

# MEDIATOR



Frank H. Schmidt: Wie geht es dem Mediator in der Mediation?

Arthur Trossen: EuroNetMed: Cross Border Mediation

Jacinto Soler-Padró: Schwierige Situation in Spanien

Ausgabe 03/2013 · 1. Jahrgang

Preis: 8€



Ägypten zwischen  
Bangen und Hoffen

---

# MEDIATOR

---

Mediation in Wissenschaft und Praxis

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

**Ausgabe 03/2013 · 1. Jahrgang**

Seite 3 - EDITORIAL

Ursi Caser

---

Seite 4 - TITELTHEMA

Ägypten zwischen Bangen und Hoffen

Interview mit Nancy Abd El Wahab, Ägypten

---

Seite 8 - KOLUMNE

Wie geht es dem Mediator in der Mediation?

Frank H. Schmidt

---

Seite 12 - ERFAHRUNGSBERICHT

EuroNetMed: Cross Border Mediation

Arthur Trossen

---

Seite 18 - VERMISCHTES

Schwierige Situation in Spanien

Jacinto Soler-Padró

---

Seite 20 - IM FOKUS

Visualisieren durch Mindmapping

Klaus Verse

---

Seite 22 - FALLBEISPIEL

Fallbeispiel für interkulturelle Mediation

Katharina Kriegel-Schmidt

---

Seite 24

Neuerscheinungen

---

Seite 27

Kurzmeldungen

---

Seite 29

Termine und Veranstaltungen

---

Seite 31

Nachrichten aus den Verbänden

---

Seite 35

Impressum

---

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 25 Jahren lebe ich in Portugal. Ganz besonders jetzt „in der Krise“ verfolge ich die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung meiner beiden so verschiedenen „Heimatländer“. In Fernsehen, Radio, und Zeitungen – hier wie dort – finde ich eine vollkommen unterschiedliche Berichterstattung und höre natürlich, was die Leute auf der Straße und in Cafés sagen, z. B. folgende Statements:

„Sollen die Portugiesen doch länger arbeiten!“ – „Die Merkel zerstört unser Land!“ – „In Europa wird wieder Deutsch gesprochen!“ – „Die Nordländer haben ja keine Ahnung, wie es uns hier geht!“ „Wieso sollen wir die Schulden der Anderen zahlen?“ – Die haben 20 Jahre lang viel Geld an uns verdient und jetzt lassen sie uns fallen!“

Eine Eskalationsdynamik in bester Glasl'scher Manier ist im Gange. Eskalationsstufe 2 bis 3. Noch aber sind den Worten keine Taten gefolgt. Vielleicht wird es nicht mehr lange dauern....

Ich bin mittlerweile fest davon überzeugt, dass nur ein mediativ geprägter internationaler Plurilog verhindern kann, dass nationalistisch orientierte, populistische Gruppen in allen Ländern „den europäischen Laden“ übernehmen und zugrunde richten.

Hier liegt eine Herausforderung, der wir uns stellen müssen!

Wir, die europäischen Mediatorinnen und Mediatoren, sind Spezialisten für Rollen- und Problemlärung, für kollaborative Konfliktherhellung und den produktiven Dialog.

Wer, wenn nicht wir, kann Impulse geben und Pluriloge steuern?

Wir unterstützen die Aufdeckung und die Erforschung von Interessen und Bedürfnissen aller an einem Konflikt Beteiligten. Wir wissen, wie kreative Lösungen gefunden und Konsensbildung gefördert werden kann.

Wer, wenn nicht wir, kann dazu beitragen, dass Konfliktparteien innovative Wege zur Krisenbewältigung erarbeiten können?

Zu hoch gegriffen? Was können wir denn schon tun?? Nun: Streitparteien in einer Mediation sind einander am Anfang nie zugewandt, ganz im Gegenteil! Rückten an Rücken blicken sie in verschiedene Richtungen – auf ihre ganz eigenen Wahrheiten. In der Mediation wenden sich die Streitparteien zunächst dem Mediator zu. Dieser hinterfragt, lässt erklären, steuert die Konversation.

Wer, wenn nicht wir, kann Konfliktparteien (wieder) miteinander ins Gespräch bringen?

Ich glaube, wir alle sind zu still! Für mich liegt auf der Hand: Wir, die MediatorInnen in ganz Europa, haben hier (nicht nur) ein Wörtchen mitzureden!

Wir (allein) können Europa nicht aus der Krise führen, das ist schon klar. Aber wir müssen uns einmischen! Europa darf nicht auseinanderdriften, sondern muss mehr zusammenwachsen! Die sinnstiftende Idee der europäischen Einheit gerät in Anbetracht der vielen wirtschaftlichen Probleme leider allzu oft ins Hintertreffen.

Wir MediatorInnen haben gelernt, hochkomplexe Konfliktdialoge kompetent und konsensorientiert zu steuern. Wir führen unsere Mediatenden von der gegenseitigen Ablehnung im besten Falle zu gegenseitigem Vertrauen. Warum sollte das nicht auch länderübergreifend funktionieren?

Mediatorinnen und Mediatoren aus ganz Europa, liebe Kollegen, niemand wird uns rufen! Proaktivität ist gefragt! Stellen wir unsere Kompetenzen den europäischen Bürgern zur Verfügung!! Lasst uns „mit unseren Pfunden wuchern!“



Diese Ausgabe des Mediators ist der Mediation auf europäischer Ebene gewidmet. Ich wünsche mir sehr, dass die folgenden Beiträge uns alle über das Lesen hinaus inspirieren ...

Mit besten Grüßen  
Ihre Ursi Caser

Interview mit Nancy Abd El Wahab, Ägypten

# Ägypten zwischen Bangen und Hoffen



Ägypten ist ein politisch tief gespaltenes Land zwischen Neuanfang und Bürgerkrieg. Anhänger und Gegner der verschiedenen politischen und religiösen Strömungen stehen sich unversöhnlich gegenüber. Nach Mubarak folgte der demokratisch gewählte Mursi und nach blutigen Massenprotesten schaltete sich schließlich das Militär ein, um einen Fahrplan aus der Krise durchzusetzen. Erklärtes Ziel ist es, das Land zu beruhigen und Neuwahlen zu organisieren. Ob dies gelingt, wird die Zukunft zeigen. Interviewpartnerin Nancy Abd El Wahab lebt im ägyptischen Teil Sinais. Die Ausbilderin für Tauchlehrer absolviert zurzeit das Mediationsstudium an der FernUniversität in Hagen, um sich eine neue Existenz aufzubauen.

**W**ie erlebten Sie den Putsch des Präsidenten Mursi durch das Militär?

**Nancy Abd El Wahab:** Es ist wie ein „Déjà-vu“. Genau wie vor zwei Jahren sitze ich nur vor den Nachrichten, habe mich mit Lebensmitteln, Wasser und Benzin eingedeckt. Das Gefühl ist jedoch ein anderes: Vor zwei Jahren war es ein gemeinsames Volk, das sich gegen das Regime auflehnte – egal ob Moslem, Christ, Mann oder Frau. Ich finde es schrecklich, dass nun Menschen eines Landes gegeneinander kämpfen und beginnen, sich zu has-

sen. Ich hoffe, dass die Demonstrationen aufhören, und es möglich ist, eine Übergangsregierung zu schaffen, die wieder Ruhe und Stabilität ins Land bringt.

» *Ich finde es schrecklich, dass nun Menschen eines Landes gegeneinander kämpfen und beginnen, sich zu hassen.«*

**Wie beurteilen Sie es, dass die konservativen Kräfte entmachteten wurden?**

**Nancy Abd El Wahab:** Die Wahl der konservativen Partei der Moslem Brüder habe ich immer als großes Problem für das Land angesehen. Die Frauen Ägyptens haben gerade erst angefangen, sich zu emanzipieren. Auch die Gesetze, wie das Scheidungs- oder Sorgerecht, wurden zu ihren Gunsten geändert. Es war und ist immer noch die Angst da, dass sich alles wieder in die konservative Richtung ändern könnte. Insgesamt kommt keine Ruhe ins Land. Ständig gibt es neue Demonstrationen und Ausgangssperren.

**Ist die Situation heute mit der Zeit des „arabischen Frühlings“ im Jahr 2011 vergleichbar?**

**Nancy Abd El Wahab:** Damals gab es kein Handynetz mehr und auch das Internet wurde vom alten Mubarak-Regime abgestellt. Damals wie heute haben wir Großeinkäufe gemacht, wie Wasser, getrocknete Lebensmittel und Benzin. Keiner weiß im Moment, wann und ob es zu Versorgungspässen kommen wird.

» *Insgesamt kommt keine Ruhe ins Land. Ständig gibt es neue Demonstrationen und Ausgangssperren.*«

Ich kenne viele, die damals wie heute aktiv an den Demonstrationen teilnahmen. Diese Menschen sind, ebenso wie ich, sehr enttäuscht über das Resultat der ersten Revolution. Denn im Land hat sich nichts verbessert, vielmehr hat sich die Lebenssituation der Menschen weiter verschlechtert. Es kommen kaum noch Touristen ins Land. Nicht nur die Menschen, die direkt vom Tourismus abhängig sind, leiden, sondern auch diejenigen die sekundär von der Branche leben.

**Wie sieht im Moment die Situation bei Ihnen vor Ort aus?**

**Nancy Abd El Wahab:** Das Beduinendorf Dahab ist eine kleine Oase auf der Sinai-Halbinsel. Der Ort liegt 100 km nördlich von Sharm El Sheikh direkt am Golf von Aquaba. Biblische Orte wie der Mosesberg oder das Katharinen-Kloster sind nur eine Autostunde entfernt. Das Leben ist hier sehr ländlich und die Menschen lebten fast ausschließlich vom Tourismus. Es gibt die einheimischen Beduinen, dazu die Ägypter, die zur Arbeit hierher gezogen sind, und dann noch Ausländer, die aus

beruflichen oder privaten Gründen hier leben. Die Unruhen und die Revolutionen haben uns sehr geschadet, da immer weniger Touristen im Sinai Urlaub machen. Viele Menschen wissen nicht mehr, wovon sie weiter existieren sollen – Geschäfte, Restaurants und Tauchzentren mussten schließen.

» *Die Unruhen und die Revolutionen haben uns sehr geschadet, da immer weniger Touristen im Sinai Urlaub machen.*«

**Gibt es auch im Sinai Demonstrationen mit Verletzten oder gar Toten?**

**Nancy Abd El Wahab:** Nein, wir hier in der Wüste und den Küstenregionen bekommen nichts von den Unruhen in Kairo mit. Selbst in Kairo merkt man die Unruhen nur an den Plätzen, wo demonstriert wird. Ich wohne immer in Zamalek – das ist eine Insel im Nil direkt vor der Innenstadt – wenn ich in Kairo bin. Sie liegt direkt gegenüber dem Tahrirplatz. Selbst dort ist es – zumindest bisher – vergleichsweise ruhig.

**Wie kamen Sie nach Ägypten?**

**Nancy Abd El Wahab:** Ich bin vor 19 Jahren mit dem Rucksack durch Ägypten aus Interesse an der Kultur und am Tauchen gereist. Das Rote Meer ist sehr besonders, denn nirgendwo anders auf der Welt findet man einen solchen Artenreichtum an Korallen. Im Golf von Aqaba gibt es das in Taucherkreisen berühmt-berüchtigte Blue Hole. Ich war damals schon PADI Divemaster, bin in den Sinai zum Tauchen gekommen und aus persönlichen Gründen geblieben.

**Sie absolvieren zurzeit ein Studium der Mediation an der FernUniversität in Hagen. Was war Ihre Motivation, das Studium zu beginnen?**

**Nancy Abd El Wahab:** Die Revolution und ihre Auswirkungen haben mich einerseits beruflich stark getroffen. Andererseits war es ohnehin Zeit für mich, etwas Neues zu beginnen. Ich möchte meine Kenntnisse der Kultur und Sprache nutzen, um in der internationalen Wirtschaftsmediation Fuß zu fassen. Speziell den europäischen Firmen, die im Nahen Osten Filialen betreiben oder anderweitig hier arbeiten, möchte ich Lösungen bei Problemen innerhalb ihrer Firmen anbieten. Ich bin sehr mit



In dem ägyptischen Beduinendorf Dahab bleiben seit den heftigen Unruhen die Touristen aus. Die Existenz der Hotels, Geschäfte und Restaurants ist bedroht. Wer es sich leisten kann, wandert ab. Foto: Abd El Wahab

den kulturellen Unterschieden vertraut, zu denen es beispielsweise zwischen deutschen Managern und ihren ägyptischen Angestellten kommen kann. Aber auch beim Aufbau von Firmen und geschäftlichen Beziehungen zwischen Firmen sehe ich die Möglichkeit als Mediatorin zu arbeiten.

» *Speziell den europäischen Firmen, die im Nahen Osten Filialen betreiben oder anderweitig hier arbeiten, möchte ich Lösungen bei Problemen innerhalb ihrer Firmen anbieten.*«

Darüber hinaus möchte ich noch in einem anderen Bereich der Mediation anbieten, und zwar bei binationalen Familienkonflikten. Bei Trennungen und Scheidungen kommt es immer wieder zu Kindesentführungen oder es werden diese von einem der beiden Elternteile befürchtet. Das sind schwerwiegende Konflikte. Ich bin gerade dabei, eine Web Page in Deutsch und Englisch aufzubauen, die nach meinem Abschluss als Mediatorin diesen Herbst online gehen soll.

**Das heißt, Sie sehen Ihre Zukunft als Mediatorin auf internationaler Ebene?**

**Nancy Abd El Wahab:** Ja, ich möchte meine Erfahrungen nutzen, die ich viele Jahre im Nahen Osten sammeln konnte. Aber ich habe auch schon in New York, Brasilien und der Dominikanischen Republik

gelebt. Während meines Studiums war ich für Praktika oder dem Stipendium zur Diplomarbeit in der Welt unterwegs. Ich spreche Deutsch, Englisch und Arabisch.

**Welche traditionellen Formen der Konfliktlösung gibt es in Ägypten und werden sie im so unruhigen Alltagsleben eingesetzt?**

**Nancy Abd El Wahab:** Bei den Beduinenstämmen im Sinai gibt es die Sheiks, entlang des Niltals sind es die Mouhakimins.

Im Sinai leben die Beduinenstämmen schon seit Hunderten von Jahren sehr abgelegen in der Wüste mit wenig Kontakt zur Außenwelt. Es gab keine Gerichte oder Anwälte, daher hatte jeder Stamm die sogenannten „Sheiks“. Diese waren wohlhabende, angesehene Anführer der Sippen innerhalb eines Stammes. Der bekannteste war Sheik Salem in Dahab, der leider bereits verstorben ist. Wenn es Streit gab, wurde der „Sheik“ dazu gerufen, um Recht zu sprechen. Er hörte sich beide Parteien an und fällte ein Urteil. Die Beduinen haben diese Urteile hundertprozentig akzeptiert, denn der „Sheik“ war ein weiser Mann, der die richtigen Urteile aufgrund seiner Lebenserfahrung fällte. Deswegen gab es bis vor Kurzem noch keine Gerichte und Anwälte im Sinai.

Auch heute noch gehen die Beduinen kaum zur Polizei oder zum Gericht, denn das wird als ehrlos angesehen. Doch leider ist die jüngere Bevölkerung immer weniger bereit, auf die Empfehlungen der Sheiks zu hören. Die traditionelle Streitschlichtung funktioniert aber nur, wenn beide Parteien bereit sind, das Urteil zu akzeptieren und umzusetzen.

