

ORIENTIERUNGSRAHMEN FÜR MEDIATION IN DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN BAYERN

Inhalt:

- I. Theologisch-ethische Grundlagen von Mediation
- II. Das Verfahren Mediation
 - II.1. Grundhaltungen in der Mediation
 - II.2. Verlauf einer Mediation
- III. Mediation in der ELKB - von den Anfängen bis heute
- IV. Einsatzmöglichkeiten für Mediation
- V. Das Unterstützungssystem Mediation in der ELKB
 - V.1. Wo ist das Unterstützungssystem Mediation verortet?
 - V.2. Honorierung
 - V.3. Finanzierung
- VI. Wie kommt eine Mediation zustande? Vom Kontakt zur Durchführung

Die ELKB bietet für Einzelpersonen, Gruppen, Gremien, Gemeinden und Einrichtungen innerhalb der Landeskirche verschiedene Unterstützungssysteme an. Dazu zählen z.B. Supervision und Gemeindeberatung und seit 2006 auch das Unterstützungssystem Mediation.

Das Unterstützungssystem Mediation soll zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten im Raum der Kirche beitragen.

In aktuellen Konfliktsituationen können im Rahmen des Unterstützungssystems Mediation Mediator/-innen vermittelt werden, die mit den Konfliktparteien zukunftsweisende Wege aus dem Konflikt erarbeiten.

Mediation ist eine konkrete Methode der Konfliktbearbeitung (vgl. II).

Im Einzelfall muss geprüft werden, ob eine Mediation die geeignete Methode zur Konfliktbearbeitung in diesem Fall ist.

Dabei wird eine bestmögliche Kooperation mit den anderen Unterstützungssystemen angestrebt.

Das Ziel dieses Orientierungsrahmens ist:

Das Angebot Mediation für alle Beteiligten transparent zu machen.

Das Unterstützungssystem Mediation innerhalb der ELKB zu beschreiben.

Die Aufgaben der „Arbeitsgemeinschaft Mediation“ und Standards sowie Profil der Mediator/-innen in der Arbeitsgemeinschaft festzulegen.

Das Zusammenwirken von ELKB, der Arbeitsstelle kokon für konstruktive Konfliktbearbeitung sowie der Arbeitsgemeinschaft Mediation zu bestimmen.

I. Theologisch-ethische Grundlagen von Mediation

In Jesu Christus hat Gott seinen Willen zur Versöhnung mit der ihm entfremdeten Welt und den in Unfrieden lebenden Menschen offenbart. Er hat ein Reich des Friedens und der Gerechtigkeit verheißen, das in der Zeit seines Wiederkommens vollendet werden wird. Er eröffnet uns dadurch eine hoffnungsvolle Zukunft, die wir als Christen mit Glauben, Hoffnung und Liebe erwarten. Schon jetzt leuchtet dort etwas davon auf, wo der Geist Christi Menschen von der Macht des Bösen befreit und zu neuem Handeln befähigt. Christus hat seine Nachfolger, die ganze Kirche, zu Friedensstiftern berufen.

An diesen Auftrag sieht sich die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern fest gebunden. Mit vielen Kirchen weltweit hat sie sich im Konziliaren Prozess dazu entschieden, diesen Weg zu gehen. Insbesondere durch die Beteiligung an der Dekade zur Überwindung von Gewalt (2001 bis 2010) hat sie sich selbst auf Gewaltfreiheit verpflichtet. Diese Option soll im Leben und Handeln der ganzen Kirche konkrete Gestalt gewinnen. Der Umgang mit innerkirchlichen, aber auch gesellschaftlichen Konflikten ist ein Indikator dafür, wie weit das gelingt.

Mediation als Methode einer konstruktiven, gewaltfreien Konfliktbearbeitung kann ein wichtiges Instrument zur Erfüllung dieses kirchlichen Friedensauftrags sein. Individuelle Erfahrungen von Scheitern, Versagen und Verlust gehören zum menschlichen Leben. Konflikte werden oft in diesem Zusammenhang erlebt und gedeutet. Mediation akzeptiert Konflikte als Teil des menschlichen Zusammenlebens und hilft dabei, mit diesen Konflikten so umzugehen, dass sie als krisenhafte, aber wertvolle Erfahrungen für einen Neuanfang fruchtbar werden können.

