

# MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



[www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html)

82. SONDERNUMMER

---

Studienjahr 2010/11

Ausgegeben am 15. 6. 2011

37.h Stück

---

## Curriculum für den Universitätslehrgang Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management an der Karl-Franzens-Universität Graz Neuerstellung

Der Senat hat am 25. Mai 2011 den Beschluss der Curricula-Kommission Universitätslehrgänge vom 9.5.2011 betreffend die Änderung des Curriculums Universitätslehrgang Mediation, Negotiation, Communication and Conflict Management gemäß § 25 Abs. 1 Z 16 UG genehmigt.

**Impressum:** Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz,  
Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.  
Anschrift der Redaktion: Administration und Dienstleistungen, Universitätsdirektion, Universitätsplatz 3,  
8010 Graz. E-Mail: [mitteilungsblatt@uni-graz.at](mailto:mitteilungsblatt@uni-graz.at)

**Curriculum für den  
Universitätslehrgang  
Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management  
an der Karl-Franzens Universität Graz**

Die Rechtsgrundlagen des Universitätslehrgangs bilden das Universitätsgesetz (UG) und die Satzung der Karl-Franzens-Universität Graz.

Der Senat hat in seiner 8. Sitzung am 25. Mai 2011 den Beschluss der Curricula-Kommission Universitätslehrgänge vom 9.5.2011 genehmigt und gemäß § 25 Abs. 1 Z 10 UG das folgende Curriculum für den Universitätslehrgang „Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management“ erlassen.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **§ 1 Allgemeines**

- (1) Zulassungsvoraussetzungen
- (2) Gegenstand des Studiums
- (3) Qualifikationsprofil und Kompetenzen
- (4) Bedarf und Relevanz des Studiums für die Wissenschaft und den Arbeitsmarkt
- (5) Höchstzahl an Studienplätzen

### **§ 2 Allgemeine Bestimmungen**

- (1) Zuteilung von ECTS-Anrechnungspunkten
- (2) Dauer und Gliederung des Studiums
- (3) Akademischer Grad
- (4) Lehrveranstaltungstypen
- (5) Beschränkung der Plätze in Lehrveranstaltungen

### **§ 3 Lehr- und Lernformen**

### **§ 4 Aufbau und Dauer des Masterstudiums**

- (1) Module und Lehrveranstaltungen
- (2) Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen
- (3) Freie Wahlfächer
- (4) Masterarbeit

### **§ 5 Prüfungsordnung**

### **§ 6 In-Kraft-Treten des Curriculums**

### **Anhang I: Modulbeschreibungen**

### **Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern**

## **§ 1 Allgemeines**

### **(1) Zulassungsvoraussetzungen**

- a. Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management ist der Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Bachelorstudiums oder eines Fachhochschul-Bachelorstudiengangs oder eines anderen gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung oder eine gleichwertige Berufsausbildung (zB abgeschlossene Ausbildung zur/zum Lebens- und SozialberaterIn) oder eine gleichwertige Qualifikation mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung.
- b. Der Bewerbung sind, insoweit kein Studienabschluss vorliegt, der Nachweis für die allgemeine Universitätsreife, sonstige berufliche Qualifikationen, ein Lebenslauf sowie ein zweiseitiges Motivationsschreiben, in dem die/der BewerberIn die Gründe für eine Teilnahme am Universitätslehrgang Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management und die angestrebten Ziele ausführt, anzuschließen.
- c. Im Rahmen der Zulassung ist ein Aufnahmegespräch (gegebenenfalls ein Assessment) vorgesehen. Ziel des Aufnahmegesprächs ist es, die Motivationsgründe für die Lehrgangswahl und die Eignung der ZulassungswerberInnen zu eruieren.
- d. Die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen und die Eignung der ZulassungswerberInnen prüft die Aufnahmekommission und erstattet hiernach einen Vorschlag über die Aufnahme in den Universitätslehrgang an das Rektorat. Über die Zulassung entscheidet gemäß § 60 Abs. 1 UG das Rektorat.
- e. Die Aufnahmekommission besteht aus dem wissenschaftlichen Leiter, der wissenschaftlichen Leiterin des Universitätslehrganges, mindestens zwei weiteren Mitgliedern des akademischen Boards sowie einer/einem externen ExpertIn. Alle ProponentInnen sind ExpertInnen in einem Fachgebiet der Module des Universitätslehrgangs Mediation, Negotiation, Communication & Conflict Management.

### **(2) Gegenstand des Universitätslehrgangs**

Gegenstand und Hauptstoßrichtung dieses Universitätslehrgangs sind die Themenbereiche der Prävention von Konflikten, der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in Unternehmen und Organisationen sowie insbesondere der Mediation als Bearbeitungsmethode von Konflikten.

Die Basis bildet die Mediation, da die Ausbildung zur Mediatorin/zum Mediator eine wertvolle Grundlage für das Verständnis der weiteren Lehrinhalte ist, deren Fokus von der Aufarbeitung einer konkreten Konfliktsituation mittels Mediation auf das gesamte Spektrum von möglichen kooperativen Konfliktbearbeitungsansätzen mit den zahlreichen Methoden und Techniken gerichtet ist. Mediation kann nicht zuletzt einen wesentlichen Bestandteil der Führungsfähigkeit darstellen.

Flankierend zum Know-how der Mediation treten die Konfliktforschung und -analyse sowie die Beschäftigung mit Gruppen-, Vernetzungs- und Kooperationsprozessen hinzu. Wesentliche Ausbildungselemente stellen weiters die Vermittlung rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge, die Stärkung der gewaltfreien sowie gendergerechten Kommunikations- und Verhandlungskompetenz, die Fähigkeit der

Differenzierung von BeraterInnen- und Führungskraftperspektiven sowie die damit verbundene Rollenklärung dar.

Mittels Vertiefungs- und wissenschaftlichen Begleitseminaren zur ethischen, gesellschaftspolitischen, organisationalen und (inter-)kulturellen Relevanz des Konfliktmanagements und der Mediation sollen die Studierenden zudem an den wissenschaftlichen Diskurs herangeführt und zur selbstreflexiven Aufarbeitung von strukturimmanenten Komplexitäten angeleitet werden.

Das abschließende Mastermodul dient in erster Linie der fachlichen Begleitung der Masterthesis, die mit einem Praxisfall verbunden sein soll, sowie der Vorbereitung auf die Masterprüfung. Gerade der das gesamte Lehrprogramm durchdringende Praxisbezug soll die eigenständige Entwicklung von Beobachtungs- und Anwendungskriterien zur Analyse sowie Bearbeitung von Konflikten und ihren Entwicklungsprozessen gewährleisten, welche wiederum als Grundlage für die wissenschaftliche Auseinandersetzung dienen sollen.

### **(3) Qualifikationsprofil und Kompetenzen**

Ziel dieses Universitätslehrgangs ist es, den Absolventinnen/Absolventen eine qualifizierte Ausbildung in Bezug auf den ganzheitlichen Umgang mit Konflikten anzubieten. Demzufolge erlangen die Absolventinnen/Absolventen die Fähigkeit zur genauen Beobachtung sowie zur differenzierten Wahrnehmung von Strukturen, Prozessen und Situationen. Sie sind geschult in Konfliktprävention, im sozial kompetenten Umgang mit Konflikten und zudem in der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen. Dies beinhaltet vor allem auch die Konfliktanalyse und die Aufgleisung geeigneter Verfahren sowie den Einsatz geeigneter Methoden. Sie wissen demnach um den situativ notwendigen Grad der Partizipation. Die Absolventinnen/Absolventen verfügen darüber hinaus über kommunikative Fähigkeiten, die es im Zusammenspiel mit interdisziplinärem Know-how ermöglichen, sowohl konsolidierend als auch innovativ zu agieren.

Die Absolventinnen/Absolventen dieses Universitätslehrgangs sind in der Lage, sowohl Einzelmediationen durchzuführen als auch in Unternehmen und in Organisationen Aufgaben zu übernehmen, die im engen Zusammenhang mit Kommunikation und Konfliktmanagement stehen. Sie sind insbesondere befähigt, verhandlungs- und entwicklungsorientiert kooperative Steuerungsprozesse zu gestalten, organisationales Lernen zu initiieren sowie Konfliktmanagementsysteme aufzuzäumen. Gleiches gilt für die freiberufliche Beratung. Zu alledem verfügen die Absolventinnen/Absolventen über fundiertes wissenschaftliches Wissen hinsichtlich der Wirkungsweisen und -faktoren von Kommunikation, Verhandlung und Konfliktmanagement, insbesondere von Mediation.

