

DGM - NEWSLETTER

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

AUS DEM INHALT

EDITORIAL	3
Gräfin von Schlieffen	
BEITRÄGE	
Mediationsangebot der Handelskammer Hamburg	5
Interview mit Vera Kestermann-Kuschke	8
Erfahrungsbericht von Enno Greift	11
SONSTIGES	13
Sokrates-Preis an Hans Koschnick	
FÜR SIE GELESEN	13
MEDIATION IN DER GESETZGEBUNG	16
TERMINE	17
AKTUELLES AUS DER DGM	18
Bericht über die Mitgliederversammlung	
Neue Mitglieder	20
IMPRESSUM	21

DGM - Newsletter, Nr. 1/ 2005

DGM

Deutsche Gesellschaft für Mediation

Redaktion

Annika Viktoria Peczynsky

Irene Seidel

DGM - Newsletter, Nr. 1/ 2005

info@dgm-web.de

www.dgm-web.de

EDITORIAL

Liebe Mitglieder der DGM, sehr geehrte Damen und Herren,

das neue Jahr bekommt seine Schwungkraft aus dem alten. Aus diesem Grund hatte die Mediation 2005 einen guten Start. Jeder, mit dem man bisher sprach, teilte dieses Gefühl und kann aus dem vergangenen Jahr etwas berichten, das zuversichtlich stimmt. Im Rückblick bekommt man den Eindruck, dass 2004 das Jahr der bunten, ja manchmal goldenen Mosaiksteinchen, der vielen, kleinen mediationsförderlichen Einzelereignisse war. Der Pessimist würde sagen Krümel, Fragmente, der Optimist dagegen sieht bereits die Anlage zum ganzen prächtigen Bild. Wenn wir an 2004 zurückdenken, werden wir uns jedenfalls nicht an den großen Durchbruch erinnern, aber wir entdecken viele Begebenheiten, die zusammen die Mediation stetig vorwärts gebracht haben.

Einer dieser Mosaiksteine war, dass die Mediation im letzten Jahr noch stärker als zuvor vom Gesetzgeber wahrgenommen wurde. Mit dem Rechtsberatungsgesetz, dessen Entwurf im letzten Jahr vorgelegt wurde, ist die Mediation endgültig aus dem Weichbild der Erläuterungen und Regelbeispiele in den ehernen Gesetzestext aufgenommen worden. Dies danken wir engagierten Befürwortern an der entscheidenden Stelle, dürfen es aber doch insgesamt als Erfolg der Mediation betrachten. Besonders die Begriffsklärung in § 2 Abs. 3 ist ein Fortschritt. Einerseits wird sie dem



Verbraucher in Klarheit sagen, welche Leistung ihn bei einer Mediation erwartet, andererseits beantwortet sie auf vernünftige, ergebnisorientierte Weise eine offene Rechtsfrage, die bislang die betroffenen nichtanwaltlichen Mediatorinnen und Mediatoren unzumutbar belastet hat.

Die Legaldefinition hatte außerdem noch ein Gutes: Sie war ein Thema, mit dem alle wichtigen Mediationsverbände zum ersten Mal nach außen mit einer Stimme sprachen. Dass sich alle zum wiederholten Mal getroffen hatten und über Kooperationsformen im Bereich Standards und vor allem über Aufklärungskampagnen nachdachten, gehörte ohnehin zu den erfreulichen Details, die für 2004 so charakteristisch waren. Die gemeinsame Förderung der Mediation durch die wesentlichen und affinen Vereinigungen ist ein bedeutendes Potential. Die DGM wurde von diesem Kreis mit der Aufgabe betraut, sich um die Öffentlichkeitsarbeit der Verbändegemeinschaft zu bemühen. Dies zeigt, dass die Profilbildung der

DGM im Konzert der übrigen Gruppierungen durchaus sinnvoll ist. Zu den glanzvollsten Steinen des

Mediationsmosaiks zählt sicher, dass Mediation in der Praxis immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die Interviews in unserem Newsletter zeugen von einer lebendigen und vielfältigen Mediationslandschaft. Bei allen Vorbehalten dürfen wir uns dabei auch die Erfolgszahlen der gerichtsinternen Mediation gutschreiben. Jedes Konfliktmanagement, das sich Mediation nennt, leistet, was wir am bittersten brauchen: Es macht die Mediation in der Bevölkerung bekannt. Der nächste Fall aus dem Bekanntheitskreis wird dann nicht mehr vom Richter, sondern – bevor auch nur irgendein Schriftsatz verfasst wird – von einer Mediatorin geregelt. Wenn Sie, liebe Mitglieder, dies weiterhin durch regionale Veranstaltungen unterstützen, wird sich der Erfolg nach dem Schneeballsystem zwangsläufig vermehren. Die DGM wird Ihnen auch dieses Jahr dabei zur Seite stehen. Zusammen werden wir uns darum bemühen, dass sich Menschen immer mehr für die Mediation interessieren und in diesem Verfahren eine selbstverständliche, gewinnbringende Methode der Konfliktlösung erkennen. Viele von denen, die dies jetzt lesen, haben als Mitglied der DGM bereits im vergangenen Jahr Großartiges geleistet. Ohne Honorar, in ihrer knappen Freizeit haben sie sich für die Mediation und die DGM eingesetzt. Dafür ganz herzlichen Dank!

Mit den besten Wünschen für 2005 bleibe ich
Ihre
Prof. Dr. Gräfin von Schlieffen

BEITRAG ÜBER DIE MEDIATIONSSTELLE FÜR WIRTSCHAFTSKONFLIKTE

Die Handelskammer Hamburg verfügt seit dem Jahr 2000 in ihrem Geschäftsbereich Recht & Fair Play über eine Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte. Die Hanseatische Rechtsanwaltskammer Hamburg und das Hamburger Institut für Mediation befinden sich in enger Kooperation mit dieser Einrichtung.

Schwerpunkte der Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte sind die Beratung des Mittelstandes, die Akkreditierung vom Mediatoren und die Betreuung von Verfahren nach der Mediationsordnung. Zusätzliche Informationsquellen für interessierte Unternehmen sind der regelmäßig stattfindende „Arbeitskreis Wirtschaftsmediation“ und Workshops zum Mediationsverfahren. Kommt es zum Streitfall, stellt die HK auf Wunsch den Kontakt zu qualifizierten Wirtschaftsmediatorinnen und Wirtschaftsmediatoren her. Der Pool beläuft sich auf 60 Personen mit unterschiedlichen Spezialisierungen.

Über 240 Anfragen

„Stehen langjährige Geschäftsbeziehungen auf dem Spiel oder sind Diskretion und Eile geboten, spricht vieles für eine Mediation“, beschreibt Petra Sandvoß, die bei der Handelskammer Hamburg für die Wirtschaftsmediation zuständige Rechtsanwältin, die wesentlichen Vorzüge eines Mediationsverfahrens innerhalb des Wirtschafts- und Arbeitslebens. Das Höchstmaß an Vertraulichkeit vermeide Gesichtsverluste, so dass wichtige Geschäftsbeziehungen oder auch der Umgang zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat weniger belastet weitergeführt werden könnten.

Bei Petra Sandvoß laufen in der Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte jährlich rund 240 Anfragen ein, die überwiegend von mittelstän-

dischen Unternehmen kommen. Schwerpunkte liegen bei Fragen der Unternehmensnachfolge, Gesellschafterstreitigkeiten, innerbetrieblichen Streitigkeiten und Differenzen aus längerfristigen Vertragsbeziehungen. Der potentielle Streitwert weist dabei eine große Spanne auf: Geht es um kleinere Vertragsstreitigkeiten liegt dieser bei zirka 5.000 Euro, während bei Gesellschafterfragen oder Streitigkeiten einer Unternehmensnachfolge einige Millionen Euro zur Diskussion stehen.

Zeit- und Imagefrage

Wichtige Vorzüge der Mediation sind Zeit- und Imagegründe. „Eine Mediation kann inklusive Vorbereitung in sechs bis acht Wochen zum Erfolg führen“, betont Petra Sandvoß. Da keine formale Prozessanträge usw. nötig seien, könne sie rasch eingeleitet werden. Bei Gericht sähe die Sache schon ganz anders aus.