» *Wenn es Streit gab, wurde der „Sheik“ dazu gerufen, um Recht zu sprechen.*

### Hatten bzw. haben die Empfehlungen des „Sheiks“ auch rechtskräftig Substanz?

**Nancy Abd El Wahab:** Die Sheiks vereinbarten auch heute noch Verträge, die unter den Beduinen der älteren Generation als rechtsgültig angesehen werden. Als Sheik Salem noch lebte, hatte ich selbst auch eine Begegnung mit ihm. Ich hatte gerade mein Grundstück am Strand von einem Beduinen gekauft und eine kleine Mauer darum gezogen, um anzuzeigen, dass es mein Eigentum ist. Eines Morgens kam ich zum Grundstück und fand eine Seite der Mauer zerstört. Daraufhin informierte ich Sheik Moubarak, der mir das Land verkauft hatte. Er fand heraus, dass ein anderer Beduine auch Anspruch auf einen Teil des Landes erhob. Dieser meinte, es habe seinem Großvater gehört. Da die beiden Beduinen sich nicht einig wurden, wurde Sheik Salem dazu gerufen. Es kam zu einer Begehung meines Grundstückes mit allen Parteien und Moubarak versicherte, dass sein Großvater auf dem Grundstück damals Palmen gepflanzt habe. Dazu muss ich ein ungeschriebenes Gesetz der Beduinen im Sinai erklären: Schatten ist hier sehr wichtig und natürlich auch die Dattel als Grundnahrungsmittel. Daher leitet sich das Gesetz ab, dass einem das Grundstück soweit gehört, wie der Schatten der Palmen fällt.

Sheik Moubarak zeigte den Platz, an dem sein Großvater die Pflanzung vorgenommen hatte. Sheik Salem ordnete daraufhin eine Grabung an, um nach den Wurzeln zu suchen. Diese wurden an dem angegebenen Ort gefunden und Sheik Moubarak, der mir das Areal verkauft hatte, wurde Recht gegeben – ich konnte mein Grundstück behalten. Das Ergebnis wurde schriftlich festgehalten und bei Sheik Salem zur Referenz aufbewahrt. Der andere Beduine hat das Urteil, ohne ärgerlich zu sein, anerkannt und nie wieder versucht, Teile meines Grundstückes in Beschlag zu nehmen.

### Ist die Tätigkeit eines Shreiks oder Muhakimin, denen eines Mediators ähnlich?

**Nancy Abd El Wahab:** In gewisser Beziehung schon, denn auch hier wird allen Parteien die Gelegenheit gegeben, ihre Sichtweise zu schildern. Und natürlich versuchen die Muhakimins grundsätzlich, Versöhnungen und Verständnis für die andere Partei zu erwirken – aber alles intuitiv, ohne eine bestimmte Vorgehensweise.

Die Funktion eines Shreiks oder Muhakimin konnten nur lebenserfahrene, ältere Männer übernehmen, die allgemein im Dorf anerkannt waren. Ein wichtiges Kriterium war auch, dass sie wohlhabend waren und so jeder ihre Unbestechlichkeit voraussetzen konnte. Recht wurde nach den allgemeinen Wertvorstellungen gesprochen, nicht strikt nach dem Koran, aber in Anlehnung an die Hadiz, die Auslegungen des Korans für das allgemeine Zusammenleben.

### Wie bekannt ist Mediation in Ägypten?

**Nancy Abd El Wahab:** Mediation ist in Ägypten nicht bekannt. Vor allem bei Ehe- und Familienkonflikten wird versucht, die Angelegenheit innerhalb der Familie zu lösen. Denn es wird immer noch als Schande angesehen, Probleme in der Familie ge-



Nach einem Grundstückskauf gab es Probleme. Ein „Sheik“ vermittelte nach traditionellem Recht und Nancy Abd El Wahab konnte sich auf der Sinai-Halbinsel ansiedeln. Foto: Abd El Wahab

genüber Außenstehenden einräumen zu müssen. Im Gegenteil, jeder versucht, nichts davon nach außen sickern zu lassen.

### Wo sehen Sie Anwendungsbereiche der Mediation?

**Nancy Abd El Wahab:** In Ägypten wird gerne und viel gestritten, damit besteht grundsätzlich ein großer Bedarf an alternativer Konfliktlösung. Ich überlege zurzeit, ob es möglich ist, eine Mediatoren-NGO, also eine nicht staatliche Mediatorenorganisation, in Ägypten zu gründen. Ich finde den Gedanken spannend, junge Ägypter und damit natürlich auch Frauen als Mediatoren auszubilden und ein Mediationsnetzwerk aufzubauen. Wie eine Finanzierung aussehen kann, ist noch nicht geklärt. Vorschläge sind gerne willkommen!

### Haben Sie schon Mediationen durchgeführt?

**Nancy Abd El Wahab:** Ich habe beispielsweise an einer internationalen Privatschule eine Mediation durchgeführt, an der sechs Jugendliche unterschiedlicher Nationen beteiligt waren. Es ging um einen Beziehungskonflikt der Jugendlichen untereinander, in dem aber auch Elemente eines Wertekonflikts eine Rolle spielten. Die Jugendlichen waren aufgrund ihrer kulturellen Hintergründe einfach sehr unterschiedlich sozialisiert. Ich habe auch schon vielen Ägyptern geschildert, was ich studiere, und bin auf viel Interesse gestoßen.

» *Der andere Beduine hat das Urteil, ohne ärgerlich zu sein, anerkannt und nie wieder versucht, Teile meines Grundstücks in Beschlag zu nehmen.*«

Seit der Revolution in Ägypten nehmen die sexuellen Übergriffe auf Frauen in der Öffentlichkeit zu. Eine Meldung aus Ägypten in deutschen Medien lautet: „Täglich werden in Ägypten Frauen auf der Straße beleidigt, begrapscht und vergewaltigt. In der Menschenmasse am Tahrir-Platz haben es die Täter besonders leicht. Nun übernehmen privat organisierte Aktivistengruppen die Aufgabe der untätigen Polizei.“ Sind politisch denkende Frauen Freiwild?

**Nancy Abd El Wahab:** In Ägypten gibt es die sexuellen Belästigungen leider schon sehr lange und nicht

nur seit der Revolution. Dies liegt meiner Meinung nach an der Gesellschaft und ihren Werten, die einfach nicht zeitgemäß sind. Junge Männer haben Internet und Satelliten-TV. Sie haben Zugang zu pornografischen TV-Sendern, bei denen die Codes „geknackt“ sind, und haben sich dadurch ein spezielles Bild von westlichen Frauen gemacht. Dazu kommt, dass die meisten Männer sehr spät heiraten, denn dafür muss genug Geld vorhanden sein, um die „Morgengabe“ zu zahlen, eine Wohnung zu kaufen und einzurichten.

Wenn aber ein fremder Mann die eigene Schwester belästigt, dann wird die Familienehre verteidigt. Dies spiegelt die Doppelmoral wider: einerseits selbst sexuell belästigen und andererseits bestrafen, wenn ein Dritter, weibliche Familienmitglieder belästigt.

Ein Großteil der Männer gibt den Frauen und damit den Opfern die Schuld, die Belästigungen durch ihr Verhalten provoziert zu haben. Als „Blaming the victim mentality“ bezeichnet Prof. Hani Henry, American University of Cairo, dieses in Ägypten weit verbreitete Verhalten, um Frauen vom öffentlichen Leben auszuschließen. Was muss sich ändern, damit die ägyptische Gesellschaft diese schwerwiegenden Konflikte ernst nimmt?

**Nancy Abd El Wahab:** Ich kann der „Blaming the victim mentality“ von Prof. Henry nur zustimmen. Ich denke, in Ägypten müsste als erstes das Schulsystem neu strukturiert werden, um verantwortliche Erwachsene zu bekommen. Politisch und feministisch aktive Frauen kommen aus der gebildeten Oberschicht, die sich nur in bestimmten Stadtteilen und vor allem in Kairo bewegen. Durch die Revolution haben sich die verschiedenen Bevölkerungsgruppen an Orten wie dem Tahrir Platz gemischt, mit den bereits genannten Auswirkungen. Dennoch kann man grundsätzlich als Frau genauso in Ägypten reisen wie ein Mann. Ich fahre zum Beispiel regelmäßig mit dem Auto 600 km nach Kairo. Allerdings fahre ich nicht nachts, da tagsüber mehr Verkehr ist und ich mich sicherer fühle. Generell sind auch die Badeorte relativ sicher oder die Städte am Nil, wie Luxor oder Asuan. Außerdem hat man als Touristin ohnehin oft einen Reiseführer bei sich.

Welche Zukunft wünschen Sie Ihrer Tochter Samra? Ist es vor allem die Sehnsucht nach einem friedlichen Umgang miteinander?

**Nancy Abd El Wahab:** Meine 16-jährige Tochter Samra ist Deutsch-Ägypterin. Sie wurde besonders hart von der Revolution getroffen. Sie ging auf eine internationale Schule in Sharm El Sheik im Sinai. Die Schule schloss im Sommer nach der Revolution, da die meisten Ausländer und reicheren Ägypter das Land verließen. Samra verlor damit nicht nur ihre Schule, sondern auch ihren gesamten Freundeskreis. Ich musste Samra auf ein Internat nach Deutschland geben – es gab keine andere Lösung. Zu dem Zeitpunkt war sie erst 14 Jahre alt. Doch negative Dinge können sich auch positiv wenden. Samra hat ein Stipendium bei St. Clare's in Oxford bekommen. Sie zieht diesen Herbst nach England um und plant, nach dem Schulabschluss Astrophysik zu studieren.

Das Thema Ägypten und die Revolution beschäftigt sie stark, ebenso die Frauenrechte und die Emanzipation in Ägypten. Natürlich sehnen wir uns beide danach, dass es hier wieder friedlich wird, und die Menschen versuchen, sich gegenseitig zu verstehen. Samra ist sehr stolz darauf, Ägypterin zu sein, und hofft auf eine bessere, friedliche Zukunft in Ägypten.

Das Interview führte Irene Seidel

Weitere Informationen:

[www.mediation-service-international.com](http://www.mediation-service-international.com) bzw. [www.mediations-service.com](http://www.mediations-service.com) (ab Herbst 2013); e-mail: [info@mediations-international.com](mailto:info@mediations-international.com).



Nancy Abd El Wahab ist in Lingen (Ems) im Nordwesten von Deutschland aufgewachsen und hat in Düsseldorf studiert. Nach Stationen in New York, Brasilien und der Dominikanischen Republik machte sie ihr Hobby, das Tauchen, zum Beruf und siedelte sich vor 19 Jahren in Ägypten im Sinai an. Sie ist eine der wenigen Frauen in der Tauchbranche die „PADI Course Director“ mit dem begehrten „Platinum Status“ ist. Sie verstand es, sich im Nahen Osten in einem von Männern geprägten Beruf sehr erfolgreich zu etablieren. Nancy Abd El Wahab spricht Deutsch, Englisch und Arabisch. Nach ihrer Ausbildung zur Mediatorin an der FernUniversität in Hagen wird sie sich in der internationalen Wirtschaftsmediation engagieren. Als weiteres Betätigungsfeld sieht sie binationale Familienkonflikte. Mittelfristige Ziele sind die Gründung einer NGO und der Aufbau eines Mediationsnetzwerks in Ägypten.

— 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 31.10.2013**

# Wie geht es dem Mediator in der Mediation?

Wie geht es eigentlich dem Mediator in der Mediation? Welche Erfahrungen macht er? Lohnt es sich überhaupt, Mediator zu sein oder sein zu wollen? Veröffentlichungen zur Mediation drehen sich meist um Fragen der richtigen Methodik oder um aktuelle Fälle. Wie steht es aber mit dem Mediator, seinen persönlichen Wünschen, Zielen und Befindlichkeiten?

**W**ir alle sind Menschen mit Bedürfnissen, Sehnsüchten und Wünschen. Mit der Entscheidung zum Mediator werden neue Wege beschritten. Dies kann die Aufgabe von Bisherigem und den Verzicht auf andere Möglichkeiten, die man auch wahrnehmen könnte, beinhalten. Welche Motive stehen dahinter? Lässt sich erwarten, dass die zugrunde liegenden Bedürfnisse dann auch wirklich befriedigt werden?

Zum einen geht es bei dieser Frage darum, dass der Mediator sich in seiner Arbeit wohlfühlt, dass sie ihm Freude macht, dass er sie aus der Fülle seiner Möglichkeiten heraus praktiziert und dass er erreicht, was er sich von dieser Tätigkeit erhofft hat. Das ist ein Wert an sich. Zum anderen fördert es die Qualität der mediatorischen Arbeit, wenn diese Voraussetzungen vorliegen. Der Mediator wird sie dann nach aller Voraussicht gut bewältigen, mit Engagement, Leidenschaft und Können, zum Nutzen der Medianden. Was erwartet also den Mediator in der Mediation?

» *Man möchte „Gutes“ tun, anderen helfen, sie unterstützen. Dieser Wunsch kann durch Mediation in reichem Maße befriedigt werden.*«

## Sinnvolle und erfüllende Arbeit

Hinter dem Entschluss, Mediator zu werden, steht häufig das Bedürfnis nach sinnvoller und erfüllender Arbeit. Man möchte „Gutes“ tun, anderen helfen, sie unterstützen. Dieser Wunsch kann durch Mediation in reichem Maße befriedigt werden. Wie der Arzt die Heilung körperlicher Erkrankungen unterstützt, fördert der Mediator die „Heilung“ bei „sozialen Erkrankungen“, nämlich bei Konflikten zwischen Personen,

die diese aus eigener Kraft nicht mehr lösen können. Alle Vorteile, die man Mediationsverfahren im Allgemeinen zuschreibt, haben sie – Erfolg vorausgesetzt – tatsächlich: friedliche Konfliktlösung zu beiderseitigem Vorteil, Zeitersparnis, Kostenreduzierung, Ressourcenschonung und Erhaltung persönlicher und geschäftlicher Beziehungen bis hin zu transformativen Gewinnen für die Konfliktbeteiligten. Der Mediator wirkt als „Friedensstifter“, und Frieden zu bringen, findet gesellschaftliche und persönliche Anerkennung: „Das hätten wir aus eigener Kraft ohne Sie nie geschafft!“ – ist eine häufige Danksagung nach einer gelungenen Mediation.

## Wunsch nach Selbstbestimmung

Hohen Stellenwert hat für angehende Mediatoren häufig der Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie. Ist der Auftrag erteilt, muss der Mediator zwar die Schritte der Mediation mit den Beteiligten abstimmen und deren Zustimmungen einholen.

Im Übrigen besteht jedoch Weisungsfreiheit. Das beste Vorgehen wird gemeinsam frei ausgehandelt, wobei den Empfehlungen des Mediators meist gefolgt wird. Seine Stellung im Mediationsverfahren ist stark, wenn er die nötige Vertrauenswürdigkeit, Klarheit und Kompetenz einbringt. Die Parteien überlassen sich in der Regel gerne seiner Verfahrensleitung, wenn sie diese als hilfreich und zielführend erfahren. Diese Unabhängigkeit von Weisungen, das nicht eingebunden sein in eine Hierarchie mit ihren Zwängen und Abhängigkeiten, ist für viele angehende Mediatoren ein wichtiges Motiv.

## Vielfalt der Tätigkeit

Vielfach besteht der Wunsch, in die eigene Arbeit mehr persönliche Eigenschaften und Qualitäten einzubringen, als dies in vielen anderen Berufen möglich ist. Auch dieses Anliegen wird durch die Tätigkeit als Mediator befriedigt. Mediatorisch zu arbeiten, erfordert sehr unterschiedliche persönliche Haltungen und Kompetenzen: von Rationalität, Strukturiertheit und Methodenklarheit über psychologische Kenntnisse und Einfühlungsvermögen hin zu Beziehungsfähigkeit

und Freude an menschlicher Begegnung. Sprachliche Fähigkeiten sind wichtig, rechtliches Wissen und Können, etwa bei der vertraglichen Gestaltung von Mediationsergebnissen, häufig hilfreich.

Die Vielfalt und Variabilität der Mediationsfälle ist außerordentlich. Kein Konflikt ist wie der andere, sehr unterschiedliche Persönlichkeiten kommen in die Mediation, jeder Fall hat seine eigenen Besonderheiten und Herausforderungen.

Die Arbeit des Mediators ist in Anbetracht dessen vielfältig und bereichernd. Die ganze Person ist gefordert. Diese Vielseitigkeit zeichnet in besonderer Weise die Tätigkeit des Mediators aus.

