

TIME

Train
Intercultural
Mediators
for a Multicultural
Europe

Empfehlungen für die Validierung, Zertifizierung und Akkreditierung des Trainings für Interkulturelle Mediatoren

INTELLECTUAL OUTPUT 6



Co-funded by the European Union

© TIME Projektpartnerschaft, 2016

www.mediation-time.eu

Bearbeitung des Dokuments:

Olympic Training and Consulting Ltd

Entwicklung des Dokuments:

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH

BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH

Hellenic Open University

Intercultural Mediation Unit of Federal Public Service Health, Food Chain Safety & Environment

Lisbon Municipal Police

Olympic Training and Consulting Ltd

Programma integra società cooperativa sociale

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

Kontakt:

Olympic Training and Consulting Ltd (project coordinator), www.olympiakokek.gr



Erasmus+

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Vorgeschlagene Ausrichtung des TIME Trainingskurses innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens und ECVET	5
2.1. IMfi Trainingskurs.....	5
2.2. Selbstlernkurs für Trainer.....	7
3. Aktueller Stand der IMfi-Ausbildungs-Akkreditierung und Empfehlungen für die länderspezifische Verwendung der TIME Trainingskurse	9
3.1. Akkreditierungsbehörden	9
3.2. Aktueller Status der Zertifizierung und Akkreditierung der IMfi Ausbildung	10
3.3. Die Ausrichtung des TIME Trainingskurses nach dem NQR	12
3.4. Möglichkeiten der Akkreditierung des TIME Trainingskurses.....	14
3.5. Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen	16

1. Einleitung

Akkreditierung nimmt zunehmend eine wichtigere Rolle am europäischen Arbeitsmarkt ein. Dabei wird der Begriff Akkreditierung als "die formale Anerkennung von Kompetenz" definiert, um bestimmte Standards zu erarbeiten. Es ist ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung von Dienstleistungen und Produkten als auch für die Schaffung von Vertrauen, Transparenz und Zuverlässigkeit.¹ Die Europäische Kommission hat festgestellt, dass "Akkreditierung für den korrekten Betrieb eines transparenten und qualitätsorientierten Marktes unerlässlich ist". **Als ein sozialer Dienst, der sich direkt auf die Qualität des menschlichen Lebens auswirkt, darf interkulturelle Mediation für Migranten (IMfl) keine Ausnahme bleiben. Daher ist der Mangel an akkreditierten interkulturellen Mediatoren in den meisten Partnerländern eine treibende Kraft für die Umsetzung des TIME-Projekts.**

Mit Ausnahme von Italien sowie teilweise Österreich und Deutschland besteht die überwiegende Zahl der Bildungsangebote auf dem Gebiet der interkulturellen Mediation nur in informeller oder nicht formaler Hinsicht. Dadurch wird die Vergleichbarkeit des Angebots in Bezug auf Qualität und Professionalität erschwert. Die Schaffung eines Kompetenzspektrums zur Standardisierung dieses Angebots ist daher nicht immer einfach. In Bezug zur formalen Ausbildung finden die Akkreditierungsverfahren in der Regel Anwendung. Zur gleichen Zeit wird die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen zunehmend bedeutender.

Diesem Bedarf kann mit Instrumenten nachgegangen werden, die von der Europäischen Kommission entwickelt wurden. Diese ermöglichen Vergleichbarkeit, Validierung und Anerkennung von Wissen unabhängig vom Kontext oder dem verwendeten Akkreditierungsverfahren. Instrumente wie EQR, NQR, ECVET, ECTS, Europass, etc. sind gut konfigurierbar. Es sind transparente Mittel, um mit der großen Anzahl an Lernangeboten und den individuellen Lernwegen in allen Wissensgebieten effektiv umzugehen. Eine kurze Übersicht über für das TIME-Projekt relevante Werkzeuge wird hier gegeben:

