Ing. Elke Schöenberg-Zickerick ist Architektin, Mediatorin und Dozentin für Soft Skills. Sie studierte in Dortmund, Hamburg und Hagen mit den Schwerpunkten Architektur, Rhetorik und Mediation. Seit 2003 arbeitet sie als Dozentin u. a. an der

Fachhochschule Südwestfalen in Hagen und Soest sowie an der Fachhochschule Dortmund. Dort lehrt sie in den Bereichen Rhetorik, Moderation, Wirtschaftsmediation und interkulturelle Mediation. Sie ist Autorin des Fachbuches „Interkulturelle Mediation im Zeitalter der Globalisierung“, Shaker Verlag, Juli 2012.

Anzeige:

**Hagen Law School**  
Fachanwaltslehrgänge

## Fachanwaltslehrgänge im Fernstudium

- keine Präsenzveranstaltungen (außer zu den Abschlussklausuren)
- Lehrgangsbeginn jederzeit möglich
- ständig aktualisiertes Lehrgangsmaterial
- Online-Betreuungssystem
- kostenloser Zugang zu Jurion-Recht®
- Lehrgangskosten ab 1.799€

**Anmeldung und Informationen unter:**  
[www.hagen-law-school.de](http://www.hagen-law-school.de)

**Jetzt anmelden und 50 Euro Rabatt sichern\***

Agrarrecht | Arbeitsrecht | Bank- und Kapitalmarktrecht | Erbrecht  
Familienrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Handels- und Gesellschaftsrecht | Insolvenzrecht | Miet- und Wohnungseigentumsrecht  
Sozialrecht | Transport- und Speditionsrecht | Verkehrsrecht  
Verwaltungsrecht

**Gutscheincode: me02hls13**  
**\*Angebot gültig bis zum 31.08.2013**

# Es war einmal ein Lattenzaun ...

Ein Traum von der transkulturellen Mediation

**Es war einmal ein Lattenzaun mit Zwischenraum, hindurchzuschauen. Ein Architekt, der dieses sah, stand eines Abends plötzlich da und nahm den Zwischenraum heraus und baute draus ein großes Haus ...**

Der Architekt könnte Ban Ki-Moon heißen, aber auch ein namenloser Mensch sein. Unermüdlich ruft der Generalsekretär der UNO zur Mediation auf, schickt nicht nur Blauhelme, sondern auch Vermittler hin und her, um Zäune zu übersteigen oder zu versetzen, damit Bauplatz für das große Haus der Menschheit entstehe. Er beklagt den Mangel an Personal – und an Geld (Bericht an die Vollversammlung 2011). Man spart auch hier; dafür kostet es anderes mehr, zum Beispiel Menschenleben. Gleichzeitig stocken Großmächte und Zwergstaaten ihre Kriegsbudgets auf, fördern ein Klima der Bedrohung, sagen Frieden, auch wenn sie Krieg meinen. Halten die Mitgliedstaaten der UNO und der Sicherheitsrat lieber an den alten Latten fest, um den Unfrieden zu sichern, statt den Frieden zu wagen? Ihr Generalsekretär darf natürlich keinen Zaun entfernen, nimmt aber die Zwischenräume heraus und träumt weiter von einem neuen Haus.

Kulturelle Räume lassen sich zunehmend nur noch mit abstrakten Grenzen definieren. Wie können Kulturen denn klar umschrieben werden, wenn sie ineinander ein- und untergehen und sich in ein wildes Gemisch von Multikulti verheddern? Zum Beispiel in Kriege ohne Fronten, in alte Feinde als neue Freunde. Zum Beispiel in den Herzen von Menschen, die nicht wissen, woher sie kommen und wohin sie gehören. Im chaotischen Elend globaler Spiele ohne Grenzen. Nationale Grenzen werden verteidigt, während oder weil sie an Bedeutung verlieren, und international zu transnational wird. Der lokale interkulturelle Brücken-

bau fällt deswegen nicht weg. Aber Brücken bieten zu wenig Platz, um in Ruhe nebeneinander und miteinander leben zu können. Die Menschheit weitet sich alltäglich weiter aus zu einem vernetzten wirtschaftlichen, politischen, religiösen, kurz zum transkulturellen Konfliktfeld. Ein Horizont für eine stabile Neuordnung ist nicht in Sicht. Markiert da interkulturelle Mediation bloß als Übergangssymptom, dass eine Vergangenheit ohne Zukunft sich verabschiedet? Dass Mediation quer durch die Menschheit hindurch Gehendes und Kommendes zur verbindlichen Gegenwart mit Zukunft macht?

Im Schmelztiegel der Kulturen werden von Geburt an gleiche Menschen zu verschiedenen Menschen. Sie sind die Medianden, nicht die Kulturen. Wer könnte diese sonst vertreten? Ob Menschen sich mögen oder nicht, sie leben in Frieden und im Streit als Mitmenschen füreinander, gegeneinander, nicht ohne einander. Mediation wächst aus ihrem jeweiligen Leben heraus, entsteht, wenn sie greifen soll, nicht dem Buchstaben nach, sondern aus dem Geist gewaltloser Kommunikation. Ein unbezahlbares Lächeln kann vermitteln, obwohl es viel Kraft kostet, jemandem das Gegenteil von dem zu schenken, was er einem angetan hat. Diese Mediation braucht nicht unbedingt einen Dritten. Mit einer ausgestreckten Hand, einem verstehenden Blick fängt oft etwas Neues, Drittes an. Im Sprung über den eigenen Schatten erfährt mancher (sich selbst) in neuem Licht, und sein Wagnis wirkt ansteckend. Der Geist dieser Mediation wirkt dann, wenn jemand dazu bereit ist, mitmenschlich offen auf andere zuzugehen, sei es im Stiegenhaus, in der U-Bahn, in einer Gewaltsituation oder in der geschützten Werkstatt einer Mediatix.

Mediieren hat etwas mit dem altgriechischen Verständnis von Demokratisieren zu tun. Demokratie prägt das gemeinschaftliche Leben und erschöpft

sich nicht im Gebrauch ihrer Rituale und Einrichtungen. Sie quillt aus der mentalen Infrastruktur der Verständigung, nicht der Spaltung und des Willens zur Macht, sofern sie nicht zur Maskerade verkommen soll. Solange man einander misstraut, alles Böse, Falsche und Unwahre unterstellt, kann durchsichtiges Zusammenleben und Politisieren nicht gedeihen. Wie die Mediation kann sie zum transkulturellen Dauertaining werden. Architekten, welche die Zwischenräume der Lattenzäune herausnehmen und ein neues Haus bauen helfen, wohnen vielleicht gleich nebenan.

### Der Zaun indessen steht ganz dumm, mit Latten ohne was herum.

Ist das nicht der Fall, endet der Traum vielleicht wie das Galgenlied von Christian Morgenstern:

### Der Architekt jedoch entfloch nach Afri- oder Ameriko.

Doch auch dort gibt es Zäune, Zwischenräume und Bauplätze genug.



Prof. Joseph Duss-von Werdt studierte Philosophie und Theologie. 1967 gründete er das Institut für Ehe und Familie in Zürich. Im Rahmen der Scheidungsforschung 1978 erster Kontakt mit Mediation. Bis 1997 Dozent für Familientherapie an der Universität Freiburg (Schweiz). Seit 1998 Lehrbeauftragter für Mediation an der FernUniversität in Hagen.

— Anzeige: —

## »Umgang mit hocheskalierten Konflikten«



Was tun bei eskalierten und chronisch festgefahrenen Konflikten?

Vor dieser Frage stehen nicht nur Mediatoren, sondern alle, die sich im Beruf und gesellschaftlichen Leben mit menschlichen Krisen zu befassen haben.

Der Workshop soll ein besseres Verständnis von hocheskalierten Konflikten (Psychodynamik, Diagnostik, Entstehungsgründe) vermitteln. Behandelt wird die Konfliktdynamik von Paar- und Familienkonflikten. Hierzu werden therapeutische und mediative Angebote vorgestellt und an Praxisbeispielen erprobt. Zusätzlich wird psychologisches Hintergrundwissen für die Mediationspraxis vermittelt.

Im Workshop werden behandelt:

- Merkmale hocheskalierten Konfliktparteien
- Entstehungsgründe von Hocheskulation
- Indikation, Kontra-Indikation von Mediation bei hochstrittigen Parteien
- Aufbau des Mediationsprozesses
- Vorlaufphase
- Ablauf einer Mediation mit hochstrittigen Parteien
- Hintergründe zur Psychodynamik von Konflikten
- Professionelle Interventionen auf der intra-psychischen, der inter-psychischen und der sozialen Ebene
- Spezielle Umgangskonflikte bei Trennung und Scheidung

### Sa., 21.–So., 22. September 2013

**Dozent:**

Heiner Krabbe  
www.heiner-krabbe.de  
info@heiner-krabbe.de

**Kosten:**

390 € (inkl. MwSt.)  
Tagungsgetränke sind im Preis enthalten.

**Veranstaltungsort:**

FernUniversität in Hagen,  
Universitätsstraße 21,  
58084 Hagen

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen gerne Claudia Geldner (Tel. 02331 987 2878,  
E-Mail: claudia.geldner@fernuni-hagen.de) zur Verfügung. [www.studium-mediation.de](http://www.studium-mediation.de)

# Kultur als Chance für die Mediation?!

## Das perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation

Eine differenzierte Reflexion von Kultur bringt die Mediation vorwärts. Dazu sind aus der Sicht von Autorin Dr. Katharina Kriegel-Schmidt folgende Aspekte beachtenswert: 1. Kulturelle Voraussetzungen der Mediation durchdenken und interkulturelle Mediation auf eine zweckmäßige Grundlage stellen, 2. Konflikte durch den Einsatz verschiedener Perspektiven auf Kultur und Interkulturalität einer nachhaltigen Bearbeitung zuführen und 3. Geltungsansprüche von Modellen interkultureller Mediation relativieren, da sich jedes Modell selbst als Kulturprodukt erweist. Der Artikel basiert auf der Dissertation (2012), in der Dr. Kriegel-Schmidt das perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation begründet, und auf einem EU-Projekt (2009–2011), das die neue Ausbildung zum Interkulturellen Mediator konzipierte.

### 1. Kultur als Chance?

**K**ultur in den Blick zu nehmen, eröffnet Chancen für die Mediation – und das vor allem aus dem Grund, dass Interkulturelle Mediation gerade nicht, wie so oft suggeriert, einen eigenständigen Anwendungsbereich darstellt, sondern als „Querschnittsherausforderung“ aller Anwendungsfelder von Mediation verstanden werden kann. Fast alle Bereiche der Gesellschaft sind durch eine auffällige Mobilität ihrer eigenen und den Zustrom neuer Mitglieder geprägt. Überall wird die Perspektivierung von Kultur Folgen haben, wenn Verständigung unterstützt werden soll.

Es liegt auf der Hand: Wenn die Tatsache, wie man einen Begriff definiert und mit welchen Bedeutungsnuancen man ihn verwendet, bereits wichtige Vorentscheidungen über den Ausgang der auf ihn gebauten Gedankengänge enthält – wie Karl Mannheim schreibt<sup>1</sup> – dann wird die subjektive Vorstellung davon, was Kultur sei, alle Fragen, die an interkulturelle Mediation gestellt werden können, mitbestimmen.

<sup>1</sup> Mannheim, Karl (1952): Ideologie und Utopie. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Verlag G. Schulte-Bulmke, S. 173.

» *Mein subjektives Kulturverständnis wird mich folglich für bestimmte Erscheinungen des Konflikts sensibilisieren können und für die anderen Erscheinungen blind machen. Ist dies für eine rein theoretische Betrachtung schon bedenkenswert, so muss dies für die Praxis alarmierend sein!*«

Für den Mediator kommt es darauf an, seine „Blindheiten“ wie seine Sensibilitäten selbst wählen zu können.

- Mediation, das ist eine zentrale These dieses Artikels, wird dann, wenn sie mit Kultur in Zusammenhang gebracht wird, eine Veranstaltung, die in besonderer Weise von theoretisch geprägten Vorannahmen beeinflusst ist, unabhängig davon, wie das der praktizierende Mediator wahrnimmt.
- Kultur, das ist die zweite These, kann ein wichtiges Instrument für die Konfliktbearbeitung sein: Kultur ist eine Heuristik, den Beobachter und den Handelnden für eine bestimmte Sorte von Erscheinungen zu sensibilisieren. Den Begriff Kultur zu kennen und mit ihm umgehen zu wissen, kann die

Chance bieten, neue Perspektiven auf altvertraute Probleme einzunehmen und in ihnen neue Zugänge zum individuellen Handeln zu suchen.

Kultur als sinnvolles Instrument? Nicht notwendigerweise! Die Kategorie Kultur, die eine große Chance bietet, komplexe und selten reflektierte Phänomene in neuen Perspektiven zugänglich zu machen, kann – als Karikatur ihrer selbst – den Mediator zum einäugigen Zyklopen machen, nämlich dann, wenn er sehr verkürzte Perspektiven einnimmt.

## 2. Das Problem der aktuellen Diskussion

Immer mehr wird von Interkultureller Mediation gesprochen und geschrieben. Das gestiegene Interesse am Thema läuft nicht unbedingt parallel mit der Sorgfalt in seiner Behandlung. Hier zeigen sich derzeit meist nur zwei Wege:

– „Das Interkulturelle“ wird extrem vereinfacht dargestellt: Interkulturelle Mediation erscheint als Verfahren, in dem nicht Menschen sondern Kulturen aufeinandertreffen, wobei jeglicher Kontext, in dem der Kontakt stattfindet, jegliche biografische Komponente, die Variable „Mensch“ schlichtweg ausgeklammert wird. Interkulturelle Kompetenz, manchmal gefährlicherweise mit mediativer Kompetenz gleichgesetzt, erscheint als schnell erreichbarer Zielzustand, der durch die Kenntnis von einer Handvoll von Kulturdimensionen definiert wird.