#### Empfehlenswerte persönliche Voraussetzungen

An dieser Stelle einige Überlegungen dazu, welche persönlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit als Mediator hilfreich sind:

- Respekt und Wertschätzung auch gegenüber sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten
- Freude am Umgang mit Menschen
- Methodenklarheit und Methodensicherheit
- Die Fähigkeit, Konflikte und Ambivalenzen gut auszuhalten zu können
- Anpassungsfähigkeit an die Erfordernisse des jeweiligen Konflikts, der Situation und der beteiligten Persönlichkeiten
- Bereitschaft zum flexiblen Einsatz der Instrumente von Mediation
- Fähigkeit, die Ergebnisverantwortung bei den Parteien zu lassen, wobei der Mediator die Ergebnisfindung durch Einbringen eigenen Wissens und eigener Erfahrung konstruktiv unterstützen kann
- Richtige Einschätzung der eigenen Kompetenzen: So muss ein guter Familienmediator kein Mediator für innerbetriebliche Konflikte sein und umgekehrt.

#### Wirtschaftliche Zielsetzungen

Zum Abschluss nun noch ein Wort zum „Profanen“, den wirtschaftlichen Zielsetzungen. Wirtschaftlichen Erfolg zu haben, ist auf Dauer unerlässlich, auch für den Mediator. Dennoch werden wirtschaftliche Aspekte in Veröffentlichungen und auch Ausbildungen zur Mediation, wenn überhaupt, meist eher „verstoßen“ angesprochen. Als sei es fast ungehörig, sich darüber Gedanken zu machen.

Dies ist nicht gerechtfertigt. Mediation ist eine hochkomplexe und differenzierte Konfliktlösungsmethodik im Wettbewerb mit anderen Konfliktlösungsverfahren, etwa dem justiziellen. Sie ist mit ihrem Respekt

vor den Parteien und vor ihrer Selbstverantwortung etwas sehr Humanes, aber sie ist nichts „Heiliges“ mit dem höheren Zweck der Besserung der Menschheit.

Eine so differenzierte Arbeit mit so vielfältigem Nutzen verdient eine angemessene Vergütung, die nicht unter der liegen sollte, die durch die Tätigkeit in anderen Konfliktlösungsverfahren erwirtschaftet werden kann. Tatsächlich lassen sich durch Mediation gute Einkünfte erzielen, wenn erst einmal die persönliche Markterschließung gelungen ist.

#### Mein Fazit

Mediationen durchzuführen, ist eine erfüllende und bereichernde Tätigkeit. Es lohnt sich unter vielfältigen Aspekten, Mediator zu sein oder zu werden. Ich ermutige dazu, wenn persönliche Neigung und Anlage ausreichend vorhanden sind, den einmal eingeschlagenen Weg als Mediator weiter zu verfolgen, und auch bei längeren Durststrecken nicht aufzugeben. Netzworkebildung und wechselseitige Unterstützung sind dabei eine gute Hilfe.

Dr. Frank H. Schmidt  
Mediator und Rechtsanwalt  
[www.mediator-schmidt.de](http://www.mediator-schmidt.de)



Dr. Frank H. Schmidt ist im Rahmen seiner Anwaltskanzlei in Nürnberg seit vielen Jahren ausschließlich als Mediator tätig, mit den Schwerpunkten Wirtschaftsmediation, Mediation in Betrieben und Organisationen, Familienmediation und Mediation im öffentlichen Bereich. Er ist Lehrbeauftragter, Dozent und Prüfer in Mediation an der Fernuniversität in Hagen, der Universität Erlangen-Nürnberg und zahlreichen Fortbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Dr. Schmidt engagiert sich für die Entwicklung der Mediation in der Deutschen Gesellschaft für Mediation e. V. (DGM), dem Deutschen Forum für Mediation e. V. (DFfM) und dem Europäischen Institut für Conflict-Management e. V. (Eucon). Zahlreiche Vorträge und Veröffentlichungen zur Mediation, zuletzt als Co-Autor der Monographie „Mediation in der Praxis des Anwalts“.

# EuroNetMed: Cross Border Mediation

„EuroNetMed“ ist ein EU-gefördertes Gemeinschaftsprojekt der Staaten Bulgarien, Deutschland und Frankreich. Im Mittelpunkt stand die Cross Border Mediation (CBM) mit dem Ziel, die Mediation in Europa zu fördern. Von deutscher Seite war der Verband Integrierte Mediation e. V. (IM) Projektpartner: Als Project Coordinator übernahm Arthur Trossen die spannende Aufgabe, ein Handbuch zur Cross Border Mediation zu erarbeiten sowie ein CBM-Training aufzubauen und durchzuführen. Die Projektassistenz oblag Brigitte Komescher, Accountant war Patric Illigen. In seinem Erfahrungsbericht stellt Arthur Trossen die Hürden und die positiven Ergebnisse des EuroNetMed-Projekts dar, das sich über zwei Jahre erstreckte und Ende 2012 erfolgreich abgeschlossen wurde.

Ehrlich gesagt hatte es mich überrascht, als die EU sich bereit erklärte, dieses Projekt zu finanzieren. Offenbar war es vielversprechend genug, die nicht ganz einfachen Hürden einer Antragstellung innerhalb der EU-Ausschreibung zu nehmen. Das erklärte Ziel wurde erreicht<sup>1</sup>. Die Frage ist: was hat die Mediation damit gewonnen?

## Knackpunkt finanzielle Mitverantwortung

Wir, der Verband Integrierte Mediation<sup>2</sup>, wurden von PAMB<sup>3</sup>, dem größten Mediatorenverband in Bulgarien, angefragt, ob wir uns als Partner in ein EU Projekt zur Mediation einbringen wollten. Diese Anfrage ist jetzt etwa drei Jahre her. Ich selbst habe einige Erfahrung mit EU-Projekten und, angefangen mit „Tajex“ über „Phare“ bis hin zu „Twinning“, schon in allen Arten von EU-Projekten und in vielen Ländern gearbeitet. EuroNetMed betraf einen sogenannten „Action Grant“. Das war neu für mich. „Action Grants“ sind co-finanzierte Projekte. Der Projektpartner ist also in einer finanziellen Mitverantwortung. Jeder beneficiary Partner muss ein nicht unbeträchtliches Eigenkapital aufbringen und den für das Projekt budgetierten Umsatz nachweisen. Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Wegen der finanziellen Eigenbeteiligung ist so ein Projekt Stress pur. Gelder müssen vorgelegt werden und es entscheidet sich erst ganz am Schluss, ob und was erstattet wird. Die Bestätigung, dass unser Projekt erfolgreich durchgeführt wurde, hatte die EU bereits recht zeitnah im März

oder April 2013 vorgelegt. Jetzt geht es noch immer um die Kostenerstattungen. Es lebe die Bürokratie! Projekt-Partner waren PAMB, IM und GEMME. PAMB bedeutet „Professional Association of Mediators in Bulgaria“. Es ist der Berufsverband der Mediatoren in Bulgarien. GEMME bedeutet „European Association of Judges for Mediation“. Es ist eine international präsente Mediatorenorganisation der Richter. IM steht für den Verband „Integrierte Mediation e. V.“. IM hat ebenfalls eine internationale Präsenz mit Vereinigungen in Österreich, Lettland und der Schweiz. PAMB und IM waren die in finanzieller Verantwortung stehenden Partner, GEMME trat als unterstützender, sogenannter „associated Partner“ in Erscheinung. Partnerschaftlich beteiligt waren somit die Länder Bulgarien, Deutschland und Frankreich.

» *Wegen der finanziellen Eigenbeteiligung ist so ein Projekt Stress pur. Gelder müssen vorgelegt werden und es entscheidet sich erst ganz am Schluss, ob und was erstattet wird.«*

## Mediation als „access to justice“

Die EU verfolgt ein einfaches und nachvollziehbares Interesse, wenn es um die Mediation geht. Die EU sieht sich in der Verantwortung einen in allen EU-Ländern mehr oder weniger gleichförmigen „access to justice“ anbieten zu wollen. „Access to justice“ lässt sich als Zugang zur Justiz oder als Zugang zur Gerechtigkeit übersetzen. Wer die unterschiedlichen Justizsysteme in den EU-Ländern kennt, der weiß, dass sich die Justiz alles andere als einheitlich präsentiert.

<sup>1</sup> Projektinfos finden Sie hier: <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/euronetmed>.

<sup>2</sup> Siehe [www.in-mediation.eu](http://www.in-mediation.eu).

<sup>3</sup> Kontakt- und Linkhinweis siehe [www.mediation-net.eu](http://www.mediation-net.eu).

Das angelsächsische Verständnis von „justice“ beispielsweise weicht so weit vom kontinentalen Verständnis ab, dass es kaum möglich ist, eine einheitliche Justiz in Europa zu etablieren. Unsere CBM-Studenten hatten leidvoll zu erfahren, was es bedeutet, dass die Justiz der jeweiligen Staatshoheit unterliegt und dass internationales und supra-nationales Recht immer noch der nationalen Umsetzung bedarf, die Abweichungen zulässt. Die Umsetzung der EU-Direktive in nationale „Mediation Acts“ macht diesen Spielraum deutlich<sup>4</sup>.

Wie in Deutschland ist die Justiz eine Länder- bzw. Staatensache. Das hat u. a. auch damit zu tun, dass die Justiz immer eng an Kultur angebunden ist und nicht zuletzt einen Ausdruck von Kultur darstellt. Die unterschiedliche Sicht auf die Justiz und der unterschiedliche Umgang mit der Justiz in den jeweiligen EU-Staaten, erschwert die Freizügigkeit in Europa und somit auch den Binnenhandel. EU-Bürger sollten nicht die Sorge haben, rechtlos gestellt zu sein, nur weil der Vertrag mit einem Geschäftspartner aus dem Ausland zustande gekommen ist und der ausländischen Justiz ein anderes oder kein Vertrauen entgegengebracht wird.

» Die unterschiedliche Sicht auf die Justiz und der unterschiedliche Umgang mit der Justiz in den jeweiligen EU-Staaten, erschwert die Freizügigkeit in Europa und somit auch den Binnenhandel.«

Aus der Sicht der EU bietet sich die Mediation jedenfalls für die Justiz als ein Verfahren an, das den Zugang zu „justice“ zumindest im Sinne von subjektiv empfundener Gerechtigkeit erlaubt. Wenn sich die Mediation als Alternative zum Gericht etablieren ließe, dann gäbe es zumindest aus der EU-Sicht einen einheitlichen „access to justice“, sodass ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung und Angleichung der EU-Länder geschafft ist.

Natürlich begünstigt das EU-Interesse an einer einheitlichen Justiz ein spezifisches Bild auf die Mediation, wobei die Mediation vornehmlich als Ersatz von Gerichtsverfahren und hauptsächlich im internationalen Rechtsverkehr gesehen wird. Mithin richtet sich der Fokus auch auf solche Fälle, die anderenfalls vor Gericht landen würden.

4 Mediation act, Analysis on EU Legislation by PAMB, IM and GEMME [http://www.in-mediation.eu/wp-content/uploads/ANALYSIS\\_ON\\_EU\\_LEGISLATION\\_full-text-May-2012.pdf](http://www.in-mediation.eu/wp-content/uploads/ANALYSIS_ON_EU_LEGISLATION_full-text-May-2012.pdf).



Der Verband Integrierte Mediation e. V. (IM) veranstaltete Projektmeetings mit internationaler Beteiligung, bei denen die Aufgaben des „EuroNetMed-Projekts“ erörtert wurden. Wechselseitige Besuche in Bulgarien, Frankreich und Deutschland vertieften die Zusammenarbeit. Foto: Trossen

Das EU-Interesse nimmt in Kauf, dass in vielen Fällen die Mediation als das zuständige Verfahren bezeichnet wird, auch wenn es im Einzelfall nicht wirklich einer Vermittlung im mediativen Sinne bedarf. Wie auch im nationalen Umfeld ist ein Trend zu beobachten, auch diejenigen Fälle zu mediieren, die sich noch in den Glasl'schen Eskalationsstufen 1 bis 3 bewegen und durchaus mit einer Moderation oder gar einem einfachen Gespräch beizulegen sind. Das Beispiel einer Online-Mediation auf [www.in-mediation.eu](http://www.in-mediation.eu) (<http://www.in-mediation.eu/beispiel-onlinemediation>) beweist ihren niedrigschwelligen Einsatz im internationalen Kontext. Zur Rechtsvereinheitlichung dient übrigens auch die ebenfalls von der EU geförderte interprofessionelle Zusammenarbeit.

### Ziele des Cross-Border-Projekts

Die Idee des Projektes bestand darin, die Mediation auf einer internationalen Plattform zu fördern, um somit letzten Endes die Freizügigkeit und Sicherheit innerhalb Europas zu gewährleisten.

Besser und ehrlicher ist es, wenn zunächst davon ausgegangen wird, die Mediation aus einer internationalen Perspektive mit all ihrer Vielfalt und dem jeweiligen professionellen Hintergrund zu begreifen, um dann in einem weiteren Schritt zu sehen, wie sich alles zusammenfügt oder eben nicht. Das Projekt war ein erster Schritt – aber eben auch nur ein Schritt und nicht der einzige.

Die EU-Interessen und die Ausschreibungsbedingungen im Blick habend, richtete sich das Projekt in erster Linie an Juristen (Richter und Rechtsanwälte) sowie an Mediatoren. Uns war durchaus bewusst, dass mit dieser Vorgabe nur ein Teilbereich der Mediation und ein Teil der in Betracht kommenden Zielgruppen abgebildet werden konnte. Inhaltlich war das Projekt auf drei Ziele ausgerichtet:

1. Aufbau eines Netzwerkes für die Bearbeitung internationaler Fälle,
2. Aufbau und Angebot eines CBM-Trainings,
3. Erhöhung der Bekanntheit von Mediation bzw. der Cross-Border-Mediation (CBM).

Alle den vorgenannten Zielen zugeordneten „Tasks“ wurden erfolgreich abgewickelt.

### CBM-Handbuch und Training

Für mich war die spannendste Aufgabe die Anfertigung eines CBM-Handbuchs sowie der Aufbau und

die Durchführung des CBM-Trainings. Beides, Handbuch und Training, wurden durch den Einfluss der Integrierten Mediation (IM) sehr stark geprägt. Sowohl das Handbuch als auch das Training waren mit den Projektpartnern abgestimmt. Die Trainings wurden an den gleichen „Benchmarks“, sprich Maßstäben des Prozesses, gemessen und parallel in den Partnerländern durchgeführt. Die vorausgegangenen Recherchen für die Trainingsinhalte und die Gestaltung eines CBM-Trainings erlaubten mir viele Gespräche mit erfahrenen Kollegen im Ausland. Die spannende Frage lautete: Was muss ein CBM-Mediator anders machen bzw. muss er mehr wissen als ein „normaler“ Mediator? Das Ergebnis lässt sich in einem Satz zusammenfassen:

» *Ein Cross Border Mediator muss naiv sein wie ein kleines Kind.*«

Die kindliche Naivität wird bei der Cross Border Mediation zu einem Kompetenzmerkmal. Es geht um noch mehr Wertefreiheit, Zurückhaltung und Neugier. Der Mediator muss damit rechnen, dass Selbstverständlichkeiten in anderen Kulturen ganz und gar nicht selbstverständlich sind. Sie haben oft eine andere Bedeutung, als ihr Anschein es nahelegen will. Ja, natürlich weiß das ein Mediator bereits. Das weiß doch jedes Kind: radikaler Konstruktivismus. Die für interkulturelle Mediationen erforderliche Bereitschaft, die Wahrnehmung und Gedanken zu hinterfragen, geht über das Wissen hinaus.

Der Code ist ein anderer: Ein interkulturell tätiger Mediator muss damit rechnen, dass ein Bulgare beispielsweise verneinend den Kopf schüttelt, wenn er Zustimmung ausdrücken will. Daran muss man sich erst gewöhnen.

Natürlich bedarf es auch eines Rechtswissens, wenn man international tätig wird. Der Mediator muss wissen, wann welches Recht anwendbar ist und was er tun muss, damit die Vereinbarung am Ende auch dem Recht der Staaten entspricht, dem die Parteien angehören. Es gehört aber noch viel mehr dazu, wenn man international oder interkulturell tätig werden will.

