

Konflikt *Dynamik*

Verhandeln, Vermitteln und Entscheiden in Wirtschaft und Gesellschaft

Alexander Redlich | Markus Troja (Hrsg.)

Sonderband

Konfliktdynamik in Wirtschaft und Gesellschaft

Ein Streifzug durch die ersten zehn Jahre



Nomos

Sonderband

Konflikt*Dynamik*

Alexander Redlich | Markus Troja [Hrsg.]

Konfliktdynamik in Wirtschaft und Gesellschaft

Ein Streifzug durch die ersten zehn Jahre



Nomos



Onlineversion
Nomos eLibrary

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-8942-9 (Print)

ISBN 978-3-7489-3219-2 (ePDF)

ISSN 2193-0147

1. Auflage 2022

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2022. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Alexander Redlich und Markus Troja

Vorwort:

10 Jahre KonfliktDynamik: Blickfelderweiterungen

Der Beginn

Die Erstausgabe der Zeitschrift KonfliktDynamik erschien 2012. Die Vorbereitungen begannen aber schon Jahre vorher. Einer der Gründungsherausgeber der „Familiendynamik“, der 2019 verstorbene Joseph Duss-von Werdt, besprach mit dem Verlag Klett Cotta seine Idee einer Mediationszeitschrift. Der Leiter des Bereichs Zeitschriften, Thomas Kleffner, griff diese Idee auf und machte die Gründung der Zeitschrift zu seinem Anliegen. Der Verlag führte Fokusgruppenbefragungen durch und fragte auf Grundlage der Ergebnisse Markus Troja, ob er eine solche Zeitschrift gründen und herausgeben wolle. Der Verlag wollte vom Herausgeber ein überzeugendes Konzept und gab ihm dafür große inhaltliche Freiheit. Dieser machte sich mit seinen Vorstellungen auf die Suche nach Personen, die mit ihrer fachlichen Kompetenz und praktischen Erfahrung im Feld die Zeitschrift mit prägen und tragen könnten. Zu den ersten bei dieser „Personalsuche“ gehörten zwei der damaligen Herausgeber der Familiendynamik, Hans Rudi Fischer und Arist von Schlippe. Markus Troja und Thomas Kleffner setzten sich mit beiden zusammen, um über die Gestalt und den Namen der Zeitschrift nachzudenken. In diesem Gespräch entstand die Idee des Titels „KonfliktDynamik“, die die kleine Schwester der traditionsreichen Familiendynamik werden könnte, aber mit dem Fokus auf Konflikte und auf Organisationen statt auf das System Familie. Im Editorial der Erstausgabe 1/2012 wurde der Anspruch der Zeitschrift formuliert (zu dem Zeitpunkt noch nicht gegendert):

Herausgeber und Beirat (...) wollen Arbeiten veröffentlichen, die empirisch gehaltvoll sind, und solche, die Theorie mit Erklärungswert und Orientierung für die Praxis liefern. Die KONFLIKTDYNAMIK (...) will zu einem tieferen Verständnis von Konflikten in Organisationen beitragen, ihren Entstehungsbedingungen, Charakteristika und Verläufen – und sie stellt Ansätze für einen wertschätzenden und wertschöpfenden Umgang der Beteiligten miteinander im Konflikt vor. Dafür muss die Zeitschrift ein Forum für unterschiedliche disziplinäre und berufliche Perspektiven auf das Thema Konfliktmanagement in Organisationen bieten. Der Redaktionsbeirat repräsentiert diese Vielfalt an Perspektiven. In ihm arbeiten Berater, Therapeuten, Anwälte, Mediatoren, Coaches und Hochschullehrer der Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Rechts- und Sozialwissenschaften zusammen. Die Beiräte gestalten mit ihrem Fachwissen und ihrem persönlichen Engagement diese Zeitschrift ganz wesentlich mit.