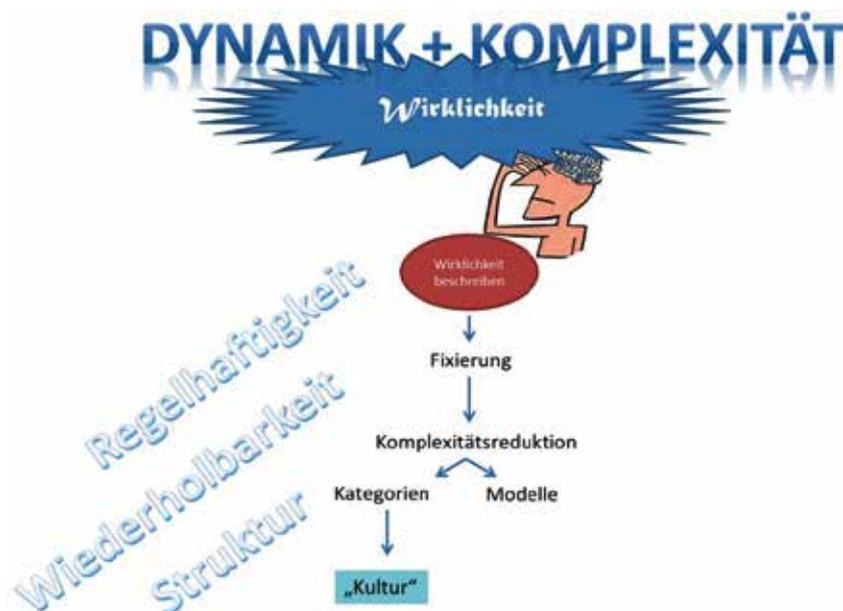
– Zum anderen kann es sich um einen Ansatz handeln, der eine kulturbezogene Betrachtungsweise zugunsten einer Perspektive abschaffen möchte, die Menschen ausschließlich als Individuen in den Blick nimmt oder aber das Sprechen von Kultur ausschließlich als Instrumentalisierungs- und Diskriminierungsstrategie enttarnt.

Jeder Einsicht zu Interkultureller Mediation liegt eine sehr herausfordernde Kategorie zugrunde: die Kultur. Die unreflektierte Handhabung dieser Kategorie ist zu einem großen Teil dafür verantwortlich, dass viele Darstellungen zu Interkultureller Mediation so

unbefriedigend ausfallen: Wo der Türke auf den Chinesen trifft, werden wesentliche Erkenntnisse der Kulturforschung ignoriert.

## 3. Kultur – eine herausfordernde Kategorie!

Die wichtigste Einsicht vorweg: Kultur ist eine Konstruktion! Aus dem Bedarf, komplexe Interaktionszusammenhänge zwischen Menschen handhabbar zu machen, werden Kategorien und Modelle entwickelt. Jede Beschreibung führt aber zu Komplexitätsreduktionen und zur Fixierung der im Fluss befindlichen und unendlich detaillierten Vorgänge. In der absichtsvollen Heraushebung einzelner, gegenüber einer unendlichen Anzahl zu vernachlässigender Züge entstehen Kategorien und Modelle, die gegenüber dem realen Sachverhalt den Vorteil besitzen, dass sich Aussagen über Regelmäßigkeit machen lassen, dass Phänomene als wiederkehrend erkannt werden und dass im anschaulichsten Fall Strukturen ausgemacht werden



können.

Im besten Fall entsteht bei diesem Versuch, „Ordnung zu schaffen“, etwas das für die Arbeit mit Lebensphänomenen Wert besitzt. In einem schlechten Fall entsteht etwas Unbrauchbares. Ergebnis: Mit der Konstruktion Kultur könnten wir auf neue Ideen kommen, Dinge klarer sehen und in unserem Metier besser arbeiten – oder umgekehrt.

Vor allem drei kulturwissenschaftliche Zugänge zu Kultur lassen sich ausmachen, die in der Kombination einen sinnvollen Zugang zu Interkultureller Mediation bieten können.

- Kultur: eine komplexe Lebenswelt geprägt von Präreflexivität
- Kultur: Multikollektivität und Kontext
- Kultur: der Mensch nicht als Individuum, sondern Subjekt – dependent und autonom zugleich.

Blicken wir auf Kultur als Lebenswelt, dann fokussieren wir eine Zugangsweise des Menschen zu seiner Wirklichkeit, die durch Fraglosigkeit und geteilte Annahmen über Selbstverständlichkeit des Handelns geprägt ist.

Rationale Bestandteile des individuellen Handelns sind hier weit kleiner dimensioniert, als dies im Alltag angenommen wird. Wenn mit diesem Zugang nach Kultur gefragt wird, dann wird eine präreflexive Ebene in den Vordergrund gebracht. Mehr als um die Verstandestätigkeit geht es bei Kultur um kollektive Deutungsleistungen, die für Stabilität und Plausibilität sorgen. Nicht individuelles Denken, sondern eine Vielzahl von Routinen bestimmen die Aktionen des Einzelnen in einer Wirklichkeit, die er im Wesentlichen schon vorfindet.

Unter dem Fokus einer von Präreflexivität geprägten Lebenswelt sind Mediatoren in der Lage, wenig oder kaum Bedachtes, allzu Selbstverständliches herauszuarbeiten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf das Handeln anderer als auch auf das eigene professionelle Handeln.

Diesen ersten Zugang können wir mit kulturwissenschaftlichen Reflexionen zur Mehrfachzugehörigkeit des Einzelnen zu Kollektiven koppeln, um Differenzen sichtbar werden zu lassen. Menschen mögen einer kulturellen Lebenswelt angehören, doch unterscheiden sie sich durch die Kombination von verschiedenen Gruppenmitgliedschaften, innerhalb derer sie an Sub-Lebenswelten teilnehmen. Sprechen wir in dieser Perspektive von einer Gesellschaft als Kultur, dann bezeichnen wir damit ein viele andere Kollektive beinhaltendes „Dachkollektiv“, mit seinen Institutionen, Regeln, verschiedensten Zwängen und einer – für viele seiner Mitglieder bedeutungsvollen – imaginierten Gemeinschaftlichkeit. In diesem Zusammenhang verlieren wir auch nicht aus den Augen, dass unterschiedliche Erfahrungen mit der eigenen Lebenswelt reflektiert und Kontakte mit anderen Dachkollektiven eine verhaltensrelevante Rolle spielen können. Unter dem Fokus von Kontext und Kollektiv können wir in der Mediation Diversität und

Besonderheit einzelner Menschen derselben Kultur verdeutlichen.

Im dritten Zugang wird die Frage nach der Verbindlichkeit präreflexiv-lebensweltlicher und kollektiv-kontextueller Erscheinungen für das Individuum gestellt. Bei kulturwissenschaftlicher Betrachtung erweist sich der Einzelne nicht als Individuum, sondern als ein sich die Dinge unterwerfendes, doch gleichzeitig den Dingen unterworfenen Subjekt. Verinnerlichtes Handlungswissen, das einer impliziten Logik folgt, bestimmt den Umgang mit der Welt und den Mitmenschen. Das Subjekt eignet sich Praktiken an, die seine Fähigkeiten, Dispositionen und Affektstrukturen formen.

» *Freiheit ergibt sich nicht nur durch gesellschaftliche Anforderungen, die den Einzelnen zu kreativem Handeln, zum Wählen und Entscheiden auffordern, sondern außerdem durch die Unberechenbarkeit der Praktiken selbst, die missverstanden, ungewidmet und abgewandelt werden können. Hier entsteht das Potenzial für jeden kulturellen Wandel.*«

Der Mensch erscheint in der Kombination dieser drei kulturwissenschaftlichen Zugänge als ein Mensch in seiner Lebenswelt,

- die durch Präreflexivität wie Kollektivität geprägt ist,
- abhängig von Zugehörigkeiten und Kontexten sich von anderen unterscheidet und
- durchaus die Möglichkeit besitzt als Individuum aufzutreten, sowie sich zu verändern, aber dies immer nur in einem gesellschaftlichen/kulturellen Rahmen tun kann, der ihn bereits geprägt hat.

#### 4. Mediation unter kulturellem Blickwinkel

Unter kulturellem Blickwinkel können verschiedene Anwendungsmöglichkeiten auf die Mediation entwickelt werden. Die drei wichtigsten sind:

- Mediation muss als ein kulturell bestimmtes „Handlungskonzept“ verstanden werden
- Interkulturalität wirkt zwischen allen Akteuren innerhalb einer Mediation
- Interkulturalität in ihrer Komplexität kann nur durch ein multiperspektivisches Verständnis erschlossen werden.

## Theorie und Praxis

So vielfältig wie das Leben, so vielfältig sind die Mediationsfälle auch in interkulturellen Kontexten: Eine türkische Arbeitnehmerin befindet sich im Streit mit ihrer deutschen Arbeitgeberin. Familien drohen auseinanderzubrechen, weil sich der Sohn in die „falsche“ Frau aus einem anderen Land verliebt und mit seinem Verhalten die Familie beschädigen könnte. Ein internationales Doktorandenkolleg leidet unter Spannungen im Team - Konflikte, die eskalieren können und manchmal den Weg in eine Mediation finden. Und hier setzt das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation von Dr. Katharina Kriegel-Schmidt an, dessen besonderer Wert gerade in seiner Komplexität liegt, mit denen interkulturelle Interaktionen betrachtet werden. Droht die Mediation festzufahren, kann das Modell dem einzelnen Mediator oder Mediatorenteam, zum Beispiel in der bi-nationalen Co-Mediation, eine gute Hilfestellung bieten, in dem es die Sehweise „Kultur“ einführt. „Die Mediatoren können mit einem gemeinsamen Blick auf das Modell den Fokus auf Aspekte legen, die bisher im Verfahren zu wenig berücksichtigt wurden“, erläutert Dr. Katharina Kriegel-Schmidt, wie das theoretische Modell praktische Hilfestellung in Mediationen mit interkulturellem Hintergrund leisten und dem Verfahren neue Dynamik verleihen kann. Der Fokus kann sich auf die Interaktionen zwischen den Konfliktparteien oder auf die Kommunikation zwischen Mediator und den fremdkulturellen Konfliktparteien aber auch auf die Beziehung zwischen den Co-Mediatoren beziehen. *Seidel*

### 4.1 Mediation als kulturelles Handlungskonzept

Sehen wir mit einem wie oben skizzierten komplexen Verständnis von Kultur auf die „Methode“ Mediation, erweist sie sich als weit mehr. Mediation ist zusammengesetzt aus einer großen Zahl sich gegenseitig bedingender handlungsleitender Elemente, die eine kohärente Einheit bilden. Mediation zeigt sich, mit anderen Worten, als ein Handlungskonzept.<sup>2</sup>

Es besteht ein komplexer Sinnzusammenhang zwischen seinen Elementen: dem Menschenbild, dem die Interventionen des Mediators zugrunde liegen; wie dessen Rolle in der Vermittlung; den Zielen der Mediation; wie den Kommunikationstechniken, den Vorstellungen von einem angemessenen Umgang mit Konflikten; wie den Grundprinzipien der Mediation usw... Dieser Sinnzusammenhang besitzt keinesfalls Kulturneutralität, sondern ist in einem spezifischen zeitlichen und räumlichen Zusammenhang entstanden, bei dem präreflexiv-lebensweltliche und kollektiv-kontextuelle Erscheinungen – mit anderen Worten KULTUR – eine Rolle gespielt haben. Mediation erscheint im kulturellen Fokus als kulturell identifizierbares Handlungskonzept! Ein Vergleich mit triadischen Konfliktbearbeitungsverfahren anderer Länder, oft als Mediation übersetzt, macht die Unterschiede deutlich!

<sup>2</sup> <http://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskonzept>.

### 4.2 Im Fokus: Medianden und Mediator

Im Fokus kultureller Beobachtung haben Medianden sowie Mediator zu stehen. Alle Mediatoren sind kulturell geprägt. Diese kulturelle Einbindung versorgt sie erst mit dem Blick, den sie auf die Konfliktparteien werfen. Er beeinflusst ihre Wahrnehmung der Situation in der Mediation und ihre Kommunikation. Mediatoren müssen sich von der Idee eines objektiven, neutralen Beobachterstandpunktes verabschieden. Zeigt sich der Mensch unter kulturellem Blickwinkel jederzeit als Subjekt, dann gibt es in der Mediation keine objektive Instanz, die interkulturelle Interaktionen neutral erfasst.

In dieser Weise ist der Mediator nicht nur kein neutraler Beobachter, sondern darüber hinaus ein kultureller Akteur: Er produziert genauso wie

die Medianden Irritationen. Der Mediator ist integraler Bestandteil der triadischen interkulturellen Interaktion.

### 4.3 Ein Modell auf kulturwissenschaftlicher Grundlage

Das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation ist ein Modell auf kulturwissenschaftlicher Grundlage. Im Fokus kultureller Betrachtung wird die Mediation eine in vielfacher Hinsicht zu beleuchtende Praxis, wobei kein Akteur ausgeklammert werden darf!

#### 4.3.1 Implikationen für das Handlungskonzept Mediation

Wenn die Mediation keine kulturneutrale Grundlage besitzt, sondern vielmehr ein Zusammenspiel verschiedener Elemente darstellt, die in einem bestimmten zeitlichen und räumlichen Zusammenhang zur Entstehung, Ausformung und Geltung gekommen sind, dann müssen wir, wenn wir Mediation betreiben, mit dem Modell vorlieb nehmen, das wir vorfinden: ein außerordentlich differenziertes, stark strukturiertes, prinzipiengeleitetes, an einem spezifischen Menschenbild und kulturellen Praktiken orientiertes Verfahren. Ob sich diese Verfahren in jedem kulturellen Kontext eignen werden, ist fraglich, und

wo dies der Fall ist, das muss erst bestimmt werden. Dass wir aber Hoffnung haben dürfen, dass dieses Verfahren sich zumindest in vielen interkulturellen Zusammenhängen eignet, davon darf ausgegangen werden. Zumindest ist die Wahrscheinlichkeit dort groß, wo dieses kulturelle Handlungskonzept auf Menschen trifft, die, unabhängig ihrer kulturellen Prägung, Mediator und Mediation für die Bearbeitung eines Konfliktes wählen. In dieser Lesart würde Interkulturelle Mediation auf der Basis des kulturellen Handlungskonzeptes stattfinden, das dem Mediator vertraut ist, in dem er kompetent agieren kann und das in den kulturellen Zusammenhang passt, in dem Konflikt und Mediation sich ereignen.

