

Von der Kirche bis zur Bahn

AUSBILDUNG Der Masterstudiengang Mediation an der Europa-Uni Viadrina legt Wert auf Kontakt unter den Studierenden. Die stammen aus unterschiedlichsten Berufen und nutzen ihr Wissen vor Ort

Seit gut zwanzig Jahren wird die Mediation in Deutschland zunehmend als Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung genutzt. Wobei der Mediator, anders als ein Richter, keine Urteile fällt, sondern die Konfliktparteien dabei begleitet, gemeinsam eine Lösung für ihre Auseinandersetzung zu finden.

Ein Vorteil: Eine Mediation kann finanziell deutlich günstiger ausfallen als der Gang vors Gericht. Zudem ist das Verfahren oft kürzer als ein möglicherweise langwieriger Prozess. Zunächst auf Scheidungen und Trennungen fokussiert, traten später auch andere Anwendungsfelder hinzu, etwa in der Schule, in Unternehmen oder beim Täter-Opfer-Ausgleich.

Die Ausbildung zur Mediatorin und zum Mediator ist in Deutschland gesetzlich bislang nicht geregelt. Bislang wird sie von privaten Mediatorenverbänden wie der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM), dem Verband Integrierte Mediation (IM), der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM), dem Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt (BMWA) und dem Bundesverband Mediation (BM) angeboten.

Aber auch mehrere Universitäten wie Heidelberg, Potsdam und Bielefeld bieten meist berufs begleitende Studiengänge an, an deren Ende in der Regel ein Mediator-Zertifikat steht. Einen Master of Arts hat seit zehn Jahren die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder im Programm, der berufs begleitend in drei Semestern neben wissenschaftlichen Grundlagen der Konfliktbearbeitung auch eine

praktische Mediationsausbildung bietet, die den Anerkennungsstandards der Mediationsverbände entspricht. Auch bereits ausgebildete Mediatoren und Mediatorinnen können sich hier weiterqualifizieren, ihre Arbeit wissenschaftlich reflektieren und neue Anwendungsmöglichkeiten entdecken.

Die bisherigen Absolventen stammen aus so unterschiedlichen Berufsgruppen wie Sozialpädagogen, Ärzte und Ingenieure, berichtet Felix Wendenburg, stellvertretender Wissenschaftlicher Leiter des Master-Studiengangs und selbst gelernter Jurist.

Sogar ein Priester war dabei, erzählt Wendenburg. In seiner Gemeinde in Kreuzberg initiierte er nach seinem Studium ein

Programm mit dem Namen „Zoff-Off“, das den Menschen im Kiez helfen soll, ihre Konflikte gemeinsam zu lösen, aber auch eine Anlaufstelle für junge Mediatoren sein will. Nicht wenige Studierende kommen aber auch aus dem Management. Eine Absolventin hat bei der Deutschen Bahn ein Konfliktmanagement-Programm ins Leben gerufen, zu dem auch die Mediatorenausbildung gehört.

Als besondere Stärke des Frankfurter Studiengangs sieht Wendenburg, dass an der Viadrina in einer durchgehenden Ausbildungsgruppe studiert wird. „So entsteht ein starkes Netzwerk bei den Studierenden.“ Gewährleistet wird dieser Zusammenhalt durch Präsenztage, an denen die ganze Gruppe teilnimmt. Die finden in der Regel in Frankfurt, aber auch in Berlin und Brandenburg statt, zum Teil auch in anderen deutschen Städten. Schließlich kommen auch die Studierenden aus ganz Deutschland und dem deutschsprachigen Ausland. Der andere Teil des Studiums wird per Fernstudium absolviert.

Maximal 52 Teilnehmer hat der Studiengang, der alle ein- bis zwei Jahre stattfindet. Laut Wendenburg schließen die meisten von ihnen den Studiengang erfolgreich ab. Im April 2015 beginnt wieder eine neue Runde, und auch wenn die offizielle Bewerbungsfrist bereits im Oktober ausgelaufen ist, sind noch ein paar Plätze frei, für die sich Interessierte noch bis Ende Februar bewerben können.

