



## Dorothea Faller

**Überblick:** Inklusion und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung sind zentrale Aufgaben der Behindertenhilfe. Mediatives Denken und Handeln bietet Instrumente zur praktischen Umsetzung dieses Ziels. Der Artikel beschreibt, wie ein Konfliktmanagementsystem in Einrichtungen der Behindertenhilfe implementiert werden kann.

# Mediation als Grundlage für Selbstbestimmung

## Mittagspause in der WfBM

Klaus und Marita, zwei Beschäftigte einer WfBM (Werkstatt für Menschen mit Behinderung), stehen in der Schlange vor der Essensausgabe. Klaus wirft Marita vor, dass sie sich vorgedrängt habe und ihm auf den Fuß getreten sei. Marita findet diese Anschuldigung unmöglich, dreht sich ruckartig um und stößt Klaus dabei an, so dass er unglücklich gegen eine Tischkante fällt. Klaus wird sauer, beschimpft Marita, die umstehenden Beschäftigten mischen sich ebenfalls in den Streit ein und beziehen für Marita oder Klaus Partei. Jemand sagt: „holt mal einen Gruppenleiter“.

Ute sagt: „so ein Quatsch, das können wir doch alleine regeln.“ Ute ist eine von mehreren Streitschlichter\_innen in der WfBM. Sie sagt zu den beiden: „hört auf, euch zu beschimpfen und beruhigt euch erst mal; wenn ihr wollt, helfe ich euch, das zu klären“.

Zwei Stunden später treffen die drei sich in einem ruhigen Raum. Ute führt das Gespräch zwischen den beiden. Es stellt sich heraus, dass Marita am Morgen Ärger mit ihrem Gruppenleiter hatte, von dem sie sich ungerecht behandelt fühlte. Klaus hatte ihr nicht geholfen, die Sache richtig zu stellen, so dass sie sich von ihm allein gelassen fühlte. Nachdem dies geklärt wurde, konnten sich beide sagen, wie wichtig ihnen ihre Freundschaft ist und anschließend entspannt in ihre Gruppe zurückgehen.

Dieses Beispiel zeigt, wie Konflikte und Missverständnisse zwischen Menschen mit Behinderung durch mediativ Vorgehensweisen unter Wahrung größtmöglicher Selbstbestimmung und Autonomie geklärt werden können.

## Was bedeuten Inklusion und Selbstbestimmung?

Im Mai 2008 trat das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Konkretisierung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in Kraft. Artikel 12 der UN-Konvention postuliert das Recht auf Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion.<sup>1</sup> Menschen mit Behinderungen werden immer mehr von unmündigen Hilfeempfängern und -empfängerinnen zu gleichberechtigten Partnern und Kundeninnen (Paradigmenwechsel). Selbstbestimmung, Empowerment und Teilhabe sind die Leitziele neuer Konzepte und eines neuen Assistenzverständnisses (von Betreuenden zu Unterstützenden oder Assistierenden) in der Behindertenhilfe.

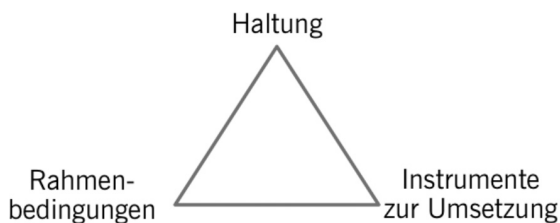
In der Praxis zeigt sich, dass die Umsetzung dieses Paradigmas für Einrichtungen der Behindertenhilfe und ihre Mitarbeitenden hohe Anforderungen darstellt.

1) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, 2010.

### Selbstbestimmung in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Niemand ist völlig selbstbestimmt, alle Menschen sind in Verantwortungen und Verpflichtungen eingebunden. Wer etwas selbstbestimmt entscheidet, sollte Konsequenzen seines Handelns absehen und Verantwortung dafür übernehmen können. Menschen mit Behinderung sind nur eingeschränkt in der Lage, Selbstbestimmung für ihr Leben mit allen Konsequenzen gänzlich eigenständig auszuüben. Aber sie können – mit Unterstützung – Bereiche ihres Lebens selbst bestimmen, wie die UN Konvention es fordert. Das bedeutet für Mitarbeitende in Einrichtungen der Behindertenhilfe, sich gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung über ihre individuellen Möglichkeiten der Selbstbestimmung auseinander zu setzen und entsprechende Handlungsrahmen auszuhandeln.