Denn nach den Informationen der Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte warteten im vergangenen Jahr die Parteien abhängig vom Streitwert durchschnittlich zehn bis 17 Monate auf ein Urteil in zweiter Instanz. Ein Mediationsverfahren hingegen werde meist zügig durchgeführt. „Die Erfahrungen unserer Handelskammer zeigen, dass selbst schwierige Fälle häufig innerhalb von zwei Verhandlungstagen gelöst werden können“, zieht Petra Sandvoß eine positive Bilanz. Am Ende werde die gewählte Vereinbarung und Lösung des



Die Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte befindet sich im Hauptsitz der Handelskammer Hamburg



Bei Petra Sandvoß laufen jährlich rund 240 Anfragen ein, überwiegend von mittelständischen Unternehmen

Konfliktes vertraglich fixiert und könne bei der Handelskammer Hamburg für vollstreckbar erklärt werden. Denn seit April 2004 ist die Handelskammer Hamburg auch als Gütestelle anerkannt.

Win-win-Lösungen

Aus den Erfahrungen der Handelskammer Hamburg wird klar, dass die Mediation für die Wirtschaft sowohl eine echte Alternative zum Schiedsgericht als auch zum klassischen Gerichtsverfahren darstellt. Wesentlich ist dabei, dass die Problemlösung allein in der Eigenverantwortlichkeit der beiden Parteien erarbeitet wird.

In der Mediation können Lösungen gefunden werden, die die Parteien bisher überhaupt noch nicht erwogen hatten, aber trotzdem für beide Seiten als vorteilhaft erkannt werden (win-win-Lösung). Mediatoren besitzen im Gegensatz zum Schiedsrichter oder Richter keine Entscheidungs- oder Zwangsgewalt.

Dennoch ist hervorzuheben: Die Rolle der Anwälte ist gerade in der Wirtschaftsmediation nicht zu unterschätzen: Denn ihnen kommt häufig eine wichtige Beraterrolle zu. Vielfach begleiten die Anwälte die Parteien durch das Mediationsverfahren. Sie bereiten zum Beispiel die Statements ihrer Klienten vor, unterstützen beim Einigungsprozess und prüfen Vergleichsvorschläge bzw. -verträge.

Reduzierte Kosten

Auch die Kosten sprechen für eine Mediation: Bei höheren Streitwerten ist die Mediation erheblich günstiger als ein Gerichtsverfahren, das nicht selten über mehrere Instanzen läuft. Die Parteien teilen sich die Mediationskosten, bei Gericht hängt das

Kostenrisiko vom Ausgang des Verfahrens ab.

In einer ihrer Info-Broschüren rechnet die Handelskammer Hamburg vor, dass bei einem Streitwert von 10.000 Euro ein Mediationstagesatz von 1.200 bis 2.800 Euro zu veranschlagen ist. Im Vergleich dazu würden Gerichtskosten (nur zweite Instanz) von 3.988 Euro entstehen. Bei einem Streitwert von 100.000 Euro bzw. 1.000.000 Euro liegt der Tagesatz einer Mediation ebenfalls bei 1.200 bis 2.800 Euro, während sich die Gerichtskosten dann auf immerhin 12.266 bzw. 47.077 Euro belaufen. Bei den Mediationskosten sind allerdings die Anwaltskosten der Parteien nicht berücksichtigt. Die Prozesskosten beinhalten Gerichtsgebühren und Anwaltskosten beider Parteien und damit die volle Höhe des Prozessrisikos.

„Bis zu einem Streitwert von 5.000 Euro ist eine eintägige Mediation nicht zwingend günstiger als ein Gerichtsverfahren“, bewertet Petra Sandvoß die Beispielberechnungen. Liege der Streitwert jedoch bei 10.000 Euro, sei eine außergerichtliche Streitbeilegung kostengünstiger.

Musterklausel

Grundsätzlich sollte es besser gar nicht zum kostspieligen Streit kommen. Die Beratungstätigkeit der Handelskammer Hamburg setzt deswegen schon viel früher an. So empfiehlt die HK schon bei Vertragsabschluss zwischen Geschäftspartnern oder in Arbeitsverträgen eine Mediationsklausel aufzunehmen. Kommt es später zu Differenzen, geht die Gegenseite viel bereitwilliger auf ein Mediationsverfahren ein.

Die Musterklausel der HK Hamburg lautet: „Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer sich aus diesem



Christian Graf: Die Wirtschaftsmediation ist mittlerweile in Hamburg ein gebräuchliches Verfahren

Vertrag ergebenden Streitigkeit vor Klageerhebung bei einem ordentlichen Gericht oder Schiedsgericht eine Mediation gemäß der Hamburger Mediationsordnung für Wirtschaftskonflikte durchzuführen.“

Resonanz & Internet

Die Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte befragte im Zeitraum 2002 die Mediatorinnen und Mediatoren, die bei der HK Hamburg gelistet sind. Danach führten diese pro Jahr rund 200 Wirtschaftsmediationen durch. In zwei Dritteln der Streitfälle wird eine Einigung erzielt.

Über die Mediationsstelle werden formal pro Jahr etwa zehn Verfahren eingeleitet, wobei die allgemeinen Anfragen zu Mediationsverfahren bei rund 240 im Jahr liegen. Auch die Homepage www.hamburger-mediationsstelle.de ist eine wichtige

Informationsquelle für potentielle Mandanten, die über das Internet direkt auf die Mediatorenliste zugehen können. Die Kontakte kommen somit auch ohne die formale Einschaltung der Mediationsstelle der Handelskammer Hamburg, aber doch durch deren Förderung, zustande. „Zusammenfassend meine ich sagen zu können, dass die Wirtschaftsmediation mittlerweile in Hamburg ein gebräuchliches Verfahren ist“, schätzt Christian Graf, Leiter des Geschäftsbereiches Recht & Fair Play, dem die Mediationsstelle für Wirtschaftskonflikte zugeordnet ist, die Entwicklung in Hamburg zu Recht optimistisch ein.

*Irene Seidel
DGM-Geschäftsstelle*

BEISPIEL AUS DER PRAXIS: RÜCKRUFAKTION EINES AUTOMOBILHERSTELLERS

Ein Beispiel aus der Praxis der Handelskammer Hamburg: In einem Streitfall zwischen einem Autohersteller und einem Zulieferer ging es um ein defektes Bauteil, das eine groß angelegte Rückrufaktion in Höhe von über zwei Millionen Euro verursachte.

Das Mediationsverfahren ermöglichte eine einvernehmliche Lösung. Der Zulieferer übernahm die Kosten der Rückrufaktion, erhielt aber von dem Autokonzern gleichzeitig einen neuen, langfristigen Entwicklungsauftrag. Das Einigungsverfahren dauerte insgesamt vier Wochen und kostete rund 30.000 Euro pro Partei. Zum Vergleich: Ein Prozess über zwei Instanzen hätte mindestens zwei Jahre gedauert und rund 90.000 Euro gekostet – dies alles unter Verlust der Geschäftsbeziehungen.

*Irene Seidel
DGM-Geschäftsstelle*

INTERVIEW MIT FAMILIENMEDIATORIN VERA KESTERMANN-KUSCHKE



Gesprächspartnerin Vera Kestermann-Kuschke (Lünen) ist Rechtsanwältin und arbeitet in der Familienmediation

Vera Kestermann-Kuschke (Lünen) ist Rechtsanwältin und arbeitet seit vier Jahren als Mediatorin. Sie absolvierte den weiterbildenden Studiengang Mediation an der FernUniversität Hagen, wobei ihr Schwerpunkt in der Familienmediation lag, und durchlief anschließend die Ausbildung bei der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM) in Berlin.

Was hat Sie dazu bewogen, Mediatorin zu werden?

Vera Kestermann-Kuschke: Der Auslöser war ein Buch über Mediation, das mir mehr oder weniger zufällig in die Hände gefallen ist. Es war ein Sachbuch über Familienmediation. Ich war interessiert und wollte tiefer einsteigen.

Besteht eine Zusammenarbeit mit anderen Institutionen bzw. Einrichtungen in Bezug auf die Mediation?

Vera Kestermann-Kuschke: Ich bin Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Mediation, der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familienmediation, der Centrale für Mediation und der Arbeitsgemeinschaft Mediation im Deutschen Anwaltverein. Ich pflege engen Kontakt zu zwei anderen Mediatoren. Es ist ein wichtiger informeller Austausch über Problemfälle. Wenn Sie so wollen, könnte man es auch als Supervision im Kleinen bezeichnen.

Erhöhen gesellschaftliche Entwicklungen, zum Beispiel der Anstieg von Ehescheidungen, den Bedarf an Mediationen?

