



Programm:

- 10.00 Uhr Erfahrungen aus der Mediationspraxis - 15 Jahre AL-Institut
Aloys Leyendecker, Piesport
- 10.30 Uhr Die zukünftige Situation der Mediation in Rheinland – Pfalz
Minister Jochen Hartloff, Mainz
- 11.45 Uhr Ethik und Gerechtigkeit in der Mediation
Prof. Eckart Riehle, Karlsruhe
- 12.30 Uhr Mittagspause
- 14.00 Uhr Arbeitsgruppen (vgl. Innenteil)
- 16 – 17 Uhr: Vorstellen der Gruppenergebnisse, Zusammenfassung
Resümee und Verabschiedung - Manus Leyendecker

Organisatorisches:

Ort: Bürgerhaus Piesport, Ausoniusufer

Termin: 28. September 2013

Beginn: 10.00 Uhr

Kostenbeitrag: 50,- € für Essen und Tagungsgetränke
Überweisung auf Konto: Aloys Leyendecker, Nr. 32031940,
BLZ 587 512 30 Sparkasse Mittelmosel

Träger der Veranstaltung:

VHS Wittlich Stadt und Land, Kurfürstenstraße 1, 54516 Wittlich

AL-Institut Mediation & Konfliktberatung,
Im Landkapitel 12, 54498 Piesport,

Anmeldung und Information

AL-Institut, Tel. 06507-701580, Mail: Alinstitut@t-online.de
(wenn möglich mit Angabe der Arbeitsgruppe)

KONGRESSFEST

Ab 19.00 Uhr findet im Bürgerhaus ein Kongressfest anlässlich des 15-jährigen Bestehens des AL-Instituts statt. Mit dabei das erste Mediatorenkabarett Deutschlands. Beitrag für Essen 10,- €.



Piesporter Kongress der Mediation

Erfahrungen - Perspektiven - Ethik

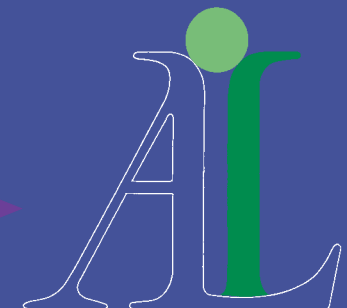
Piesport

Samstag, den 28.09.2013

Veranstalter:

AL-Institut, Konfliktberatung & Mediation
VHS Wittlich, Stadt und Land

Die **vhs** 
Volkshochschulen





Thema 1: Güterichter – Lassen die Rahmenbedingungen bei Gericht überhaupt tragende konsensuale Lösungen zu?

These: Die derzeitigen Strukturen in der Justiz und die Bedingungen für die Güterichter bei Gericht lassen keine richtige Mediation zu. Viele Konflikte sind zu komplex, um zu tragfähigen Lösungen bei Gericht zu kommen. Das Ziel, die Gerichte zu entlasten, wird nicht erreicht.

These: Güterichter sind eine sehr gute Einrichtung. Sie fördern die Eigenständigkeit der Parteien und führen diese zu einer gemeinsamen Lösung. Die derzeitigen Bedingungen sind zwar noch nicht optimal, lassen sich aber wie im Mediationsprozess entwickeln.

Leitung: Ingrid Luther, *Direktorin des Amtsgericht Wittlich, Mediatorin*

Thema 2: Leiten und Führen mit mediativer Kompetenz als Grundlage moderner Unternehmenskultur – Lässt die derzeitige Unternehmenskultur diesen Ansatz überhaupt zu?

These: Leitung mit mediativer Kompetenz ist zwar aus wirtschaftlicher und demokratischer Sicht ein sinnvoller Ansatz, aber utopisch. Die Ausbildung und Haltung der Mitarbeiter, hierarchische Strukturen, Gewinn streben und Wachstumszwang lassen Führen mit mediativer Kompetenz nicht zu.

These: Moderne Unternehmenskultur braucht den motivierten und engagierten Mitarbeiter; teamfähig, selbstständig und kreativ. Mit den herkömmlichen Führungskompetenzen ist dies nicht zu erreichen. Mediative kompetente Leitung hat das Ohr an der Entwicklung des Unternehmens und nutzt die Innovationskraft der Mitarbeiter optimal.

Leitung:
Klaus-Peter Bach, *Mediator, ehem. Personalleiter*
Josef Hamm, *Mediator, Coach, ehem. Führungskraft Telekom*

Thema 3: Mediation in Unternehmen und Organisationen – intern oder extern?

These: Es ist sinnvoll bei Konfliktlösungen innerhalb des Betriebes Mediatoren aus dem Unternehmen einzusetzen. Sie kennen die Struktur, die Kultur und die Kommunikation in der Organisation. Daher ist eine interne Mediation besser als eine externe.

These: Bei innerbetrieblichen Konflikten ist es immer sinnvoll einen externen Mediator zu nehmen. Er ist nicht in den Betriebsablauf und in die Hierarchie eingebunden. Nur so kann Neutralität und Unabhängigkeit garantiert werden. Dies ist für den Mediationsprozess entscheidend.

Leitung: Fritz Schardt, *Mediator, vereidigter Buchprüfer*,
Margit Reines, *Mediatorin, Personalmanagement (Krankenhaus)*

Thema 4: Das Harvard Modell des Verhandeln - solider Standard oder Seifenblase?

These: Das Harvard Modell des Verhandeln ist in der deutschen Mediationslandschaft auf theoretischer wie praktischer Ebene mit Abstand am weitesten verbreitet. Mediationen auf Grundlage des interessenbasierten Verhandeln sind am effektivsten. Fälle in denen dieses Verfahren nicht wirksam ist, brauchen eine Therapie, keine Mediation.

These: Das Harvard Modell kann nur vor dem Hintergrund der Streitkultur des amerikanischen Rechtssystems vollständig verstanden werden. Auf Deutschland übertragen ist es zu kurz gedacht. Es ist nur eines von vielen Werkzeugen in der großen Toolbox der Mediation. Die derzeitige Sichtweise des Harvard-Modell in Deutschland ist überbewertet.

Leitung:
Manus Leyendecker, *Mediator*,
Abschluss an der Pepperdine Universität in Malibu, Kalifornien