Die Betrachtung von Selbstbestimmung und Inklusion in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung unter drei Blickwinkeln ermöglicht ein umfassendes Bild der Herausforderungen und Ansatzpunkte.



#### a) Rahmenbedingungen / strukturelle Bedingungen

- Wie ist der Betreuungsschlüssel und das Verhältnis von Fachkräften zu nicht ausgebildeten Kräften?
- Welche Ressourcen stehen für zeitintensive Selbstbestimmungsprozesse zur Verfügung?
- Welche materiellen/strukturellen Möglichkeiten sind vorhanden – Mobilität, öffentlicher Personennahverkehr, Angebote im Sozialraum, finanzielle Möglichkeiten des Menschen mit Behinderung usw.?

#### b) Haltung der Mitarbeitenden

- Wie kann die Veränderung bestehender Rollenmuster – von Klienten/Klientinnen zu gleichberechtigten Partnerinnen oder Kunden, von Betreuenden zu Assistierenden – gelingen?
- Wie können den Menschen mit Behinderung Räume für eigene Erfahrungen ermöglicht und

daraus Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten gestaltet werden?

- Wie können Menschen mit Behinderung, die vielfältige Erfahrungen mit Fremdbestimmung haben, Möglichkeiten und Grenzen von Selbstbestimmung vermittelt werden und wie können sie geduldig und kleinschrittig begleitet werden?

#### c) Instrumente zur Umsetzung

- Mitarbeitende brauchen Fähigkeiten, Techniken und Instrumente, um den Rollenwechsel von Betreuenden zu Assistierenden zu bewältigen.
- Räume zur Reflexion und Diskussion müssen angeboten werden.
- Mitarbeitende brauchen Kompetenzen und Techniken, um individuelle Rahmenbedingungen der Selbstbestimmung mit jedem einzelnen Menschen mit Behinderung entsprechend seiner Möglichkeiten auszuhandeln und zu gestalten.

Diese drei Aspekte bedingen sich gegenseitig. Haltung ist nicht allein eine Frage der Einstellung, sondern entwickelt sich durch Werkzeuge und Techniken der Umsetzung und wird in Strukturen gelebt.

### Mediation und Selbstbestimmung

Mediation geht von dem Grundgedanken aus, Personen bei der Klärung von Konflikten oder Problemen so zu unterstützen, dass sie selbständig Lösungen finden. Mediation bietet Unterstützung, wenn die Beteiligten wegen der Eskalation des Konfliktes oder Merkmalen der Persönlichkeiten, wegen der Rahmenbedingungen oder anderer Einschränkungen nicht in der Lage sind, dies selbständig zu tun. Mediator\_innen als Prozessbegleiter\_innen schaffen durch eine allparteiliche Haltung, die Struktur der Mediation und die Art der Gesprächsführung die Voraussetzungen, dass Klärung möglich wird. Selbstbestimmung über das Ergebnis und seine Konsequenzen bleiben bei den Beteiligten.

### Das MEDIUS Konzept der Selbstbestimmung für Einrichtungen für Menschen mit Behinderung

Die Einschränkungen von Menschen mit Behinderungen machen eine umfassende Selbstbestimmung ihres Lebens unmöglich. Menschen mit Behinderung leben und arbeiten in engen sozialen Bezügen – Wohngruppen oder Wohngemeinschaften, Arbeitsgruppen – die sie nicht selbst gewählt haben und die mit vielen Alltagskonflikten verbunden sind. Wer Konflikte hat oder in diese

verwickelt ist, braucht entweder eigene Konfliktlösungskompetenzen oder Unterstützung bei deren Lösung.

Hierin unterscheiden sich Menschen mit Behinderung nicht von sogenannten nichtbehinderten Menschen. Die Fähigkeit, mit Konflikten konstruktiv umzugehen, muss erlernt werden.

