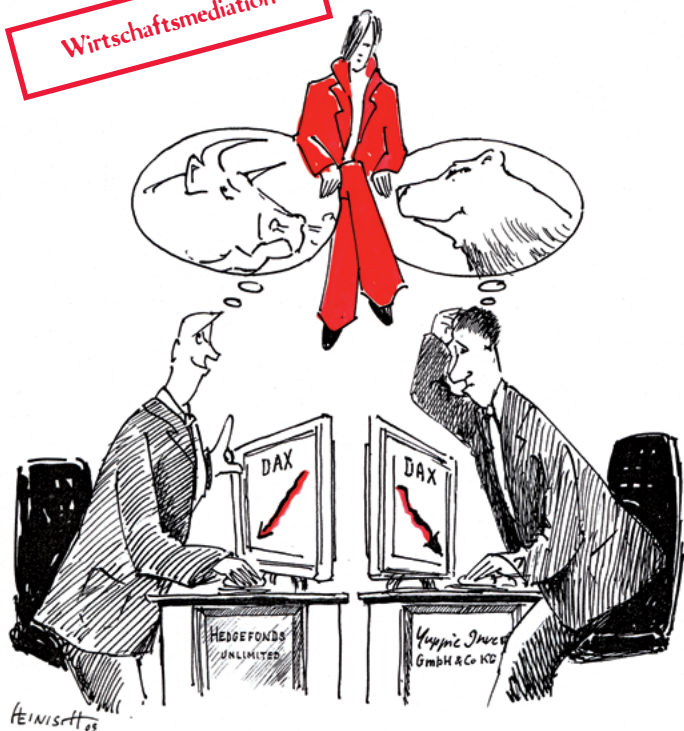


Konfliktmanagement- Kongress 2009

am 05. September 2009

im Landgericht Hannover

Wirtschaftsmediation



www.km-kongress.de



Niedersächsisches
Justizministerium



Landespräventionsrat
Niedersachsen



Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Wirtschaftsleben ist geradezu geprägt von Interessengegensätzen und Meinungs-differenzen. Der Umgang mit Konflikten gehört nicht nur zum Unternehmensalltag, er hat auch hohe Relevanz mit Blick auf Kosten und Ressourcen. Steigende Kosten- und Methodensensibilität hat die Wirtschaft längst zur Auseinandersetzung mit dem Gesamtangebot an Instrumenten der Konfliktbearbeitung sowie zur Differenzierung und Systematisierung geführt. Dieser Innovationsprozess sollte besonders die Mediation begünstigen – so scheint es jedenfalls.

Bei genauerer Betrachtung stößt man auf ein Paradoxon. Zwar zeigen Studien, dass die Wirtschaft die Vorteile von außergerichtlichen Streitbelegungsverfahren wie der Mediation durchaus erkannt hat und diese Instrumente sogar als gegenüber dem gerichtlichen Verfahren deutlich überlegen bewertet. Die gelebte Realität in den Unternehmen sieht aber anders aus: Die weitaus meisten Konflikte, die sich nicht im einfachen Verhandlungswege beilegen lassen, werden noch immer vor Gericht ausgetragen, die wenigsten im Wege der Schlichtung oder Mediation.

Nun sagen uns Erfahrung und Intuition, dass sich ein offenkundiger Widerspruch zwischen Erkenntnis und Handlung lösen lässt. Hierzu soll unser Kongress Impulse geben. Wir wollen uns mit den verschiedenen Bereichen und Facetten der Wirtschaftsmediation befassen und mit einer differenzierten Betrachtung zu der bisweilen vermissten Konturenbildung beitragen. Wirtschaftsmediation befasst sich sowohl mit Konflikten zwischen Wirtschaftsteilnehmern (externe Konflikte) wie auch mit Differenzen im Konzern und im Unternehmen. So kommt die Mediation auch als Methode der internen Führung und Konfliktbearbeitung in den Blick – sowohl in Unternehmen wie auch im öffentlichen Bereich. Ferner wollen wir uns in Anknüpfung an vergangene Kongresse mit der Rolle der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in der Mediation befassen, wissen wir doch nur zu gut, dass der Anwaltschaft als Lotse ihrer Mandantschaft durch die Landkarte der Konfliktlösungsmethoden eine, wenn nicht die Schlüsselstellung zukommt. Und schließlich möchten wir Sie anregen, über den Tellerrand der Mediation hinauszublicken und sich der Konfliktbearbeitung über eine außergewöhnliche Form des Coachings zu nähern.