Die Herausgebertätigkeit beinhaltet bei der KonfliktDynamik immer auch inhaltliche und formale Arbeit mit den eingereichten Texten. Das war auf Dauer nicht allein zu schaffen. Nach und nach erweiterte sich der Herausgeberkreis aus dem Beirat heraus und wurde zu einem Team, das aufgrund des persönlichen Miteinanders und der fachlichen Ergänzungen diesen Namen wirklich verdient. 2013 wurde Alexander Redlich zum Mitherausgeber, 2015 kam Renate Dendorfer-Ditges als

Herausgeberin dazu und 2022 Elisabeth Kals. Gleichzeitig rückten neue Personen im Beirat nach.

Heute bietet die Konfliktodynamik neben den „großen“ Rubriken *Aus Praxis und Forschung* (später *Theorie und Praxis*) und *Im Fokus* (das jeweilige Scherpunktthema) umfangreiche Originalartikel und kürzere Texte in den Rubriken *Impulse aus der Forschung*, *Hinter den Kulissen* (Fallberichte), *Aus den Unternehmen*, *In Medias Res Juris*, *Internationales* und *Methoden*, *Interviews* mit einschlägigen Expert:innen, *Rezensionen* interessanter Bücher und Filme sowie eine *Kolumne* mit klugen Gedanken von Bernd Schmid. Für diesen Sammelband haben wir exemplarisch Artikel aus jedem Jahr und jeder Rubrik ausgewählt. Mit den verschiedenen Inhalten wollen wir das thematische Spektrum der gesamten Dekade abbilden – zwischen dem Beitrag „Dann könnte ich ja sterben...“ von Hans-Rudi Fischer aus der ersten Ausgabe 2012 und dem von Anatol Itten „Über die Koexistenz von Polarisierung und Kooperation“ am Ende 2021.

Seit 2019 erscheint die Konfliktodynamik bei Nomos, weil bei Klett Cotta das publizistische Umfeld thematisch nicht mehr so gegeben war, dass die Zeitschrift wirtschaftlich tragfähig gewesen wäre, während Nomos den Bereich Mediation und Konfliktmanagement ausbaute. Martin Reichinger sorgte als Programmleiter Sozial- und Geisteswissenschaften beim Nomos Verlag dafür, dass die Konfliktodynamik als Zeitschrift, aber auch die Beiräte und Herausgeber:innen eine neue publizistische Heimat gefunden haben. Mit dem Verlagswechsel haben wir den Untertitel der Zeitschrift verändert: Aus „Verhandeln, Vermitteln und Führen in Organisationen“ wurde „Verhandeln, Vermitteln und Entscheiden in Wirtschaft und Gesellschaft“. Was hat uns dazu bewogen?

Zielsysteme: von Organisationen zu Wirtschaft und Gesellschaft

Wenn wir zurückblicken, scheint die Konfliktodynamik mehreren Entwicklungslinien zu folgen. Sie sind nicht leicht zu erkennen, denn die Beiräte und Herausgeber:innen bestimmen die Themenschwerpunkte. Ihre Sichtweisen sind vielfältig und ihre Themen reichen von konfliktphilosophischen Betrachtungen über Methoden der Konfliktbearbeitung bis zur Beschäftigung mit spezifischen Konfliktsystemen wie Familienunternehmen, Ehrenamtlichen-Arbeit, Polizei, Gesundheitsorganisationen, Sprachkultur usw.

Ein kurzer Blick in eine Beiratssitzung veranschaulicht, wie die Themen kreierte werden: Etwa 15 Personen sind zur jährlichen Beiratssitzung im Frühjahr zusammengekommen, Beiräte, Herausgeber:innen, Vertreter des Verlages. Wir sind im Tagesordnungspunkt ‚zukünftige Schwerpunktthemen‘. Locker werden im Brainstorming individuelle Lieblingsthemen, aktuelle Trends und zukunftssträchtige Visionen zu Konfliktanalyse und -behandlung in den Raum geworfen: Achtsamkeit, Wahrheit und Lüge, Entflechtung in der Mediation, Konfliktcoaching, Konflikte

zwischen Gruppen, Macht o.ä. werden besprochen. Am Ende kristallisieren sich die Schwerpunkte der nächsten vier bis sechs Ausgaben heraus.