Vera Kestermann-Kuschke: Ja, umso mehr Scheidungen, umso häufiger der Wunsch nach Mediation. Leider ist auch die Inanspruchnahme einer Mediation eine Frage des Bildungsstandes und des Geldes. Umso in-

formierter und wohlhabender die beteiligten Personen, umso leichter können sich diese auch für eine Mediation zur einvernehmlichen Lösung ihrer Konflikte entscheiden.

Wird sich heute zu rasch um die reibungslose Abwicklung der Trennung bemüht und zu wenig um die Rettung der Ehe?

Vera Kestermann-Kuschke: Eindeutig ja. Die Kommunikation in der Ehe ist häufig extrem gestört. Trennung oder Scheidung scheint der einzige Ausweg zu sein. Kommt dann aufgrund des Mediationsverfahrens eine halbwegs vernünftige Kommunikation wieder in Gang, dann finden die Partner auch häufig Möglichkeiten, weiterhin zusammen zu leben. Oft hatte ich schon solche Trennungs- und Scheidungsmediationen, die das Ergebnis hatten, dass sich beide nach vielen Sitzungen entschlossen, ein Paar zu bleiben. Meines Erachtens wäre dieses Ergebnis auch durch einen rechtzeitigen Gang zur Eheberatungsstelle erreichbar gewesen. Diesen Gang scheuen aber insbesondere Männer, wie mir immer wieder sowohl von ihnen selbst als auch von ihren Partnerinnen berichtet wurde.

Welche Konfliktfälle bestimmen die Familienmediation besonders?

Vera Kestermann-Kuschke: An erster Stelle stehen Trennungen und Scheidungen, dann kommen Erb-

schaftsangelegenheiten. Bei Trennungskonflikten geht es häufig um die vielen Kleinigkeiten, wie die konkrete Aufteilung des Hausrates und der Erinnerungsstücke. Hier traut man der Kompetenz des Gerichtes nicht so ganz - eine Sorge, die eigentlich nicht begründet ist. Im Bereich der Familienmediation haben die Streitigkeiten um die Kinder abgenommen, seitdem das gemeinsame Sorgerecht der Eltern die Norm ist. Alte Menschen wünschen häufig eine Mediation, wenn sie Streitigkeiten unter den Kindern um das zukünftige Erbe befürchten. Sie hoffen, dass sie mit Hilfe einer Mediation den Familienfrieden auf Dauer sichern. Die schriftliche Fixierung der Lösung mündet in diesem Fall in ein notarielles Testament.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Kindern in Mediationen?

Vera Kestermann-Kuschke: Ich mache grundsätzlich keine Mediationen mit Kindern, besser gesagt mit Minderjährigen. Ich denke, dazu braucht man eine psycho-soziale Ausbildung, über die ich nicht verfüge. Die jüngsten Personen, mit denen ich eine Mediation durchgeführt habe, waren rund 20 Jahre alt.

Was halten Sie von Mediationsstellen an Schulen oder ähnlichen Einrichtungen

Vera Kestermann-Kuschke: Das finde ich sehr gut und wird auch schon getan. In meiner Heimatstadt Lünen in Nordrhein-Westfalen wurden interessierte Schülerinnen und Schüler in ihren Schulen zu Streitschlichtern ausgebildet. Meine Nichte Anica beteiligte sich auch an diesem Projekt und berichtete mir von sehr guten Erfahrungen. Das Ganze fand

im Rahmen einer Arbeitsgruppe unter qualifizierter Leitung zweier Lehrerinnen statt. In der Kurzausbildung, die ein halbes Jahr im neunten Schuljahr lief, lernten die Jugendlichen die wesentlichen Mittel der Mediation kennen, wie Ausreden lassen, Gesprächsführung, das Aufschreiben der verschiedenen Argumente usw.. Im zehnten Schuljahr durften sie dann alleine ihre Kenntnisse praktisch anwenden.

Gab es Mediationen, die selbst für Sie überraschend ausfielen?

Vera Kestermann-Kuschke: Ja, dabei ging es in einem grotesken Streit um einen Wacholder. Eigentlich war der Strauch nur der Auslöser für ein viel tieferes Problem und zwar die Alkoholsucht verschiedener Familienmitglieder. Der Fall lag folgendermaßen: Vor rund zwei Jahren kamen Vater und Tochter zu mir. Die Tochter wollte, dass der Wacholder im Garten gefällt wird, und der Vater, dass der Strauch bleibt. Der Streit ging soweit, dass der Vater die Übertragung des Hauses auf die Tochter rückgängig machen wollte. Zumal im Vertrag geregelt war, dass zu Lebzeiten des Vaters am Garten nichts Grundlegendes geändert werden darf. Im Laufe der Mediation kristallisierte sich der eigentliche Konflikt heraus: Der Vater war darüber enttäuscht, dass sein Schwiegersohn sich von ihm zurückgezogen hatte und nicht mehr wie früher auch einmal ein Gläschen mit ihm trinken ging. Der Schwiegersohn hatte - im Gegensatz zum Schwiegervater - seine eigene Alkoholsucht erkannt und das Trinken aufgegeben. Er traf sich regelmäßig in einer Runde der Anonymen Alkoholiker. Es ging im Streitfall somit weniger um den Wacholder, sondern vielmehr um die

geänderten Verhaltens- und Umgangsformen. Im Laufe der Mediation sah der Vater sein Alkoholproblem ein und entschloss sich, dem Vorbild des Schwiegersohnes zu folgen und ebenfalls sein Trinkverhalten zu überdenken. In diesem Fall hatte ich zu Beginn von einer normalen Familienmediation ausgegangen. Dass zwei Suchtproblematiken dahinter steckten, war sehr überraschend für mich.

Nicht alle Fälle finden ein solch glückliches Ende. Schildern Sie uns einen besonders schwierigen Beispielfall?

Vera Kestermann-Kuschke: Da fällt mir ein Fall ein, der mich sehr schockiert hat. Die Ehepartner befanden sich in Trennung, da die Frau einen Geliebten hatte. Bei der Mediation wurde auch in diesem Fall die Alkoholsucht des Mannes thematisiert. Die Gespräche begleitete ein Praktikant, der ausgebildeter Sozialarbeiter war und über Erfahrungen in der Suchthilfe verfügte. Nach zwei oder drei Sitzungen fiel ihm auf, dass die Frau immer wieder Tropfen einer Flüssigkeit auf den Handrücken gab, um diese abzulecken. Es handelte sich dabei um angeblich harmlose homöopathische Tropfen. Angesichts des auffälligen Verhaltens der Frau thematisierte mein Praktikant die Frage, ob nicht auch die Frau Tendenzen zu Suchtverhalten aufwies. Dies stellte sich als richtig heraus. Sie hatte ebenso wie ihr Mann ein Suchtproblem.

Eine Mediation mit zwei Suchtkranken übersteigt meine Möglichkeiten, so dass ich die Mediation mit Hinweis darauf, dass ich mich überfordert fühlte, abbrechen musste. Ein Jahr danach hat sich die Frau das Leben genommen.

Was sind die wesentlichen Gründe des Scheiterns?

Vera Kestermann-Kuschke: Mediationen scheitern nicht oft. Es passiert natürlich, aber es ist die Ausnahme. Gründe sind häufig die erwähnten Suchtprobleme. Hier bin ich nicht die richtige Ansprechpartnerin. Manche Mediation scheitert auch daran, dass ein Mediant trotz Zusage gar nicht kommt. Dass man letztendlich keine Einigung findet, kann auch im psycho-sozialen Bereich liegen. Zum Beispiel belästigte ein Mann seine Nachbarn. Zur Mediation erschien jedoch nicht der Mann, sondern dessen Ehefrau. Nachdem diese den Nachbarn im Laufe des Mediationsverfahrens offenbarte, dass ihr Ehemann psychisch krank und in entsprechender Behandlung sei, ging allen Beteiligten das Schicksal und Elend der Ehefrau so zu Herzen, dass sie die Situation in Zukunft hinnehmen wollten. Obwohl eine für alle sinnvolle Lösung nicht gefunden werden konnte, war dieses Mediationsgespräch doch notwendig, da die Frau in diesem speziellen Rahmen den Mut fand, offen über die psychischen Probleme ihres Mannes zu sprechen. Die Nachbarn können das Verhalten des Mannes jetzt besser einordnen und gehen mit der Situation gelassen um.

Wie bewerten Sie die Rolle von Anwälten der Konfliktparteien als Berater einer Familienmediation? Sind Einigungen rascher zu erzielen, im Hinblick auf eine Versachlichung sehr emotionaler Problemfälle?