» *Der Code ist ein anderer: Ein interkulturell tätiger Mediator muss damit rechnen, dass ein Bulgare beispielsweise verneinend den Kopf schüttelt, wenn er Zustimmung ausdrücken will. Daran muss man sich erst gewöhnen.*«

Die Vorgabe war ein zweitägiges Training. Dem Umstand, dass viele Informationen dem zum Training verfassten CBM-Handbuch zu entnehmen waren, verdanken wir, dass es auch in einem nur zweitägigen Seminar möglich war, ein Gefühl für die Herausforderungen im Umgang mit anderen Kulturen und Nationen zu vermitteln und die dazu notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Im Training selbst war deshalb genügend Raum für einige Übungen, wie Kultur unterschieden wird und wie mit Sprachbarrieren umzugehen ist. Trainingsschwerpunkte waren demzufolge technische, organisatorische, kulturelle, sprachliche und rechtliche Aspekte und vor allem die Frage, wie sich das in der Mediation in einem international gültigen Verständnis wiederfindet. Auch die Online-Mediation wird beschrieben. Wegen der notwendigen Abstimmung des Curriculums und der Inhalte haben wenigstens die beteiligten Länder eine erste Standardisierung der CBM-Ausbildung bewirkt.

#### Internationales Netzwerk

Bei dem Versuch, ein professionelles Netzwerk um CBM-Fälle aufzubauen, stießen wir anfangs zumindest auf große Zurückhaltung. Das Netzwerk sollte natürlich Anwendungsfälle ermöglichen und die Justiz als Fallprovider mit einbeziehen. Es war die Phase, als das Mediationsgesetz

in Deutschland noch unterwegs war und niemand wusste, ob der Gesetzgeber die Richtermediation ermöglichen wird oder nicht. Wir mussten erfahren, dass die internationalen Fälle in der Justiz als weniger bedrängend empfunden werden, als der Umgang mit Kulturunterschieden. In den Trainings wurden deshalb die interkulturellen Kompetenzen in den Vordergrund gestellt.

Nicht nur die Gerichte, auch die Verbände und Kammern, zeigten Zurückhaltung. Dies wohl aber aus anderen Gründen. Wir mussten feststellen, dass die EU

allein in Deutschland drei parallel laufende Projekte gefördert hat. Es gab zwar inhaltliche Abweichungen, aber alle hatten durchaus mit CBM zu tun. Es ist jetzt eine Frage der Nacharbeit, die Erkenntnisse aus den jeweiligen Projekten zusammenzuführen.

» Die in Bulgarien bekannte Mediation baut auf vorausgegangene Projekte auf, die hauptsächlich von Amerikanern durchgeführt wurden.«

Natürlich gab es wechselseitige Besuche in Frankreich, Bulgarien und Deutschland. Nicht nur ich konnte meine Erfahrungen über den Einsatz der Medi-

ation in anderen Ländern erweitern und das Bild über Mediation abrunden. Die in Bulgarien bekannte Mediation baut auf vorausgegangene Projekte auf, die hauptsächlich von Amerikanern durchgeführt wurden. Mithin läuft die Mediation in Bulgarien vorwiegend als facilitative oder evaluative Mediation ab. Wir hatten also die Gelegenheit, auch die transformative und die integrierte Mediation als weitere Modelle vorzustellen.

Das Projekt war alles andere als „easy going“. Die zu erfüllenden „Benchmarks“ waren sehr hoch angesetzt. Trotzdem haben wir mit vereinten

Kräften die jeweils geforderten Ziele und insbesondere die geforderte Zahl der Kurs-, Netzwerk- und Veranstaltungsteilnehmer ansprechen können.

Keine Frage, dass wir dafür mehr Arbeitszeit aufwenden mussten, als jeder von uns abrechnen konnte. Wer meint, dass EU Projekte einen finanziellen Ertrag erwirtschaften, der irrt. Einen Gewinn bewirken sie dennoch. Sie erweitern den Horizont und den Aktionsradius. Natürlich tragen sie auch zur internationalen Vernetzung bei. Immerhin ist die IM ein Mediationszentrum für CBM-Fälle geworden und das



Arthur Trossen fungierte als Projektkoordinator Deutschland. Foto: IM



Das neu erarbeitete Cross-Border-Mediation-Handbuch bildete die wichtige Grundlage der Trainingsseminare, die parallel in den Partnerländern durchgeführt wurden. Foto: IM

nicht nur im Zusammenhang mit dem EuroNetMed Projekt<sup>5</sup>. Das Ausmaß der durch EuroNetMed bereits erfolgreich bewirkten Vernetzung zeigte sich auf der Abschlusskonferenz in Sofia im November 2012. Hier trafen sich Mediatoren und Verbandsvertreter aus rund 15 europäischen Ländern.

Im internationalen Bereich lässt sich, wenn man genau hinsieht, übrigens das gleiche Phänomen beobachten wie national. Viele haben die gleiche Idee, ihre Wege gehen aber nicht zusammen. Es gibt einige Netzwerke auf EU-Ebene. Manche von ihnen haben nur eine kurze Halbwertszeit. Andere retten sich in die Spezialisierung. Nicht jedes Netzwerk, das international heißt, ist auch international. Eine Übersicht über die EU-weit agierenden Netzwerke findet sich auf <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/mediationszentrum>. Eine Übersicht über die unterschiedliche Entwicklung der Mediation und deren gesetzliche Vorhaltung in den jeweiligen Mitgliedsstaaten wurde im „Mediation Act“ zusammengetragen, der unter <http://www.in-mediation.eu/mediation/international> zu finden ist und eines der Arbeitsergebnisse des EuroNetMed-Projektes darstellt.

Was auch auffällt, bei der internationalen Arbeit, ist die unterschiedliche Sicht auf Mediation und der unterschiedliche Umgang mit ihr. Ja, sicher, die fünf

<sup>5</sup> Siehe <http://www.in-mediation.eu/netzwerk/mediationszentrum>.

Phasen kennt man mittlerweile überall. Allerdings weichen die Konnotationen voneinander ab. Einer der ersten offiziellen Standards für Mediation war der „European Code of Conduct for Mediators“<sup>6</sup>. Er ist inzwischen durch Gesetze in den Mitgliedstaaten etabliert und durch die Standards der Verbände national überholt worden. Nun ist es an der Zeit, die Standards zumindest auch international auszurichten oder wenigstens abzugleichen, um sie abgrenzen zu können. Der internationale Ausbildungsstandard ist sehr unterschiedlich. Er reicht von 40 Stunden bis 350 vorgeschriebene Ausbildungsstunden. Auch die Sicht auf Mediation differiert, obgleich die Prinzipien der Mediation wie Freiwilligkeit und Vertraulichkeit mehr oder weniger konform in allen Standards vorkommen. Mediation ist kulturabhängig, ebenso wie die Justiz, deren Präsenz die Anwendbarkeit der Mediation ganz wesentlich prägt. Das wird oft übersehen. Wie weit die nationalen Abweichungen gehen, belegt das Beispiel Griechenland. Dort darf nur ein Jurist (lawyer) Mediator werden.

#### Auslandsmodelle inspirieren

Wir müssen uns der von außen nicht leicht erkennbaren Diversifikation der Mediation im In- und Ausland stellen. Wir müssen lernen, hinter die Kulissen zu schauen. Es gibt viele Initiativen und viel heiße Luft. Aber grundsätzlich können wir viel von den Erfahrungen im Ausland lernen. Vor allem dann, wenn dort

<sup>6</sup> Siehe <http://www.in-mediation.eu/code-of-conduct>.

Modelle probiert werden, die in unserer Kultur nicht gerade naheliegen. So etwas inspiriert ungemein. Trotzdem ist Vorsicht geboten. Wir müssen uns hüten, erfolgreiche Modelle im Ausland einfach zu kopieren. Zuerst müssen das Verständnis über Mediation und deren Einbindung in die jeweils nationale Kultur verstanden werden. Der dazu erforderliche Angleichungsprozess wäre übrigens ein gutes Beispiel für eine Mediation, an der mehrere Kulturen beteiligt sind. Dort stehen die Parteien gelegentlich vor der Wahl, ob sie die Lösung in einem multi-, inter- oder transkulturellen Kontext finden möchten. Der transkulturelle Kontext erlaubt es, das Beste aus den jeweils betroffenen Kulturen in eine gemeinsame Neuausrichtung zu überführen. Mediatoren sollten in der Lage sein, zu zeigen wie es geht.

» *Wir müssen lernen, hinter die Kulissen zu schauen. Es gibt viele Initiativen und viel heiße Luft.*«

So gesehen geht die Mediation weit über die Anwendbarkeit in Verfahren hinaus. In jedem Fall ist sie ein Weg, der die Gräben zwischen den unterschiedlichen Kulturen überwinden kann. Bis das aber wirklich gelingt, ist noch ein weiter Weg. Er beginnt mit einer differenzierteren Sicht auf die Mediation und einer terminologischen Aufarbeitung und Angleichung. Schon das englische „interest“ lässt sich nicht nur in Interesse übersetzen, sondern auch in Zinsen, Anteil, Belang oder Rechtsanspruch. Worauf konzentriert sich jetzt ein englischer Mediator, wenn er in Phase 3 die Interessen erhellt?

Eine internationale Mediation erfordert eine größere Sorgfalt und Genauigkeit des Mediators. Mir wurde deutlich, dass die Cross Border Mediation eine Königsdisziplin der Mediation ist, wenn man sie richtig und in ihrer Vielfalt versteht. Der international tätige Mediator wird mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert sein und es ist nicht unwahrscheinlich, dass die Kommunikationsmedien während des Verfahrens wechseln.

#### Was brachte das EuroNetMed-Projekt?

Die Frage, was die Mediation mit dem Projekt gewonnen hat, lässt sich wie folgt beantworten: Es gibt jetzt mehrere CBM-Trainings<sup>7</sup>, ein CBM-Handbuch, eine Übersicht „Mediation Act“ über die verschiedenen

Zugänge zur Mediation, einen ersten Schritt auf dem Weg zur Standardisierung eines CBM-Trainings, einen persönlichen Erfahrungs- und Wissenszuwachs, einen weiteren Schritt zur internationalen Angleichung, das wachsende Bewusstsein über die Unterschiedlichkeit der Mediation, das einander Kennenlernen und der Ausbau eines Netzwerkes. Die Netzwerke sollen helfen, kompetente Mediatoren und Experten im Ausland zu finden. Davon sind wir aber noch weit entfernt. Was wirklich hilft, sind die bleibenden Kontakte. Aber das ist doch schon was, oder? Das EuroNetMed-Projekt (<http://mediation-net.eu>) wird weitergeführt.



Arthur Trossen ist Vorsitzender des Vereins Integrierte Mediation e. V., der 2001 in Altenkirchen gegründet wurde. Zielsetzung des Verbandes und seiner insgesamt rund 330 Mitglieder ist es, die Anwendungsformen der Mediation zu evaluieren. Der Verein kümmert sich um die beruflichen Belange ebenso wie um die Interessen der Klienten. Auch im Ausland gibt es Vereine für „Integrierte Mediation“. Arthur Trossen studierte Rechtswissenschaft und Psychologie, war als Wirtschaftsstaatsanwalt ebenso tätig wie als Richter. 1994 begann die Weiterbildung in Moderation, Mediation und Konfliktmanagement. Er ist u. a. der Begründer des „Altenkirchener Modells“ und des „präzisen Zuhörens“. Heute ist Arthur Trossen, der auch langjähriges Präsidiumsmitglied der DGM und Vorstandsmitglied beim Deutschen Forum für Mediation (DFfM) ist, vorwiegend als Dozent, Autor, Trainer, praktizierender Mediator und Consultant im In- und Ausland tätig.

<http://mediation-net.eu>

<http://www.in-mediation.eu/mediation/international>

<http://www.in-mediation.eu/netzwerk/mediationszentrum>

<http://www.in-mediation.eu/beispiel-onlinemediation>

<sup>7</sup> Das Training wird weiterhin angeboten bei der ZFH, [www.zfh.de](http://www.zfh.de) als interkulturelle Mediation.

## Schwierige Situation in Spanien

2012 wurde über das königliche Dekret 5/2012 die Mediation für Zivil- und Handelsverfahren in Spanien eingeführt. Zieht man nach einem Jahr Bilanz, fällt diese nach der Bewertung von Jacinto Soler-Padró, Rechtsanwalt und Wirtschaftsprüfer in Barcelona, eher ernüchternd aus: „Bis heute sind die Auswirkungen dieses Gesetzes gering.“ Der renommierte Rechtsanwalt zeichnet nachstehend ein kritisches Bild von der schwierigen Wirtschaftslage und ihren Auswirkungen auf die Justiz des Mittelmeerstaates.

Die spanische Justiz ist in diesen Zeiten „kompliziert“ geworden. Sie ist nicht von der Wirtschaftslage und den Staatsfinanzen unabhängig und stellt eine labile, mit Mängeln behaftete Institution dar. Die gegenwärtige Regierung versucht mit vielen Mitteln, das Budget der verschiedenen Ministerien zu kürzen, darunter auch das des Justizministeriums.

Die Regierung Spaniens sucht ständig nach neuen Möglichkeiten, die zu einer Kostensenkung der öffentlichen Dienstleistungen führen könnten. So wurde vor Kurzem ein Gesetz für Gerichtsgebühren verabschiedet, welches – nach Meinung vieler – gegen die Verfassungsgrundsätze der Gleichbehandlung und des effektiven Rechtsschutzes und unter Umständen sogar gegen die von Spanien unterzeichneten internationalen Menschenrechtsabkommen verstößt. Die Regierung versucht auf diesem Wege, indirekt die Gerichte zu entlasten, indem sie die Bürger davon abbringt, vor Gericht zu gehen.

» *Die Regierung Spaniens sucht ständig nach neuen Möglichkeiten, die zu einer Kostensenkung der öffentlichen Dienstleistungen führen könnten.*

Geduld ist angesagt

Die Richtlinie 2008/52/EG, die zur Regelung der grenzüberschreitenden Mediation verpflichtete, wur-

de erst im letzten Jahr durch das königliche Dekret 5/2012 über Mediation für Zivil- und Handelsverfahren umgesetzt. Bis heute sind die Auswirkungen dieses Gesetzes gering gewesen. In Spanien gibt es nicht genügend Erfahrungen und Kenntnisse dieses Weges der Konfliktlösung, obwohl der „Juez de Paz“, der Friedensrichter, in kleinen Gemeinden eine vergleichbare Aufgabe ausgeübt hat. Es werden möglicherweise acht bis zehn Jahre vergehen müssen, damit die Mediation als Institution in Spanien „üblich“ wird. Ähnliches geschah mit dem Schiedsgerichtsverfahren, „Arbitraje“ genannt, was auch bis heute kein allgemein genutztes Verfahren ist.

Die Bürger und auch die Firmen bleiben in Spanien bei der Auswahl der Instrumente zur Lösung ihrer Konflikte sehr konservativ. Man glaubt weiterhin, dass der Gerichtsweg die einzige Lösung darstelle. Der Mediation einen gleichen Status zu gewähren, wird nur aus der Überzeugung (und Erfahrung) resultieren, dass dieser Weg keine Zeitverschwendung sei. Und in der strittigen Anfangsphase eines Konfliktes ist zu dieser Überzeugung nur schwer zu gelangen. In dieser Phase des Konfliktes sind die Unterschiede zwischen den Parteien meist so groß, dass der Mediator – zumindest in Spanien – Schwierigkeiten haben dürfte, zu einem Entgegenkommen der Parteien und einer Einigung zu gelangen.

Wo es voraussichtlich größere Chancen für die Mediation gibt, ist in Rechtsstreitigkeiten, die sich schon über Jahre hinziehen. Hier kommen die Beteiligten gegebenenfalls von selbst zu dem Schluss, eine Verfahrensbeendigung anzustreben. „Ermüdung“ und Gerichtskosten sind Faktoren, die dies begünstigen.