### **(4) Bedarf und Relevanz des Studiums für die Wissenschaft und den Arbeitsmarkt**

Konflikte sind im Wirtschaftsleben ein Störfaktor für die Produktivität und die Effizienz. Um sie vermeiden bzw. deeskalieren zu können, bedarf es entsprechender Fähigkeiten in Kommunikation, Führung, Schulung sowie Beratung. Die dazu möglichen und zielbringenden Methoden und Verfahren einzusetzen und weiterzuentwickeln, auf nationalem wie auch internationalem Gebiet, ist eine volks- und betriebswirtschaftliche Notwendigkeit.

Der traditionelle Umgang mit Konflikten bzw. die fehlende Streitkultur führt u.a. zu inneren Kündigungen, tatsächlichen Entlassungen und damit zum Verlust von wertvollem Know-how für die Unternehmen und Organisationen sowie letztlich zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bis hin zu existenziellen Bedrohungen für die Beschäftigten, aber auch für

Freiberuflerinnen/Freiberufler. Es mangelt also in den überwiegenden Fällen an einer zielgerichteten Strategie zur konstruktiven Gestaltung von Geschäftsprozessen.

Die Absolventinnen/Absolventen setzen dazu mit ihren multisektoralen Sach- und Fachkenntnissen sowie ihrer sozialen Kompetenz einen professionellen Kontrapunkt. Sie werden als Mediatorinnen/Mediatoren, (Konflikt-)Beraterinnen/Berater oder als (führende) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Unternehmen oder Organisationen für die Transformation einer zielgerichteten Umgangs- und Konfliktkultur mitverantwortlich sein.

## **(5) Höchstzahl an Studienplätzen**

Die Höchstzahl an Studienplätzen beträgt 20.

## **§ 2 Allgemeine Bestimmungen**

### **(1) Zuteilung von ECTS-Anrechnungspunkten**

Allen von den Studierenden zu erbringenden Leistungen werden ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Mit diesen ECTS-Anrechnungspunkten ist der relative Anteil des mit den einzelnen Studienleistungen verbundenen Arbeitspensums zu bestimmen, wobei das Arbeitspensum eines Jahres 1500 Echtstunden zu betragen hat und diesem Arbeitspensum 60 ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt werden. Daraus ergibt sich für einen ECTS-Anrechnungspunkt ein Gesamtaufwand von 25 Arbeitsstunden (§ 12 Abs. 1 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Das Arbeitspensum umfasst den Selbststudienanteil und die Kontaktstunden. Die Kontaktstunde entspricht 45 Minuten.

### **(2) Dauer und Gliederung des Studiums**

Der Universitätslehrgang mit einem Arbeitsaufwand von 90 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst vier Semester und ist modular sowie berufsbegleitend strukturiert. Davon entfallen auf:

	<i>[PF/GWF/ FWF]</i>	ECTS
<b>Modul A: Grundlagen der Mediation</b>	PF	13,5
<b>Modul B: Gesprächs- und Gruppenführung</b>	PF	13
<b>Modul C: Die Rolle des Rechts</b>	PF	5
<b>Modul D: Ökonomie</b>	PF	5,5
<b>Modul E: Mediation in der Praxis</b>	PF	6
<b>Modul F: Interkulturalität und Pluralität</b>	PF	9
<b>Modul G: Transformationales Führen und Change Management</b>	PF	11,5
<b>Masterseminar</b>	PF	1,5
<b>Masterarbeit</b>	PF	20
<b>Masterprüfung</b>	PF	5

PF = Pflichtfach

### **(3) Akademischer Grad**

An die Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrgangs wird der akademische Grad Master of Arts, abgekürzt MA, verliehen.

#### **(4) Lehrveranstaltungstypen**

Im Curriculum werden folgende Lehrveranstaltungstypen angeboten:

- a. Vorlesungen (VO): Lehrveranstaltungen, bei denen die Wissensvermittlung durch Vortrag der Lehrenden erfolgt. Die Prüfung findet in einem einzigen Prüfungsakt statt, der mündlich oder schriftlich oder schriftlich und mündlich stattfinden kann.
- b. Kurse (KS): Lehrveranstaltungen, in denen die Studierenden die Lehrinhalte gemeinsam mit den Lehrenden erfahrungs- und anwendungsorientiert bearbeiten.
- c. Seminare (SE): Seminare dienen der wissenschaftlichen Diskussion. Von den Teilnehmenden werden eigene Beiträge geleistet. Seminare werden in der Regel durch eine schriftliche Arbeit abgeschlossen.
- d. Privatissima (PV) sind spezielle Forschungsseminare.
- e. Arbeitsgemeinschaften (AG): Arbeitsgemeinschaften dienen der gemeinsamen Bearbeitung konkreter Fragestellungen, Methoden und Techniken der Forschung sowie der Einführung in die wissenschaftliche Zusammenarbeit in kleinen Gruppen.
- f. Konversatorien (KO): Lehrveranstaltungen in Form von Diskussionen und Anfragen an die Lehrenden.
- g. Vorlesungen verbunden mit Übungen (VU): Bei diesen sind im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Lehrtätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 Z 3 lit a Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen, den praktisch-beruflichen Zielen der Diplom- und Bachelorstudien entsprechend, konkrete Aufgaben und ihre Lösung zu behandeln.

Alle unter b. bis f. genannten Lehrveranstaltungstypen gelten als Lehrveranstaltungen mit immanentem Prüfungscharakter.

#### **(5) Beschränkung der Plätze in Lehrveranstaltungen**

- a. Aus pädagogisch-didaktischen Gründen wird mit Ausnahme der Vorlesungen (VO) die Anzahl der Teilnehmenden für die einzelnen Lehrveranstaltungstypen mit einer Höchstzahl von 20 beschränkt.
- b. Für Lehrveranstaltungen aus anderen Studien gelten jedoch jene Regelungen, die in den einschlägigen Curricula vorgesehen sind.

### **§ 3 Lehr- und Lernformen**

Der Universitätslehrgang ist berufsbegleitend organisiert. Der Unterricht findet in geblockter Form statt. Die Unterrichtssprache ist Deutsch.

### **§ 4 Aufbau und Gliederung des Studiums**

#### **(1) Module und Lehrveranstaltungen**

Der viersemestrige Universitätslehrgang umfasst einen Arbeitsaufwand (Workload) von insgesamt 90 ECTS-Anrechnungspunkten. Der Universitätslehrgang ist modular strukturiert. Die Lehrveranstaltungen sind im Folgenden mit Gliederung, Titel, Typ, ECTS-

Anrechnungspunkten (ECTS), Kontaktstunden (KStd.) und der empfohlenen Semesterzuordnung (Sem.) genannt. Es handelt sich bei allen Veranstaltungen um Pflichtfächer (PF). Die Modulbeschreibungen befinden sich in Anhang I.