Vera Kestermann-Kuschke: Ich finde es sehr gut, wenn Anwälte an der Mediation teilnehmen. Weniger gut finde ich, wenn man im Anschluss an

jede Sitzung die Dinge nochmals mit dem Anwalt durchspricht, der selbst nicht an der Mediation teilnahm. Denn dann werden die Argumente der anderen Seite weniger deutlich dargestellt. Natürlich schlagen die Wellen der Emotionen gerade bei Familienmediationen besonders hoch. Nach meiner Erfahrung spielt es dabei aber keine Rolle, ob der Anwalt anwesend ist oder nicht. Den Anwälten ist die Situation dann oft peinlich.

In welchen Größenordnungen bewegen sich die Streitwerte bei einer Familienmediation?

Vera Kestermann-Kuschke: Bei einer Familienmediation bietet sich keine Honorarberechnung nach Streitwert an. Ich rechne nach Stunden ab, wobei der Stundensatz 100 € beträgt. Die Dauer der Mediationen kann sehr unterschiedlich ausfallen. Manchmal reichen eine Tagesmediation und damit eine Sitzung über mehrere Stunden. Ich habe aber auch einen Fall, bei dem die Eheleute seit zwei Jahren regelmäßig zu mir kommen. Nach über 40 Jahren der Gemeinsamkeit ist der Mann mit einer sehr viel jüngeren Frau eine Beziehung eingegangen und lebt mittlerweile bei seiner Freundin und deren Kindern. Die Ehefrau leidet unter dieser Situation immer noch. Aber das Ehepaar hat es immerhin hingenommen, dass es ihr wirtschaftlich ausgesprochen gut geht, was sie auch sehr genießt. Sie wohnt weiterhin im Haus und bekommt von ihrem Mann großzügigen Unterhalt. Der Mann verdient glücklicherweise ganz gut und kann sich diese Regelung leisten. Er fühlt sich in seiner neuen Lebenssituation sehr wohl und scheint sich darin auch etwas zu sonnen, so ist jedenfalls mein Eindruck.

Sind im familiären Bereich Erfolgskontrollen besonders notwendig?

Vera Kestermann-Kuschke: Im Gegensatz zu einigen Kollegen vereinbare ich keine Termine zur Erfolgskontrolle. Ich sage den Parteien, dass sie jederzeit gemeinsam oder auch alleine zu mir kommen können, falls erneut Probleme auftauchen. Die Knackpunkte können dann in einer neuen Mediation gemeinsam mit allen Beteiligten besprochen werden.

Wie beurteilen Sie generell die Zukunftsaussichten der Familienmediation?

Vera Kestermann-Kuschke: Die Zukunftsaussichten im Bereich der Wirtschaft denke ich, sind besser als bei der Familienmediation. In der Wirtschaft sind weniger Emotionen im Spiel und das Interesse an einer schnellen, kostengünstigen und diskreten Lösung ist höher. Bei der Familienmediation ist eine schnelle Abwicklung für eine nachhaltige Problemlösung nicht sinnvoll und oft gar nicht erwünscht, da man seine Verletzungen ausführlich darstellen will. Dies ist auch wichtig, weil erst daraus die eigentliche Interessenlage der Beteiligten deutlich wird. Im Bereich der Wirtschaft wird sich Mediation deswegen stärker durchsetzen, da man hier gerade den Gesicht- oder Prestigeverlust vermeiden will. Vor allem der Mittelstand besitzt ein starkes Interesse daran, offene Konflikte zu vermeiden. Einige Industrie- und Handelskammer bieten ihren Mitgliedern deswegen die Möglichkeit, Konflikte über Mediationen auszuräumen und beraten diese im Vorfeld.

Vielen Dank!

Das Gespräch führte Irene Seidel.

ERFAHRUNGSBERICHT:

Achtsamkeit und Aufmerksamkeit – was hat eine Detektei/ Privater Sicherheitsdienst mit Meditation und Mediatoren zu tun?

Wieso solch eine Überschrift? In der Literatur ist die Rede von der sog. „Allparteilichkeit“ der Mediatoren. Sie müssen auf die Medianten achten. Was sagen die Medianten? Wie verhalten sie sich? Was für Gestiken legen die Medianten an den Tag? Wir Mediatoren sind die Lotsen, die die Medianten durch das schwierige Fahrwasser führen. Der Lotse muss daher sehr achtsam sein.

Was ich in der Literatur vermisse ist, dass die Achtsamkeit zunächst erst einmal bei uns selbst anfängt. Bevor ich die Gefühle anderer Menschen wahrnehme, muss ich erst meine eigenen Gefühle beachten und mein eigenes Konfliktverhalten kritisch überprüfen - Augenblick für Augenblick, Tag für Tag, das ganze Jahr über, mein ganzes Leben lang.

Sobald ich mich in einem Seminar oder in einer Mediation befinde, ist es üblich, dass sich die Anwesenden vorstellen. Wenn ich an die Reihe komme, verstummen in der Regel die Gespräche, denn die Menschen können sich zunächst keinen Reim darauf machen, wie ein Detektiv/Inhaber eines privaten Sicherheitsdienstes als Mediator fungieren kann!

Nun, dann stelle ich mich im Folgenden kurz vor: Jahrgang 1960, wohne seit meiner Geburt in Oldenburg, Hauptschule 1977, Abschluss Zweijährige Handelsschule, Wirtschaftsgymnasium/ Abitur 1983. Nach dem Abitur absolvierte ich das Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Oldenburg. Mehrere Jahre war ich bei einer Hamburger Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beschäftigt, wo ich in ganz Deutschland die Jahresabschlüsse prüfte. Seit 1995 bin ich im „Privaten Sicherheitsdienst“ und seit Januar 1997 auch mit einer Detektei selbstständig tätig.



Diplom-Ökonom Enno Greift spricht über seine Erfahrungen mit der Mediation im Bereich des privaten Sicherheitsdienstes und stellt den Begriff der „Balance-Mediation“ zur Diskussion

Hier habe ich im Laufe der Jahre das gesamte Programm - außer bewaffnetem Personenschutz – wie Objektbewachung, Baustellenbewachung, Gebäudebewachung, Ordner bei öffentlichen Veranstaltungen, „Türsteher (Doorman)“ bei Discotheken sowie Testkäufe und Kaufhausdetektiv durchlaufen. Der Höhepunkt war 1998 bei „Wetten, dass ...?“ mit Thomas Gottschalk bei einer Sendung aus Oldenburg.

Bis Ende 1998 wandte ich mediative Elemente an, ohne von Mediation überhaupt etwas gehört oder zumindest gelesen zu haben. Bei mir lief

(und läuft immer noch) Vieles intuitiv ab. So hörte ich erst einmal aktiv zu, indem ich meinem Gesprächspartner einfach nur zuhörte und ihm meine Aufmerksamkeit schenkte.

Ich fragte mich, wieso sich die Menschen so verhalten und vor allem unter Alkoholeinfluss in Gruppen ausfallend und gewalttätig werden. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Sie reichen von „mangelhafter“ Erziehung, „falsche Freunde“, Unzufriedenheit mit sich selbst, schlechte Schulbildung bis hin zur Entlassung vom Arbeitsplatz (Alkohol/Drogen) sowie der Einfluss von ehemaligen Mithäftlingen.

Nicht selten werden Personen, die eine Haftstrafe verbüßen, wieder rückfällig. So beschäftigte ich mich eingehend mit Psychologie, Verhaltenspsychologie und Meditation.

Im Buddhismus fand ich den Satz: „Tue nicht irgend etwas. Sei einfach da!“ Dieser Satz hat mich sehr beeindruckt. Er hat mich nicht mehr losgelassen. Als ich zum Beispiel Kaufhausdiebe fing, die Diebe bei mir im Büro saßen, nebenbei auf die Polizei warteten und ich die Anzeige schrieb, erzählten mir einige Diebe ihre Lebensgeschichte, ohne dass ich sie dazu aufforderte. Dies war zumeist bei Jugendlichen und Kindern der Fall. Da habe ich – schlicht und ergreifend – zugehört, was sie mir zu erzählen hatten.

Durch diese Erfahrung habe ich den oben genannten buddhistischen Satz ganz bewusst angewandt. Hier habe ich dann meinen „Klienten“ Aufmerksamkeit geschenkt und ganz bewusst zugehört (Kopfnicken), was sie mir zu erzählen haben. Da hatte ich den Eindruck bestätigt bekommen, dass da jemand sitzt, der die Person als Mensch akzeptiert - soviel zu meinem Tätigkeitshintergrund Sicherheitsdienst.

