

■ MEDIATION – PROFESSIONELLES KONFLIKTMANAGEMENT

RECHTSANWALT MARCUS HEHN, ALSDORF A. D. SIEG · VORSITZENDER DER ARBEITSGEMEINSCHAFT MEDIATION DES DEUTSCHEN ANWALTVEREINS

„Mediation findet statt“, das ist die kurze und für die aktiven Mediatoren erfreuliche Feststellung. Sie findet statt in verschiedenen Bereichen, in denen Konflikte auftreten. Eine vergleichsweise hohe Bedeutung hat die Mediation in den Konfliktsituationen, die durch eine persönliche oder geschäftliche Nähebeziehung der Streitenden geprägt werden. Kennzeichnend für solche Fallgestaltungen ist, dass sich ein Konflikt auf verschiedenen Ebenen auswirkt und die Beteiligten in der Regel auch nach einer mehr oder weniger erfolgreichen Konfliktbearbeitung miteinander in Kontakt stehen.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte interessieren sich zunehmend für die Mediation, die Ende der 80er Jahre noch vornehmlich von nicht juristisch ausgebildeten Mediatoren angewendet wurde. Mit zunehmender Bekanntheit und vor allem Einblick in die Besonderheiten dieser Art von Konfliktbearbeitung wurden immer mehr Rechtsanwälte neugierig und begannen, im Rahmen einer fundierten Ausbildung ihre eigenen Potenziale sowie das Spektrum ihres eigenen Dienstleistungsangebotes zu erweitern.

„Mediation findet statt“, das ist auch die Botschaft, die jede junge Rechtsanwältin und jeder junge Rechtsanwalt hören muss. Ihre steigende Bedeutung zwingt zur Beschäftigung mit Mediation. Dieser Beitrag soll aufzeigen, was man unter Mediation versteht, welche Anwendungsfelder es gibt und wie sich die Mediation in den beruflichen Alltag des Rechtsanwaltes einfügen kann.

■ Begriff und Geschichte der Mediation

Mediation greift die sehr alte Idee der Vermittlung (Mediation stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Vermittlung“) zwischen Konfliktparteien auf, die über Jahrhunderte hinweg zu einem wichtigen Mittel der Streitbeilegung gehört hatte, aber in den letzten 100 Jahren zumindest in Mitteleuropa mehr und mehr in Vergessenheit geraten war. Die Wurzeln der Mediation reichen allerdings weit über 2.000 Jahre zurück und sind in verschiedenen Kulturen nachweisbar.

Das Konzept der Mediation in seiner heutigen Form wurde Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre entwickelt und wissenschaftlich untermauert. Zunächst in den USA, später auch in Europa, griff man die alte Idee der Mediation zur Lösung von Konflikten auf. Mediationsverfahren sind strukturierte Verhandlungsverfahren, die idealerweise Konfliktlösungen hervorbringen, die von allen Beteiligten akzeptiert werden. Sie unterscheiden sich in vielerlei Aspekten von anderen Formen der Konfliktregelung, insbesondere von Gerichtsverfahren oder Schiedsverfahren. Mediation versucht, durch die Anwendung verschiedener Methoden neue Wege zu gehen, um Konflikte anders als für Rechtsanwälte häufig gewohnt – also nicht durch Konfrontation – zu lösen. Sie lässt sich vor allem durch die Einhaltung bestimmter Prinzipien und eines strukturierten Verfahrensablaufes beschreiben, die nachfolgend erläutert werden.

SPEZIALISIERUNG -> **MEDIATION**

■ **Prinzipien der Mediation**

Mediation ist im Grundsatz eine bestimmte Verhandlungsmethode. Um Mediation handelt es sich bei Verhandlungen, wenn – als Grundmerkmale –

- an den vertraulichen Verhandlungen
- ein unabhängiger und allparteilicher Dritter als Vermittler sowie
- möglichst alle betroffenen Parteien teilnehmen,
- deren Teilnahme freiwillig erfolgt.
- Die Verhandlungen werden ergebnisoffen geführt und
- die Konfliktparteien bestimmen ihre Verhandlungen selbst und treffen Entscheidungen auf der Basis der notwendigen Informationen.