<b>Modul-/LV-Bezeichnung</b>	<b>Modultitel/ Lehrveranstaltungstitel</b>	<b>Typ</b>	<b>ECTS</b>	<b>PF/ GWF</b>	<b>KStd.</b>	<b>Empf. Sem.</b>
<b>Modul A</b>	<b>Grundlagen der Mediation</b>	<b>13,5</b>				
A.1	Mediation Basic	VU	2,5	PF	2	1
A.2	Kommunikation: Theorie und Anwendung	VU	3	PF	2	1
A.3	Mediation Advanced	VU	2,5	PF	2	2
A.4	Konfliktmanagement	VU	3	PF	2	1
A.5	Mediation Professionell	KO	2,5	PF	2	2
<b>Modul B</b>	<b>Gesprächs- und Gruppenführung</b>	<b>13</b>				
B.1	Gesprächsführung	VU	3	PF	2	1
B.2	Die Sprache der Kooperation (GfK)	VU	2,5	PF	2	1
B.3	Gruppendynamik	VU	4,5	PF	4	2
B.4	Gender and Diversity	VU	3	PF	2	2
<b>Modul C</b>	<b>Die Rolle des Rechts</b>	<b>5</b>				
C.1	Einführung in das Recht	VO	2,5	PF	2	1
C.2	Mediation und Recht	VU	2,5	PF	2	2
<b>Modul D</b>	<b>Ökonomie</b>	<b>5,5</b>				
D.1	Grundzüge der BWL	VO	3	PF	2	1
D.2	Mediation und Ökonomie	VU	2,5	PF	2	2
<b>Modul E</b>	<b>Mediation in der Praxis</b>	<b>6</b>				
E.1	Peergroup-Work	AG	1	PF	2	1-2
E.2	Fallarbeit (individuelle Betreuung)	-----	3	PF	-----	2
E.3	Gruppensupervision zur Fallarbeit	KS	1,5	PF	2	2
E.4	Einzelsupervision zur Fallarbeit	PV	0,5	PF	0,2	2
<b>Modul F</b>	<b>Interkulturalität und Pluralität</b>	<b>9</b>				
F.1	Ethik in Mediation, Führung und Beratung	SE	3	PF	2	3
F.2	Interkulturelle Interdependenzen	SE	3	PF	2	3

F.3	Rechtliche Formen der Konfliktledigung und Alternative Dispute Resolution (ADR)	VU	3	PF	2	3
<b>Modul G</b>	<b>Transformationales Führen und Change Management</b>	<b>11,5</b>				
G.1	Organisationsentwicklung und Change Management	SE	4,5	PF	4	3
G.2	Leadership	UE	2,5	PF	2	3
G.3	Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in Organisationen und Unternehmen	UE	2,5	PF	2	3
G.4	Fallarbeit unter supervisorischer Begleitung in Vorbereitung auf die Masterarbeit	PV	2	PF	2	3
	Masterseminar: fachliche und wissenschaftliche Standards der Masterarbeit	SE	1,5	PF	2	4
	Masterarbeit (individuelle Betreuung)	-----	20	PF	-----	4
	Masterprüfung	-----	5	PF	-----	4
	Gesamt		90		50,2	

## (2) Voraussetzungen für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen

Für den Besuch von Modulen/Lehrveranstaltungen sind keine Voraussetzungen vorgeschrieben.

## (3) Freie Wahlfächer

Sämtliche Lehrveranstaltungen des Universitätslehrgangs sind Pflichtlehrveranstaltungen.

## (4) Masterarbeit

Im Universitätslehrgang ist eine Masterarbeit zu verfassen (§ 26 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Diese umfasst 20 ECTS-Anrechnungspunkte. Es wird empfohlen, die Masterarbeit im 4. Semester zu verfassen.

Das Thema der Masterarbeit ist einem der Prüfungsfächer zu entnehmen oder hat in einem sinnvollen Zusammenhang mit einem dieser Fächer zu stehen (§ 81 UG 2002 und § 26 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Die Arbeit soll mit einem Praxisfall in Beziehung stehen.

Die/der Studierende ist berechtigt, das Thema vorzuschlagen oder aus einer Anzahl von Vorschlägen der zur Verfügung stehenden Betreuerinnen/Betreuer auszuwählen.

Die Aufgabenstellung der Masterarbeit ist so zu wählen, dass für die/den Studierende/n die Bearbeitung innerhalb von sechs Monaten möglich und zumutbar ist.

Die Beurteilung der Masterarbeit ist durch ein Zeugnis zu beurkunden. Dieses ist längstens innerhalb von vier Wochen nach Beurteilung der Leistung auszustellen (§ 75 Abs. 1 und 4 UG).



## **§ 5 Prüfungsordnung**

### **(1) Lehrveranstaltungsprüfungen**

Bei Lehrveranstaltungen ohne immanenten Prüfungscharakter (VO) findet die Prüfung in einem einzigen Prüfungsakt statt, der mündlich oder schriftlich oder schriftlich und mündlich stattfinden kann. Alle Lehrveranstaltungen außer Vorlesungen besitzen immanenten Prüfungscharakter (entsprechend § 1 Abs. 3 Z 1 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen). Sie werden durch die Beurteilung der kontinuierlichen Mitarbeit und weitere Anforderungen, die zu Beginn der Lehrveranstaltung durch die Lehrveranstaltungsleiterin/den Lehrveranstaltungsleiter bekannt gegeben werden, abgeschlossen.

### **(2) Masterprüfung**

Die TeilnehmerInnen haben am Ende des Lehrgangs eine Masterprüfung abzulegen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an zumindest 45 KStd. bezogen auf das Gesamtvolumen der Lehrveranstaltungen, der jeweils positive Abschluss der Module A bis G sowie die positive Beurteilung der Masterarbeit. Die Masterprüfung selbst stellt eine mündliche Gesamtprüfung gem § 1 Abs 2 Z 2 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen dar und ist von der/dem BetreuerIn der Masterarbeit abzuhalten. Die Masterprüfung dient neben der Defensio der Masterarbeit auch der Feststellung von im Zuge des Universitätslehrgangs erworbenen theoretischen Kenntnissen und der Beobachtung der Bewältigung praktischer Aufgaben.

### **(3) Wiederholung von Prüfungen**

Die Wiederholung von Prüfungen ist in § 35 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen geregelt.

### **(4) Anerkennung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen**

Die Anerkennung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen erfolgt auf Antrag der oder des Studierenden an das studienrechtliche Angelegenheiten zuständige Organ im Sinne des § 78 Abs 1 UG und gemäß den Richtlinien des Europäischen Systems zur Anerkennung von Studienleistungen (European Credit Transfer System – ECTS).

## **§ 6 In-Kraft-Treten des Curriculums**

Dieses Curriculum tritt mit 1.10.2011 in Kraft.

## Anhang I: Modulbeschreibungen

<b>Modul A</b> <b>Grundlagen der Mediation</b>	
13,5 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>A.1 Mediation Basic</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persönliche Grundorientierung und die Gestaltung der professionellen Rolle als MediatorIn</li> <li>▪ Persönliche Standortbestimmung</li> <li>▪ Grundlagen und Methoden der Mediation</li> <li>▪ Geschichtliche Entwicklung der Mediation</li> <li>▪ Voraussetzungen und Merkmale der Mediation als Methode zur Konfliktregelung</li> <li>▪ Menschen- und Leitbild der Mediation als „Denkhaltung“ (Rolle und Haltung des/der Mediators/in)</li> <li>▪ Ethik der Mediation</li> <li>▪ Verhaltensstandards für MediatorInnen</li> <li>▪ Einführung in die Prinzipien der Mediation</li> <li>▪ Abgrenzung der Mediation zu anderen Verfahren (juristische und psychologische Konfliktbearbeitungsmethoden)</li> <li>▪ Überblick über den Aufbau und die sechs Phasen des Mediationsverfahrens</li> <li>▪ Sach- und Beziehungsebene in Konflikten</li> <li>▪ Umgang mit Emotionen und Widerständen</li> <li>▪ Konfliktlösungsorientierung, Deeskalationstechniken, eigenes Konfliktverhalten</li> <li>▪ Anwendungsfelder für Mediation, Möglichkeiten und Grenzen</li> <li>▪ Besonderheiten von Konflikten in diversen Anwendungsgebieten, Identifizierung, in welchen Konfliktstufen Mediation stattfinden soll</li> <li>▪ Kulturbegriffe in der Mediation</li> <li>▪ Freiwilligkeit und Autonomiebegriff in der Mediation</li> <li>▪ Neutralität, Allparteilichkeit</li> <li>▪ Rolle des/der Mediators/in, HüterIn des Verfahrens, Prozessmoderation</li> <li>▪ Einbeziehen von ExpertInnen, AnwältInnen etc</li> <li>▪ Settings in der Mediation: Co-Mediation, Teammediation, Großgruppenmediation</li> </ul> <p><b>A.2 Kommunikation: Theorie und Anwendung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klärung der Begriffe Neutralität, Allparteilichkeit, Kommunikation und Wahrnehmung</li> <li>▪ Erfahrungen über das eigene Gesprächsverhalten (Sprechen und Zuhören), Mechanismen der Informationsweitergabe</li> <li>▪ Erhöhung der Verständlichkeit im Dialog</li> <li>▪ Kommunikations- und Persönlichkeitsmuster aus unterschiedlichen Ansätzen der humanistischen Psychologie und der Kommunikationspsychologie</li> <li>▪ Kommunikationsabläufe und deren Eigendynamik in Gruppen (speziell in Entscheidungsdiskussionen)</li> <li>▪ Erfahrungsbezogene und theoretische Auseinandersetzung</li> </ul>