Achtsamkeit

Mediatoren sollen Achtsamkeit an den Tag legen. Im Rahmen der o. a. Tätigkeiten hatte ich es tagtäglich mit Konflikten und Gewalt zu tun. Doch mir passierte nie etwas. So kristallisierte sich bei mir im Laufe der Jahre ein hochsensibles Fingerspitzengefühl im Umgang mit Konflikten und der dementsprechenden Gewalt heraus. Ich überlegte, eine gute Ausbildung in Deeskalation bzw. Konflikt-schlichtung zu machen. So kam ich auf die Mediation und entschloss mich dann im Frühjahr 2002 dazu, an der FernUniversität Hagen zu studieren. Im Laufe meines Fernstudiums habe ich festgestellt, dass Mediation meine Berufung ist. Hier kann ich mein Einfühlungsvermögen, meine Achtsamkeit sowie meine rhetorischen Fähigkeiten voll und ganz einsetzen.

Balance – Mediation

Im Jahre 2005 will ich nur noch im Bereich Mediation tätig sein. Im Rahmen des Fernstudiums lernte ich, zunächst mein eigenes Konfliktverhalten zu überdenken, bevor ich andere Menschen auf den Weg begleite, ihren Konflikt konstruktiv auszutragen. Auf meiner Homepage habe ich für mein Gewerbe „Balance-Mediation“ eine Metapher geschaffen und in einzelne Buchstaben zerlegt:

- B:** Balance finden und festigen
- A:** Achtsamkeit und aktives Zuhören
- L:** Licht in die unterschiedlichen Sichtweisen der Medianten bringen
- A:** Annahme und Akzeptanz der Medianten ohne Vorurteile
- N:** Nutzen der Mediation für alle Medianten darlegen
- C:** Chance für alle Medianten, ihre Konflikte konstruktiv zu lösen

E: Empathie / Emotionale Intelligenz

M: Menschen mögen / Mitte finden

E: Einsatz aller Medianten: Mediation lebt vom Mitmachen

D: Dauerhafte Beziehungen beibehalten und ausbauen

I: Internationalität

A: Ausgeglichenheit aller Medianten / Aber auch lachen

T: Transparenz des Mediationsablaufs darlegen

I: Intuition / In der Ruhe liegt die Kraft

O: Offenheit aller Medianten

N: Nachteile des Gerichtsverfahrens sind die Vorteile der Mediation.

Ruhe und Sicherheit

Wieso ist für einen Mediator die Achtsamkeit von so großer Bedeutung? Wer kommt zu einer Mediation?

Personen, die aufgeregt und unsicher sind. Die Atmosphäre ist aufgeladen. Der Mediant möchte bei uns sicher aufgehoben sein. Dafür bezahlt er uns. Er wird kein Geld für eine Mediation ausgeben, wenn er unsicher ist. Er wird sein Geld dann für eine Mediation ausgeben, genauer gesagt, investieren, wenn er sich sicher fühlt. Dazu ist es unerlässlich, dass auch wir Mediatoren uns sicher fühlen und diese Sicherheit und Ruhe nach außen abstrahlen.

Als Mediator muss ich in der Lage sein, den Menschen als Ganzes zu verstehen und ihm zeigen, dass ich ihn verstehe. Dazu gehört seine Herkunft, sozialer Status, Arbeit ... Sensible Menschen spüren sofort, ob sie als Mensch akzeptiert werden oder nicht.

Was der Mensch will ist, dass da jemand sitzt, der ruhig ist. Hektik ist fehl am Platz.

Gleichgewicht finden

Bevor ich meine Achtsamkeit nach außen auf andere Menschen verlagere, muss ich meine Aufmerksamkeit nach innen lenken. Ich muss ruhig werden - ganz ruhig. Ich muss meditieren lernen. Meine innere und äußere Balance (franz.: Gleichgewicht) finden. Das ist leichter gesagt, als getan.

Wir leben in einer „lärmvermüllten“ Umwelt, die unsere innere Stimme übertönt. Hier habe ich eine eigene Methode entwickelt, die mir sehr gut hilft, innerlich ruhig zu werden und auf mich selbst zu achten. Diese habe ich nachts vor sieben Jahren bei einem Bewachungsobjekt entwickelt: Ich setze oder lege mich hin und beobachte meinen Herzschlag. Innerhalb von 60 Sekunden zähle ich meine Herzschläge. 55 Schläge in 60 Sekunden. Nach 10 Minuten sind es nur noch 50 Schläge. Der Körper muss ganz zur Ruhe kommen. Diese Übung kann ich bis zu eine Stunde ausdehnen. Nach einigen Tagen regelmäßigen Übens kann man das Blut pulsieren spüren! Zu Beginn dieser Übung gehen mir viele Gedanken durch den Kopf. Doch nach einiger Zeit verschwinden diese Gedanken. Mein Kopf wird – im wahren Sinne des Wortes – leer. Meine innere und äußere Balance wird wieder hergestellt und gefestigt. Aus dieser Balance heraus agiere ich. Diese Sicherheit und Ruhe strahle ich aus und übertrage sie auf die Medianten!

Networking

Was mache ich zurzeit speziell im Bereich Mediation? Eine Spezialität von mir ist das sog. „Networking“. Hier baue ich zurzeit ein Netzwerk auf, welches sich aus gut ausgebilde-

SONSTIGES

ten und kompetenten Mediatoren zusammensetzt. Seit Januar 2003 bin ich Mitglied in der DGM Fachgruppe „Wirtschaftsmediation“. Wer möchte mitmachen und die Idee der Wirtschaftsmediation verbreiten? Darüber hinaus bin ich stellvertretender Sprecher der DGM Regionalgruppe „Bremen/Weser-Ems“. Auch hier suchen wir noch Mitglieder, die uns aktiv unterstützen. In meiner Heimatstadt Oldenburg bin ich Mitglied in der Mediation NordWest e. V. Dies ist ein Zusammenschluss von kompetenten Mediatoren aus Oldenburg, Ammerland, Ostfriesland, Emsland und dem Landkreis Wesermarsch. Wir arbeiten an einer Internetpräsenz. Hier bin ich in der Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ tätig.

Zurzeit bereiten wir im Rahmen des Vereins Mediation NordWest e. V. den „1. Oldenburger Mediationstag 2005“ vor, der am 15. April 2005 in Oldenburg stattfinden wird. Wer aus dem Bereich „Weser-Ems“ möchte sich hier einbringen?

Da ich gerne meinen Horizont erweitern möchte, suche ich nach Möglichkeiten, mich und meine Fähigkeiten sowie Fingerspitzengefühl im Umgang mit Konfliktsituationen in nationalen sowie internationalen Projekten einzubringen. Diese sollten die Bereiche Wirtschaftsmediation, Umweltmediation sowie interkulturelle Mediation sein. Interessierte bitte zur Kontaktaufnahme melden:

*Diplom-Ökonom Enno Greift
Mediator – (FU Hagen)
www.Balance-Mediation.de
info@Balance-Mediation.de
Nadorster Straße 311
26125 Oldenburg*

SOKRATES-PREIS AN HANS KOSCHNICK

Die Verleihung des Sokrates-Preises 2004 war Höhepunkt des Mediations-Kongresses, den die Centrale für Mediation in der traditionsreichen Ludwig-Maximilians-Universität in München veranstaltete. Preisträger war Ex-Bürgermeister von Bremen Hans Koschnick. Er wurde für seine besonderen Verdienste im Bereich der Konfliktlösung geehrt. Koschnick hatte seine hervorragenden mediativen Fähigkeiten unter anderem zwei Jahre lang als EU-Administrator in der stark zerstörten Stadt Mostar in Bosnien-Herzegowina unter Beweis gestellt. Er hat sich aber auch als Schlichter in Tarifkonflikten und bei Arbeitskämpfen erfolgreich eingesetzt. Auf dem Münchner Kongress ist auch der jährlich von der Centrale für Mediation ausgeschriebene Mediations-Wissenschaftspreis 2004 verliehen worden: Die unabhängige Jury ehrte mit dem in Höhe von 2.500 € dotierten Preis Dominic Busch von der Europa-Universität Viadrina für seine Dissertationsschrift "Interkulturelle Mediation". Die Arbeit stellt in erster Linie einen richtungweisenden Beitrag zum Thema "Interkulturelle Kommunikation" dar. Sie ist darüber hinaus aber auch für theoretische und praktische Überlegungen im Anwendungsbereich "Mediation" von wichtiger Bedeutung. Dominic Busch gibt einerseits einen Überblick zu den wichtigsten Vorüberlegungen des relativ neuen Praxisbereichs "Interkulturelle Mediation" und hinterfragt andererseits kritisch den Stand der Vorarbeiten und benennt Forschungsaufgaben, die erst noch zu bearbeiten sind, um diesen ständig an Bedeutung gewinnenden Praxisbereich wissenschaftlich zu fundieren.