Die Konfliktparteien bestimmen den Ausgang ihrer Verhandlungen und damit die Lösung des entstandenen Konflikts also selbst. Sie geben ihre eigene Entscheidungsgewalt nicht an Dritte, z. B. Richter oder Schiedsrichter ab, sondern verfolgen das Ziel der Problemlösung im Rahmen eines auf Freiwilligkeit beruhenden Verfahrens. Das kann im Extremfall auch bedeuten, dass sich eine Konfliktpartei für den Abbruch dieser Art von Verhandlung entscheidet, wenn sie nicht mehr als zielführend eingeschätzt wird.

Mediatoren haben keine Entscheidungsbefugnis wie etwa Richter. Mediatoren unterstützen die Kommunikation zwischen den verschiedenen Konfliktparteien und achten auf einen fairen Verhandlungsablauf. Als allparteiliche Dritte verfolgen sie keine eigenen Interessen, übernehmen aber dennoch eine inhaltliche Mitverantwortung für das Verfahren in Form von Ergebnisorientierung; insofern geht ihre Aufgabe über die eines neutralen Verfahrensmittlers oder Moderators hinaus. Mediatoren versuchen, der Artikulation der Belange aller Beteiligten einen angemessenen Raum zu verschaffen und die Teilnehmer dabei zu unterstützen, ihre eigenen Interessen herauszuarbeiten.

Während des Aushandlungsprozesses bietet sich die Möglichkeit des wechselseitigen Auslotens von Handlungsspielräumen bei der Suche nach einer konsensualen, zukunfts-trächtigen Lösung des Konflikts. Daraus ergibt sich die Chance, neue, bislang unbeachtete Lösungswege zu entdecken, die möglicherweise weit über die ursprünglichen Positionen der beteiligten Konfliktparteien hinausgehen. Diese Suche nach beiderseitigen Lösungen unterscheidet sich dabei von der Tätigkeit des Rechtsanwalts als Parteivertreter, der in erster Linie einseitig die Interessen seiner Partei in den Mittelpunkt seiner Dienstleistung stellt. Mediation ist also nicht das, was der Rechtsanwalt sowieso im Rahmen seiner Tätigkeit leistet, auch wenn viele Kollegen dies vielleicht so sehen.

Mediation wird in der Regel ergänzend zum gesetzlich normierten Entscheidungsprozess oder zu einem gerichtlichen Verfahren eingesetzt. Sie kann nicht an die Stelle bestehender, gesetzlich festgelegter Entscheidungsstrukturen (etwa Planfeststellungsverfahren oder Ehescheidungsverfahren) treten, sondern findet zusätzlich vorher oder begleitend auf

MEDIATION <- SPEZIALISIERUNG

einer informellen Ebene statt. Allerdings können gerichtliche Verfahren, die in der Disposition der Parteien stehen, durch Mediationsverfahren vermieden oder abgekürzt werden.

■ Ablauf eines Mediationsverfahrens

Neben den dargestellten Prinzipien der Mediation ist es vor allem der Ablauf, der kennzeichnend für sie ist und sie von anderen Formen der Konfliktregelung abgrenzt. Der Ablauf von Mediationsverfahren basiert auf einem logischen Prinzip, bei dem ein Schritt auf den anderen folgt, so dass sich eine zwingende Struktur des Verfahrens ergibt. Eine wesentliche theoretische Grundlage der Verfahrensstruktur und damit der Mediation bildet das in den 70er Jahren an der Harvard-Law-School entwickelte so genannte „Harvard-Konzept“. Dieses allgemeine und anerkannte Konzept zur Bewältigung von Konfliktsituationen hat ein sachgerechtes Ergebnis zum Ziel.

