

Mediation

Mediation kann mehr



Ein Wegweiser durch die Mediationslandschaft

kann mehr



Vorwort

Liebe LeserInnen!

Die Bedeutung, die eine bewusste Konfliktbearbeitung in unserer Gesellschaft einnimmt, wächst kontinuierlich. Mediation nimmt dabei einen besonderen Platz ein. Als Berufsverbände haben sich der Bundesverband Mediation e. V. (BM – www.bmev.de) sowie der Bundesverband für Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e. V. (BMWA – www.bmwa.de) auch zum Ziel gesetzt, über Mediation zu informieren und was diese Form der Konfliktvermittlung leisten kann. Ein Baustein auf diesem Weg ist diese KundInnenbroschüre.

In kurzen und gut lesbaren Beiträgen können Sie sich einen Eindruck verschaffen, in wie vielen Bereichen Mediation heute schon zum Alltag gehört. »Zum Alltag gehören« betont auch die Normalität, dass Konflikte zu unserem Leben gehören. Es zählt noch nicht zum Kulturgut unserer Gesellschaft, das so zu sehen. Noch weniger ist es bei uns üblich, mit Konflikten »normal« umzugehen. Normal umgehen bedeutet, Konfliktlagen eben nicht zu ignorieren, sondern sich diesen zu öffnen. Konflikte hinterlassen immer ein schlechtes Gefühl. Wir sind es gewohnt, mit diesem schlechten Gefühl so umzugehen, dass wir die Situationen verdrängen. Wer einmal bewusst erlebt hat, wie befreiend es ist,

über eine Situation sofort gesprochen zu haben, die als konflikthaft erlebt wurde, konnte erfahren, wie schnell sich das Problem gelöst hat, kann erahnen, wofür wir MediatorInnen uns einsetzen. Konflikte mediativ zu lösen, setzt Kräfte frei und wirkt belebend.

In diesem Sinne wünschen wir als Vertreter der beiden Verbandsvorstände allen LeserInnen, dass sie in dieser Broschüre Interessantes entdecken und etwas von dem erfahren, worüber wir in diesem Vorwort geschrieben haben.

*Es grüßen Sie herzlich
Martina Wurl, Vorstand BMWA
Dr. Detlev Berning, Vorstand BM*

Vorwort



© Bobo Ling - Fotolia.com

Liebe KundInnen!

Mit der vorliegenden Broschüre geben wir Ihnen einen kleinen Einblick in die Vielfalt der Mediation. Als außergerichtliche Streitschlichtung hat Mediation in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Wir möchten Sie einladen, sich »ein Herz zu nehmen« und die Differenzen mit den Nachbarn anzusprechen, die »dicke Luft« in der eigenen Familie zum Thema zu machen oder die Unstimmigkeiten im Arbeitsteam nicht länger zu ertragen und mutig anzusprechen. Manchmal braucht es dazu Unterstützung von außen. Diese Unterstützungsarbeit leisten Mediatorinnen und Mediatoren. Auf den

letzten Seiten dieser Broschüre finden Sie für jeden denkbaren Bereich entsprechende Ansprechpersonen. Wenn gerade in Ihrem Postleitzahlbezirk niemand vertreten sein sollte, rufen Sie jemand in der Nähe oder bei den Geschäftsstellen der Verbände an.

»Mediator« ist keine geschützte Berufsbezeichnung und um sicher zu gehen, einen qualifizierten und professionellen Vermittler zu beauftragen, kann man sich an den Mitgliederverzeichnissen der großen Berufsverbände orientieren. Der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e. V. (BMWA) und der Bundesverband Mediation (BM), die diese Broschüre herausgeben,

nehmen MediatorInnen auf, die eine profunde Ausbildung nachweisen können. Darüber hinaus verpflichten sich Mitglieder zu beruflichem Handeln nach gewissen Richtlinien und Standards. Beide Verbände bieten ihre Unterstützung bei der Suche nach MediatorInnen, die in Ihrer Nähe sind, an.

Sie können mit dieser Broschüre für die Verbreitung des Mediationsgedankens sorgen, indem Sie diese weiter geben oder sie gezielt für Interessierte bei uns bestellen. Die Adressen dazu finden Sie auf der letzten Seite.

*Es grüßt das Redaktionsteam
Christine Oschmann und Erwin Ruhnau*

Ethisches Selbstverständnis

Menschenbild

In jedem Menschen ist das Potential zum Umgang mit und zur Lösung eigener Konflikte vorhanden. Wir vertrauen in unsere und die Kompetenz der Parteien zur kreativen Gestaltung und Verständigung im Konflikt. Wir erkennen die Autonomie jedes Beteiligten an, respektieren die Einzigartigkeit eines jeden und gleichzeitig die Vielfalt der Unterschiede, in denen wir ein besonderes Potential sehen.

Geschützter Rahmen

Wir schaffen und wahren den geschützten Rahmen, der den Konfliktparteien ermöglicht, sich auf den Prozess der Lösungssuche einzulassen und Gewalt ausschließt.

Allparteilichkeit und Fairness

Wir nehmen die Bedürfnisse und Interessen aller Konfliktparteien mit gleichem Respekt wahr.

Einfühlung und Ermutigung der Konfliktparteien

Wir fühlen uns in die Konfliktparteien ein und achten das gesamte Spektrum der Gefühle aller Beteiligten.

Vertraulichkeit und Vertrauen

Alles, was wir in der Mediation erfahren, behandeln wir respektvoll und vertraulich.

Freiwilligkeit

Wir gewährleisten die freiwillige Teilnahme aller Konfliktparteien an der Mediation.

Professionalität

Wir verpflichten uns, durch sorgfältige Vorbereitung die Interessen der Konfliktparteien bestmöglich zu wahren.

Auszugsweise zitiert; vollständiger Text siehe www.bmev.de/Über den Bundesverband/Ethik

Ethik

Verhaltenskodex

Europäischer Verhaltenskodex für MediatorInnen

1. Kompetenz

1.1 Zuständigkeit

MediatorInnen sind sachkundig und kompetent in der Mediation. Sie müssen eine einschlägige Ausbildung und kontinuierliche Fortbildung sowie Erfahrungen mit Mediationstätigkeiten auf der Grundlage einschlägiger Standards oder Zulassungsregelungen vorweisen.

2. Unabhängigkeit und Unparteilichkeit

2.1 Unabhängigkeit und Neutralität

Die MediatorInnen dürfen ihre Tätigkeit nicht wahrnehmen bzw., wenn sie sie bereits aufgenommen haben, nicht fortsetzen, bevor sie nicht alle Umstände, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen oder den Anschein eines Interessenkonfliktes erwecken könnten, offen gelegt haben.

2.2 Unparteilichkeit

Die MediatorInnen haben in ihrem Handeln und Auftreten den Parteien gegenüber stets unparteiisch zu sein und sind gehalten, im Mediationsprozess allen Parteien gleichermaßen zu dienen.

3. Mediationsvereinbarung, Verfahren

3.1 Verfahren

Die MediatorInnen vergewissern sich, dass die Parteien des Mediationsverfahrens das Verfahren und die Aufgaben der MediatorInnen und der beteiligten Parteien verstanden haben.

3.2 Faires Verfahren

Die MediatorInnen stellen sicher, dass alle Parteien in angemessener Weise in das Verfahren eingebunden sind.

3.3 Ende des Verfahrens

Die MediatorInnen ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass eine einvernehmliche Einigung der Parteien in voller Kenntnis der Sachlage erzielt wird. Die Parteien können sich jederzeit aus dem Mediationsverfahren zurückziehen, ohne dies begründen zu müssen.

4. Vertraulichkeit

Die MediatorInnen wahren die Vertraulichkeit aller Informationen aus dem Mediationsverfahren.



© manum - Photocase.com

Schutz der Vertraulichkeit für MediatorInnen

Wesentliche Grundlage einer Mediation ist die Nichtöffentlichkeit und die Vertraulichkeit des Verfahrens. MediatorInnen müssen für die beteiligten Konfliktparteien transparent, nach außen müssen sie aber verschwiegen sein, damit sich das Vertrauen in die Person, das Verfahren und mögliche Lösungen entwickeln können. Die Beteiligten sollen sicher sein können, dass in der Mediation offenbarte Informationen, insbesondere auch das Eingeständnis von Fehlern, nicht später gegen sie verwendet werden. MediatorInnen können und sollten

sich deshalb insb. in zivil-, familien- und arbeitsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich auf das Zeugnisverweigerungsrecht berufen (§ 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO, § 29 FamFG, § 46 Abs. 2 ArbGG).

Die Vertraulichkeit ist aber auch zwischen den Mediationsparteien zu vereinbaren. Das Mediationsverfahren soll den Beteiligten nicht die Möglichkeit geben, nicht-öffentliche Informationen und »Geheimnisse« des anderen auszuforschen, um sie später gegen sie zu verwenden. MediatorInnen sollten deshalb in einer Mediationsvereinba-

rung ausdrücklich eine Klausel aufnehmen, die auch die Beteiligten und ggf. einbezogene Dritte an die Verschwiegenheit binden.

Ob und ggf. in welcher Form der Schutz der Vertraulichkeit darüber hinaus gesetzlich abgesichert werden kann, insb. ob das Zeugnisverweigerungsrecht auch auf strafrechtliche Verfahren ausgeweitet wird, ist derzeit Gegenstand gesetzlicher Reformüberlegungen.

*Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek,
M. A., Hannover*

Vertraulichkeit

Kosten

Die Kosten ergeben sich aus der aufgewendeten Zeit (vgl. Ablauf der Mediation) und der Art des jeweiligen Falls. Mediatoren müssen für ihre Aufgaben besonders geschult (vgl. Zertifizierungsrichtlinien der Fachverbände BAFM, BM und BMWA) und erfahren sein. Hierfür ist eine angemessene Honorierung selbstverständlich. Die Kosten für eine fachgerechte Mediation richten sich zumeist nach dem Arbeitsfeld (i. d. R. ist eine Mediation in Familiensachen günstiger als eine Wirtschaftsmediation) und/oder Streitwert. Sie betragen pro Zeitsunde i. d. R. zwischen

€ 60.- und 300.- €. Soweit keine anderen Vereinbarungen getroffen werden, wird das Honorar von den Parteien im Innenverhältnis zu gleichen Teilen getragen. Mediation ist (ihren) Preiswert und nie umsonst. Mit Sicherheit ist eine Mediation kostengünstiger als ein langer gerichtlicher Streit mit unsicherem Ausgang.

Hierbei sind nicht einmal die indirekten Kosten berücksichtigt, die ein Gerichtsverfahren verursacht, sei es durch die emotionale Belastung oder die Bindung von Ressourcen zur Vorbereitung und Durchführung einer gerichtlichen Aus-

einandersetzung (z. B. durch Sichten der gerichtsverwertbaren Informationen, Besprechungen mit Mitarbeitern und Anwälten). Demgegenüber können auch hoch komplexe Streitfragen im Rahmen einer Mediation schon im Hinblick auf das Verfahren selbstbestimmt und planungssicher (individuell abgestimmte Zeit- und Ortswahl) in einer überschaubaren Zeit bearbeitet sowie umfassend und nachhaltig (ohne Folgekonflikte oder weitere Instanzen) geregelt werden.

*Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek,
M. A., Hannover*

Kosten der Mediation





Ablauf einer Mediation

Mediation ist ein strukturiertes Verfahren konstruktiver Konfliktbearbeitung, in dem von den Mediatoren spezifische Kommunikationsmethoden genutzt werden und dessen Ablauf nach einer sorgfältigen Vorbereitung in mehreren Phasen erfolgt:

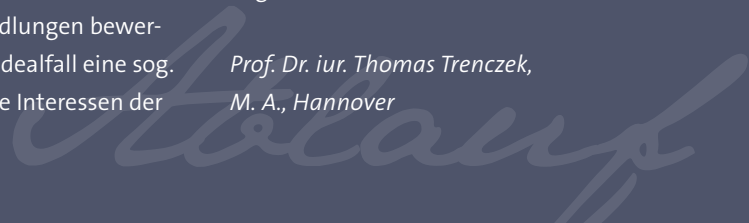
Zunächst werden die Parteien über das Mediationsverfahren informiert, die Rahmenbedingungen (z. B. Vertraulichkeit, Kommunikationsregeln ...) für die Konfliktvermittlung in einer Mediationsvereinbarung festgehalten und die weitere Vorgehensweise miteinander abgestimmt. Zu Beginn der zweiten Phase stellen die Parteien ihre Standpunkte und Sichtweisen dar, so dass die

Themen, Streitpunkte und Konfliktfelder gesammelt und für die weitere Bearbeitung strukturiert werden können. In der »Exploration« genannten dritten, zeitlich umfangreichsten Phase wird den Konfliktparteien die Möglichkeit gegeben, ihre Sicht des Konflikts zu jedem Themenpunkt umfassend darzustellen. Informationen, Daten und Wahrnehmungen werden ausgetauscht, bevor auf die unterschiedlichen und gemeinsamen Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der Parteien vertieft eingegangen und damit der Konflikt umfassend erhellt werden kann. Anschließend werden verschiedene Lösungsoptionen entwickelt und in den nachfolgenden Verhandlungen bewertet. Am Ende steht im Idealfall eine sog. win-win-Lösung, die die Interessen der

Beteiligten gleichermaßen berücksichtigt und mit der alle zufrieden sind. Nur die Ergebnisse, denen alle Beteiligten zustimmen, werden in die verbindliche Abschlussvereinbarung aufgenommen.

Die Dauer einer Mediation richtet sich nach der Art und dem Umfang des Konflikts. Manchmal reicht eine Kurzmediation von wenigen Stunden, die an einem Tag abgeschlossen werden kann. In den meisten Konflikten sind mehrere Sitzungen erforderlich, um eine tragfähige Lösung zu erarbeiten. Die Dauer einer Mediationssitzung beträgt dann in der Regel 1½ - 2 Stunden.

*Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek,
M. A., Hannover*



Erbschaft

Die Mutter stirbt mit fast 90 Jahren. Kaum ist sie tot, wirft ein Bruder der älteren Schwester vor, sie hätte Schmuck aus dem Nachlass entwendet, da sie den ersten »Zugriff« darauf hatte. Diese Verdächtigung ruft umgehend Gegenwürfe hervor. Bis zum Tod des Bruders sprechen die drei Geschwister nicht mehr miteinander – zum Leidwesen der Kinder, die als Vettern und Cousinen den Konflikt verständnislos mit ansehen müssen.

Derartige Konflikte vor Gericht auszutragen ist schon für Anwälte und Gerichte ein Graus – und für die Konfliktparteien kaum auszuhalten. Mit dem

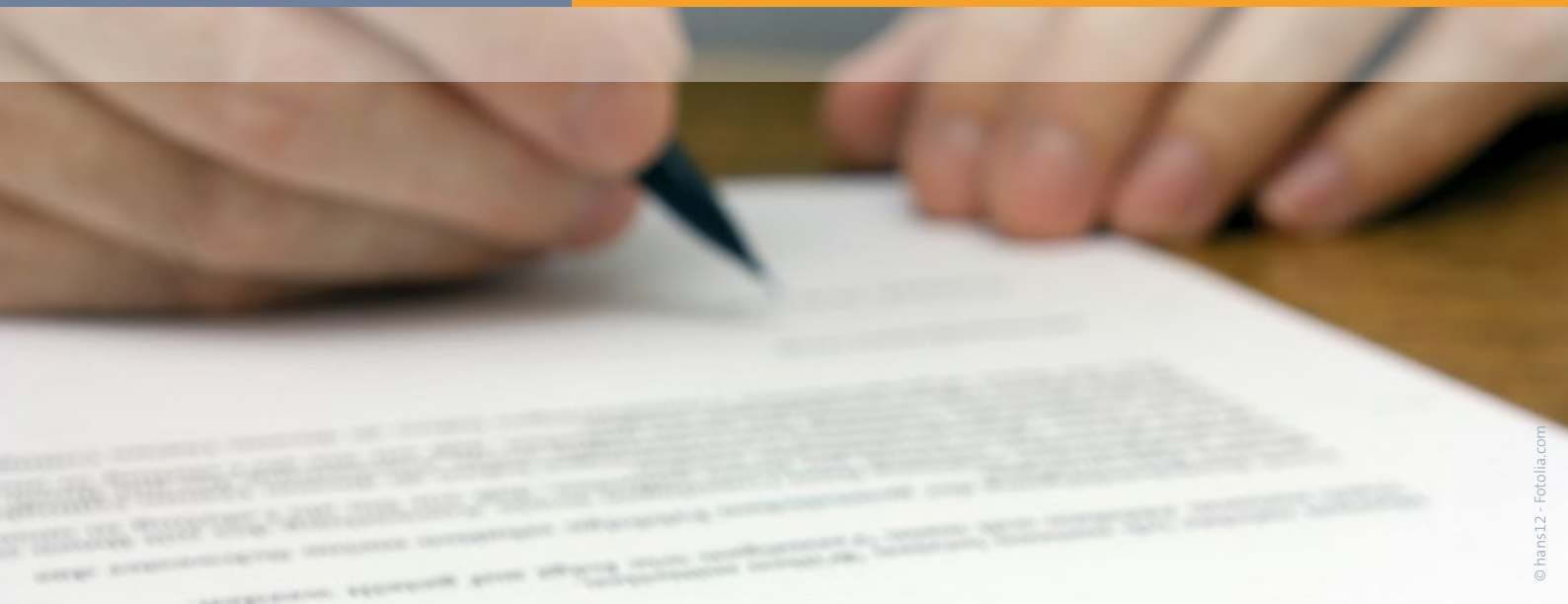
Tod des Elternteils bricht ein Konflikt aus der Kindheit auf. Alte Rivalitäten werden wieder lebendig.

In einer Mediation geht es, anders als in einem Rechtsstreit, um die Interessen und Bedürfnisse jedes Einzelnen. Die erfahrenen MediatorInnen wissen, dass sie bei Nachlassstreitigkeiten die Konfliktparteien in der Mediation darin unterstützen, sich die alten Verletzungen gegenseitig erzählen zu können. Dabei wird deutlich, wie wenig der jeweils andere davon wusste. Die Geschwister beginnen ein komplett neues Miteinander in Frieden und Eintracht; bei der Verteilung des Nachlasses herrscht dann großzügiges Geben vor.

Dieses helle Licht am Ende des Tunnels können die Konfliktparteien in einem Nachlassstreit ohne Unterstützung durch Mediation kaum sehen. Es ist immer wieder erstaunlich, wie groß der Widerstand zumindest eines Mitglieds einer Erbengemeinschaft ist, den Konflikt mediativ aufzuarbeiten. Erwachsene Menschen haben oft große Angst davor, Gefühlslagen aus abgeschlossenen, früheren Zeiten anzusehen. Sie erahnen nicht, wie entlastend es sein kann, diesen Schritt gegangen zu sein. Mediation unterstützt Sie dabei.

Dr. Detlev Berning

Wenn das Erbe die Familie entzweit



Ein Beispiel aus der Kindertagesstätte draußen am Sandkasten

Der vierjährige Tim läuft weinend zur Erzieherin: »Ute hat mich auf den Kopf geschlagen!« Die Erzieherin lässt sich erzählen, was passiert ist. »Wir holen jetzt Ute«, erklärt die Erzieherin und geht mit Tim in Richtung Sandkasten.