Der **Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)** ist ein Übersetzungswerkzeug, das dabei hilft, den Vergleich zwischen den Qualifikationssystemen in Europa herzustellen und zu kommunizieren. Seine acht gemeinsamen europäischen Referenzniveaus sind in Bezug auf Lernergebnisse beschrieben: Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Auf diese Weise können alle nationalen Qualifikationssysteme, nationale Qualifikationsrahmen (NQR) und Qualifikationen in Europa zu den EQR-Niveaus zugeordnet werden. Die Lernenden, Absolventen, Anbieter und Arbeitgeber können diese Level verwenden, um Qualifikationen in den verschiedenen Ländern und deren verschiedene Bildungs- und Ausbildungssysteme zu verstehen und zu vergleichen.²

Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) verweisen auf die formalen Ausbildungsbestimmungen des jeweiligen Landes zum EQR. Bisher haben nicht alle EU-Mitglieder einen NQR entwickelt oder beziehen sich auf den EQR.

¹ Europäische Kooperation für Akkreditierung. Ein Briefing für Regierungen und Regierungsbehörden: <http://www.european-accreditation.org/brochure/a-briefing-for-government-and-regulators>

² Zitierte Definition aus: [http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97#](http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97#)

Ziel des **European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)** ist die Anerkennung von Qualifikationen für Lernende aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Ausbildung während Mobilitätsphasen. Dies wird durch einen gemeinsamen Qualifikationsrahmen, die Verwendung einer gemeinsamen Sprache und die Verbesserung des Austauschs und des gegenseitigen Vertrauens zwischen Begünstigten der beruflichen Bildung in ganz Europa geschaffen. **ECVET** zielt darauf ab, die Anerkennung von Lernergebnissen zu unterstützen, die durch formale, nicht-formale und auch informelle Lernprozesse erworben wurden.³

Der wesentliche Zweck des TIME-Projekts ist die Standardisierung der IMfl Ausbildung und die Professionalisierung dazugehöriger Dienstleistungen. Aus diesem Grund wurden die im Rahmen des Projekts entwickelten Trainingskurse so konzipiert, dass sie auf europäischer Ebene dem Schulungsbedarf der interkulturellen Mediatoren und ihren Trainern entsprechen.⁴ Zur gleichen Zeit wurden die Kurse so entwickelt, dass eine Angleichung an die europäischen Instrumente für die Anerkennung von Qualifikationen erleichtert wird, um das berufliche Profil von IMfl zu fördern. Das IMfl Training kann entweder formal, nicht-formal oder informell umgesetzt werden, während der Trainerkurs für informelles Lernen (Selbststudium) vorgesehen ist.

Um den TIME Trainingskurs auf die drei bereits erwähnten europäischen Instrumente auszurichten, haben alle Partner Informationen über die Zusammenhänge zwischen EQR und ihren NQR gesammelt und anschließend potentielle Bildungsanbieter für den Kurs empfohlen. Des Weiteren wurden ECVET-Einheiten für jeden Kurs, verbunden mit den entsprechenden Lernergebnissen, vorgeschlagen, die in Übereinstimmung mit den Deskriptoren für EQR und ECVET im Hinblick auf die jeweiligen Stufen entwickelt wurden. Darüber hinaus wurde das relative Gewicht der einzelnen Einheiten und ECVET-Punkte berechnet und mit den drei, in *ECVET Fragen und Antworten* auf Seite 23⁵ beschriebenen Faktoren kombiniert:

1. *Die relative Bedeutung der Lernergebnisse, die die Beteiligung am Arbeitsmarkt, den Erwerb anderer Qualifikationslevel und die soziale Integration beeinflusst;*
2. *Die Komplexität, der Umfang und das Volumen der Lernergebnisse in der Einheit;*
3. *Der für einen Lernenden erforderliche Aufwand, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.*

Nach Bestimmung der Ausrichtung auf EQR, NQR und ECVET haben alle Projektpartner Treffen und/oder Interviews mit lokalen, regionalen oder nationalen Akkreditierungsbehörden durchgeführt. Ziel war es, die erforderlichen Schritte zur Akkreditierung des TIME Trainingskurses zu identifizieren und die Professionalisierung von IMfl zu fördern. Akkreditierungsverfahren und Standards wurden untersucht und anschließend die Merkmale der TIME Trainingskurse mit den bestehenden Anforderungen verglichen. Die Treffen lieferten wertvolle Informationen über die Möglichkeiten in den einzelnen Partnerländern und führten zu entsprechenden Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen.