ANDREAS SCHNELL
Weitere Informationen unter: www.rewi.europa-uni.de/master-mediation

So entsteht ein starkes Netzwerk bei den Studierenden

Felix Wendenburg, Europa-Uni



Eine Herausforderung für jeden Mediator: die Kontrahenten beim Springer-Erbstreit: Axel Sven Springer, Enkel aus erster Ehe von Verlagsgründer Axel Casar, und dessen zweite Frau Friede



Investition in den Familienfrieden

VON FRIEDRIKE GRÄFF

ERBSTREITIGKEIT Wenig bekannt ist bislang die Mediation als Hilfe bei Erbschaftskonflikten. Dabei lässt sich durch eine außergerichtliche Lösung nicht nur Geld sparen – auch die emotionale Belastung ist für die Beteiligten geringer

In Deutschland wird so viel Geld vererbt wie nie zuvor – aber das führt in vielen Fällen nicht zu Freude bei den Erben, sondern zu erbitterten Erbschaftsstreitigkeiten, die vor Gericht enden. Dass man den Konflikt möglicherweise auch mit einer Mediation lösen kann, ist vielerorts noch unbekannt. Dabei lässt sich auf diesem Weg nicht nur Geld und Zeit sparen – auch die Gefahr, dass in den streitenden Familien schwere Gefühlsprobleme bleiben, ist geringer. Der Bielefelder Fachanwalt für Erbrecht und Mediator Stephan Konrad klärt inzwischen fast 90 Prozent seiner Erbrechtsfälle außerhalb der Gerichte. Die Mediation hält er hier für „besonders geeignet“, weil es oft um komplexe Konflikte geht, deren Wurzeln teilweise bis in die Kindheit der Betroffenen reichen. Aber auch Erbgemeinschaften, in denen sich Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und -situationen plötzlich wiederfinden, können bei Streitigkeiten den Weg vor Gericht so vermeiden.

Auch die Hamburger Mediatorin und Fachanwältin für Erbrecht, Ursel Etsel, hält Mediation für hilfreich: „Unter der hohen emotionalen Belastung eines Sterbefalles ist es oft schwierig, sich in Sachfragen zu einigen, vor allem, wenn es

schon vorher Verständigungsprobleme zwischen den Beteiligten gab.“ Ein klärendes Gespräch, das professionell strukturiert wird, führt dann häufig zu einem vertieften Verständnis für einander und zu einer Einigung. „Mediation ist eine Investition in den Familienfrieden.“ Typische Konstellationen für einen Erbkonflikt sind laut Etsel Auseinandersetzungen zwischen Geschwistern, die im Testament oder zu Lebzeiten ungleich behandelt wurden und zwischen Kindern aus einer früheren Ehe mit der letzten Ehefrau des Vaters. Nach Erfahrung von Ursel Etsel lassen sich 95 Prozent aller Erbstreitigkeiten ohne Gerichtsverfahren lösen – die restlichen 5 Prozent sind allerdings oft sehr zeit- und kostenintensiv.

Stephan Konrad kennt aus seiner Praxis beide Varianten: „Viele sind bereit, sich auf eine Mediation einzulassen“, sagt er. „Viele haben aber auch Rachegefühle, die sie vor Gericht ziehen lässt.“ Praktisch braucht es für eine Erbschaftsmediation vor allem eine Voraussetzung: Die Beteiligten müssen bereit sein, miteinander zu reden. Dann geht es darum, im gemeinsamen Gespräch zu klären, welche Forderungen unbedingt für die einzelnen Teilnehmer erfüllt sein müssen, damit sie zufrieden aus der Mediation gehen können. Und wo sie möglicherweise bereit sind, Ab-