**»» Konfliktkompetenz hat nur begrenzt mit Intelligenz und Bildungsstand zu tun, sondern vor allem mit der Fähigkeit und Bereitschaft, sich in andere hinein zu versetzen.**

Bei Menschen mit Behinderung müssen zum Erlernen von Konfliktkompetenz und zur Unterstützung andere Wege gegangen werden. Durch den Grad der Behinderung sind Grenzen vorgegeben. Wichtig ist, diese Grenzen nicht zu früh zu setzen, sondern individuelle Formen zu entwickeln, wie Selbstbestimmung auch im Konflikt gelebt werden kann.

Ausgehend vom Paradigma der Selbstbestimmung und den Forderungen der UN-Konvention entstand der Gedanke, mediative Elemente – Mediation verstanden als Konzept der Selbstbestimmung in Konflikten – auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu übertragen. Grundlage ist das MEDIUS Konzept zur Entwicklung von Konfliktmanagementsystemen.<sup>2</sup>

Im Konzept der Mediativen Beratung werden Mitarbeitende der Organisation in mediativen Verfahren ausgebildet. In Mediativer Beratung ausgebildete Fachkräfte der Einrichtung unterstützen Menschen mit Behinderung, ihre Konflikte möglichst weitgehend selbst zu klären. Sie schaffen günstige Rahmenbedingungen, ebnen Wege, gleichen Handicaps aus und fördern die Ressourcen zur Konfliktregelung. Der Gedanke der Selbstbestimmung ist hier konsequent zu Ende gedacht: nicht Fachleute regeln die Konflikte der Menschen mit Behinderung, sondern diese erhalten Hilfestellung, es so weit wie möglich selbst zu tun.

Kerntke sagt zur Rolle der internen Mediator\_innen: „Interne Konfliktberater und Mediatoren sind leicht zugänglich – man kann sie so verankern, dass die Schwelle für ihre Inanspruchnahme niedrig ist. Wenn sie gründlich geschult werden, bewirkt das nicht nur ihre Qualifizierung für die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit, sondern es verändert auch ihr Alltagshandeln. (...) Dies ist ein weiterer Beitrag zur Veränderung der Konfliktkultur im Betrieb.“<sup>3</sup> Kerntke 2004, S.115

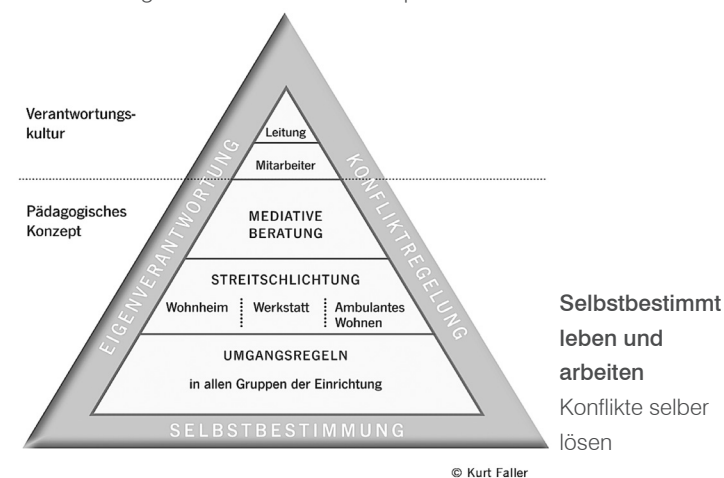
Mitarbeitende können nur das weiter geben, was sie selbst beherrschen und leben. Insofern bezieht sich dieses Konzept nicht nur auf die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung, sondern auf den generellen Umgang miteinander, im Team und in Konflikten in der Gesamteinrichtung.

Gleichzeitig ist Mediative Beratung in diesem Konzept auch eine in der Organisation “verankerte” Technik. Eine derartige Technik zu verankern heißt, die Logik und Kultur der Organisation zu berücksichtigen, die konkrete Form der Umsetzung in und mit der Organisation zu entwickeln, eine interne Vereinbarung zu treffen und sie allgemein zu kommunizieren. So ist Mediative Beratung hier Teil des Konfliktmanagements und in der Perspektive ein Element zur Weiterentwicklung der Umgangskultur der Einrichtung.