³ <https://www.iky.gr/en/ecvet-network>

⁴ Siehe Trainingskurs für interkulturelle Mediatoren von Migranten (Teile I-V) und Selbstlernkurs für Trainer von interkulturellen Mediatoren (Teil I und Trainingsmodule) verfügbar unter www.mediation.time.eu.

⁵ European Commission, DG Education and Culture (Februar 2011). ECVET Questions and Answers. Abgerufen auf <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/get-know-ecvet-better-questions-and-answer>

Die entwickelten Empfehlungen richten sich an politische Entscheidungsträger, Schulungsanbieter und allgemeine Stakeholder auf nationaler, regionaler als auch lokaler Ebene. Neben der Nutzung der Projektprodukte werden auch **strategische Maßnahmen die für die Anerkennung von IMfl als Beruf vorgeschlagen.**

2. Vorgeschlagene Ausrichtung des TIME Trainingskurses innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens und ECVET

2.1. IMfl Trainingskurs

EQR

Gemäß dem IMfl Modellprofil, welches an einer früheren Stelle (O3) bereits beschrieben wurde, sind sich die meisten Experten einig, dass die Ausbildungsprogramme in der interkulturellen Mediation zu einem Abschluss auf Bachelor- oder Master-Ebene führen sollten (EQF 6 oder 7). Aus praktischen Gründen, die sich nach den speziellen Bedingungen des Landes richten, sollte die Ausbildung aber auch auf dem Niveau der höheren, sekundären Berufsausbildung angeboten werden - als ein **EQF 5 Kurs**.

Aufgrund der erheblichen Unterschiede von IMfl Trainingskursen in den Partnerländern, bezüglich Einstufung und Umfang, erfolgte die Entwicklung im Rahmen des TIME-Projekts im Hinblick auf ein EQR-Niveau von 5. Entsprechend wurden die Trainingsinhalte an die gewünschten Lernergebnisse angepasst. Der TIME IMfl Trainingskurs wird als **EQR 5-Kurs** empfohlen.

ECVET

In einem ersten Schritt wurden die ECVET-Einheiten entsprechend den Kompetenzbereichen zugeordnet. Diese Bereiche wurden in Übereinstimmung mit dem in O3 genannten Profil, dem Schulungsbedarf und den Lernergebnissen definiert und können von den eigentlichen, für den Kurs entwickelten Modulen und Themen variieren.

Im zweiten Schritt wurden die Zuteilung der ECVET Punkte vorgeschlagen, die dem Gesamtkurs zugeteilt werden. 60 ECVET Punkte entsprechen einem vollen Jahr der Berufsausbildung, 120 ECVET Punkte einem 2-Jahres-Kurs, der geschätzten Gesamtlernzeit für dem IMfl Trainingskurs.⁶

Das relative Gewicht (%) einer jeden Trainingseinheit wurde entsprechend der geschätzten Lernzeit, des Themas, der Dauer⁷, der Intensität und der Bedeutung für den gesamten Kurs berechnet. Die Anzahl der jeweiligen ECVET-Punkte pro Einheit ist in *Tabelle 1* dargestellt. Um auf eine Gesamtpunktezahl von 120 zu kommen, mussten in einigen Fällen Dezimalzahlen verwendet werden.

⁶ Für die Definition des Begriffs "Lernzeit" siehe *ECVET Questions and Answers*, Seite 77 (verfügbar unter <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/get-know-ecvet-better-questions-and-answer>)

⁷ Die empfohlene Dauer jedes Moduls und Themas wird in *Teil II - Trainingsmethodologie* des Trainingskurses präsentiert.