Mediation

- Standard bei einer Mediation ist, dass vorher ein Vertrag zwischen Mediator und den Medianten aufgesetzt wird.
- Für eine Erbschaftsmediation gibt es keine Sonderausbildung, jeder Mediator und jede Mediatorin mit einem qualifizierten Abschluss kann sie anbieten.
- Viele Gerichte schlagen inzwischen bei Erbstreitigkeiten eine gerichtsnaher Mediation vor, die dann ein nicht mit dem Verfahren befasseter Richter führt.
- Einige Rechtsschutzversicherungen haben Mediation inzwischen in ihr Angebot aufgenommen.

strieche zu machen. Wichtig ist dabei zu verstehen, „was das Interesse hinter der Position des anderen“ ist, sagt Stephan Konrad. Wo die Forderungen des einen erst einmal nur unverschieden wirken, mag sich das Bild ändern, wenn man erfährt, dass er das Geld zum Beispiel für die Rettung seines Betriebs braucht. Möglicherweise entdecken die Konfliktparteien auch, dass manchmal das gleiche Interesse hinter Positionen steht, die auf den ersten Blick sehr unterschiedlich wirken. Nach Erfahrung von Ursel Etsel lassen sich 95 Prozent aller Erbstreitigkeiten ohne Gerichtsverfahren lösen. Darüber sollte nicht vergessen werden,

dass die Mediation ihre natürlichen Grenzen hat: eine Familientherapie kann und soll sie nicht ersetzen.

Die beiden verbindet, dass die Beteiligten selbst eine Lösung finden sollen. In der Mediation soll nicht der Mediator oder die Mediatorin einen Weg aufzeigen, sondern die Streitenden selbst. „Dann ist es eine Win-win-Situation“, sagt Stephan Konrad. Hilfreich ist es dabei, dass die Medianten die rechtlichen Voraussetzungen ihres Falls überblicken, da der Mediator keine rechtliche Beratung bietet. Etwa, dass das Pflichtteilsrecht auch bei Enterbung Kindern, Ehegatten und Eltern einen Erbanteil sichert.

Nach Einschätzung von Stephan Konrad lassen sich – je nach Hartnäckigkeit der Konfliktparteien – viele Auseinandersetzungen im günstigsten Fall schon nach ein bis drei Sitzungen lösen. Das kann auch bei einem Mediatoren-Stundensatz von 250 bis 300 Euro Geld sparen.

Um Erbstreitigkeiten von vornherein zu vermeiden, raten Mediatoren ohnehin zur Vorsorge: Die künftigen Erblasser sollten frühzeitig das Gespräch mit den Erben suchen. Dann lässt sich noch von Angesicht zu Angesicht und möglichst in voller Runde erklären, warum der Sohn, der die Eltern pflegt, mehr erben soll als die Tochter, die im Ausland lebt und nur selten zu Besuch kommen kann.

„Tretminen entschärfen“

NACHFOLGE Jedes dritte Familienunternehmen scheitert bei der Übergabe vom Gründer an die nächste Generation. Bei einer Mediation können die eigentlichen Konflikte angegangen werden

INTERVIEW FRIEDRIKE GRÄFF

taz: Was sind typische Konflikte bei Geschäftsübergaben, Herr Metzger?

Tilman Metzger: Der Seniorchef verkauft seine Vergangenheit, seine Investitionen, sein Herzblut; oft muss er vom Verkauf seine Alterssicherung bestreiten. Die Nachfolger wiederum müssen den Kaufpreis stemmen und häufig auch neu investieren. Das ist ein ganz natürlicher Interessengegensatz, der nichts mit schlechtem Willen zu tun hat.

Wann wird es problematisch? 50 Prozent der Seniorunternehmer denken zu spät an die Übergabe. Es gibt eine Empfehlung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, dass man mit 55 Jahren anfangen sollte, darüber nachzudenken. Das ist natürlich nicht leicht, aber die Suche nach geeigneten Nachfolgern ist gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen oft schwierig. Dazu kommt, dass sich die Seniorchefs oft mit ihrer Lebensleistung nicht genug gesehen und gewürdigt fühlen.