Zu dritt gehen sie auf den Friedensplatz an den Rand der Wiese. Dort sind Zuschauer nicht erwünscht. Jeder weiß, dass dieser Platz tabu ist.

1. Die Erzieherin fordert beide auf, zu erzählen, was passiert ist. Wenn der erste Kontrahent seinen Bericht beendet hat, wiederholt (spiegelt) sie möglichst mit seinen Worten. Dann erzählt die andere. *Erzähle bitte, was passiert ist.*

2. Die Erzieherin bittet die beiden, dem anderen zu sagen, worüber sie sich geärgert haben. *Beginne bitte mit »Ich habe mich geärgert, dass du ...«*

3. Nun sagt jede/r, was er/sie im Zusammenhang mit diesem Konflikt getan hat (Anteile am Konflikt). *Beginne bitte mit »Ich habe ...«*

4. Beim »Lösungen Finden« macht die Erzieherin keine Vorschläge. Wenn sie den Eindruck hat, dass die KontrahentInnen das nicht so schnell schaffen, hilft sie. *»Was wünschst du Dir von ...«
Was bist du bereit für ... zu tun?»*

Schule



Konfliktgespräche mit Elementen aus der Mediation – Mediation zum Mitnehmen

Diese Szene aus dem Bensberger Mediationsmodell zeigt das positive Muster der Konfliktbeilegung auf.

Häufig steht wenig Zeit zur Verfügung. Dennoch helfen die Rituale nach dem Bensberger Mediationsmodell in Kindergarten und Schule Konfliktsituationen in angemessener Zeit erfolgreich zu bearbeiten:

- In jedem Fall erzählt jedes Kind, was passiert ist. In jedem Fall wird auch gespiegelt. Das Kind fühlt sich dadurch verstanden, ernst genommen und angenommen.
- Hilfreich ist, wenn wenigstens noch der Ärger ausgesprochen und die Anteile am Streit gesagt werden können.
- Sollte die Zeit reichen und die Kinder in der Lage sein, Lösungen vorzuschlagen, die mündlich ausgehandelt werden können, wäre das optimal.
- Unterstützend wirkt, wenn die einzelnen Rituale (Erst-Hilfe) als bunte Karten im Gruppenraum hängen, so dass jede Erzieherin jederzeit, auch wenn sie bei einer intensiven Aktivität mit anderen Kindern gestört wird und ihre Gedanken ganz woanders sind, den Wortlaut zur Verfügung hat. Das ist nicht nur am Anfang eine Hilfe. Auch die Kinder wissen, was auf den Karten steht. Sie kennen den Wortlaut durch das Training.

Mit der hier vorgeschlagenen Konfliktbearbeitung soll erreicht werden,

- dass die Kinder durch Impulse aus der Mediation einen Weg für Lösungen sehen,
- dass die Kinder gleiche Impulse/Rituale, die sie im Training – Stuhlkreis – erfahren haben, wieder erkennen,
- dass die Kinder ungestört von ZuschauerInnen möglichst in einer »Friedensecke« sprechen können.

Wie Eltern die Mediation mit nach Hause nehmen können:

- die Erkenntnis, dass Kinder ihre Konflikte mit Hilfe Erwachsener selbst regeln können;
- dass die Kinder nur von sich sprechen, nicht über den anderen,
- dass Frieden Zeit braucht. Aktives Zuhören, Langsamkeit und Muße verhindern, dass es nur Waffenstillstand gibt,
- dass nicht Partei ergriffen werden soll – auf beiden Seiten stehen,
- den Gedanken von Martin Luther King: Es ist besser ein Licht anzuzünden, als über die Finsternis zu klagen,
- dass im Familienalltag es schon hilfreich ist, wenn das eine oder andere Ritual angewendet wird.

Ein Beispiel: Es ist ein Unterschied, ob gesagt wird »Was ist passiert?« anstatt »Wer hat hier angefangen« – einschließlich spiegeln des Gesagten. Selbst wenn wenig Zeit ist, sind die Impulse/Rituale »Sage, was du im Streit getan hast«, fange an mit » Ich habe...« für das Umdenken, das sich in den KontrahentInnen dabei entwickelt, sehr förderlich.

Doris Nickel und Günther Braun

Kindergarten

Mediation in und für Organisationen

Der Alltag in Organisationen unterliegt einem ständigen Wandlungs- und Anpassungsprozess und ist geprägt durch große Veränderungen bei häufig geringer werdenden Ressourcen wie Zeit und Geld.

Die beteiligten Personen – Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesellschafter – sehen sich zunehmenden Herausforderungen gegenüber gestellt, die mit den üblichen Methoden und Techniken der Konfliktbewältigung nicht mehr gelöst werden können:

Konflikte zwischen und auf unterschiedlichen Ebenen und Organisationseinheiten, beeinträchtigen nachhaltig das Betriebsergebnis. Vermehrt sind Belastungsphänomene wie z. B. Burn out, höherer Krankenstand, innere Kündigung, Blockadehaltungen sowie Arbeitsplatzwechsel zu beobachten. Kundenkontakte und Kooperationen leiden oft dauerhaft, verbunden mit steigenden Kosten durch Verringerung der Effektivität und Effizienz.

Mediation in Organisationen stellt ein Konfliktlösungsverfahren dar, um diese Herausforderungen, unter Einbeziehung der betroffenen Personen und Teameinheiten, nachhaltig zu bewältigen.

Sie berücksichtigt, um den gegebenen Anforderungen gerecht zu werden, neben der personenorientierten, die notwendige organisationsbezogene Sichtweise. Auf diese Weise hat sich mittlerweile das Profil einer professionellen wirtschafts- und organisationsbezogenen Mediation ausgebildet.

Charakteristisch für den Ablauf sind u. a.:

- Systemanalyse mit den am Konflikt beteiligten Personen, um die für den konkreten Mediationsprozess relevanten Teilnehmer zu definieren
- Berücksichtigung der Stakeholder, des Vorstandes und der traditionellen (klassischen) Konfliktaufstellungen, wie z. B. Personal- bzw. Betriebsrat, Sozialberatung usw.
- Berücksichtigung der Bedeutung des Konflikts für die beteiligten Personen, die Teameinheiten und für die Gesamtorganisation

- Anwendung und Integration von Methoden und Verfahrensformen, die über die klassischen Methoden der rein personenbezogenen Mediation hinausgehen (z. B. Methoden aus Changemanagement, Organisationsentwicklung, Coaching, etc.)

Ziele von Mediation im innerbetrieblichen Bereich, sind neben der eigentlichen Lösung von aktuellen Konflikten, die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit, die allgemeine Konfliktreduzierung, eine sinnvolle Konfliktkostensenkung und eine nachhaltige Verbesserung des Betriebsergebnisses zum Wohle aller Beteiligten.

Im Rahmen der Konfliktbearbeitung besteht gleichzeitig die Möglichkeit, die bisherige Konfliktkultur zu erfassen und dadurch präventive Aspekte für den Umgang mit Konflikten in der Zukunft zu integrieren. Im Anschluss an eine partizipative Konfliktdiagnose werden hier in definierten Schritten

Organ

entsprechende Maßnahmen mit abschließender Erarbeitung von konkreten Lösungsvarianten durchgeführt, die bis hin zur Einführung eines betrieblichen Konfliktmanagementsystems reichen.

Mediation im wirtschaftlichen Kontext ist somit häufig mehr als die Bearbeitung von Konflikten zwischen zwei oder mehreren Personen. Sie sieht aus systemischer Perspektive den Gesamtzusammenhang zwischen Organisation, ihren Strukturen und Zielen und den beteiligten Personen. Sie findet sich wieder an der Schnittstelle zwischen Mediation, Konfliktmanagement, Changemanagement und Organisationsentwicklung und nutzt unterschiedliche, der Situation angemessene, effektive Werkzeuge und Methoden.

*PD Dr. Joseph Rieforth
und Norbert Fackler*

isatationen





Chancen der kooperativen Konfliktlösung in Unternehmen

Streitigkeiten einvernehmlich beizulegen, spart Zeit, Geld und Nerven. Mit der richtigen Vermittlungsstrategie gehen Organisation und Konfliktbeteiligte sogar gestärkt aus einer Auseinandersetzung hervor. Unternehmen setzen immer häufiger auf Wirtschaftsmediation, um effektive und nachhaltige Lösungen zu erzielen, weil sie die Vorteile der Mediation gegenüber einem langwierigen und kostspieligen und womöglich auch rufschädigenden Rechtsstreit erkannt haben.

Ungelöste Konflikte innerhalb oder zwischen Organisationen binden wertvolle Energien, stören die Arbeitsabläufe und beeinträchtigen Arbeitsbeziehungen – das Wirtschaftsergebnis leidet.

Selbst in den härtesten Auseinandersetzungen – beispielsweise um Übernahmekonditionen, Bauvorhaben

oder Schadensersatzansprüche – erzielen die beteiligten Streitparteien mit Unterstützung von MediatorInnen einvernehmliche Vermittlungsergebnisse. Alle Konfliktparteien können ihre jeweiligen Interessen und Bedürfnisse darstellen, Verständnis füreinander entwickeln und schließlich realistische Lösungsoptionen erarbeiten. Konfliktlösungen sind innerhalb von Organisationen sowie zwischen einem Unternehmen und seinen außenstehenden Interessengruppen möglich.

Vorteile der Mediation

- Keine Abhängigkeit von der Terminsetzung des Gerichts und vom Verfahrensfortschritt der Justiz, die Mediatoren beeinflussen Dauer und Fortschritt.
- Die Kosten der Mediation belaufen sich in der Regel nur auf einen Bruchteil der Gerichtskosten zuzüglich Anwaltshonorare. Der finanzielle

Aufwand für eine Mediation bemisst sich nicht am Streitwert, sondern am zuvor vereinbarten Stundenhonorar der MediatorInnen.