Das Wort „Gesellschaft“ im neuen Untertitel deutet daraufhin, dass sich der ursprüngliche Fokus auf Wirtschaftsorganisationen erweitert hat. Wirtschaft und Gesellschaft schließt die Konflikte sich spaltender Bevölkerungen ein, und zwar auf lokaler und regionaler Ebene im Zuge gesellschaftlicher Transformation, zum Beispiel bei Themen wie Energie-, Agrar- und Verkehrswende, Migration, aber auch auf nationaler und internationaler Ebene. Gesellschaftliche Konfliktstrukturen sind stärker in das Blickfeld gekommen. „Divided Societies“ – ein Begriff, der vor 10 Jahren nur zu Gesellschaften irgendwo „da draußen“ zu gehören schien, passt nun erschreckenderweise zur Beschreibung der eigenen Gesellschaft. Spätestens seit dem Erstarken rechtspopulistischer Parteien und autoritärer Bewegungen in Europa und der Trump-Bewegung in den USA kam unsere Selbstverständlichkeit von Demokratie in Bedrängnis. Hier stellt sich die (bange) Frage: Zeigt diese Entwicklung einen revolutionären Paradigmenwechsel zur alten Machtpolitik, (noch?) eine evolutionäre Optimierung demokratischer Gesellschaften oder etwas noch anderes an? In der Konfliktstruktur haben wir den Verlagswechsel genutzt, um den organisationalen Fokus um einen gesellschaftlichen zu ergänzen.

Dieser erweiterte Blick bei den Systemen, in denen die Zeitschrift Konflikte untersucht, lässt sich an der Verteilung der über 200 Beiträge in den beiden Hauptrubriken (Theorie und Praxis, Fokus) der Konfliktstruktur in den letzten 10 Jahren nachvollziehen: Die Zahl der Beiträge mit Gesellschaftsbezug hat zugenommen, während diejenigen, die im Kern auf Konflikte in Organisationen ausgerichtet sind, weniger geworden sind (s. Abbildung). Auch die Einführung der Rubrik „Internationales“ 2021 bringt vermehrt gesellschaftliche Konflikte in den Fokus der Zeitschrift. In Zukunft werden wir darauf achten, dass es eine gute Balance gibt zwischen Beiträgen zum mikro- und mesosozialen Konfliktbereich von Organisationen und denen zu gesellschaftlichen Konflikten im makrosozialen Raum. Aus unserer Sicht wichtige Fragen für die Zukunft des Konfliktmanagements sind dabei, welche Wechselwirkungen es dazwischen gibt. Welche Erkenntnisse sind in angepasster Form von einem Konfliktbereich auf den anderen übertragbar? Können wirkungsvolle Ansätze aus der Arbeit mit inneren Konflikten auf Auseinandersetzungen zwischen einzelnen und in Gruppen übertragen werden? Was können wir aus der Begleitung einzelner in persönlichen Krisen oder aus Erfahrungen mit gesellschaftlichen Transformationsprozessen für die Gestaltung von Change Prozessen in Organisationen lernen – und umgekehrt?!

Handeln: Vom Führen zum Entscheiden

Auch die zweite Änderung im Untertitel verweist auf eine Veränderung in der Betrachtung von Konflikten und Konfliktbearbeitung. Das Wort Führen wurde durch Entscheiden ersetzt. Die Rolle von Führungsstilen und Führungskräften spielt nach