Woran liegt das? Die Nachfolger wollen neue Akzente setzen: Mitarbeiter umgruppieren, neue Strategien einsetzen. Da wird dann aus Sicht des Seniors mit seinem Lebenswerk herumgespielt und möglicherweise seine Altersversorgung gefährdet. Denn die wird oft nicht auf einmal, sondern Stück für Stück ausgezahlt. Zugleich wird von der Industrie- und Handelskammer empfohlen, dass die Seniorchefs als Berater eine Weile präsent bleiben. Das ist sachlich nützlich, lädt auf der Beziehungsebene aber zu Verhakelungen ein.

Was kann Mediation da leisten? Das Wünschenswerte wäre, dass die beiden Parteien sich zusammensetzen und genügend Zeit haben, einen Plan zu entwickeln. Mediatoren kommen dann ins Spiel, wenn beide Seiten merken, dass sie den anderen im Gespräch nicht mehr erreichen. Am Anfang ist es eine Art Hilflosigkeit, sich nicht verständlich machen zu können, später, wenn es eskaliert, wird daraus das Gefühl, der andere sei unfähig. Die nächste Stufe ist es dann, dem anderen Bösartigkeit zu unterstellen.

Wo setzt die Mediation praktisch an? Es gibt die robusten Gefühle, Zorn, Ärger, Wut, die man noch relativ leicht zeigt. Dahinter kommen weichere Gefühle wie Hilflosigkeit und Schmerz – wenn es gelingt, sich darüber auszutauschen, wird der Dämon geworden ist, wieder zum Menschen. Dann kann man auch wieder an sachlichen Lösungen arbeiten.

Ein erster wichtiger Schritt ist die Frage: Wer muss eigentlich an den Mediations-Tisch? Das ist vor allem eine Frage, wenn es ein Familienunternehmen ist und eine familiäre Nachfolge gewollt. Oft sind nämlich auch Ehepartner, Geschwister oder Enkel mit ihren Interessen präsent. Und ganz wichtig ist: Eine Mediation hat nur dann Sinn, wenn beide Seiten ein Interesse an einer Aussprache auch auf der Beziehungsebene haben. Es reicht nicht, über Zahlen und Ideen zu reden.

Wie erreicht man das? Wir sind erst einmal Lösungsverhinderer. Wir wollen den Leuten helfen, dass sie nicht zu früh über Zahlen und Fakten reden. Denn alles, was sie in dem Bereich vereinbaren, während die Beziehung noch ungeklärt ist und untergründig noch Frustration und Misstrauen da ist, bröckelt leicht wieder auseinander.

Wie kommt man da ins Gespräch? Nachdem man sich eine Übersicht verschafft hat, wie es überhaupt zu dem Konflikt gekommen ist, geht es darum, was der schwerste Vorwurf ist: Dass etwa das Gefühl, nicht gesehen und nicht wertgeschätzt zu werden, hochkommen darf. Ich nenne das die Tretminen: man möchte nicht wirklich hinschauen, aber wenn man sie nicht kontrolliert entschärft, tritt man da später drauf.

Tun sich die Leute schwer, auf diese Gefühlsebene zu kommen? Es gibt die robusten Gefühle, Zorn, Ärger, Wut, die man noch relativ leicht zeigt. Dahinter kommen weichere Gefühle wie Hilflosigkeit und Schmerz – wenn es gelingt, sich darüber auszutauschen, wird der Dämon geworden ist, wieder zum Menschen. Dann kann man auch wieder an sachlichen Lösungen arbeiten.

Tilman Metzger

■ 50, Mediator BM, Organisationsberater und Coach in Lüneburg, Verheiratet und Vater zweier Söhne. www.tilmanmetzger.de



www.kurvewustrow.org

KURVE Wustrow
Bildungs- und Begegnungsort für gewaltfreie Aktion e.V.

Gewaltfreiheit verbreiten

Sie möchten die Idee der Gewaltfreiheit in der politischen Auseinandersetzung und in der zivilen Konfliktbearbeitung weiterverbreiten? Sie suchen eine Tätigkeit im Ausland, die lebendig ist und gesellschaftlich relevant? Sie unterstützen die Ziele und Grundsätze unserer Bildungs- und Begegnungsorte?

