

HOPPEGARTEN

Abschlussbericht zur Prämediation

arssolutionis.org

Kunst der Lösungsfindung
Lützowstraße 32

10785 Berlin

Andreas Buderus

Coach EN ISO 17024
Senior Coach (DBVC)
M.A. (Mediation)

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Zusammenfassung / abstract | 2 |
| 1. Ausgangslage und Untersuchungshypothesen | 2 |
| 1.1. Analyse des Eskalationsgrades nach Friedrich Glasl | 2 |
| 1.2 Konfliktanalyse nach dem Konfliktwürfel von Michael Wandrey | 5 |
| 1.2.1 Konfliktumfeld | 5 |
| 1.2.2 Konfliktausmaß | 6 |
| 1.2.3 Konflikthalt | 6 |
| 1.2.4 Konfliktgestalt | 7 |
| 1.3 Konfliktodynamik nach Metatheorie von Klaus Eidenschink | 7 |
| 1.3.1 Eskalationszyklus durch fehlende Lösungsflexibilität / Sachdimensio | 7 |
| 1.3.2 Eskalationszyklus durch wechselseitige Zuschreibungen /Sozialdimension | 7 |
| 1.3.3 Eskalationszyklus durch öffentliche Aufmerksamkeit / Zeitdimension | 8 |
| 1.4 Zusammenfassung Ausgangsüberlegungen | 8 |
| 2. Durchführung und Ergebnisse der Prämediation | 8 |
| 2.1 Ergebnisse des Townhallmeetings mit interessierten Bürger*innen | 11 |
| 2.1.1 Wie erleben Sie die aktuelle Situation der Gemeinde? | 11 |
| 2.1.2 Wie erleben Sie den Konflikt Gemeindevertretung/Bürgermeister? | 12 |
| 2.1.3 Was wünschen Sie sich von Ihren Gemeindevertreter*innen? | 13 |
| 2.1.4 Was wünschen Sie sich von Ihrem Bürgermeister? | 14 |
| 2.2. Zusammenfassung Ergebnisse Prämediation | 14 |
| 3. Einschätzung der Mediationseignung unter Berücksichtigung der | |
| Untersuchungshypothesen und der Ergebnisse der Prämediation | 15 |
| 3.1 Einschätzung aus mediationsfachlicher Sicht (Status Quo) | 15 |
| 3.2 Erforderliche Bedingungen für eine mögliche Mediation | 16 |
| 3.3 Mögliches Mediationsdesign | 17 |
| 4. Kommunalrechtliche Alternativen zur Mediation? | 17 |
| 5. Abschließendes Fazit | 18 |
| 6. Empfehlung – Mögliche nächste Schritte | 19 |
| 7. Literatur | 19 |
| 8. Anhang | 20 |



Zusammenfassung /abstract

Ziel der auf Basis des **Votums der Gemeindevertretung vom 19.03.2025** durchgeführten und folgend dokumentierten Untersuchung war die **Einschätzung der Mediationsgeeignetheit des manifest eskalierten kommunalpolitischen Konflikts zwischen dem Bürgermeister und der Mehrheit der Gemeindevertretung der Rennbahngemeinde Hoppegarten**. Theoretisch fundiert wurde die Analyse durch das **Eskalationsstufenmodell nach Friedrich Glasl** (Glasl 2024), den **Konfliktwürfel nach Michael Wandrey** (Wandrey 2004) sowie der **Metatheorie der Veränderung nach Klaus Eidenschink** (Eidenschink 2023). Methodisch wurde ein qualitatives, exploratives Vorgehen gewählt: Im Rahmen einer Prämediation wurden neun (**Einzel-**) **Gespräche mit insgesamt 14 kommunalpolitischen Akteuren** sowie ein **öffentliches Townhallmeeting mit 28 interessierten Bürger*innen** durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen ein **multiperspektivisches Konfliktkonglomerat unterschiedlicher Konfliktarten und Eskalation, verschränkt mit teilweise tiefergreifenden Beziehungs- und Organisationskonflikten sowie einer ausgeprägten Konfliktrance bei allen Beteiligten. Konfliktverstärkend** haben – teilweise historische - **organisationale Defizite der Stadtverwaltung** zu beachtende Relevanz. Es besteht eine **grundsätzliche Offenheit für die Durchführung einer Mediation bei mehreren Fraktionen, weiteren einzelnen Gemeindevertreter*innen, dem Bürgermeister sowie der Bürgerschaft**, während **Mandatsfragen, personelle Blockadehaltungen und das Ausbleiben systemischer Akteure** wie des Landrats die **Umsetzbarkeit erschweren**.

Die Analyse legt nahe, dass unter **Erfüllung spezifischer Vorbedingungen** – u. a. politisches Mandat, Einbindung des Landrats, strukturelle Schutzräume – ein **mehrgleisiges, systemisch angelegtes Mediationsdesign möglich und angezeigt** ist. Beim festgestellten aktuellem Stand der Konfliktodynamik erscheint dem Autor mit Perspektive auf eine konstruktive und nachhaltige Konflikttransformation eine sozialräumlich verankerte Mediation als das vielversprechendste Verfahren. **Ein 'Weiter wie bisher' wird von allen an der Prämediation Beteiligten ausgeschlossen**. Mögliche kommunalrechtliche Alternativen erscheinen weder nachhaltig noch konfliktdeeskalierend.

1. Ausgangslage und Untersuchungshypothesen

Die Darstellung der Ausgangslage und Formulierung der Vorabhypothesen erfolgen aufgrund der Presse- und Rundfunkberichterstattung (Anhang) und einzelner unsystematischer persönlicher Gespräche mit einzelnen Bürger*innen im Vorfeld und Nachgang des zweiten Abwahlverfahrens sowie der ao Gemeindevertretungsversammlung am 19.03.2025.

1.1. Analyse des Eskalationsgrades nach Friedrich Glasl

Der aktuelle kommunalpolitische Konflikt zwischen der Mehrheit der Gemeindevertretung (GV) und dem Bürgermeister (BM) hat sich spätestens beginnend nach dem stufenweisen Auslaufen der Coronabeschränkungen ab 20.03.2022 **über einen längeren Zeitraum** – teilweise **unter aktiver Beteiligung der Kommunalaufsicht (Landrat)** – entwickelt.

Er ist durch **zwei erfolglose Abwahlverfahren gegen den BM, gerichtliche Auseinandersetzungen, wiederholte öffentliche Infragestellungen der Kompetenz und auch heftige persönliche Anfeindungen** sowie eine **breite öffentliche und mediale Aufmerksamkeit** gekennzeichnet.

Auf Grundlage der geschilderten Dynamiken und den **Eskalationsstufenmodell nach Glasl** lässt er sich mindestens der **Stufe 6(9) („Drohstrategien“)** mit **manifester Tendenz zu Stufe 7 („Begrenzte Vernichtungsschläge“)** verorten.

Der Konflikt hat eine **hohe öffentliche und kommunalpolitische Relevanz**. Aufgrund der gescheiterten Abwahlverfahren, der juristischen Auseinandersetzungen, der anhaltenden (Selbst-) Blockade der Kommunalpolitik sowie der medialen Berichterstattung muss dieser Konflikt als **bereits hoch eskaliert** mit deutlich spürbaren strukturellen und finanziellen Folgen betrachtet werden.

Die historische Entwicklung und Einordnung in Glasls Stufenmodell ergibt sich wie folgt:

Stufe 4: Koalitionen und Image-Kampf

(Konflikt wird nicht mehr nur direkt ausgetragen, sondern über Dritte und öffentliche Meinungsbildung.) **vorliegend bereits überschritten**

- Die **Mehrheit in der GV** (und in einem Fall auch der Landrat) hat sich (fraktionsübergreifend) **öffentlich gegen den BM positioniert**.
- **Verstärkte und verschärfte Öffentlichkeitsarbeit**: Medienberichte, Leserbriefe, Interviews – **es wird um die Deutungshoheit gerungen**.
- **Koalitionsbildung: Mehrheit in der GV gegen den BM**; fraktionsübergreifende Initiativen zur Amtsenthebung.
 - **Typische Handlungen für den Übergang zu Stufe 5:**
 - **Öffentliche Bloßstellung** oder **bewusste Demütigung**. („Das ist doch typisch für dich!“).
 - **Private Informationen werden gegen den anderen verwendet**. („Der hat ja selbst mal...“).
 - Das Gegenüber wird **nicht mehr nur als Konfliktpartei**, sondern als **schlechtes Wesen** dargestellt.
 - **Soziale Ausgrenzung** beginnt: Das Gegenüber wird ignoriert oder nicht mehr eingeladen.

Stufe 5: Gesichtsverlust

(Beide Seiten versuchen, den jeweils Anderen bloßzustellen.) **vorliegend bereits überschritten**

- Der **BM wird intensiviert öffentlich kritisiert und als fachlich und persönlich unfähig dargestellt**.
- **Abwahlverfahren als gezieltes Mittel zur Delegitimierung** – auch wenn sie gescheitert sind, wurde das politische Vertrauen beschädigt.



- **Juristische Auseinandersetzungen:** Verwaltungsgerichtliches Verfahren gegen Amtsuntersagung und Ordnungsgeld, die der BM ´gewonnen´ hat – das zeigt, dass der Konflikt **nicht mehr nur auf politischer Ebene** ausgetragen wird.
 - **Typische Handlungen für den Übergang zu Stufe 5:**
 - **Drohungen** werden gezielt als **Machtinstrument** eingesetzt.
 - **Ultimaten** werden ausgesprochen.
(„Entweder du machst das, oder es gibt Konsequenzen!“)
 - **Psychischer Druck wird systematisch ausgeübt.**
 - **Einschüchterungstaktiken:** Lautes, aufbrausendes Auftreten, Einschließen in Gesprächen, unfreundliche Körpersprache.

Stufe 6: Drohstrategien

(Drohungen und Machtspiele dominieren das Konfliktverhalten.)

vorliegend akut erfüllt

- **Abwahlverfahren als Druckmittel:** Zweimalige Versuche, den des Amtes zu entheben; öffentliches ´Nachdenken´ über ein drittes und gegebenenfalls weitere Abwahlverfahren.
- **Öffentliche Bloßstellung:** GV-Mitglieder und Landrat gehen mit Vorwürfen gegen den BM an die Presse. BM verortet Verwaltungsdefizite öffentlich im unangemessenen und unkooperativen Verhalten der GV.
- **Einsatz von Sanktionen:** Ordnungsgeld, Amtsuntersagung und Urlaubsversagung für den BM – auch wenn diese später juristisch aufgehoben wurden.
- **Drohung mit weiteren politische ´Maßnahmen´ / Eskalation:** Die verbleibenden drei Amtsjahre des BM werden – sofern keine Änderungen eintreten - voraussichtlich von fortgesetzten (weiter eskalierenden) Auseinandersetzungen geprägt sein.
 - **Typische Handlungen für den Übergang zu Stufe 7**
(Hauptschwelle: Jetzt geht es nur noch ums Schädigen des Gegners!)
 - **Erste ernsthafte Schadenshandlungen**, die dem Gegner bewusst schaden.
 - **Boycottmaßnahmen** oder **öffentliche Angriffe** (z. B. Verbreitung von Lügen).
 - **Ressourcenentzug**, um den anderen zu schwächen.
 - **Zerstörung von Geschäftsbeziehungen** oder **privaten Netzwerken**.
 - **Erste Schritte in juristische Auseinandersetzungen** (z. B. Abmahnungen, Anzeigen).