Mit dem Aufbau eines Unterstützungssystems Mediation leistet die ELKB einen wesentlichen Beitrag zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und fördert eine Kultur der Gewaltfreiheit. Die in der Mediation gepflegten Haltungen wie Achtung vor der Würde jedes Konfliktbeteiligten und seinen/ihren individuellen Bedürfnissen, Empathie, Selbstverantwortung und Wille zur Verständigung sind wesentliche Elemente einer solchen Kultur und damit Zeichen des verheißenen Friedens.

II. Das Verfahren Mediation

Mediation ist ein außergerichtliches Verfahren, bei dem eine neutrale Vermittlungsperson die Konfliktparteien darin unterstützt, für ihren Konflikt auf der Basis ihrer Bedürfnisse, Interessen und Möglichkeiten eine faire, zukunftsfähige und verbindliche Vereinbarung zu entwickeln.

Dazu genauer:

Mediation setzt ein Konfliktverständnis voraus, das Konflikte nicht nur als bedrohlich und destruktiv einschätzt, sondern auch als *Chance zur Veränderung und Entwicklung* sieht.

Mediation ist ein *freiwilliges* Verfahren, das die *Eigenverantwortung* der Konfliktparteien wahrnimmt und hervorhebt.

Mediation berücksichtigt und erhellt die sachlichen, persönlichen und ggf. juristisch *relevanten Hintergründe* des Konflikts.

Mediation zielt dabei auf die *Erarbeitung eines Konsenses*, der von allen Konfliktparteien als *fair* empfunden wird.

Mediation ist also ein *lösungsorientiertes* Verfahren, das in eine *konkrete Vereinbarung* zwischen den Konfliktpartnern mündet.

Mediation ist dadurch ein *konstruktives* Konfliktbearbeitungs-Verfahren, das eine *win-win-Lösung* und entsprechende *Nachhaltigkeit* erreichen kann.

Wenn im Konfliktfall eine der Konfliktparteien nach Beratungsmöglichkeiten sucht und sich an die Arbeitsstelle wendet, wird zunächst geklärt, ob die Methode Mediation sich für die Konfliktbearbeitung eignet oder ob besser auf andere Unterstützungssysteme wie Supervision, Mobbing-, oder Gemeindeberatung verwiesen werden soll. Umgekehrt kann es für die anderen Unterstützungssysteme entlastend sein, wenn sie auf die Methode der Mediation hinweisen können.

II.1. Grundhaltungen in der Mediation

Eine gelingende Mediation basiert auf Grundhaltungen, die in der Mediation besonders zur Geltung kommen und Konfliktklärung und deeskalierendes Verhandeln erleichtern.

Diese Grundhaltungen entsprechen in hohem Maß dem christlichen Menschenbild.

Verantwortung

Mediation setzt die Bereitschaft voraus, in einem offenen Gespräch Verantwortung für die eigene Situation zu übernehmen. Für die Konfliktparteien besteht hierin bereits eine besondere Herausforderung.

Wahrnehmen und ohne Verurteilung anerkennen, was ist

In der Mediation ist entscheidend, dass keine der Konfliktparteien das Gesicht verliert. In der gegenseitigen Wahrnehmung, im Nachvollziehen des Handelns des/der anderen kann Verständnis füreinander wachsen, ohne das Verhalten des/der anderen zugleich billigen zu müssen.

Umdenken

Umdenken (metanoia) bedeutet zum einen, die eigenen Anteile am Konflikt wahrzunehmen, zum anderen das Entdecken neuer Handlungsmöglichkeiten. Wenn es gelingt, die Bedürfnisse, Wünsche und Interessen der Konfliktparteien in einen guten Dialog zu bringen, können oft unerwartete Lösungsmöglichkeiten entworfen werden.

II.2. Verlauf einer Mediation

Das Verfahren der Mediation hat eine klare Struktur, die Schritt für Schritt zum Ergebnis führt. Mediation ermöglicht eine dem Konflikt zeitnahe schnelle Intervention und erfolgt in einem überschaubaren Zeitraum.

Gefühle und persönliche Hintergründe werden insoweit in den Prozess der Konfliktlösung einbezogen, als sie zur Regelung des Konflikts beitragen. Mediation ist keine Therapie und keine psychologische Beratung.

