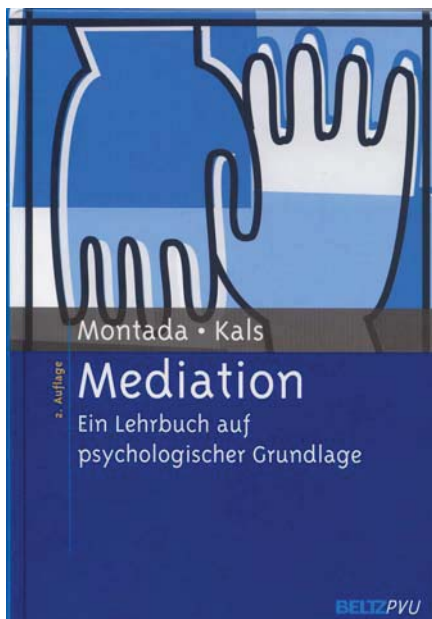


Personalarbeit: Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, Vorgesetzte – kurz an alle, die mit Problemlösungen in Betrieben befasst sind und sich für das praktische Vorgehen bei einer Mediation interessieren.

**Montada, Leo / Kals, Elisabeth, Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Beltz PVU, Weinheim 2007, 340 Seiten, geb. € 49,90**



Das bekannte Lehrbuch zur Mediation des Autorenteam Montada/Kals liegt nach sechs Jahren nunmehr in zweiter Auflage vor. Anliegen des Bandes ist es, spezifische Beiträge aus der Psychologie deutlicher als bisher in den interdisziplinären Diskurs einzubringen. Konsequenterweise wird deshalb nicht allein das Mediationsverfahren vorgestellt. Insgesamt zehn Kapitel behandeln vielmehr ein breites Themen-

spektrum, das Erstinteressierten einen guten Einstieg vermittelt, aber auch Fortgeschrittenen einen vertieften Einblick erlaubt.

Die Autoren skizzieren zunächst die Geschichte sowie die Anwendungsfelder der Mediation. Zugleich identifizieren sie einen besonderen Bedarf an Psychologie, um die Mediation weiter zu professionalisieren. Nach Ansicht der Autoren ist es gerade die Psychologie, die in konzeptioneller, theoretischer und methodischer Hinsicht wichtige Angebote bereithält.

Auf diesen Grundlagen aufbauend stellen die Verfasser verschiedene Handlungsalternativen in sozialen Konflikten vor, wobei sie insbesondere das Gerichtsverfahren und die Mediation vergleichend gegenüberstellen. Das ist nicht neu, findet aber im Rahmen eines Lehrbuches durchaus seinen Platz.

Im Anschluss daran werden fünf „Mythen der Mediationsszene“ kritisch diskutiert. Sie stellen nach Ansicht der Autoren, Risiken für den Mediationserfolg dar, weil sie Denk- oder Handlungsspielräume der Mediatoren in unproduktiver Weise beschneiden. Dabei geht es unter anderem um die häufig thematisierte Begrifflichkeit von Neutralität und Allparteilichkeit.

Im weiteren Verlauf analysieren Montada und Kals eingehend soziale Konflikte sowie die Möglichkeiten, sie beizulegen, bevor sie die Gerechtigkeitspsychologie und den produktiven Umgang mit Emotionen als weitere Themenfelder darstellen.

Interessant auch die Kapitel zur Kreativität sowie Verstehen und Kommunikation. Als zwei zentrale Pfeiler der Mediation greifen

beide Abschnitte inhaltlich schon den abschließenden Kapiteln zum Ablauf des Mediationsverfahrens sowie den Chancen und Grenzen einer erfolgreichen Mediation vor.

**Fazit:** Der Band gibt einen überaus informativen Überblick zur Mediation speziell aus psychologischer Perspektive. Angesprochen fühlen dürften sich damit wohl zuvorderst (angehende) Mediatorinnen und Mediatoren mit einem entsprechenden beruflichen Hintergrund. Gleichwohl eignet sich der Band aber nicht zuletzt aufgrund seiner klaren Darstellung für alle, die sich für das Thema Mediation interessieren.