wie vor eine große Rolle in der Konfliktdynamik und wird das auch in Zukunft tun. Immer wieder gibt es in der Konfliktdynamik auch Schwerpunktthemen zu Fragen der Führung, vor allem in Organisationen. Allerdings haben andere Formen der Zusammenarbeit ohne Führung über Machthierarchien an Bedeutung gewonnen. Hier werden Entscheidungen auf andere Art getroffen. In gesellschaftlichen Auseinandersetzungen geht es ohnehin weniger um Möglichkeiten des Führens im klassischen Sinne, sondern vor allem um die individuellen und kollektiven Entscheidungsprozesse selbst und um Methoden und Formate, die den Rahmen dafür bilden können. Auch systemische Beratung, Mediation, Coaching und andere Methoden der Konfliktbearbeitung konzentrieren sich darauf, die Entscheidungsprozesse der Konfliktparteien in den Fokus zu nehmen, statt sie gezielt zu einem bestimmten Ergebnis zu führen, das aus übergeordneter Perspektive richtig zu sein scheint – auch wenn das in bestimmten Konflikten wiederum genau angemessen sein kann. Und damit sind wir bei einem weiteren wichtigen Punkt im Selbstverständnis dieser Zeitschrift.

Konflikte sind durch komplexe Strukturen und Dynamiken gekennzeichnet. Wir wollten dem von Anfang an durch interdisziplinäre Praxis und Wissenschaft gerecht werden. Konflikte sind zu komplex, um sie einem Denksystem und dessen Normen zu überlassen. Sozialwissenschaftliche und psychologische Perspektiven können von juristischen profitieren und umgekehrt. Prinzipien wie die Lösungsabstinenz in der Mediation oder Systemunabhängigkeit der Mediator:innen sind nicht immer und überall richtig und wirksam. Lösungsempfehlungen unabhängiger Schiedsgerichte können in manchen Fällen besser geeignet sein als Mediation oder sie fruchtbar ergänzen (Stichworte: „Med-Arb“ bzw. „Arb-Med“). Vielfalt der Ansätze gilt nicht nur für vermittelndes Handeln, sondern auch für die unterschiedlichen Perspektiven auf Konflikte. Im Laufe der Jahre hat die Konfliktdynamik ihre ohnehin angelegte Vielfalt von Analyse- und Handlungsmöglichkeiten daher noch verbreitert. Die Zeitschrift veröffentlicht nicht nur Beiträge aus ganz unterschiedlichen Disziplinen und Praxisfeldern, sondern achtet auch innerhalb einzelner Disziplinen darauf, dass es keine ideologische Festlegung auf eine bestimmte Schule oder Denkrichtung gibt.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Kindheit der Zeitschrift Konfliktdynamik ist nun zu Ende. Die Zeitschrift hat eine stabile Sozialisation und Entwicklung hinter sich und ist damit gut gewappnet, die nun kommenden Jahre fruchtbar zu bewältigen. Werden es Zeiten des Sturm und Drang oder der Konsolidierung? Während wir dieses Vorwort schreiben, gibt es in Europa wieder Krieg, die russische Armee hat die Ukraine überfallen. In den letzten Jahren kommen auch uns immer wieder Zweifel an den Möglichkeiten des moderierten Dialogs der Konfliktparteien für die wertschöpfende und gewaltfreie Lösung von Konflikten – angesichts der kleinen Wahrheitsverdrehungen auf

der kommunalen Bühne, der Verleugnung wissenschaftlicher Wahrscheinlichkeiten und der großen Verlogenheiten auf der politischen Weltbühne von Trump, Putin und anderen Autokraten. Das erste Jahrzehnt der Konfliktdynamik war noch weitgehend vom festen Glauben an dialogfähige Wahrheiten der Konfliktparteien getragen. Die strategische Lüge war zwar bekannt, aber im mediativen Denken nicht so recht vorgesehen. In Zukunft muss sich die Zeitschrift im Bereich der gesellschaftlichen und politischen Konflikte wohl oder übel der Anforderung stellen, die konträren Prinzipien des vertrauensbasierten Dialogs und der misstrauischen Abschreckung miteinander zu versöhnen.