Grundsätzlich hat das Königliche Dekret 5/2012 über die Mediation die Grundlage dafür gelegt, dass sich dieses Instrument im Rechtssystem im Laufe der Zeit verankern wird. Aber es ist auch offensichtlich, dass ein Gesetz zunächst wenig bringt, wenn die Bürger, die es nutzen sollen, von dessen Nutzen nicht überzeugt sind. Und gegenwärtig ist diese Überzeugung in Spanien noch nicht verbreitet.

## Königliches Dekret der Mediation

Das Königliche Dekret 5/2012 vom 6. Juli über die Mediation in Zivil- und Handelsverfahren beinhaltet folgende, wichtige Aspekte:

Der Weg der Mediation in Zivil- und Handelsverfahren ist freiwillig, und stellt – im Gegensatz zum arbeitsrechtlichen Schlichtungsverfahren „Conciliación laboral“ – keine Bedingung dar, um vor Gericht zu gehen. Den Parteien, die den Mediationsweg nicht einschlagen wollen, wird lediglich eine Informationsgespräch angeboten.

Artikel 13.2 des Dekrets besagt, dass die Funktion des Mediators darin besteht, das „Entgegenkommen“ der Streitparteien zu unterstützen, die Mediation jedoch nicht zwingend zu einer „Einigung“ führen muss. Dies scheint dafür zu sprechen, dass das Dekret den Zweck und Kern der Mediation getroffen hat, für die Eigenverantwortlichkeit der Parteien zu plädieren, die zu einer Lösung des Konfliktes führen wird oder auch nicht.

Um als Mediator zu fungieren, ist in Spanien kein Universitätsabschluss erforderlich. Artikel 11.2 des Königlichen Dekrets verfügt lediglich, dass „der Mediator eine spezifische, durch anerkannte Bildungsanstalten erteilte Ausbildung nachweisen muss“.

» **Das Dekret ermöglicht auch, den Mediationsabschluss als vollstreckbaren Titel zu formalisieren. Dafür muss dieser jedoch vor einem Notar öffentlich beglaubigt werden.**«

Das Dekret ermöglicht auch, den Mediationsabschluss als vollstreckbaren Titel zu formalisieren. Dafür muss dieser jedoch vor einem Notar öffentlich beglaubigt werden. Obwohl die Kosten für dieses Procedere gering sind, reicht in manchen anderen Ländern lediglich die Unterschrift des Mediators, um dem Beschluss Vollstreckbarkeit zu erteilen.

Ein weiterer offener Punkt bleibt, wie sich das Königliche Dekret in den „Comunidades Autónomas“ einfügen wird. Den autonomen Gemeinschaften gehören u. a. das Baskenland, Katalonien und Galicien sowie die Inselgebiete Balearen und Kanaren an. In der Präambel des Königlichen Dekrets heißt es, dass dieses „unbeschadet der Vorschriften der Autono-



Die Sozietät, der Dr. Soler-Padro seit Jahrzehnten angehört, berät Unternehmen bei ihren Auslandsaktivitäten. Der Rechtsanwalt räumt der Mediation in Spanien bisher wenige Chancen ein. Die Diskussionen um die allgemeinen Sparmaßnahmen dominieren die Politik und das gesellschaftliche Leben Spaniens. Foto: Soler-Padro

men Gemeinschaften in Ausübung ihrer Befugnisse“ ergeht. Dies birgt die Gefahr unterschiedlicher Auslegungen und kann damit zukünftig zu Konflikten und womöglich sogar rechtlichen Schritten gegen das königliche Dekret für Mediation führen.

Dr. Jacinto Soler-Padró  
[www.bsp-abogados.com](http://www.bsp-abogados.com)

---

Dr. Jacinto Soler-Padró, Rechtsanwalt und Wirtschaftsprüfer, gehört der Sozietät Soler-Padro, v. Hohenlohe, Hopewell (Madrid, Barcelona) an. Er war viele Jahre als Abgeordneter von Barcelona tätig, schrieb mehr als 600 Leitartikel für die spanische Zeitung „La Vanguardia“ und nahm eine bemerkenswerte Rolle im spanischen Demokratisierungsprozess ein. Soler-Padró wurde in jungen Jahren während der letzten Etappe des Franco-Regimes, Anfang der 70er Jahre, aufgrund seines politischen Einsatzes für die Verteidigung der Menschenrechte inhaftiert.

Hauptbetätigungsfeld der Sozietät war und ist das Gebiet des Handelsrechts sowie der Beratung von Firmen bei ihren Auslandsunternehmungen. Erwähnenswert ist auch ein medienintensives Gerichtsverfahren, bei dem es sich um den ersten Gerichtsprozess in der Geschichte Spaniens auf dem Gebiet der Sportgerichtsbarkeit handelte. In diesem Fall vertrat die Sozietät den deutschen Fußballprofi Bernd Schuster in seinem zweijährigen Prozess gegen den F.C. Barcelona.

# Visualisieren durch Mindmapping

Mit dem modifizierten Mindmapping-Verfahren lässt sich der gesamte Verlauf einer Mediation über Notebook und Beamer darstellen. Diese modernen Kommunikationsmittel können die klassische Form der Visualisierung durch das Flipchart ersetzen.

## A. Grundsätzliches zum Visualisieren

### 1. Flipchart

Die klassische Form der Visualisierung sämtlicher Vorgänge im Rahmen der Mediation ist das Arbeiten mit dem Flipchart. Beim eigentlichen Beschriften wird vom Mediator eine deutliche und nach Möglichkeit schnelle Schrift erwartet. Die in der Mediation erstellten Arbeitspapiere sollten nach dem jeweiligen Mediationstermin fotografiert und die Fotos den Medianden per Brief oder E-Mail zugesandt werden. Nach durchgeführter Mediation sind die Arbeitspapiere in der Regel einige Zeit aufzubewahren.

### 2. Laptop und Beamer

Bei Teilen der Mediation, zum Beispiel in der Team-Mediation bei der Entwicklung eines Maßnahmenplanes beim Verhandeln in der 4. Stufe der Mediation, wird die Protokollierung der einzelnen Maßnahmen durch Laptop und Beamer empfohlen.

### 3. Mindmapping

Die Mindmapping-Technik ist von dem englischen Psychologen Tony Buzan entwickelt worden, um das Assoziationsvermögen zu stärken und gleichzeitig die entwickelten Gedanken visuell festzuhalten. Bei diesem Verfahren wird das Hauptthema als Text oder Bild in die Mitte eines quergelegten Blattes gestellt und mit einem Rahmen versehen. Gedanken und Assoziationen zu diesem Thema werden entweder als Hauptzweige oder Unterzweige der Hauptzweige in alle Richtungen verästelt.

## B. Spezielles Mindmapping

Im Gegensatz zum klassischen Mindmapping, bei dem das Hauptthema in die Mitte gestellt wird, hat es sich als förderlich gezeigt, in der Regel nur nach rechts zu verzweigen und nur die jeweiligen neuen Termine auf der linken Seite abzubilden. Als Hardware werden ein Laptop sowie ein leistungsstarker, geräuscharmer Beamer und eine Leinwand benötigt. Als Software gibt es verschiedene Mindmapping-Programme, wobei das Programm „Mindmanager“

der Firma Mindjet sehr leistungsstark ist und sowohl für Windows als auch MacOS geliefert wird.

## C. Fallbeispiel

Die Visualisierung mit dem Laptop/Beamer und dem Programm Mindmapping soll an einem Fallbeispiel dargestellt werden.

### 1. Einführung

In der Mindmap kann der gesamte Mediationsvertrag auf der Leinwand dargestellt und anschließend wieder ausgeblendet werden. Gleiches gilt für die Grundprinzipien und die Verfahrensregeln, die zunächst der Reihe nach mit den Medianden besprochen und bei Bedarf ein- und ausgeblendet werden können. Zudem besteht die Möglichkeit, während der Mediation weitere Unterpunkte, zum Beispiel bei den Verfahrensregeln, hinzuzufügen. Nach Abschluss der Mediationssitzung kann die erstellte Mindmap sofort per E-Mail an die Medianden versandt werden.

### 2. Themensammlung

Bei der Themensammlung zeigt sich eine weitere Stärke dieser Art der Visualisierung. Der Mediator kann schnell und verständlich die von den Medianden angegebenen Themen auf dem Laptop notieren und erfährt zudem die Unterstützung eines Rechtschreibprogramms. Die Medianden sehen den Fortschritt unmittelbar auf der Leinwand. Bei der Erfassung der gemeinsamen Themen kann die Kopierfunktion der Software genutzt werden und bei der Entwicklung der Reihenfolge der Themen ist ein problemloses Verschieben der Zweige möglich. Für eine gute Mediationsstimmung ist es zudem förderlich, dass die jeweiligen unterschiedlichen Themen der Medianden ausgeblendet und nur noch die gemeinsam vereinbarten Themen eingeblendet werden können.

### 3. Interessenfindung

Die Visualisierung der Stufe 3 der Interessenfindung entspricht derjenigen der zweiten Stufe. Die jeweiligen unterschiedlichen Interessen können einzeln für



jeden Medianden visualisiert werden.

Per Software ist es möglich, gemeinsam Interessen durch einen Pfeil in beide Richtungen hervorzuheben oder als Unterpunkt „gemeinsame Interessen“ aufzuschreiben.

#### 4. Verhandeln

In der Stufe des Verhandeln zeigt sich die wahre Stärke dieser Art der Visualisierung. Lösungsvorschläge der Medianden können sehr schnell mit dem Laptop aufgenommen und dann „per drag and drop“ in eine Liste gemeinsamer Lösungsvorschläge übernommen werden.

Bei speziellen familienrechtlichen Problemen (Unterhalt, Zugewinn usw.) kann zudem eine familienbezogene Software zur Berechnung genutzt werden.

#### 5. Vereinbarung

In der 5. Stufe können die Kernpunkte der Vereinbarung protokolliert werden.

### D. Beurteilung des Mindmappings

#### 1. Vorteile

Vorteile der Visualisierung durch modifiziertes Mindmapping sind

- schnelle und lesbare Dateneingabe,
- optimale Raumaufteilung,
- Einführung von vorbereiteten Texten in der ersten Stufe,
- Computernutzung für weitere Berechnungen,
- sofortige Weitergabe der Mindmap per E-Mail an Medianden,
- ständige Visualisierungsmöglichkeit der früheren Stufen und
- unproblematische Dokumentation und Archivierung.

#### 2. Nachteile

Nachteile der Visualisierung durch modifiziertes Mindmapping sind

- fehlende Spontaneität durch das vorgefertigte Schema,
- Mediator sitzt evtl. unbeweglich an seinem Laptop,
- erheblicher technischer Aufwand,
- mögliche technische Hard- und Softwareprobleme.

### E. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass neben den obigen Vorteilen der Visualisierung durch das modifizierte Mindmapping-Verfahren das Arbeiten mit dem Laptop gerade bei computerbegeisterten Mediatorinnen und Mediatoren eine zusätzliche Motivation sein dürfte.

Zur Vermeidung des Risikos technischer Probleme bietet es sich zudem an, ein „altherwürdiges“ Flipchart in Reichweite zu haben.



Klaus Verse ist seit 1983 Rechtsanwalt im Herzen des Ruhrgebietes mit den Schwerpunkten Energie, Familien- und Verkehrsrecht. 2004 schloss er das Studium Mediation an der Fern-Universität in Hagen ab und ist seit 2009 anerkannter Mediator nach DGM-Standard.

# Fallbeispiel für interkulturelle Mediation

Dr. Katharina Kriegel-Schmidt begründet in ihrer Dissertation (2012, LIT Verlag) das Perspektiven-Reflexive Modell Interkultureller Mediation, das sie in Mediator 02/2013 theoretisch darlegte. Das vorliegende Fallbeispiel beschreibt den praktischen Nutzen und die Erfahrungen in der Anwendung des Modells.

Das Perspektiven-reflexive Modell fokussiert mehrere Ausprägungen von Interkulturalität gleichzeitig, die jede für sich genommen oder in Kombination eine Mediation beeinflussen können. Das Modell erinnert uns daran, dass wir es in jedem Fall mit Menschen zu tun haben und dass je nach Kontext und Teilnehmern ganz unterschiedliche Facetten von Interkulturalität zur Geltung kommen können.

## Fallbeispiel

### Deutsch-französische Team-Mediation

Nehmen wir den Fall einer deutsch-französischen Team-Mediation als Beispiel, das die Anwendung des Perspektiven-reflexiven Modells Interkultureller Mediation wie in einer Nusschale präsentiert:

Ein lang vereinbartes Treffen zwischen Lehrern einer Schule im französischen Colmar und einer Freiburger Schule findet statt, um ein EU-Projekt umzusetzen. Die Teilnehmer – Lehrer ohne Auslandserfahrung über Urlaubsreisen in das Nachbarland hinaus – begegnen sich das erste Mal. Obwohl beide Gruppen mit dem besten Willen zur Kooperation angereist sind, endet das Wochenende nicht nur ohne Ergebnisse, sondern auch mit großer Missstimmung – beide Seiten zweifeln an der Umsetzung des so optimistisch angegangenen internationalen Vorhabens: Zusammenarbeit ja, aber ob das mit dem jeweils anderen gehen kann, dafür steht ein großes Fragezeichen.

Die Teilnehmer sind bereit, sich helfen zu lassen: Kurzfristig kann eine Mediation in Breisach vereinbart werden. In der Erarbeitung der Konfliktsichten, die zunächst in Einzelgesprächen begonnen wurde, zeigt sich: Die Deutschen schildern ihre französischen Partner als „desinteressiert“, „tendenziell oberflächlich“ und „zu relaxt“. Die Colmarer ihre deutschen Kollegen als pingelig, bevormundend und unflexibel – es fällt das Wort von der „rigueur allemande“ und der Dampfwalze.

Im weiteren Verlauf der Mediation ließen sich bis zur Erarbeitung der Optionen diese gegenseitigen Wahrnehmungen auf vier Probleme zurückführen, die interkulturelle Begegnungen belasten können, zumal wenn sie unter Zeitdruck und der Notwendigkeit stattfinden, Handlungen möglichst genau zu koordinieren.

Betrachten und bearbeiten wir in der Mediation Konflikte im interkulturellen Zusammenhang, sind es immer wieder diese vier Perspektiven, mit denen wir den größten Teil der Besonderheiten sichtbar machen können. Gehen wir sie nacheinander durch:

#### 1. Sprachliche Besonderheiten

In der Konfliktschilderung waren sich die Parteien in einer Sache einig: Wie die jeweils eine Seite ihre Vorarbeiten vor der jeweils anderen Seite entwickelte, ließ sich nur auf eine problematische Arbeitseinstellung schließen. Der Mediator kann mit den Hinweisen auf Einstellungen nun an Vorurteilen arbeiten und sich die Probleme mit dem anderen genauer schildern lassen. Dies geschah in Breisach. Dabei zeigte sich, dass der „Klassiker“ unter den deutsch-französischen Teamproblemen, die unterschiedlichen Bedeutungen von „Konzept“ und „concept“, auch hier eine Rolle gespielt hatte. Auf die Vereinbarung mit einem „Konzept“ anzureisen, treffen sich schließlich zwei Gruppen, die etwas völlig anderes unter diesem Titel vorbereiten. War für deutsche Lehrer ein „Konzept“ eine mit PowerPoint verdeutlichte und auf vielen Druckseiten entwickelte Ausarbeitung, erschienen die französischen Kollegen vereinbarungsgemäß mit den Ergebnissen eines ersten Brainstormings. Ihr „concept“ war und sollte nichts anderes sein als eine Ideensammlung, auf deren Basis gemeinsam mit den anderen weiterüberlegt worden wäre. Nach der Erhellung dieser Hintergründe eines kulturtypischen Verständnisses von nur vermeintlich längst internationalisierten Begriffen stellten die Medianten ihre Urteile über den anderen in Klammern. Die Mediatoren

on hatte den Fokus auf sprachliche Besonderheiten gelegt: Sie trug damit dem Umstand Rechnung, dass der Wortbestand jeder Sprache an oft sehr spezifische, besser genau zu erkundende Inhalte, Assoziationsfelder, Konnotationen gebunden ist.