Mögliche weitere Eskalation

Übergang zu Stufe 7: Begrenzte Vernichtungsschläge

(Massive Eskalation – der Konflikt wird existenziell.) **vorliegend teilweise erfüllt**

- Wenn die Mehrheit in der GV versucht, den Bürgermeister (weiter) systematisch handlungsunfähig zu machen (z. B. durch Blockade von erforderlichen Entscheidungen (Haushalt, PE-Konzept/Stellenbesetzungen) oder weitere rechtliche Schritte), könnte der Konflikt manifest in Stufe 7 übergehen.



- Falls der Bürgermeister in den nächsten drei Jahren gezielt Gegenmaßnahmen ergreift (z. B. (weiter) Nicht-Umsetzung von Beschlüssen der GV, juristische Angriffe auf Stadtratsbeschlüsse oder öffentliche Gegendarstellungen in großem Stil), kann die Eskalation ebenfalls weiter steigen

1.2 Konfliktanalyse nach Konfliktwürfel von Wandrey

1.2.1 Konfliktumfeld

Wem gehört der Konflikt?

- Die Konfliktparteien (BM, Mehrheit der GV, Verwaltung / Kommunalaufsicht, Öffentlichkeit) sind **nicht durchgängig Besitzer** des Konflikts.
- Vielmehr handelt es sich um ein Gemenge aus **Teilhabschaft** (politische Akteure, Personalrat, Bürger*innen) und **Stellvertretung** (einzelne Ratsmitglieder, der BM oder Verwaltungsmitarbeitende als Symptomträger institutioneller Defizite).
→ Die **Konfliktbearbeitung erfordert Einbindung systemrelevanter Akteure** (z. B. Landrat, Verwaltungsspitze, Öffentlichkeit), da keine Partei allein entscheidungsfähig ist.

In welcher Arena findet der Konflikt statt?

- Der Konflikt ist **öffentlich** – medial begleitet, öffentlich debattiert, **mit lokaler und überregionaler Relevanz**.
→ **Hohe Anforderungen an Transparenz, Prozesskommunikation und Umgang mit öffentlicher Erwartung**.

Von wem geht die Mediation aus?

- Der **Mediationsimpuls** entstand im **Spannungsfeld** zwischen **Eigeninitiative**, **sozialem Druck** (Bürgerschaft) und **institutionellem Druck** (politischer Stillstand).
→ Vorhandensein **sekundärer Motivation** bei Teilen der GV-Mitglieder;
Differenzierung und Motivationsklärung erforderlich.

Wie intensiv ist der Kontakt der Parteien?

- **Ständiger, institutionell erzwungener Kontakt** zwischen GV und BM als Hauptverwaltungsbeamter und Repräsentant/Vorgesetzter der Verwaltung.
→ **Bedarf an konfliktdeeskalierenden Vereinbarungen** (z. B. Kommunikationsregeln) bereits vor Beginn der eigentlichen Mediation.

Welche Einschränkungen bestehen?

- **Formale Zwänge durch Kommunalverfassung**, hierarchische Strukturen, öffentliches Haushaltsrecht.
→ Mediator*in muss als „**agent of reality**“ arbeiten, d. h. existierende formale und strukturelle Rahmenbedingungen in Mediationsdesign durch Einbeziehung/Beteiligung abbilden.



1.2.2 Konfliktausmaß

Wie hoch ist der Konflikt?

- Der Konflikt hat eine **mittlere bis hohe Eskalationshöhe** erreicht (Stufe 6 nach Glasl mit Ausfransungen mindestens in Stufe 7).
- Kommunikationsstrategien folgen bereits überwiegend **Gewinner–Verlierer-Logiken**, teilweise sogar **Vernichtungslogiken**.
→ **Prämediation, Schutzmaßnahmen, vertrauensbildende Settings notwendig.**

Wie tief ist der Konflikt?

- Wahrnehmbare **emotionale Tiefe**: Kränkungen, Vertrauensverlust, moralisierende Zuschreibungen.
- Besonders zwischen Einzelpersonen bestehen Konflikte mit **hohem Selbstwertbezug**. (wörtlich: „*dominante Einzelpersonen*“, „*Alphatiere*“, „*Diktatoren*“)
→ **Einzelgespräche zwingend**, teilweise ist die **Grenze zur psychosozialen Belastung erreicht und überschritten**.

Wie breit ist der Konflikt?

- Der Konflikt ist **extrem breit**:
 - **Viele Akteure** (Fraktionen, Verwaltung, BM, Landrat, Öffentlichkeit)
 - **Viele Themen** (Führung, Verwaltungsorganisation und -handeln, (Abgrenzung) politische Verantwortung, Kommunikation, Bürgernähe)
 - **Lange Historie, hohe Komplexität, Zukunftsrelevanz** (Amtszeit läuft weiter)
- **Strukturelle Visualisierungen und verbindliche transparente Prozessarchitektur erforderlich** (Delegiertensystem, thematische Cluster).

1.2.3 Konflikthalt

Was ist zu verhandeln?

- **Sachverhalte**: Amtsführung, Rechtsstreitigkeiten, Kommunikation
- **Interessen**: politische Einflussnahme, Gemeindewohl, persönliche Integrität
- **Rollen/Beziehungen**: Amtsverständnis, Kooperationskultur, Machtfragen
- **Werte**: Vertrauen, demokratische Kultur, Transparenz
- **Strukturen**: Funktionsweise von Stadtverwaltung, Ratsarbeit, Führungssysteme
→ **Breites Spektrum** – es sind **verhandlungs-, klärungs- und strukturbezogene Themen** vorhanden.

Was ist zu klären?

- **Missverständnisse** über Aufgabenverteilung und Rollenerwartungen
- **Historische Dynamiken von Eskalation** (Wer hat wann was nicht gesagt/getan?)
- **Erwartungen an zukünftiges Miteinander**
→ Bedarf an **reflektierender Klärungshilfe**, v. a. im Vorfeld von Lösungsarbeit.

Was ist zu würdigen?

- **psychische und emotionale Verletzungen**: Vertrauensbrüche, öffentliche Infragestellungen, Angriffe, Diffamierung, Erfolglosigkeit der Abwahlverfahren
- **Frustration über Unwirksamkeit politischer Mittel**
- **Loyalitätskonflikte im Verwaltungsapparat**
→ **geschützte Räume für individuelle Würdigung und Rehabilitation** sind notwendig. Sonst Gefahr von 'aufgepropften' Forderungen und Scheinlösungen.

1.2.4 Konfliktgestalt

- **Machtasymmetrien** zwischen BM, Fraktionen, Verwaltung, Kommunalaufsicht
- **Wahrgenommene interne Sabotage** oder Blockade führt zur **Asymmetrie der Handlungsfähigkeit** („Auch innerhalb der Fraktionen Spannungen.“)
- **Bürger:innen in Position der externalisierten Betroffenheit** ohne Handlungsmacht
→ Mediation erfordert **empowernde Settings**, u. a. durch Delegation, Schutzräume, strukturierte Öffentlichkeitsbeteiligung.

1.3 Konfliktodynamik nach Eidenschink

1.3.1 Eskalationszyklus durch fehlende Lösungsflexibilität in der Sachdimension

- Auslöser: **Kritik an der Amtsführung** des BM.
- Reaktion: **BM beharrt auf rechtlicher Legitimität.**
- Gegenreaktion: **GV intensiviert mediale Kampagnen und Abwahlversuche.**
- Eskalation: **Gerichtliche Auseinandersetzungen, gescheiterte Abwahlverfahren, wachsendes öffentliches Interesse.**
- Folge: **Verfestigung der Positionen, handlungsbeschränkte Verwaltung.**
→ Lösungsansatz: Flexibilisierung durch Vermittlung / Alternativen zur Abwahl und Rücktrittsszenarien als mögliche Brückenlösungen.

1.3.2 Eskalationszyklus durch wechselseitige Zuschreibungen in der Sozialdimension

- Auslöser: **Vorwürfe der GV** zur Amtsführung des BM.
- Zuschreibungen: **Bürgermeister = unfähig; GV = machtgierig.**
- Reaktionsspirale: **Jedes Verhalten der einen Seite bestätigt die negative Zuschreibung der anderen.**
- Folge: **Beziehungszerfall**, der auch Verwaltungsmitarbeiter*innen belastet.
→ Lösungsansatz: Deeskalierende Narrative entwickeln, um Feindbilder aufzubrechen (z. B. gegenseitige Anerkennung kleiner Erfolge).



1.3.3 Eskalationszyklus durch öffentliche Aufmerksamkeit in der Zeitdimension

- Auslöser: **Medienberichterstattung über die Konflikte.**
- Dynamik: **Öffentliche Diskussionen verstärken die Eskalation,** da keine Partei ´nachgeben´ will.
- Folge: **Politische Lösung wird unwahrscheinlicher, weil öffentlicher Gesichtsverlust droht.**
→ Lösungsansatz: Medienstrategie entwickeln, um kontrollierte Kommunikation zu fördern. Townhallmeetings können so gestaltet werden, dass sie Diskussionen versachlichen.

1.4 Zusammenfassung Ausgangsüberlegungen

Der vorliegende Konflikt zwischen der Mehrheit der GV und dem BM zeigt sich als **vielschichtig, öffentlich, emotional tief, breit, institutionell eingehegt und asymmetrisch gestaltet.** Seine Konfliktdynamik wird durch **unterschiedliche Wirklichkeitskonstruktionen, starre Sinnzuschreibungen, Beziehungszerfall und öffentlich-mediale Verstärkung** angetrieben.

Dieser Konflikt ist **kein Fall für ein lineares Verfahren.** Wenn im **Ergebnis der Prämediation eine grundsätzliche Mediationsgeeignetheit** stünde, dann bedarf es eines **gestuften, differenzierten Mediationsdesigns mit dialogischer Steuerung und politischer Rückendeckung,** das insbesondere die dargestellten konfliktdynamischen Zyklen berücksichtigt. Dazu ist ein **strukturiertes, moderierter Prozess als geschützter sozialer Raum** erforderlich, der besonders **Würdigung, Respekt, Anerkennung, Flexibilität und Multiperspektivität** gewährleistet.