Ich freue mich auf einen spannenden Kongress und lade Sie herzlich dazu ein.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernd Busemann', written in a cursive style.

Bernd Busemann
Niedersächsischer Justizminister

Vorabendempfang 04.09.2009

Wir laden Sie herzlich zum Vorabendempfang in das Restaurant „Der Gartensaal“ im Neuen Rathaus ein (Trammplatz 2, 30159 Hannover, Anfahrtsskizze über www.gartensaal-hannover.de).

19.00 Begrüßung

Bernd Strauch

Bürgermeister der Landeshauptstadt Hannover

Bernd Busemann

Niedersächsischer Justizminister

Genießen Sie anschließend einen entspannten Abend mit gutem Essen und Live-Musik der HappyJazzAllstars. Bei gutem Wetter ist die Nutzung der Außenterrasse mit Blick auf den Maschteich vorgesehen.

Veranstaltungsprogramm 05.09.2009

10.00 Grußworte

Dieter Schneidewind

Präsident des Landgerichts Hannover

Bernd Busemann

Niedersächsischer Justizminister

Vortrag

„Wer bekommt das größte Stück vom Kuchen?

– Lösung von Verteilungsstreitigkeiten“

Dr. Christian Duve, MPA (Harvard)

Rechtsanwalt, Frankfurt (Main)

11.00 Pause

11.30 Arbeit in sechs Foren

13.00 Mittagsbüffet

14.00 Phil Os Diabolitis

14.30 Fortsetzung der Arbeit in den Foren

16.30 Abschluss und Ausklang im Foyer, Podiumsgespräch mit den Leiterinnen und Leitern der Foren

Moderation:

Erich Marks

Geschäftsführer des Landespräventionsrates

Niedersachsen

Mediation zwischen Unternehmen – ein Erfolgsmodell?

Der Umgang mit Konflikten gehört zum Unternehmensalltag, auch und gerade soweit es um Differenzen mit Vertragspartnern geht, allgemeiner gesprochen um externe Konflikte. Ebenso selbstverständlich und gewohnt ist die erste Stufe der Bewältigung der Differenzen: die direkte Verhandlung.

Wo die Verhandlung zu keinem Ergebnis führt, war lange der Gang zum Gericht der logische Weg. Die Entscheidung einem Dritten zu überlassen, sei es nun das staatliche Gericht oder auch das Schiedsgericht, hat neben Vorteilen aber auch erhebliche Nachteile. Als Stichworte zu dieser Binsenweisheit seien genannt: die Kosten, die (notwendig) begrenzte Methodik und Anspruchsbezogenheit der Justiz, die oft (notwendig) fehlende Nachhaltigkeit der Konfliktentscheidung. Wirtschaftsunternehmen haben entdeckt, dass es zwischen der direkten Verhandlung und der Streitentscheidung durch Dritte Wege gibt, die den Parteien einerseits eine aktive und in die Zukunft gerichtete Rolle in der Bearbeitung „ihres“ Konflikts geben, andererseits aber über die Unterstützung eines Dritten situative Entlastungen ermöglichen, die eine Verengung des Blickwinkels vermeiden helfen und gewinnbringende Optionen eröffnen können.