## 2. Handlungsorientierungen

In der Interessenphase erkundete der Mediator mit seinen Mandanten deren Handlungsorientierungen (zweite Perspektive des Modells). Er arbeitete das „Allzu-Selbstverständliche“, jenes „Das-macht-man-so“ der Normalitätsvorstellungen heraus, in diesem Fall von Arbeitsabläufen und Teamarbeit beider Gruppen. Durch diese Intervention bekamen die Parteien Gelegenheit, sich gegenseitig Wertschätzung für die jeweils andere Herangehensweise auszusprechen, gleichzeitig aber auch ihre Art mit Dingen umzugehen, als die für sie gewohnte und natürliche Art darzustellen. Als Variable für das gescheiterte Treffen arbeitete der Mediator heraus, inwiefern die Medianten mit impliziten Phasenmodellen der Teamarbeit angereist waren. Die Freiburger hatten ihrer Gewohnheit gemäß, umfangreiche und detaillierte Planungen der Umsetzung vorangehen lassen. Die Franzosen hingegen fokussierten sich auf ein rasches Loslegen der Arbeit, mit der Option immer wieder in die Planung zurückzukehren.

## 3. Diskriminierung

Dieser Mediationsfall war mit einer Hypothek belastet, die auf eine Vergangenheit zurückging, die keiner der Beteiligten selbst erlebt hatte, die aber durch Schulbücher, Filme und Erzählungen aus der Familie sehr bewusst war. So begegneten sich die Projektteilnehmer auch als Vertreter der Geschichte. Das Thema Diskriminierung – das in Mediationen, in denen Migration eine Rolle spielt, oft unterschwellig sehr präsent ist – war hier als Erinnerung und Projektion vergangener Beziehungen vorhanden. Die Bewohner von Colmar erinnerten das deutsch-französische Verhältnis bis in die jüngste Vergangenheit als ein Unterdrückungsverhältnis.

## 4. Konstruktionen

Über den ganzen Prozess ließ sich beobachten, welche Rolle Bilder vom anderen für die Zusammenarbeit spielten. Bis zum Ende der Mediation arbeitete der Mediator an den Stereotypen und Konstruktionen, die die Medianten vom anderen, von sich selbst und von dem hatten, was sie „interkulturelle Zusammenarbeit“ nannten. Die Mediation gab den Teilnehmern Raum, die Fremd- und Selbstbilder im unterstützten Dialog infrage zu stellen.

Das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation hat vor allem die Aufgabe, eine Hilfestellung für Mediatoren zu sein: Einerseits Prozessverläufe und Irritationsanlässe zu reflektieren und andererseits Hypothesen darüber zu bilden, wie und wonach gefragt werden kann. Das Modell ist eine Hilfestellung, Mediation als Rekonstruktionsprozess zu betreiben: Fokussiert wird hier das Implizite, das die Handlungen zu selbstverständlichen Handlungen macht. Die Mediation bearbeitete die Frage: Was führt die Medianten zu ihren selbstverständlichen Handlungen? Die besondere Aufgabe des Mediators: Dem Selbstverständlichen zur Sprache zu verhelfen und es somit zur Bearbeitung verfügbar zu machen.

In binationalen Co-Mediationen kann das Modell beispielsweise eingesetzt werden, um in Pausengesprächen, in der Vor- und Nachbereitung die interkulturelle Perspektive als Ressource zu nutzen. Und zwar immer dann, wenn der Eindruck entsteht, Konflikteskalationen verlaufen anders als gewohnt, wenn Mediatoren Irritationen bei der Arbeit mit Konfliktparteien aus anderen Ländern erfahren bzw. wenn diese Irritationen in der Zusammenarbeit zwischen den Mediatoren oder zwischen den Konfliktparteien entstehen. So wirkte auf deutsche Mediatoren in binationalen Mediationstrainings das Verhalten französischer Mediatoren des Öfteren eher unstrukturiert und chaotisch. Französische Mediatoren kommentierten das deutsche Mediatorenverhalten wiederholt als übersteuert und überstrukturiert: Ein Unterschied, der in der Zusammenarbeit als Co-Mediatoren verunsichern kann.

Mithilfe des Perspektiven-reflexiven Modells Interkultureller Mediation können Mediatorinnen und Mediatoren die „Sehweise“ Kultur gewinnbringend für die Mediation nutzen lernen: Sie können ihre Eindrücke unterschiedlicher kultureller Prägungen von Arbeits- und Kommunikationsstilen thematisieren und reflektieren lernen (Perspektiven 1 und 2 des Modells), auf die in diesem Praxisbeitrag der Fokus gelegt wurde. Sie können aber auch den Umgang mit Stereotypen und kulturalisierenden Zuschreibungen trainieren (Perspektive 3) und über Auswirkungen von angenommener Unter- bzw. Überlegenheit in interkulturellen Mediationskontexten (Perspektive 4) nachdenken.

Katharina Kriegel-Schmidt,  
Friedrich-Schiller-Universität Jena

## Neuerscheinung

Thomas Trenczek/Detlev Berning/  
Cristina Lenz (Hrsg.):

# Mediation und Konfliktmanagement

Baden-Baden 2013, 707 Seiten, 98,00 EUR.



Umfassende Grundlagenwerke zu Mediation und Konfliktmanagement sind trotz einer erfreulichen Zunahme an einführenden und vertiefenden Veröffentlichungen nach wie vor rar. Schon aus diesem Grund ist das Erscheinen dieses Praxishandbuchs mit 68 Beiträgen zu begrüßen.

Auf die konzeptionellen und theoretischen Grundlagen von Mediation und Konfliktmanagement sowie die zentralen Methoden der Mediation wird mit jeweils fast zwanzig Beiträgen vielschichtig eingegangen. Die rechtlichen Aspekte der Mediation werden lediglich in sechs Beiträgen abgehandelt, wobei diese Zurückhaltung angesichts der inzwischen vorgelegten Kommentare zum Mediationsgesetz angebracht erscheint. Ambivalent ist der breite Raum zu beurteilen, der den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Mediation (von Familie bis zur Landwirtschaft) eingeräumt wird: Zwar bietet dies einen schönen Überblick über die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der Mediation; andererseits hätte ein kursorischer Überblick bei gleichzeitigem Verweis auf entsprechende Fachveröffentlichungen ausgereicht.

Die Vielzahl der – in der Mediationsszene teilweise bestens bekannten – Autorinnen und Autoren führt dazu, dass die Beiträge – so Thomas Trenczek in seiner Einleitung – weder inhaltlich noch im Aufbau „aus einem Guss“ sind. Empfindet der erfahrene Praktiker dies möglicherweise als abwechslungsreich und anregend, könnten angehende Mediatoren mit

der kritischen Beurteilung des noch Kennenzulernenden überfordert sein. Durchaus praktisch sind – gerade auch für Neulinge – demgegenüber die Arbeitsmaterialien im Anhang – etwa sogenannte „Handouts“ mit kurzen inhaltlichen Informationen sowie ein Muster-Mediationsvertrag. So umfangreich das Praxishandbuch ausfällt, so bedauerlich sind einige inhaltliche Lücken, die in der Einleitung in dankenswerter Ehrlichkeit angesprochen werden: Insbesondere das Fehlen der Beiträge zum Umgang mit Gefühlen in der Mediation und zum Umgang mit Machtungleichgewichten, die einen erheblichen Praxisbezug aufweisen, ist als misslich zu vermerken. Aber auch einige formale Aspekte irritieren: so folgen beispielsweise die Kapitelverweise im Stichwortverzeichnis teilweise keiner erkennbaren Ordnung, teilweise sind die Verweisstellen wenig ergiebig; an anderer Stelle finden sich sinnentstellende redaktionelle Versehen (systematisch statt systemisch) und fragwürdige Titel.

Fazit: Eine Vielzahl interessanter Beiträge macht das Praxishandbuch „Mediation und Konfliktmanagement“ zu einem beachtenswerten Grundlagenwerk, das sowohl zur Begleitung in der Ausbildung als auch als Nachschlagewerk in der Praxis eingesetzt werden kann. Inhaltliche Lücken und formale Kritikpunkte trüben ein wenig die Begeisterung, hier liegen noch Steigerungspotenziale für eine Neuauflage.

---

Dr. Karl Heinz Blasweiler, Lüdenscheid

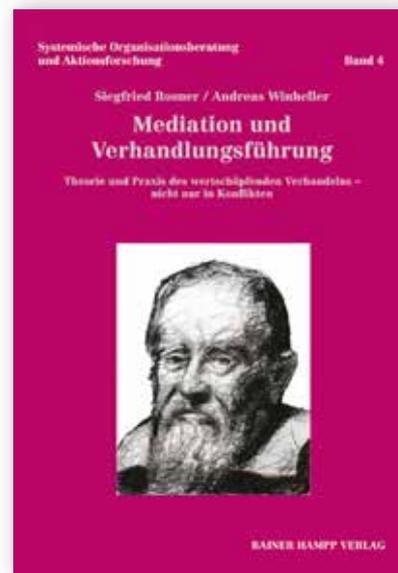
## Neuerscheinung

Siegfried Rosner/Andreas Winheller:

# Mediation und Verhandlungsführung.

Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandeln – nicht nur in Konflikten

1. Auflage 2012, 475 Seiten, 39,80 EUR.



Es gibt Publikationen, die überraschen. Das Buch von Rosner/Winheller fällt in diese Kategorie.

Schon der Titel „Mediation und Verhandlungsführung – Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandeln – nicht nur in Konflikten“ weist auf den Spagat, den die beiden Autoren bewältigen wollen.

Eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu bauen, fällt nicht immer leicht. In diesem Fall gelingt es jedoch recht gut.

Der Band besteht insgesamt aus sieben Kapiteln. Zunächst werden einige grundlegende Aspekte und Prinzipien der Mediation behandelt, bevor es detaillierter um die Verhandlungsführung als Schlüsselqualifikation und Erfolgsfaktor im Mediationsverfahren geht.

Unter dem Stichwort „Deal-Structuring“ widmen sich die beiden Autoren sodann dem Entwickeln von Optionen und dem Vermeiden von Verhandlungsfehlern. Gerade hier bietet der Band viel Erhellendes.

Weitere Hinweise zu Verhandlungstaktiken und „psychologischen Fallen“ in der Mediation sowie zum Mediator als „Negotiating Facilitator“ – gemeint ist der Mediator als „Verhandlungsbeförderer“ – beleuchten noch einmal diverse Fallstricke und das Rollenverständnis.

Zwei weitere Kapitel befassen sich abschließend mit der Mediationseignung sowie mit der Abgrenzung und den Verknüpfungen der Mediation zu anderen Konfliktbearbeitungsformen.

Fazit: Der Band bietet, was er verspricht, nämlich eine intensive Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundfragen der Mediation und der Verhandlungsführung. Dabei bleibt es jedoch nicht, weil stets auch die Praxis in den Blick genommen wird.

In dieser Kombination bietet der Band einem interessierten Leserkreis fundierte Einblicke.

Um das Buch vielleicht noch gezielter als Nachschlagewerk nutzen zu können, wäre für eine kommende Auflage ein Stichwortverzeichnis wünschenswert.

---

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

## Neuerscheinung

Roland Fritz/Dietrich Pielsticker (Hrsg.):

# Mediationsgesetz – Kommentar, Handbuch, Mustertexte

1. Auflage 2013, 1014 Seiten, (inkl. jBook),  
69,00 EUR.



Das Wichtigste gleich vorweg: Auch wenn die Publikation aus der Reihe „Luchterhand Taschenkommentare“ augenscheinlich dem Mediationsgesetz gewidmet ist, so beschränkt sie sich keineswegs allein in der Erläuterung der diesbezüglich einschlägigen Regelungen. Der Band geht darüber hinaus und bietet als Kommentar und Handbuch ein praktisches Nachschlagewerk. Das Herausgebergespann Fritz/Pielsticker ist der Mediation in vielfältiger Weise verbunden. Damit kommt der Publikation ein breiter Erfahrungsschatz auf dem Gebiet der alternativen Konfliktlösung zugute. Unterstützt von einem Team von sechs Co-Autoren gelingt es, einen umfassenden Ansatz auszuarbeiten.

Einleitend informiert das Buch zur Geschichte der Mediation und skizziert die Hintergründe des Gesetzes zur Förderung der Mediation und – nicht unwichtig! – anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktlösung. Im Anschluss daran folgt die eigentliche Kommentierung des Mediationsgesetzes. Vom Umfang her fällt die Erläuterung der insgesamt neun Vorschriften überraschend knapp aus. Insofern geht die Breite des Werkes etwas zulasten der einzelnen Teile. Ergänzt wird die Kommentierung durch eine Erläuterung der zahlreichen Änderungen in den Prozessordnungen.

Mit dem Hinweis darauf, die eigentliche Kommentierung des Mediationsgesetzes nicht zu überfrachten,

folgen dann bewusst lehrbuchorientierte Ausführungen zu Methoden, Techniken und Anwendungsbereichen der Mediation sowie zu anderen Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung. Querverweise zwischen den einzelnen Teilen erleichtern die Orientierung. Als „Bonbon“ liegt noch ein Freischaltcode bei, um das Buch auf dem Portal des Rechtsdienstleisters Jurion nutzen zu können und damit von erweiterten Recherchen zu profitieren.

Alles in allem überzeugt das Konzept des Buches vom Ansatz durchaus. Einen Wunsch hat der Rezensent für eine Zweitaufgabe: Zu den Aufgaben eines (Gesetzes-)Kommentars gehört es auch, die Literatur eines Themas auszuwerten und zu erschließen. Bislang beschränken sich die Erläuterungen meist auf einige, oft wiederkehrende Quellenbelege. Hier wäre es wünschenswert, zumindest die wesentliche Literatur noch stärker auszuwerten, um auch in dieser Hinsicht einen weitgehend unerschlossenen „Dschungel“ zu lichten.

Fazit: Wer das Gesetz in seiner Bandbreite mit nützlichen Hinweisen für die Praxis erläutert haben möchte, bekommt ein genau auf diesen Zweck abgestimmtes Werk.

---

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

# Würdigung des Stuttgarter Polizeipräsidenten Thomas Züfle

Der Tod von Thomas Züfle im Juni hat große Bestürzung hervorgerufen. Der 57-Jährige war unverschuldet bei einem Motorradunfall ums Leben gekommen. Thomas Züfle wurde aufgrund seiner sozialen Kompetenz und seines Augenmaßes, das er vor allem im Umgang mit den Ausschreitungen um das Projekt Stuttgart 21 bewies, über alle Partei- und Ländergrenzen hinweg als kompetente Persönlichkeit gewürdigt. Sein besonderes Verdienst war es, mithilfe einer Deeskalations-Strategie und seiner besonnenen Vorgehensweise die gewalttätigen Auseinandersetzungen um das umstrittene Bahnprojekts zu beenden. Thomas Züfle sah die Mediation als wichtiges Mittel der Konfliktlösung und befand sich im Studiengang Master of Mediation der FernUniversität in Hagen.

**T**rauer und Fassungslosigkeit herrschte über den plötzlichen Unfalltod des allseits geschätzten Polizeipräsidenten Stuttgarts. „Mit starker Persönlichkeit, sozialer Kompetenz und viel Erfahrung“ habe Thomas Züfle das Amt des Polizeipräsidenten ausgefüllt, würdigte Baden-Württembergs Innenminister Reinhold Gall (SPD) in einem Nachruf die Verdienste von Thomas Züfle.

Vor allem im Konflikt um das umstrittene Bahnprojekts Stuttgart 21 hat Thomas Züfle „Augenmaß und Fingerspitzengefühl“ bewiesen. Als er im Jahr 2011 unter der grün-roten Landesregierung das Amt des Stuttgarter Polizeipräsidenten antrat, kam ihm die schwere Aufgabe zu, den Konflikt zwischen den Demonstranten und der Polizei zu lösen. Thomas Züfle bewies sein „Kommunikationstalent“, zeigte sich als Polizeichef tolerant im Denken und Handeln, was ihm allseitigen Respekt – nicht zuletzt auch bei den Projektgegnern – einbrachte. Mithilfe einer Deeskalations-Strategie und dem Einsatz von Internet-Medien gelang es ihm bereits im Januar 2012, die schwierige Situation rund um die Polizeieinsätze zu

Stuttgart 21 zu entschärfen. Der Stuttgarter Schlossgarten konnte für die Bauarbeiten am Bahnhof ohne gewalttätige Zwischenfälle von den Demonstranten geräumt werden.