2. Durchführung und Ergebnisse der Prämediation

Die Prämediation fand statt im **Zeitraum vom 29.04. – 20.05.2025** in Form von insgesamt **neun 30 bis 45minütigen (Einzel-)Gespräche** mit insgesamt **14 kommunalpolitischen Akteuren** sowie einem **90minütigen Townhallmeeting für interessierte Bürger*innen,** zu dem öffentlich eingeladen wurde. An der Prämediation haben sich insgesamt **11 Menschen aus allen sieben in der GV vertretenen politischen Gruppen/Parteien,** dem **Personalrat** sowie der **BM** und **28 interessierte Bürger*innen** beteiligt. Der zuständige **Landrat ist der Einladung zur Teilnahme an der Prämediation nicht gefolgt.** Zur Fraktions-/Gruppeninternen Vorbereitung der Einzelgespräche erhielten die Eingeladenen die im Anhang dokumentierten Unterlagen. Die mit der Verwaltung abgesprochene und der Pressestelle vorbereitete breite öffentliche Einladung zum Townhallmeeting wurde durch eine kurzfristige Arbeitsunfähigkeit verzögert und erfolgte insofern anders als vorgesehen überwiegend mündlich und über social-media.

Die **Rolle des Mediators in der Prämediation bestand ausschließlich in der strukturierten Erhebung und Auswertung subjektiver Perspektiven der Beteiligten.** Weder erfolgt eine **Bewertung politischer Positionen noch eine inhaltliche Parteinahme.** Grundlage war der per **Votum der GV am 19.03.2025 erteilte Arbeitsauftrag mit dem Ziel, die Mediationsgeeignetheit aus fachlicher Sicht einzuschätzen.**



Die Verantwortung für politisches Handeln verbleibt uneingeschränkt bei den kommunalen Gremien, Handelnden und Verantwortlichen

- **Drei der sieben im Stadtrat vertretenen politischen Gruppierungen hatten den Teilnehmer*innen an der Prämediation die Vollmacht erteilt, im Namen der jeweiligen Fraktion zu sprechen.** Die vier übrigen Teilnehmer*innen hatten ausdrücklich kein 'Mandat', weil es zur Frage der Teilnahme an einer Mediation keine einheitliche und v.a. auch keine gemeinsame positive Einschätzung der jeweiligen Fraktion gab.
- **Zwei Fraktionen nahmen komplett an dem Gespräch im Rahmen der Prämediation teil.**
- **Die drei Gruppierungen, die teilnahmen sowie auch der BM stehen einem Mediationsverfahren offen gegenüber und würden es ausdrücklich begrüßen, ebenso wie auch drei der Teilnehmer*innen ohne Fraktionsmandat.** Ein Teilnehmer an der Prämediation, der kein Mandat der Fraktion hatte, steht auch persönlich einer Mediation eher mit Zweifeln gegenüber, weil er sich und seine Fraktion auch nicht als 'Konfliktpartei' sieht.
- Die beiden **Personalratsvertreter*innen hatten ausdrücklich kein Mandat für den Personalrat zu sprechen**, da dieser im Grundsatz den **Personalrat als Vertreter der Belegschaft der Stadtverwaltung auch nicht als 'Konfliktpartei' sieht**; sehr wohl die **Belegschaft als** - teilweise sogar erheblich - **vom Konflikt betroffen**. Dieser Eindruck wird auch von den meisten übrigen Teilnehmer*innen, insbesondere auch vom BM, einzelnen GV-Mitgliedern und auch vielen Bürger*innen bestätigt.
- In fast allen Gesprächen begegnete dem Mediator ein **Narrativ**, dass **der ganze Konflikt 'in Wahrheit' kein Konflikt der Gemeindevertretung als solcher mit dem Bürgermeister sei, sondern lediglich von vier bis sechs „Hauptakteuren“ permanent angeheizt und am Kochen gehalten** werde („*Ich vermute, dass es auch innerhalb der Fraktionen Spannungen gibt – nicht alle stehen hinter der Eskalationsstrategie, aber manche trauen sich nicht, sich offen zu positionieren. Dominante Einzelpersonen prägen den Ton.*“). Diese Wahrnehmung ist ausdrücklich subjektiv und von außen nicht objektiv belegbar, birgt aber Erklärungswert für die festgestellte manifeste Eskalationsdynamik. Die Frage, wie diese vermutete Majorisierung bei einer Zahl von insgesamt 27 GV-Mitgliedern auf Dauer möglich sein könne, blieb jedoch auch bei mehrfacher Nachfrage von Allen, die diesen Eindruck teilten, unbeantwortet.
- **Auf Seiten der teilnehmenden GV-Mitglieder werden als Konfliktgegenstände übereinstimmend, wenn auch jeweils in unterschiedlicher Einschätzung der Ausprägung und Relevanz benannt:**
 - Menschliches Miteinander ist verloren gegangen.
 - Es fehlt an Vertrauen, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung – sowohl innerhalb der GV als auch insbesondere zwischen GV und BM sowie Verwaltung.

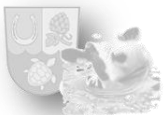
Abschlussbericht Prämediation Hoppegarten

- Keine erkennbare Lösungsorientierung bei GV und BM.
- Häufiges, mindestens „*ungeschicktes*“ Auftreten von BM und Verwaltung.
- Vorgänge werden nicht abgearbeitet.
- Verwaltung ist insgesamt zu langsam.
- Zu spätes Zurverfügungstellen / Einreichung der Unterlagen zur Vorbereitung der verschiedenen Gremiensitzungen (GV, Ausschüsse, Ortsbeiräte).
- Zu wenig Transparenz/Informationen. Informationenhäufig unvollständig und meistens nur auf spezifische Anforderung.
- Sachverhalten werden nicht vollständig abgebildet.
- Zusagen werden nicht eingehalten.
- Schuldzuweisungen durch den BM gegen die GV für MA-Fluktuation und Störungen im Verwaltungshandeln. Öffentlicher Vorwurf des BM, dass GV das Verwaltungshandeln vorsätzlich und systematisch stören und behindern wolle.
- Von außen erlebte 'nicht wirklich produktive und wertschätzende Arbeitsatmosphäre' in der Verwaltung.
- Insbesondere in erkennbaren Druck-/Stresssituationen wird das Verhalten des BM von Einzelnen als „*unangemessen*“, „*aufbrausend*“ und „*bedrohlich*“ erlebt – sowohl gegenüber GV-Mitgliedern als auch Verwaltungsmitarbeiter*innen.
- Konflikt spaltet die Gemeinde sichtbar.

Selbstkritisch wurde von einigen GV-Mitgliedern festgehalten:

- Hauptsatzung wurde mit dem Ziel geändert, die Verwaltung noch mehr zu kontrollieren und damit handlungsunfähig zu machen. Jeder kleinste Vorgang muss in der GV oder im Hauptausschuss vorgelegt werden. -> die Verwaltung kann ihre Arbeit so gar nicht schaffen.
 - Hinweise der Kommunalaufsicht zu rechtlich falschen Änderungen werden ignoriert.
 - Unendlich lange Anfragen beeinträchtigen die Arbeit (das Hauptgeschäft) der Verwaltung.
 - Die früher gepflegten regelmäßigen gemeinsamen informellen 'Vorbereitungsgespräche' zwischen den Fraktionsvorsitzenden und dem BM finden seit geraumer Zeit ohne den BM statt, weil dieser nicht mehr eingeladen wird.
- Die von den GV-Mitgliedern vorgebrachten **Streitpunkte sind dem BM sowohl bekannt als auch bewusst**. Er macht sich vor allem um die **Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen der Verwaltung** sowie die **Sicherstellung der Zukunfts- und Handlungsfähigkeit der Gemeinde** Sorgen.

Der BM sieht in dem andauernden **Konflikt die Hauptursache dafür, dass sich nicht auf die Realisierung „*erfolgversprechender und zukunftssträchtiger Projekte*“ konzentriert werden kann**. In der Vergangenheit erlebte es der BM als **schwierig, dass verwaltungsseitige Zugeständnisse bei vorgebrachter berechtigter Kritik**, in seinem Erleben von verschiedenen Akteuren fast durchgehend zur weiteren Konfliktverschärfung genutzt wurden.



Der BM konstatiert mindestens eine **Erschwerung bei Stellen(wieder)besetzung und Personalentwicklung durch die GV** – insbesondere auf der Führungsebene - bei **gleichzeitig hohen Ansprüchen an abzuarbeitende Aufträge, zu liefernde Unterlagen, Transparenz des Verwaltungshandelns und Termintreue**. Der früher gepflegte – jetzt weitgehend eingeschlafene - 'informelle Austausch' mit den **Fraktionsvorsitzenden erschwert das Arbeiten** zusätzlich, weil so **fast alle Themen nur noch in der öffentlichen Arena der GV** oder den Ausschüssen bearbeitet werden (können).

- Die **teilnehmenden interessierten Bürger*innen fordern als starke Erwartung an ihre Gemeindevertreter*innen und auch den BM die Durchführung einer Mediation** als quasi „letzte Chance.“
- In der **Wahrnehmung der Beteiligten Gemeindevertreter*innen und des Bürgermeisters** befindet sich der **Konflikt auf der 9-Stufen-Skala nach Glasl mit ca. 70% in Stufe 6, mit erkennbaren Ausfransungen in Stufe 7 und teilweise 8 oder sogar bis 9**. Die **Bürger*innen erleben den Konflikt überwiegend in den Stufen 7 – 9 (18(28))**.

2.1 Ergebnisse des Townhallmeetings mit interessierten Bürger*innen am 20.05.25

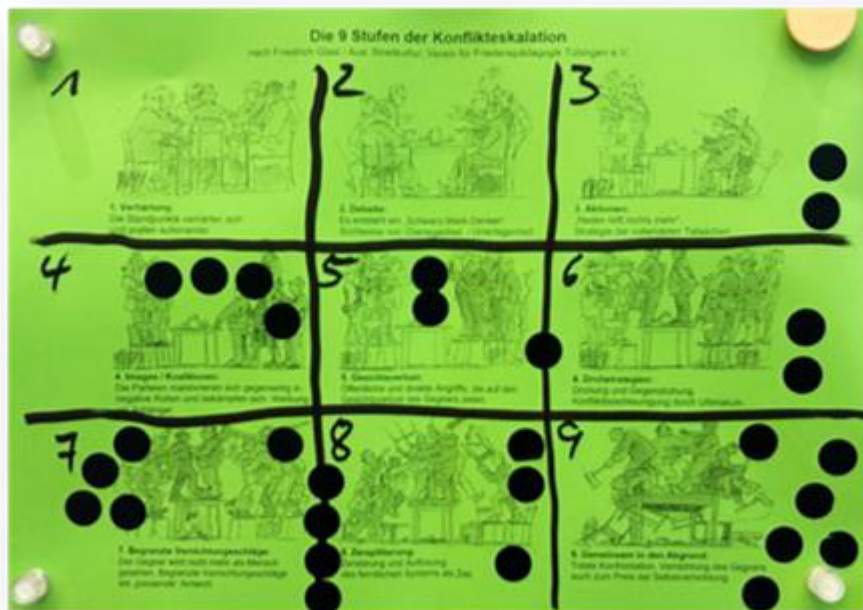
2.1.1 Wie erleben Sie die aktuelle Situation der Gemeinde?