Mediation – auch dies eine Binsenweisheit – ist kein Allheilmittel, passt jedoch für viele Streitigkeiten. Allerdings entwickeln sich die Mediation und auch die Wirtschaftsmediation im deutschen Unternehmensalltag nur langsam – misst man sie an ihrer längst bewiesenen und erprobten Leistungskraft. Sind die Methoden der konsensualen Streitbeilegung noch nicht bekannt genug? Ist die Wirtschaftsmediation (nur) ein Tool für Großunternehmen? Welche Rolle kommt hier den Rechtsabteilungen zu? Wer denkt wie an den Mittelstand? Bestehen Akzeptanzdefizite, vielleicht auch Widerstände bei der Rechtsanwaltschaft? Wie können wir vom (europäischen) Ausland lernen? Vor welchen Problemen steht der praktisch tätige Wirtschaftsmediator?

Lassen Sie uns die Wirtschaftsmediation näher betrachten und aus unterschiedlichen Perspektiven hinter die Kulissen blicken.

Moderator: **Axel R. Raulinat**
Vorstandssprecher TENOS AG, Hamburg

Referenten/innen: **Karl F. Brandt**
*Wirtschaftsmediator, Brandt & Partner GmbH,
Handorf, Hamburg/Paris*

Michael Ganninger
*Leiter der Rechtsabteilung der Volkswagen AG,
Wolfsburg*

Prof. Dr. Ulla Gläßer, LL.M
*Wiss. Leitung des Instituts für Konfliktmanagement,
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder);
Mediatorin, Berlin*

Christian Graf
Geschäftsführer der Handelskammer, Hamburg

Dr. Holger Thomas
Rechtsanwalt und Mediator, Frankfurt

Konzernmediation – Wegbereiter für den Durchbruch der Wirtschaftsmediation?

Konzerne befassen sich täglich mit einer Vielzahl und Vielfalt von Konflikten. Differenzen mit Kunden, Zulieferern, Wettbewerbern und Behörden stellen den zumindest vordergründig wichtigsten Bereich dar. Neben diesen externen Konflikten bedürfen aber auch die konzerninternen Konflikte der Bearbeitung, sowohl diejenigen zwischen Konzerngesellschaften als auch solche innerbetrieblicher Art. Letztere sind dadurch gekennzeichnet, dass sie in ihrer Entstehung und Auswirkung im Wesentlichen auf eine Konzerngesellschaft beschränkt sind. Sie unterscheiden sich grundsätzlich nicht von Konflikten, die auch in einem Einzelunternehmen außerhalb des Konzernverbundes auftreten – sei es in Gestalt von Differenzen zwischen einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, innerhalb von Teams, zwischen Abteilungen und Bereichen oder auch zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat.

In allen Bereichen stehen gleichsam klassische Instrumente der Konfliktbearbeitung zur Verfügung – vom Gerichtsprozess, der naturgemäß eher bei externen Konflikten genutzt wird, bis hin zur rein hierarchischen Lösung im konzerninternen Kontext. Diese Instrumente bilden sich auf etablierten Strukturen der Unternehmensorganisation ab. In jüngerer Zeit geraten in vielen Großunternehmen allerdings zunehmend konsensuale Streitlösungsmethoden in den Blick. Insbesondere die Mediation wird als sinnvolle Ergänzung der bestehenden Konfliktlösungsmöglichkeiten gesehen und geschätzt – insgesamt aber noch zu wenig genutzt.

Bei der Implementierung der so verstandenen „Konzernmediation“ gibt es viele Parallelen, die Unternehmen gehen im Detail aber durchaus auch verschiedene Wege. Gemeinsam sind zumindest die Fragen: Wie organisiere ich die interne Überzeugungsbildung? Auf welche Weise begegne ich persönlichen und systemimmanenten Widerständen? In welcher Form wird die Konzernleitung eingebunden? Wie wird die Mediation mit den Aufgaben der Rechts- und Personalabteilung verknüpft? Wie gestalte ich das Konzept zur Ausbildung und zur Auswahl der Mediatorinnen und Mediatoren? Auf welche Weise kann ich die gewonnene Mediatorenkompetenz auch für andere Bereiche der Verhandlung und Führung nutzbar machen? Ist zur Bearbeitung der verschiedenen konzerninternen Konfliktbereiche eher ein integrierter Ansatz geeignet oder ist es ratsam, bei Konzernkonflikten einerseits und innerbetrieblichen Konflikten andererseits getrennte Wege zu gehen?