Im Mittelpunkt dieser Verhandlungsstrategie stehen die guten Beziehungen zwischen den Verhandelnden sowie der Wille der Beteiligten, in fairen Verhandlungen einen sachlichen, für alle Parteien möglichst vorteilhaften Konsens zu erzielen. Ziel dieses Konzepts ist es, Konflikte in Verhandlungsprozessen so zu lösen, dass ein Ergebnis nicht auf Kosten einer oder gar mehrerer beteiligter Parteien erzielt wird. Vielmehr steht die inhaltliche Lösung des Problems und der gleichzeitige Nutzen aller Beteiligten („win-win“-Situation) im Vordergrund dieser Strategie des „sachgerechten Verhandeln“.

Die Strategie des Harvard-Konzepts stützt sich auf vier Grundprinzipien:

- **Trennung von Personen und Problemen**
- **Konzentration auf Interessen anstatt auf Positionen**
- **Entwicklung möglichst vieler Lösungsmöglichkeiten**
- **Entscheidung basierend auf objektiv nachprüfbar Kriterien**

Aus diesem theoretischen Konzept leitet sich nun die Struktur eines Mediationsverfahrens in mehreren Phasen ab, bei der der nächste Schritt erst dann folgt, wenn der vorhergehende zwingend abgearbeitet ist. Unabhängig von der zentralen Bedeutung für die Struktur der Mediation bietet das Harvard-Konzept auch wertvolle Anhaltspunkte für generelle Verhandlungsstrategien, die für jeden praktizierenden Rechtsanwalt von höchster Relevanz sind.

■ Anwendungsgebiete der Mediation

Die Einsatzfelder von Mediation sind sehr vielfältig, weil es sich um ein universelles Konfliktlösungskonzept handelt. Hauptanwendungsgebiete sind Streitigkeiten im familiären Kontext, vor allem bei Ehescheidungen. Auf diesem Gebiet arbeiten in Deutschland die meisten Mediatoren, neben Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten vor allem auch Angehörige psychosozialer Berufe. Man setzt sie darüber hinaus zunehmend bei

SPEZIALISIERUNG -> **MEDIATION**

Streitigkeiten innerhalb oder zwischen Unternehmen, zwischen Unternehmen und Behörden und zwischen Unternehmen und dem nachbarschaftlichen Umfeld ein (Wirtschaftsmediation). Weiterhin kennt man die Mediation im arbeitsrechtlichen Kontext (Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmern untereinander, z.B. in beamtenrechtlichen Verfahren oder bei Streitigkeiten zwischen Kollegen in einer Abteilung), die Schulmediation (bei schulischen Auseinandersetzungen zwischen Schülern, Eltern und Lehrern), die politische Mediation (Mediation im internationalen Bereich, z.B. Camp David: Abkommen zwischen Israel und Ägypten, Befriedungsaktionen im ehemaligen Jugoslawien, „good friday“-Abkommen in Nordirland, Gefangenenaustausch zwischen Israel und Palästina im Januar 2004 usw.) und die Mediation nachbarschaftlicher Streitigkeiten (auch interkultureller Art).

Über diese Anwendungsgebiete hinaus gibt es Mediation im öffentlichen Bereich. Damit wird der Einsatz der Mediation bei umweltrelevanten Bau- und Planungsvorhaben beschrieben. Andere Anwendungsmöglichkeiten sind selbstverständlich denkbar und versprechen immer dann Aussicht auf Erfolg, wenn die Streitparteien auch nach Bewältigung eines Konflikts weiter in Kontakt zueinander stehen und ihr Verhältnis zueinander einer Regelung bedarf. So wurden in den letzten Jahren vor allem Konflikte im Zusammenhang mit privaten Bauvorhaben oder bei der Unternehmensnachfolge in Familienbetrieben Gegenstand mediativer Verfahren.