Seiner umsichtigen Amtsführung und besonnenen persönlichen Art ist es zu verdanken, dass sich das Verhältnis zwischen den Bürgern und der Polizei in schwieriger Situation wieder verbesserte. Thomas Züfle, der 2011 noch Chef der Tübinger Polizei war, leistete einen unschätzbaren Beitrag zur Befriedung der Stuttgarter Stadtlandschaft – und das in relativ kurzer Zeit. Denn wenige Monate zuvor, im Herbst 2010, waren bei einem Einsatz mehrere Polizisten und Demonstranten schwer verletzt worden. Der damalige Polizeichef wurde wegen des harten Vorgehens und der massiven öffentlichen Kritik abgelöst. Im Juni traf sich Thomas Züfle – wie jedes Jahr - mit Freunden und Kollegen aus ganz Deutschland zum Motorradtreffen im Schwarzwald. Auf der Rückfahrt nahm ein Autofahrer dem 57-jährigen Polizeipräsidenten die Vorfahrt. Er verstarb noch an der Unfallstelle.

SE

Anzeige:

## Stellenangebot – Wissenschaftliche Hilfskraft (Kennziffer 5031w)

Rechtswissenschaftliche Fakultät, Weiterbildender Masterstudiengang Mediation am Lehrstuhl für  
Öffentliches Recht, juristische Rhetorik und Rechtsphilosophie

**Befristung:** Die Stelle ist auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) befristet bis zum 31.08.2014 zu besetzen. Eine Verlängerung wird angestrebt.

**Arbeitszeiten:** 16 Std./Woche

**Aufgaben:** Die zu besetzende Stelle ist im Bereich des Weiterbildenden Studiengangs Master of Mediation angesiedelt. Dabei wird die Skriptenpflege, die Organisation und Betreuung von Seminaren sowie die wissenschaftliche Zuarbeit bei Modulabschlussarbeiten im Mittelpunkt der Tätigkeit stehen.

**Anforderungen:** Erstes juristische Staatsexamen oder vergleichbarer Hochschulabschluss und möglichst eine abgeschlossene Mediationsausbildung; gute PC-Kenntnisse sind wünschenswert.

### Auskunft:

Herr Dr. Stefan Kracht

Tel.: +49 2331 987 - 2878

E-Mail: stefan.kracht@fernuni-hagen.de

**Bewerbungsfrist: 31.08.2013**

Die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter ist erwünscht.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind mit Angabe der Kennziffer 5031w zu richten an:

FernUniversität in Hagen, Rechtswissenschaftliche Fakultät,  
Weiterbildender Masterstudiengang Mediation, Lehrstuhl für  
Öffentliches Recht, juristische Rhetorik und Rechtsphilosophie,  
Univ.-Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen,  
Universitätsstr. 21, 58084 Hagen

# Familienrat mit Mediatoren

Eine neue Unterstützung für Eltern: Die Stadt Osnabrück beauftragt neuerdings Mediatorinnen und Mediatoren, innerhalb von Familien nach dem Konzept „Family Group Conference“ einen Familienrat zu koordinieren und zu betreuen. Mitglieder des Vereins „Mediationsbüro Osnabrück e. V.“ haben sich für diese Aufgabe fortgebildet und werden demnächst erste Erfahrungen als Vermittler in Familien mit Problemen sammeln können. Auftraggeber ist das Osnabrücker Jugendamt.

Dem Familienrat liegt das Konzept „Family Group Conference“ zugrunde: Nicht das Jugendamt gibt Lösungen vor, sondern Familienmitglieder und Personen aus dem Umfeld erarbeiten sie selbst – möglichst zu Hause in vertrauter Atmosphäre. Die Mediatoren, im Familienrat „Koordinatoren“ genannt, organisieren und begleiten den Prozess. Wenn der Familienrat tagt, halten sie sich in unmittelbarer Nähe auf, um jederzeit – vor allem in kritischen Situationen – ansprechbar zu sein.

Sollte der Familienrat nicht im privaten Umfeld tagen können, organisieren die Koordinatoren ein Treffen an einem anderem Ort und bestellen, sofern sinnvoll, sogar ein Catering-Unternehmen, das die Familien mit Essen und Getränken versorgt.

» *Anlass für einen Familienrat sind in vielen Fällen überforderte Eltern. Ziel ist es, dass sie ihre eigenen Kompetenzen entdecken und selbst Verantwortung übernehmen.*«

## Wie kann das Alltagsleben gelingen?

Anlass für einen Familienrat sind in vielen Fällen überforderte Eltern. Ziel ist es, dass sie ihre eigenen Kompetenzen entdecken und selbst Verantwortung übernehmen. So können Verwandte und Vertraute aus dem sozialen Netzwerk gemeinsam planen, wie der Familie das Alltagsleben gelingen kann. Was braucht das Kind, um sich zu entwickeln, wie kommt es pünktlich in die Schule oder wer bringt es zu regelmäßigen Terminen?

## Mediatoren fungieren als Koordinatoren

Nach der Vorbereitung in vielen Einzelgesprächen und der Organisation durch den Koordinator steuert die Familie zunächst alleine den Prozess, in dessen Verlauf die Lösungen aus der Familie und deren Umfeld kommen. Anschließend beziehen die Koordinatoren das Jugendamt wieder ein, das abwägen kann,

inwiefern es die erarbeiteten Pläne zum Wohl des Kindes unterstützt.

» *Es ist also nicht die Behörde, die den Familien sagt, was sie zu tun haben, sondern die Betroffenen kommen zu eigenen Ergebnissen, was sicher auch für deren Nachhaltigkeit sprechen dürfte.*«

Es ist also nicht die Behörde, die den Familien sagt, was sie zu tun haben, sondern die Betroffenen kommen zu eigenen Ergebnissen, was sicher auch für deren Nachhaltigkeit sprechen dürfte.

Was die Mediatoren in den Ablauf des Familienrats mitbringen, ist ihre wohlwollende und wertschätzende Grundhaltung sowie ihr Vertrauen darauf, dass sie ihre Klientel darin bestärken können, eigene Lösungen zu finden – wie es bei der Vermittlung in Konflikten der Fall ist. Die Ausbildung zum Mediator bildet somit auch ein Fundament für die Organisation von Familienräten.

## Mediationsbüro Osnabrück - Träger der freien Jugendhilfe

Das „Mediationsbüro Osnabrück e. V.“ besteht seit zwölf Jahren. Es ist ein gemeinnütziger Verein und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Unter anderem bietet es Ausbildungen für Schulmediatoren an. Mitarbeiter des Mediationsbüros kommen aus juristischen und psychosozialen Berufen. Einige speziell weitergebildete Mitglieder sind außerdem im Täter-Opfer-Ausgleich im Zuge von Mediationen in Jugendstrafsachen tätig.

---

Mediationsbüro Osnabrück  
August-Bebel-Platz 1  
49074 Osnabrück  
www.mediationsbuero-os.de

## Termine und Veranstaltungen

### Fachtagung Mobbing

25. – 27.09.2013, Hamburg

4. Fachtagung zu den Themen Mobbing, Betriebsklima und fairer Umgang im Betrieb: Es werden die Beurteilung der Gefährdung und die betrieblichen Handlungschancen in den Fokus gestellt.

Kontakt: KlärWerk – Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V., 22767 Hamburg, Tel. 040 4321 63-0, Fax: 040 4321 63-11, klaerwerk@institut-klaerwerk.de, www.institut-klaerwerk.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.

### Offene Gruppensupervision

11.10.2013, Heidelberg

Die eigenen Fälle reflektieren und an den Beispielen der Teilnehmer lernen, ist das Ziel – die Supervision als Tool der Qualitätssicherung unter der Leitung von Dagmar Lägler.

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

### Herbstkurs Mediation

14. – 20.10.2013, Konstanz

Grundausbildung kompakt in zwei Kurswochen vom 14. – 20. Oktober und 18. – 24. November 2013; Leitung: Elke Müller, Hansjörg Schwartz, Hilmar Voigt u. a.

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

### Shuttlemediation und Telefonmediation

26. – 27.10.2013, Fraueninsel im Chiemsee

Prinzipien und Struktur der Mediation im telefonischen Verfahren – Konfliktbearbeitung in Einzelgesprächen.

Kontakt: M2 Akademie für Mediation und Shuttlemediation, Keuslinstraße 12, 80798 München, Tel. 089 12669894, Fax: 089 12669892, info@m2-akademie.de, www.m2-akademie.de.

### Mediation in Erbschaftskonflikten

07. – 09.11.2013, Lüneburg

Fachspezifisches Seminar, das Grundlagen der Mediation voraussetzt.

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

### Schwerpunkt Abschlussvertrag

09. – 09.11.2013, Heidelberg

Erstellen eines Abschlussvertrages und rechtliche Verbindlichkeit; Leitung: Dagmar Lägler.

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

### Arbeitswelt und Wirtschaft

22. – 24.11.2013, Rostock

Fachspezifisches Seminar als Wochenendkurs für Mediatorinnen und Mediatoren.

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

### Kindeswohl in der Mediation

23. – 25.11.2013, Berlin

Es geht um die Orientierung bzw. Instrumentalisierung von Kindern bei Sorgerechtskonflikten.

Kontakt: MiKK e. V., Fasanenstraße 12, 10623 Berlin, Tel. 030 74787879, info@mikk-ev.de, www.mikk-ev.de.

### Deutsche Gesellschaft für Mediation

25.11.2013, Hagen

DGM-Jahresversammlung der Mitglieder.

Kontakt: Deutsche Gesellschaft für Mediation e. V., Beethovenstr. 32, 58097 Hagen, Tel. 02331 987 4860, Fax: 02331 987 395, info@dgm-web.de, www.dgm-web.de.

## Essener Symposium „Mediation in Wirtschaft und Gesellschaft

28.11.2013, Essen/NRW

Mit Inkrafttreten des Deutschen Mediationsgesetzes im Juli 2012 wurde die Bedeutung der Mediation einen großen Schritt nach vorne gebracht. Ziel des 1. Essener Symposiums soll es sein, die Mediation Organisationen, Unternehmen, Vereinen und Bürgern näher zubringen, die hierdurch Konflikte vermeiden und konsensuale Lösungen erreichen können. Die Veranstaltung findet im Ruhrturn in Essen statt.

Kontakt: Deutsche Mediationsakademie,  
Huttropstrasse 60, 45138 Essen,  
Patric Illigen, Tel. 0201 - 8578 9732-0,  
P.Illigen@dma-essen.de, www.dma-essen.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.

---

## Integrales Konfliktmanagement

05. – 07.12.2013, Berlin

Gemäß „Spiral Dynamics“ verläuft die Entwicklung in dialektisch aufsteigenden Ebenen. Jede Ebene bietet „Denksoftware für das Gehirn“.

Kontakt: inmedio berlin gbr,  
Holbeinstr. 33, 12203 Berlin,  
mobil 0173 6244460, Fax: 030 45490401,  
specht@inmedio.de, www.inmedio.de.

## Supervisionsabend

09.12.2013, Köln

Supervisionsabend in der Gruppe zur beruflichen Qualitätssicherung und persönlichen Weiterentwicklung mit Susanne Fest.

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

---

## Verhandlungsseminar für Mediatoren

18. – 20.12.2013, Konstanz

Theoretische Erkenntnisse zur Optimierung von Verhandlungen, Umsetzung auf praktische Verhandlungssituationen mit Leitung von Dr. Hansjörg Schwartz.

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

---

## 13. Internationale Mediationstage

21. – 22.02.2014, Hamburg

Programm der 13. Internationalen Mediationstage: 21.02.2014: Legende der Körpersprache, Prof. Samy Molcho – live erleben! 22.02.2014: Mediationspraktiker erzählen lebendige Geschichten aus der Welt der Mediation, angefangen bei Konflikten in internationalen Großkonzernen bis zu Innovationen vor Ort.

Kontakt: Mediation D-A-CH e.V.,  
Holzdamm 41, 20099 Hamburg,  
Tel. 0177 3827922,  
info@mediation-dach.com,  
www.mediation-dach.com.

---

## 6. Mediationstag Jena

28.02. – 01.03.2014

Friedrich-Schiller-Universität Jena lädt 2014 bereits zum sechsten Mal zu einem Mediationstag ein. Anmeldungsmodalitäten und Tagungsprogramm werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Kontakt: Friedrich-Schiller-Universität Jena,  
Rechtswissenschaftliche Fakultät,  
Carl-Zeiß-Str. 3, 07743 Jena,  
www.recht.uni-jena.de.

## Seminare im Ausland

### Wirtschaftsmediation: Führung und Beratung

17.10.2013 – 12.04.2014, Wien

Lehrgang in fünf Modulen mit je 2,5 Tagen. Schwerpunkt ist der Mediationsprozess/ Kompetenzen in Führung und Beratung.

Kontakt: Konfliktkultur – Kulturkonflikt - Patera & Gamm OG, Salmansdorferstr. 16/7, A-1190 Wien, Tel. 0043 1 4405121, office@konfliktkultur.com, www.konfliktkultur.com.

---

### Mediation in der Schule

01. – 02.11.2013, Zürich

Kurs für Mediatorinnen und Mediatoren, die mit Aufgaben und Konflikten im öffentlichen Raum und in der Schule befasst sind.

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, www.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.

## Nachrichten aus den Verbänden

### Aufruf zum DGM-Rollenspiel

In Anlehnung an meist sehr kostspielige Praktikerseminare möchten wir unseren Mitgliedern eine kostenfreie und unkomplizierte Möglichkeit bieten, Konfliktfälle im Kollegenkreis zu mediieren. Damit bieten wir Ihnen die Möglichkeit zu kollegialem fachlichen Austausch, der Vertiefung praktischer Fähigkeiten und, wie ich hoffe, viel Spaß und neue Motivation. Zur Teilnahme am Rollenspiel gibt es zwei Möglichkeiten:

Sie finden sich vor Ort mit ca. 4–5 weiteren Kollegen zusammen, die mit Ihnen zusammen am Rollenspiel teilnehmen möchten. Unter Angabe der Namen und E-Mailadressen der beteiligten Akteure kann unter info@dgm-web.de um die Zuteilung eines Rollenspiels gebeten werden. Gerne können auch Wünsche bzgl. der Beteiligtenstellung im Konflikt und der jeweiligen Konfliktthematik geäußert werden (z. B. Mediator, Beobachter, Mediand). Andernfalls werden die Rollen sowie der zu mediierende Konflikt vonseiten der DGM vergeben. Den Medianden wird der Sachverhalt übersendet, der den Stoff für den Konflikt liefert. Diese beauftragen „ihren Mediator“ und bitten um einen Termin zur Mediation. In selbst gewählten Räumlichkeiten kann die Mediation ihren Lauf nehmen.

Sollten Sie vor Ort keine Kollegen finden, die am Rollenspiel teilnehmen möchten, senden Sie gleichfalls eine Mail an info@dgm-web.de und bitten um ein Rollenspiel. Seitens der DGM werden Mitglieder in Ihrer Nähe angeschrieben und zum Mitmachen eingeladen.

Die zeitliche Struktur, Feedbackrunden, der Einsatz von Prozessbeobachtern, etc. wird vom Mediator im Einvernehmen mit den Parteien selbst bestimmt. Die DGM bietet ausschließlich den organisatorischen Rahmen, in dem das Rollenspiel stattfinden kann. Dies lässt Freiraum für die Erprobung technischer Hilfsmittel und den Einsatz der mediativen Elemente, deren erstmalige Verwendung Sie nicht dem Ernstfall überlassen wollen.

Für weitere Informationen steht Ihnen gerne Claudia Geldner (Tel. 02331 987 1357, freitags, E-Mail: claudia.geldner@dgm-web.de) zur Verfügung.