#### 4.3.2 Implikationen für den Umgang mit Interkulturalität in der Mediation

- Wenn interkulturelle Interaktionen sehr komplex, aber je nach Zugang anders konstituiert sind und andere Facetten zeigen können,
- wenn der Fokus Kultur grundsätzlich eine Konstruktion ist,
- wenn sich alle Beteiligten im Mediationsprozess von Erscheinungen des Kulturellen nicht frei machen können,

dann kommt es darauf an, viele Facetten menschlicher Erscheinungsweisen in der interkulturellen Begegnung perspektivieren zu können. Gebrauchte wird ein Modell, mithilfe dessen die hauptsächlichen Schwierigkeiten, die sich in interkulturellen Interaktionen ereignen, erkennen und bearbeiten lassen. Als Ergebnis meiner Forschung umfassen vier Praxisperspektiven die wichtigsten Aspekte interkultureller Kommunikation:

1. Die Perspektive auf kulturelle Handlungsorientierungen und Denkweisen
2. Die Perspektive auf kulturell geprägtes sprachliches, kommunikatives Verhalten

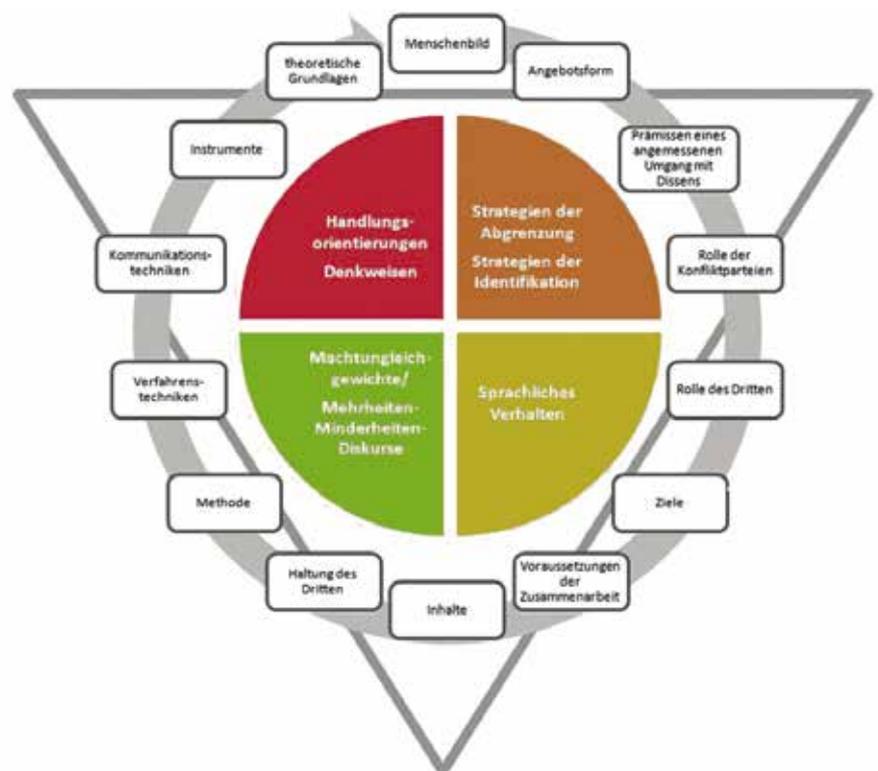
3. Die Perspektive auf Strategien der Abgrenzung und Identifikation in interkulturellen Konfliktsituationen
4. Die Perspektive auf gesellschaftliche Ressourcenverteilung, Statusdifferenzen, Wirkungen von Minderheit/Mehrheit-Diskursen, in die interkulturelle Interaktionen eingebettet sind.

#### Die Perspektive auf Handlungsorientierungen und Denkweisen

In der ersten Perspektive fragen wir nach einer Lebenswelt, die die Akteure vorfinden und als fraglos gegeben hinnehmen. Hier geht es um den Alltag mit seinem „Das-macht-man-so“, welcher gebunden ist an kulturell definierte Institutionen, symbolisch sinnhafte Regeln und in Routinen niedergelegtem Wissen. Das, was sich unter dieser Perspektive in interkulturellen Situationen in der Mediation beobachten lässt, hat seine Grundlage in einem präreflexiven Bereich, die der Reflexion nur ausnahmsweise zugeführt wird. In dieser Perspektive fragen wir nach Missverständnissen.

#### Die Perspektive auf sprachliches Verhalten

In der zweiten Perspektive halten wir uns an Beobachtungen auf der sprachlichen Ebene. Auch hier geht es um Missverständnisse, doch sie werden ausschließlich auf einer sprachlich performativen



Ebene produziert. In einer Begegnung treffen zwei Menschen aufeinander, die zwei unterschiedliche kommunikative Stile verinnerlicht haben und sich hinsichtlich Wortbedeutungen, Gesprächsorganisation, Konventionen des Gesprächsablaufs, Themenwahl, Direktheit usw. unterscheiden. Auch hier fokussieren wir Missverständnisse in interkulturellen Situationen, die durch Irritationen in der Kommunikation entstehen. Diese führe, lautet hier die Perspektive, bei Mediatoren wie Mediator zu gegenseitigen Absichtszuschreibungen, Psychologisierungen und Beurteilungen, obwohl den Missverständnissen kulturell konventionalisierte kommunikative Stile zugrunde liegen.

#### Die Perspektive auf Strategien der Abgrenzung und Identifikation

In der dritten Perspektive befinden wir uns jenseits kultureller Unterschiede: Was machen die Individuen aus einer interkulturellen Interaktion? Welche Bedeutung schreiben sie Kultur zu? Wie nehmen sie die Welt wahr? Und hier treffen wir bei Mediator wie Mediatoren auf Stereotype und Vorurteile, die Wahrnehmung des anderen als Kulturvertreter, aber auch auf im Konflikt zu beobachtende Strategien der Kulturalisierung, auf Selbstethnisierung, Identifikation und andere Vorgänge bewusster Deutung, worunter auch die Selbstkonstruktion als freigesetztes Individuum zählt.

#### Die Perspektive auf Machtungleichgewichte, Statusdifferenzen, Wirkungen von Minderheit/Mehrheit-Diskursen

In der letzten Perspektive wird der Tatsache Rechnung getragen, dass jede interkulturelle Begegnung eine Begegnung zwischen Menschen mit unterschiedlichem sozialem Status ist. Auch in der Mediation begegnen sich Akteure in einem gesellschaftlichen Kontext, welcher durch unterschiedliche Teilhabe an Ressourcen geprägt ist. Hier haben wir es mit Phänomenen zu tun, die aus einer (durch gesellschaftliche Bedingungsgefüge produzierten) Beziehungsstörung herrühren, beispielsweise einer hohen Verletzlichkeit, Erscheinungen generalisierter Misstrauens, Rassismus-Verdacht und Individualisierungs- vs. Kulturalisierungsstrategien bei den Beteiligten.

Diese vier Perspektiven sind eine Heuristik, durch die Mediatoren sich auf bestimmte Probleme in der Mediation fokussieren können. Aus meiner Überzeugung verlangt eine interkulturelle Mediation den

Umgang mit Hypothesen, die das Fragen, Erhellern und Klären leiten sollen. Bei jeder Perspektive ergeben sich unter dem Blickwinkel der Interkulturalität andere Handlungsmöglichkeiten.

Die Unterscheidung und Anwendung von Perspektiven kann dazu beitragen, Verständigung in der Mediation zu fördern. Dabei soll es explizit darum gehen, nicht eine zu bevorzugen, sondern stets zu schauen, worauf jede der Perspektiven aufmerksam macht und dass sie dennoch einseitig wäre, bliebe sie die einzige. In jedem Fall kann in einer interkulturellen Mediation je nach Kontext die eine oder andere Facette stärker zur Geltung kommen. Wirksam werden können alle Facetten zur gleichen Zeit, der Schwerpunkt kann sich im Verlauf der Mediation verändern.

- Hypothesen generieren zu können im Hinblick auf Irritationen in interkultureller Konfliktkommunikation
- Zu jeder Perspektive Interventionsmöglichkeiten zu entwickeln und zu trainieren
- Die eigene Rolle und Handlungsgewohnheiten beobachten und kulturell deuten zu lernen
- Ein Tool zu haben, das als Analyseraster für fallbegleitende Reflexion genutzt werden kann, z.B. für Austausch in Co-Mediationssettings
- Interkulturelle Konfliktsituationen nicht auf „Normen und Werte-Differenzen“ zu reduzieren
- Interkulturellen Mediationssituationen multiperspektivisch zu begegnen.



Dr. Katharina Kriegel-Schmidt forscht seit 2004 im Bereich Interkulturelle Mediation. Sie lehrt am Fachgebiet Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ihre

Dissertation (2012, LIT Verlag) begründet das Perspektiven-Reflexive Modell Interkultureller Mediation. Dr. Katharina Kriegel-Schmidt ist Sprecherin der Forschungsgruppe Mediation, arbeitet als Mediatorin und bildet in internationalen Kontexten aus.

## Ihre Online-Fachbuchhandlung zu den Themen Mediation, Konfliktbearbeitung und Kommunikation

✓ Portofrei mit Buch

✓ Persönliche Beratung

✓ Viele Bücher in 24 h

- ✓ **Bücher & Fachzeitschriften**
- ✓ **Lehrvideos und DVDs**
- ✓ **Visualisierung & Zubehör**
- ✓ **Live Video-Online-Lesungen mit AutorInnen**



Newsletter mit aktuellen Neuerscheinungen  
Spezielle Partnerangebote für Vereine, Institute und AusbilderInnen

# Familienehre bringt Versöhnung

Der Streit einer bosnischen Großfamilie mündete in eine Schlägerei auf offener Straße mit rund dreißig Beteiligten, vielen Verletzten und einem Großeinsatz der Polizei. Drei Monate später beauftragte das Gericht die „Waage Hannover e. V.“ mit dem Versuch einer Mediation. Die Beteiligten waren zum Teil nicht der deutschen Sprache mächtig.

Laut Aktenlage bestanden vielfältige Anschuldigungen und Drohungen, die schließlich in die Massenschlägerei mündeten. Die Betroffenen schalteten einige Rechtsanwälte ein, bis die Streitigkeiten schließlich bei der „Waage Hannover e. V.“ landeten.

## Schlüsselpersonen ansprechen

Die spontane Einschätzung des Mediators war verständlicherweise wenig optimistisch: Schlägerei einer bosnischen Großfamilie – das ist ein schwieriger Fall mit großem Aufwand und geringen Chancen auf Erfolg. Wie geht man am besten an diesen speziellen Fall heran? Zuerst zog der Mediator einen älteren, ehrenamtlichen Co-Mediator hinzu. Im nächsten Schritt wurde ein kompetenter Dolmetscher angesprochen. Danach ging es zunächst vor allem darum, Schlüsselpersonen auszumachen, die zu unverbindlichen Vorgesprächen eingeladen wurden. Es handelte sich einerseits um zwei ältere Brüder, die mutmaßlich als Familienoberhäupter eingestuft wurden, und andererseits um zwei junge Männer, die bei der Schlägerei besonders auffielen.

Aufgrund der Vorgespräche wurde den Mediatoren die Komplexität des Konflikts deutlich: Es handelte sich um die weitverzweigte Verwandtschaft einer bosnischen Großfamilie, die seit Jahren miteinander im Streit lag. Einer der Männer war mit einer Deutschen verheiratet. Im Laufe der Zeit bestimmten Ehrverletzungen, Verleumdungen und Drohungen den allgemeinen Umgangston. Als schließlich auch die Worte versagten, kam es zur Massenschlägerei. Die Vorgespräche mit den Mediatoren waren von Schuldzuweisungen und Rachegeanken geprägt. Darüber hinaus standen Forderungen nach öffentlichen Entschuldigungen und Schmerzensgeld im Raum.

## Bedeutung der Familienehre

Bei dem ersten Mediationstermin waren zehn Personen der Großfamilie anwesend. Die zerstrittenen

Brüder gaben nacheinander – von dem Dolmetscher wörtlich übersetzt – Erklärungen ab, in denen sie die Bedeutung der Familienehre betonten.

» Für beide stellte es eine Schmach dar, in Deutschland wegen eines ungelösten Familienkonflikts vor Gericht zu stehen.«

Die Schilderungen der Hintergründe, die zu den Streitigkeiten geführt hatten, verliefen vor allem seitens der jungen Männer sehr hitzig, die Älteren verfolgten die Schuldzuweisungen mit grimmigen Blicken. Schließlich schlugen die Mediatoren eine Gesprächspause vor, um die Konfliktparteien für eine Weile zu trennen. Die Familienoberhäupter nutzten die Auszeit, um jeweils mit ihren Söhnen zu sprechen.

## Versöhnung wichtiger als Recht

Nach der Pause äußerten alle (!) Beteiligten ihr Bedauern über die Vorfälle. Man war sich auch rasch darüber einig, dass die Vorwürfe und Tathergänge im Einzelnen nicht mehr aufgeklärt werden könnten und der familiäre Frieden viel wichtiger sei. Das weitere Gespräch verlief friedlich und konstruktiv. Am Ende setzten die Mediatoren einen Vertrag auf, der Schmerzensgeldzahlungen von 1.500 Euro, das Unterlassen verletzender Aussagen und ein zweites Treffen in acht Wochen vorsah. Die Vereinbarung hatte Bestand.