Eher weniger geeignet ist die Mediation bei „Einmalkonflikten“, bei dem die Streitparteien nur einmal aufeinander treffen und danach keine weitere Beziehung zueinander aufrechterhalten (z.B. Schadensersatz bei Verkehrsunfall). Besonders groß ist die Bedeutung der Mediation in den Konstellationen, in denen sich die Wege der Streitenden aus welchen Gründen auch immer nicht nach durchstandenem Konflikt trennen können, selbst wenn die Beteiligten es wollten. Gerade hier zeigt sich die besondere Relevanz der Mediation für den Rechtsanwalt, der in seiner Praxis als Berater seiner Partei in vielen Lebens- und Konfliktlagen anbieten kann, nachhaltige und angemessene Konfliktlösungen für und mit seinen Mandanten gemeinsam zu entwickeln. Besonders im wirtschaftlichen Bereich, bei Konflikten in oder zwischen Unternehmen spielt dies eine große Rolle, weil häufig langjährige Geschäftsbeziehungen oder Fragen der Darstellung nach außen mit der Bewältigung eines Konflikts verbunden sind.

■ **Mediation im Alltag des Rechtsanwaltes**

Für den praktizierenden Rechtsanwalt gibt es eine Vielzahl an Berührungspunkten mit der Mediation in seiner täglichen Arbeit. Vor allem sind in diesem Zusammenhang zahlreiche Projekte zu nennen, in denen die Justiz versucht, Mediation und gerichtliche Verfahren zu verbinden, um eine neue Qualität der Justiz zu schaffen und nicht zuletzt finanzielle und personelle Kapazitäten der Justiz zu schonen. Diese Projekte der gerichtsnahe oder besser „gerichtsinternen“, weil im Gericht stattfindenden, Mediation sind mittlerweile fast flächendeckend in Deutschland anzutreffen, das Bekannteste unter ihnen ist dasjenige in Niedersachsen, bei dem verschiedene Gerichte und Gerichtsbarkeiten eingebunden waren. Modellcharakter hat zudem das Projekt „Güte-

MEDIATION <- SPEZIALISIERUNG

richter“ in Bayern. Ein Rechtsanwalt, der einen Rechtsstreit im Bereich eines solchen Projektes führt, muss damit rechnen, dass er sich intensiver mit dem Thema Mediation und seinen Auswirkungen auf den Rechtsstreit, sich selbst und seine Mandanten befassen muss, wenn ein Mediationsversuch auf Anregung des Gerichts unternommen werden soll. Auch ist es durchaus möglich, dass ein Richter von der Möglichkeit des § 278 Abs. 5 ZPO Gebrauch macht und den Parteien einen außergerichtlichen Einigungsversuch oder Mediation vorschlägt. Daher ist es für den Rechtsanwalt sicher hilfreich, zumindest Grundkenntnisse der Mediation zu besitzen, auch über die im Rahmen der juristischen Universitätsausbildung (vielleicht) erworbene Schlüsselqualifikation (vgl. § 5a Abs. 3 DRiG) hinaus.

Eine substanziell weit anspruchsvollere Schnittstelle des Rechtsanwaltes mit der Mediation im beruflichen Alltag besteht darin, diese Form der Konfliktregelung in das eigene Dienstleistungsangebot aufzunehmen. Auch wenn bisher die Fallzahlen für Mediation noch eher gering sind und es vermessen wäre, zu behaupten, dass mit Mediation das große Geld zu verdienen ist, so nimmt ihre Bedeutung im Alltag doch kontinuierlich zu. Die Fälle, in denen gezielt nach Mediation gefragt wird, werden steigen ebenso wie Anfragen von Kollegen und aktiven Mediatoren, ob in einem Streitfall auch die Mediation als Alternative zur streitigen Auseinandersetzung in Frage kommt. Und in Zeiten zunehmend starker Konkurrenz der Rechtsanwälte auf einem hart umkämpften Markt ist es nicht zuletzt ein Marketingargument, wenn Mediation als zusätzliche Qualifikation angeboten werden kann.