- Gegeneinander statt miteinander
- Kein Gehör der kleineren Gemeinden
- Wo bleibt die „grüne Vielfalt“
- Konflikt bremst aus:
 - Kultur? Bolzplatz/Birkenplatz
 - Stillstand Schule KWO? / Turnhalle
 - Ehrenamt leidet
- Oft fehlender Respekt bremst beide Seiten aus
- Stillstand bzw. Rückgang des öfftl. Lebens
- Kaum Gemeinsamkeit von von GV + VW in Öffentlichkeit
- Frustration / große Ohnmacht
- Schlechte Außenwirkung per NegativInfo (sic!) i.d. Presse
- Kein Haushaltsplan – dadurch Stillstand
- Unter den Möglichkeiten / so keine Zukunft
- Katastrophal
- Stillstand durch Arbeit gegeneinander
- Mangelnder Respekt gegenüber BM + Verwaltung
- Kommunikation ist gestört
- Schlafstadt
- Nix für Jugend – Hoppegarten altert extrem
- Junge Menschen haben viel zu wenig Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung
- Gemeinde hat an Attraktivität verloren



2.1.2 Wie erleben Sie den Konflikt Gemeindevertretung/Bürgermeister?

- Unmenschlich – keine Achtung
- Stillstand in der Gemeinde
- Selbsterstörend – fehlender würdevoller Umgang
- Arroganz aller Beteiligten
- Unsachlich / unkooperativ
- Nicht-Kompromissbereit / Ergebnisorientiert
- Selbstherrlichkeit
- Rachefeldzug
- Pflichtvergessend
- Hilflosigkeit
- Unstrukturlosigkeit (sic!)
- Fehlender Respekt + Anstand von einzelnen GV-Mitgliedern
- Keine Bereitschaft für einen gemeinsamen Nenner!
- Tonlagen, Sprache, Ausdrücke => kein Respekt
- Selbstherrlichkeit einiger GV-Mitglieder bis zur Besserwisserei



Konfliktwahrnehmung der Bürger*innen, 20.05.25

- Verwaltungsmitarbeiter mit berücksichtigen
- GV arbeitet gegen Bürgermeister
- Beschämend wie sich GV + BM gegenseitig bekämpfen statt zusammen zu arbeiten!
- GV interessiert sich nicht für die Belange der Bürger
- Teilweise unter der „Gürtellinie“
- GV (-Vorsitzender) will anderen Bürgermeister
- Fokus liegt auf Streit, nicht auf Gemeinde



Abschlussbericht Prämediation Hoppegarten

- Die Gemeinde ist die Leidtragende
- Die Gemeinde leidet darunter – alles verzögert sich – keine Gelder freigegeben
- Auflösung der GV – Neuwahlen

2.1.3 Was wünschen Sie sich von Ihren Gemeindevertreter*innen?

- GV soll der Mediation zustimmen!
- Bessere ZusammenArbeit
- Zuverlässigkeit in der Arbeit auch mit Bürgern
- Keine Gruppenbildung
- Mehr Zuwendung zu Bürgern
- Offenlegung der Ziele der Fraktionen
- Weniger Arroganz
- Verantwortung übernehmen
- Ehrlichkeit und Kommunikation untereinander
- Bessere Berücksichtigung der Ausschussarbeit
- Seid nicht so egoistisch
- Interessen der Bürger vertreten
- Auf die Bürger zugehen; auf Fragen antworten -> sich melden!
- Keinen Kampf mehr mit BM und Mitarbeitern / Kümmert Euch endlich um uns
- Veröffentlichung des Status der gefassten Beschlüsse in einer Liste (1/2 jährlich)
- Respekt untereinander in der GV
- Gegenseitige Achtung
- Respekt gegenüber dem Bürgermeister + der Verwaltung
- Gleichberechtigung der Orte
- Kürzere Tagesordnung (weniger Punkte)
- 1. Ziel gemeinsamen Nenner finden!
- Dem Wähler auch nach der Wahl verantwortlich sein!
- Bürger informieren + einbeziehen EWW!!
- Schwerpunktorientierung der Versammlung – Beschlüsse an den Anfang
- Beschlüsse mit der VW gemeinsam umsetzen – nicht nur fordern!
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit -> PRO, Homepage
- Würdevoller Umgang mit BM – Verwaltung
- Aufgabe der Ursache des Konflikts – siehe BM-Wahl / CDU – Siebert
- Aufgaben erfüllen anstatt sich zu bekämpfen!
- Sich nicht zu wichtig nehmen, dem Gemeinwohl dienen
- Ergebnisorientierung
- Bürgerwunsch akzeptieren (Wahl)
- Sachlichkeit – keine Überforderung der Verwaltung
- Lehrgang Teambildende Maßnahmen (Weiterbildung)



2.1.4 Was wünschen Sie sich von Ihrem Bürgermeister?

- Mehr Führungsstärke gegenüber FB-Ltr.
- Mitarbeiter des Vergabebereichs mehr schulen
- Fördermittelanträge – Möglichkeiten prüfen
- Struktur in VW korrigieren + optimieren
- Durchhalten!!!
- Intensive Zusammenarbeit mit Abgeordneten -> strittige Pkt -> + Gemeinden
- Durchsetzungsvermögen
- Ich habe nichts auszusetzen
- Die Wahrheit sagen
- Einen Haushalt
- Nicht so wichtig nehmen – Arbeit delegieren
- Feedback von Fachbereichen (Anleitung/Kontrolle)
- Fachliche Unterstützung einholen
- Konfliktbereit
- Zusagen einhalten
- Konsequenz sein
- Menschenführung erlernen
- Verwaltung koordinieren
- Kontakt zu den Bürgern -> Beantwortung von Fragen
- Durchsetzung verwaltungshandeln!
- Verwaltung motivieren
- Nach Hilfe fragen und annehmen
- Führungspflicht gegenüber seinen Mitarbeitern wahrnehmen
- Straffer Führungsstil
- Teambildende Maßnahmen Verwalt. + Gem.V.

2.2. Zusammenfassung Ergebnisse Prämediation

Im Ergebnis der Prämediation handelt es sich nach Einschätzung des Autors beim vorliegenden Konflikt um ein **multidimensionales Konfliktkonglomerat** aus **unterschiedlich weit** (teilweise noch auf Stufe 4 bis 5) aber **durchschnittlich eher stark eskalierter Konflikte** (Stufe 6 – 7) verschiedenster Konfliktart (**Entscheidungs-, Motiv-/ Ziel-, Beurteilungs-, Wahrnehmungs-, Rollen-, Verteilungs- und Beziehungskonflikt**), wobei insbesondere die **Beziehungskonflikte zwischen einzelnen Hauptakteuren auch schon bis in Stufe 7 eskaliert** sind (insbesondere im persönlichen Erleben).

Deutlich erkennbar werden **hinter dem Konflikt zwischen BM und der Mehrheit der GV** auch (historisch teilweise schon ältere (vor 2019 liegende)) **Organisationsdefizite in der Stadtverwaltung**, die eine **angemessene Aufgabenerledigung und Dienstleistung für die Bürger*innen zunehmend erschweren**.

Verschärft werden diese Organisationsdefizite durch die durch den zunehmend eskalierten Konflikt ausgelösten **zunehmenden psychischen Belastungen der Beschäftigten**, die wiederum zu einem **erhöhten Krankenstand** führen sowie **Personalfuktuation** und **relevante Stellenvakanzen** (insbesondere im Bereich der Bereichsleitungen).

Allen Beteiligten gemeinsam ist ein erkennbar hohes Maß an persönlichem Engagement 'etwas für das Wohl und das Vorankommen der Gemeinde' tun zu wollen sowie auch ein **zunehmender psychischer und physischer Leidensdruck unter den Auswirkungen des Konflikts**.

Alle direkt Beteiligten und auch die Bürger*innen beschrieben die **aktuelle Situation** als **zunehmend 'unerträglich'**. - Alle direkt Beteiligten und auch die Bürger*innen teilen auf die eine oder andere Weise die **Einschätzung, dass 'es so nicht weitergehen kann', ohne dabei jedoch erkennbar konkrete Ansätze einer Phantasie zu haben, durch welches konkrete Tun auch ihrerseits sich etwas ändern könnte** (ausgeprägte Konfliktrance).

3. Einschätzung der Mediationseignung unter Berücksichtigung der Untersuchungshypothesen und der Ergebnisse der Prämediation

3.1 Einschätzung aus mediationsfachlicher Sicht (Status Quo):

- **Bedingte Geeignetheit für Mediation**
 - **Pro:**
 - **Grundsätzliche Offenheit und Bereitschaft auf Seiten wesentlicher Akteure** (3 Fraktionen/Gruppen, BM, drei weitere GV-Mitglieder aus drei weiteren Fraktionen)
 - **Beteiligungsbereitschaft der Bürgerschaft** (hohe Motivation, klare Erwartungen)
 - **Einzelne Teilkonflikte liegen auf Glasl-Stufen 4–5**
→ dort gute Ansätze für klassische Mediation
 - **Hoher systemischer und individuell erlebter Leidensdruck** und **kollektive Ratlosigkeit** → Kippmoment
 - **Contra:**
 - **Keine einheitlichen Mandate 'Pro-Mediation' innerhalb aller Fraktionen**
 - Einzelpersonen („Alphatiere“) als **Konflikttreiber mit unklarem Einfluss**
 - (bisherige) **Nichtbeteiligung des Landrats** erschwert Legitimität und Rahmen der kommunalen Kooperation
 - **Strukturelle und organisationale Defizite der Verwaltung** wirken konfliktverstärkend

3.2 Erforderliche Bedingungen für eine mögliche Mediation

(notwendig vorab zu schaffen)

A. Politisches Mandat sicherstellen

- Innerhalb der GV – idealerweise in allen Fraktionen – muss ein **Beschluss für die Durchführung** hergestellt/organisiert werden. Dabei braucht es nicht der Zustimmung und Beteiligung aller GV-Mitglieder aber zumindest einer **ausreichenden ´qualitativ-konstruktiven Mehrheit´** in der GV, an der mindestens aus jeder Fraktion/Gruppe ein GV-Mitglied beteiligt ist; ggf. **Vermittlungsgespräch mit den Zweifler*innen** durch neutrale Moderation zur **Verständigungsbildung über Sinn und Rahmen der Mediation**.

B. Verantwortungsanerkennung durch den Landrat

- Der Landrat muss nicht als Konfliktpartei, aber **als Systemakteur** (Kommunalaufsicht, Gewährleistungspflichtiger, Kooperationspartner) **zur prozessualen Mitverantwortung / Beteiligung** gewonnen werden; ggf. formelle Bitte durch GV, BM oder eine Bürgerinitiative, sich zumindest unterstützend und beobachtend zu beteiligen (z. B. in einem Beirat).