» Was zeigt dieses Beispiel? Ruhe bewahren, die Kraft der Traditionen nutzen und auf die Kompetenz von Einflusspersonen setzen. Mitunter ist Ehre und Versöhnung wichtiger als Recht.«

---

Quelle: Waage Hannover e. V. – Verein für Konflikt-schlichtung und Wiedergutmachung

# Kulturell bedingte Gewaltdelikte und „Ehrenmorde“

Für großes Aufsehen sorgen immer wieder Fälle aus dem islamischen Kulturkreis, bei denen beispielsweise Brüder die Schwester ermordeten, weil sie zu „westlich“ lebte. Die deutsche Öffentlichkeit reagiert mit Empörung und Unverständnis auf diese sogenannten „Ehrenmorde“. Interviewpartnerin Dr. Esma Çakır-Ceylan promovierte zu der Thematik kulturell bedingter Gewalt- und Tötungsdelikte. Die Rechtsanwältin wirbt für das Verständnis zwischen den Kulturen und setzt sich für die interkulturelle Kompetenz von Mediatorinnen und Mediatoren ein.

**I**n Deutschland wird jemandem Ehre zuteil, wenn für besonderes Engagement zum Beispiel das Bundesverdienstkreuz verliehen wird. Ehre muss man sich verdienen. Wie unterscheidet sich das Ehrverständnis türkeistämmiger Mitbürger?

**Dr. Çakır-Ceylan:** Der Begriff der Ehre trägt in der türkischen Sprache mehrere Bedeutungen, die in verschiedenen Lebenssituationen unterschiedliche Tragweiten haben. Die im alltäglichen Sprachgebrauch gängigen Ehrbegriffe sind Şeref, Onur, und Namus: Die ersten beiden Begriffe werden im Zusammenhang mit der Ehre gebraucht, die die Achtung und gesellschaftliche Stellung des Einzelnen in der Gemeinde kennzeichnet. Sie kann gezielt durch Handlungen, wie soziales Engagement oder Hilfsbereitschaft, erworben werden. Gleichsam kann bei diesen Formen der Ehre durch sozialschädliches Verhalten auch ein Ehrverlust eintreten. Dieser Ehrbegriff ist mit dem deutschen Begriff vergleichbar. Der letztgenannte Begriff der Ehre „Namus“ besitzt im Vergleich zu den anderen Begriffen einen absoluten Charakter und wird im Zusammenhang mit der Geschlechtsehre erklärt. Übersetzt wird

sie mit gutem Ruf, Unbescholtenheit, Keuschheit, Anstand und wird als Verteidigung der sexuellen Unantastbarkeit der Frau verstanden.

**Die Familienehre des islamischen Kulturkreises muss daher bewahrt und gegebenenfalls verteidigt werden?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Diese Form der Geschlechtsehre kommt überwiegend in islamischen Ländern wie der Türkei, Jordanien, Ägypten, Jemen, Syrien, Libanon, Irak, Iran, Pakistan, Afghanistan, Bangladesch, Nigeria und dem Sudan vor. Sie kommt aber auch in nicht islamischen Ländern, wie Indien, Brasilien, Spanien und Italien, vor.

In den Definitionen des Wertes gibt es kleine Abweichungen und die Sanktionen für eine Ehrverletzung können in den jeweiligen Kulturkreisen unterschiedlich sein. Im türkischstämmigen Kulturkreis wird unter dem Begriff der Ehre auch die Verteidigung der sexuellen Unantastbarkeit der Frau verstanden, d.h. dass im „Normalfall“ von der Keuschheit ausgegangen wird. Ist die Keuschheit in Gefahr, muss sie bewahrt oder verteidigt werden.

**Ist dieses Ehrverständnis von der traditionellen Lebensweise geprägt oder haben religiöse Aspekte einen wichtigen Einfluss?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Meine Untersuchungen „Gewalt im Namen der Ehre“ haben ergeben, dass z.B. der sogenannte „Ehrenmord“ als schärfste Sanktion einer Ehrverletzung eine wesentlich ältere Praxis besitzt als der Islam. Das bedeutet, dass in der Religionsauslegung und im Koran selbst nicht von der Geschlechtsehre gesprochen wird oder gar eine solche Sanktion gefordert wird. Trotzdem sind die Rollen im theoretischen Islam für Mann und Frau ganz klar definiert. Wenn Familien ihre Verhaltensweisen im Alltag stark an ihren Glauben anlehnen und ihre Handlungen mit ihrem Glauben definieren, ist die Rollenverteilung auch dementsprechend. Ich bin davon überzeugt, dass der Islam zwar nicht die

Ursache der ehrbedingten Gewalt und Tötung ist, allerdings den Fortschritt und die Gleichberechtigung der Frauen hemmt.

**Wer von dem klar definierten Rollenverständnis abweicht, muss mit Sanktionen rechnen?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Wie man aus der Definition erkennen kann, ist die Geschlechtersehe ein Wert, der in Gefahrensituationen verteidigt werden muss. Das sexuell zurückhaltende Leben der Frauen stellt eine Regel dar. Regelbrüche werden mit Sanktionen geahndet. Je nach Strenge der Einstellung wird die Ehre durch eine Sanktion verteidigt, z.B. Sanktionsmaßnahmen wie Kontaktverbote für Mädchen, die sich in einer außerehelichen Beziehung befinden oder etwa Zwangsverheiratung mit erwünschten potenziellen Ehepartnern.

Um was für eine Sanktion es sich im Einzelfall handelt, hängt von den Strukturen in der Familie ab. Die Bandbreite ist sehr unterschiedlich und reicht von strafrechtlich irrelevanten Sanktionen bis hin zur Tötung.

**Sind Ehrverletzungen „das Schlimmste“, was passieren kann?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Auch hier ist eine Einzelfallbetrachtung zwingend notwendig. In den eben genannten Strukturen, wo der Wert der Ehre über Leib, Leben und Freiheit steht, ist es das Schlimmste, was passieren kann. In anderen Familien wird es so empfunden, wie vielleicht vor 100 Jahren in Deutschland, und andere Familien wiederum gehen liberaler mit dem Thema „Ehrverletzung“ um.

**Sind differenzierte, interkulturelle Kenntnisse für Mediatoren unverzichtbar?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Interkulturelle Kompetenzen der Mediatoren sind besonders wichtig, um den Konflikt richtig einordnen zu können. Interkulturelle Kenntnisse der jeweiligen Wertvorstellungen und der möglichen Familienstrukturen sind unverzichtbar. Manchmal sind es gar keine Herrschaftsverhältnisse in hierarchisch strukturierten Familiencamps, wie wir sie aus den Medien kennen. Vielmehr ein traditionell geprägtes Frauenbild von Keuschheit, welches es umzuwerfen gilt. Die vorhandenen Wertestrukturen gilt es in einem Vorgespräch in der Mediation zu klären, um dann

u.a. auch entscheiden zu können, ob Co-Mediation sinnvoll erscheint oder nicht.

#### Delikte mit kulturellem Hintergrund

**Welche Gewaltdelikte lassen möglicherweise einen kulturellen Hintergrund vermuten?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Die Extremfälle wie Mord sind die Spitze des Eisbergs, die statistisch gesehen im Gesamtkontext der Tötungsdelikte nicht auffallen, was nicht bedeutet, dass diese Tötungsform nicht „bekämpft“ werden muss. Viel häufiger treten Delikte wie Nötigung, Körperverletzung, teilweise auch Freiheitsberaubung oder Geiselnahme auf. In diesem Zusammenhang ist die interkulturelle Kompetenz von Schutzmechanismen von großer Bedeutung.

Auch die Polizei muss kulturelle Hintergründe kennen, um Gefahrenpotenziale einschätzen zu können und dementsprechend reagieren zu können, z.B. um eine Gefährder-Ansprache vornehmen zu können.



„Väter oder Ehemänner, die Träger der Familienehre sind und meinen, das Sexualverhalten der weiblichen Angehörigen kontrollieren zu müssen, sind von einer entsprechenden Sozialisation geprägt. Bei den Tätern von „Ehrenmorden“ können wir teilweise von Zwangshaltungen sprechen“, formuliert Rechtsanwältin Dr. Çakır-Ceylan ein Ergebnis ihrer Promotion zum Thema kulturell bedingter Gewalt- und Tötungsdelikte. Foto: privat

nen. Abgesehen von speziellen Schulungen der Polizeibeamten, insbesondere in Problemgebieten einiger Städte sollte ein allgemeingültiger Fragenkatalog auch nicht geschulten Ermittlern helfen. Dieser Fragenkatalog könnte bei dem ersten Einsatz mit dem Opfer häuslicher Gewalt besprochen werden. Wichtig wären Fragen zum familiären Hintergrund, um bei Gefahreinschätzungen kollektive Strukturen ein- oder ausschließen zu können.

### Zwangsheirat in Deutschland

**Welche Konflikte und Sanktionen können durch das Heiratsverhalten entstehen?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** In Staaten, in denen Gemeinschaften vieler unterschiedlicher Ethnien leben, ist das Heiratsverhalten noch immer von Endogamie geprägt. So beobachten wir immer noch, dass türkeistämmige Migranten ihre Partner überwiegend aus ihrer eigenen Ethnie auswählen. Diskriminierte Glaubensminderheiten in der Türkei lehnen eine „Vermischung“ oftmals aufgrund der jahrhundertelangen Unterdrückung ab, weil sie eine Unterdrückung insbesondere ihrer Mädchen befürchten. Die Mehrheitsbevölkerung behütet die Endogamie u.a. aus Glaubensaspekten, d.h. dass auch in der Türkei noch heute Sunniten (Mehrheitsbevölkerung) nicht Aleviten (Glaubensminderheit) oder Yeziden (Glaubensminderheit) u.a. heiraten. Was die Frage auf den zu erwartenden Konflikt angeht, kann man natürlich nicht pauschal antworten. Das macht die Lösung des Konfliktes umso schwerer, weil es keine Musterlösung für diese Problematik gibt. Die migrantische Familie ist nicht homogen, daher kommt es auf die traditionelle Struktur der Familie an. Die Strukturen herauszufinden, ist die Herausforderung der Mediation. Erst dann kann eine Gefahrenprognose für die zu erwartende Sanktion erstellt werden.

**In Deutschland wird Zwangsheirat seit 2011 als eigenständiger Straftatbestand im Gesetz aufgeführt, mit einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren. Dennoch werden Frauen und Mädchen hierzulande zur Ehe gezwungen. Besteht bei den Familien kein Unrechtsbewusstsein?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Eltern, die ihre Kinder zur Ehe nötigen, handeln in der Regel ohne Unrechtsbewusstsein. Ganz im Gegenteil, sie handeln sogar in dem Bewusstsein, das Beste für ihr Kind zu wollen und durchzusetzen.

» *Es ist paradox, aber in den uns bekannten Fällen sind die Eltern immer davon ausgegangen, die Kinder könnten diese Entscheidung nicht alleine treffen. Im Nachhinein, nachdem die Ehe gescheitert war, haben sie ihr Handeln sehr bereut.«*

**Wie schwierig wird durch dieses fehlende Unrechtsbewusstsein eine Mediation, die auf der Einsicht und Kompromissbereitschaft der Parteien beruhen sollte?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Da mit dem geringen Unrechtsbewusstsein oftmals eine nachträgliche Reue der Täter einhergeht, ist davon auszugehen, dass eine Mediation gerade aus diesem Grunde förderlich sein wird: Stellt man bereits im Rahmen der Mediation neben den eigentlichen Interessen der Mediationsparteien – in unserem Beispiel eine günstige Partnerwahl für die Kinder – heraus, welche Folgen mit einer ungewollten Ehe einhergehen, so dürfte sich die Mediation erfolgversprechend auswirken und eine nicht unerhebliche Anzahl von Tätern zu einer Abstandnahme von der geplanten Zwangsheirat zu bewegen sein.

**Wird die Rolle „Garant der Familienehre“ zu sein, nicht allzu häufig auch als Machtinstrument des Mannes gegen die Frau benutzt?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Über- Unterordnungsverhältnisse hängen immer mit Machtverhältnissen zusammen. Das können wir in allen Ländern beobachten, in denen Frauen nicht gleichberechtigt sind. Meine Untersuchungen haben ergeben, dass Väter oder Ehemänner, die Träger der Familienehre sind und meinen, das Sexualverhalten der weiblichen Familienangehörigen kontrollieren zu müssen, tatsächlich immer von einer entsprechenden Sozialisation geprägt waren. Bei den Tätern von „Ehrenmorden“ können wir sogar teilweise von Zwangshaltungen sprechen.

**Wie ausgeprägt ist eheliche Gewalt?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Eine vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld durchgeführte Studie hat ergeben, dass in Deutschland jede vierte Frau von Gewalt betroffen ist. Es handelt sich um eine repräsentative Studie. In der Türkei ist jede dritte Frau von Gewalt betroffen. In beiden Ländern ist ein

beträchtlicher Teil im sozialen Nahraum erfolgt, d.h. viele Frauen sind von häuslicher Gewalt betroffen. Ich denke, dass diese Zahlen auch auf die Migrantinnen in Deutschland übertragbar sind.

### Tötung und Ehre?

**Für öffentliche Empörung sorgen immer wieder Fälle, bei denen Frauen von Angehörigen wegen ihres „westlichen“ Lebensstils ermordet werden. Müssen Frauen in konservativen Familien damit rechnen, getötet zu werden?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Frauen, die in diesen stark patriarchal geprägten Familienstrukturen leben - gleichgültig ob es sich um den Vater, den Bruder oder den Ehemann handelt - wissen oftmals, was ihre Entscheidung für ein selbstbestimmtes Leben für Folgen hat. Sie allein können die Sanktion, die sie erwartet auch spezifizieren, also voraussagen, ob dieser Regelbruch mit einer Tötung oder mit einer Körperverletzung geahndet wird. Wenn Sie die Fälle in Deutschland näher betrachten, sind es oft Fälle, in denen Mädchen von zuhause geflohen sind, um ein eigenes Leben zu führen. Sie wollten ihr eigenes Leben führen und wussten mit großer Wahrscheinlichkeit, was sie erwarten würde.