- mit den Themen Wirkung und Körpersprache
- In der Gruppe Feedback geben und nehmen
- Auseinandersetzung mit dem Selbst- und Fremdbild

### **A.3 Mediation Advanced**

- Anknüpfung an Mediation Basic/Vertiefung
- *Phase 1: Vorbereitung und Mediationsvertrag:* Pre-Phase, Erstgespräch, Konzeptvorstellung, Motivationsklärung, Spielregeln, Opening Statement, Rollenklärung, Ethik des/der Mediators/in, Neutralität/Allparteilichkeit, Ausfiltern ungeeigneter Fälle, Weiterverweisung, Mediationsvertrag
- *Phase 2: Information und Themensammlung:* Datenerhebung, Bestandsaufnahme, Konfliktfelder identifizieren, Sammlung der Themen, Fragetechniken der Mediatorin und des Mediators, Integration von ExpertInnenwissen, Visualisierung komplexer Themen
- *Phase 3: Klärung von Interessen und Bedürfnissen:* Aufdecken von Interessen und Bedürfnissen hinter den Positionen, Gewichtung der einzelnen Interessen, emotionale Stadien bei Konflikten: Arbeit mit emotionalen Blockaden, Eskalationsstufen, Methoden der Konfliktdeeskalation, Einbringung des Rechts, Visualisierungsmethoden für Interessen
- *Phase 4: Kreative Ideensuche:* Sammlung von Optionen und Visionen, Auffinden der Ressourcen der Parteien, Einsatz von Kreativitätstechniken (Kontexterweiterung), Vermehrung der Möglichkeiten, Zukunftsorientierung, der „Shift“, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen kreativer Ideensuche
- *Phase 5: Sammlung, Bewertung und Auswahl von Optionen:* Operationalisierung von Optionen, Bewertungskriterien, Verhandeln, Schaffung von Lösungsräumen, Lösungen identifizieren und auswählen, Verknüpfung von Interessen und Optionen
- *Phase 6: Abschluss des Mediationsverfahrens, Vereinbarung/Memorandum:* Akzeptanz, Umsetzung/Realitätstest, Sicherung der Nachhaltigkeit, Entstehung, Aufbau und Inhalt einer Mediationsvereinbarung, Gestaltung des Abschlusses
- Mediation als Förderung der Dialog-, Verhandlungs- und Gestaltungsfähigkeit
- Die Rolle des Rechts in der Mediation, Gegenentwurf oder Fundament
- Besonderheiten der Co-Mediation
- Regionales Netzwerk (MediatorInnen, RechtsanwältInnen, RichterInnen und andere beteiligte Professionen)
- Standortbestimmung, Stärken-Schwächen-Analyse und Überleitung zu speziellen Anwendungsfeldern der Mediation
- Fallbeispiele aus der erweiterten Familienmediation

### **A.4 Konfliktmanagement**

- Verhandlungs- und Kommunikationstechniken – Vertiefung und Konfliktmanagement-Methoden
- Analysieren von Konflikttypen
- Erkennen eigener Verhaltensmuster in Konflikten sowie der

	<p>Vor- und Nachteile bestimmter Konfliktlösungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verstehen der Konfliktodynamik, Führen von Konfliktgesprächen</li> <li>▪ Verhandeln, Argumentieren, Prinzipien sachgerechten Verhandeln nach dem Harvard-Konzept</li> <li>▪ Konflikttheorie, Konfliktphasen, Konfliktmuster und Konflikttypen</li> <li>▪ Schulung der Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit insbesondere bei eskalierten Konflikten</li> <li>▪ Verschiedene Kommunikations- und Mediationstechniken</li> <li>▪ Konfliktmodelle und Möglichkeiten lösungsorientierter Interventionen</li> <li>▪ Leben mit Konflikten, Belebendes bei Konflikten</li> <li>▪ Adäquate Interventionen zu den Eskalationsstufen</li> <li>▪ Beziehungsentwicklung, Rituale zur Entspannung</li> <li>▪ Konfliktlösungsmuster</li> </ul> <p><b>A.5 Mediation Professionell</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verknüpfung der Erkenntnisse aus den Mediationsrollenspielen mit der Praxis</li> <li>▪ Praxisbezogener Input</li> <li>▪ Bearbeitung von Fragen aus den Peergroup-Treffen</li> <li>▪ Mehrparteien-Konflikte</li> <li>▪ Co- und Team-Mediations-Settings</li> <li>▪ Vertiefung der Kenntnisse aus den Modulen „Mediation Basic“ und „Mediation Advanced“</li> <li>▪ Vernetzung von Mediation und Gerichtsverfahren</li> </ul>
<p><b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b></p>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen erwerben Kompetenzen, die erforderlich sind, um die Entstehung und die Eskalation von Konflikten zu verstehen, mit ihnen umzugehen und sie zu deeskalieren. Die Studierenden werden in der Lage sein, vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen, die sie dabei auch in der Praxis machen, in ethischer Weise und unter Nutzung sämtlicher Kommunikationstechniken Gespräche und Verhandlungen leiten zu können.</p> <p>Die Studierenden werden in der Analyse eines Falles wissen, mit welchem Konfliktmanagement-Verfahren ein zielgerichtetes Vorgehen möglich und wie es aufzusetzen ist. Sie werden sich in die Rolle einer Mediatorin bzw. eines Mediators einleben, indem sie für sich die Haltung, die Struktur und die Techniken verinnerlichen. Darauf aufbauend werden sie in der Lage sein, eine Mediation professionell vorzubereiten, durchzuführen und zu evaluieren. Ferner werden sie mit speziellen Formen der Mediation vertraut sein.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden mit den Abläufen so vertraut sein, dass sie diese optimal für ihre eigene Entwicklung und Professionalisierung nutzen können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen werden mit der Prozessleitung bei Gesprächen und Konfliktlösungsverfahren vertraut sein und dafür ihre kommunikativen und kooperativen Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen weiter ausgebaut haben. Sie werden in der Entwicklung</p>