Aufgabe der Mediation ist nicht die Heilung und Aufarbeitung seelischer Konflikte, sondern das Aushandeln zufrieden stellender Vereinbarungen. Mediation kann allerdings auch heilende und versöhnende Wirkung haben bzw. diesen inneren Prozess anstoßen.

Phasenmodell der Mediation

1. Eröffnung

Erläuterung des Verfahrens und seiner Regeln, Erklären der Rolle des/der Mediators/-in, Verantwortung der Medianten/-innen.

2. Sammeln der regelungsbedürftigen Themen

Jede Konfliktpartei hat Gelegenheit, den Konflikt aus ihrer Perspektive darzustellen. Die Themen, die sich hieraus ergeben, werden in einer je zu klärenden, sinnvollen Reihenfolge bearbeitet.

3. Konflikterhellung

Die Positionen der Konfliktpartner werden auf die zugrunde liegenden Interessen, Bedürfnisse und Ziele befragt.

Der/die Mediator/-in unterstützt jede Seite darin zu verstehen, wie die andere Seite durch die augenblickliche, konflikthafte Situation beeinträchtigt ist.

4. *Sammeln und Entwickeln von möglichen Optionen und Alternativen*

Dabei werden so viele Handlungsoptionen wie möglich gesammelt, um auch überraschenden Lösungsideen eine Chance zu geben. Die unterschiedlichen Lösungsvorschläge werden schließlich auf ihre Realisierbarkeit, Bedürfnisorientierung und Tragfähigkeit untersucht.

5. *Schriftliche und formgerechte Abfassung der Übereinkunft*

Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten und kann durch Fachleute (z.B. Juristen, Steuerberater) bei Bedarf geprüft werden.

6. *Abschluss*

Evtl. wird nach einer bestimmten Zeit im Rahmen eines Nachgesprächs Rückschau gehalten, ob die getroffenen Vereinbarungen umgesetzt werden konnten.

III. Mediation in der ELKB - von den Anfängen bis heute

1998 beschloss die Landessynode die Errichtung der Arbeitsstelle für gewaltfreie Konfliktbearbeitung (gkb) in der ELKB. Bereits 1998 enthielt das erste Konzept der gkb Überlegungen, Konfliktschlichter der ELKB zur Verfügung zu stellen.

In den folgenden Jahren erfolgte die Ausbildung von Multiplikator/-innen zur Bearbeitung von innergesellschaftlichen Konflikten in einem zweijährigen Kurs. Diese Mitarbeiter/-innen wurden dabei auf die Aufgaben einer konstruktiven Konfliktbearbeitung vorbereitet.

Seit 2002 moderierte die Abteilung C, Referat C 3 **im Rahmen der Dekade „Gewalt überwinden“** einen „Runden Tisch“ mit Personen aus verschiedenen Einrichtungen und Organisationen der ELKB, um die Chancen und Möglichkeiten für Mediation bei Konflikten im kirchlichen Raum zu erörtern.

Dabei konnte auf bereits bestehenden Erfahrungen und Angeboten von Mediation und Konfliktberatung in der ELKB aufgebaut werden:

Streitschlichtung in der Schule

Qualifizierung von Lehrkräften aus allen Schularten am RPZ Heilsbronn seit 1999

Grundkurse in gewaltfreier Konfliktbearbeitung durch die gkb in Zusammenarbeit mit dem Schalomdiakonat

Die Einführung von Streitschlichtern und anderen Präventionsprogrammen in Kindergärten, Schulen sowie in der Jugend- und Gemeindefarbeit durch die gkb
Konflikt- und Mobbingberatung, Mediation durch den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

Ausbildung und Qualifizierung von Personen in Mediation in der Erwachsenenbildung (EBW Augsburg und Ingolstadt, EBW Rosenheim, EBW Bayreuth)

Konfliktberatung im Rahmen der Gemeindeberatung

IV. Einsatzmöglichkeiten für Mediation

Mediation zielt auf einen Ausgleich der Interessen von einzelnen Personen oder Gruppen, die miteinander in einem Konflikt stehen.

Drei Beispiele zur Verdeutlichung:

In einer Kirchengemeinde gibt es einen offenen Treff für Jugendliche. Die Anwohner fühlen sich durch Lärm und herumliegenden Abfall belästigt. Nach mehreren Beschwerden beim Pfarramt, die ihrer Meinung nach nichts bewirkt haben, drohen sie mit einer Klage durch einen Rechtsanwalt. Dieser schlägt ein Vermittlungsgespräch durch Mediation vor.