C. Einbindung des Personalrats

- Obwohl nicht direkte Konfliktpartei, ist der Personalrat als **repräsentative Stimme der Mitarbeitenden und der ´Verwaltungsrealität´** zwingend zu integrieren. Möglicher Weg: Bildung eines Verwaltungsentwicklungsforums mit Vertreter*innen aus Personalrat, Verwaltung, externem Sachverstand/Organisationsentwickler.

D. Schutzräume & De-Eskalation

- Schutzräume für hochpersonalisierte Konflikte auf Glasl-Stufe 7+: **Konfliktcoaching, Supervision, bilaterale Vermittlungen**, ggf. unter Ausschluss der Öffentlichkeit.
- **Medienabsprachen** treffen: Vermeidung weiterer Eskalation durch parallele Öffentlichkeitskampagnen.

E. Kommunikationsverantwortung

- Um einer weiteren Eskalation durch parallele mediale Dynamiken während der Mediation vorzubeugen, sollte im Vorfeld einer möglichen Mediation eine **gemeinsame Selbstverpflichtung der beteiligten Akteure zur Kommunikationsdisziplin** vereinbart werden. Ein derartiger **Kommunikationscodex** könnte **unter Moderation der/des Mediatorin/Mediators** verabschiedet werden und u. a. folgende Grundsätze enthalten:
 - **Keine öffentlichen Bewertungen laufender Gespräche** im Mediationsrahmen.
 - **Wahrung der Vertraulichkeit individueller Beiträge.**
 - **Öffentliche Äußerungen erfolgen** – sofern miteinander vereinbart – **in einem jeweils abzustimmende Format** und in sachorientiertem Ton.

Abschlussbericht Prämediation Hoppegarten

- **Gemeinsame Information der Öffentlichkeit durch neutrale Instanz** (z. B. Pressebeauftragter, Mediator*in oder Steuerungsgruppe).

Diese Regelung soll das **Vertrauen in den geschützten Raum der Mediation stärken** und verhindern, dass Einzelaussagen strategisch oder parteipolitisch außerhalb des Verfahrens instrumentalisiert werden.

Neben diesen vorab zu schaffenden Rahmenbedingungen ist es erforderlich, dass **zwischen den Beteiligten ein gemeinsames Bild und Rapport über die folgenden Grundsätze** besteht:

- Zentraler Grundsatz jeder Mediation – und damit auch dieses angestrebten sozialräumlichen Mediationsprozesses – ist die **Freiwilligkeit der Teilnahme**. Jeder Beteiligte entscheidet selbstbestimmt über seine Beteiligung, seinen Beitrag und seine Grenzen innerhalb des Verfahrens.
- **Der/die Mediator*in** agiert strikt **allparteilich**: Er/sie **vertritt keine inhaltlichen Interessen**, sondern ist **dem Verfahren, der Transparenz und dem Schutz aller Beteiligten verpflichtet**.
- Die **Verantwortung für inhaltliche Lösungen liegt bei den Konfliktparteien selbst**. Mediation ist **kein Entscheidungs-, sondern ein Verständigungsprozess**.

Diese Klarstellung ist insbesondere **vor dem Hintergrund der hohen öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit bedeutsam**, um den **Mediationsprozess nicht als verlängerter Arm politischer Willensbildung oder Aufarbeitung** zu missverstehen, sondern als **eigenständige Struktur zur kooperativen zukunftsorientierten Konfliktbearbeitung**.

3.3 Mögliches Mediationsdesign

- **Strukturierter, mehrgleisiger Mediationsansatz**
- Mediation nicht als klassisches bilaterales Verfahren, sondern als **strukturierte Sozialraummediation mit drei parallelen Strängen**:
 - **Politisch-strategische Mediation** (BM ↔ GV)
 - **Organisationsentwicklung & Verwaltungsdiagnose** (Verwaltung, Personalrat, externe Fachberatung)
 - **Öffentlicher Beteiligungsprozess** (z. B. über moderierte Townhall-Reihe, Bürgerrat, digitale Plattform)

4. Kommunalrechtliche Alternativen zur Mediation?

Im Rahmen der Prämediation wurde deutlich, dass innerhalb einiger Fraktionen der GV jenseits einer möglichen Mediation auch über ggfs. bestehende kommunalrechtliche Alternativen nach der Brandenburger Kommunalverfassung (BbgKVerf) nachgedacht wird. Im Zentrum dieser Überlegungen stehen dabei **Kommunalaufsichtliche Maßnahmen gem. §§ 112–117, § 121 BbgKVerf**. (Unterrichtung, Beanstandung, Aufhebung, Ersatzvornahme, Weisung, Beauftragter, Sonderaufsicht).

Jenseits der dabei zu berücksichtigenden teilweise erheblichen juristischen Schwellen hierzu folgende ergänzende Einschätzung:

Die Kommunalaufsicht durch den Landrat dient der Rechtsaufsicht, nicht der politischen Konfliktlösung. Die Instrumente richten sich systemisch an beide Organe der Gemeinde – sowohl den BM als auch die GV.

Jenseits dessen wird offensichtlich auch noch über die **Möglichkeit eines weiteren Abwahlverfahrens gegen den BM** gem. §§ 53 Abs. 2, 59 Abs. 6 BbgKVerf nachgedacht. Diesbezüglich ist zu bedenken, dass dieser Versuch **bereits zweimal gescheitert** ist, damit politisch entwertet, und ein weiteres Abwahlverfahren eine **weitere sozialräumliche und kommunalpolitische Polarisierung** riskiert. Jenseits dessen stellte selbst die **Abwahl des BM kein geeignetes Sachinstrument zur zukunftsorientierten und nachhaltigen Bearbeitung der festgestellten strukturellen und systemischen Defizite, Entwicklungspotentiale und Konflikte** dar. Zuletzt würde aufgrund der Rückmeldungen der beteiligten Bürger*innen im Townhallmeeting von einem Großteil der Bevölkerung ein solcher erneuter Abwahlversuch wahrscheinlich **nicht mehr als legitimer Ausweg wahrgenommen**. Dies bedenkend, ist die Einleitung eines weiteren Abwahlverfahrens formal zwar möglich, praktisch jedoch politisch riskant und konflikteskalierend. Es ist insofern **kein Lösungsansatz zu einer strukturellen und nachhaltigen Befriedung**.

5. Abschließendes Fazit

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Eskalationsdynamik erscheint eine sozialräumlich verankerte Mediation aus fachlicher Sicht derzeit als das chancenreichste Verfahren für eine zukunftsorientierte, demokratische und nachhaltige Konflikttransformation. Ihre Umsetzung setzt jedoch politischen Willen, strukturelle Bereitschaft und allparteiliche Prozessgestaltung voraus. Alle anderen diskutierten Optionen sind aus konflikttheoretischer Perspektive zwar Sicherungsnetze jedoch keine Brücken in die Zukunft.

Die BbgKVerf gibt Kommunen die Pflicht, sich selbst zu steuern – nicht die Garantie auf äußere Rettung. Die Instrumente der Kommunalaufsicht oder die im Rahmen der Satzungsautonomie mögliche Einrichtung einer Untersuchungskommissionen können unterstützend flankieren – aber **nur ein systemisch reflektierter, professionell begleiteter Mediationsprozess kann die Möglichkeit zu einer nachhaltigen Rückführung der Eskalation und Befriedung eröffnen.**

Eine Mediation erscheint aktuell (noch) möglich – aber sie muss zeitnah, mutig, strukturiert und systemisch angelegt sein. Andernfalls droht eine Totalblockade des kommunalen Systems mit gravierenden Folgeschäden für Gemeinwesen, Demokratie und Verwaltung.

Der Zeitpunkt ist prekär, aber noch nicht verloren.

Handlungsunfähigkeit ist abwendbar, wenn jetzt Verantwortung auf mehreren Ebenen übernommen wird:

- **Politisch** (Verantwortung für eine Kultur des Miteinanders zwischen GV und BM zum Wohle der Gemeinde)
- **Organisatorisch** (Professionalisierung / systematischer OE-Prozess der Verwaltung)
- **Sozialräumlich** (Ernstnehmen der Bürgerstimmen und des Mitarbeitendenleids)

Andernfalls hat der lokale Machtkonflikt das Potential sich zum kommunalen Systemkollaps auszuweiten, der das Vertrauen in demokratische Selbstverwaltung massiv erschüttert – mit Folgen weit über die Gemeinde Hoppegarten hinaus.

6. Empfehlung – Mögliche nächste Schritte

Öffentliche GV-Sitzung mit Themenschwerpunkt "Wege aus der Krise":

- **Vorstellung der Ergebnisse der Prämediation** durch den Mediator.
- Diskussion und **Abstimmung über Mandat zur Einleitung einer Mediation**.
- **Einladung des Landrats zur politischen Unterstützung**, nicht als Konfliktpartei, sondern als systemischer Co-Garant für die Einhaltung kommunalrechtlicher Kooperationspflichten.
- **Einladung an Personalrat zur Beteiligung an begleitender Verwaltungsentwicklung**.

Parallel: **Einsetzung einer extern moderierten Steuerungsgruppe**

- Mediator: Leitung
- Vertreter*innen aller Fraktionen/Gruppen
- Bürgermeister
- Bürgervertreter*innen (Losverfahren)
- Verwaltung / Personalrat

Aufgabe: **Abstimmung und Planung des mehrgleisigen Mediationsprozesses, Einbindung externer Verwaltungsexperten.**

7. Literatur

- **Glasl, Friedrich; Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation;** Stuttgart, 2024(13); Stufenmodell der Eskalation (S. 243 – 325)
- **Glasl, Friedrich; Selbsthilfe in Konflikten;** Stuttgart, 2022(9)
dazu: [Eskalationsstufen • Die 9 Eskalationsstufen nach Glasl · \[mit Video\]](#); 26.05.2025
- **Eidenschink, Klaus; Die Kunst des Konflikts: Konflikte schüren und beruhigen lernen** (Beratung, Coaching, Supervision); Heidelberg, 2023
dazu: [Leitunterscheidungen-Konfliktdynamik.pdf](#); 26.05.2025
- **Wandrey, Michael; Der Konfliktwürfel**, in: perspektive mediation 1(2)/2004, S. 62-66
dazu: [Konflikte - was ist das eigentlich und wie funktioniert \(Teil 4: der Konfliktwürfel\) - von Hansjuergen Gaugl | fisch+fleisch](#); 26.05.2025



Mediale Berichterstattung (Auswahl):