Last but not least stellt sich eine übergeordnete Frage: Haben die Initiativen der Konzerne das Potential, der Wirtschaftsmediation in Deutschland insgesamt neue Impulse zu verleihen? Diesen und anderen aktuellen Fragen wollen wir nachgehen. Es kommen Pioniere und Vordenker zu Wort. Wir freuen uns auf Ihre Erfahrungen, Anregungen, Fragen und vor allem auf Ihre Neugier und wünschen uns eine lebhaftige Diskussion.

Referenten/innen: **Birgit Gantz-Rathmann**
Ombudsfrau Deutsche Bahn AG, Berlin

Dr. Jürgen Klowitz
*Rechtsanwalt & Mediator, Leiter Recht E.ON
Kernkraft GmbH, Gelsenkirchen*

Bernd Maciejewski
Global Ombudsmann SAP AG, Walldorf

Moderatorin: **Katja Josephi**
Richterin am Landessozialgericht, Celle

Mediation im Arbeitskontext – eine innovative Methode in den VGH Versicherungen

Die Mediation im Arbeitskontext hat sich grundsätzlich als ein effektives und kostengünstiges Verfahren in der heutigen Arbeitswelt bewährt. Auf Grund der klaren Struktur können Konflikte relativ schnell beigelegt und der Betriebsfrieden wieder hergestellt werden.

Der Erfolg der Mediation beruht auf ihrer klaren und transparenten Methodik und besonders auch darauf, dass die Gefühle und Bedürfnisse aller am Konflikt Beteiligten berücksichtigt werden. Die Vermittlung durch die Mediatorin/den Mediator ist geprägt durch eine auf die Würde des Menschen ausgerichtete Haltung. Das zentrale Anliegen der Mediation ist es, die Beteiligten im Konflikt zu begleiten, im besten Fall hin zu einer „win-win-Lösung“. Dadurch lassen sich arbeitsrechtliche Sanktionen sowie in Folge langwierige und teure Rechtsauseinandersetzungen vermeiden. Der erreichte Interessenausgleich und Konsens stärkt zudem die positive Motivation der beteiligten Personen.

Die VGH Versicherungen hat ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Einführung der Teamarbeit ein Höchstmaß an Eigenverantwortung und Selbstorganisation gegeben. Durch die Umstrukturierung hin zur Teamorganisation wurde die Workshopmethode zu einem verpflichtenden Element. Sinn und Zweck der Durchführung von Workshops ist zum einen, sich zunächst auf der Sach- und Beziehungsebene zu begegnen, sich über Teamziele und Teamaufgaben auseinanderzusetzen und sich im Besonderen auf eine gemeinsame Vorgehensweise zu verständigen. Die Teamorganisation in den VGH Versicherungen hat letztlich dazu geführt, Wege zu finden, erstens Konflikte zuzulassen, zweitens sie zu bearbeiten und drittens sie zu lösen. Konflikte gab es selbstverständlich schon vor der Umstrukturierung, aber es gab zahlreiche Möglichkeiten diese zu unterdrücken – die auch genutzt wurden. Workshops, die Einführung von Prozessbegleitern und Mediation haben Wege aufgezeigt, wie eine sinnhafte Bearbeitung von Konflikten aussehen kann.

Sehr gerne möchten wir Ihnen einen Einblick in die Teamorganisation der VGH Versicherungen gewähren, unsere Wege der Konfliktlösung aufzeigen und anhand eines Fallbeispiels diskutieren. So kann nachvollzogen werden, wie ein Unternehmen die Mediation für alle gewinnbringend einsetzen kann. Eine Übung, die wir mit ihnen gemeinsam durchführen möchten, kann Ihnen auf einfache Art und Weise die Entstehung eines innerbetrieblichen Konflikts verdeutlichen.