Quelle: Centrale für Mediation

FÜR SIE GELESEN



Buchbesprechungen von Dr. André Niedostadek zu den Themen Konflikt- und Risikomanagement.

Friedrich Glasl: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Bern u. a. 2004, 523 Seiten, € 69,00 und

Jutta Kreyenberg, Handbuch Konflikt-Management, Berlin 2004, 368 Seiten, € 36,00

Konfliktmanagement ist nichts für die Studierstube. Es lebt aus und in der Praxis. Mit der nunmehr achten Auflage des Buches von Glasl, Dozent für Organisationslehre und Konfliktforschung an der Universität Salzburg und der Neuerscheinung der Psychologin und lehrenden Transaktionsanalytikerin Kreyenberg sind hier gleich zwei „Handbücher“ zum Konfliktmanagement anzuzeigen. Beide wollen Führungskräften und Beratern Informationen bieten und zugleich das Rüstzeug zum konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen vermitteln.

Im Aufbau orientieren sich die Publikationen am Konfliktverlauf. Den Auftakt machen jeweils Ausführungen zur Konfliktdiagnose, die grundlegenden Fragen zum Charakter von Konflikten und deren Entstehen nachspüren. Im Folgenden spannen

beide Bücher einen breiten Bogen und setzen jeweils eigene Schwerpunkte. So vertieft das Buch von Glasl etwa die Konflikt diagnose z. B. noch durch ein Kapitel zur Dynamik der Eskalation, während die Autorin Kreyenberg in einem separaten Abschnitt auf präventives Konfliktmanagement eingeht.

Überlegungen zur Konfliktbehandlung beschließen jeweils die Ausführungen. Hier werden Grundmuster der Konfliktlösung dargestellt, Begründungsansätze skizziert und Interventionsmöglichkeiten veranschaulicht. Dabei bleiben Methoden wie Moderation, Mediation, Schlichtung aber auch der Machteingriff nicht unberücksichtigt.

Hervorzuheben ist zudem, dass beide Bücher (wo es sinnvoll ist) auch Ansätze anderer Autoren einbeziehen und dabei ausgewogen und differenzierend ausloten.

Fazit: Beide Bücher zeigen anschaulich, dass man sich dem Konfliktmanagement auf unterschiedliche Weise widmen kann. Wer glaubt, hier zwei austauschbare Bücher vorzufinden, wird schnell eines Besseren belehrt. Ähnlichkeiten (die sich im Übrigen wohl kaum vermeiden lassen) bestehen nur auf den ersten Blick. Denn beide Autoren setzen sich auf jeweils eigene Art und Weise mit dem Konfliktmanagement auseinander. Das zeigt sich in den jeweiligen Schwerpunkten ebenso wie in der Art der Darstellung. Das Buch von Glasl, das nicht umsonst als deutschsprachiges Standardwerk gilt, beleuchtet wie wohl kein anderes Werk das Thema Konfliktmanagement mit seinen unterschiedlichen Facetten. Allerdings stellt es auch einige Ansprüche an den Leser und fordert zu einer intensiven Auseinandersetzung mit

der Materie heraus. Wem die Zeit dafür fehlt, wird mit dem nicht minder interessanten aber leichter zugänglichen Buch von Kreyenberg ebenfalls viele Impulse für die eigene Arbeit finden.

Dr. André Niedostadek, L.L.M.

K. Jan Schiffer/Christian Rödl/Eberhard Rott (Hrsg.)

Haftungsgefahren im Unternehmen – Ein Handbuch für Unternehmer, Führungskräfte und deren Berater, Herne/Berlin 2004, 816 Seiten, € 88,00

Unternehmerischer Erfolg ist nicht allein eine Frage der richtigen Strategie, sondern er beruht auch auf einem angemessenen Umgang mit Risiken. Gerade die aktuelle Diskussion zum Rating zeigt einmal mehr den Stellenwert des Risikomanagements. Haftungsgefahren können dabei nicht ausgeklammert bleiben. Die neu erschienene Veröffentlichung „Haftungsgefahren im Unternehmen“ greift daher nicht nur ein zeitgemäßes, sondern ein ebenso richtungweisendes Thema auf, dessen Nähe zur Mediation zwar nicht augenfällig ist, sich allerdings bei näherem Hinsehen erschließt.

Mediation trägt dazu bei, in Konfliktsituationen nicht in Vergangenen zu verharren, sondern Optionen für die Zukunft zu erarbeiten. Der Blick nach vorn bildet auch den Rahmen dieses Ratgebers. Einem allgemeinen Überblick zur Haftungsproblematik (Kapitel 1) folgt als Schwerpunkt des Buches ein umfangreiches Haftungslexikon (Kapitel 2), das in Form eines Stichwort-ABC, von A wie Abfallent-

Sorgung, bis Z wie Zeugnis, charakteristische Risikosituationen darstellt. Unternehmer und Berater erhalten dadurch Ansätze für ein präventives Problem- und Risikomanagement.

Die Publikation zielt aber nicht allein darauf ab, Risiken zu minimieren. Sie will ebenso dazu beitragen, Lösungen zu erarbeiten, die im Unternehmensinteresse liegen. Unter der Überschrift „Konsequenzen in der Praxis“ befasst sich das dritte Kapitel deshalb mit dem Verhalten im Schadensfall. Am liebsten nicht vor Gericht, so die Maxime. Und hier wird es interessant: Anhand praxisnaher Ausführungen werden alternativer Streitlösungsverfahren neben Verfahren vor den staatlichen Gerichten dargestellt. Dabei wird auch Mediation auf wenigen Seiten skizziert. Wem Alternativen bislang noch unbekannt waren, erhält so einen der Konzeption des Buches entsprechenden ersten Einblick.

Fazit: Die Herausgeber haben ein Nachschlagewerk vorgelegt, das für ein rechtliches Risikomanagement sensibilisiert und in dieser Form wohl Neuland betritt. Deutlich wird dabei, dass Mediation ein wichtiger Baustein sein kann. Es stimmt deshalb zuversichtlich, dass Mediation weiter den Weg in die Unternehmenspraxis findet.

Dr. André Niedostadek, L.L.M.



Hartmut Schäffer: Mediation – Die Grundlagen, Erfolgreiche Vermittlung zwischen Konfliktparteien, Verlag Stephansbuchhandlung Matthias Mittelstädt, Würzburg 2004, ISBN 3-929734-21-4, 192 S., € 21,50

Endlich hat jemand einen grundlegenden Lehrgang zur Mediatoren-Ausbildung publiziert. Hartmut Schäffer belegt mit diesem Werk – einem Buch und einer DVD – nicht nur seine methodisch-didaktische Kompetenz als Bildungsreferent im Bereich der Erwachsenenbildung, sondern offenbart damit auch sein Handwerkszeug als Mediator und Ausbilder Mediation BM. Das Buch ist durch seinen didaktischen Aufbau mit humorvollen Illustrationen, anschaulichen Beispielen und graphischen Zusammenfassungen klar gegliedert und sehr leserfreundlich. Gleich im Einführungsteil wird anhand einer Erbaueinandersetzung in die Grundlagen einer erfolgreichen Konfliktbearbeitung eingeführt, mit der eine gegenseitige Verständigung und Konfliktlösung gelingen kann. Orientiert an den vier Dimensionen der Mediation – Haltung, Verfahren, Methoden, Selbstreflexion – werden vom Vorgespräch bis hin zur Vereinbarung in sieben Einheiten alle Mediationsphasen folgerichtig und mit Beispielen aus der Praxis aufgebaut und am Ende in einer Checkliste jeweils zusammengefasst. Danach öffnet Schäffer seinen Methodenkof-

fer, eine Schatzkiste mit zehn wesentlichen Methoden und einer Darstellung erweiternder Gesprächstechniken aus seiner Praxis. Ob es sich um die Definition des „Zankapfels“, um Visualisierungen mit Kartenabfrage, Punktieren, zirkuläres Fragen oder Sternanalyse handelt, oder darum, Transparenz zu schaffen, Teillösungen zu fixieren, metaphorisch zu spiegeln: eine bildhafte Sprache macht die Handlungskompetenz gut nachvollziehbar. Orientierung gebend folgen die Abgrenzung von anderen konfliktregulierenden und beratenden Professionen und schließlich der Wissenschaftsbezug der Mediation zur Friedens- und Konfliktforschung. Dieser theoretische Teil konzentriert sich ausschließlich auf das für die Mediationspraxis Relevante. Identitätsstiftend schließt das Werk mit einem kurzen historischen Abriss zur Geschichte der Mediation und ihrer Ethik. Zum Buch gehört eine LehrDVD mit einem Mediationsbeispiel aus dem Bereich der Personalführung. Dadurch wird das Werk sehr lebendig und ermöglicht Lernen am Modell. Die Schritte können gemäß den Lerneinheiten einzeln ausgewählt werden. Auch die Beispiele aus dem Methodenkoffer können einzeln aufgerufen werden. Das Buch und die DVD sind eine Bereicherung für Ausbilder, Mediatoren und alle, die sich die Fähigkeit ausgleichender Gesprächsführung in einem Lehrgang aneignen wollen.