In einer Gemeinde wirft die Leiterin der Frauengruppe dem Pfarrer schlechte Arbeit und ein Nichtbeachten der Ehrenamtlichen vor. Gespräche zwischen dem Pfarrer und der Leiterin haben zu keiner Einigung geführt, sondern den Konflikt verschärft, was das Klima in der Gemeinde sehr belastet. Der Kirchenvorstand regt eine Mediation an.

Im Konfirmandenunterricht gibt es immer wieder Ärger in den Pausen. Vandalismus und Schlägereien, fremdenfeindliche Sprüche und die Verrohung der Sprache lassen den Pfarrer aufhorchen. Ein jugendlicher Russlanddeutscher wird verprügelt. Die Eltern wollen den Täter anzeigen. Die Situation droht weiter zu eskalieren. Der Jugendreferent der Kirchen-Gemeinde schlägt ein Training für Zivilcourage für die Konfirmandengruppe vor und ein Mediationsgespräch zwischen den Streitparteien, um eine Anzeige und ein Strafverfahren zu verhindern.

V. Das Unterstützungssystem Mediation in der ELKB

Mediation versteht sich als internes Unterstützungsangebot in der ELKB. Um das Unterstützungssystem klar zu verankern, werden für die Mediation folgende Rahmenbedingungen vorgeschlagen:

Die Arbeitsstelle für konstruktive Konfliktbearbeitung kokon fungiert als Koordinations- und Vermittlungsstelle.

Die fachliche Anbindung des Arbeitsbereichs Mediation liegt beim Referat C, Fachbereich Ökumene.

Mediatoren/-innen können auf Antrag an die Arbeitsstelle kokon in die Arbeitsgemeinschaft Mediation aufgenommen werden, wenn sie die Standards erfüllen und das Profil anerkennen.

Die Arbeitsstelle kokon begleitet die Mediator/-innen durch regelmäßige Vernetzungs- und Fortbildungsangebote. Dafür stehen Mittel aus dem Haushalt der Arbeitsstelle zur Verfügung.

Koordination und Kooperation mit anderen Unterstützungssystemen wie z.B. Gemeindeberatung, Organisationsentwicklung im kirchlichen Feld und Supervision wird als notwendig erachtet und angestrebt.

Zwischen den Mitarbeiter/-innen der Arbeitsstelle kokon, Juristen im Landeskirchenamt (LKA) sowie den Verantwortlichen des Bereiches „Konziliarer Prozess“ in der Abteilung C im LKA muss ein regelmäßiger Informationsaustausch stattfinden.

Der Landeskirchenrat und die Synode empfehlen, Mediation als Instrument der Konfliktregelung gezielt zu nutzen, bevor Konflikte so weit eskalieren, dass eine konstruktive Bearbeitung nicht mehr möglich ist.

V.1. Wo ist das Unterstützungssystem Mediation verortet?

Die Arbeitsstelle kokon für konstruktive Konfliktbearbeitung in Nürnberg koordiniert und vermittelt Mediation in der ELKB. Sie sorgt für Qualitätssicherung, Information und Fortbildung. Die Arbeitsstelle kokon führt damit den durch den Synodenbeschluss erteilten Arbeitsauftrag der Arbeitsstelle weiter.

Sie hält engen Kontakt zu einer eigens eingerichteten Arbeitsgemeinschaft Mediation (siehe Anhang *Arbeitsgemeinschaft Mediation*). Hier können Personen Mitglied werden, die über eine qualifizierte Ausbildung in diesem Bereich verfügen und festgelegte Standards erfüllen (siehe Anhang *Standards für eine Mitgliedschaft ...*).

V.2. Honorierung

Für die Honorierung gibt der Orientierungsrahmen der Arbeitsstelle kokon für die Arbeitsgemeinschaft Mediation Richtlinien vor.

Mediation kann auch im Rahmen des Dienstauftrages durchgeführt und das Honorar an die Dienststelle abgeführt werden.

V.3. Finanzierung

Generell werden die Kosten für eine Mediation von den Konfliktparteien selbst getragen.

Die Arbeitsstelle kokon kann allerdings auf Antrag nach Prüfung einen Zuschuss gewähren.