### Ausblick interkulturelle Mediation

**Wird Mediation als Konfliktlösungsverfahren zunehmend nachgefragt? Wie hoch ist das Interesse an Mediation im islamisch geprägten Kulturkreis?**

**Dr. Çakır-Ceylan:** Das Interesse ist unter den Migrantinnen so hoch wie unter der Mehrheitsbevölkerung auch. Da wir in der anwaltlichen Praxis nur mit Konflikten beschäftigt sind, haben wir gerade in schulischen oder familienrechtlichen Angelegenheiten die Möglichkeit, eine Mediation vorzuschlagen. Die Nachfrage für Mediation im kulturellen Kontext lässt sich durch gute Vernetzung verschiedener Multiplikatoren und den Schulen erhöhen. Vor kurzem erhielten wir eine Anfrage von einer Ordensschwester, die im schulischen Bereich engagiert ist. Ein Mädchen hatte ihr anvertraut, dass sie zwangsverheiratet werden soll, sie aber nicht mit der Familie brechen will. Die Ordensschwester kam selbständig auf die Idee, den Eltern und dem Mädchen eine Mediation vorzuschlagen. Schulen sind die ersten Anlaufstellen, um den Lehrern die Möglichkeit der Mediation für interkulturell gelagerte Konflikte aufzuzeigen. Die Lehrer bemerken sehr schnell, ob Schülerinnen Probleme haben,

weil sich die Mädchen ihnen anvertrauen. Dabei kann es sich um Konflikte zwischen Brüdern und Schwestern, Eltern und Mädchen oder aber auch zwischen der Schule und den Eltern handeln. Eine Mediation ist in diesen Fällen sehr nachhaltig, weil die Beziehung in der Regel trotz der schweren Konflikte von Liebe geprägt ist.

Diese Konflikte sind für die Mediation gut geeignet, weil Mädchen oder junge Frauen oftmals nicht mit der Familie brechen wollen.

» *Eine Mediation kann dazu verhelfen, dass Familien besser mit Kulturkonflikten von Kindern umgehen, Frauen zu mehr Selbstbestimmung gelangen und nicht zuletzt, dass eine frühzeitige Aussprache im Rahmen einer Mediation kriminalpräventiv sein kann.*«

Das Gespräch führte Irene Seidel.



Dr. Esma Çakır-Ceylan ist seit 2005 zugelassene Rechtsanwältin und Fachanwältin für Strafrecht. Neben der Kanzlei in Neuss ist sie als zertifizierte Mediatorin auf dem Gebiet der interkulturellen Mediation tätig. Dr. Çakır-Ceylan promovierte zu der Thematik

kulturell bedingter Gewalt- und Tötungsdelikte. Aufgrund dieser Spezialkenntnisse wird sie in Tötungsprozessen als Sachverständige zur Erstellung von Gutachten geladen.

### Veröffentlichungen:

Dr. Esma Çakır-Ceylan: Gewalt im Namen der Ehre - Eine Untersuchung über Gewalttaten in Deutschland und in der Türkei unter besonderer Betrachtung der Rechtsentwicklung in der Türkei, zugleich Dissertationsschrift, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien, 2011.

Dr. Esma Çakır-Ceylan: Zwangs- und Scheinehen im Fokus staatlicher Kontrolle. Eine Betrachtung des jüngsten Gesetzesentwurfes zur Bekämpfung der Zwangsheirat und Verhinderung von Scheinehen im Lichte des Opferschutzes, in: Zeitschrift für internationale Strafrechtsdogmatik, Ausgabe 4/2011, S.205-213.

leserbriefe@mediator-hwv.de

## Neuerscheinung

Joachim Wagner:

# Richter ohne Gesetz – Islamische Paralleljustiz gefährdet unseren Rechtsstaat

Ullstein-Verlag, Berlin, 2. Auflage Oktober 2012,  
329 Seiten, 8,99 EUR.



Joachim Wagner, promovierter Jurist und ehemaliger stellvertretender Leiter des ARD-Hauptstadtstudios, wirft in „Richter ohne Gesetz“ einen kritischen Blick auf muslimische Friedensrichter. Bereits der Untertitel „Islamische Paralleljustiz gefährdet unseren Rechtsstaat“ gibt die Stoßrichtung des Buches vor. Was nach einer reißerischen Aufmachung klingt, erweist sich jedoch als eine in sachlichem und unaufgeregtem Ton gehaltene Schilderung. Wagner führt in eine verborgene Welt und schildert Rituale von Familien- und Stammesfehden sowie kriminelle Machenschaften arabischer und türkischer Clans. Er zeigt dabei, wie Friedensrichter in muslimisch geprägten Einwanderervierteln eine islamische Paralleljustiz etablieren. Diese Friedensrichter urteilen nach Stammesrecht und Scharia über Delikte, wie Betrug oder Beleidigung, und entziehen diese Fälle dem Strafmonopol des deutschen Rechtsstaats. Dem Friedensrichter geht es dabei um Ausgleich und nicht um Bestrafung.

Aus Mediatorensicht ist die Arbeitsweise und das Handwerkszeug dieser Friedensrichter interessant, auch wenn deren Rolle sicherlich nicht mit der eines im Bereich des Täter-Opfer-Ausgleichs tätigen Mediators zu vergleichen ist. Die Ausführungen zu den in der Moschee tätigen Streitschlichtern fällt mit einer Seite leider etwas knapp aus. Die Darstellung der Porträts von Streitschlichtern und Friedensrichtern im Mittelteil des Buches oder die Schlichtung bei

Familienkonflikten im zweiten Teil werden ausführlicher dargestellt und geben interessante Einblicke in Konfliktlösungsstrategien des islamischen Kulturkreises, auch wenn die Übertragbarkeit der Mittel und Methoden naturgemäß beschränkt sein dürfte. Schmunzeln darf man beispielsweise über den Werdegang des „Kofi Annan von Bremen“ vom Türsteher zum Friedensrichter.

Fazit: Ein insgesamt sehr lesenswertes Buch, auch wenn man dem Gesamturteil des Autors nicht folgen muss. Wagner beschäftigt sich mit Missständen. Zahlreichen Beobachtungen kann man zustimmen, aber eine Bedrohung des Rechtsstaates insgesamt durch eine abgeschottete, begrenzte Subkultur erscheint als eine sehr kritische Bewertung. Wer das Buch rein unter Mediationsaspekten lesen möchte, wird nicht allzu häufig fündig werden. Es kann aber nicht erwartet werden, dass die Intention des Buches diesem Aspekt Rechnung trägt.

---

Florian Wörtz,  
Rechtsanwalt und Mediator, Stuttgart

## Neuerscheinung

Frank H. Schmidt / Thomas Lapp /  
Hans-Georg Monßen:

# Mediation in der Praxis des Anwalts

aus der Reihe NJW Praxis

München 2012, 346 Seiten, 55,00 EUR.



Die hier anzuzeigende Publikation vom Autorenteam Schmidt/Lapp/Monßen betrachtet Mediation aus einem speziellen Blickwinkel: Es geht um die anwaltliche Praxis. Alle drei Autoren sind keine unbeschriebenen Blätter, sondern als Mediatoren und Anwälte erfahrene Kenner der Materie. Das verspricht auf einem umfassenden Erfahrungsschatz beruhende Erkenntnisse.

Zunächst sei vorausgeschickt, dass die Publikation keineswegs allein Anwaltsmediatoren eine Hilfestellung bieten will. Ganz im Gegenteil sind auch Berufsvertreter angesprochen, die vielleicht selbst keine Mediation anbieten, jedoch im Rahmen eines Mandats mit Fragen dazu konfrontiert werden. Schon insofern unterscheidet sich die Publikation damit deutlich von anderen Veröffentlichungen.

Nach einem kurzen theoretischen Abriss zu Mediation werden unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten dieses Verfahrens in der anwaltlichen Praxis vorgestellt. Neben Vorteilen kommen dabei auch etwaige Risiken nicht zu kurz – die allerdings vergleichsweise knapp ausfallen. Sodann geht es um die Praxis der Mediation aus Sicht des anwaltlichen Beraters, wobei vertragliche Aspekte zur Durchführung einer Mediation – natürlich – nicht fehlen. Komplettiert wird die Darstellung durch methodische Hinweise sowie Anmerkungen zu den Besonderheiten einzelner Mediationsgebiete. Ergänzende Ausführungen

zur Güterrichter-Mediation tragen speziell diesem Modell Rechnung. Einschlägige Tipps für Anwaltsmediatoren, zum Beispiel im Hinblick auf Marketing und Vergütungsaspekte, sowie abschließende Hinweise zu Ausbildungsmöglichkeiten runden die Darstellung ab. In einem Anhang finden sich neben dem Mediationsgesetz nützliche (Vertrags-)Muster für die Mediationspraxis.

Fazit: Dem Buch aus der Reihe NJW-Praxis gelingt ein Spagat: Anwaltsmediatoren finden ebenso nützliche Informationen wie Berufsträger, die sich bisher vielleicht allenfalls am Rande mit der Mediation beschäftigt haben, nun aber stärker damit konfrontiert werden. Für die anvisierte Zielgruppe alles in allem mehr als bloß ein fundierter Einstieg in die Materie.

---

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

## Neuerscheinung

Friedrich Peter Zeuner (Hrsg.):

# Handbuch Basisausbildung zum Mediator.

Berufsbild – Anwendungsgebiete –  
Praxis – Perspektiven

Stuttgart 2012, 372 Seiten, 69,80 EUR.



Mit Inkrafttreten des Mediationsgesetzes hat Mediation als Form der Konfliktlösung einen weiteren Schub bekommen – zumindest im Hinblick auf neue Publikationen zum Thema. Darunter fällt auch das hier anzuzeigende Handbuch „Basisausbildung zum Mediator“ von Friedrich Peter Zeuner. Sofern die Titelseite auf einen Herausgeberband schließen lässt, trifft das indes nicht ganz den Kern, da der Herausgeber zugleich alleiniger Autor ist.

Als Zielgruppe nimmt der Band explizit angehende Mediatoren in den Blick. Ihnen möchte er einen Einstieg in die Methodenkompetenz bieten und zugleich aufzeigen, wie Mediation bei der Bewältigung von Konflikten sinnvoll genutzt werden kann. Vom konzeptionellen Ansatz gelingt das vergleichsweise gut. So umfasst die Darstellung tatsächlich zentrale Fragestellungen. Das beginnt mit einer Einführung in die Grundlagen der Mediation und reicht über Aspekte der Verhandlungskompetenz und Gesprächsführung bis hin zu Fragen der Konfliktkompetenz. Zusätzliche Ausführungen zur persönlichen Kompetenz eines Mediators sowie zu Anwendungsbereichen der Mediation runden das Spektrum ab. Auch das Verhältnis von Mediation und Recht bleibt nicht ausgespart – wenngleich die Ausführungen hier vereinzelt missverständlich ausfallen und zumindest bei Juristen ein Stirnrunzeln hervorrufen dürften.

Alles in allem schnürt der Verfasser durchaus ein kompaktes inhaltliches Paket. Gerade hier liegt aber zugleich ein Wermutstropfen. Zwar erweist sich die Darstellung über weite Strecken als sehr praxisorientiert, aber mitunter bleiben die Ausführungen aber doch vergleichsweise abstrakt. Das mag vielleicht nicht stören, wenn man bereits mit Grundzügen der Mediation vertraut ist. Zum Manko wird es aber, wenn man die Zielgruppe der Einsteiger in den Blick nimmt.

Stärker ins Gewicht fällt letztlich, dass die Publikation nicht immer auf dem aktuellen Stand ist. Das gilt etwa, wenn auf das Beschäftigtenschutzgesetz verwiesen wird (S. 254), das bereits 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgelöst wurde. Auch bei dem Blick über den Tellerrand – so erkenntnisreich das ist – ist unter anderem anzumerken, dass in Italien ein Mediationsgesetz nicht nur diskutiert wird, sondern schon seit 2011 in Kraft ist. Fazit: Ein Handbuch mit einem interessanten konzeptionellen Ansatz, das bei einer Überarbeitung sicher eine interessierte Leserschaft finden wird.

---

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

*Die Rezension bezieht sich auf die erste Auflage, die zweite Auflage liegt in der Zwischenzeit bereits vor (Anm. d. Red.).*

## Neuerscheinung

Steike, Jörn/ Feller, Sabine:

# Das 1x1 des neuen Mediationsgesetzes

Mediation und andere Formen außergerichtlicher Konfliktbeilegung

Bonn 2012, 160 Seiten, 29,00 EUR.



Am 26. Juli 2012 ist das neue Mediationsgesetz in Kraft getreten. Ausgangslage für das Mediationsgesetz war eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rates. Auf die gesetzliche Neuregelung hat der Buchmarkt umgehend reagiert. Zahlreiche Bücher und Kommentare zum neuen Mediationsgesetz sind bereits erschienen. Aus dem Anwaltverlag liegt das „1x1 des neuen Mediationsgesetzes“ vor.

Das Buch versteht sich als Intensiv-Trainer, der den Leser innerhalb kurzer Zeit fit macht für die Mediation und alle anderen Disziplinen der außergerichtlichen Konfliktbeilegung. Mit seinen 160 Seiten ist das Buch auch sehr kompakt gehalten. Es orientiert sich an einer möglichst praxisnahen Darstellung. Zahlreiche Arbeitshilfen, wie Übersichten und Checklisten, erleichtern auch einen raschen, gezielten Blick in das Buch. Die Darstellung von Beispielfällen sorgt für eine bessere Verständlichkeit.

Inhaltlich bietet eines der Hauptkapitel „Mediation in der anwaltlichen Praxis“ teilweise eine zu ausführliche Darstellung der bereits aus anderen Standardwerken zur Mediation bekannten Grundlagen. Hilfreich sind in diesem Kapitel vor allem die elf Beispielfälle aus der Praxis. In diesen Praxisfällen zeigt Feller die „Knackpunkte“ für den Mediator auf, um einer Konfliktsituation eine positive Dynamik zu geben – sei es durch Überwinden einer sprachlichen Barriere oder in

einem anderen Beispiel durch Erfassen der Bedürfnisse der Mediationsparteien.

Ob es nun einen Run auf Mediationsfälle geben wird und der Mediationsmarkt insgesamt durch das Mediationsgesetz eine nachhaltig positive Entwicklung nehmen wird, wie im begleitenden Werbetext umschrieben, sei dahingestellt. Ein Wissensvorsprung und eine bessere Vorbereitung auf die Mediationspraxis wird durch die Lektüre des Buches jedoch sicherlich gegeben.