- Das gemeinsame Vermittlungsverfahren führt zu einer win-win-Situation. Das Ergebnis wird von den Konfliktbeteiligten subjektiv als gerecht wahrgenommen, da sie den Sachverhalt gründlich durchleuchtet und sich selbst für die Lösung entschieden haben.
- Darüber hinaus erlangen Führungskräfte und Mitarbeiter, die an einem Mediationsverfahren teilnehmen, Konfliktlösungskompetenz für die Zukunft.
- Mediation weitet Tunnelblick der Streitenden – »trenne Sache von Person« ist ein zentraler Grundsatz der Mediation.

*Dr. Margret Klinkhammer/BMWA
Eva Großbointner/BMWA*

Unternehmen

Die Vorteile der Mediation gegenüber einer juristischen Auseinandersetzung liegen in der Beteiligung aller Konfliktparteien. Sie erhalten damit die Chance, ihren Konflikt gemeinsam eigenverantwortlich und einvernehmlich zu klären. Auf diese Weise können persönliche oder wirtschaftliche Beziehungen, die unter dem Konflikt leiden, aufrechterhalten und vielleicht sogar verbessert werden.

Während in einem Gerichtsverfahren die Rechtsanwendung im Vordergrund steht, werden in der Mediation die Probleme, die hinter dem Konflikt

stehen, analysiert und systematisch aufgearbeitet. Auf diese Weise wird ein Kommunikationsprozess in Gang gesetzt, der emotionale Blockaden löst und wechselseitiges Verständnis für die Sichtweise des anderen entstehen lässt. Die Bereitschaft wächst, flexible und zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln, bei denen jeder seine individuellen Interessen und Bedürfnisse wieder erkennt.

Eine solche Lösung wird oft bereits nach wenigen Sitzungen erreicht. Es muss nicht erst jahrelang vor Gericht prozessiert werden. Die in der Mediation gefundene Lösung ist in aller Regel auch

von Dauer, da die Beteiligten »hinter ihr stehen«. Durch die umfassende Aufarbeitung des Konfliktes werden weitere Streitigkeiten vermieden.

Da die Mediation vertraulich abläuft und unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindet, ist es für alle Beteiligten möglich, ohne Gesichtsverlust am Ende den Platz als Gewinner verlassen.

All diese Vorteile hat die Rechtsschutzversicherung D.A.S. erkannt und fördert deshalb aktiv die Rolle der Mediation in der außergerichtlichen Streitbeilegung.

Helmut Plote

Versicherung erkennt Vorteile der Mediation an



Gewaltfreie Kommunikation in der Paarmediation

»Ist der Kontakt wieder hergestellt, findet uns die Lösung«, sagt Marshall B. Rosenberg, der Entwickler der Gewaltfreien Kommunikation.

Auf dem Weg begleiten die MediatorInnen die beiden Konfliktparteien, die im Alltag oft nicht mehr in der Lage sind miteinander zu kommunizieren, ohne sich zu beschimpfen, sich zu demütigen oder sich gegenseitig unter Druck zu setzen. In diesen emotional geladenen Situationen unterstützen sie beide Parteien darin, nicht der Frage nach Schuld oder Unschuld nachzugehen, sondern ihre Aufmerksamkeit auf das zu richten, was sie brauchen, um den Konflikt zu deeskalieren und zu lösen. Die MediatorInnen übersetzen Vorwürfe in unerfüllte Bedürfnisse und erleichtern damit den Konfliktparteien das Zuhö-

ren, denn diese spüren zunehmend, dass sie verstanden werden.

Viele Menschen sind konditioniert, selbst dann Vorwürfe und Forderungen zu hören, wenn Bedürfnisse und Bitten geäußert werden. Gerade bei Paaren, die lange zusammenleben, entstehen durch gemeinsame Erfahrungen solche Mechanismen. MediatorInnen leisten hier Unterstützung, indem sie wiederholen und betonen, was hinter den verletzenden Worten gemeint wurde. Sie überprüfen das Verständnis so lange, bis der Empfänger den Schmerz des Gegenübers erkannt hat. Die beiden Parteien lernen dabei mehr und

mehr die Gefühle und Bedürfnisse des anderen zu verstehen und zu benennen. Wenn das gelingt, entsteht eine veränderte Atmosphäre und das Feindbild, das die Konfliktparteien zu Beginn der Mediation oft haben, weicht langsam zugunsten eines wachsenden Verständnisses für den Konfliktpartner. Oft sind die Bedürfnisse auf beiden Seiten gleich und wenn es in der Mediation gelingt das gegenseitige Verständnis dafür zu wecken, entsteht ein neuer Kontakt zwischen den Konfliktparteien, der es ihnen ermöglicht, eigene Lösungsansätze zu finden.

Cornelia Timm

Partnerschaft

Die rechtliche Förderung von Mediation bei Trennung und Scheidung

Der Gesetzgeber gibt einvernehmlichen Regelungen in familienrechtlichen Verfahren, insbesondere in Kindschaftssachen eine besondere Bedeutung. Das Gericht kann in Scheidungsverfahren anordnen, dass die Beteiligten bzw. die Eltern an einem kostenfreien Informationsgespräch über Mediation (nicht die Mediation selbst) bei einer von dem Gericht benannten Person oder Stelle teilnehmen und eine Bestätigung hierüber vorlegen. Eine solche Anordnung ist allerdings nicht mit Zwangsmitteln durchsetzbar. Das Familiengericht soll in Kindschaftssachen, die die elterliche Sorge bei Trennung und Scheidung, den Aufenthalt des Kindes, das Umgangsrecht oder die

Herausgabe des Kindes betreffen, in jeder Lage des Verfahrens auf ein Einvernehmen der Beteiligten hinwirken. Es gibt Beispiele dafür, dass sogar in hochstrittigen Sorge- und Umgangskonflikten selbst bei erheblicher vorausgehender Partnergewalt einvernehmliche Regelungen zum Wohl der betroffenen Kinder möglich gewesen sind. Die Beratung zur einvernehmlichen Wahrnehmung der elterlichen Sorge und der elterlichen Verantwortung kann durch die Beratungsstellen und dienstliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe ausgeführt werden. Darüber hinaus soll das Gericht in »geeigneten Fällen« auf die Möglichkeit der Mediation oder der sonstigen außergerichtlichen Streitbei-

legung hinweisen. Das Gericht kann sogar anordnen, dass die Eltern an der Beratung – nicht aber an einer Mediation – teilnehmen. In einer fachgemäßen Beratung werden keine Entscheidungen (gar von Dritten) für die Betroffenen getroffen, sondern neue, möglicherweise unbekannte Handlungsalternativen und Entscheidungsoptionen eröffnet. Den Beteiligten können die Kosten des Verfahrens auferlegt werden. Insbesondere dann, wenn sie z. B. ein ernst gemeintes Angebot, ein fachgerechtes Mediationsverfahren durchzuführen, ohne vernünftigen Grund ablehnen.

*Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek,
M. A., Hannover*

Wenn zwei sich streiten, leidet der Dritte





Unzufriedenheit in einer Patchworkfamilie – ein Fallbeispiel

Anstoß für die Mediation sind ständig wiederkehrende Streitigkeiten im Zusammenhang mit den Besuchen der Söhne ihres Mannes aus der ersten Ehe.

Themen von Frau L.:

- der »Familienfriede« wird durch Streitigkeiten belastet;
- hat das Gefühl, ständig zurückstecken zu müssen;
- wünscht sich klare Absprachen über die Häufigkeit der Besuche und Absprachen von »Verhaltensregeln«.

Themen von Herrn L.:

- diese 2. Ehe bedeutet ihm sehr viel
- der Kontakt zu seinen beiden Söhnen aus 1. Ehe ist ihm sehr wichtig
- wünscht sich ein Familienleben mit allen vier Kindern

- Frau L. wolle keinen Kontakt »zu seiner ersten Familie«, auch nicht zu seinen Söhnen
- Herr L. will sein Vatersein nicht »in das Korsett starrer Regeln pressen«, sondern flexibel leben.

Bei der Erörterung wird deutlich:

- die persönlichen Interessen und Bedürfnisse kommen zu kurz;
- beide Ehepartner müssen ihre Rollenverteilung und ihre Erwartungen an die Partnerschaft neu aushandeln;
- Herr L. freut sich über die Erklärung seiner Frau, dass sie einen engeren Kontakt zu seinen Söhnen wünscht;
- Frau L. hätte gerne mehr Unterstützung und wünscht sich Anerkennung für ihre Versorgungsleistungen und Bemühungen den Jungen gegenüber;
- ihr sind Akzeptanz und Rücken- deckung ihres Mannes wichtig;

- beide haben das Bedürfnis, mehr Zeit als Paar miteinander zu verbringen.

Zu den gemeinsam entwickelten Ideen zur Lösungsfindung gehören:

- die Besuche der Jungen werden begrenzt
- das Ehepaar geht einmal im Monat abends aus.

In der dritten Mediationssitzung findet ein gemeinsames Gespräch mit den Jungen statt. Das vierte Gespräch mit dem Ehepaar L. findet nach einer zweimonatigen Erprobungsphase statt. Beide geben an, durch die Mediation zu einem konstruktiveren Umgang mit Unzufriedenheiten und Konflikten angeregt worden zu sein.

Ingrid Pfeiffer

Familie

»Was als sportlicher Schlagabtausch begann, endete in einer Keilerei«

Konflikte treten im Sport ebenso häufig auf wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen. Seit 1998 werden Mediation und andere Konfliktbearbeitungsverfahren im Sport erfolgreich angewandt. Insbesondere die Fußball-Verbände sind hier Vorreiter. Zum Teil wurden in den Rechts- und Verfahrensordnungen der Verbände Paragraphen zur Strafminderung eingeführt, wenn die Konfliktbeteiligten an einem Mediations- oder einem anderen Konfliktbearbeitungsverfahren teilnehmen. In einigen Verbänden werden regelmäßig Fußball-Mediatorinnen bzw. Fußball-Konfliktmanager ausgebildet.