# Stabwechsel beim Deutschen Forum – Reiner Ponschab neuer Präsident

Im Juni fand die Mitgliederversammlung des Deutschen Forums für Mediation e.V. (DFfM) in Berlin statt. Zahlreiche Aktivitäten, wie der Aufbau eines Akkreditierungswesens, führten zu einer insgesamt positiven Bilanz der Arbeit in den letzten zwei Jahren. In Sachen Personalien gab es einige Neuerungen. So wird Reiner Ponschab in Zukunft als Präsident die Geschicke des DFfM mitbestimmen. Er wurde von der Mitgliederversammlung als Nachfolger des verdienten Präsidenten Frank H. Schmidt gewählt, der nicht mehr für eine Kandidatur zur Verfügung stand.

An der Spitze des Deutschen Forum für Mediation (DFfM) erfolgte der Stabwechsel des bisherigen Präsidenten Frank H. Schmidt an seinen Nachfolger Reiner Ponschab. Die Mitgliederversammlung dankte Dr. Schmidt für sein besonderes Engagement und betonte seine Verdienste bei der Konsolidierung des Deutschen Forums. Frank Schmidt habe maßgeblich zur Profilierung des DFfM beigetragen, wobei ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit in der Entwicklung von Ausbildungsstandards und dem Aufbau eines Akkreditierungsverfahrens lag. Mittlerweile sind erste Organisationen nach DFfM-Standard akkreditiert. Unter seiner Führung gelang es, das Mediationsgesetz in seiner Entstehung nachhaltig mitzugestalten. So konnten in Gesprächen gemeinsam mit anderen Organisationen beim Bundesjustizministerium inhaltlich allgemein anerkannte Standards entwickelt werden, die den Regelungen des DFfM entsprechen.

Die Mitgliederversammlung wählte Dr. Reiner Ponschab, der sich für zwei Jahre für das Präsidentenamt zur Verfügung stellte, zu seinem Nachfolger. Dem Wirtschaftsmediator eilt sein Ruf voraus: 2005 wurde ihm der Sokrates-Preis für herausragende Leistungen auf den Gebieten des Konflikt-Managements sowie der Mediation verliehen, und 2011 sowie 2012 wurde er zum „Best Lawyer“ für Deutschland auf dem Gebiet Mediation und Schiedsgerichtsbarkeit gewählt. Dr. Ponschab übt, neben seiner Tätigkeit als Wirtschaftsmediator, eine umfangreiche Lehrtätigkeit an inländischen Hochschulen ebenso aus wie in Sofia (Bulgarien), St. Gallen (Schweiz) und der Chinese University of Political Science and Law, Peking (China).

Neue Vizepräsidenten sind Thomas Lapp und Gernot Barth, der seit Kurzem auch neuer Geschäftsführer

des DFfM ist. Dr. Stefan Kracht, der sich als einziger zur Wiederwahl stellte, wurde im Amt des Vizepräsidenten erneut bestätigt.

Der bisherige 2. Vizepräsident Frank Armbruster stand für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung. Seinem besonderen Engagement ist es zu verdanken, dass die Organisation des DFfM aufgebaut und die Vielzahl von Sitzungen und Aktivitäten der „Gründerzeit“ bewältigt wurden.

Ein Schwerpunkt der Vorstandarbeit wird zukünftig auch weiterhin die Mitwirkung an der Plattform für Qualitätssicherung sein, die auf Initiative der Rechtsschutzversicherer angestoßen wurde. Von Anfang an war es Ziel der Plattform, eine gemeinsame Stelle zu schaffen, die sich um die Umsetzung des Mediationsgesetzes mit Blick auf den „Zertifizierten Mediator“ kümmert. In einer bisher noch nicht erlassenen Rechtsverordnung soll festgelegt werden, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ein Mediator diesen Titel führen darf. Die neu zu schaffende Stelle soll – auf Antrag – bescheinigen, dass ein Mediator die gesetzlichen Voraussetzungen für den Titel „Zertifizierter Mediator“ erfüllt. Außerdem soll die Stelle auch Ausbildungsinstitute akkreditieren und zwar in der Weise, dass die Qualität der Ausbildung ebenfalls den gesetzlichen Voraussetzungen für den Zertifizierten Mediator entspricht.

Die inhaltliche Ausgestaltung, der Aufbau einer geeigneten Organisation und die weitere Konzeption ist der sogenannten Initiativgruppe übertragen worden, die aus der BAFM, der BM, der BMWA, der DGM und dem DFfM besteht. Damit ist das Deutsche Forum für Mediation maßgeblich an der weiteren Ausgestaltung beteiligt. Weitere Vorplanungen sind angestoßen.

---

SE

# Diskussionsentwurf einer Gemeinsame[n] Prüfstelle Zertifizierter Mediator (GPZM)

## Präambel

Am 26. Juli 2012 ist das Mediationsgesetz (MediationsG) in Kraft getreten. Es kennt in § 5 Abs. 2 den „zertifizierten Mediator“. So darf sich jeder nennen, der die Anforderungen der Rechtsverordnung nach § 6 MediationsG erfüllt. Den Erlass dieser Rechtsverordnung hat die Staatssekretärin im Justizministerium Dr. Birgit Grundmann in ihrer Rede auf dem Mediationskongress in Ludwigsburg vom 16. November 2012 angekündigt.

In der Begründung des Gesetzes verleiht der Gesetzgeber seiner Erwartung Ausdruck, dass sich die wesentlichen Akteure der Mediation auf einheitliche Standards für die Anerkennung von Ausbildungsinstituten und Mediatoren einigen. Für den Fall, dass eine solche Initiative misslingt, werden gesetzliche Maßnahmen zur Schaffung einer einheitlichen Anerkennungsstelle vorbehalten.

Die diese Erklärung unterzeichnenden Verbände haben mit den Vorbereitungsarbeiten für die vom Gesetzgeber gewünschte Schaffung einer solchen Anerkennungsstelle begonnen.

Der Schwerpunkt der gegenwärtigen Aktivitäten liegt auf der Identifikation und der Einbeziehung derjenigen Interessenträger, die nach den Intentionen des Gesetzgebers ebenfalls zur Mitwirkung aufgerufen sind.

Die gegenwärtige Situation bietet die besondere Chance, die Einigkeit der deutschen Mediationslandschaft zu fördern und hierbei die Interessen sämtlicher Beteiligten angemessen zu berücksichtigen. Eine gemeinsam getragene Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen des „Zertifizierten Mediators“ wird für alle Mediatorinnen und Mediatoren eine Bestätigung bedeuten, deren Transparenz und öffentliches Gewicht das gesetzliche System einer selbstverantwortlichen Prüfung (Selbstzertifizierung) weit übersteigt.

## Geschichte

Die gegenwärtige Initiative greift Bestrebungen aus den Jahren 2009/2010 auf, die das Ziel verfolgten, die Qualität der Mediation durch Institutionalisierung einer von den beteiligten Verbänden und Interessen-

trägern anerkannter Stelle zu sichern und dauerhaft zu verankern.

In der 4. Sitzung der damaligen „Plattform Qualität in der Mediation“ vom 29. November 2012 wurde von den anwesenden Interessenträgern und Verbänden gewünscht, die vom Gesetzgeber angedachte Stelle tatsächlich zu initiieren. Jede der vertretenen Institutionen hatte Gelegenheit, Wünsche und Vorstellungen für die eigene Rolle zu äußern. Im Ergebnis einigten sich die Beteiligten, dass – in alphabetischer Reihenfolge genannt – die Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM), der Bundesverband Mediation (BM), der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt (BMWA), das Deutsche Forum für Mediation (DFfM, als Repräsentant der in ihm vertretenen Organisationen) und die Deutsche Gesellschaft für Mediation (DGM) die Initiative vorbereiten sollten. Im Zuge dieser Zusammenarbeit konnten die genannten Verbände auch Spannungen aus der Vergangenheit beilegen.

## Selbstverständnis

Die Unterzeichner der vorliegenden Erklärung sind die vorgenannten Verbände. Diese haben sich am 24. Januar, 12./13. März, 30. April/1. Mai sowie am 14. Juli 2013 in Berlin getroffen und beschlossen, bis auf Weiteres unter der Bezeichnung „Arbeitsgruppe GPZM“ zu arbeiten. Die Bezeichnung „Arbeitsgruppe“ wurde gewählt, um zu kennzeichnen, dass sich die unterzeichnenden Verbände nicht als geschlossener Zirkel, sondern als Kernteam verstehen, das sich bislang noch in einem Vorbereitungsstadium befindet. Ausdrücklich angestrebt ist die Erweiterung des Beteiligtenkreises im Sinne des Gesetzgebers, der sich insbesondere auch die Einbeziehung der Anwaltschaft und der Industrie- und Handelskammern vorstellt. Für diese kommunikativen Schnittstellen wie auch für die Kontakte zur Wissenschaft hat die Arbeitsgruppe aus ihrem Kreis besondere Beauftragte ernannt, die die Bereitschaft der vom Gesetzgeber angesprochenen weiteren Akteure erkunden sollen.

Wenn dieser Prozess abgeschlossen ist, wird vorgeschlagen, dass sich die dann aktiven Beteiligten als „Initiatoren“ einer „Gemeinsame[n] Prüfstelle Zertifizierter Mediator (GPZM)“ verstehen und bezeichnen. Die abschließende Wahl der Bezeichnung

ist einem als vollständig erachteten Kreis der Initiatoren vorbehalten, sodass sich der gegenwärtige Titel als vorläufig versteht.

Bei der zu schaffenden Institution handelt es sich der Sache nach um eine Prüfstelle. Eine hoheitliche Beleihung der privaten Stelle gleich welcher Art wurde vom Gesetzgeber ausgeschlossen. In die gleiche Richtung gehen die Äußerungen der Staatssekretärin Dr. Grundmann sowie weiterer Vertreter des Ministeriums. Die zu schaffende Stelle soll daher privatrechtlich agieren und feststellen, ob die Standards der zu erwartenden Rechtsverordnung für den „Zertifizierten Mediator“ eingehalten werden.

Nach den notwendigen Vorarbeiten, die nur in einem kleinen Kreis möglich waren, ist die Arbeitsgruppe nunmehr auf einem Stand, dass sie sich eine offene Kommunikation zur Mediationslandschaft wünscht. Sie wird deshalb weitere Interessenten und Institutionen zur Teilnahme einladen.

#### Aufgabenstellung/Zweck

Wie in der Präambel bereits erwähnt wurde, verwendet die Arbeitsgruppe ihre Aufmerksamkeit im Moment insbesondere darauf, den Kreis der Initiatoren der GPZM zu ermitteln. Aufgrund der Aufgabenstellung einer gemeinsamen Prüfstelle erscheint es ausgeschlossen, ausbildende Institutionen in den Kreis der Initiatoren aufzunehmen. Eine enge kommunikative Verbindung mit den Ausbildungsträgern wird gleichwohl für selbstverständlich gehalten.

Ideen bzw. erste Entwürfe für die organisatorischen Strukturen und Arbeitsabläufe einer gemeinsamen

Prüfstelle werden von der Arbeitsgruppe vorbereitend überlegt. Die Initiatoren werden dann die Aufgabe übernehmen, die rechtlichen und organisatorischen Strukturen der GPZM abschließend zu formulieren und umzusetzen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind sich darüber im Klaren, dass ihre Tätigkeit erst dann endgültig abgeschlossen werden kann, wenn die Rechtsverordnung erlassen ist; anderenfalls würde sich die Frage nach einem gemeinsamen inhaltlichen Standard neu stellen. Nachdem der Erlass der Rechtsverordnung angekündigt ist, erscheint das verbleibende Restrisiko überschaubar.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe handeln im Bewusstsein ihrer Verantwortung für die weitere Förderung der Konfliktkultur in Deutschland. Sie beziehen sich zur Legitimation ihrer Aufgabenstellung auch auf ihren überwiegend einheitlichen Qualitätsanspruch, ihre Geschichte und die Vielzahl ihrer Mitglieder.

Berlin, 14. Juli 2013

Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e. V. (Uwe Bürgel, Michael Pieper)  
Bundesverband Mediation e. V. (Jutta Hohmann, Anusheh Rafi)  
Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e. V. (Cristina Lenz, Martina Wurl)  
Deutsches Forum für Mediation e. V. (Gernot Barth, Stefan Kracht)  
Deutsche Gesellschaft für Mediation e. V. (Katharina Gräfin von Schlieffen, Friedrich Dauner)

## DGM-Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen

Der nächste Stammtisch mit Fortbildung und Mitgliederversammlung findet am Montag, 28. Oktober 2013, um 19:00 Uhr in Köln statt. Den Fortbildungsteil bestreiten die Mitglieder Hubert Merkel und Robert Glunz zum Thema „Systemisches Konsensieren“. Am Montag, 2. Dezember 2013, um 19:00 Uhr ist ein Treffen auf dem Kölner Weihnachtsmarkt im Stadtgarten geplant.

Interessierte können Kontakt mit den Gruppensprechern Dr. Harriet Eidam und Robert Glunz unter

info@dgm-koeln.de aufnehmen. Vor einiger Zeit wurde auch eine Xing-Gruppe mit dem Namen „DGM-Regionalgruppe Köln-Bonn-Aachen“ (<https://www.xing.com/net/dgm-koeln>) gegründet. Interessierte können sich über die passwortgeschützte Registrierung als Mitglied anmelden.



Am 19.6.2013  
präsentierte

## sich der 1. DGM-Talk in Frankfurt am Main.

Zu den Podiumsteilnehmern zählten u. a. Lothar Thür (Vorstandsvorsitzender der Rechtsanwaltskammer Frankfurt), Michael Clasen (Allianz Versicherung), Claudia Geldner (Geschäftsführung DGM) und Friedrich P. Zeuner.

Die von Anette Hartung (Nomos-Verlag) moderierte lebhaft diskutierte sich um Fragen wie etwa die Haftung von Mediatoren, die Auswirkungen des MediationsG und der ADR-Richtlinie oder die Standards bei der Aus- und Fortbildung von Mediatoren. Durch Diskussionsbeiträge aus dem zahlreich erschienenen Publikum wurde das große Interesse an einer vertiefenden Auseinandersetzung mit den angesprochenen Themen deutlich. Als besonders wertvoll wurde der persönliche Erfahrungsaustausch empfunden.

Der 1. DGM-Talk wurde von der Anwalts- und Mediationskanzlei Dr. E. Faull, namentlich von Herrn Zeuner inszeniert und von ihm und seinem engagierten Team organisiert und begleitet.



## Eintrag in das DGM- Mediatorenverzeichnis

Liebe DGM- Mitglieder!

Wer gerne im Mediatorenverzeichnis auf unserer HP gesucht und gefunden werden möchte, der schicke bitte seine vollständigen Daten ggf. mit Porträtfoto an die bekannte Adresse: [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de). Der Eintrag ist kostenfrei.

## Neue Mitglieder der DGM

Dr. Jörg Bergbauer, 86199 Augsburg

Andrea Cordewener, 79540 Lörrach

Elisabeth Großer, 82279 Eching

Simone Kuhlmann, 24937 Flensburg

Dr. Barbara Freifrau von Lersner, 60437 Frankfurt a. M.

Gisela Matschl, 82377 Penzberg

Dr. Rainer Schulze, 64625 Bensheim

Susanne Weskott, 18230 Rerik

Irene Wittenborg-Schaten, 33100 Paderborn

Helmut Zimmermann, 71229 Leonberg

Claudia Ziola, 38690 Immenrode

## Impressum

### MEDIATOR – Mediation in Wissenschaft und Praxis



Hagener  
Wissenschaftsverlag  
Universitätsstraße 21  
58084 Hagen

Tel.: 02331/987-2396  
[redaktion@mediator-hwv.de](mailto:redaktion@mediator-hwv.de)  
[www.mediator-hwv.de](http://www.mediator-hwv.de)

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

Chefredakteur: Friedrich Dauner  
Redaktion: Claudia Geldner,  
Irene Seidel

Verantwortlich f. d. Anzeigenteil:  
Denise Hammerschmidt

Gestaltung: 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](http://www.dgm-web.de)  
E-Mail: [info@dgm-web.de](mailto:info@dgm-web.de)  
Leserbriefe: [leserbriefe@dgm-web.de](mailto:leserbriefe@dgm-web.de)

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