- **04.06.2024:** [Urteil am Verwaltungsgericht: Bürgermeister von Hoppegarten darf Amtsgeschäfte vorerst weiterführen](#)
- **08.06.2024:** [Bürgermeister von Hoppegarten muss sich Abwahlverfahren stellen](#)
- **01.09.2024:** [Mehrheit stimmt gegen Abwahl - Bürgermeister von Hoppegarten darf im Amt bleiben](#)
- **03.09.2024:** [Erneutes Disziplinarverfahren gegen Bürgermeister Siebert](#)
- **03.01.2025:** [Hoppegartener Bürgermeister Siebert vor erneutem Abwahlverfahren](#)
- **09.01.2025:** [Beschwerde erfolgreich: Bürgermeister von Hoppegarten darf Dienstgeschäfte weiter führen](#)
- **21.01.2025:** [Bürgermeister in Hoppegarten: Das sagt der Landrat von MOL zur geplanten Abwahl](#)
- **23.01.2025:** [Bürgermeister in Hoppegarten: Heftige Reaktionen auf Interview von Landrat Schmidt](#)
- **24.01.2025:** [Bürgermeister in Hoppegarten: Sven Siebert wirft Landrat mangelnde Unterstützung vor](#)
- **31.01.2025:** [politik-in-hoppegarten-sitzungschaos-warum-die-stuehle-leer-bleiben](#)
- **18.02.2025:** [Disziplinarverfahren in Märkisch-Oderland: Bürgermeister von Hoppegarten soll ungenehmigt im Urlaub gewesen sein](#)
- **19.02.2025:** [Bürgermeister in Hoppegarten: Eklat um Sven Siebert – Vorwurf der Übergriffigkeit](#)
- **24.02.2025:** [Hoppegartener stimmen gegen Abwahl von Bürgermeister Siebert](#)
- **20.03.2025:** [Nach Bürgerentscheid - Hoppegarten setzt auf Mediation im Konflikt zwischen Siebert und SVV](#)
- **24.03.2025:** [Bürgermeister von Hoppegarten: Im Konflikt mit Gemeinderat – kann Mediation den Streit beenden?](#)
- **25.05.2025:** [Abwahl in Brandenburg: Bürgermeister und Amtsdirektoren auf dem Schleudersitz](#)

Alle Abrufe 25.05.2025

Gemeindevertretung Hoppegarten:

- [gemeindevertretung-hoppegarten.de](https://www.gemeindevertretung-hoppegarten.de)
Erklärungen aus der GV zur Begründung des ersten Abwahlverfahrens (Stand: 04.08.2024); Abruf 25.05.2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Umsetzung der **von Ihnen befürworteten Prämediation** planen wir nunmehr die **Durchführung der dafür vorgesehenen Präsenzsprechstermine** mit den Konfliktbeteiligten im Rathaus Hoppegarten (AGB anbei). Eingeladen sind jeweils **alle Mitglieder der jeweiligen Fraktion/Gremium** sowie auch die **sachverständigen Bewohner*innen, der Personalrat, der Bürgermeister und der Landrat** (alle im bcc-Verteiler mit dieser mail gleichzeitig eingeladen). Eine **Teilnahme von jeweils allen Eingeladenen ist nicht erforderlich, sofern Sie eine gute Vorbereitung entsprechend der unten stehenden Hinweise** sicherstellen.

- Die Gespräche dauern **jeweils 30 Minuten**. Sie finden alle im **´Haus der Generationen´** (Seminarraum oder Bürgermeisterzimmer) statt.
- Die **zur Verfügung stehenden Termine** entnehmen Sie bitte der von uns angelegten **Doodle-Abfrage** (<https://doodle.com/sign-up-sheet/participate/c205205a-aff2-49ca-9204-2c34402437e6/select>).

Bitte **melden Sie sich nach Abklärung in Ihrer Fraktion/Gremium** auch **ausschließlich über das Doodle-Formular an** – die **zur Anmeldung verwendete E-Mail-Adresse** wird von uns dann **im weiteren Verlauf der Prämediation** als Ihre **Kontaktadresse für die weitere Kommunikation** zum Zwecke der **Durchführung der Prämediation** genutzt.

Damit alle Ihnen wichtigen Aspekte in den zur Verfügung stehenden 30 Minuten berücksichtigt werden können, **bereiten Sie Ihren Termin bitte wie folgt mit Ihrer Fraktion/Gremium vor**, so dass **sicher gestellt** ist, dass **die am Gespräch Teilnehmenden ´sprachfähig´ für die Sichtweise ihrer jeweiligen Fraktion/Gremium** sind.

1. **Einschätzung des aktuellen Standes der Konflikteskalation anhand des ´9-Stufen´-Modells** nach Friedrich Glasl (s. S. 12 Präsentation)
2. **Situationseinschätzung Ihrer Fraktion/Gruppe** entlang des **anliegenden standardisierten Fragebogens**. Bitte **füllen Sie den Fragebogen** (mindestens) **stichwortartig aus** und **bringen Sie ihn spätestens zum Termin ausgedruckt mit** (ein Exemplar für Herrn Buderus). Gerne dürfen Sie den ausgefüllten Fragebogen **Herrn Buderus** zur intensiven Vorbereitung auch schon **vorher (bitte als PDF) zusenden**.
3. Sollte sich alle Beteiligte **im Ergebnis der Prämediation** zum **Versuch einer Mediation** entscheiden, und die GV entsprechend beschließen, **dann ist** – sofern diese durch arssolutionis durchgeführt wird – die **anliegende verbindliche Mediationsvereinbarung die Basis der gemeinsamen Konfliktbearbeitung**. Je nach beauftragter/beauftragtem Mediator unterscheidet sich diese Vereinbarung. In jedem Fall immer findet die Mediation aber auf Basis einer solchen verbindlichen Arbeitsgrundlage statt. **Insofern nehmen Sie bitte in Ihrer Vorbereitung auch diese sehr intensiv zur Kenntnis**. Diesbezügliche Fragen können auch Inhalt unseres Gesprächs sein.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen und wünsche Ihnen intensive und erhellende Vorbereitungen. Sollten Sie Fragen haben, dann melden Sie sich bitte gerne.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Buderus
[Coach EN ISO 17024](#)
[Senior Coach \(DBVC\)](#)
[M.A. \(Mediation\)](#)



WG: Weiteres Vorgehen Prämediation / Organisatorisches



Sitzungsdienst <Sitzungsdienst@gemeinde-hoppegarten.de> (Sitzungsdienst über arss

An info@arssolutionis.org; Personalrat_2023
Cc buero_landrat@landkreismol.de

Sie haben am 03.04.2025 14:24 auf diese Nachricht geantwortet.

Wir konnten die Identität des Absenders nicht verifizieren. Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten.

Der tatsächliche Absender dieser Nachricht weicht von dem normalen Absender ab. Klicken Sie hier, um weitere Informationen zu erhalten.

image001.png 63 KB
Prämediation.zip 3 MB

AGB Mediation arssolutionis 2025.pdf 241 KB
 Mediationsvereinbarung Master Hoppegarten.pdf 122 KB
 Präsentation Mediation Hoppegarten 250319.pdf 3 MB

An alle Gemeindevertreter, sachkundige Einwohner, Personalrat, Landrat, BM, Mediator

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag von Herrn Buderus (arssolutionis), der nach dem Wunsch der GV Hoppegarten die **Prämediation zur aktuellen Situation** (Präsentation aus der GV am 19.03. anbei) durchführen soll, übersenden wir Ihnen die folgende E-Mail.

Sie werden gebeten, den Sitzungsdienst ausschließlich über [situation@gemeinde-hoppegarten.de](mailto:sitzungsdienst@gemeinde-hoppegarten.de) zu kontaktieren, damit bei Abwesenheit eine zeitnahe Bearbeitung gewährleistet ist.

Mit freundlichen Grüßen

Frau T. Menzel

[situation@gemeinde-hoppegarten.de](mailto:sitzungsdienst@gemeinde-hoppegarten.de)

Rennbahngemeinde Hoppegarten

Fachbereich III

Lindenallee 14, D-15366 Hoppegarten

Telefon: +49 3342 393-127 / Fax: +49 3342 393-150

www.gemeinde-hoppegarten.de

Hinweis: Dieser Kommunikationsweg steht ausschließlich für Verwaltungsangelegenheiten zur Verfügung. Es wird darauf hingewiesen, dass mit diesem Kommunikationsmittel Verfahrensanträge oder Schriftsätze nicht rechtswirksam eingereicht werden können. Sollte Ihre Nachricht einen entsprechenden Schriftsatz beinhalten, ist eine Wiederholung der Übermittlung mittels Telefax (03342 393 150) oder auf dem Postwege unbedingt erforderlich.

Bis auf Widerruf können keine E-Mails mit Anhängen in einem MS-Office-Format (.doc, .docx, .xls, .ppt, .pptx, .rtf) empfangen werden. Senden Sie bitte E-Mail-Anhänge als ZIP-komprimierter Ordner oder pdf-Format.

Von: info@arssolutionis.org <info@arssolutionis.org>

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Umsetzung der von Ihnen befürworteten **Prämediation** planen wir nunmehr die **Durchführung der dafür vorgesehenen Präsenzsprechstermine** mit den Konfliktbeteiligten im Rathaus Hoppegarten (AGB anbei). Eingeladen

Weiterleiten

Do 03.04.2025 13:29

Situationseinschätzung **XX.XX.2025**; **Fraktion / Gremium / Beteiligter**:

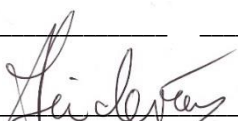
1. Welche **Verbesserung(en)** in der aktuellen Situation in Hoppegarten sind **seit** Ihrem **Entschluss zur Teilnahme** am heutigen Termin aus Ihrer Sicht **schon eingetreten**?
.
2. Was sind **Ihre Themen, erlebten Beeinträchtigungen, strittigen Punkte**?
.
3. Was denken Sie, sind die **Themen, erlebten Beeinträchtigungen, strittigen Punkte der anderen Konfliktpartei(en)** / von Herrn / Frau...?
.
4. **Was schätzen Sie an der/den anderen Konfliktpartei(en)** / an Herrn / Frau...? **Wofür können Sie** – trotz aller Streitpunkte – bei den anderen Beteiligten **noch Wertschätzung und Respekt empfinden**?
.
5. Was wäre für Sie ein **befriedigendes Ziel** der gemeinsamen Bemühungen um **Konfliktbearbeitung**?
.
6. **Was** erhoffen Sie sich, **mit Hilfe** einer möglichen außergerichtlichen **Konfliktbearbeitung erreichen** zu können?
.
7. Angenommen, wir **bemühen** uns gemeinsam um eine Verbesserung der Situation und sind dabei **erfolgreich**. **Woran erkennen Sie nach einem definierten Zeitraum, dass die Situation zufriedenstellend besser ist**?
.
8. **Wie gelingt es Ihnen/wie schaffen Sie es, trotz der Schwierigkeiten** den laufenden Betrieb aufrechtzuerhalten / **Ihre Arbeit zu machen**?“
.
9. Wenn Sie die Monate seit September 2024 (erstes Abwahlverfahren BM) betrachten: **Wann hat es Phasen gegeben, in denen die Situation ein wenig besser war**?
Was haben Sie da getan, was hat die/der Andere getan?
.
10. Haben Sie den Eindruck, dass **in Ihrem Konflikt auch ungelöste Fragen des Miteinanders / der Organisation der GV, der Verwaltung und/oder der Schnittstelle GV/Verwaltung zum Ausdruck** kommen? **Welche**?
.