In der Regel sind die Antragsteller/-innen ehrenamtliche Mitarbeiter und evtl. Personen mit geringem Einkommen. Der Zuschuss für die Kosten einer Mediation kann pro Konfliktpartei 2/3 der Honorarkosten betragen, max. jedoch 200 Euro.

VI. Wie kommt eine Mediation zustande? Vom Kontakt zur Durchführung

Wer Mediation in Anspruch nehmen möchte, kann Kontakt mit der Arbeitsstelle kokon für konstruktive Konfliktbearbeitung aufnehmen. Anschließend erfolgt eine Vorklärung, ob es sich um einen Fall für eine Mediation handelt oder ob auf Supervision oder Gemeindeberatung zu verweisen ist. In der Vorklärung wird ggf. mit Juristen im LKA überprüft, ob vor der Mediation juristische Fragen geklärt werden müssen, wie z.B. die Einhaltung von Widerspruchsfristen.

Bei Vorliegen eines Konfliktes zwischen Personen oder Personengruppen werden den Anfragenden die entsprechenden Verzeichnisse der Mediator/-innen zugesandt.

Anschließend nimmt die Gemeinde/ Organisation/ Einrichtung/ das Team/ eine Einzelperson Kontakt mit den Mediator/-innen auf und entscheidet sich für eine Person als Mediator/-in.

Medianten/-innen und Mediator/-in vereinbaren einen Termin. Bei ihrem ersten Termin schließen Medianten/-innen und Mediator/-in eine **Mediationsvereinbarung**.

Diese enthält Angaben über den Anlass der Mediation und ihre generellen

Rahmenbedingungen. Mit der Mediationsvereinbarung können die Mediant/-innen bei der Arbeitsstelle kokon ggf. einen Antrag auf Zuschuss stellen. Für die Mediant/-innen besteht die Möglichkeit der Rückmeldung über die Mediation an die Arbeitsstelle kokon.

Nähere Informationen und Formulare (z.B. Mediationsvereinbarung) können in der Arbeitsstelle kokon angefragt werden.

Nürnberg, Mai 2006

Der vorliegende Text wurde vom Projektteam für Mediation in der ELKB und von Claudia Kuchenbauer als Leiterin der Arbeitsstelle kokon erarbeitet und dem Landeskirchenrat zur Genehmigung vorgelegt.

Projektleitung:

Heinz Dunkenberg-Kellermann, Referat für Ökumene, Mission, Partnerschaft und Entwicklungsdienst und Günter Tischer, gkb

Projektteam:

Dr. Susanne Henninger, Pfarrerin Claudia Kuchenbauer, Sigrid Schneider-Grube, Dr. Martin Hoffmann, Friedemann Preu, Wolfgang Wurch

- ANHANG -

Arbeitsgemeinschaft Mediation

Personen mit einer Ausbildung in Mediation werden auf Antrag bei der Arbeitsstelle für gewaltfreie Konfliktbearbeitung in die Arbeitsgemeinschaft Mediation aufgenommen. Diese trifft sich in der Regel zweimal jährlich.

Die Arbeitsgemeinschaft dient der Organisation und Weiterentwicklung der Mediation in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB).

Dies geschieht vor allem durch:

- Erfahrungs- und Informationsaustausch
- Beratung und Klärung konzeptioneller Fragen
- Vereinbarungen zur Organisation und Abwicklung von Mediation
- Theologisch-ethische Reflexion des Angebots von Mediation
- Reflexion von Mediationsprozessen sowie Fallarbeit zu Mediationsprozessen
- Weiterentwicklung der Mediation im kirchlichen Feld
- Praxisreflexion und Qualitätssicherung der Mediation (z.B. durch Balintgruppen, Supervision, kollegiale Beratung, Covision, Intervision)
- Information über Mediation
- Auf Wunsch Beratung der Kirchenleitung bei konzeptionellen Fragen zur Konfliktbearbeitung und Konfliktprävention.

Von den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Mediation wird die Teilnahme an einem Treffen pro Jahr erwartet.

Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Mediation und als Mediator/-in in der ELKB empfohlen kann werden, wer

- eine entsprechende Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahme absolviert und ein Zertifikat erworben hat, das den Standards der Ausbildung zur Mediation in der ELKB entspricht.
- bereit ist, die Qualität der Tätigkeit als Mediator/-in kontinuierlich durch Fortbildung bzw. Supervision, Covision und Intervision zu sichern.
- den Orientierungsrahmen Mediation akzeptiert.
- einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Bayern (Ack) angehört.