■ Mediation und Berufsrecht

Dass Mediation eine anwaltliche Aufgabe ist, ist in Judikatur und Literatur unbestritten. § 18 der Berufsordnung lautet: „Wird der Rechtsanwalt als Vermittler, Schlichter oder Mediator tätig, so unterliegt er den Regeln des Berufsrechts.“ Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sind, beherrschen sie die Notwendigkeiten des Mediationsverfahrens, zur Durchführung von Mediation besonders geeignet. § 43 a (2) BRAO erklärt die Schweigepflicht zur anwaltlichen Grundpflicht. § 2 der anwaltlichen Berufsordnung wiederholt und verstärkt das. Die §§ 203 StGB, 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO, 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO bestimmen den Rechtsanwalt zum Geheimnisträger und gewähren ihm das Zeugnisverweigerungsrecht. § 356 StGB stellt den etwaigen Parteiverrat des Rechtsanwalts unter Strafe. Das anwaltliche Berufsrecht, das über die Grundsätze der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit das gesamte im Rahmen der Mediation erlangte Wissen schützt, prädestiniert die Rechtsanwältin und den Rechtsanwalt daher zum berufenen Mediator. Das gilt jedenfalls für die Mediation in rechtlichen Angelegenheiten, bei denen sich der Mediator trotz allem Zwang zur Unabhängigkeit nicht immer dem Wunsch der Parteien entziehen kann, auch rechtliche Aspekte mit in das Verfahren einfließen zu lassen. Gegenüber den Angehörigen anderer Berufsgruppen, aus denen sich Mediatorinnen rekrutieren, haben Rechtsanwältinnen hier einen wichtigen Vorteil, den das anwaltliche Berufsrecht ihnen garantiert.

SPEZIALISIERUNG -> MEDIATION

■ Vergütungsregelungen in der Mediation – § 34 RVG

Die Frage der Vergütung im Rahmen der Mediationstätigkeit war lange Zeit umstritten. Das RVG, mit dem die BRAGO abgelöst wurde, hat hierzu Klarheit geschaffen. Anwaltliche Mediatorinnen und Mediatoren rechnen ihre Leistung auf dem Gebiet der Mediation in der Regel nach Zeithonorar ab. § 34 des RVG bestimmt: „Für die Tätigkeit als Mediator soll der Rechtsanwalt auf eine Gebührenvereinbarung hinwirken. Wenn keine Vereinbarung getroffen wird, bestimmt sich die Gebühr nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts.“ Die Stundensätze sind unterschiedlich und reichen von 50 Euro bis über 250 Euro pro Stunde. Eine im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Mediation im DAV angefertigte Studie des Instituts für Anwaltmanagement ermittelte einen Durchschnittswert von 174 Euro (Mediatoren) bzw. 146 Euro (Mediatorinnen). Handelt es sich um aufwendigere Mediationsverfahren (z.B. solche im öffentlichen Bereich), so wird in der Regel nach Tagessätzen zwischen 800 Euro und 2.500 Euro abgerechnet.

■ Ausbildung in Mediation

Viele Rechtsanwälte meinen, dass Mediation nichts anderes sei als das, was sie im Rahmen der täglichen Praxis leisten: Verhandeln und Einigungen erzielen. Das ist schlicht falsch. Mediation bedeutet für den Rechtsanwalt ein Zurücknehmen der eigenen Rolle als Parteivertreter, ein Einlassen auf neue Formen der Verhandlung und Kommunikation sowie ein verändertes Verhältnis zum Mandanten. Dass muss man und dass kann man lernen. Eine fundierte Ausbildung ist unerlässlich, wenn Anwälte als Mediatoren tätig sein wollen. Dies bestimmt nicht zuletzt § 7a BORA, wonach sich Rechtsanwälte (nur) als Mediatoren bezeichnen dürfen, wenn sie durch eine geregelte Ausbildung nachweisen können, dass sie die Grundsätze des Mediationsverfahrens beherrschen.