Vereinbarung über die **Durchführung einer gemeinsamen, lösungsfocussierten und zukunftsorientierten Konfliktbearbeitung**

Die Unterzeichner*innen erklären:

1. Ich nehme **freiwillig** am Mediationsverfahren teil.
2. Ich erkläre meine **Bereitschaft**
 - zu einer **kooperativen Konfliktbewältigung mit den anderen an der Konfliktbearbeitung BeteiligtEn** und zu **aktiver Zusammenarbeit**.
 - auch **meine eigenen Anteile am Konflikt** zu **sehen** und **darin arbeiten** zu wollen.
 - mich **aktiv um ein Verstehen aller anderen BeteiligtEn** zu **bemühen**.
 - auch **mein eigenes Verhalten kritisch prüfen** zu wollen und **ggfs. zu ändern**.
3. Ich **akzeptiere Herrn Buderus als allparteilichen Mediator zur Unterstützung der Konfliktbearbeitung mit den anderen BeteiligtEn**. Herr Buderus ist allen BeteiligtEn gleichermaßen verpflichtet. **Er trifft keine Entscheidung über den Konflikt sondern unterstützt eine wertschätzende und lösungsfocussierte Kommunikation und gewährleistet, dass alle BeteiligtEn in angemessener und fairer Weise mit ihrer Sicht der Dinge, ihren Gefühlen und Bedürfnissen in die Mediation eingebunden sind.**
Herr Buderus darf nicht als Zeuge in einem eventuellen späteren Rechtsstreit oder Einigungsstellenverfahren benannt werden.
4. Ich bin mir bewusst, dass ich mich **bei Bedarf** über alle Umstände, Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem bearbeiteten Konfliktgegenstand **jeweils umfassend und eigenverantwortlich selbst informieren** muss.
5. Ich behandle sämtliche Inhalt der Mediationsgespräche **vertraulich**. **Die während der Mediation erhaltenen Informationen sowie auch den Verlauf des Mediationsgesprächs selbst werde ich nicht anderweitig verwenden, insbesondere nicht bei Scheitern der Mediation in einem eventuellen späteren Rechtsstreit.** Diese Vertraulichkeitsverpflichtung gilt sowohl während als auch nach Abschluss oder Abbruch der Mediation, **es sei denn, dass zwischen den Beteiligten Einvernehmen über eine andere Vorgehensweise besprochen und vereinbart** ist.
6. **Während des Zeitraums der Mediation verzichte ich auf die Situation verschärfende Handlungen;** insbesondere werde ich
 - **auf tretende Fragen oder Schwierigkeiten mit an der Mediation BeteiligtEn nicht außerhalb des Mediationsverfahrens innerbetrieblich und/oder öffentlich thematisieren und/oder eskalieren, es sei denn, dass zwischen den Beteiligten Einvernehmen über eine andere Vorgehensweise besprochen und vereinbart** ist.
 - **keine rechtlichen Schritte im Gesamtzusammenhang der in der Mediation besprochenen Themen einleiten oder fortführen.**
7. **Ich bin darüber informiert, dass ich die Mediation jederzeit für mich beenden kann. Auch der Mediator kann die Mediation beenden,** insbesondere wenn er der Auffassung ist, dass eine eigenverantwortliche Kommunikation oder eine Einigung der Beteiligten nicht mehr zu erwarten ist.

Hoppegarten, den XX.XX.2025



Andreas Buderus (Mediator)

Einladung zu einem Workshop für interessierte Bürger*innen der Gemeinde Hoppegarten

Im Rahmen der am 29.04.2025 begonnenen **Prämediation zur Bearbeitung des Konflikts
zwischen Gemeindevertretung und Bürgermeister** laden wir ein zu einem

Workshop für interessierte Bürger*innen

am: **Dienstag, 20. Mai**

von: **18:00 – 19:30**

im: **Gemeindesaal Hoppegarten**

Während dieser Bürger*innenversammlung werden die Einschätzungen und Wünsche der Hoppegartener zur aktuellen Situation der Gemeinde und zum Konflikt Gemeindevertretung/Bürgermeister gesammelt und erörtert. Diese werden ein Teil der Konflikteinschätzung durch den Mediator werden, die am Ende der Prämediation steht, und die für Ende Mai angekündigt ist. Auf Basis der Stellungnahme des Mediators erfolgen dann die weiteren Beratungen der Gemeindevertretung mit dem Bürgermeister zum zukünftigen Umgang mit der aktuellen Situation und zur weiteren Vorgehensweise.

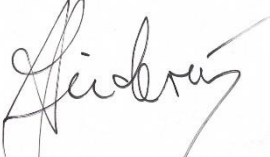
Durch ein strukturiertes und moderiertes Verfahren wird im Rahmen der Versammlung sicher gestellt, dass jede und jeder gleichberechtigt die Möglichkeit erhält, seine Gedanken und Wünsche zu äußern und zu dokumentieren.

- **Wie erleben die Bürger*innen die aktuelle Situation der Gemeinde?**
- **Wie erleben die Bürger*innen den Konflikt Gemeindevertretung/Bürgermeister?**
- **Was wünschen sich die Bürger*innen von ihren Gemeindevertreter*innen?**
- **Was wünschen sich die Bürger*innen von ihrem Bürgermeister?**

**Eingeladen sind alle interessierten Bürger*innen, die nicht Mitglied der
Gemeindevertretung sind. Auch der Bürgermeister nimmt nicht teil.**

So ist sichergestellt, dass der Gedankenaustausch an diesem Abend nicht durch die direkten am Konflikt Beteiligten beeinflusst wird.

Wir freuen uns auf rege Teilnahme.



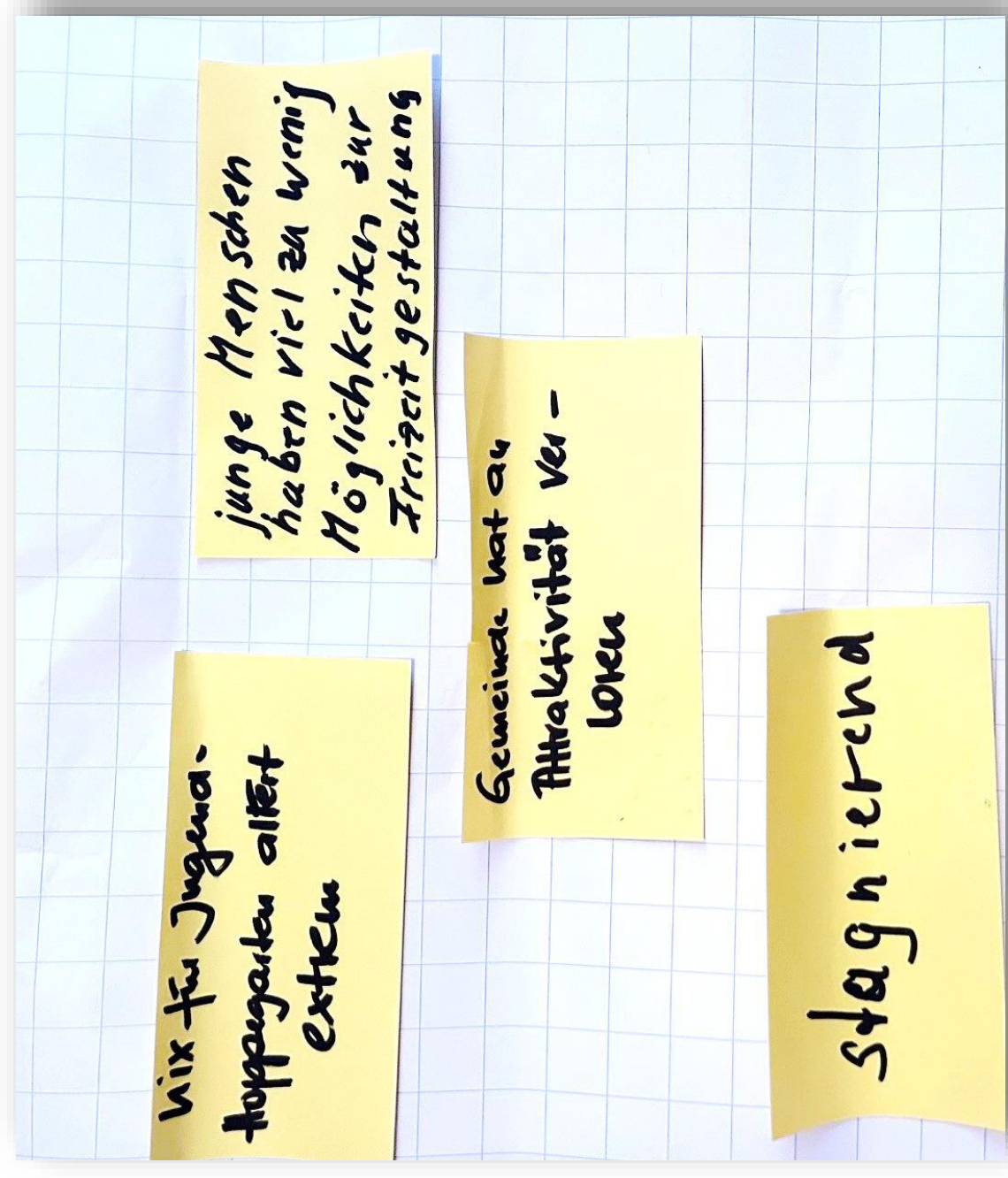
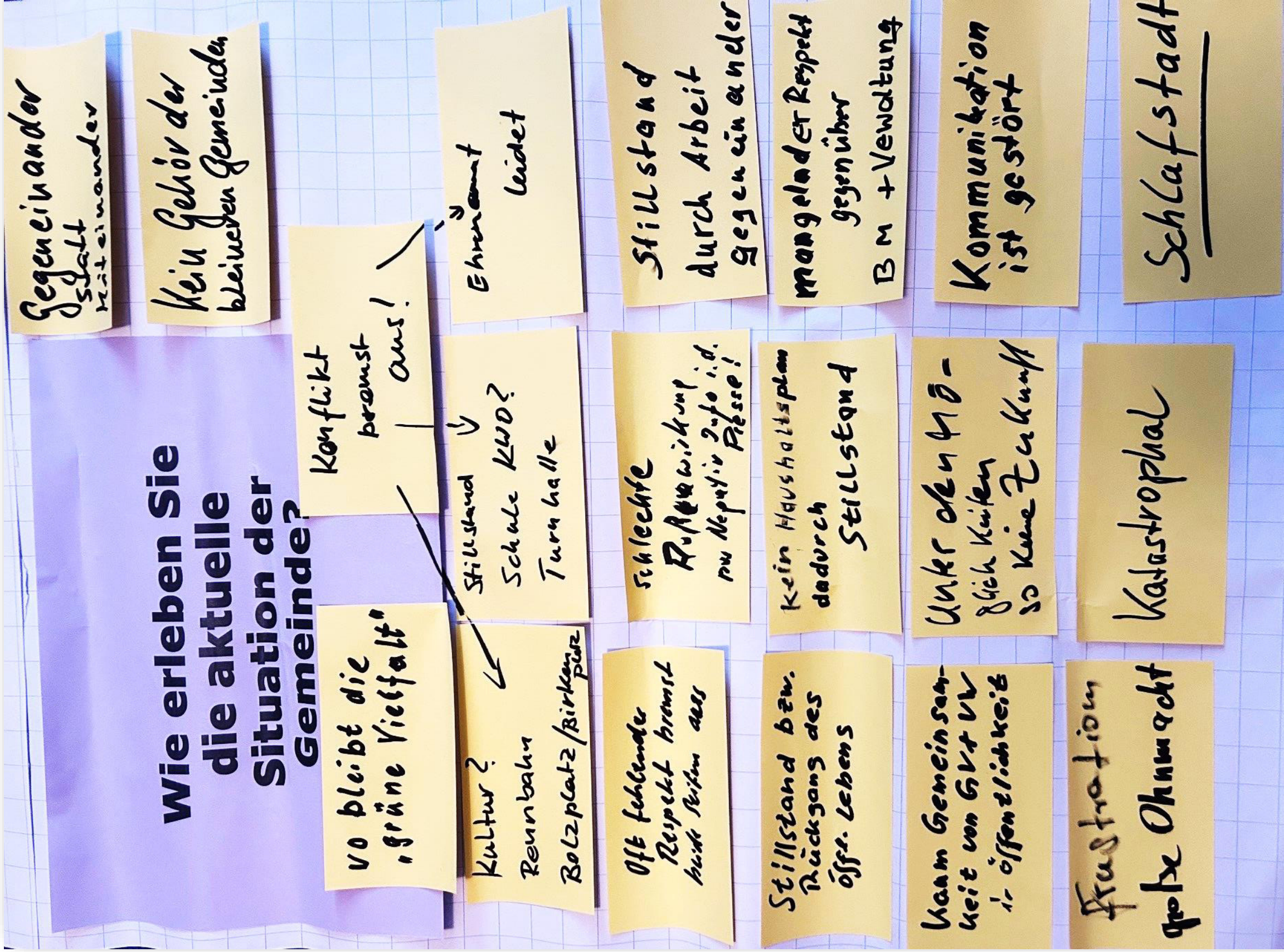
Andreas Buderus
arssolutionis.org