Nach Antrag und einem Klärungsgespräch mit der/dem zuständigen Referenten/-in in der Arbeitsstelle kokon befindet eine Kommission der Arbeitsgemeinschaft Mediation über die Aufnahme.

Die Arbeitsstelle kokon für konstruktive Konfliktbearbeitung schließt für die ELKB mit den Mediator/-innen der Arbeitsgemeinschaft eine **Vereinbarung**, aus der der Rahmen der Honorierung hervorgeht.

Die Arbeitsgemeinschaft Mediation wird von **zwei Sprecher/-innen** vertreten. Die Sprecher/-innen werden **auf 2 Jahre** gewählt.

Standards für eine Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft Mediation

Für eine Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft Mediation gelten folgende Voraussetzungen:

für das Verzeichnis der Mediator/-innen:

Eine Ausbildung in Mediation mit einem **Umfang von mindestens 140 Zeitstunden**.

Mindestens 80 dieser 140 Zeitstunden müssen in ein und demselben Ausbildungszusammenhang **mit fester Teilnehmerschaft** absolviert worden sein.

Der Nachweis von zwei Fällen, die durch Mediation (auch Co-Mediation) bearbeitet und mit einer Vereinbarung abgeschlossen wurden.

Die **Dokumentation der Fälle** wird durch eine differenzierte Fallbeschreibung vorgelegt.

oder

für Gäste, bzw. Co-Mediator/-innen:

Eine Ausbildung in Mediation mit einem **Umfang von mindestens 140 Zeitstunden**.

Die Aufnahme in die *Arbeitsgemeinschaft Mediation* setzt **drei Jahre Berufserfahrung** voraus – unabhängig von der jeweiligen beruflichen Qualifikation.

Die Arbeit als Mediator/-in im Sinne der *Arbeitsgemeinschaft Mediation* setzt das Einverständnis mit den friedensethischen Grundsätzen (OR Ziffer I) und mit der ethischen Grundhaltung (OR Ziffer II.1) voraus.

Die Bewerber/-innen müssen einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) angehören.

Bewerbungen werden mit beruflichem Werdegang (tabellarischem Lebenslauf) und sonstigen erforderlichen Unterlagen (Ausbildungsnachweise) bei der Arbeitsstelle kokon eingereicht.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Mediation

erscheinen mit ihrer Qualifikation und ggf. Bemerkungen zu besonderen Schwerpunkten und Erfahrungen in einem der oben beschriebenen Verzeichnisse, die anfragenden Gruppen und Personen mit der Empfehlung der Arbeitsstelle kokon zur Verfügung gestellt werden.

können von den Mediator/-innen als Co-Mediator/-in (vor allem Verzeichnis 2) angefordert werden. Dieses Vorgehen wird von der Arbeitsstelle kokon unterstützt. Falls die Co-Mediator/-innen auf diese Weise die zwei benötigten Praxisfälle erwerben, können sie für diese Tätigkeit kein Honorar erhalten.

erkennen den Orientierungsrahmen für das Unterstützungssystem Mediation an und tragen mit ihrer Tätigkeit zur konstruktiven Konfliktbearbeitung und zum Friedensauftrag der ELKB bei.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Mediation verpflichten sich

regelmäßig, d.h. mindestens einmal in zwei Jahren, an einem Vernetzungstreffen der AG teilzunehmen.

einen bestimmten Honorarsatz als Maximalvergütung anzuerkennen (Stand 2006: 60 € pro Zeitstunde)

den Orientierungsrahmen des Unterstützungssystems Mediation anzuerkennen.

über die vermittelten Mediationen eine über die Daten der Mediant/-innen

anonymisierte Rückmeldung bei der Arbeitsstelle kokon einzureichen.

ORIENTIERUNGSRAHMEN MEDIATION

Arbeitsstelle für konstruktive Konfliktbearbeitung
in der Evang.-Luth. in Bayern
Gudrunstraße 33, 90459 Nürnberg
Telefon 0911/4304-238
Telefax 0911/4304-303
e-Mail: arbeitsstelle-kokon@ejb.de
www.arbeitsstelle-kokon.de