Zielgruppen und Anwendungsfelder für Mediation im Sport:

- mit Mannschaften nach Vorfällen während eines Spiels (z. B. Beleidigungen, Ausschreitungen)
- mit Vereinen, Verbandsfunktionsträgern und Kommunen bei Konflikten um Sportplatzvergabe
- mit einer Mannschaft bei Konflikten im Team
- innerhalb eines Vereins bei Streit im Vereinsvorstand oder mit dem Trainer oder anderen Funktionsträgern
- mit zwei Vereinen bei gemeinsamer Sportplatznutzung
- zwischen zwei Sportverbänden

Mediation im Sport



Im Sport arbeiten Menschen ehrenamtlich miteinander, tragen sportliche Wettkämpfe aus, organisieren Veranstaltungen und engagieren sich sozial. Konflikte treten dabei zwangsläufig auf und werden in den meisten Fällen zwischen den Beteiligten gut

bearbeitet. Für die festgefahrenen und eskalierten Konflikte braucht es häufig neutrale Dritte, die die Beteiligten dabei unterstützen, konstruktive und nachhaltige Lösungen und Vereinbarungen zu finden. Wir wünschen uns mehr Meldungen wie diese: »Mannschaften

legen ihren Streit mit Mediation bei«, »Sportplatznutzung einvernehmlich geregelt«, »Sportverbände einigen sich durch Mediation«

Astrid Pulter

Sport



Mediation in Nachbarschaft und Gemeinwesen

Die Ruhe in den eigenen vier Wänden ist ein kostbares Gut. Wird sie gestört – von fremden Gerüchen, Schuhgetrappel oder Nachtmusik aus der Wohnung nebenan; von Kinderstimmen aus der neuen Kita auf dem Nachbargrundstück – können Nachbarschaften zum Alptraum mutieren. Statt vernünftig miteinander zu reden, werden Ultimaten gestellt und die Polizei gerufen, wird der Streit vor Gericht ausgetragen, was langwierig und teuer wird. Hinzu kommen Konflikte im öffentlichen Raum, zwischen Jugendlichen und AnwohnerInnen bis hin zu kommunalpolitisch bedeutsamen Auseinandersetzungen zwischen ethnischen Gruppen – Stichwort: Moscheebaukonflikt.

Damit der Streit am Gartenzaun nicht zum Bürgerkrieg eskaliert, ist Mediation oft die bessere Alternative. Je nach Verantwortungsbereich und Dimension der Konflikte gibt es unterschiedliche Angebote. Professionelle MediatorInnen beraten Sie, die passenden Maßnahmen zu finden:

Kommunen

- lassen StreitschlichterInnen schulen, die ehrenamtlich aktiv werden und als Kiezvermittler auf der Straße ansprechbar sind;
- beauftragen professionelle MediatorInnen, die in komplexen, öffentlichen Konflikten deeskalieren, vermitteln und Runde Tische moderieren;

Wohnungsbaugesellschaften

- lassen MitarbeiterInnen als MediatorInnen ausbilden oder unterstützen ihre Hausmeister durch ein interkulturelles Konfliktcoaching;

Eigentümergeinschaften

- engagieren professionelle MediatorInnen, um langwierige Auseinandersetzungen über Nutzungsrechte, Reparaturen oder andere Investitionen zu schlichten.

Bernd Fechner

Nachbarschaft

Zoff ums Jugendzentrum

Die Jugendlichen zu laut, die Anwohner spießig, die Sozialarbeiter unfähig – in vielen Gemeinden gibt es diese Auseinandersetzung um Jugendtreffs, die in Wohngebieten oder in der Nähe von Geschäftsstraßen angesiedelt sind.

Werden die Streitigkeiten öffentlich ausgetragen und eventuell sogar von der Presse begleitet, droht ein Imageverlust des Stadtteils und der Verantwortlichen im Gemeinderat. Die Folgen sind gegenseitige Vorwürfe, Verhärtung der Positionen, Anfeindungen, die oft zu gehäuftem Polizeieinsatz gegen die Jugendlichen führen bis hin zur Schließung des Jugendzentrums.

Mit Unterstützung einer MediatorIn können Nachbarschaftskonflikte konstruktiv und nachhaltig gelöst werden.

- Alle Beteiligten werden unter Anleitung einer MediatorIn gehört. Auch große Gruppierungen können mit Hilfe der Mediation eingebunden werden und ihre Interessen äußern. Niemand wird an den Pranger gestellt, sondern ein Verständigungsprozess in Gang gesetzt.
- MediatorInnen unterstützen die Verantwortlichen bei der Moderation streitiger Themen und sensibler politischer Prozesse.
- Eine Mediation bietet die Möglichkeit, Frieden herzustellen und zu erhalten.

- Aus einer Mediation heraus entstehen in der Gemeinwesenarbeit oft Initiativen, wie Schulungen von Stadtteilvermittlern, die vor Ort für die Konfliktbewältigung bereit stehen.
- Ob Jugendzentrum, Kleingartenverein oder der Streit mit dem Nachbarn: Mediation wirkt.

Christine Oschmann

Stadtentwicklungsprozesse sowie Abwicklungen von Bauvorhaben sind angesichts ihrer hohen Komplexität sehr konfliktanfällig. Die Auseinandersetzungen sind dementsprechend heftig und kostspielig. Ziehen die Beteiligten vor Gericht, führt dies oft zu langwierigen, nervenaufreibenden und teuren Prozessen. Die Folgen sind Baustopps, Kostensteigerung, Schadensersatzansprüche, Kündigung von Geschäftsbeziehungen und Imageverlust. Mit Unterstützung einer MediatorIn kann dieser Ärger vermieden werden.

- Initiieren Sie einen offenen Dialog mit allen Beteiligten unter Anleitung einer MediatorIn, so können Planverfahren ohne wesentliche Einsprüche zeitnah abgewickelt werden.
- Beauftragen Sie Mediatoren Mitwirkungsprozesse bei Stadtentwicklungsplanungen durchzuführen, als transparente Grundlage für politische Entscheidungen.
- Entscheiden Sie sich für die Durchführung einer Mediation, um langjährige, qualitativ hochwertige Zusammenarbeit mit Subunternehmen zu erhalten.
- Optimieren Sie die Projektsteuerung mit einer MediatorIn, um Konfliktsituationen frühzeitig gegenzusteuern.
- Lassen Sie Streitigkeiten direkt auf der Baustelle von einer MediatorIn vermitteln, damit der reibungslose Bauablauf weiterhin gesichert ist.
- Formulieren Sie mit Hilfe einer MediatorIn klare Vereinbarungen zwischen den Streitparteien, statt wirtschaftlich nicht vorhersehbare Gerichtsentscheidungen abzuwarten.

Ilse Erzigkeit

Planen & Bauen

Mediation in Planen und Bauen



Die Sponsoren

ZMKD - Zentrum für Mediation und Kommunikation Dresden

Eva Lubas, Mediation und Coaching
01069 Dresden, Tel. 0351 - 40350093
www.zmkd.de

Mediationsteam Halle

Familien- und Teammediation
06108 Halle, Tel. 0345 - 2026384
www.mediation-halle.de

Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

Monika Hirsch-Sprätz
10717 Berlin-Brandenburg
Tel. 030 - 86391572
www.mobbingberatung-bb.de

Wolf Braune – Unternehmer berät Unternehmer e. K.

Unternehmensberatung,
Wirtschaftsmediation, Coaching
12159 Berlin, Tel. 030 - 37303399
www.wolf-braune.de

Birgit Keydel GmbH

Mediation, Coaching, Teamentwicklung
14057 Berlin, Tel. 030 - 30205939
www.birgit-keydel.de

JURIMEDIATE

Erbengemeinschaften, Grundstücksge-
sellschaften, Unternehmensnachfolge
14169 Berlin, Tel. 030 - 811 95 135
www.jurimmediate.de

LETZELconsult

Walter H. Letzel
Wirtschaftsmediation
15711 Königs Wusterhausen
Tel. 03375 - 2122580
www.letzel-consult.de

Mediationszentrum Hamburg

Klaus-Olaf Zehle, Wirtschaftsmediation
20146 Hamburg, Tel. 040 - 60092843
www.mediationszentrum-hamburg.de

Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e. V.