*Ortrud Hagedorn
(Pädagogin, Autorin,
Mediatorin BM, Ausbilderin für
Mediation BM, Begründerin
des Konfliktlotsenmodells)*

MEDIATION IN DER GESETZGEBUNG

MEDIATION IM BUNDESJUSTIZMINISTERIUM

Die Bundesjustizministerin Brigitte Zypries hat durch eine Mediation eine Einigung über gemeinsame Vergütungsregeln der Autoren belletristischer Werke herbeigeführt. Damit wurde ein scheinbar unausräumbarer Streit zwischen dem Verband Deutscher Schriftsteller in ver.di (VS) und dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels beigelegt.

Das Urhebervertragsrecht von 2002 sieht vor, dass die Verbände der Urheber und der Werknutzer gemeinsame Vergütungsregeln aufstellen. Dazu ist es bisher wegen unüberbrückbarer Gegensätze in keiner Branche gekommen. In dem Mediationsverfahren zeichnete sich nach den ersten Verhandlungsrunden ein Erfolg ab. Die Verhandlungsdelegationen beider Seiten haben sich am 05.11.2004 auf einen „ausdiskutierten Vorschlag“ geeinigt. Dieser musste jetzt noch im Dezember von beiden Vertragsgremien genehmigt werden. Für Januar 2005 ist die Unterzeichnung durch den VS und die Verlage vorgesehen.

Die Bundesjustizministerin äußerte sich zufrieden: „Ich bin froh, dass sich die Verleger und Schriftsteller nun doch noch auf gemeinsame Vergütungsregeln zubewegen. Damit wird das Urhebervertragsrecht von 2002 endlich in einem wichtigen Bereich mit Leben gefüllt. Ich hoffe, dass dieser Durchbruch auch weiteren Bereichen der Kulturwirtschaft Mut macht, einen Kompromiss zu suchen.“

Quelle. [www. bmj.bund.de](http://www.bmj.bund.de)

ÄNDERUNG DES RECHTSDIENST- LEISTUNGSGESETZES

Das Bundesjustizministerium befasst sich derzeit mit einer Änderung des Rechtsdienstleistungsgesetzes. Die Änderungen betreffen auch die Mediation. Nach der Konzeption des Gesetzesentwurfes ist Mediation ein Verfahren außergerichtlicher Konfliktbearbeitung, das Lösungen streitiger Fragen ohne die Anwendung des Rechts durch einen professionellen Mediator erzielen will. Der Gesetzesentwurf stellt zudem klar, dass rechtlich relevante Fragen, soweit sie Gegenstand des Mediationsverfahrens sein sollten, durch Anwälte begleitet werden müssen. Kooperationen zwischen Mediatoren und Rechtsanwälten werden durch die vorgeschlagene Regelung erleichtert. Die geplanten Änderungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes waren auch Gegenstand ausgiebiger Diskussionen bei der Sitzung der Mediationsverbände am 16.10.2004 in Berlin. Die Verbände begrüßten grundsätzlich die legislative Formulierung: erstmals ist der allgemein anerkannte Begriff der Mediation erfasst. Die Mediationsverbände hoffen, dass die neue gesetzliche Regelung zu mehr Klarheit im Umgang mit Mediation führt und dies die Verbreitung der Mediation als alternatives Konfliktlösungsverfahren fördert.

Die DGM hat im Rahmen des Verbändetreffens eine positive Stellungnahme zu dem Entwurf entwickelt und dem Bundesjustizministerium zugesandt, der sich nahezu alle großen Mediationsverbände anschlossen.

Annika Viktoria Peczynsky

TERMINE

9. MÜNSTERANER KONFLIKTTAGUNG

Am 14. Februar 2005 findet in Münster von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr die 9. Münsteraner Konflikttagung statt. Schwerpunkt der Tagung wird das Thema „Jungen und Mädchen im Focus einer konstruktiven Konfliktkultur“ sein. Neben allgemeinen Ansätzen zum Erreichen einer konstruktiven Konfliktkultur sollen schwerpunktmäßig spezifische Arbeitsansätze oder Erfahrungen mit Jungen und/oder Mädchen besonders dargestellt werden.

Nähere Informationen erteilt die Schulpsychologische Beratungsstelle der Stadt Münster:

Frau Friedrich

Tel: 0251 - 4924082

Email: 404003@stadt-muenster.de

Annika Viktoria Peczynsky

5 TH INTERNATIONAL CONFERENCE OF THE WORLD MEDIATION FORUM (WMF) ON 9TH TO 11TH SEPTEMBER 2005, CRANS MONTANA, SWITZERLAND

The World Mediation Forum <http://www.worldmediationforum.org> (WMF) is an association of people, organisations and institutions interested in interpersonal, intergroup, transcultural and international mediation. Its main purpose is to spread and exchange knowledge regarding mediation. The 5th WMF conference will be organized by the academic Institut Universitaire Kurt Bösch (IUKB: www.iukb.ch). It will take place in Crans Montana (www.cransmontana.ch) at the Congress Centre "Le Régent" (www.cransmontana.ch/regent/). We suggest a compara-

tive approach based on the following themes :

1. History of mediation, 2. The contexts of mediation. 3. Mediation : a new paradigm of conflict management, 4. Mediation and contemporary problems, 5. Mediation and sustainable development and 6. Mediation and intercultural relations.

Researchers, academics or practitioners who would like to make a presentation related to one of the themes listed above must send their proposal (the title and a summary of 800 to 1,000 characters) to the Organizing Committee by February 28, 2005. An abstract of 8,000 to 10,000 characters and a CV must be sent to this Committee before April 30, 2005. A Scientific Committee will be appointed to evaluate the proposals (see web site). The workshops will be in different languages but without translation. A certificate of participation established by the WMF and the IUKB will be issued. Registrations must arrive before June 30, 2005. The IUKB and the WMF will organize rooms for mediators or institutions who are willing to present their experiences or projects on posters. Any person or institution willing to present an experimental or innovative project in the mediation field (practice, training or research) may send this project (a summary of 15 lines with a CV of 20 lines) before February 28, 2005. People who want to present their project would have the possibility during the Conference. A specially formed Committee will examine these projects during the Conference and will present an award of distinction to three. There will also be a room available for individuals wishing to present projects or experiences through videos or powerpoint displays. Those projects must be sent to the secretary of the Conference

before February 28, 2005. The Congress Centre "Le Régent" provides comfortable rooms for exhibitions. Firms or institutions may ask the possibility to exhibit their products or projects during the Conference. The costs and room availability may be requested from the Conference secretary. The requests must be made by June 30, 2005.

An official reception will be held on the evening of September 10 2005. The prices are: Group I : 40 Euros / Group II : 60 Euros / Students : 30 Euros. For accompanying guests there will be many tourist and cultural activities available. Registration forms and further information : www.mediation.qualilearning.org

SEMINAR IN SCHOTTLAND

CEPMLP/Dundee is offering an interactive, practice-based high-level seminar on "Managing Transnational Disputes" from 28 February to 4 March 2005, in the Old Course Hotel in St Andrews, Scotland, UK. The seminar will be directed by Thomas Walde. It aims at transferring the practitioners' valuable and often rare and sometimes quasi "secret" trade secrets to the participants. It is geared to provide relevant expertise to government officials and corporate executives dealing with investment disputes and is suitable for senior officials, commercial law partners in international law firms and senior executives in starting to developing their own arbitration and mediation competence. Participation is limited and requires proof of the required prior experience. Further information: www.transnational-dispute-management.com or contact: c.r.z.smith@dundee.ac.uk

AKTUELLES AUS DER DGM

PROTOKOLL DER MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR MEDIATION VOM 12. NOVEMBER 2004, IM TGZ RAUM F 09, HAGEN

Top 1 und 2: Eröffnung der Versammlung, Begrüßung der Anwesenden und Wahl des Sitzungsleiters

Die Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen begrüßt die Anwesenden und eröffnet die Mitgliederversammlung der DGM um 14.00 Uhr.