Inhalt

Alexander Redlich und Markus Troja

Vorwort:

10 Jahre Konfliktodynamik: Blickfelderweiterungen 5

Hans Rudi Fischer

»Dann könnte ich ja sterben ...« – Generationswechsel im Unternehmen 12

Svenja Melbye und Viviane Irina Neumann

Die Panoramatechnik in der Konfliktberatung – eine Methode zur
Themenfindung und Selbstklärung 18

Sascha Kilburg, Matthias Otto und Alexander Redlich

Konfliktbehandlung in Arbeitsgruppen – ein Beitrag zur Teamentwicklung? 24

Karl Kreuser

Darf es etwas mehr Simmel sein? Die Rolle des Dritten im Konflikt 39

Arist von Schlippe

Die Konstruktion von Feindbildern – eine paradoxe »Anleitung« 45

Hanna Milling

Der narrative Ansatz in der Konfliktarbeit – die Arbeit an und mit Geschichten ... 61

Friedrich Glasl

Eskalationsdynamik – zur Logik von Affektsteigerungen 73

Bernd Schmid

Konfrontation 89

Joseph, P. Folger und Robert A. Baruch Bush

Transformative Mediation – für den Erhalt des besonderen Potenzials von
Mediation in verschiedenen Konflikt-Settings 91

Tom Levold

Affektive Kommunikation und Konflikt in Arbeitsteams 104

Rudolf Wimmer

Macht und Organisation – Über die Problematik des Machtbegriffs in der
Betrachtung von Organisationen heutigen Zuschnitts 120

Silke Schneider

Vertrauen in die Vertraulichkeit – nur bedingt berechtigt
Die Vertraulichkeit der Mediation im Spannungsfeld zum Straf- und
Strafprozessrecht 134

<i>Andrea Budde</i> 100 Jahre »Konfliktmanagement« in Organisationen – Mary Parker Follett: Pionierin der kontemplativen qualitativen Sozialforschung	143
<i>James Wuye und Mohammad Ashafa</i> Vom Hass zur Versöhnung	150
<i>Markus Troja</i> Die Ambivalenz der Parteien in der Mediation – ein Fallbericht	156
<i>Renate Dendorfer und Elisabeth Kurzweil</i> Verhandlungsmacht in schwarzer Robe – oder: Die »freie« Hand im Gerichtsverfahren	165
<i>Ulla Gläßer</i> Krankheit und Konflikt(management) in Organisationen	176
<i>Theo Wehner</i> Organisationstransformation mit dem Blick zurück nach vorn	193
<i>Svenja C. Schütt und Elisabeth Kals</i> Generationenübergreifendes Engagement und die Förderung von Empathie	199
<i>Ulrich Bröckling</i> Wettkampf und Wettbewerb: Konkurrenzordnungen zwischen Sport und Ökonomie	216
<i>Claude Amar und Véronique Fraser</i> Deal Mediation: The Future of Alternative Dispute Resolution	229
<i>Anatol Itten</i> Über die Koexistenz von Polarisierung und Kooperation	239
Autorinnen und Autoren	253

Autorinnen und Autoren

Claude Amar, Paris, France, claud@amar.cc

Zertifiziert vom International Mediation Institute, dem Singapore International Mediation Institute und dem Institut Français de Certification des Médiateurs; Präsident der Académie de la Médiation in Paris und Mitglied des Verwaltungsrats der International Academy of Mediators; Mediator und Berater im Bereich Konfliktlösung und -prävention; Studium am Center for Mediation in Law, San Francisco; Arbeit für französische Gerichte (TGI, dem Tribunal de Commerce, dem französischen Berufungsgericht) und für die internationale Handelskammer; Mediationen im Programm Espace d'Accès à la Médiation.

Robert A. Baruch Bush, lawrab@hofstra.edu, www.transformativemediation.org

Rains Distinguished Professor of ADR Law an der Maurice Deane School of Law, Hofstra University, und Mitbegründer des Institute for the Study of Conflict Transformation.