Schließlich wurden die Lernergebnisse in Übereinstimmung mit den gewünschten Lernergebnissen aus O3 zu den Einheiten geordnet. (siehe Anhang 1).

Tabelle 1: Vorgeschlagene ECVET-Gewichtung und Punkte für den TIME IMfi Trainingskurs.

Einheiten/Untereinheiten	Gewichtung %	ECVET Punkte
1. Prinzipien interkultureller Mediation	6.7	8
2. Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen und die Geschichte der Migration im Gastland	5	6
3. Verständnis von Verwaltungsstrukturen und -verfahren im Gastland	3.9	4.7
4. Kompetenzen in spezifischen Interventionsfeldern	11.1	13.3
5. Kommunikationsfähigkeit	3.6	4.3
6. Mediationsfähigkeiten	7.7	9.2
6.1 Konfliktlösungstechniken	5.5	6.6
6.2 Besonderheiten und Bewältigungsstrategien inter-ethnische Konflikte	2.2	2.6
7. Übersetzungsfähigkeiten	14.2	17
7.1 Techniken des Konsekutivdolmetschens	8.7	10.4
7.2 Interkulturelle Mediation aus der Ferne	5.5	6.6
8. Grundlegende Kenntnisse über sozio-kulturelle und psychologische Konzepte und Mechanismen im Zusammenhang mit interkultureller Mediation	17.9	21.5
8.1 Einführung in psychologische Konzepte	2.7	3.2
8.2 Grundlagen der soziokulturellen Strukturen und anthropologischen Konzepte	3.3	4
8.3 Kenntnisse der Ausgrenzung und Diskriminierungsmechanismen	2.4	2.9
8.4 Gender Theorie	1.7	2
8.5 Besondere Merkmale von gefährdeten Gruppen	6.7	8
8.6 Sozio-kulturelle Unterschiede - Auswirkungen auf die Erbringung von Dienstleistungen und Bewältigungsstrategien	1.1	1.3
9. Berufsethik	16.7	20
9.1 Professionelles Verhalten und Deontologie Code	3.9	4.7
9.2 Professionelle Identität und Werkzeuge	3.3	4
9.3 Rollenbewusstsein in verschiedenen Umgebungen	3.9	4.6
9.4 Selbstverbesserungstechniken	5.6	6.7
10. Interpersonelle und interkulturelle Kompetenz	4.9	6
10.1 Interpersonelle Kompetenz	1.6	2
10.2 Interkulturelle Kompetenz	3.3	4
11. Digitale Fähigkeiten	8.3	10
11.1 Benutzung von E-Mail	1.7	2
11.2 Effizientes Abrufen von Informationen aus dem Web	3.3	4
11.3 Textverarbeitung	1.7	2
11.4 Einsatz von E-Learning-Plattformen	1.7	2
Gesamt	100	120

2.2. Selbstlernkurs für Trainer

EQR

Die Ausrichtung des TIME Trainerkurses nach EQR wird entsprechend der EQR-Deskriptoren von Lernergebnissen empfohlen. Die Lernergebnisse haben folgende Deskriptoren der EQR-Stufe 6⁸:

KENNTNISSE: Fortgeschrittene Kenntnisse in Arbeits- oder Studienbereichen sowie ein kritisches Verständnis von Theorien und Grundsätzen.

FÄHIGKEITEN: Erweiterte Fähigkeiten wie die Beherrschung des Faches und Innovationsfähigkeit, zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Studiengebiet.

KOMPETENZEN: Bewältigung komplexer fachlicher und beruflicher Tätigkeiten bzw. Projekte als auch die Übernahme von Verantwortung von Entscheidungen in unvorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten und für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.

Auf der Grundlage des Modellprofils von IMfl Trainern (O5 Teil I) als auch der Kenntnisse, der Fähigkeiten und Kompetenzen, welche in O5-A2 beschrieben sind, wird vorgeschlagen, dass der TIME Trainerkurs der **EQR Stufe 6** entspricht.