Referentinnen: **Mirela Dlakic**
*Personalreferentin, Ausbildungsleiterin,
Mediatorin, VGH Versicherungen, Hannover*

Beatrice Donné
*Personalreferentin, Juristin Schwerpunkt
Arbeitsrecht, Mediatorin, VGH Versicherungen,
Hannover*

Inka Heisig
*Diplom Sozialtherapeutin, Diplom Sozialpädagogin,
Mediatorin und Ausbilderin BM, SOPRA –
Soziale Praxis für Beratung, Schulung und
Therapie, Hannover*

Ilona Pfaff

Personalreferentin, Diplom Sozialpädagogin,
Projektleitung Teamorganisation,
VGH Versicherungen, Hannover

Moderatorinnen: **Mirela Dlakic und Ilona Pfaff**

Forum 4

Keine Angst vor'm Konflikt! Mediation in der öffentlichen Verwaltung

Konflikte gehören zum Arbeitsleben – davon ist auch die öffentliche Verwaltung nicht ausgenommen. Im Rahmen dieses Forums möchten wir Ihnen drei vielversprechende Ansätze zum Konfliktmanagement vorstellen.

Konfliktmanagement und Mediation in Hochschulen

Wo Menschen zusammenarbeiten sind Konflikte normal. Das gilt selbstverständlich auch für staatliche Einrichtungen. Unstimmigkeiten und Konflikte in diesen Arbeitszusammenhängen ergeben sich beispielsweise infolge von Veränderungsprozessen und Umstrukturierungsmaßnahmen oder infolge zunehmender Arbeitsverdichtung. Hochschulen weisen einige zusätzliche Besonderheiten auf. Beispielsweise führt das Prinzip der „Freiheit von Lehre und Forschung“ zu weiteren Spannungsfeldern; ungeklärte Zuständigkeitsverhältnisse als großes Konfliktpotenzial sind hier keine Seltenheit. Wir wollen zunächst Konzepte zum Umgang mit Konflikten an den Fachhochschulen in NRW und an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (hier insbesondere die diesbezügliche Dienstvereinbarung von 2005) vorstellen, um dann von unseren Erfahrungen mit innerbetrieblicher Mediation und Konfliktberatungstätigkeit in der Hochschule zu berichten. Anschließend wird in einem offenen Gespräch ein Erfahrungsaustausch zum Thema möglich sein.

Konfliktmanagement in Justizvollzug und Polizei

Für den Justizvollzug in Niedersachsen wurden insgesamt 16 Bedienstete als Mediatorinnen/Mediatoren qualifiziert. Ziel ist es, die Mediation als zusätzliche Möglichkeit der Konfliktlösung/Konfliktbewältigung in den Dienstalltag zu implementieren. Insbesondere die konstruktive Lösung interpersonaler sowie gruppen- bzw. teamspezifischer Konfliktlagen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Justizvollzuges stehen dabei im Fokus der Anwendung. Die Implementierung und Organisation der Mediation stellt für das Mediatorenteam ein sensibles und zugleich komplexes Thema dar. Nicht nur im internen Bereich verzeichnet die Mediation positive Ergebnisse. Erfolgreich konnte die Methode auch bei Konflikten zwischen Inhaftierten sowie im Bereich des TOA zwischen Inhaftierten und deren Opfern Anwendung finden.

Kann innerbehördliche Mediation in einer hierarchisch strukturierten Organisation wie der Polizei funktionieren? Oder stößt sie schnell an die Grenzen der „Freiwilligkeit“ der Teilnahme? Wer darf und soll in der Polizei angesichts des elementaren Prinzips der Vertraulichkeit überhaupt als Mediatorin/Mediator tätig werden? Schließen Strafverfolgungszwang, Zeugnisverweigerungsrecht und beamtenrechtliche Pflichten Polizeibeamte, aber auch andere interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei, als Mediatoren aus? Werden externe Mediatorinnen/Mediatoren in der Polizei akzeptiert? Wir möchten die „Innerbehördliche Mediation“ bei der Polizei in Bayern und Baden-Württemberg vorstellen und anschließend mit Ihnen kontrovers diskutieren.