	<p>der Fähigkeit, Konflikte zu erkennen, zu analysieren und deren Klärung sinnvoll zu strukturieren, geschult sein.</p> <p>Sie werden Menschen, die einen Konflikt haben, in Verbindung mit ihrer ethischen Haltung und ihren Kommunikations- wie auch Strukturkompetenzen ideal in ein Gespräch mit anderen Beteiligten einbinden und unterstützen können. Sie werden Strukturen schaffen können, die spezielle, auf die Bedürfnisse der Beteiligten zugeschnittene Konfliktlösungen ermöglichen. Ferner wird das eigene Selbstverständnis als MediatorIn ausgebildet sein. Sie werden supervisorische Hinweise und Fragestellungen in ihre Arbeit integrieren können.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden vor allem die Fähigkeit besitzen, das eigene Verhalten im Mediationsprozess immer wieder zu reflektieren, anzupassen und zu optimieren.</p>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	<p>Neben theoretischen Kurzvorträgen, werden die Inhalte in Gruppenarbeiten näher untersucht und in Form von Erkenntnis-Statements mit den anderen TeilnehmerInnen geteilt.</p> <p>Ein besonderer Schwerpunkt wird auf Rollenspiele, deren Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung durch Feedback in der Kleingruppe gelegt. Die dort gefundene Conclusio wird im Plenum mit den anderen TeilnehmerInnen besprochen und in den gesamten Kontext integriert. Dabei werden auch Medien wie Film und Tonbandaufnahmen eingesetzt.</p> <p>Mit den Fällen aus der Praxis werden die Theorie und deren Umsetzung evaluiert.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul B – Gesprächs- und Gruppenführung</b>	
13 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>B.1 Gesprächsführung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empathie, Wertschätzung, Fokussieren</li> <li>▪ Fragetechniken</li> <li>▪ Feedback über das eigene Gesprächsverhalten</li> <li>▪ Regeln und Rollen in unterschiedlichen Gesprächssituationen und mit verschiedenen Gesprächstypen</li> </ul> <p><b>B.2 Die Sprache der Kooperation (GfK)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hindernisse auf dem Weg zu mehr Kooperation</li> <li>▪ Die vier Elemente in der GfK</li> <li>▪ Die zwei Möglichkeiten der GfK</li> <li>▪ Die Leiter der Schlussfolgerungen</li> <li>▪ Ärger so ausdrücken, dass Win-Win-Situationen entstehen</li> <li>▪ Kriterien für aussichtsreiche Bitten</li> <li>▪ Das 6-Stühle-Modell für Konfliktlösungen</li> </ul> <p><b>B.3 Gruppendynamik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Differenziertes Wahrnehmen und Analysieren von Gruppenprozessen</li> <li>▪ Bedeutung von Unterschieden und Konflikten in Gruppen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Differenzieren der unterschiedlichen Ebenen von Kommunikation (verbal/nonverbal)</li> <li>▪ Funktionen von Leitung und Autorität</li> <li>▪ Phasen der Gruppenentwicklung</li> <li>▪ Bedingungen von Arbeitsfähigkeit</li> </ul> <p><b>B.4 Gender and Diversity</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gender wahrnehmen – analysieren – reflektieren – handeln</li> <li>▪ Begriffsklärung und Geschichte von Gender</li> <li>▪ Eigene Sozialisation rund um das Geschlecht</li> <li>▪ Organisationsanalyse</li> <li>▪ Gender Mainstreaming</li> <li>▪ Managing Diversity</li> <li>▪ Genderkompetenz</li> <li>▪ Erkenntnistheoretische Positionen der Genderforschung</li> <li>▪ Hegemoniale Männlichkeit</li> </ul>
<p><b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b></p>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenz</u></p> <p>Die Studierenden werden unterschiedliche Gesprächssituationen analysieren und zielgerichtet verschiedene Gesprächs- und Fragetechniken anwenden können.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden Möglichkeiten für den Umgang mit den größten Kommunikationssperren kennen. Sie werden insbesondere die vier Elemente in der GfK und Modelle für die Konfliktbearbeitung anwenden können.</p> <p>Die Studierenden werden die Phasen der Gruppenentwicklung erkennen und die unterschiedlichen Ebenen von Kommunikation differenzieren können. Sie werden darüber hinaus in der Lage sein, die Funktionen von Leitung und Autorität benennen und die Bedingungen von Arbeitsfähigkeit analysieren zu können.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden die gesellschaftliche und soziale Bedeutung von Geschlecht darstellen und die Entwicklung von Genderkompetenzen für das eigene Handlungsfeld reflektieren können. Sie werden zudem in der Lage sein, das soziale und kulturelle Umfeld analysieren zu können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die Studierenden werden in der Lage sein, das eigene Gesprächsverhalten zu reflektieren und das Erlernte in alltäglichen Gesprächssituationen umzusetzen.</p> <p>Die TeilnehmerInnen lernen, ihre eigenen Gefühle in einer Form auszudrücken, sodass das Gegenüber sie nicht als angreifend erlebt.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden zudem in der Lage sein, Kritik, Urteile und Angriffe nicht mehr persönlich zu nehmen und gewinnen dadurch an Sicherheit und Selbstvertrauen in schwierigen Situationen.</p> <p>Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die eigene Rolle im Gruppenprozess wahrnehmen und die eigenen Stärken und Lernfelder erkennen zu können, um in Gruppen wirksam zu kooperieren. Sie werden zudem die eigenen Emotionen und Beobachtungen verbalisieren lernen.</p> <p>Die Studierenden werden Kompetenzen dahingehend erwerben, Gender wahrzunehmen, zu analysieren, zu reflektieren und daraus Handlungsoptionen für den Einsatz im eigenen Umfeld zu</p>

	entwickeln.
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	<p>Die Studierenden werden durch Theorieinputs, Einzel- sowie Gruppenarbeiten an das Thema herangeführt und mittels Trainingssequenzen in der Anwendung von unterschiedlichen Gesprächstechniken geschult. Die TeilnehmerInnen erhalten zudem Feedback über das eigene Gesprächsverhalten sowohl von den Kolleginnen und Kollegen als auch von den Lehrenden.</p> <p>Der Einsatz ganzheitlicher Trainingsmethoden (Lehrvortrag, Einzel- und Gruppenarbeit, Rollenspiel, Videosequenzen) wird eine möglichst reflexive und auch praxisnahe Vermittlung der Fähigkeiten gewährleisten.</p> <p>Durch theoriegeleitetes Üben sollen die TeilnehmerInnen vorrangig ihre eigenen Erfahrungen in der Gruppe machen und im geschützten Rahmen durch Erprobung die eigene Rolle im Gruppenprozess weiterentwickeln können.</p> <p>Genderkompetenz bedeutet Gender wahrnehmen, analysieren und reflektieren zu können und aus diesem Prozess heraus Handlungsoptionen zu entwickeln. Die TeilnehmerInnen werden daher prozessorientiert in verschiedenen Settings arbeiten und sich aktiv am Gruppenprozess und an der Entwicklung der Gruppe beteiligen. Zudem werden theoretische Inputs zum Thema eingebracht.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul C – Die Rolle des Rechts</b>	
5 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>C.1 Einführung in das Recht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundsätzliche Fragen zur österreichischen Rechtsordnung und deren Aufbau</li> <li>▪ Grundzüge des Privatrechts mit dem Schwerpunkt auf Schuld- und Familienrecht</li> <li>▪ Ausgewählte Fragen zum Wirtschafts- und Arbeitsrecht inklusive Verfahrensrecht</li> <li>▪ Grundstruktur des Strafrechts inklusive Verfahrensrecht</li> <li>▪ Grundzüge des Verwaltungs(verfahrens)rechts und dessen Funktionsweisen</li> <li>▪ Überblick über die Gerichts- und Behördenorganisation</li> </ul> <p><b>C.2 Mediation und Recht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wissen um die Rechte und Pflichten von Mediatorinnen und Mediatoren nach dem ZivMediatG, der GewO, den sonstigen Berufsrechten</li> <li>▪ Wesen, Wirken und Ausgestaltungsmöglichkeiten von privatrechtlichen Vereinbarungen (Mediationsvertrag und Mediationsvereinbarung am Beispiel des Scheidungsvergleichs)</li> <li>▪ Rechtliche Regelungen der Mediation in Materien- und Verfahrensgesetzen</li> <li>▪ Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Mediationen in grenzüberschreitenden Streitigkeiten (EU-MediatG)</li> <li>▪ Besonderheiten betreffend die gerichtsnahen Mediation</li> </ul>

	<p>(Vernetzung von Mediation und Zivilprozess)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umgang mit VertreterInnen der klassischen juristischen Berufe in der Mediation</li> </ul>
<b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenz</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen sollen in der Lage sein, Grundbegriffe des Rechts und die Systematik der Rechtswissenschaften darstellen zu können. Sie werden darüber hinaus, grundlegende Methoden kennen und einen Überblick über die juristischen Teilgebiete sowie über die Gerichts- und Behördenorganisation geben können.</p> <p>Sie werden über das einschlägige Berufsrecht der Mediatorinnen und Mediatoren Bescheid wissen und ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen können. Sie werden befähigt sein, die für ihren Arbeitsbereich notwendigen Kenntnisse des materiellen Rechts sowie der Verfahrensrechte auf die praktische Tätigkeit als MediatorIn oder BeraterIn in Unternehmen und Organisationen anwenden zu können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die Studierenden werden in der Lage sein, rechtliche Fragestellungen als solche in einem Mediations- bzw. Aushandlungsprozess erkennen und – im gegebenen Kontext – der Diskussion folgen zu können. Sie werden die Parteien oder Teammitglieder auf die Notwendigkeit rechtlicher Beratung hinweisen und das Verfahren so gestalten können, dass die rechtliche Expertise in die Mediation, den Aushandlungsprozess oder in die Teamsitzung zielführend eingebracht werden kann.</p>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	<p>Im Weg des Vortrags werden den Studierenden die Grundzüge des Rechts vermittelt und im Zuge von Diskussionen das interdisziplinäre Verständnis für das Recht als Ganzes in seinem sozialwissenschaftlichen, historischen und ökonomischen Kontext gefördert.</p> <p>Im Rahmen von Rollenspielen sollen die TeilnehmerInnen die Rolle des Rechts der Mediation sowie in der Mediation erfahren. Sie werden angeregt, Vertragsschablonen, Informationsblätter etc. in das Mediationsverfahren einzubringen und deren Wirkungen auf das Verhalten der Parteien auszuloten.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul D – Ökonomie</b>	
5,5 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>D.1 Grundzüge der BWL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlegender Überblick über das breite Feld der BWL</li> <li>▪ Abgrenzung und Charakterisierung der BWL als wissenschaftliche Einzeldisziplin</li> <li>▪ Überblick über Forschungsmethoden und Wissenschaftsprogramme der BWL</li> <li>▪ Einführung in einige Theoriebereiche (zB Theorie der</li> </ul>