Das Konzept stellt die Autonomie und Entwicklung der Menschen mit Behinderung in den Vordergrund. Ausgehend von diesen Zielen konzentriert sich das Konzept auf folgende Schwerpunkte:

- 1) Einführung von Umgangsregeln, die in allen Gruppen und Teams der Einrichtung gelten
- 2) Ausbildung von Fachkräften zu Mediativen Berater\_innen
- 3) Ausbildung und Begleitung von Menschen mit Behinderung zu Streitschlichter\_innen
- 4) Schulung von Führungskräften im Konzept „Führen mit Mediationskompetenz“

Die Grafik zeigt die Elemente des Konzeptes:



2) Faller, Kurt – „Die Entwicklung von Konfliktmanagementsystemen“ in Trenczek, Berning, Lenz (Hrsg) Mediation und Konfliktmanagement, Baden-Baden 2013, S.197–215.

3) Kerntke, Wilfried, Mediation als Organisationsentwicklung, Bern 2004.

## 1) Umgangsregeln

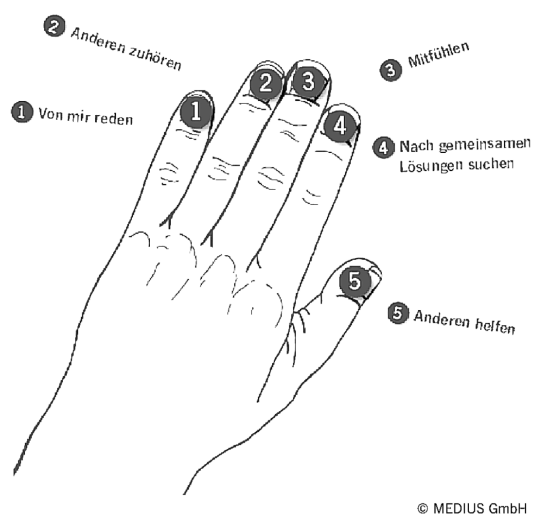
- **Kommunikationsregeln**

Die fünf Kommunikationsregeln (s. Grafik Hand) könnte man als Basics jeder Kommunikation bezeichnen, die konsequente Umsetzung im Alltag ist jedoch nicht immer selbstverständlich.

Diese Regeln werden – nach Beschluss durch die Geschäftsführung – verpflichtend in allen Gruppen und Teams der Einrichtung eingeführt. Sie sind bewusst in einer Sprache verfasst, die den Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderung entspricht.

Das Symbol der Hand erleichtert Menschen mit Behinderung, sich diese Regeln anhand der eigenen Hand einzuprägen, das Bild der Hand soll die Geste „give me five“ ausdrücken und kann im Gespräch „abgeklatst“ werden.

Bei der Einführung der Regeln unterstützen Mediative Berater der Einrichtung.



- **Reflexion des Umgangs miteinander**

Eine weitere Regel lautet, zu verabredeten Zeiten den Umgang miteinander in der Gruppe oder im Team zu reflektieren. Dadurch erlernen Mitarbeitende und Menschen mit Behinderung, positive wie negative Gefühle und Erlebnisse im geschützten Rahmen mitzuteilen, sie nicht zu unterdrücken oder unkontrolliert fließen zu lassen. Rückmeldungen schaffen ein Klima von Verbundenheit und dienen der Psychohygiene in Gruppen und Teams.

Diese Struktur bietet die Möglichkeit, regelmäßig darüber zu sprechen, wie die Zusammenarbeit in

der WfBM, im Arbeiterteam respektive das Zusammenleben in der Wohngruppe erlebt werden, was in der letzten Zeit gut war und was besser laufen könnte. Dies bietet einen Rahmen, kleine Ärgernisse sofort anzusprechen und eine Rückmeldung zu erhalten, wenn das eigene Verhalten für andere störend war. Ebenso fallen positive Rückmeldungen nicht unter den Tisch.

Wir empfehlen, dies in Gruppen mit Menschen mit Behinderung mindestens ein Mal im Monat zu tun, längere Zeiträume sind für Menschen mit Behinderung zu unübersichtlich. Teams raten wir, sich mindestens ein Mal im Quartal Zeit für diese Form der Teamhygiene zu nehmen.