Fazit: Ein sehr kompakter, praxisorientierter Leitfaden mit zahlreichen Tipps und Checklisten. Es ersetzt sicherlich keine fundierte Mediationsausbildung, erfüllt als handlicher Ratgeber dennoch seinen Zweck. Auch wenn das Buch aus dem Anwaltverlag stammt und sich daher vornehmlich an die Zielgruppe der anwaltlichen Mediatoren wendet, so dürfte auch der geneigte nicht-anwaltliche Mediator viel interessantes aus dem Buch mitnehmen können.

---

Florian Wörtz,  
Rechtsanwalt und Mediator, Stuttgart

# Mediation und Rechtsschutz – eine Mogelpackung?

Knapp 85 Prozent der Versicherungsunternehmen, die eigenständig eine Rechtsschutzversicherung anbieten, übernehmen inzwischen die Kosten für die Mediation bei ihren Privatkunden, wie eine Studie des Internetportals [www.mediator-finden.de](http://www.mediator-finden.de) ergeben hat, die diese in den Monaten Februar/März 2013 durchführte.

Untersucht wurden 61 Versicherungsunternehmen, die Rechtsschutzversicherungen für Privatkunden im Angebot haben, wobei nur 37 der Unternehmen eigenständige Rechtsschutzversicherung offerieren, während 24 der Unternehmen Rechtsschutzversicherungen in Kooperation mit einem unabhängigen Rechtsschutzversicherer oder einen spezialisierten Versicherer im eigenen Konzern anbieten.

Die Rechtsschutzversicherungen springen beim Thema Mediation auf einen Trend und stützen durch die Übernahme von Kosten prinzipiell die Akzeptanz des Verfahrens wesentlich.

» *Allerdings liegt die Vermutung in vielen Fällen nahe, dass die Rechtsschutzversicherungen dabei nicht immer die Interessen ihrer Versicherungsnehmer in den Vordergrund rücken sondern Mediation vor allem als Mittel zur Kostendämpfung und Gewinnsteigerung nutzen.*«

Die Versicherer bedienen sich gerne des Mediationsgesetzes, das im Juli 2012 verabschiedet wurde, um ihre Innovationsfähigkeit und Leistungen im Markt darzustellen. Sie haben aber ihre Versicherungsbedingungen den Festlegungen des Gesetzes noch nicht angepasst. So ist was seitens der Versicherer als Rahmenbedingung für Mediation vorgesehen ist, nicht immer als Mediation im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu verstehen, bzw. verstößt eindeutig gegen das Gesetz.

Trotz allem ist natürlich das Vorgehen der Versicherer zu befürworten, weil dadurch ihren Kunden Lösungen bei Streitigkeiten ermöglicht werden, die den Bedürfnissen der Kunden entsprechen. Viele Versicherungsnehmer müssen nämlich bei Verfahren vor

Gericht feststellen, dass „Recht haben und Recht bekommen“ nicht immer dasselbe ist. Gerade die Nachhaltigkeit einer in der Mediation gefundenen Konfliktlösung ist ein wesentliches Argument. Zudem gilt für die Versicherer auch bei Nutzung der Mediation als Verfahren immer noch die Kostenübernahmepflicht beim Gerichtsverfahren, falls das Mediationsverfahren scheitern sollte. Bis heute gibt es zumindest noch keine Versicherung, die ausschließlich die Mediation abdeckt und die Kostenübernahme in einem anschließenden Gerichtsverfahren ausschließt.

Die angebotenen Leistungen unterscheiden sich wesentlich voneinander. Die Mediation GmbH fairmitteln&fairfinden, Betreiber des größten deutschen Mediatorenverzeichnisses [www.mediator-finden.de](http://www.mediator-finden.de), empfiehlt deshalb ausdrücklich den genauen Vergleich von Angeboten und Abgleich mit den persönlichen Präferenzen des Versicherungsnehmers. Unterschiede ergeben sich nicht nur in der Höhe der Kosten, die übernommen werden. Diese reichen von lediglich 500 € pro Jahr für Mediationsverfahren bis zur Abdeckung ohne definierte Obergrenze bzw. lediglich an der Haftungssumme orientiert. Auch die Möglichkeiten der vom Mediationsgesetz vorgesehenen freien Wahl eines Mediators durch die Konfliktparteien sind unterschiedlich stark eingeschränkt.

Die Versicherungen propagieren oft als kostengünstigen Weg im eigenen Interesse eine sogenannte „Telefonmediation“ und finanzieren bereits mehrere tausend solcher telefonischen Konfliktlösungen im Monat. Diese Art der Lösungsfindung ist in einigen Fällen auch im Sinne der Versicherten sicherlich ein effizienter Weg der Konfliktlösung. Sie wird aber seitens professioneller Mediatoren trotz allem als sehr kritisch betrachtet, zumal fraglich ist, ob die gewählte Vorgehensweise überhaupt als Mediation bezeich-

Private Rechtsschutzversicherungen und Mediation					Gesamtbeurteilung der Mediation GmbH**
Anbieter	Tarif	Leistungsarten	Auswahl Mediator	Kostenübernahme für Mediation	
ADAC Rechtsschutz	Verkehrs-Rechtsschutz	3	A	bis zu 300.000 € je Rechtsschutzfall	(+++)*
Advocard	Privat-Rechtsschutz	2	A	bis zu 8 Sitzungsstunden á 180 €, keine Jahresgrenze	+
Allianz	Allianz Rechtsschutz	1	B	Gebühren bis zu 1. Instanz Gerichtsverfahren	++
ALLRECHT	Privat Rechtsschutz	1	A	bis zu 1.500 € je Mediation, keine Jahresgrenze	+
ARAG	Aktiv-Rechtsschutz-Komfort/Premium	2	A	bis zu 1.500 € je Mediation, bis zu max 3.000 €/Jahr	+
Auxilia	JurPrivat / Mediation Pro	1	A*	bis zu 3.000 € je Mediation, bis zu max 6.000 €/Jahr	++
Badische Versicherungen BGV	proComfort	1	A	bis zu 8 Sitzungsstunden á 180 €, keine Jahresgrenze	+
Bayerische Hausbesitzvers.		keine Mediation versichert		entfällt	-
BBV - die Bayerische Bruderhilfe	Kompakt / SecurFlex	1	B	bis zu zweifache Gebühren, Gerichtsverfahren 1. Instanz <sup>4)</sup>	+++
Concordia	Privat-,Berufs-,Verkehrsrechtsschutz	1	A*	bis zu 2.000 € je Mediation <sup>1)</sup> , bis zu max 4.000 €/Jahr	++
Continental	ConJure	2	B	bis zu 500 € je Fall, 1.000 €/Jahr	+
DA direkt	Privat-,Berufs-,Verkehrsrechtsschutz	2	B	bis zu 500 € je Versicherungsfall und Fall	+
D.A.S.	Basis, Komfort, Premium	2	A	bis zu 2.000 € je Mediation, bis zu max 4.000 €/Jahr	++
Debeka	Privat-, Berufs-, Verkehrsrechtsschutz	1	B	bis zu zweifache Gebühren, Gerichtsverfahren 1. Instanz	+++
DEURAG	SB-Vario	1	A	bis zu 8 Sitzungsstunden á 180 €, keine Jahresgrenze	+
DEVK	Aktiv / Komfort / Premium	1	A	bis zu 150.000 € <sup>1)</sup> / 300.000€ /unbegrenzt	+++
DFV		keine Mediation versichert		entfällt	-
direct line		keine Mediation versichert		entfällt	-
DMB	EXPERT	1	A	bis zu 1.500 € je Mediation <sup>1)</sup> , bis zu max 3.000 €/Jahr	+
GVO	VIT	1	B	bis zu 8 Sitzungsstunden á 180 €, keine Jahresgrenze	+
HUK Coburg /HUK24	Privat-, Berufs-, Verkehrsrechtsschutz	1	A	bis zu 1 Mio € <sup>2)</sup>	+++
Itzehoe		keine Mediation versichert		entfällt	-
Jurpartner		keine Mediation versichert		entfällt	-
LVM	Privat-Kombi-Rechtsschutz	1	A	bis zu 1.500 € je Mediation <sup>2)</sup> , bis zu max 3.000 €/Jahr	+
LSH		keine Mediation versichert		entfällt	-
Mecklenburgische	Privat-Rechtsschutz	2	A	bis zu 1.000 € pro Mediation	+
Medien-Versicherung	Privat-Rechtsschutz	1	B	bis zu 700 € je Versicherungsfall	+
NRV	Privat-, Berufs-, Verkehrsrechtsschutz	1	A	bis zu 2.000 € je Mediation, bis zu max 4.000 €/Jahr	++
ORAG	PVHB-Kombi	2	A	bis zu 2.000 € je Mediation, bis zu max 4.000 €/Jahr	++
ReV	Privat-, Berufs-, Verkehrsrechtsschutz	2	A	bis zu 1.500 € je Mediation, bis zu max 3.000 €/Jahr	+
Rechtsschutz Union/Älter Leipziger	Top 150	1	B	bis zu zweifache Gebühren, Gerichtsverfahren 1. Instanz <sup>4)</sup>	+++
Roland Rechtsschutz	Kompakt-Rechtsschutz	1	A	bis zu 2.000 € je Mediation <sup>1)</sup> , bis zu max 4.000 €/Jahr	++
VHV	Klassik Garant	1	A	unbegrenzt	+++
WGV	BASIS / OPTIMAL	1	A	bis zu 1.500 € je Mediation, bis zu max 3.000 €/Jahr	+
Württembergische Versicherung	alle Tarife	1	A**	bis zu 1.000 € je Rechtsschutzfall	+
Zürich Versicherung	Privat-, Berufs-, Verkehrsrechtsschutz	1	B	Gebühren bis zu 1. Instanz Gerichtsverfahren	++
Stand März 2013 © Mediation GmbH fairmitteln & fairfinden aufgeführt sind nur Versicherer, die eigenständig Rechtsschutzversicherungen anbieten <a href="http://www.mediator-finden.de">www.mediator-finden.de</a> <a href="http://www.mediation.de/rechtsschutz">www.mediation.de/rechtsschutz</a>		1 - Alle Leistungsarten 2 - Alle bis auf Ausnahmen 3 - spezielle Leistungsarten A - Vermittlung durch Versicherer B - Auswahl durch Kunde * Versicherer benannt Mediator ** nur Anwaltsmediator		1) In Fällen des Familien-, Lebenspartnerschafts- und Erbrechts bis zu 1.000 € je Mediation. 2) kann in Zusammenhang mit Ehe/Partnerschaft nur einmalig in Anspruch genommen werden 3) In Fällen des Familien-, Lebenspartnerschafts- und Erbrechts nur telefonisch bis zu 250 € je Mediation. 4) sofern durch keinen der Beteiligten ein staatliches Gericht angerufen wird	* Angebot nur für Verkehrsrechtsschutz ** Bewertung bedingt sich ausschließlich auf Abdeckung von Mediation.

Link zur Studie: [www.mediation.de/rechtsschutz](http://www.mediation.de/rechtsschutz)

net werden kann bzw. den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

In der Tabelle sind ausschließlich Versicherungsunternehmen berücksichtigt, die in der Rechtsschutzversicherung eigenständige Versicherungsbedingungen anbieten.

» *Einen kompletten Überblick über alle Versicherer, die Rechtsschutz als Produkt anbieten inkl. der Versicherer, die mit einem Kooperationspartner zusammenarbeiten, findet man in der Komplettstudie, die unter [www.mediation.de/rechtsschutz](http://www.mediation.de/rechtsschutz) abgerufen werden kann.*«



Pressekontakt:  
Klaus-Olaf Zehle (Geschäftsführer)  
Tel. 0172 44 95 665  
zehle@mediation.de

Die Mediation GmbH hat das Ziel, Mediation als Verfahren zur Konfliktlösung bekannter zu machen und allen Nachfragern nach Mediationsleistungen die Suche nach einem Mediator oder einer Mediatorin, Ausbildungsinstituten sowie Verbänden und Organisationen im Mediationsumfeld so leicht wie möglich zu machen.

## 5. Deutscher Mediationstag in Jena

Um es gleich vorwegzunehmen: Es war eine rundum gelungene und spannende Veranstaltung, zu der nahezu 400 an der Mediation interessierte Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern in Jena zusammengekommen waren.

Die Rede ist vom 5. Deutschen Mediationstag 2012/13 vom 22.03. bis 23.03.2013, zu dem die Friedrich-Schiller-Universität Jena gemeinsam mit der D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG eingeladen hatten. Die Tagung stand unter dem Motto „Grundlagen und Methoden der Mediation“ und bot eine ganze Reihe von neuen Denkanstößen für die Bearbeitung von Konflikten.

Nach den Begrüßungsreden von Christian Fischer, Holger Poppenhäger (Thüringer Justizminister und Schirmherr der Tagung), Rainer Tögel (Sprecher des Vorstands der D.A.S.) sowie einem Nachruf für den am 28.01.2013 mit 39 Jahren verstorbenen Hannes Unberath hielt Leo Montada seinen Vortrag zum Thema „Mediation – Methodenspektrum aus psychologischer Sicht“. Er erläuterte u. a. die Perspektivität der menschlichen Wahrnehmung und betonte die Rolle von Normen und Emotionen in Konflikten.