Referenten/innen: **Prof. Dr.-Ing. Hans Brandt-Pook**
Mediator, Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Lemgo

Dipl.-Ing. Helmuth Gramm
*Mediator, Hochschule für Angewandte
Wissenschaften (HAW), Hamburg*

Frank Vasterling
Mediator, Justizvollzugsanstalt Rosdorf

Dr. Ulrike Garbe
*Mediatorin, Fortbildungsinstitut der Bayerischen
Polizei, Ainring*

Alexander Röchling
*Mediator, Landeskriminalamt
Baden-Württemberg, Stuttgart*

Moderatorin: **Antje Niewisch-Lennartz**
*Richterin und Pressesprecherin, Verwaltungsgericht
Hannover*

Forum 5 Rückblick-Einblick-Ausblick

Mediation aus Anwaltssicht – Chance oder Eigentor?

Die Argumente für die (insbesondere) vorgerichtliche Mediation sind vielfältig. Von Nachhaltigkeit der Konfliktlösung, Mandantenzufriedenheit, Zeit- und Kostenersparnis ist die Rede. Überzeugen diese Argumente wirklich?

Wird nicht der „Kuchen“ insgesamt kleiner? Verdiane ich als klassischer Prozessanwalt nicht mehr? Wo in der Mediation finde ich als Parteivertreterin meine Rolle? Ist es wirklich klug, meine Mandantschaft in das Büro eines Konkurrenten zu begleiten? Besteht also ein Spannungsverhältnis zwischen Interessen der Mandantschaft und Eigeninteressen der Anwaltschaft?

Andererseits: Welche Vorteile bietet die außergerichtliche Mediation mit Blick auf die Mandantenzufriedenheit? Kann ich nicht gerade in der Rolle des mediationsbegleitenden Anwalts die Position meiner Mandantschaft und damit meine eigene im Markt optimieren?

Dieser Themenkreis hat uns auch schon bei früheren Kongressen unter verschiedenen Blickwinkeln beschäftigt. Jetzt möchten wir uns der Kernfrage nach dem Sinn der Mediation aus Anwaltssicht widmen. Wir möchten mit Ihnen diskutieren, Ihnen aber die Methode der Mediation auch zeigen – damit wir wissen, worüber wir reden.

Referent/in: **Angelika Kutz, LL.M.**
*Mediatorin (Master of Mediation) und
Rechtsanwältin, Hannover*

Michael Plassmann
*Rechtsanwalt und Mediator, Ausschuss-Vors.
Außergerichtliche Streitbeilegung der BRAK, Berlin*

Podium: **Marcus Cloppenburg**
Rechtsanwalt und Notar, Lüneburg

Angelika Kutz, LL.M.

Michael Plassmann

Prof. Dr. iur. Thomas Trenczek, MA
*Eingetragener Mediator (BMJ Wien; S.C.Qld.),
Steinberg Institut/Konsens e.V., Hannover*

Moderation:

Wolfgang Scheibel

Präsident des Landgerichts, Braunschweig

Forum 6

Senso- und Photocoaching® – ein neuer Weg in der Konfliktbearbeitung?

Im Senso- und Photocoaching verbinden sich eine ganzheitliche Methode der Beratung, des Trainings und der Begleitung von Prozessen mit einer physiognomischen Veränderungsarbeit. Diese eröffnet den Teilnehmern über sensible Momentaufnahmen einen visuellen Zugang zu inneren Abläufen. Sie geht von der Tatsache aus, dass jeder Gedanke in uns eine Emotion auslöst und sich dann über die Muskeln unseres Gesichts ausdrückt.