Kunst der Lösungsfindung
info@arssolutionis.org

Lützowstraße 32

10785 Berlin

Ergebnisse Townhallmeeting 20.05.2025



Wie erleben Sie den Konflikt / Gemeindevertretung / Bürgermeister?

Unmenschlich
keine Achtung

Selbstherlichkeit

keine Bereitschaft für einen gemeinsamen Nenner!

Stillstand in der Gemeinde

Rachefeldzug

Tonlagen, Spitzeln
Anschläge
→ kein Respekt

Selbstzerstörend
fehlender Würde
Voller Umgang

Pflichtvergessen

Selbstherrlichkeit
einiger GV-Mitglieder bis zur Besserwissererei

Aroganz aller Beteiligten

Hilflosigkeit

Verwaltungsmitteln
mit brüderlicher

Unsachlich
Unkooperativ

Unstrukturlosigkeit

GV arbeitet gegen Bürgermeister

Nicht-Kompromissbereit
Ergebnisorientiert

Fehlender Respekt + Anstand von einzelnen GV-Mitgliedern

beschämend wie sich GV + BM gegenseitig behaupten statt zusammen zu arbeiten!

GV interessiert sich nicht für die Belange der Bürger

Teilweise unter der „Gürtellinie“

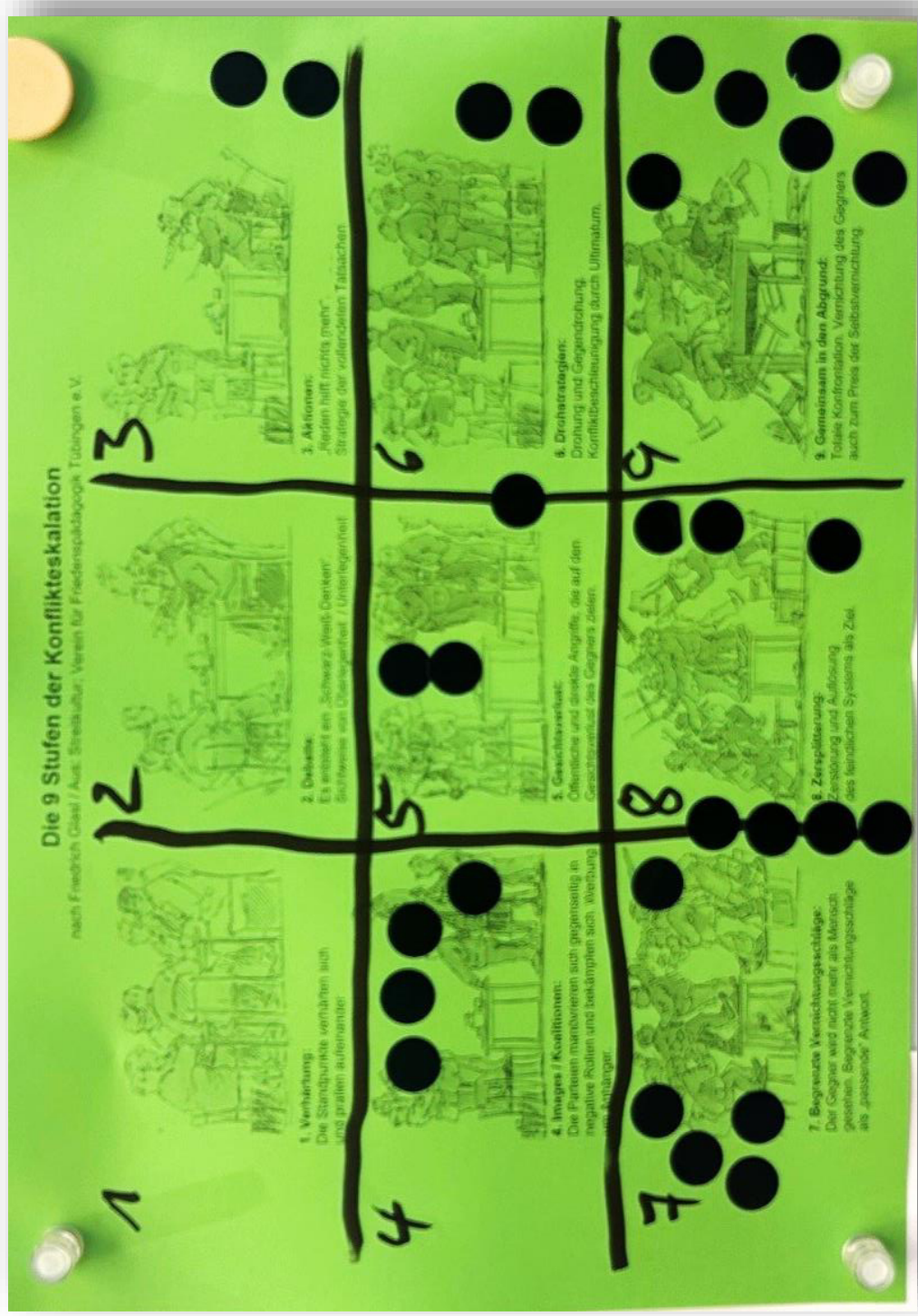
Auflösung der GV
Neuwahlen

GV will anderen Bürgermeister Fokus liegt auf Streit, nicht auf Gemeinde

die Gemeinde ist die Leidtragende

Vorsitzender

die Gemeinde leidet darunter - alles verzögert sich - keine Gelder freigeben



Was wünschen Sie sich von ihren Gemeindevortreter*innen?

GV soll der Meditation zuhören!

bessere
Zusammenarbeit

Verantwortung
übernehmen

- gegenseitige
Achtung

Zuverlässigkeit
in der Arbeit,
auch mit den Bürgern

- Ehrlichkeit und
Kommunikation
untereinander

Respekt gegenüber
dem Bürgermeister
+ der Verwaltung

- keine
Grüppchenbildung

bessere Berücksichtigung
der Interessen

Gleichberechtigung
der Orte

mehr Zuwendung
zu Bürgern

Seid nicht so
egoistisch

Kürzere Tagordnung
(weniger Pkt.)

Offenlegung der
Ziele der
Fraktionen

Interessen der
Bürger
vertreten

1. Ziel
gemeinsamen Nenner
finden!

Weniger Fragen

Auf die Bürger
zu sehen;
auf Fragen antworten
→ ja melden!

dem Wähler auch
nach der Wahl
verantwortlich
sein!

Keinen Haupt mehr
gegen BM und Mitarbeit
Himmel Erstaunlich
um uns

Veröffentlichung
des Status der
gefassten Beschlüsse
in einer Liste (1/2 J.)

Respekt unter-
einander in der
GV

Bürger informieren
+ einbeziehen
EWV !!

Aufgabe der Ursache
des Konfliktes.
siehe BM-Wahl
CDV-Sicherheit

Sich nicht zu wichtig
nehmen,
dem Gemeinwohl
orientieren

Schwerpunkt-
Orientierung der
Versammlung
- Beschlüsse an den
Anfang

Aufgaben erfüllen
anstatt sich
zu bekümmern!

Ergebnisorientierung

Beschlüsse mit
der KV gemeinsam
umsetzen.
Nicht nur fordern!

Bürgerwunsch
akzeptieren
(Wahl)

Verbesserung der
Öffentlichkeitsarbeit
→ PRO, Homepage

Sachlichkeit
keine Überforderung
der Verwaltung

Wirkvoller Umgang
mit BM-Verwaltung

Lehrgang
Teambildende
Maßnahmen
(Weiterbildung?)

Was wünschen Sie sich von ihrem Bürgermeister?

mehr Führungsstärke
gegen über FB-Lkr.

Mitarbeiter des
Vergabebereichs
mehr schulen

Fördermittel-
anträge -
Möglichkeit prüfen

Struktur d. VW
korrigieren
+ optimieren

Durchhalten
!!!

Intensive Zusammen-
beit mit Abgabebereich
→ städt. PKL.
→ + Gemeinde

Durchsetzungs-
vermögen

Ich habe nicht
ansetzen

Die Wahrheit
sagen

einen
Haushalt

Nicht so wichtig
nehmen,
Arbeit delegieren

Feedback
VON
Fachbereichen
(Auskunft/Kontrolle)

fachliche Unter-
stützung
einholen

Konfliktbereite

Zusagen
einhalten

Konsequenz
sein

Menschenführung
erlernen

Verwaltung
koordinieren

Kontakte zu den
Bürgern
↳ Beantwortung
von Fragen

Durchsetzung
Verwaltungs-
handeln!

Verwaltung
motivieren

Nach Hilfe fragen
und Annehmen

Führungsstilist + geeignete
Mitarbeiter
ausüben

Stroffer
Führungsstil

teambildende
Maßnahmen
Verwalt. + Gem. V.