Zu den Ausbildungsinhalten, die erlernt werden müssen, gehören vor allem Kenntnisse in Kommunikation, Visualisierung, Gesprächsführung, Fragetechniken und Deeskalationstechniken, die theoretisch, aber vor allem in der praktischen Anwendung eingeübt werden. Für eine fundierte Grundausbildung in Deutschland müssen etwa 90 bis 200 Ausbildungsstunden sowie Kosten ab etwa 2.500 Euro eingeplant werden.

Ausbildungsangebote gibt es mittlerweile in ausreichender Anzahl in Deutschland. Die Deutsche Anwaltakademie bietet ebenso wie beispielsweise die FernUniversität Hagen eine Ausbildung an, um zwei der Wichtigsten an dieser Stelle zu nennen. Mittlerweile gibt es eine Reihe staatlicher und privater Anbieter, meist in Anbindung an die in Deutschland bestehenden Mediationsvereine, die qualifizierte Ausbildungen offerieren. Ein Blick ins Internet verdeutlicht die Vielzahl der Möglichkeiten und die Qual der Auswahl. Für letzteres ist es nach Ansicht des Verfassers enorm hilfreich, wenn sich der Interessent einmal mit einem Absolvent früherer Ausbildungsgänge des Anbieters über die Ausbildung unterhält. Seriöse Anbieter werden sicher gerne entsprechende Referenzen zur Verfügung stellen.

■ Die Arbeitsgemeinschaft Mediation im DAV

Der Deutsche Anwaltverein hat die Bedeutung der Mediation erkannt und bereits im Jahre 1998 die Arbeitsgemeinschaft Mediation gegründet, der mittlerweile weit rund 600 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte angehören. Die Arbeitsgemeinschaft informiert jährlich auf dem Deutschen Anwaltstag mit mehreren Veranstaltungen, um ihre Mitglieder und interessierte Kollegen mit besonderen Aspekten der Mediation vertraut zu machen. Der zweitägige Mediationstag im Herbst greift stets aktuelle Themen auf und versucht, die anstehenden Fragen im Dialog und in praktischer Übung zwischen Referenten und Teilnehmern zu bearbeiten. Lokale Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft in Kooperation mit den örtlichen Anwaltvereinen bringen die Mediation den Kolleginnen vor Ort nahe. Darüber hinaus unterhält die Arbeitsgemeinschaft eine Homepage (<http://mediation.anwaltverein.de> sowie www.anwaltverein.de. Stichwort: „Arbeitsgemeinschaft Mediation“), gibt mehrmals jährlich eine Zeitschrift für Ihre Mitglieder mit aktuellen Informationen heraus und steht als Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema Mediation zur Verfügung. Eine Mediatorenliste gibt Interessierten die Möglichkeit, schnell qualifizierte Rechtsanwälte, die zugleich Mediatoren sind, zu finden. Ansprechpartner für interessierte Leserinnen und Leser sind im Deutschen Anwaltverein Frau Rechtsanwältin Angelika Rüstow, Tel. 030/72 61 52 138 sowie die Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses (Adressen auf der angegebenen Homepage).