Über das „Verhalten im Konflikt“ und die selektive Informationsverarbeitung berichtete anschließend Peter Fischer. Hirnforscher Stefan Koelsch veranschaulichte sein Thema „Emotion im Konflikt – Neurowissenschaftliche Erkenntnisse“ mit interessanten Gehirnaufnahmen. Im Rahmen seines Vortrags „Emotion im Konflikt – Wirkfaktoren in der Mediation“ sprach Peter Kaiser u. a. über das Konfliktrisiko in Paarbeziehungen. Die „Philosophische Perspektive“ beleuchtete Rudolf Schüßler in seinem Vortrag „Dissens und Diskurs“. Letzter Programmpunkt war eine hochinteressante Podiumsdiskussion mit Jürgen von Oertzen, (Forschungsgruppe Mediation), Volker Schlehe (IHK München), Katharina Gräfin von Schlieffen (Direktorin des Contarini-Instituts für Mediation), und Hans-Dieter Will (Fachhochschule Erfurt) zum Thema „Mediation als Wissenschaft“. Einen schönen Ausklang mit Empfang und Abendessen fand der erste Tagungstag schließlich im nahe gelegenen Hotel Steigenberger Esplanade. Hier boten sich viele

Möglichkeiten, Gedanken und Meinungen auszutauschen aber auch neue Kontakte zu knüpfen.

Im Vordergrund des zweiten Tages stand dann mehr die Praxis der Mediation. Den Auftakt bildete ein aufweckender und lebhafter Folienvortrag von Dagmar Ulrichs vom Schulz von Thun-Institut für Kommunikation in Hamburg zum Thema „Kommunikation im Konflikt“, u. a. mit Ausführungen zum Modell „Inneres Team“ (Herz und Wächter), dem Kommunikationsquadrat und dem Eisberg-Modell. Unter dem Motto „Neue Methoden der Mediation in der Praxis“ fanden anschließend gleichzeitig fünf Foren zu den Themen „Singuläre Mediationsverhandlungen“ (Hans-Uwe Neuenhahn), „Mehrmediatorenmediation“ (Uwe Bürgel), „Cooperative Praxis“ (Hans-Georg Mähler) und „interkulturelle Mediation“ (Katharina Kriegel-Schmidt) sowie „Methoden des `neuen` Güterrichters“ (Harriet Weber) statt. Hier wurden unbekanntere und neue Methoden der Mediation praxisnah vorgestellt und angeregt diskutiert.

Der Deutsche Mediationstag 2012/13 in Jena war insgesamt eine sehr gut organisierte und absolut gelungene Veranstaltung. Den Veranstaltern und Mitarbeitern der Friedrich-Schiller-Universität Jena sei an dieser Stelle hierfür noch einmal ganz herzlich gedankt.



Mirko Mittelbach ist Rechtsanwalt und Mediator in Berlin und in den Gebieten des allgemeinen Zivilrechts, des Familienrechts und des Verkehrsrechts in einer Sozietät tätig. Seit der Ausbildung im Jahre 2007 arbeitet er auch als Wirtschaftsmediator, häufig in Co-Mediation.

## Mediation zum B10-Ausbau gescheitert

Den Dauerstreit um den mehrspurigen Ausbau der Bundesstraße 10 zwischen Pirmasens und Landau durch eine Mediation zu lösen, ist gescheitert. Die rund 30 Vertreter aus Wirtschaft, Kommunalpolitik, Umweltverbänden und Bürgerinitiativen konnten sich im April nicht auf eine gemeinsame Empfehlung an die rheinland-pfälzische Landesregierung einigen.

Als Mediator fungierte der evangelische Theologe Eberhard Cherdron, der im September 2012 seine Vermittlertätigkeit aufnahm. Er zeigte sich gegenüber den Medienvertretern enttäuscht: „Es gab keine Möglichkeit. Nun muss die Landesregierung entscheiden, ob die B10 ausgebaut wird oder nicht.“

Letztlich scheiterte eine Einigung an vielen schwierigen Detailfragen zum vierspurigen Ausbau der Bundesstraße 10. Zum Beispiel sollten die speziellen Lärmschutzmaßnahmen auf der Höhe der Gemeinde Birkweiler den Ort mit zehn Meter hohen Lärmschutzwänden entlang der neu ausgebauten Bundesstraße durchtrennen. In einer gemeinsamen Stellungnahme machten die Kommunalpolitiker deutlich, dass diesen Planungen „in keinster Weise zugestimmt“ werde und man zu einem Kompromiss

grundsätzlich nicht mehr bereit sei. Annäherungen in den unterschiedlichen Positionen, die bereits im Mediationsverlauf erreicht waren, wurden dadurch hinfällig.

Der Streit zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen schwelt seit acht Jahren. Als damals die Absichten zum mehrspurigen Ausbau der B 10 öffentlich wurden, meldeten die betroffenen Städte und Gemeinden ihre Bedenken bezüglich des aufkommenden Verkehrslärmes an. Umweltverbände lehnten den mehrspurigen Ausbau der Strecke aus ökologischen Gründen ab. Auf der anderen Seite erhofften sich die wirtschaftlich schwachen Gemeinden der Südwestpfalz aufgrund der verbesserten Verkehrsanbindung an die Rhein-Main-Region insgesamt positive Impulse für Industrie- und Gewerbeansiedlungen.

Das Scheitern der Mediation setzt die Situation um den B-10-Ausbau wieder auf den Ausgangspunkt zurück. Die rot-grüne Landesregierung von Rheinland-Pfalz ist nun gefordert, die Richtung vorzugeben.

---

Irene Seidel, [leserbriefe@mediator-hwv.de](mailto:leserbriefe@mediator-hwv.de)

## Ombudsleute in Redaktionen

Das Ombudskonzept etabliert sich allmählich auch in deutschen Redaktionen: Ombudsleute, auch Leserbeauftragte genannt, vermitteln bei Kritik über eine unliebsame oder unkorrekte Berichterstattung zwischen den Redaktionen und der Leserschaft.

Das Aufgabenspektrum der Ombudsleute ist vielfältig: Als Anlaufstelle der Leser für Beschwerden müssen sie möglichen Fehlern in der Berichterstattung systematisch nachgehen, in Kolumnen und Zeitungsblogs Leseranfragen beantworten, journalistische Darstellungen erläutern und gegenüber der Öffentlichkeit verteidigen.

Das Ombudskonzept verlangt den Redaktionen zusätzliches Engagement im Dialog mit der Leserschaft ab und ist deswegen in deutschen Medien kaum etabliert. Nach einer Studie des European Journalism Observatory (EJO) leisten sich in den europäischen

Ländern noch am ehesten Frankreich, die Schweiz und Portugal Ombudsleute bzw. Leserbeauftragte.

In Deutschland setzt sich die Initiative „Qualität im Journalismus“ (IQ) seit geraumer Zeit für das Ombudskonzept ein und kann zunehmend Erfolge vermelden. Mit ihrer Unterstützung haben sich im vergangenen Jahr Ombudsleute aus deutschen Tageszeitungen zur „Vereinigung der Medien-Ombudsleute“ zusammengeschlossen. Zielsetzung ist einerseits der Erfahrungsaustausch über schwierige Konfliktfälle und andererseits sollen gemeinsame Standards entwickelt werden. Die Ombudsleute verstehen sich als Teil der Medienselbstkontrolle und wollen durch ihr Engagement auch die Glaubwürdigkeit des Journalismus stärken.

---

Quelle: Qualität im Journalismus (IQ)

# Gesetze zu ADR und ODR stärken Verbraucherposition

EU-Verbraucher erhalten einen leichteren Zugang zu schneller und fairer Mediation bei Streitigkeiten mit Händlern über Waren oder Dienstleistungen. Das EU-Parlament hat im März zwei neue Gesetze verabschiedet. Sie ersparen Verbrauchern langwierige und kostspielige Gerichtsverfahren, vor allem bei Online- und grenzüberschreitenden Einkäufen.

Die neuen Regeln für alternative Streitbelegungsverfahren (Alternative Dispute Resolution, ADR) und Streitbeilegung bei Online-Verkäufen (Online Dispute Resolution, ODR) sollen die Nutzung von ADR-Verfahren in der EU verbessern, indem sie Verbrauchern bei Streitigkeiten mit Verkäufern eine schnelle und günstige Alternative zu langwierigen Gerichtsverfahren bieten.

## ADR-Stelle für jede Branche

Viele EU-Länder haben bereits ADR-Verfahren. Diesen fehlen jedoch gemeinsame Normen oder das Angebot ist unvollständig bzw. überlastet. Daher ist es schwierig für Verbraucher, diese zu nutzen. Laut ADR-Richtlinie sollen in den EU-Staaten ADR-Stellen für alle Branchen der Wirtschaft zur Verfügung gestellt und die Neutralität der Mediatoren sichergestellt werden.

Den Verbrauchern werden durch die neuen Regeln außergerichtliche Lösungen für Beschwerden über Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung gestellt, die online oder in einem Geschäft, im Ausland oder im eigenen Land gekauft wurden. Die Streitigkeiten

sollen in höchstens 90 Tagen beigelegt werden. Die EU-Abgeordneten bestätigen, dass die ADR-Verfahren für den Verbraucher vorzugsweise kostenlos oder gegen eine Schutzgebühr zugänglich sein werden.

## Online-Plattform zu ODR-Beschwerden

Um Streitigkeiten über online erworbene Güter zu klären, ermächtigt die ODR-Verordnung die Europäische Kommission, eine „Online-Plattform“ in allen EU-Sprachen einzurichten. Diese ODR-Plattform wird über das Bürgerportal „Your Europe“ erreichbar sein und benutzerfreundliche Standard-Beschwerdeformulare bereitstellen, die die Verbraucher in ihrer Landessprache ausfüllen können.

Die ODR-Plattform wird Verbraucher zum jeweils geeigneten ADR-Belegungsverfahren lotsen und jeden Schritt einer Online-Beschwerde beherrschen. Die ausgetauschten Daten müssen im Einklang mit dem Datenschutzrecht der EU verarbeitet werden. Die ODR-Unterstützung wird für jede Art von Streitigkeit über Online-Verkäufe zur Verfügung stehen, unabhängig davon, wo sich der Verkäufer innerhalb der EU befindet.

Die ADR-Richtlinie sollte in allen Mitgliedstaaten innerhalb von 24 Monaten nach ihrer Einführung in Kraft getreten sein. Die ODR-Plattform wird kurz danach zur Verfügung stehen.

PM Europäisches Parlament 12.03.2013

— Anzeige: —

## Akademie für Soziales und Recht

 **Steinbeis-Hochschule  
Berlin SHB**

### Unsere Qualitätsstandards

- ✓ hochschulzertifiziert
- ✓ (inkl. Creditpoints nach ECTS)
- ✓ professionelle Trainer
- ✓ Kleingruppen
- ✓ arbeitsfreundliche Seminarzeiten
- ✓ praxisrelevante Inhalte
- ✓ akkreditiertes Ausbildungsinstitut

(Deutsches Forum für Mediation-DFfM e.V.)

### ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE an der Steinbeis-Hochschule – Akademie für Soziales und Recht

#### IN LEIPZIG

- Familienmediator (8 Module, ab 16.01.14)
- Kooperativer Trennungs- und Scheidungsberater gemäß FamFG (4 Module, ab 30.01.14)
- Supervisor - mediationsanalog (6 Module, ab 25.07.13 und 20.02.14)
- Systemischer Berater (ab November 2013)
- Wirtschaftsmediator (6 Module, ab 18.07.13 und ab 19.09.13 / in Stuttgart: ab 20.06.13 und ab 21.11.13)
- Fachmediator Bau und Immobilienwirtschaft (5 Module, ab 27.09.13 und ab 27.06.14)
- Mediation & Moderation in der Stadt- und Regionalentwicklung (5 Module, ab 06.12.13)
- Online-Mediator (2 Module, ab 27.08.13)

#### IN KOOPERATION MIT IKOME® ([www.ikome.de](http://www.ikome.de))

- Ausbildung zum Rechtlichen Betreuer (nebenberuflich ab 30.08.14, Vollzeit ab 23.09.14)

#### KONTAKT

Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB), Akademie für Soziales und Recht,  
Hohe Str. 11, 04107 Leipzig  
Tel. 0341/ 2248661, [verwaltung@akasor.de](mailto:verwaltung@akasor.de)

**WWW.AKASOR.DE**

# Termine und Veranstaltungen

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

---

## Hochstrittige Konflikte in der Arbeitswelt

18.09.2013, Stuttgart

Im Seminar werden Erklärungsansätze für hochstrittige Konflikte vorgestellt und die Gestaltung des Settings sowie der Prozessführung aufgezeigt.

Kontakt: Steinbeis Beratungszentrum Wirtschaftsmediation, Hohe Str. 11, 04107 Leipzig, Tel. 0341 2251318, Fax: 0341 22541351, nfo@steinbeis-leipzig.de, www.steinbeis-leipzig.de.

---

## Kreativität aktivieren

20. – 21.09.2013, Köln

Kreativ visualisieren und Kreativität in der Mediation aktivieren - darum geht es in dieser Fortbildung für ausgebildete Mediatoren (14 Zeitstunden) mit Kristina Oldenburg.

Kontakt: Mediation Fest - Institut für Konfliktmanagement, Theodor-Heuss-Ring 52, 50668 Köln, Tel. 0221 9915575, Fax: 0221 9915577, info@mediationfest.de, www.mediationfest.de.

---

## Interkulturelle Sensibilisierung

23. – 25.09.2013, Berlin

Ein Training für Mediatoren, Trainer, Supervisoren, Coaches und Berater zum Thema Interkulturelle Mediation.

Kontakt: MiKK e.V., Fasanenstraße 12, 10623 Berlin, Tel. 030 74787879, info@mikk-ev.de, www.mikk-ev.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, Hafengeweg 26 b, 48155 Münster, Tel. 0251 55485, Fax: 0251/55623, mail@mediationswerkstatt-muenster.de, www.mediationswerkstatt-muenster.de.

---

## 10. Konfliktmanagement-Kongress

27. – 28.09.2013, Hannover

Der Schwerpunkt des Kongresses widmet sich dem Verhältnis von Mediation und Politik. Unter dem Motto „Mehr Mediation wagen“ werden besonders Fragen der Bürgerbeteiligung ausführlich diskutiert. Darüber hinaus finden Foren zu den Themen „Kinder in der Mediation“, „Klärungsorientierte Mediation“ und „Geschichten und Metaphern in der Mediation“ statt.

Kontakt: Niedersächsisches Ministerium der Justiz, Gabriele Geuke, Tel. 0511 120 5088, gabriele.geuke@mj.niedersachsen.de, www.km-kongress.de, online-Anmeldung unter <http://www.km-kongress.de/nano.cms/anmeldung>.