	<p>Unternehmung, Entscheidungstheorie)</p> <p><b>D.2 Mediation und Ökonomie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überblick über Unternehmensgründung, Gesellschaftsformen</li> <li>▪ Erstellung eines Budgets für ein Unternehmen</li> <li>▪ Ausgewählte Fragen zum Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht</li> <li>▪ Grundzüge des Insolvenzrechts und der Sanierung</li> </ul>
<b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenz</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen werden in einige für die BWL besonders bedeutsame Fragestellungen und Themenbereiche eingeführt, um damit die Grundlage für eine kontextbezogene Befassung mit der Disziplin zu schaffen. Sie werden in der Lage sein, betriebsökonomische Beschreibungen und Erklärungen sowie mögliche Szenarien der Unterstützung der zumeist von mehreren Personen getragenen Entscheidungsprozesse in Unternehmungen zu verstehen.</p> <p>Desweiteren werden die Studierenden dahingehend befähigt sein, im Überblick den Lebenszyklus eines Unternehmens (von der Gründung bis zur Liquidation) zu beschreiben und einzelne Produktionsfaktoren miteinander in Beziehung zu setzen.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die Studierenden werden durch eine integrierende und vernetzende Betrachtungsweise Ausführungen zu planerischen, organisatorischen und rechentechnischen Entscheidungen bzw. Entscheidungsvorhaben in Mediationen oder Aushandlungsgesprächen folgen können. Darüber hinaus werden sie in die Lage versetzt, zu erkennen, in welcher wirtschaftlichen Situation welche mediativen Instrumente alternativ zu traditionellen betriebsökonomischen Methoden sinnvollerweise zur Anwendung kommen können.</p>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	<p>Durch Vortrag und Diskussion soll den TeilnehmerInnen ein in alle Richtungen erweiterbares Grundgerüst der BWL vermittelt werden. Darauf aufbauend lernen die Studierenden durch Perspektivenwechsel, Rollenspiele und praktische Beispiele die Aspekte des wirtschaftlichen Alltags kennen und sollen infolge der gemachten Erfahrungen Anregungen für ihr eigenes Verhalten erhalten.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul E Mediation in der Praxis</b>	
6 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>E.1 Peergroup-Work</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bildung von Arbeitseinheiten/Peergroups</li> <li>▪ Aufstellung von Arbeitsplänen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulierung von Lernzielen</li> <li>▪ Nacharbeiten der Inhalte der Module A-D</li> <li>▪ Persönliche Standortbestimmung gemeinsam mit der Gruppe</li> <li>▪ Üben der Rolle des/der Mediators/in, HüterIn des Verfahrens, Prozessmoderation in Rollenspielen mit Feedback und Auswertungen unter Berücksichtigung insbesondere von <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Umgang mit Emotionen und Widerständen</li> <li>○ Konfliktlösungsorientierung, Deeskalationstechniken, eigenes Konfliktverhalten</li> <li>○ Einbeziehen von ExpertInnen, AnwältInnen etc.</li> <li>○ Settings in der Mediation: Co-Mediation, Teammediation, Großgruppenmediation</li> </ul> </li> <li>▪ Erarbeitung von Fragestellungen zur Optimierung der Prozessabläufe</li> <li>▪ Erstellung von Protokollen über die Peergroup-Work</li> <li>▪ Abarbeitung der Fragestellungen mit allen TeilnehmerInnen</li> </ul> <p><b>E.2 Fallarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulung in Akquisition von eigenen Fällen und Projekten <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Marketing</li> <li>○ Entwurf von Projekten</li> <li>○ Vorbereitung von eigenen Fällen</li> </ul> </li> <li>▪ Bearbeitung von eigenen Fällen und Projekten <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eigenständige Bearbeitung eines Falls und Projekts</li> <li>○ Dokumentation des Ablaufs des Falls und der auftretenden Implikationen sowie deren Lösungen</li> <li>○ Aufwerfen von Fragestellung für die supervisorische Begleitung</li> </ul> </li> </ul> <p><b>E.3 Gruppensupervision zur Fallarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Supervisorische Begleitung der Fälle und Projekte <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Problemdiskussionen</li> <li>○ Erstellung von Lösungskonzepten</li> <li>○ Erarbeitung von Themenstellungen und Bezügen für die Masterarbeit</li> <li>○ Besonderheiten der Co-Mediation</li> </ul> </li> <li>▪ In der Gruppe Feedback geben und nehmen</li> <li>▪ Erfahrungsbezogene Auseinandersetzung mit diffizilen Gesprächssituationen und Eskalationen</li> <li>▪ Selbst- und Fremdbild</li> </ul> <p><b>E.4 Einzelsupervision zur Fallarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuelle supervisorische Begleitung des eigenen Falles/Projekt</li> <li>▪ Erkennen eigener Verhaltensmuster <ul style="list-style-type: none"> <li>○ bei Führung</li> <li>○ in Konflikten</li> </ul> </li> <li>▪ Rituale zur Entspannung</li> <li>▪ Persönliche Stärken-Schwächen-Analyse</li> </ul>
<p><b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b></p>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenzen</u></p>

	<p>Die TeilnehmerInnen lernen sich eigenständig zu organisieren und eigenverantwortlich professionelle Arbeitsgruppen vorzubereiten, durchzuführen und nachzubearbeiten.</p> <p>Die Studierenden werden in der Lage sein, Fälle in ihrer Entstehung zu analysieren, mit systemischem Wissen zu verknüpfen und sie werden wissen, wie sie im Einzelfall das Verfahrensdesign adäquat zu gestalten haben.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden ihre Prozessleitungsfähigkeiten durch die Fortentwicklung ihrer kommunikativen und kooperativen Fähigkeiten sowie persönlichen Kompetenzen weiter ausgebaut haben. Ferner wird sich das eigene Selbstverständnis als MediatorIn vertiefen. Sie werden supervisorische Inputs zur Festigung und Steigerung der Qualität in ihre Arbeit integrieren können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen werden befähigt, die Lehr- und Lerninhalte eigenständig und eigenverantwortlich in Teamarbeit zu vertiefen und unter Einhaltung vorher festgelegter Kriterien zu diskutieren und zu bearbeiten.</p> <p>Vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen werden sie im Umgang mit unterschiedlichen Herangehens- und Sichtweisen vertraut sein. Sie erwerben Kompetenzen, die essenziell für die Arbeit als MediatorIn sind, nämlich den Fall von der Meta-Ebene aus zu betrachten und durch supervisorischen Input das weitere Vorgehen entsprechend anzupassen. Sie werden vor allem die Fähigkeit besitzen, ihr eigenes Verhalten und Handeln im Mediationsprozess immer wieder zu hinterfragen bzw. zu reflektieren, anzupassen und zu optimieren.</p>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	<p>Die Fälle aus der Praxis werden mit unterschiedlichen Moderationstechniken im Plenum präsentiert. Die sich ergebenden Nach- und Fachfragen werden geklärt. Die Schwierigkeiten des/r Mediators/in in der Bearbeitung des Falles werden herausgefiltert. Mittels Gruppenarbeit in verschiedenen Gruppengrößen werden Arbeitshypothesen aufgestellt und Detailfragen sowie fachliche Hinweise formuliert.</p> <p>Je nach Zielvereinbarung liegt der Fokus auf Methodenkompetenz, Werten und Normen, Persönlichkeitsmerkmalen, Gefühlen, Gedanken und Verhalten, persönlicher Entwicklung, Zielen und Strategien, Zusammenarbeit im Co-Mediationsteam, Rollenerwartungen und Rollenverhalten. Daraus ergeben sich modifizierte Handlungsoptionen für den/die MediatorIn.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul F</b> <b>Interkulturalität und Pluralität</b>	
9 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>F.1 Ethik in der Mediation, Führung und Beratung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Begriffsbestimmung</li> <li>▪ Persönliche Standortbestimmung</li> <li>▪ Eigene Haltung bei der Gestaltung der professionellen Rolle</li> </ul>