## 2) Mediative Beratung

Je frühzeitiger in Konflikten interveniert und unterstützt wird, desto größer sind die Chancen für eine konstruktive Einigung; die Fronten sind noch nicht verhärtet, die Auswirkungen auf andere Personen oder Bereiche sind begrenzt und die Kosten noch gering.

Deshalb werden Mitarbeitende zu Mediativen Berater\_innen ausgebildet und zur Klärung niedrigschwelliger Konflikte eingesetzt. Die Hemmschwelle, sich an Kolleginnen und Kollegen zu wenden und um ein vermittelndes Gespräch zu bitten oder sich Rat zu holen, wie man sich in einer Situation verhalten könnte, ist in der Regel deutlich geringer als Vorgesetzte nach externer Beratung zu fragen. Durch ihre Kenntnisse in Konfliktklärung sind Mediative Berater\_innen sensibilisiert für sich anbahnende Konflikte und ihre Konsequenzen, sie können aufmerksam machen und ggf. frühzeitig intervenieren.

Mediative Beratung ist nicht geeignet für Konflikte, in denen mehrere Hierarchieebenen involviert sind und sollte sich auf Konflikte bis Stufe drei der Eskalationsskala nach Glasl beschränken. Sie ist kein Ersatz für externe Mediation.

➤ **In einem gut vernetzten System von interner und externer Beratung ist externe Mediation eine Ergänzung der internen Mediation.**

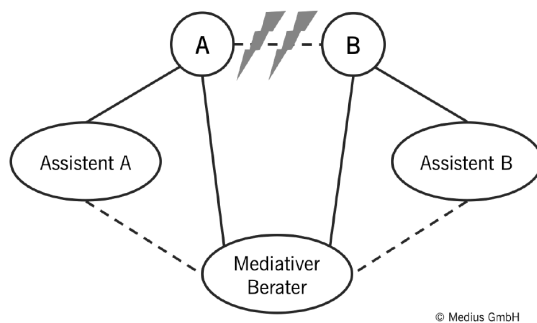
### Settings Mediativer Beratung in der Behindertenhilfe

Zusätzlich zu den üblichen Verfahren der Mediativen Beratung – Konfliktberatung als Einzelberatung und

Klärungsgespräche – haben wir für Einrichtungen der Behindertenhilfe zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung zwei weitere Formen (3 und 4) entwickelt:

- 1) **Konfliktberatung**  
Beratung, wie eine Einzelperson einen Konflikt selbstständig lösen kann
- 2) **Klärungsgespräch**  
Vermittlungsgespräch in Konflikten auf unteren Eskalationsstufen
- 3) **Mediative Beratung mit Assistenz**  
zusätzlich zu Mediativen Berater\_innen als Vermittelnde steht jeder Konfliktpartei ein Begleiter/eine Begleiterin zur Seite

#### Mediative Beratung mit Assistenz



- 4) **Coaching der Streitschlichter\_innen**  
Kontinuierliche Begleitung der Streitschlichter\_innen, Unterstützung bei Fragen und Problemen

### 3) Streitschlichtung

Schwerpunkt dieser Ausbildung ist das Erlernen und Einüben der Methode des "Streitschlichtens". Weiterhin geht es darum, Möglichkeiten gegenseitiger Unterstützung und wechselseitigen Helfens zu fördern mit dem Ziel, das Bewusstsein von Menschen mit Behinderung und von Pädagoginnen und Pädagogen für die vielfältigen Möglichkeiten alltäglicher Unterstützung als Form des selbstverständlichen Miteinanders, als Umgangskultur, zu schärfen.

Parallel zur Ausbildung der Streitschlichter\_innen wird eine Struktur aufgebaut, die die Streitschlichter\_innen in ihrem praktischen Tun unterstützt und begleitet. Das Training bildet die Grundlage; die im Training gewonnenen Kompetenzen müssen im Alltag umgesetzt, reflektiert, korrigiert und erweitert werden. Bei der Auswahl der Streitschlichter\_innen ist auf die Grundkompetenz zu achten, Handeln zu reflektieren und sich in andere hinein

zu versetzen. Fähigkeiten in Lesen und Schreiben sind hilfreich, aber nicht notwendig.