Dann bewerben Sie sich bei uns als Friedensfachkraft in Nepal, Myanmar oder Palästina

Die **KURVE Wustrow – Bildungs- und Begegnungsorte** für gewaltfreie Aktion e.V. wurde 1980 mit dem Ziel gegründet, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Betroffenheit über kriegerische Auseinandersetzungen, ökologische Zerstörung und soziale Ungerechtigkeit in überlegtes gewaltfreies Handeln umgesetzt werden kann.

Wir führen Seminare, Trainings und Veranstaltungen zu ziviler, gewaltfreier Konfliktbearbeitung im In- und Ausland durch. Wir entsenden junge Freiwillige für einen sozialen Lerndienst im Rahmen des weltwärts-Programms und Friedensfachkräfte im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes. Die KURVE Wustrow kooperiert dafür mit Partnerorganisationen auf dem Balkan, im Nahen Osten und in Südasien. Weitere Schwerpunkte sind unser Engagement gegen Atomkraft und für Klima- und Ressourcenschutz.

Aktuell suchen wir Friedensfachkräfte für unsere Vorhaben im Zivilen Friedensdienst in Myanmar und Nepal sowie eine ZFD-Koordinatorin in Palästina/Israel:

- Wollen Sie zusammen mit unseren Partnerorganisationen in **Nepal** Netzwerkarbeit für Menschen- und Minderheitenrechte stärken?
- Interessiert es Sie, sich zusammen mit unseren Partnern in **Myanmar** für die Stärkung von Frauen im Bereich Landrechte zu engagieren oder gewaltfreie Friedensaktivistinnen zu unterstützen?
- Wollen Sie als ZFD-Koordinatorin unsere Friedensfachkräfte und Partnerorganisationen in **Palästina und Israel** begleiten?

Dann informieren Sie sich auf www.kurvewustrow.org über unsere Stellenangebote im Zivilen Friedensdienst.

KURVE Wustrow
Bildungs- und Begegnungsorte für gewaltfreie Aktion e.V.
Kirchstr. 14, 29462 Wustrow/Wendland
Tel. 05843 - 98 71-42
www.kurvewustrow.org
bewerbung@kurvewustrow.org

Tilman Metzger
MEDIATION

MEDIATION IN ORGANISATIONEN

Ausbildung gemäß den Standards des BM

Mit hohem Praxisbezug: Die Teilnehmenden hospitieren bei Mediationen der Ausbildungsleitung und medieren im Rahmen der Ausbildung echte Konfliktfälle!

Tagungshotel Seeschloss am Kellersee, Eutin
Start: 19. März 2015

Infos: www.tilmanmetzger.de/campus

Praxis für Konfliktmanagement
Dipl.-Psych. Regina Walgenbach
Psychologische Arbeitsmediation
Familienmediation
Erbmediation
Tiefer 9 • 28195 Bremen
Tel.: 0421/3373325 • www.pkf-bremen.de

Konflikte konstruktiv lösen.
In Familie, Unternehmen, Praxis, Verein

Ulrike Donat
Rechtsanwältin • Mediatorin
Lerchenstr.28a, 22767 Hamburg
Tel. 040-3980 6130
donat@ulrike-donat.de
www.ulrike-donat.de

Ausbildungen Mediation
in der Arbeitswelt und im soz. Umfeld
in Bremen ab März 2015 und in Kassel ab März 2015

a.k.demie für Mediation und Training
Tel.: 0421 - 5578899
www.a-kdemie.de

EUROPÄISCHER HOCHSCHULVERBUND

Jetzt Mediator/in werden!

www.mediation.ehv-fernstudium.de
beratung@ehv-fernstudium.de
Tel.: 040 / 688 91 522 - 0