	<p>als MediatorIn, Führungskraft und BeraterIn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ethische Grundsätze bei der Leitung von Mediationsprozessen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Freie und selbständige Entscheidungsfindung</li> <li>○ Stärkung der Konfliktfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit</li> <li>○ Freiwilligkeit und Autonomiebegriff</li> <li>○ Neutralität, Allparteilichkeit</li> </ul> </li> <li>▪ Verhaltensstandards für MediatorInnen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reflexion der Rolle des/der Mediators/in</li> </ul> </li> <li>▪ Ethische Grundsätze in Führungspositionen</li> <li>▪ Ethische Grundsätze im Beratungskontext</li> </ul> <p><b>F.2 Interkulturelle Interdependenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Begriffs- und eigene Standortbestimmung/Prägungen</li> <li>▪ Interkulturelle Kommunikation</li> <li>▪ Theorien zum Kulturbegriff, Kulturvergleichsmodelle</li> <li>▪ Lehr-, Lern-, und Arbeitsstile in unterschiedlichen Kulturen</li> <li>▪ Umgang mit dem kulturellen System</li> <li>▪ Wahrnehmung von interkulturellen Konflikten</li> <li>▪ Beobachtung von weltlichen Ritualen und religiösen/kulturellen Einrichtungen</li> <li>▪ Kulturdimensionen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Individualismus versus Kollektivismus</li> <li>○ Maskulinität versus Femininität</li> <li>○ Flache versus hohe Machtverteilung</li> <li>○ Akzeptanz versus Vermeidung von Unsicherheit</li> <li>○ Langzeit- versus Kurzzeit-Orientierung</li> </ul> </li> <li>▪ Umgang mit Unterschieden</li> <li>▪ Verhaltensweisen, Usancen und Wahrnehmung</li> <li>▪ Cross Cultural Awareness</li> <li>▪ Potenziale und Beschränkungen</li> </ul> <p><b>F.3 Rechtliche Formen der Konflikterledigung und Alternative Dispute Resolution (ADR)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übersicht über alternative Streitbeilegungsmethoden</li> <li>▪ Darstellung von Hybrid-Verfahren</li> <li>▪ Unterschiede zum Gerichts- und Verwaltungsverfahren</li> <li>▪ Sicherstellung von prozeduraler Gerechtigkeit</li> <li>▪ Einsatz im Unternehmen</li> <li>▪ Einsatz im verwaltungsrechtlichen Kontext (informelles Verwaltungshandeln)</li> <li>▪ Verfahrensaufbau <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vorbereitung</li> <li>○ Dauer</li> <li>○ Chancen und Risiken</li> <li>○ Kosten</li> <li>○ Involvieren von Expertinnen und Experten</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b></p>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen werden sich mit professionsethischen Konzepten auseinandersetzen können. Sie werden in der Lage sein, die Verschränkung zwischen Struktur- und Individualethik zu</p>

	<p>erfassen. Die Studierenden werden ihre Analysekompetenz durch das Wissen über die grundlegenden Inhalte und Methoden der Sozial- und Wirtschaftsethik vertiefen. Die Studierenden werden die Grundbegriffe, Prinzipien und Argumentationsformen beherrschen, die für eine Erörterung und Diskussion in diesem Kontext wesentlich sind.</p> <p>Die TeilnehmerInnen können kulturell-sensibilisiert interkulturelle Konfliktpotenziale erkennen, Konflikte beheben und für die Zukunft vorbeugen. Sie können sich in eine neue Kultur hineinversetzen und somit internationale Verhandlungen und Mediationen verstehen. Darüber hinaus verfügen sie über kulturspezifisches Wissen über mehrere Länder. Die Lehrveranstaltung fördert die Kompetenz, sich zwischen verschiedenen (Fach-)Kulturen, Sprachen, Rollen und Funktionslogiken zu bewegen und zwischen diesen zu „übersetzen“.</p> <p>Die Studierenden werden die modernen Instrumente, Methoden und Techniken für den Einsatz der ADR-Verfahren kennen und beherrschen. Sie werden in der Lage sein, im Zuge von Konfliktanalysen Schnittstellen erkennen und die für die jeweilige Situation passende(n) Verfahrensart(en) identifizieren und aufbereiten zu können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die Studierenden werden ihren persönlichen Standort bestimmt und ihre Haltung bei der Gestaltung der professionellen Rolle als MediatorIn, Führungskraft und BeraterIn gefestigt haben. Sie werden souverän die ethischen Grundsätze wie freie und selbständige Entscheidungsfindung, Stärkung der Konfliktfähigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Freiwilligkeit, Autonomie, Neutralität, Allparteilichkeit und vor allem Kooperation bei der Leitung von Mediations- und Aushandlungsprozessen sowie auch in der Rolle als Beraterin und Berater oder Führungskraft umsetzen können.</p> <p>Wesentlich für die Interkulturelle Mediation ist die eigene Persönlichkeitsentwicklung. Die TeilnehmerInnen lernen sich auf eine fremde Kultur einzustellen, entsprechend zu kommunizieren und zu handeln. Sie werden in der Lage sein, organisationsrelevante Unterschiedsdimensionen zu erkennen und zu analysieren. Außerdem werden sie verschiedene Modelle des Diversity Managements kennen. So können sie selbst interkulturellen Differenzen besser begegnen und zugleich Gestaltungsempfehlungen für den konstruktiven Umgang mit interkulturellen Spannungsfeldern für ihre eigene berufliche Praxis entwickeln. Bei laufender Selbsterfahrung und Reflexion intensivieren sie ihre interkulturellen Kompetenzen.</p> <p>Die TeilnehmerInnen lernen den souveränen Umgang mit den einzelnen Verfahren und Methoden und wie sie sich selbst dabei zielführend einbringen können. Im Zusammenspiel mit den Expertinnen und Experten sowie aus Sicht des Unternehmens, welches diese Verfahren nutzen möchte, steigern sie in einem hohen Maß ihr Selbstmanagement vor allem hinsichtlich ihrer Kommunikations-, Interaktions-, Konflikt- und Teamfähigkeit.</p>
<p><b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b></p>	<p>Ethik hilft Werte und Normen aus der Distanz zu betrachten. Diese Distanz wird durch Aufgabenstellungen in Form von Einzel- sowie Kleingruppenarbeiten abwechselnd mit Plenarphasen erreicht. Dabei werden besonders das Menschenbild, die Verantwortung, die Allparteilichkeit, die Fairness sowie Vertraulichkeit und Vertrauen, die Freiwilligkeit und das eigene Verhalten (im Konflikt) mittels Reflexion, Intervention und Diskussion bearbeitet.</p> <p>Durch Theorieinputs und Simulationen werden den TeilnehmerInnen</p>

	<p>die Lerninhalte nähergebracht. In Kleingruppen werden Fälle analysiert und geeignete Vorgehensweisen erarbeitet. Die dabei angedachten Methoden werden im Plenum präsentiert und gemeinsam besprochen. Die Vorschläge werden in Rollenspielen auf ihre Tauglichkeit hin überprüft, die so gewonnenen Erkenntnisse in Kleingruppen reflektiert und die erzielten Ergebnisse hiernach im Plenum diskutiert. Dem werden konkrete Case Studies gegenübergestellt. Die sich daraus ergebende Conclusio wird im individuellen, interkulturellen Tagebuch festgehalten, welches zum Abschluss noch einmal insgesamt ausgewertet wird.</p> <p>Anhand von konkreten Beispielen werden die in Betracht kommenden ADR-Verfahren vorbereitet und geübt. Anschließend werden etwa die Auswirkungen im Unternehmen oder auf das gerichtliche bzw. behördliche Verfahren analysiert. Dabei setzen sich die TeilnehmerInnen kritisch-konstruktiv mit Leitungshandeln und Beratung als einem Interaktionsprozess auseinander und üben den praktischen Einsatz von Instrumenten und Methoden in ausgewählten Situationen.</p>
<b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b>	Einmal je Universitätslehrgang