■ Fazit: Die Beschäftigung mit der Mediation ist notwendig

Die Bedeutung der Mediation nimmt ständig zu. Diese Feststellung ist unbestritten und erfordert vom praktizierenden Rechtsanwalt und von der praktizierenden Rechtsanwältin eine Beschäftigung mit den Merkmalen und Besonderheiten des Verfahrens. Ohne Ausbildung im spezifischen Mediationsverfahren und ohne das ausgeprägte Bewusstsein, dass Mediation ein geeignetes Verfahren zur Konfliktregelung im Sinne einer einverständlichen Lösung durch die Parteien selbst, auch unter Begleitung ihrer eigenen Rechtsanwälte, ist, sollte Mediation mit einem Rechtsanwalt als Mediator nicht stattfinden. Allerdings sollten – mehr als bisher – Anwälte ihren Mandanten zur Mediation raten und sie in die Mediation, auch wenn sie selbst keine Mediatoren sind, begleiten. Der Mediator begreift den Konflikt nicht als unlösbar. Der Konflikt bietet vielmehr zusätzliches Potenzial, das die Erarbeitung einer gemeinsamen Lösung zum Nutzen aller Beteiligten erfordert und ermöglicht. Unverzichtbar zur Erreichung dieses Zieles ist, dass die Gesprächsbereitschaft zwischen den Konfliktparteien besteht. Weil das Mediationsverfahren die Allparteilichkeit der Mediatorin voraussetzt, müssen sich Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte als Mediatorinnen und Mediatoren für einen Rollenwechsel öffnen. Nicht mehr der einseitige Interessenvertreter, der Rechtsanwalt als Dobermann und Landsknecht für die Interessen seiner Partei, sondern der überparteiliche, neutrale Dritte und Helfer auf dem Weg, dem Interesse bei der Parteien an der einverständlichen Lösung ihres Konflikts zum Durchbruch zu verhelfen, ist die Aufgabe des anwaltlichen Mediators. Die Beschäftigung mit der Mediation bereichert nicht nur die Parteien, sondern auch den beruflichen Alltag des Rechtsanwaltes. Daher lohnt es sich, intensiver über die Mediation nachzudenken und

SPEZIALISIERUNG -> **MEDIATION**

sie als Teil des beruflichen Spektrums anzusehen. Dies gilt in Zukunft umso mehr, denn Mediation findet mehr und mehr statt.

■ Weiterführende Adressen

Weiterführende Informationen über Mediation, Mediatoren und Kontaktadressen finden sich im Internet unter:

Arbeitsgemeinschaft Mediation im DAV – <http://mediation.anwaltverein.de> oder www.anwaltverein.de

Förderverein Mediation im öffentlichen Bereich e. V. – www.umweltmediation.info

Deutsche Gesellschaft für Mediation e. V. – www.dgm-web.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation e. V. – www.bafm-mediation.de

Bundesverband Mediation e. V. – www.bmev.de

Centrale für Mediation – www.centrale-fuer-mediation.de

■ Literaturhinweise

Besemer, Christoph; „Vermittlung in Konflikten“, Darmstadt, 3. Auflage, 1995

Breidenbach, Stefan; „Mediation, Struktur Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt“, Köln 1995

Breidenbach, Stefan/Henssler, Martin; „Mediation für Juristen, Konfliktbehandlung ohne gerichtliche Entscheidungen“, Köln 1997

Duve, Christian/Eidenmüller, Horst/Hacke, Andreas; „Mediation in der Wirtschaft“, 2003

Eidenmüller, Horst; „Wirtschaftsmidiation“, Köln 2000

Fisher, Roger/Ury, William/Patton, Bruce; „Das Harvard-Konzept“, Frankfurt, z. B. 14. Auflage, 1995

Haft, Fritjof/von Schlieffen, Katharina; „Handbuch für Mediation“, München 2002 (2. Auflage im Erscheinen)

Henssler, Martin/Koch, Ludwig; „Mediation in der Anwaltspraxis“, 2. Auflage, Bonn 2004

Hohmann/Morawe; „Praxis der Familienmediation“, Köln 2001

Hommerich, Christoph/Kriele, Dorothea; Marketing für Mediation, Bonn, 2004

Krabbe, Heiner; „Scheidung ohne Richter“ Hamburg, 1991

Ponschab, Rainer/Schweizer, Adrian; „Kooperation statt Konfrontation, neue Wege anwaltlichen Verhandeln“, Köln 1997

ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement, Otto Schmidt-Verlag, erscheint 2-monatlich