Ulrich Bröckling, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg,
ulrich.broeckling@soziologie.uni-freiburg.de

Professor für Kultursoziologie; Studium der Soziologie, Neueren Geschichte und Philosophie; promoviert 1996 und habilitiert 2006. Akademische Stationen in den Universitäten Konstanz, Leipzig und Halle-Wittenberg. Publikationen im Suhrkamp Verlag: Gute Hirten führen sanft, Über Menschenregierungskünste (2017) und Postheroische Helden. Ein Zeitbild (2020).

Andrea Budde, Alice-Salomon-Hochschule, Berlin, drabudde@gmail.com

Promovierte Juristin, seit 1992 als Mediatorin tätig, seit 1995 als Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2003 als Hochschulprofessorin für Arbeitsrecht und Konfliktmanagement/Mediation.

Renate Dendorfer-Ditges, Bonn, renate.dendorfer@t-online.de

Rechtsanwältin und Partnerin der DITGES PartGmbH und Kooperationspartnerin des Heussen RA-Gesellschaft mbH; Professorin an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und Honorarprofessorin für Dispute Resolution an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht; tätig als Schiedsrichterin und Wirtschaftsmediatorin; Veröffentlichungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Internationales Recht, und Dispute Resolution/ Wirtschaftsmediation.

Hans Rudi Fischer, Gaisbergstr. 3, 69115 Heidelberg, info@hrudifisch.de

Psychologe und Philosoph. Industriekaufmann; Berater und Coach für Führungskräfte und in Organisationen. Seit 1995 lehrender Therapeut, Coach und Berater (IGST, zsfb, SG), seit 1999 Geschäftsführer des Zentrums für systemische Forschung und Beratung (zsfb), Heidelberg; mehrere Jahre Aufsichtsrat in mittelständischer AG; Uni-Dozenturen zu Systemischer Psychologie, Philosophie, Coaching und Organisationsentwicklung an in- und ausländischen Universitäten (u. a. in Augsburg, Erlangen, Zürich, Wien); Autor und Herausgeber zahlreicher Bücher und 150 wissenschaftlicher Aufsätze.

Joseph P. Folger, Temple University, Philadelphia PA USA, jfolger@temple.edu,
www.transformativemediation.org

Professor für Erwachsenenbildung und Organisationsentwicklung und Mitbegründer des Institute for the Study of Conflict Transformation.

Véronique Fraser, Université de Sherbrooke, Longueuil, Québec, Canada,
Veronique.Fraser@USherbrooke.ca

Stellvertretende Dekanin für strategische Entwicklung und Professorin für Rechtswissenschaften im Masterstudiengang Dispute Prevention and Resolution an der juristischen Fakultät der Universität Sherbrooke (Kanada); Mitglied des Exekutivausschusses der International Task Force on Mixed Dispute Resolution, des International Mediation Institute und des Straus Institute for Dispute Resolution, Pepperdine University School of Law.

Ulla Gläßer, Europauniversität Viadrina, Frankfurt/Oder, glæsser@europa-uni.de

Professur für Mediation, Konfliktmanagement und Verfahrenslehre an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), wissenschaftliche Leiterin des Master-Studiengangs Mediation und Konfliktmanagement und Co-Direktorin des Instituts für Konfliktmanagement. Mitglied der International Academy of Mediators, des Bundesverbandes Mediation (BM) und lizenzierte Mediatorin sowie Ausbilderin BM®. Praxisschwerpunkte als Wirtschaftsmediatorin: Konflikte zwischen und innerhalb von Unternehmen und anderen Organisationen, in der mediativen Begleitung von Vertragsverhandlungen, Strategiesitzungen und Veränderungsprozessen.

Friedrich Glasl, Graz, friedrich.glasl@trigon.at

Prof. Dr. Dr.h.c., Studium der Politikwissenschaften und Psychologie; seit 1967 Organisationsentwicklungsberater und Mediator; Mitgründer der Trigon Entwicklungsberatung, Graz; Leiter des Masterstudiums Organisation Consulting and Development an der staatlichen Universität Tiflis (Georgien); Mitgründer des Concadora Verlags, Mitbegründer und Mitglied der Redaktion der Zeitschrift

»perspektive mediation«; Autor von Standardwerken zu Organisationsentwicklung, Konfliktforschung und Mediation und von Lehrfilmen.