---

## 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.

---

## Vertiefung von Mediationstechniken

28. - 29.09.2013, München

Voraussetzung dieses Fortbildungsseminars ist eine Mediatoren-Basisausbildung. Zur der Vertiefung von Mediationstechniken sind folgende Inhalte mit praktischen Übungen geplant: Schwierige Fragen an die Mediatorin bzw. den Mediator vor dem Hintergrund bestehender Machtgefälle, das Neun-Felder-Modell, kreative Grundmuster - Kreativtechniken, Metakommunikation in der Co-Mediation und Kurz-Mediation, Referent: Dr. Dr. Gattus Hösl.

Kontakt: Institut für Transformative Mediation, Jakob-Klar-Straße 5, 80796 München, Tel. 089 273695 71, Fax: 089 273695 70, info@hoesl-mediation.de, www.hoesl-mediation.de.

## Prävention sexueller Gewalt

09. - 11.10.2013, Berlin

Die Weiterbildung richtet sich an Vertrauenspersonen, Krisenmanager und interessierte Fachkräfte aus der Kinder- und Jugendarbeit und an MediatorInnen  
Kontakt: inmedio berlin gbr, Holbeinstr. 33, 12203 Berlin, Tel. 0173 6244460, Fax: 030 45490401, specht@inmedio.de, www.inmedio.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.

## Wochenendseminar Familienmediation

08. - 10.11.2013, Rostock

Fachspezifisches Wochenendseminar unter der Leitung von P. Kunkel.

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, um die Medianten konstruktiv zu unterstützen und die Mediation zu 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 anschauliche Lernen von Fällen anderer Kursteilnehmer 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

### Kunst des Fragens

26. - 27.08.2013, Zürich

Eine Frage in der richtigen Art und Weise gestellt, ermöglicht einen neuen Blick auf das jeweilige Problem - wer fragt, der führt.

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

### Fokus innerbetriebliche Mediation

23. - 25.09.2013, Zürich

Innerbetriebliche Mediation mit Aspekten aus den Gebieten der Team- und Organisationsentwicklung sowie des Führungcoachings.

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

### Klärungshilfe und Lust am Doppeln

06. - 07.11.2013, Zürich

Methoden im Umgang mit Vorwürfen oder Kränkungen in eskalierten Konflikten, Dozent ist Christian Prior.

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

## Supervision und Praxisreflexion

01. - 05.12.2013, La Gomera

Die Supervision wird fall- und teilnehmerbezogen gestaltet, Leitung: Dr. Gisela Mähler, Dr. Hans-Georg Mähler und Dr. med. Eckart Schwaiger.

Kontakt: Eidos Projekt Mediation,  
Südliche Auffahrtsallee 29, 80639 München,  
Tel. 089 1782069, Fax: 089 176321,  
info@eidos-projekt-mediation.de.

---

## Umgang mit Emotionen

02. - 03.12.2013, Zürich

Zielgruppe des Seminars sind Fachpersonen der Beratung und Mediation, Friedensrichter und Beistände, Dozent: Heiner Krabbe.

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

---

# DGM TALK

Für Mitglieder der DGM sowie deren Freunde und Bekannte im Bundesland Hessen

## Podiumsdiskussion

Fragen der Haftung des Mediators  
Mediation und Anwaltskammern  
ADR- Alternative Dispute Resolution

Mittwoch, den 19.06.2013, um 16.30 Uhr (st)

Anwaltskammer Frankfurt  
Bockenheimer Anlage 36 in 60322 Frankfurt am Main

Sehr geehrte Mitglieder der DGM,  
wir möchten Sie nach Frankfurt einladen zum  
**1. DGM – TALK.**

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion möchte sich eine Runde unterschiedlicher Podiumsgäste mit Ihnen zu den Themen Haftung des Mediators, Anwaltskammern und Mediation und ADR- Alternative Dispute Resolution austauschen.

Darunter sind, Herr Lothar Thür für die Anwaltskammer Frankfurt, die uns freundlicherweise auch ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellt, Herr Michael Clasen von der Allianz Versicherung AG und Frau Claudia Geldner, Geschäftsführerin der DGM.

Herr Thür ist Mitglied des Vorstandes der RAK und dort u.a. zuständig für alle Fragen rund um das Thema ADR- Alternative Dispute Resolution. Er wird sich in diesem Zusammenhang auch zu den Erwartungen, Wünschen und Anforderungen seitens der Kammer zu Mediatorenaus- und -fortbildungen äußern.

Herr Michael Clasen wird Ihnen zu Fragen der Haftung bei Ihrer Arbeit als Mediator und Mediatorin zur Verfügung stehen und Ihnen zur Sichtweise der Versicherer berichten.

Das Podium soll sich weiter zusammensetzen aus Herrn Dr. Jürgen Groß, Vorsitzender des geschäftsführenden Ausschusses DGM Regionalgruppe Hessen, Frau Andrea J. Nienhaus, Frau Sarah Faber und Herrn Friederich P. Zeuner PhD der Anwalts & Mediationskanzlei Dr. E.Faull.

Herr Zeuner wird die Veranstaltung mit einem kurzen Vortrag zu der Frage einleiten, ob und wie sich Mediatoren zu den Konfliktmanagement-Systemen ADR positionieren können/müssen.

Moderieren wird den 1. DGM – TALK Frau Dr. Anette Hartung. Frau Hartung war u.a. lange Ressortleiterin der juristischen Fachzeitschrift NJW, in der Folge Presseverantwortliche für Baker & McKenzie und ist heute Redaktionsleiterin des NOMOS-Verlages.

Auf Ihre Teilnahme an einem sicher für alle interessanten Nachmittag, würden wir uns sehr freuen.

Bitte teilen Sie unter talk\_aktuell@anwaltsundmediationskanzlei.de mit, ob Sie teilnehmen werden. Herzlich eingeladen sind auch Ihre Freunde und Bekannten oder Kollegen, die an dem Thema interessiert, aber – noch – nicht Mitglied der DGM sind.

## Nachrichten aus den Verbänden

### Gemeinsame Information der BAFM, BM, BMWA, DFfM und DGM

Im Juli 2012 ist das Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung in Kraft getreten. Gemäß § 6 MediationsG hat der Gesetzgeber das Bundesministerium der Justiz 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 Begründung zu diesem Gesetz hat der Gesetzgeber die Erwartung zum Ausdruck gebracht, dass sich die wesentlichen Akteure der Mediation auf eine Stelle zur Zertifizierung von Ausbildungsträgern einigen.*«

Ausgehend von der Initiative einer Rechtsschutzversicherung trafen sich verschiedene Akteure der Mediationsszene mit dem Ziel, Qualität in der Mediation zu fördern. In ihrer 4. Sitzung vom 29. November 2012 haben sich die Vertreter der Mediationsverbände BAFM, BM, BMWA, DFfM und DGM bereit erklärt, weitere Vorarbeiten zur Kreation einer vom Gesetzgeber gewünschten Stelle zu schaffen, wobei vereinbart wurde, dass alle Beteiligten der „Plattform Qualität in der Mediation“ sich weiterhin treffen werden, um

über die weitere Entwicklung zu beraten. Damit tragen die Mediationsverbände im Wesentlichen die Verantwortung für die Vorbereitungsarbeiten.

Die Mediationsverbände nahmen sodann die Arbeit mit der Aufgabe auf, Ideen für die vom Gesetzgeber vorgesehene Stelle zu entwickeln, wobei die baldige Einbeziehung weiterer Institutionen gewünscht ist. Im Rahmen der konstruktiven Treffen dieser Gruppe konnten als erfreuliches Nebenergebnis Spannungen aus der Vergangenheit beigelegt werden. Die aus BAFM, BM, BMWA, DFfM und DGM bestehende Arbeitsgruppe hat die ersten Arbeitsergebnisse am 13. März 2013 den Teilnehmern der Plattform präsentiert und kritisch diskutiert. Die Arbeitsergebnisse fanden mehrheitlich Beifall.

BAFM, BM, BMWA, DFfM und DGM werden in Kürze in einer gemeinsamen Erklärung über den bisherigen Stand der Arbeiten informieren.

16. Mai 2013

BAFM (Uwe Bürgel, Michael Pieper)  
BM (Jutta Hohmann, Anusheh Rafi)  
BMW (Cristina Lenz, Martina Wurl)  
DFfM (Gernot Barth, Stefan Kracht)  
DGM (Katharina Gräfin Schlieffen, Friedrich Dauner)

## Nachrichten aus der DGM

### Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen

Die DGM-Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen veranstaltet regelmäßig Treffen zur Fortbildung und zum Vernetzen: Der traditionelle Sommer-Stammtisch findet am Donnerstag, 18. Juli 2013, ab 19:00 Uhr in

einem schönen Biergarten in Köln statt. Interessierte können Kontakt mit den Gruppensprechern Dr. Harriet Eidam und Robert Glunz unter [info@dgm-koeln.de](mailto:info@dgm-koeln.de) aufnehmen.

### Zertifizierter Mediator – Warten auf die RVO

Darf ich mich denn zertifizierter Mediator nennen? Diese und ähnliche Fragen erreichen uns seit Erlass des Mediationsgesetzes vor fast einem Jahr häufig in der DGM-Geschäftsstelle. Es melden sich Interessierte, die eine Mediationsausbildung mit mindestens 120 Stunden abgeschlossen haben oder die erst

eine passende Ausbildung suchen. Oft wird die Frage auch im Zusammenhang mit der Anerkennung als Mediator/in nach DGM-Standard gestellt.

Die schlichte und kurze Antwort lautet: derzeit nein, denn die Bezeichnung zertifizierter Mediator ist durch

§ 5 Abs. 2 Mediationsgesetz gesetzlich geschützt. Dort wird geregelt, dass „sich als zertifizierter Mediator (selbst) bezeichnen darf, wer eine Ausbildung zum Mediator abgeschlossen hat, die den Anforderungen der Rechtsverordnung nach § 6 entspricht“. Eine solche Verordnung existiert bislang jedoch noch nicht. Bis zu ihrem Erlass und Inkrafttreten ist die Bezeichnung „blockiert“ und darf nicht (mehr) geführt werden.<sup>1</sup> Von ihrem geschäftlichen Gebrauch ist daher wegen der Möglichkeit einer wettbewerbsrechtlichen Ahndung abzuraten.

Auch Mediatorinnen und Mediatoren, die durch eine Ausbildungseinrichtung oder einen Verband „zertifiziert“ wurden, dürfen ihre Qualifikation nur in anderer Form zum Ausdruck bringen, z. B. durch Angabe der Ausbildungseinrichtung in einem Klammerzusatz nach der Tätigkeitsbezeichnung.<sup>2</sup> Aus gutem Grund spricht also die DGM bereits seit dem Jahr 2009 nur die „Anerkennung“ einer ihren Qualitätsanforderungen entsprechenden (mindestens 200-stündigen!) Mediationsausbildung aus. Die ausgestellte Urkunde berechtigt zum Führen der Bezeichnung „Mediator/in (DGM)“ bzw. „Mediator/in nach DGM-Standard“. Die DGM-Anerkennung betreffend haben wir Begriffe wie etwa „Zertifizierung“ oder „Zertifizierungsverfahren“ aus den Texten der Homepage inzwischen herausgenommen. Diese stammten noch aus der Zeit vor dem Mediationsgesetz.

Spannend bleibt, ob und wann die angesprochene Rechtsverordnung erlassen wird. Bis dahin stehen wir für alle Fragen weiterhin gerne zur Verfügung.

- 1 Greger/Unberath, Mediationsgesetz, Kommentar, § 5 Rdnr. 19; Ahrens, NJW 2012, S. 2465, 2467; siehe auch die Eröffnungsrede der Staatssekretärin des Bundesministeriums der Justiz Grundmann anlässlich des Mediationskongresses 2012 in Ludwigsburg.
- 2 Greger, Der „zertifizierte Mediator“ – Heilsbringer oder Schreckgespenst?, ZKM 2012, S. 36; Greger/Unberath, Mediationsgesetz, Kommentar, § 5 Rdnr. 19.

## Neue Mitglieder

Ronald Ammon, 65719 Hofheim

Dr. Jürgen Bremen, 53347 Alfter

Christian Büker, 32105 Bad Salzuflen

Almut Cohausz, 40627 Düsseldorf

Edda Dalpadadu, 80797 München

Jürgen M. Edel, 59269 Beckum

Dr. Justus Froehlich, 80333 München

Erich Mocanu Gollent, 94113 Tiefenbach

Hermann Hausverwaltung OHG, 44269 Dortmund

Sonja Kogelheide, 24116 Kiel

Sabine Köhler, 63939 Wörth

Karlheinz Kutschenreiter, 57299 Burbach

Andrea Nienhaus, 60325 Frankfurt

Thomas Obster, 80638 München

Dr. Wolfgang Paul Reutter, 93161 Sinzing/Alling

Johannes Stienen, 59872 Meschede

Die für den 5. Juli 2013 auf dem Campus der Fern-Universität in Hagen als Auftaktveranstaltung geplante DGM-Regionalkonferenz musste leider aus terminlichen Gründen abgesetzt werden. Wir freuen uns, dass wir alternativ zu der, Dank der Initiative von DGM-Mitglied Friederich P. Zeuner ins Leben gerufenen, Veranstaltungsreihe „DGM-Talk“ mit Start am 19. Juni 2013 in Frankfurt einladen können.

## Impressum

### MEDIATOR – Mediation in Wissenschaft und Praxis



Hagener  
Wissenschaftsverlag  
Universitätsstraße 21  
HVV 58084 Hagen

Tel.: 02331/987-2396  
redaktion@mediator-hvv.de  
www.mediator-hvv.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: Benjamin Graber,  
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 32, 58097 Hagen  
Telefon: 02331 987 4860  
Internet: www.dgm-web.de  
E-Mail: info@dgm-web.de  
Leserbriefe: leserbriefe@dgm-web.de

Die Jahresgebühr für eine Mitgliedschaft in der DGM beträgt 50 Euro (ermäßig 30 Euro).