ECVET

Das Verfahren für die Ausrichtung des TIME Trainerkurses nach ECVET war ähnlich dem der Ausrichtung des IMfl Kurses. Zunächst wurden Kompetenzeinheiten bestimmt. Für den Kurs sind die vorgeschlagen ECVET-Einheiten identisch mit den Kursmodulen.

In einem zweiten Schritt wurden die ECVET-Punkte vorgeschlagen, die dem gesamten Kurs zugeteilt werden sollen. 60 ECVET-Punkte entsprechen dabei einem vollen Jahr der Berufsausbildung. Für die Bearbeitung aller Selbstlernmaterialien und der empfohlenen Bibliographie werden für einen Trainer vier Monate Vollzeitstudium veranschlagt. Daher werden dem gesamten Kurs 20 ECVET-Punkte zugeordnet. Wichtig ist jedoch, dass nicht alle Trainer den ganzen Kurs besuchen müssen, da vorausgesetzt werden kann, dass sie bereits in einem der Lernfelder Kenntnisse haben.

Das relative Gewicht der einzelnen Kurseinheiten am gesamten Kurs wurde nach Länge, Intensität und Bedeutung berechnet (*Tabelle 2*). Schließlich wurden die Lernergebnisse in Übereinstimmung mit der Gestaltung des Kurses in O5 (siehe Anhang 2) zu den entsprechenden Einheiten zugeteilt.

⁸ <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

Tabelle 2: Vorgeschlagene ECVET-Gewichtung und Punkte für den TIME Trainerkurs.

Einheiten / Untereinheiten	Gewichtung %	ECVET Punkte
Besondere Merkmale des TIME IMfl Trainingsprogramms	10%	2
Trainingsmethoden und Techniken für Erwachsene	20%	4
Psychologische Probleme in der Mediation	10%	2
Kommunikationstechniken	15%	3
Kulturelle- und anthropologische Fragen	20%	4
Rechtliche Aspekte der interkulturellen Mediation	10%	2
Ressourcen der interkulturellen Mediation	15%	3
Total	100	20

3. Aktueller Stand der IMfl-Ausbildungs-Akkreditierung und Empfehlungen für die länderspezifische Verwendung der TIME Trainingskurse

3.1. Akkreditierungsbehörden

Name der Behörde:

In Deutschland sind die **regionalen Ministerien** als Regulierungsstellen für die formale Bildung zuständig. Während VET durch das Berufsbildungsgesetz geregelt wird, wird die Hochschulbildung durch die Hochschulgesetze der Bundesländer geregelt.

Ebene: National und Regional

Verfahren und Anforderungen zur Validierung, Zertifizierung und Akkreditierung eines neuen Trainingskurses:

Der aktuelle Rechtsrahmen für die Mediation und Mediationsausbildung stellt sich wie folgt dar:

- Gemäß § 5 (2) Mediationsgesetz (Stand: 26. Juli 2012) wird zwischen einem Mediator und einem "zertifizierten" Mediator unterschieden.⁹
- Eine Gemeinsame Prüfstelle Zertifizierter Mediator (GPZM) befindet sich im Aufbau. Ende Januar 2014 wurde der Entwurf einer Verordnung über die Ausbildung und Fortbildung für zertifizierte Mediatoren (ZMediatAusv - Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungs-Verordnung) veröffentlicht. Dieser Entwurf regelt die Aus- und Weiterbildung zum zertifizierten Mediator und stellt die Anforderungen an Einrichtungen für die Durchführung von Schulungen und Fortbildungen dar.¹⁰

Dokumente für die Validierung, Zertifizierung und Akkreditierung eines neuen Trainingskurses:

- Der Nachweis der Anerkennung als Bildungs- bzw. Ausbildungseinrichtung
- Dokumente über den neuen Kurs: Lehrplan, Prüfungsordnungen, Zugangsregelungen, Gebührensystem usw., im Einklang mit dem Mediationsgesetz
- Der Nachweis der Verfügbarkeit von qualifizierten Trainern (in diesem Fall zertifizierten Mediatoren)
- Für Kurse nach den Regeln von BMEV: Nachweis der Erfüllung der Anforderungen für zertifizierte Mediatoren gemäß Bundesverband Mediation (siehe auch Entwurf "ZMediatAusv")

⁹ Deutsches Mediationsgesetz: www.dgm-web.de/download/Mediationsgesetz-Stand26072012.pdf

¹⁰ Standards für Mediatoren und Mediatorschulungen: www.bmev.de/aus-fortbildung/wie-werde-ich-mediatorin/standards.html

3.2. Aktueller Status der Zertifizierung und Akkreditierung der IMfi Ausbildung

Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es keine Kurse für interkulturelle Mediation in der Berufsbildung und in den Hochschulstudiengängen. Das Mediationstraining wird dementsprechend nicht im Berufsbildungsgesetz oder Hochschulrahmengesetz berücksichtigt. Es wird aber geregelt durch die folgenden Berufsverbände:

- Bundesverband Mediation e.V. (BMEV, <http://www.bmev.de>)
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM, www.bafm-mediation.de),
- Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt (BMWA, www.bmwa-deutschland.de)

Die genannten Mediationsverbände arbeiten an Standards für das Training. Verlangt wird eine Qualifikation mit mindestens 200 Stunden. Sie zertifizieren Mitglieder des Verbandes, die sich im Einklang mit den Standards des Verbandes dafür qualifiziert haben.

- Auf der einen Seite gibt es Institute, die Mediatoren für lediglich 110 Stunden schulen. Auf der anderen Seite dauert in anderen Instituten die Schulung 450 Stunden (inklusive Peer-Trainings)
- Um ein Zertifikat auszufertigen, benötigt eine Mediationsorganisation in der Regel einen Nachweis für eine qualifizierte Schulung, die von einem Verband anerkannt ist, eine Dokumentation vier durchgeführter Mediationen bzw. Inter- und Supervision und einem Kolloquium
- Nach erfolgreicher Validierung berechtigt dies zur Erweiterung der eigenen Bezeichnung um den jeweiligen Verbandsnamen, zum Beispiel „Mediator BAMF“

Weitere wichtige Netzwerke und Verbände sind:

- Die Initiative des nationalen Mediationsnetzwerkes über Einwanderung, Integration und Partizipation, initiiert von der Universität Bochum (www.mediationaktuell.de/news/bochumer-aufruf-einwanderung-integration-partizipation)
- Deutsches Forum für Mediation e.V. (www.deutscher-mediationsrat.de) und
- Deutsche Gesellschaft für Mediation e.V. (DGM, www.dgm-web.de)
- Centrale für Mediation (www.centrale-fuer-mediation.de)

Die Berufsverbände zertifizieren Mediatoren nach deren Standards.

Überprüfung

Die Verbände BAFM - Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V., Bundesverband Mediation e.V., BMWA Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V., Deutsches Forum für Mediation e.V. und Deutsche Gesellschaft für Mediation e.V. haben eine Task Force eingerichtet, die die Vorbereitung für die gemeinsame Überprüfung der zertifizierten Mediatoren (GPZM - Gemeinsame Prüfstelle Zertifizierter Mediatoren) übernimmt. Ein Diskussionsentwurf wurde von den Vertretern der Verbände unterzeichnet und am 14. Juli 2013 veröffentlicht.