Interne und externe Konflikte sowie persönliche Herausforderungen werden auf einer Bühne Gegenstand der Arbeit. Grundlage ist die Annahme, dass der Mensch nicht nur Verantwortung für sich selbst und sein Tun trägt, sondern auch für das Gelingen gesellschaftlicher Systeme. Entwickelt ein Mensch schädliche Handlungsmuster, sind oftmals physische und psychische Erkrankungen die Folge.

Durch unmittelbare Anwendung des im Coaching vermittelten Wissens auf die realen Problemfelder findet ein Prozess des Zulassens, Bewusst-Werdens, Bearbeitens und Lernens statt. Da die Ebene des tatsächlichen Erlebens im Vordergrund steht, erhält jeder Teilnehmer vielschichtigere Einsichten und Gefühle in sein Problem, als durch Gespräche und Diskussionen möglich sind. So können Konfliktursachen aufgedeckt und destruktive Rollenmuster sowie dysfunktionale Interaktionen erkannt und umgestaltet werden. Ziel ist das Wiederherstellen eines inneren und äußeren flexiblen Gleichgewichts. Beides ist von wegweisender Bedeutung auch für die Bearbeitung von Konflikten.

Wir laden Sie ein, in diesem Forum einen Bereich des Senso- und Photocoaching auf der Bühne kennen zu lernen, und im Anschluss anhand der im Moment entstandenen Portraits zu reflektieren. Erleben Sie eine Methode, die Elemente aus der systemischen Therapie, der Gestalttherapie sowie dem Psychodrama mit Methoden des Neurolinguistischen Programmierens verbindet und entdecken Sie neue Seiten im Umgang mit problematischen Situationen. Lassen Sie uns reflektieren, wie diese Methode wirksam und gewinnbringend für die Konfliktbearbeitung genutzt werden kann, sei es als unternehmensinternes Instrument oder als Tool der Mediation.

Referent/in:

Astrid Posner

*Theater- und Kommunikationswissenschaftlerin (MA),
Coach, Schauspielerin (Dipl.), Berlin*

Dietmar Wadewitz

*Coach, NLP-Master, systemischer Coach (CCC),
Werther (Westf.)*

Moderatorin:

Susanne Kirchhoff

Richterin am Landgericht, Osnabrück

Informationen zur Anmeldung

Anmeldung Bitte melden Sie sich bis zum 21.08.2009 online über unsere Homepage (www.km-kongress.de) an. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Es gilt die Reihenfolge der Anmeldungen. Eine Teilnahmebestätigung/Quittung über die Tagungsgebühr erhalten Sie am Veranstaltungstag.

Gebühr Wir erheben für Kongress und Vorabendempfang einen Veranstaltungs- und Verpflegungsbeitrag von insgesamt 50,00 Euro. Falls Sie ausschließlich am Kongress teilnehmen möchten, erheben wir eine Gebühr von 30,00 Euro. Bitte veranlassen Sie die Überweisung vorab bis zum 21.08.2009. Alle Informationen zur Überweisung erhalten Sie per Email mit der Anmeldebestätigung.

Infos zur Anmeldung Christiane Klages, Tel.: 0511 120-5255
christiane.klages@mj.niedersachsen.de

Gabriele Geuke, Tel.: 0511 120-5088
gabriele.geuke@mj.niedersachsen.de

Informationen zum Veranstaltungsort

Die Veranstaltung findet im Landgericht Hannover, Volgersweg 65, 30175 Hannover statt. Die Anreise ist bequem mit der Bahn möglich, da sich das Landgericht in unmittelbarer Nähe des Hauptbahnhofs befindet.

Benötigen Sie eine Übernachtungsmöglichkeit? Auf der Homepage der Stadt Hannover (www.hannover.de) finden Sie Informationen zu allen Hotels.

Unsere Partner

Für die freundliche Unterstützung des Kongresses bedanken wir uns bei:

fair versichert
VGH 

VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT



KONSENS

Verein zur Förderung der Mediation
in Niedersachsen