#### Spezifika der Ausbildung

Dieses Training wurde speziell für Menschen mit Behinderung konzipiert.

» **Es ist kein vereinfachtes Mediationstraining, sondern eines, das sich an den Lebenswelten von Menschen mit Behinderung orientiert.**

Ihre spezifischen Bedürfnissen und ihren Lernzugänge sind darin berücksichtigt.

Das zeigt sich an folgenden Parametern:

- Erfahrungs- und emotionsorientierte Vermittlung und Übung von Inhalten
- Rhythmisierung durch Rituale, Vertiefungen und Wiederholungen
- Fallbeispiele aus dem Lebensfeld von Menschen mit Behinderung
- Leichte Sprache
- Einsatz von speziell entwickelten Materialien

Das Phasenmodell der Mediation bildet die Grundlage für das Konzept der Streitschlichtung.

Das Training der Streitschlichter wird Pädagog\_innen der Einrichtung durchgeführt, die in Mediative Beratung ausgebildet sind. Diese haben im Alltag direkte Bezüge zu den Menschen mit Behinderung und ihren Anliegen. Diese Form der Ausbildung fördert den Transfer von Streitschlichtung in den Alltag sowie die kontinuierliche Begleitung der Streitschlichter\_innen.

### 4) Führen mit Mediationskompetenz

Führungskräfte sind die Schlüsselpersonen einer Organisation und prägen durch ihre Haltungen und ihr Verhalten die Kultur der Einrichtung. Führungskräfte werden in den Grundlagen der Mediation geschult. Ziel ist, ihnen Grundkenntnisse über Konfliktkosten, Eskalation von Konflikten, Mediative Beratung usw. zu vermitteln, damit sie das Konfliktmanagementsystem in seinen Möglichkeiten verstehen, tragen und nutzen. Durch diese Kenntnisse können sie Mediative Berater\_innen frühzeitig bei niedrigschwelligen Konflikten einsetzen und wissen, bei welchen Konflikten andere Interventionen gefragt sind.

Führen mit Mediationskompetenz bedeutet, Mitarbeitenden Verantwortung – in einem individuell abgesproche-

nen Rahmen – zu übertragen, analog zum Prinzip der Selbstbestimmung auf der Ebene der Menschen mit Behinderung.

Es zeigen sich deutliche Parallelen zwischen Selbstbestimmung und Mediation. Mediatives Herangehen kann Prozesse in Einrichtungen unterstützen und bündeln. Wir haben dieses Konzept in Gänze in der Stift Tibeck GmbH, einer Einrichtung im östlichen Münsterland umgesetzt, einzelne Bausteine in verschiedenen anderen Einrichtungen.

Bernward Jacobs<sup>4</sup>, Geschäftsführer der Stift Tilbeck GmbH sagt dazu in einer Sonderausgabe der Zeitung für Freunde und Interessierte zur „Streit- und Konfliktkultur im Stift Tilbeck“:

„Wir hoffen, dass diese Maßnahmen uns helfen, Konfliktpotenzial frühzeitig zu erkennen, Konflikte abzubauen und die hierin liegenden konstruktiven Kräfte für unser gemeinsames Arbeiten zu nutzen.“



## Kontakt

Dorothea Faller, Dipl. Heilpädagogin, Mediatorin PMM, Lehrtrainerin Mediation BMWA, Supervisorin DGSV, langjährige Führungserfahrung in der Behindertenhilfe  
Geschäftsführende Gesellschafterin der MEDIUS GmbH – Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung  
Münster, Linz  
[dorothea.faller@medius-gmbh.com](mailto:dorothea.faller@medius-gmbh.com)  
[www.mediugmbh.com](http://www.mediugmbh.com)

4) Jacobs, Bernward, Sonderausgabe des Buntstift zu Streit- und Konfliktkultur im Stift Tilbeck, 2011.