Anatol Itten, Delft University of Technology, Delft, Niederlande,
A.V.Itten@tudelft.nl

Postdoctoral Researcher an der Technischen Universität Delft, Dozent für politische Theorie an der Universität Stuttgart, forscht über Themen der gesellschaftlichen Spaltung, digitalen Bürgerbeteiligung und politischen Mediation. Mitbegründer des Disrupted Societies Institute in Amsterdam.

Elisabeth Kals, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, elisabeth.kals@ku.de
Professorin für Sozial- und Organisationspsychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Forschungsschwerpunkte: Konfliktforschung, Mediation, Gerechtigkeitspsychologie, Emotionspsychologie sowie Motivforschung, u. a. im Bereich der Freiwilligenarbeit.

Sascha Kilburg, Berlin, mail@kilburg.eu
Diplompsychologe, Coach, Mediator und Ausbilder. Er ist für Unternehmen, Behörden und NGOs tätig. In Hochschule und Wirtschaft lehrt er zu Themen Mediation, Kommunikation, Beratung, Problemlösen und Führung. Als Fachautor und Blogger schreibt er zu diesen Themen in Fachorganen und im Blog „Strittig und Streitbar“ (<http://komet-hamburg.de/blog/sascha-kilburg>).

Karl Kreuser, Unterföhring, karl.kreuser@sokrateam.de
Dr. phil., geschäftsführender Gesellschafter der Beratergruppe SOKRATeam. Begleiter und Mediator aus Leidenschaft. Forschungsprojekte und Lehrtätigkeit zu Konfliktkompetenz und Mediationskompetenz.

Elisabeth Kurzweil, Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht München, Elisabeth.Kurzweil@lg-in.Bayern.de
Vorsitzende Richterin des Zivilsenats-Familiensenats des Oberlandesgericht München, Lehrbeauftragte der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg für Richterliches Verhandlungsmanagement; Mitglied der Prüfungskommission für Wirtschaftsprüfer, Berlin; Schiedsrichterin u.a. für die Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit und internationale Handelskammer; im Bereich Wirtschafts- und Familienmediation tätig; Veröffentlichungen im Bereich Mediation/Güterverhandlung, Ausbilderin für Güterichter.

Tom Levold, Köln, tom@levold.de
Lehrtherapeut, Lehrender Supervisor und Lehrender Coach (SG); Publizist; in freier Praxis als Paartherapeut, Supervisor, Coach und Organisationsberater tätig.

Mitbegründer der Systemischen Gesellschaft; Herausgeber von »systemmagazin – OnlineJournal für systemische Entwicklungen«; Mitherausgeber von »Kontext«; Veröffentlichungen zur systemischen Theorie und Praxis.

Svenja Melbye, Hamburg, svenja.melbye@gmx.de

Psych. M.Sc., systemische Beraterin (SG), Beratungsstelle besondere Begabungen (BbB) am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI).

Hanna Milling, Berlin, mail@hannamilling.de

Dr. phil., Mediatorin und Ausbilderin BM; Trainerin für Kommunikation & Gesprächsführung, Konfliktmanagement & Mediation; interkulturelle Kommunikation & Kompetenz; tätig in Arbeits- und internationalen Kontexten; Leiterin der Mediationsausbildung der Alice Salomon Hochschule Berlin, Hochschuldozentin, Promotion an der Universität Passau zu Fragen der Selbst- und Fremdwahrnehmung; Forschung zu internationalem Konfliktmanagement (Universität Jena).

Matthias Otto, Hamburg, m.otto@avisio.de

Diplompsychologe, freiberuflicher Trainer, Berater und Mediator mit den Schwerpunkten digitale Zusammenarbeit, Kommunikation in schwierigen Situationen, Mediation in Gruppen und Teams, Resilienzaufbau für berufliche Belastungssituationen.