Mediation Familie und Arbeitswelt
Aus- und Weiterbildung
21335 Lüneburg, Tel. 04131 - 42211,
www.bs-lg.de

Georg Steffen

vorgespräch ... damit Sie die richtigen
Worte finden, wenn's drauf ankommt
21368 Boitze-Neetzendorf
Tel. 05851 - 9444410
www.privat.vorgespraech.de

SIMK

Prof. Dr. iur. Thomas Trenzcek, M. A.
Mediation, Training, Consulting
30559 Hannover, Tel. 0176 - 802 875 65
www.simk.net

ORCA-Institut für Konfliktmanagement und Training

Cornelia Timm und Kurt Südmersen
32545 Bad Oeynhausen
Tel. 05731 - 793325
www.orca-institut.de

Fukerider Coaching

Reinhard Fukerider, Ethische Konflikte
Familienmediation im Nachfolgeprozess
33102 Paderborn, Tel. 05251 - 310048
www.fukerider.com

v+m Zentrum für Verständigung und Mediation

Mediationsausbildung
Gewaltfreie Kommunikation
34119 Kassel, Tel. 0561 - 76690810
www.v-u-m-kassel.de

Barbara Knuth & Team

Coaching, Mediation
Organisationsberatung, NLP
38102 Braunschweig, Tel 0531 - 341020
www.knuth-team.de

Sponsoren

Konflikte-Klären

Gabi Althoff, Mediation im Rhein-
Main-Saar-Gebiet, Schule, Wirtschaft
55122 Mainz, Tel. 06131 - 9073793
www.konflikte-klären.de

bgz concept

Bernd G. Zeising, Coaching -
Mediation - Konfliktmoderation
55129 Mainz, Tel. 06131 - 507241
www.bgz-concept.de

bjcc GmbH

Claudia Bollig, Coaching, Konfliktklärung,
Mediation und Teamentwicklung
61440 Oberursel, Tel. 06171 - 2086067
www.cbkommunikation.de

Robert Erkan - Wirtschaftsmediation

63456 Hanau, Tel. 0163 - 6663334
dialog@erkan.info

diluceo

Martina Schüler
Mediation in Teams und Familien
65191 Wiesbaden
Tel. 0170 - 6441110
www.diluceo.net

Dr. Barbara Weigle

Konflikte mit der Verwaltung
Beziehungskonflikte
69126 Heidelberg, Tel. 06221 - 400347
www.weigle-mediation.de

LIKOM - Ludwigsburger Institut für Konfliktmanagement und Mediation

Siegfried Rapp, Familienmediation
Betriebliche Mediation
71634 Ludwigsburg
Tel. 07141 - 6887999, www.likom.info

Prof. Dr. Hans-Dieter Will

Familienmediation, Mediation in
Organisationen, 72827 Wannweil
Tel. 07121 - 1373867, www.konflikten.de

Konstanzer Schule für Mediation

Elke Müller, Anerkanntes Ausbildungs-
institut BAFM/BM(D)/SDM-FSM/
SAV(CH), 78462 Konstanz,
Tel. 07531 - 819430, www.ksfm.de

IMB- Institut für Mediation und Beziehungsmanagement

Wirtschaftsmediation und Konflikt-
management, 85591 Vaterstetten
Tel. 08106 - 302090
www.im-beziehungsmanagement.de

rw-cct GmbH

Roland Wiedemeyer, Liane Faust
Wirtschaft, Arbeit & Beruf
86874 Zaisertshofen
Tel. 08268 - 908165, www.rw-cct.de

Günter Neubert

Mediation bei Ehe- und Familien-
konflikten, 88662 Überlingen
Tel. 07551 - 831 837
www.eine-neue-sichtweise.de

SIMK - Steinberg Institut für Mediation und Konfliktmanagement

Mediation – Training – Consulting
Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek, M. A.
30559 Hannover, Tel. 0176 - 802 875 65
www.simk.net

Wir bedanken uns bei allen Sponso-
rInnen und AnzeigenkundInnen für
die finanzielle Unterstützung, die die
Finanzierung dieser Broschüre möglich
gemacht haben. Wir wünschen viel
Erfolg bei der Verbreitung.

Das Redaktionsteam



Konsens Kanzlei®

Ihre Anwälte für außergerichtliche Konfliktbeilegung,
Mediation, Verhandlungsführung und Supervision

Obergraben 10 • 01097 Dresden
Telefon +49 351 65888577 • Telefax +49 351 65888578
info@konsenskanzlei.de • www.konsenskanzlei.de

ZMKD

ZENTRUM FÜR MEDIATION UND KOMMUNIKATION DRESDEN

Eva Lubas - fon:0351 40350093
WWW.ZMKD.DE



Professionelle Konfliktlösung
im Großraum Dresden

mediation

Die vernünftige Alternative
für kleine und mittlere
Betriebe und Institutionen.

Tel./Fax: 0351- 874 85 98
katrin.schaeffer@elbe-mediation.de

www.elbe-mediation.de

mediations büro mitte

Mediation für

Familien
Paare
Teams
Schulen

Ausbildung

Praxisorientiert
Berufsbegleitend
Zertifiziert

Zionskirchstraße 18
10119 Berlin
fon 030 - 449 66 65
mediationsbuero-mitte.de



BIRGIT KEYDEL GMBH
MEDIATION • COACHING
TEAMENTWICKLUNG

Systemisches Konfliktmanagement
Mediationsausbildung für Führungskräfte,
BeraterInnen und Interessenvertretungen
Starttermin: Jährlich im März

www.systemisches-konfliktmanagement.eu



peter knapp
coaches & catalysts

»Wirtschaftsmediation« »Coaching« »Coachpool«
berufsbegleitende Ausbildung
»Mediation in Unternehmen«
Trainings-Schwerpunkte
»Verhandlung« »Konfliktmanagement«
»Change-Management« »Führung«
www.peter-knapp.com

Susanne Legler

Mediatorin & Ausbilderin (BM),
Supervisorin (DGSv),
Organisationsberaterin

Gesundheitsbereich, öffentlicher Bereich,
kleine und mittelständische Unternehmen

030-37591529 (Berlin) / 0163 733 70 78
Susanne.Legler@gmx.de



HUFSCHMIDT RECHTSANWÄLTE
RECHTSANWALTS- UND MEDIATIONSKANZLEI
BERLIN • BAD HOMBURG

Wirtschaftsmediation • Familienmediation • Erbmediation
www.hufschmidt-kanzlei.de

interChange



Regina Michalik
Diplom-Psychologin

Konflikt-Coaching
Mediation
Intrigentraining

Lilienthalstraße 12
D-10965 Berlin
www.interchange-michalik.com

Ihr erfahrener Mediator, der auf
Qualitätsmanagement spezialisiert ist.



Wolf Braune
Wirtschaftsmediator
Sponholzstr. 7
12159 Berlin
Tel.: 030 • 37 30 33 99
Fax: 030 • 85 07 93 38

www.unternehmer-beraet-unternehmer.de

KNAPP & KEYDEL | COACHING

Coachingausbildung für BeraterInnen sowie Führungskräfte, die Coaching
erlernen bzw. ihre Coachingkompetenzen erweitern wollen.

Die Ausbildung findet in sechs Modulen verteilt über ein Jahr statt.

Start jährlich im Frühjahr in Berlin

Weitere Informationen finden Sie unter
www.knapp-und-keydel-coaching.de



Freie Universität Berlin

INTERNATIONALE AKADEMIE
für Innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie gGmbH (INA) an der Freien Universität Berlin



www.Diversity-Kompetenz.com

Arbeitsbereich Mediative Kommunikation
Büro für psychosoziale Prozesse
Internationale Akademie (INA)
der Freien Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
Anschrift: Postfach 410406, 12114 Berlin
E-Mail: office@mediative.info

REIS- & WETTERBILDUNG • COACHING • MEDIATION • VERMITTLUNG DR. DORIS KLAPPENBACH

LETZEL
consult

Walter H. Letzel
Coach & Mediator

WirtschaftsMediation & TeamCoaching

D-15711 Königs Wusterhausen +49 (0) 171 3879 170
Am Erlengrund 18 www.letzelt-consult.de

MANAGEMENTBERATUNG
STRAUBE
Denkmal - Organisation - Problemklärung

... und im Sommer

Torakademie

Themen am Rande der Mediation
Türöffner-Themen:
Fühlen, Denken, Spüren.

Infos: Ruf 0381-20389904

nur für ausgebildete Mediatoren

Mediationszentrum

Hamburg

Wirtschaftsmediation
Nachfolgeregelung, IT-Konflikte
Gesellschafterkonflikte, Teamkonflikte

Klaus-Olaf Zehle, Mediator M.A.
Schlüterstraße 14, 20146 Hamburg
040/600 928 43 info@mediationszentrum-hamburg.de
www.mediationszentrum-hamburg.de

Konfliktkultur durch Mediation



Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.
Mediation * Konfliktmanagement * Ausbildung
21335 Lüneburg * 04131-42211 * www.bs-ig.de



ANITA
VON HERTEL

Mitglied BM, BMWA, Mediation DACH
Eucon, HIM, CIM, DAV, DVNLP
Verband der Baumediatoren

www.vonhertel.de
zert. nach DIN EN ISO 9001:2008



bundesweite Ausbildung zum Mediator
mit Bildungsgutschein buchbar
nach den Richtlinien BM und BMWA

rAdius
Kapitelstr. 2a
23552 Lübeck
Fon: 0451/280 47 07
Fax: 0451/280 47 01
E-Mail: info@radius-ikk.de
www.radius-ikk.de



Bildung einfach machen



Institut für angewandte
Psychologie und Pädagogik IFAP

Carola Casaretto

Dipl.-Psychologin, Mediatorin,
Erwachsenenbildnerin MA

Mediation;
Beratung bei Konflikten;
Fortbildungen in
konstruktiver Gesprächsführung

Legienstr. 16, 24103 Kiel
Tel.: 0431/93450
E-Mail: info@ifap-kiel.de

DGQ
anerkannt
für Qualität

Ulrich Hauck
Dipl.-Ing. Bauwesen
Wirtschaftsmediator
Flughafenstr. 52a, Haus C
22335 Hamburg
Telefon 040 / 53 29 92 39

www.mediation-und-bauen.de

Lösungen finden
Potentiale entfalten

im beruflichen und privaten Umfeld

- Mediation
- Training
- Coaching



Inge Maria Mandac



www.conflictculture.de



Kontaktstudium Mediation

Familien-Wirtschaftsmediation - Mediation im öffentl. Bereich

- Hochschul- und Fachverbandzertifikat
- praxisorientiert mit Supervision
- berufsbegleitend - onlinegestützt

www.c3lumi-oldenburg.de/40660.html

MEDIATION
Konfliktmanagement



KONSENS

Telefon (0441) 800 75 18

Trennung
Scheidung
Arbeit
Erben

www.konsens-oldenburg.de

Fachberater/in für Konflikthilfe
in der Sozialen Arbeit

Fortbildung mit Hochschulzertifikat

- Mediation in Schule und Jugendhilfe
- Anti-Gewalt-Training: Konfrontative pädagogische Arbeit
- Täter-Opfer-Arbeit
- Fachberatungskompetenz

Bildungswerk ver.di
Frau Kathrin Würdemann
0441 / 98 08 05-0
www.bw-verdi-oldenburg.de

Kompass Institut
Herr Michael Wandrey
07121-3878950
www.institut-kompass.de

Weiterbildung im Kontext Mediation

Mediation – Grundausbildung
Fair streiten im Betrieb (Aufbaukurs)
Mediation in Schule und Jugendhilfe
Fachberater/in für Konflikthilfe
Anti-Gewalt-Training



Tel.: 0511 / 12 400 508
zentrale@bw-verdi.de
www.bw-verdi.de

ZWEI x FÜNF = EINS

Leitung übergeben – Führung übernehmen



- Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren
- Entwickelt und durchgeführt von Dr. iur. Detlev Beringing & Dr. phil. Andreas Novak

www.2mal5gleich1.de



DETLEV BERINGING
Wirtschaftsberatung

Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Mediator BM®
Rechtsanwalt | Coach

Hohenzollernstraße 54a | 30161 Hannover | www.berning-hannover.de

ocmTeam

Organisationsentwicklung Coaching Mediation

Konflikte eigenverantwortlich
und ohne Rechtsstreit lösen.