## Impressum

**Medieninhaber: Verlag Österreich GmbH. Sitz:** Wien, Unternehmensgegenstand: Verlegung von Büchern und Zeitschriften, Informationsdienstleister. Geschäftsanschrift: Bäckerstraße 1, 1010 Wien, Tel: +43-1-610 77-0, Fax: +43-1-610 77-419, E-Mail: [office@verlagoesterreich.at](mailto:office@verlagoesterreich.at). Internet: [www.verlagoesterreich.at](http://www.verlagoesterreich.at). Geschäftsführung: Mag. Katharina Oppitz, Dkfm. André Caro, Firmenbuch: FN 135894 w des Handelsgericht Wien, DVR: 1063600, UID-Nummer: ATU 39299200. Gesellschafter und Anteilsverhältnisse: Verlag Österreich GmbH: im Alleineigentum der Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH., Stuttgart. Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH: im Alleineigentum der Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co. KG., Stuttgart. Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co. KG: im Alleineigentum der Verwaltungsgesellschaft mbH Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co.KG., Stuttgart. Verwaltungsgesellschaft mbH Deutscher Apotheker Verlag Dr. Roland Schmiedel GmbH & Co.KG.: Anteilsverhältnisse: Dr. Irmgard Ebert-Schmiedel (50%), Dr. Christian Rotta (25%), Sibylle Wessinger (25%). Anwendbare berufsrechtliche Vorschriften: Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), abrufbar unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at). Behörde gemäß ECG: Magistratisches Bezirksamt für den 1. Bezirk, Zugehörigkeit: Wirtschaftskammer Österreich.

**Preise:** Jahresabonnement 2013: 90,- Euro; Probeabo: 13,- Euro; Einzelpreis: 24,- Euro. Alle Preise inkl gesetzlicher MwSt, zzgl Versandkosten. Irrtum und Preisänderungen vorbehalten. Lieferung unter Eigentumsvorbehalt. Zeitschriftenabonnements, die im Verlag Österreich erscheinen, verlängern sich automatisch um ein Jahr, sofern nicht bis spätestens 30. November des laufenden Abonnementjahres eine schriftliche Kündigung bei Verlag Österreich oder Mohr Morawa eingelangt ist. Probeabonnements („Schnupperabos“) können bis spätestens 2 Wochen nach Erhalt der letzten Ausgabe schriftlich abbestellt werden, andernfalls gehen diese in ein Jahresabonnement über.

**Grundlegende Richtung:** Fachzeitschrift für Mediation – Beiträge zur Konfliktkultur. Erscheinungsort: Bern, Wien, Berlin.

**Urheberrechte:** Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Ihr Beitrag bisher nicht veröffentlicht oder an anderer Stelle zur Veröffentlichung eingereicht wurde. Andernfalls bitten wir Sie, unmittelbar mit dem Redaktionskoordinatorin Lucia Walter, [redaktion@perspektivemediation.com](mailto:redaktion@perspektivemediation.com), Kontakt aufzunehmen. Mit der Einreichung des Manuskriptes räumen Sie schließlich dem Verlag für den Fall der Annahme das ausschließliche Werknutzungsrecht der Veröffentlichung ein, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (zB Druck, Mikrofilm) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern jeder Art, der Speicherung in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die BenutzerInnen, der Sendung und sonstigen öffentlichen Wiedergabe.

Die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts erlischt mit Ablauf des dem Erscheinen des Beitrages folgenden Kalenderjahres. Sie sind sodann berechtigt, Ihr Werk auch anderweitig zu vervielfältigen und/oder zu verbreiten. Eine komplette Weitergabe des Werkes (z.B. für Abdrucke in anderem Kontext – Sammelband o.ä.) ist dem Verlag nur nach Ihrer Zustimmung gestattet, wobei Sie diese jedoch nur aus wichtigem Grund verweigern dürfen. Das gilt auch für eine Onlineverwertung des Werkes. Ihre Zustimmung kann – wenn die Onlineverwertung nicht kostenfrei erfolgt, also der AutorInnenbeitrag nicht gratis ins Netz gestellt wird – auch von einer angemessenen Vergütung für die Onlineverwertung (Datenbankverwertung) abhängig gemacht werden, die sich an der Verkehrsüblichkeit solcher Vergütungen zu orientieren hat. Der Verlag behält es sich vor, Ihren Artikel im Volltext (als sog. Leseprobe) auf der Zeitschriften- bzw. Verlagshomepage zur Verfügung zu stellen.

**Fotos:**