Beratung Training Coaching

Aktuelles Seminarangebot zum Thema Übergänge
27.02. – 01.03.2015

Martin Baumgartner-Kuschel
Supervisor & Coach
Office: 04432/ 988 44 48
Mobil: 0173/ 24 63 408
www.konflikttraining.de

Lösungen (er)finden
Potentiale aktivieren
Krise/ Chance

Wenn streiten, dann richtig

Mediation Die erfolgreiche Art Ihre Konflikte zu lösen

Hinrich Geelvink
Mediator und Rechtsanwalt
49076 Osnabrück
Lürmannstr. 34
Tel. 0541/ 21278

KURZ NOTIERT

Einen Workshop zur Erbmediation veranstaltet der Bundesverband Mediation. Am 19. Januar kann man sich im Mediationszentrum Schlüterstraße in Hamburg zum richtigen Verhalten im Erbstreit und über geeignete Konfliktlösungen austauschen. Weitere Infos unter: www.mediation-rghh.de.

Hamburg bieten ein thematisch umfangreiches Angebot. So kann man sich am 31. Januar beim Praxistag in den Mozartsälen über interkulturelle Konflikte oder zu Mediation bei Konflikten in der Betreuung älterer Menschen aufklären lassen. Infos unter: www.internationale-mediationstage.de.

Über das Thema Konfliktmanagement beim Auswärtigen Amt kann man sich am 24. Februar beim Treffen der Regionalgruppe Hannover-Celle informieren. Um 19 Uhr geht es los. Über den Veranstaltungsort wurde noch nicht entschieden.

Die Internationalen Mediationstage vom 29. bis 31. Januar in

Den Dialog zum Rückbau der Atomanlagen des ehemaligen GKSS-Forschungszentrums schildern die Mediatoren Silke Freitag, Marion Lewandowski und Iris Ulrich am 16. 3. in der Regionalgruppe Hamburg des Bundesverbands Mediation. Treffpunkt ist das Mediationszentrum Schlüterstraße, der Vortrag beginnt um 18 Uhr.

„DASS WIR MITEINANDER REDEN KÖNNEN, MACHT UNS ZU MENSCHEN.“
KARL JASPERS (1883-1969), DEUTSCHER PHILOSOPH

Umbruch

sophie löfler • mediation
040 - 40 18 65 65
info@hamburger-mediatorin.de
www.hamburger-mediatorin.de

MediationsZentraleHamburg e.V.

MITTWOCH, 15.APRIL 2015
4. HAMBURGER MEDIATIONSTAG
DAS FREMDE UND DAS EIGENE

www.hamburger-mediationstag.de
040 - 822 43 666 • info@mediationszentralehamburg.de

Trenkel Mediation
www.mediation-hannover.de

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung

Konfliktberatung und Mediation

Weiterbildendes Studium von April 2015 bis Januar 2017

- Gesprächsführung
- Einzelberatung
- Emotionsmanagement
- Mediation
- Machtstrukturen und Hierarchie
- Rechtsfragen
- Organisationsentwicklung
- Supervision

Infoveranstaltung am 05.02.2015, 18.00 bis 20.00 Uhr
mit Prof. Dr. Alexander Redlich, Trainern und einer Supervisorin

Weitere Informationen und Anmeldung zur Infoveranstaltung:
Universität Hamburg
Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung
Michaela Tzankoff
m.tzankoff@aww.uni-hamburg.de
Tel. 040/428 38-9715, -9700
www.aww.uni-hamburg.de/konflikt

AKTUELLES WISSEN • NEUE PERSPEKTIVEN • LEBENSLANGES LERNEN

Netzwerk qualifizierter MediatorInnen in Bremen und umzu

www.mediationszentrale-bremen.de

Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen

Mediationsausbildung an der Uni Bremen
Interdisziplinär, praxisorientiert und mit Uni-Zertifikat
Kurzfristiger Quereinstieg möglich!

Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen
Tel. 0421 - 21861614 oder bspies@uni-bremen.de
Mehr Infos unter www.uni-bremen.de/weiterbildung.

Universität Bremen