(051 1) 626292 63

www.ocmteam.de

DIE SCHULE
FÜR VERSTÄNDIGUNG UND MEDIATION



IM LEBENS Garten STEYERBERG e.V.

Wir eröffnen Wege des Herzens.
Mediation und Ausbildung in Mediation
Christoph Hatlapa, Katharina Sander
www.mediation-steyerberg.de



Zentrum

Gewaltfreie Kommunikation
Steyerberg e.V.

Einführung, Berufliche Fortbildung,
TrainerInnen-Qualifizierungs-Programm
www.gewaltfrei-steyerberg.de



Institut für
Konfliktmanagement
und Training

www.orca-institut.de

Mediation • Coaching
Ausbildungen in Mediation
und Gewaltfreier Kommunikation

Weiterbildung in
Mediation

Training in
**Gewaltfreier
Kommunikation
nach Rosenberg**



v+m

(0561) 766 908 10 www.v-u-m-kassel.de
Zentrum für Verständigung und Mediation

Praxis für
Mediation und Supervision



Mediation & Supervision & Paarcoaching

Erwin Ruhnau • Telefon 05657 8391 • www.praxismediation.info

NLP, Coaching, Konflikt-Management/Mediation,
Supervision und Gestaltberatung



Barbara Knuth & Team

NLP Coaching Mediation

Telefon 0531 341020

www.knuth-team.de

Ausbildung zur Mediatorin/Mediator

in 200 Stunden in verschiedenen Zeitstrukturen

(Vom Land NRW anerkannte Bildungseinrichtung,
zertifiziert nach LQW 3 ArtSet, Ausbildung nach EU-Kodex)

www.forum-demokratie-duesseldorf.de

post@forum-demokratie-
duesseldorf.de
Telefon 0211 - 34 93 09



**INNERBETRIEBLICHE
KONFLIKTLÖSUNGEN**

BERND LICHTENAUER

Telefon 0171 - 83 83 606

www.bernd-lichtenauer.de
mail@bernd-lichtenauer.de

Landeck Consult

Dipl.-Kfm. Dirk Landeck, Wirtschaftsmediator (IHK)

- Wirtschaftsmediation
- Coaching
- Karriereberatung

www.landeckconsult.de

Bundesverband MEDIATION
Regionalgruppe Rheinland

Düsseldorf – Mettmann – Wuppertal

www.mediation-rheinland.eu

Mediation bei Planen & Bauen

**Mediation von und mit Menschen
mit geistiger Behinderung**



- Roland Schüler
Ausbilder BM & Mediator BM

info: www.rolandschueler.de
kontakt: mediation@rolandschueler.de

Friedensbildungswerk Köln

Seit 1992 Fort- und Ausbildung in
- Mediation

FBK Köln

Termine und Infos:

www.friedensbildungswerk.de



M i M M A

mediation in the media, music & the arts
www.mimma.de

Die Mediationsexperten
für Medien, Musik & Kunst

Regionalgruppe Mediation Bonn/Rhein-Sieg



www.bonn-mediation.de



fairaend
... für einen guten
Umgang mit Konflikten



Heike Blum
Detlef Beck

Kirchplatz 5 - 50999 Köln
Tel. 02236-379179
www.fairaend.de

Konfliktberatung, Mediation,
Supervision und Weiterbildung

www.konflikte-klären.de

Mediation im Rhein-Main- Saar-Gebiet

Schule
Familie / Paare
Erbschaft
Unternehmen
Vereine

sowie Ausbildung im Bereich
Schulmediation nach BM Standards

info@konflikte-klären.de oder 06131-9073793

Sozialagentur kommstruktiv GbR
Gesine Otto & Marcus Becker

Mediation und mediatives Arbeiten
in Erziehung, Bildung, Sportverein
und Arbeitswelt

06 131. 23 20 15

www.kommstruktiv.de

Perspektiven
ändern sich mit
dem Standpunkt.

www.bgz-concept.de

bgz|concept Coaching | Mediation | Konfliktmoderation

inmedio
Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung

- | Mediation in und zwischen Organisationen
- | Ausbildung und Training
- | Konfliktmanagementsysteme

www.inmedio.de

WOLFGANG SCHNEIDER
• KONFLIKTBEARBEITUNG
• MEDIATION
• COACHING

schneider@konfliktbearbeitung-frankfurt.de
www.konfliktbearbeitung-frankfurt.de

Mediationsbüro
Dorothea Lochmann

Dipl.-Pädagogin
Mediatorin BM/BAFM

Beratung & Mediation in Familienkonflikten

Siesmayerstr. 23 • 61118 Bad Vilbel
06101 582729 • www.dorothea-lochmann.de



Die MEDIUS GmbH

- bietet Seminare in
- Wirtschaftsmediation
 - Systemdesign
 - Coaching & Supervision
- für ausgebildete MediatorInnen an.

Nähere Informationen unter: www.mediugmbh.com

RICHTER  RICHTER

www.Konfliktklärung-Unterfranken.de

Bernhardstraße 25 • 63741 Aschaffenburg
Tel: 06021 4529 15 • Fax: 06021 4529 16
info@richterundrichter.de



diluceo

Martina Schöler
Diplom-Biologin, Mediatorin
Wiesbaden-Sonnenberg

www.diluceo.net

klar werden, klären,
aufklaren ...



inbalance
MEDIATION

Institut für Konfliktmanagement,
Kommunikation & Beratung

06190 93 02 00 www.inbalance-mediation.de



MEDIATIO
Heidelberg

Mediation in Familien-,
Wirtschafts- und Erbangelegenheiten
Mediationsausbildung

C. Sabine Thomsen · Jan Martin Fehr
Uferstr. 12 · 69120 Heidelberg · Telefon 06221 43 80 88
mediation@mediatio.de · www.mediatio.de



MEDIATIO
Heidelberg

Supervision für MediatorInnen
Ausbildung in mediationsanaloger Mediation

C. Sabine Thomsen · Jan Martin Fehr
Uferstr. 12 · 69120 Heidelberg · Telefon 06221 43 80 88
mediation@mediatio.de · www.mediatio.de



Dr. Barbara Weigle
Lösung von Konflikten



Stress mit Behörden oder in Beziehungen?
Dr. Barbara Weigle Mediatorin (BM, BAFM)
www.weigle-mediation.de

BUCHTIPP:
Kuss oder Schluss
Mediation für alle
Familien, Paare, Singles
Autor:
Siegfried Rapp

ONLINE
SCHEIDUNG

Mediation

Stuttgart
Ludwigsburg
Berlin

LIKOM 
konflikte | besser | lösen

07141/6887999 • www.likom.info



Knoten Lösen

coaching mediation seminare

Alexandra Boos, Markus Sikor, Thomas Stelling
Ausbildung für Empathische Mediation,
Coaching & Gewaltfreie Kommunikation
www.knotenloesen.com

Einigungshilfe

Dr. Jürgen von Oertzen
Hamburg / Berlin / Karlsruhe
Telefon 0721 660 77 62



www.einigungshilfe.de

Kommunikation und Zusammenarbeit
in schwierigen Konstellationen

Ute Wepold
Training Beratung

www.ute-liepold.de

three.onefour Perspektiven + Impulse
Susanne Schweigel



Diplom-Psychologin
Konfliktmanagement + Mediation

Neue Wege entstehen, indem wir sie gehen.

79115 Freiburg Badenweilerstraße 18
www.Susanneschweigel.de

Mediation & Training

Konflikt- und KommunikationsSeminare

Bartholomeus van Eijk
Mediator BM®, Trainer
Kreuzstrasse 1, D-80331 München
b.v.eijk@mediante-mediation.de
Tel. +49 89 28675693

Rudi Ballreich, M.A. (Mediation)

- Organisationsberater
- Managementtrainer
- Wirtschaftsmediator
- Mediationsausbilder BM



rudi.ballreich@trigon.de | www.trigon.de
www.konflikt.de | www.concadoraverlag.de



Trigon Entwicklungsberatung GmbH

- Konfliktmanagement und Mediation
- Unternehmensentwicklung und Organisationsberatung
- Lehrgänge: Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen, OE-Professionell

Brienner Straße 44, 80333 München
www.trigon.de | www.konflikt.de



Petra Rechenberg-Winter:
Familienmediation, Teamkonflikte.
☎ 08141-537781

Michael Clausung:
Mediator für Sterbende; Sozial- & Gesundheitsbereich.
☎ 089-18956680

www.misw.eu

misw münchner institut für
systemische weiterbildung

Ingrid Holler & Team

Mediation auf allen Gebieten

www.lets-train.de

089-651 55 02

ANTJE HENKEL-ALGRANG

Kommunikationswissenschaftlerin

Mediation – Coaching – Beratung

Mediation: Familie / Partnerschaft,
Organisation und Wirtschaft

Oefelestraße 24, 81543 München
Tel.: 089-12191232, www.henkel-algrang.de

Helmut Göttler
Rechtsanwalt
Wirtschaftsmediator IHK
Fachanwalt für Versicherungsrecht
Tel. 089/54 63 63 80
kanzlei@ra-goettler.de
www.rechtsanwalt-goettler.de

Moderation & Konfliktklärung

Konfliktcoaching für Führungskräfte
Konfliktmoderation für Teams



www.josef-w-seifert.de - Tel. 0 84 46 - 9 20 30

Konfliktregelung mit Stil und Verstand

Praxis und Lehre:

- Wirtschaftsmediation und Konfliktmanagement
- Professional Coach
- Collaborative Practice
- Professional Master of Mediation



Institut
für Mediation und
Beziehungsmanagement
Ausbildungsinstitut BMWA®

IMB GmbH
Carl-Orff-Straße 11
85591 Vaterstetten bei München
Fon: +49 8106 302090

www.im-beziehungsmanagement.de
office@im-beziehungsmanagement.de

IMKA Augsburg

Institut für Mediation, Konfliktmanagement, Ausbildung.