Zum Sitzungsleiter wird auf Vorschlag von Prof. Dr. Gräfin von Schlieffen einstimmig Herr Dr. Frank Schmidt gewählt. Dieser stellt fest, dass die erforderliche Mitgliederzahl gem. § 7 Abs. 6 der Vereinssatzung nicht anwesend ist. Er beruft die Versammlung – wie in der Einladung angekündigt – erneut zu 14.15 Uhr ein.

Top 3: Formalien

1. Feststellung der Beschlussfähigkeit

Die Beschlussfähigkeit wird um 14.15 Uhr festgestellt.

2. Genehmigung des Protokolls der letztjährigen Mitgliederversammlung



Im Gespräch: Harald Heinemann und der ehemalige DGM-Geschäftsführer Dr. Patrick Sensburg

Das Protokoll der letztjährigen Mitgliederversammlung wird einstimmig genehmigt.

3. Die mitgeführten Vollmachten werden vorgelegt.

Top 4: Protokollführerin

Zur Protokollführerin wird Frau Annika Peczynsky einstimmig gewählt.

Top 5: Geschäftsbericht

Verbandstreffen:

Frau von Schlieffen berichtet über das Verbandstreffen. Die DGM leitet die Arbeitsgemeinschaft für Öffentlichkeitsarbeit und ist in der Arbeitsgruppe Ausbildungsstandards sowie bei der Ausarbeitung der Präambel aktiv.

Herr Kracht berichtete in diesem Zusammenhang über die gemeinsame Stellungnahme der Verbände zum neuen Rechtsdienstleistungsgesetz, der sich die meisten wichtigen Verbände angeschlossen haben.

Er berichtet außerdem über die neuen Infomaterialien:

Er stellt die neue Power Point Präsentation Wirtschaftsmediation und den dazu entwickelten Flyer vor.

Er erläutert, dass die neue Werkvertragskraft Frau Seidel die journalistische Seite betreut, wodurch sich die Qualität des Newsletters verbessert hat. Außerdem ist geplant, den Newsletter zu einer Zeitschrift auszubauen. Ferner sind Presseverteiler im Aufbau und es werden Erfolgsgeschichten gesammelt, die in einer Broschüre zusammengefasst werden sollen.

Frau Peczynsky fügt hinzu, dass derzeit die Homepage umgearbeitet wird und künftig ein Forum sowie e-mail-Adressen für die Regional- und Fachgruppen eingerichtet werden sollen.



Sprecherin der Fachgruppe Wirtschaftsmediation Susanne Ziegler und Sprecher der Regionalgruppe Baden-Württemberg Werner Tafel

Nach verschiedenen Anregungen von Herrn Tafel werden er und seine Regionalgruppe Baden-Württemberg von Gräfin von Schlieffen eingeladen, ihre Kreativität in konkrete Ideen umzusetzen.

Mitgliederdatenbank:

Herr Kracht informiert über die Fertigstellung der Access-Mitgliederdatenbank. Die Mitgliederzahl konnte etwas gesteigert werden.

Gemeinnützigkeit:

Schließlich konnte die Gemeinnützigkeitsanerkennung beim Finanzamt erneuert werden. Damit ist die DGM weiter von der Körperschaftsteuer befreit und die Mitgliedsbeiträge werden steuerlich anerkannt.

Top 10: Redaktionsgruppe des Newsletters

Dem Kassenbericht wurde mit Einverständnis der Mitgliederversammlung Top 10 vorgezogen.

Es wird über die Einrichtung eines Redaktionsbeirates gesprochen. Frau

Gräfin von Schlieffen schlägt vor, dass jeder der möchte, Redaktionsmitglied sein kann. Der Vorschlag wird von der Mitgliederversammlung beschlossen.

Top 6: Kassenbericht

Da Herr Szuka entschuldigt fehlt, erstattet Frau Peczynsky den Kassenbericht für das Jahr 2003. Die Gesamteinnahmen betragen 11.328,93 EUR. Die Gesamtausgaben lagen bei 5.026,33 EUR. Der Kontostand am Ende des Jahres 2003 betrug 7.967,15 EUR, was auch in etwa dem aktuellen Kontostand entspricht. Der Kassenprüfer habe die Kasse geprüft und die ordnungsgemäße Buchführung bestätigt.

Herr Dr. Schmidt stellt den Antrag, den Vorstand zu entlasten. Dem Antrag wird einstimmig gefolgt.

Top 7: Vorstandswahl

Zur Wahl als Vorstand stellen sich Frau Gräfin von Schlieffen als Vor-



Dorothea Diisterlob und wieder gewähltes Mitglied des Vorstandes Dr. Ulrike Rüssel

standsvorsitzende sowie Frau Dr. Rüssel und Herr Kracht als weitere Vorstandsmitglieder.

Gräfin Schlieffen wird mit einer Enthaltung einstimmig zur Vorstandsvorsitzenden gewählt. Herr Kracht und Frau Dr. Rüssel mit zwei Enthaltungen als Vertreter gewählt.

Top 8: Wahl des Kassenprüfers

Als neuer Kassenprüfer wurde Herr Dr. Michaelis von Herrn Dr. Schmidt vorgeschlagen. Dr. Michaelis wird einstimmig zum neuen Kassenprüfer gewählt.

Top 9: Dachverbandssitzung

Der Bericht über die Dachverbandssitzung wird bereits im Rahmen des Geschäftsberichtes erstattet. Top 9 hat sich damit erledigt.

Top 11: Fachgruppenumlage

Frau Peczynsky erläutert den Antrag der Fachgruppe Wirtschaftsmediation, eine Umlage für Fachgruppen einzuführen. Vorbild ist die Regionalgruppenumlage, die in der letzten Mitgliederversammlung beschlossen wurde. Nach diesem Beschluss wird den Regionalgruppen in jedem Geschäftsjahr ein Sockelbetrag von 100,- EUR zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus erhalten sie 25 % der Mitgliedsbeiträge der in der jeweiligen Regionalgruppe organisierten Mitglieder der DGM. Es wird einstimmig eine Fachgruppenumlage analog der Regionalgruppenumlage beschlossen.

Top 12: Weibliche Form

Es wird allgemein über den Sinn und die Umsetzbarkeit der weiblichen Form diskutiert. Die Mitgliederversammlung empfiehlt, beide Formen einfließen zu lassen und künftig in

allen Materialien vermehrt darauf zu achten, ob auch die weibliche Form berücksichtigt werden kann.

Top 13: Verschiedenes

Der Termin für die nächste Mitgliederversammlung wird auf Freitag, 18.11.2005, 14.00 Uhr, festgelegt. Dieser Termin wird bereits im nächsten Newsletter bekannt gemacht. Die Mitgliederversammlung ist um 15.15 Uhr beendet.

*Annika Viktoria Peczynsky
DGM-Geschäftsführerin*



Präsidiumsmitglied Dr. Wolfgang Pretzer und DGM-Präsident Dr. Frank H. Schmidt

AKTUELLES

KONFLIKTKULTUR RHEIN-RUHR

Die Gruppe Konfliktkultur Rhein-Ruhr hat sich leider aufgelöst. Die DGM bedankt sich jedoch nochmals ausdrücklich bei der Gruppe dafür, dass sie ihre Gelder der DGM gespendet hat.

NEUE MITGLIEDER

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

Name	Vorname	Ort
Briem	Jürgen	Kirchheim / Teck
Brinkbäumer	Sylvia	Münster
Dieckmann	Volker	Fürth
Eckert	Regine	Bochum
Keppler	Ursula	Schwäbisch-Hall
Kasdanastassi	Evangelia	Lüdenscheid
Schüren	Sabine	Gladbeck

IMPRESSUM

DGM – Newsletter

Deutsche Gesellschaft für Mediation
Beethovenstraße 32
58097 Hagen
02331 / 987 4860
info@dgm-web.de

Redaktion:

Annika Viktoria Peczynsky
Irene Seidel

V.i.S.d.P: Annika Viktoria Peczynsky

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

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

Redaktionsschluss für den Newsletter 02/ 2005 ist März 2005.

Der nächste Newsletter erscheint im April 2005.