*Dr. André Niedostadek, LL.M.*

**Angelika Kutz, Mediation als Instrument zur Auflösung im (professionellen) Orchester - Orchestermediation, Welche Besonderheiten sind zu beachten? 2007, ISBN 978-3-89846-492-5, 154 Seiten, Paperback, € 22,00**

Mit einem Orchester verbindet der zuhörende Laie Harmonie pur. Den Druck, den Berufsmusiker gerade heutzutage ausgesetzt sind, bekommt er nicht mit. Doch Musiker haben mit einer Vielzahl physischer und psychischer Belastungen zu kämpfen, die ihnen den Alltag erschweren und Spannungen im Umgang miteinander provozieren. Ob nun die Musiker untereinander betroffen sind oder die Beziehung zwischen Dirigent und Orchester - Kommunikationsprobleme wirken sich auf die

gesamte Orchesterstimmung und damit auch auf die Performance aus. Im schlimmsten Fall können eskalierende Reibereien zu Orchesterauflösungen führen. Die vorliegende Pionierarbeit erprobt den Weg der Mediation für professionelle Orchester und untersucht die Besonderheiten, die dabei zu beachten sind. Dazu werden Faktoren, wie die ausgeprägte Orchesterhierarchie, die besonderen Persönlichkeiten von Musikern und spezifische äußere Umstände mit einbezogen, um schließlich zu einem Vorschlag für einen Mediationsfahrplan zu gelangen. Die Verfasserin ist Volljuristin, Diplomkulturmanagerin und Mediatorin (Master of Mediation). Sie verfügt über langjährige geigerische Erfahrung in Liebhaber- und Profiorchestern im In- und Ausland. Neben Deutsch spricht sie fließend Englisch und Spanisch.

PM

**Patterson, Kerry / Grenny, Joseph / McMillan, Ron / Switzler, Al, Heilsame Konflikte, Linde Verlag, Wien 2006, 316 Seiten, € 24,90**

„Falls Sie in den nächsten zehn Jahren vorhaben, nur ein einziges Managementbuch zu lesen (...) dann bestehe ich darauf: Lesen Sie Heilsame Konflikte.“ Keine Frage, das Vorwort von Tom Peters macht Appetit auf mehr.

Und tatsächlich: Aus der Menge der Konfliktliteratur sticht dieses Buch heraus. Heilsame Konflikte beginnt dort, wo andere Bücher gar nicht erst ankommen: Sich bewusst der Konfrontation zu

stellen und das klärende Gespräch zu suchen – das ist es, was nach Auffassung der Autoren den Weg aus so mancher Sackgasse ebnet. Wenn beide Konfliktparteien ihr Problem richtig anpacken, und sich offen und ehrlich aussprechen, ohne Vorbehalt und mit Respekt, wird im Ergebnis so manche Streitfrage geklärt und obendrein die Beziehung verbessert.

Doch wie nutzt man diese Chance der heilsamen Konflikte? Die Autoren – allesamt Mitbegründer einer seit 1990 bestehenden Bera-



tungsfirma – geben mit ihrem Buch einen Handlungsleitfaden. Er setzt dabei an, sich richtig vorzubereiten und zunächst das eigentliche Problem zu ermitteln: Worum geht es wirklich? Das ist die zentrale, aber – wie sich auch zeigt – keineswegs leicht zu beantwortende Frage.

Ist diese Hürde genommen, geht es im zweiten Teil des Buches ans Eingemachte: Wie führt man Konfliktgespräche? Der Band gibt Antworten darauf, wie es gelingt,

einerseits bei der Sache zu bleiben, andererseits aber auch die nötige Flexibilität zu behalten, falls sich neue Probleme ergeben. Dabei ist mitunter durchaus ein Drahtseilakt zu bewältigen.

Etwaige Probleme lediglich anzusprechen und Lösungen aufzuzeigen, genügt aber noch nicht. Erst das Handeln und die Umsetzung der Vorschläge sichern den Erfolg – getreu der Devise: Es nichts Gutes, außer man tut es. Und so schließt der Band im dritten Teil mit weiteren Hinweisen, was einem Konfliktgespräch folgen muss. Wie kann man Lösungen umsetzen und Engagement sichern? Wie knackt man die "ganz harten Nüsse"? Und wie verhält man sich in besonders schwierigen Situationen?

Einige Anhänge geben abschließend noch Gelegenheit, das eigene Talent zu Konfliktgesprächen zu testen

**Fazit** Der Band vermittelt – wie es sich für einen amerikanischen Bestseller gehört –, auf überaus unterhaltsame Art viele Impulse, um Konfliktgespräche zu führen. Das spornt an, die Empfehlungen gleich bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit selber auszuprobieren.

*Dr. André Niedostadek, LL.M.*