Brigitte Hörster

Familienmediatorin, Ausbilderin (BAFM, BM)
Wirtschaftsmediatorin, Lehrtrainerin (BMW, CFM)
Fon: 0821 455 435 20
Fax: 0821 455 435 22
hoerster@imka-institut.de
www.imka-institut.de



Wirtschaftsmediation
Management by Mediation
Systemisches Konsensieren

www.rw-cct.de
info@rw-cct.de

Tel. 08268/908165
86874 Zaisertshofen-Mindelheim

Future Coaching Systems

Lust auf Leben

Beratung, Coaching
und Mediation

09106 92 68 14

www.my-fcs.de

Sie wollen Mediator werden?

Seit 10 Jahren bieten wir
eine theoretisch und prak-
tisch fundierte Zertifikats-
ausbildung (BMW@)



Sie suchen einen Mediator?

Wir vermitteln Ihnen erfahrene Spezialisten
aus unserem Mediatoren-Pool!

www.wirtschafts-mediator.de



Mediation
Mediationsausbildung
Supervision
Gruppenmoderation
Vorträge
anerkannte Gütestelle

Mediationsstudio Schäffer
97225 Retzbach bei Würzburg
info@neueoptionen.de / www.neueoptionen.de

Streit Entknoten

Büro für Mediation und
Interkulturelle
Kommunikation

Sosan Azad
Doris Wietfeldt

Kaiserdamm 103 104
D-14057 Berlin
T +49 (0)30.39 50 54 36
F +49 (0)30.39 50 54 37
info@streitentknoten.de
www.streitentknoten.de

vorgespräch™

... damit Sie die richtigen Worte finden, wenn's drauf ankommt.

21368 Boltze-Neetzendorf, Tel. 05851/9444410
www.privat.vorgespraech.de



Dr. Christine Zschaler
Kommunikationstrainerin
und Mediatorin

Kommunikation
Team-Management
Mediation

(0351) 8 48 50 92 www.zschaler-kommunikation.de

Schmidt-Simon Beratung Düsseldorf

Coaching Training Mediation

Stauen,
das ist der Same des Wissens...

www.schmidt-simon.eu

Schwerpunkte:
Arbeitswelt und
Wirtschaftsleben

**Konflikte lösen
in Hamburg**

Dipl. Soz.
Karin Will
Mediatorin BMWA®

www.will-mediation.de

**Mediation
Coaching
Training**



Training
Supervision
Organisationsberatung

- Konfliktkultur in Unternehmen
- Supervision für Mediatoren
- Ausbildung „Systemisches Konfliktmanagement“
(in Kooperation mit Birgit Keydel GmbH)

Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel
www.stepberlin.de



mediation
+ consulting e.V.

Wandersmannstr. 68
65205 Wiesbaden

info@mc7.eu
+49 (0)611 - 205 1132
www.mc7.eu

www.nuernberger-personalmanagement.de Personalmanagement

■ Mediation ■ Coaching ■ Moderation ■ Verhandlungsführung

Nürnberger Personalmanagement - Johannisstraße 37A - 90419 Nürnberg
Tel. (09 11) 3 72 80 26 - E-Mail info@nuernberger-personalmanagement.de



wolf & geier
ORGANISATIONSBERATUNG

Franziska Geier

Zertifizierte Business-Coach
Mediatorin, Lehrtrainerin BMWA
M.A.(phil.), Assessorin jur.
www.wolf-geier.de



Fortbildungen für Mediatoren
Ausbildung Wirtschafts / Mediation

Wirtschafts / Mediation
Mediationsorientiertes Coaching
Sportmediation

www.institut-mediation.de

perspektiefen

Beratung in Veränderung & Konflikt
www.perspektiefen.de

Gartner-Steffen
Personalentwicklung

Coaching
Mediation
Seminare
Schulungskonzepte
Trainingsberatung
Workshops

Theodor-Heuss-Platz 8
14052 Berlin
Telefon (030) 826 52 42
Telefax (030) 89 51 02 78
www.gartner-steffen.de



Konfliktberatung • Coaching • Training
Mediation in und zwischen Unternehmen
Interkulturelle Wirtschaftsmediation
Tel.: 0911 / 76 58 180 • www.borschel.com

Mediation, Mediationsausbildung,
Coaching, Betriebliche Mitarbeiterberatung,
Seminare

SOPRA - Soziale Praxis

für Beratung, Schulung und Therapie
Herrenhäuser Str. 62, 30419 Hannover

Tel.: 0511.2717597
www.sopra-mediation.de

SOPRA



Christine
Oschmann
Mediation

Christine Oschmann
Ulmenring 21
55270 Mainz
oschmann@mediation-im-team.de

www.mediation-im-team.de

Adressen und Impressum

Bundesverband MEDIATION e. V.

Wittestraße 30 K, 13509 Berlin, Tel. 030 - 435 725 30, Fax 030 - 435 725 31
Telefonzeiten: Mo - Do 9:00 - 12:30 Uhr und 14:00 - 16:00 Uhr , Fr 9:00 - 12:30 Uhr
info@bmev.de
www.bmev.de

Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e. V.

Prinzregentenstr. 1, 86150 Augsburg, Tel. 0821 - 588 643 66, Fax 0821 - 589 12 98
Telefonzeiten: Mo - Do 8:30 - 12:30 Uhr
www.bmwa.de

Bestellungen an:

Bundesverband MEDIATION e. V.
Tel. 030 - 435 725 30 , bestellung@bmev.de

Impressum:

Mediation kann mehr

Herausgeber: Bundesverband MEDIATION und Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt

Gesamtredaktion: Erwin Ruhnau

Textredaktion: Christine Oschmann

Gestaltung: Grafikatelier Köhler, Eschwege

Druck: Grafische Werkstatt, Kassel

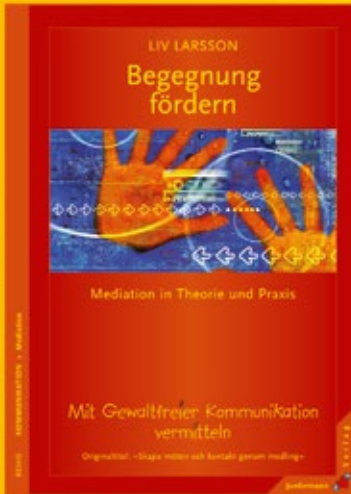
Titel: © George Olsson- iStockphoto.com

2. Auflage: 20.000

V.i.S.d.P.: Erwin Ruhnau, Schulzengasse 5, 37290 Meißner

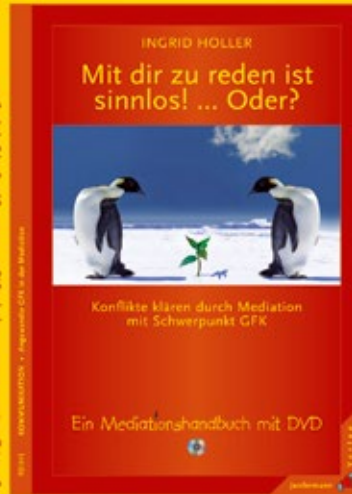
Ein herzliches Dankeschön an alle SponsorInnen, die durch ihre Anzeige und den Eintrag in die SponsorInnenliste die Broschüre finanziert haben.

372 S., kart., € (D) 24,- • ISBN 978-3-87387-724-5



Liv Larsson
Begegnung fördern
 Mit Gewaltfreier Kommunikation vermitteln.

232 S., geb., mit DVD • € (D) 29,90 • ISBN 978-3-87387-729-0



Ingrid Holler
Mit dir zu reden ist sinnlos! ... Oder?
 Konflikte klären durch Mediation mit Schwerpunkt GFK.

332 S., kart., € (D) 22,50 • ISBN 978-3-87387-698-3



Sura Hart & Victoria Kindle Hodson
Respektvoll miteinander leben
 7 Schlüssel zur Konfliktlösung.

224 S., kart., € (D) 22,- • ISBN 978-3-87387-705-4



Doris Ternes
Kommunikation – eine Schlüsselqualifikation
 Einführung zu wesentlichen Bereichen der zwischenmenschlichen Kommunikation.

176 S., kart., € (D) 18,- • ISBN 978-3-87387-716-0



Gattus Hösl
Der MiteinanderMensch
 Wie wir in Konflikten beziehungs-weise werden.

148 Karten in stabiler Box
 € (D) 39,90 • ISBN 978-3-87387-699-8



Christian Bähler, Monika Oboth & Jörg Schmidt
Praxisbox Konfliktklärung in Teams und Gruppen
 Praktische Anleitung und Methoden zur Mediation in Gruppen.