Alexander Redlich, Hamburg, alexander.redlich@uni-hamburg.de

Professor für Pädagogische Psychologie, Forschungsschwerpunkt: Kommunikation, Kooperation und Konflikt in menschlichen Gruppen, Mediator (BM), wissenschaftlicher Leiter der Weiterbildung ‚Konfliktberatung und Mediation am Zentrum für Weiterbildung, Universität Hamburg, Mitherausgeber der Konfliktodynamik.

Arist v. Schlippe, Universität Witten/Herdecke, arist.vonschlippe@uni-wh.de

Prof. Dr. phil., Dipl.-Psych., Systemischer Familientherapeut und Coach. Seit 2005 am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) tätig, davor 23 Jahre im Fachgebiet Klinische Psychologie und Psychotherapie der Universität Osnabrück. Lehrtherapeut und lehrender Supervisor (SG, Berlin).

Silke Schneider, Lübeck, Silke.Schneider@ymail.com

Dr. jur., Richterin, ehem. Vorsitzende Richterin am Landgericht Lübeck, Direktorin des Amtsgerichts Bad Segeberg, Staatssekretärin im Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume sowie Staatssekretärin im Ministerium für Finanzen, Kiel, derzeit Präsidentin des Landgerichts, Landgericht Lübeck, Mediatorin BM® und BAFM, Referentin im Bereich Mediation und Wirt-

schaftswissenschaften an verschiedenen Universitäten und Hochschulen, Supervisorin (mediationsanaloge Supervision); Promotion zum Thema Vertraulichkeit der Mediation.

Bernd Schmid, Institut für systemische Beratung (isb), Wiesloch, schmid@isb-w.de
Promovierter Wirtschaftswissenschaftler, Erziehungswissenschaftler und Psychologe, Begründer der systemischen Transaktionsanalyse, Gründer des isb.

Svenja Christina Schütt, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, svenja.schuett@ku.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Sozial- und Organisationspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt in Lehre und Forschung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Generationenübergreifender Austausch im freiwilligen Engagement und am Arbeitsplatz, Generationenübergreifendes Lernen sowie Motivforschung.

Markus Troja, trojapartner, Oldenburg, troja@trojapartner.de

Dr. rer. pol., Partner bei trojapartner, Oldenburg; Herausgeber der Konflikt-dynamik; Berater, Coach, Mediator und Mediationsausbilder für Konflikte in Organisationen und Umweltkonflikte im öffentlichen Raum. Studium der Politikwissenschaft, Wirtschaftspolitik und Publizistik.

Theo Wehner, ETH Zürich, twehner@ethz.ch

Studium der Psychologie und Soziologie, Promotion und Habilitation an den Universitäten Münster und Bremen; Professor an der TU-Hamburg (1987–1998) und bis 2014 an der ETH Zürich; Gastprofessur an der Universität Bremen; Schwerpunkte: psychologische Fehler- und Sicherheitsforschung; Projekte zur freige-nützigen Tätigkeit und zum bedingungslosen Grundeinkommen; als Kurator von Themenausstellungen tätig; u.a. über das Scheitern; ca. 400 Publikationen mit Ko-Autoren in Journals und Sammelbänden.

Rudolf Wimmer, Universität Witten/Herdecke, Rudolf.Wimmer@uni-wh.de

Professor für Führung und Organisation am Institut für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Aktuelle Forschungsschwerpunkte zu den künftigen Überlebensfragen von Familienunternehmen, insbesondere zu den speziellen Herausforderungen schnell wachsender Familienunternehmen. Mitgründer der osb, Gesellschaft für systemische Organisationsberatung. Partner der osb international AG. Mitglied im Aufsichtsrat diverser Familienunternehmen in Deutschland und Österreich.

Irina Winkler, Kreuzlingen, Schweiz, irina.winkler@mailbox.org

Psych. M.Sc., Gestalttherapeutin (DVG), Psychiatrie St. Gallen Nord, Spezialangebot Gynäkopsychiatrie, Ambulatorium Wil, Schweiz.