<b>Modul G Transformationales Führen und Change Management</b>	
11,5 ECTS-Anrechnungspunkte	
<b>Inhalte:</b>	<p><b>G.1 Organisationsentwicklung und Change Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ansätze und Methoden professioneller und erfolgreicher Organisations- und Personalentwicklung</li> <li>▪ Veränderungsprozesse in Unternehmen</li> <li>▪ Analyse und strategische Verankerung von organisatorischen Stützstrukturen</li> <li>▪ Identifikation von Ansatzpunkten für mögliche Veränderungsprozesse</li> <li>▪ Instrumente im Umgang mit Widerständen</li> <li>▪ Möglichkeiten der strategischen Personalentwicklung</li> <li>▪ Analyse von organisatorischen Stützstrukturen</li> <li>▪ Entwicklung von Rahmenbedingungen für eine Lernende Organisation</li> <li>▪ Kompetente Begleitung von Veränderungen in Unternehmen und Organisationen</li> <li>▪ Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen, Systemen, Prozessen oder Verhaltensweisen</li> </ul> <p><b>G.2 Leadership</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Management-by-Mediation</li> <li>▪ Interkulturelles Know-how</li> <li>▪ Internationale Aspekte</li> <li>▪ Arbeitsmethoden</li> <li>▪ Vertiefung von persönlichen Fähigkeiten, Haltung und Rollenverständnis</li> </ul> <p><b>G.3 Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in</b></p>

	<p><b>Organisation und Unternehmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Akquisition und detaillierte Klärung des Implementierungsauftrags</li> <li>▪ Analyse von bestehenden oder fehlenden Konfliktmanagementsystemen</li> <li>▪ Mediation-Management als Spezialthema</li> <li>▪ Konzeptentwicklung für die Implementierung von Konfliktmanagementsystemen</li> <li>▪ Umsetzung der Implementierung von Konfliktmanagementsystemen</li> <li>▪ Evaluierung der Umsetzungsmaßnahmen und Vornahme notwendiger Adaptionen</li> </ul> <p><b>G.4 Fallarbeit unter supervisorischer Begleitung in Vorbereitung auf die Masterarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulung für die Akquisition von eigenen Fällen und Projekten</li> <li>▪ Bearbeitung von eigenen Fällen und Projekten</li> <li>▪ Supervisorische Begleitung der Fälle und Projekte</li> </ul>
<p><b>Ziel (erwartete Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen)</b></p>	<p><u>Fach- und Methodenkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen erwerben Kompetenzen, die erforderlich sind, um Veränderungen in Organisationen konstruktiv und aktiv zu begleiten. Sie werden dazu befähigt, die verschiedenen Phasen von geplantem Wandel zu analysieren und zu gestalten. Die Studierenden werden in der Lage sein, vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen im Umgang mit Veränderungen die Bedingungen zu formulieren, von denen Erfolg oder Misserfolg eines Veränderungsprozesses abhängt.</p> <p>Mit dem Modul werden die TeilnehmerInnen im Einklang von Theorie und Praxis dahingehend geschult, selbständig Mediationsverfahren zu organisieren und zu leiten wie auch in der Funktion der Führungskraft ein solches entsprechend einzuleiten. Die TeilnehmerInnen werden Mediation aus dem Blickwinkel einer Führungskraft selbst einsetzen können. Sie werden in der Lage sein, diese Kompetenzen auch im interkulturellen Kontext in Unternehmen zur Anwendung zu bringen. Auch werden sie im internationalen Bereich zwischen Unternehmen und Organisationen adäquat agieren können.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden Implementierungsaufträge akquirieren, Konfliktpotenziale sowie Konfliktmanagementsysteme klar erkennen und analysieren können. Sie werden in der Lage sein, Konzepte zu entwickeln und geeignete Maßnahmen für die Implementierung zu definieren sowie zu präsentieren. Ferner werden sie mit geeigneten Methoden die Konzepte in Unternehmen und Organisationen umsetzen, evaluieren und ggf. adaptieren können.</p> <p>Weiters werden sie lernen, Projekte und Fälle in allen Phasen zu leiten. Darüber hinaus werden sie mit der Methodik der Supervision so vertraut sein, dass sie sie optimal für ihre eigene Entwicklung und Professionalisierung nutzen können.</p> <p><u>Personal- und Sachkompetenzen</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen werden Personen in einen geplanten Wandel einbinden und die Strukturen schaffen können, die diesen Wandel</p>

	<p>stützen. Sie werden vor allem die Fähigkeit besitzen, das eigene Verhalten im Veränderungsprozess immer wieder zu reflektieren, anzupassen und zu optimieren.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden mit der Führungsperspektive vertraut sein. Ferner werden sie dafür ihre kommunikativen wie auch kooperativen Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen weiter ausbauen. Auch wird das eigene Selbstverständnis als Leader in Bezug auf die Umsetzung der Prinzipien der Mediation gebildet. Dabei wird die situativ angemessene Anwendung der Methoden der Mediation gelehrt.</p> <p>Die TeilnehmerInnen werden weiters mit der BeraterInnenperspektive vertraut sein. Dafür werden ihre kommunikativen und kooperativen Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen weiter ausgebaut sein.</p> <p>Sie werden eigene Fälle und Projekte anschaulich präsentieren und eine reflektierte Eigeneinschätzung abgeben und dazu praktische wie auch wissenschaftlich-theoretische Fragestellungen aufwerfen können. Die Studierenden werden die supervisorischen Inputs in ihre Arbeit integrieren können. Bei fremden Fällen und Projekten werden sie sich rasch eindenken und präzise Fragestellungen formulieren wie auch selbst supervisorische Inputs geben können.</p>
<p><b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b></p>	<p>Im Modul werden die ablaufenden organisationsinternen Prozesse beispielhaft beleuchtet und Veränderungsprozesse adäquat gestaltet.</p> <p>Anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis werden Konzepte eigenverantwortlich erstellt und präsentiert. Im Rahmen von Probeaufträgen werden sie umgesetzt und deren Gehalt an Praxismaßstäben gemessen und gegebenenfalls adaptiert.</p> <p>Supervision im klassischen Sinne wird ebenso vorgestellt und auf die Praxisfälle und Projekte angewendet wie deren Modifikationen, wie zB moderierende Transformation und verwandte Methoden. Dabei werden auch Medien wie Film und Tonbandaufnahmen eingesetzt.</p>
<p><b>Häufigkeit des Angebots von Modulen:</b></p>	<p>Einmal je Universitätslehrgang</p>



## Anhang II: Musterstudienablauf gegliedert nach Semestern

Semester	Lehrveranstaltungen bzw. andere Studienleistungen	ECTS
<b>1</b>	Mediation Basic	2,5
	Kommunikation: Theorie und Anwendung	3
	Gesprächsführung	3
	Einführung in das Recht	2,5
	Konfliktmanagement	3
	Die Sprache der Kooperation (GfK)	2,5
	Grundzüge der BWL	3
	Peergroup-Work	0,5
	<b>Summe</b>	<b>20</b>
<b>2</b>	Mediation Advanced	2,5
	Mediation und Recht	2,5
	Gruppendynamik	4,5
	Mediation und Ökonomie	2,5
	Gender and Diversity	3
	Mediation Professionell	2,5
	Peergroup-Work	0,5
	Fallarbeit	3
	Gruppensupervision zur Fallarbeit	1,5
	Einzel-supervision zur Fallarbeit	0,5
	<b>Summe</b>	<b>23</b>
<b>3</b>	Ethik in Mediation, Führung und Beratung	3
	Interkulturelle Interdependenzen	3
	Rechtliche Formen der Konfliktledigung und Alternative Dispute Resolution (ADR)	3
	Organisationsentwicklung und Change Management	4,5
	Leadership	2,5
	Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in Organisationen und Unternehmen	2,5
	Fallarbeit unter supervisorischer Begleitung in Vorbereitung auf die Masterarbeit	2
	<b>Summe</b>	<b>20,5</b>
<b>4</b>	Masterseminar: fachliche und wissenschaftliche Standards der Masterarbeit	1,5
	Masterarbeit (individuelle Betreuung)	20
	Masterprüfung	5
<b>Summe</b>	<b>26,5</b>	