Öffentliche Liste der Mediatoren

In Deutschland existiert eine öffentliche Liste interkultureller Mediatoren. Diese gilt bundesweit und beschränkt sich nicht auf eine bestimmte Region ("Mediator DGM"). Die Liste wird von der Deutschen Gesellschaft für Mediation (DGM) geführt. Es handelt sich dabei um kein staatliches Register. Seit dem 1. März 2010 wird die Anerkennung nach dem DGM-Bildungsstandard von der Deutschen Gesellschaft für Mediation e.V. durchgeführt. Der Zertifizierungsausschuss prüft auf Antrag, ob der Antragsteller die für die Qualitätssicherung notwendigen Bildungsstandards für die praktische Arbeit erfüllt, die in § 1 der DGM-Anerkennungsordnung in der Fassung vom 20. November 2009 formuliert wurden. Wenn dies der Fall ist, vergibt die Kommission das Qualitätslabel für einen Zeitraum von fünf Jahren. Die Verleihung des Qualitätssiegels berechtigt Personen das Label "Mediator DGM" während der Zeit der Anerkennung zu tragen. Auf Wunsch können die anerkannten Mediatoren in ein Mediatoren-Register aufgenommen werden.

Allgemeine Vorschriften der Ausbildung zum Mediator und aktuelle Entwicklungen

In Deutschland wird die Mediationsausbildung (wenn sie nicht integraler Bestandteil eines Hochschulabschlusses ist) als Erwachsenenbildung angeboten. Die Regelungen sind Angelegenheit der Berufsverbände. In Deutschland sind dies vor allem die Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V. (BAFM), der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA) und der Bundesverband Mediation e.V. (BMEV). Sie haben wie oben beschrieben eine Task Force gebildet, um Vorschriften auf Basis definierter Qualitätsstandards für die Mediationsausbildung zu schaffen.

Derzeit werden die Normen und Zertifikate für die Zertifizierung von Mediatoren vom Bundesverband Mediation e.V. (www.bmev.de) gemäß § 5 (2) des Deutschen Mediationsgesetzes erarbeitet und bereitgestellt. Das Mediationsgesetz regelt die Unterstützung der Mediation und anderer Verfahren zu außergerichtlichen Konfliktlösungen. §5 (2) regelt den Standard für einen zertifizierten Mediator. Jeder, der in Übereinstimmung mit den Regularien dieser Verordnung eine Qualifikation als Mediator erlangt, ist berechtigt die Bezeichnung "Mediator" zu tragen. Diese Verordnung beinhaltet des Weiteren die Regeln für den Umfang und die Dauer des Trainings, die Anforderungen an Lehrer und die Art der Zertifizierung. Seit 2009 erkennen die drei Verbände BAFM, BMEV und BMWA die zertifizierten Mediatoren des jeweiligen anderen an. Nach ihren Standards können nur zertifizierte Mediatoren als Trainer für Mediatoren arbeiten. Diese Regeln gelten für alle Mitglieder des Vereins. Jedoch existieren parallele Strukturen, so sind die Regeln für Nicht-Mitglieder nicht zwingend.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V. (BAFM), der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA) und der Bundesverband Mediation e.V. (BMEV) verlangen ebenfalls Weiterbildungen mit einem Minimum von 200 Stunden (mit unterschiedlichen Spezialisierungen, zum Beispiel setzt das BMWA seinen Fokus auf Wirtschaftsmediation). Das BMEV verlangt beispielsweise 200 Stunden: diese bestehen aus 120 Stunden Grundlagen und allgemeinen Methoden der Mediation, 30 Stunden Mediation, die einem ausgewählten Bereich zugeordnet wird, 30 Stunden für allgemeine und besondere Betreuung und 20 Stunden für Beratungen.

Es ist zu erwähnen, dass die großen Berufsverbände für Mediation in der Schweiz (Schweizer Dachverband Mediation, SDM), in Österreich (Österreichischer Bundesverband für Mediation, ÖBM)

und in Deutschland (BAFM, BMEV, BMWA) vor kurzem die gegenseitige Anerkennung der ihrer Ausbildungen vereinbart haben. Damit eröffnen sich weitere Möglichkeiten für den Transfer.

Aktuell werden in Deutschland verschiedene Studiengänge mit dem Schwerpunkt interkulturelle Mediation angeboten (EQR 6). Währenddessen gibt es eine Vielzahl von Kursen für Erwachsene, z.B. für Integrationslotsen, die vergleichbare Inhalte abdecken (interkulturelle Kommunikation und Mediation). Diese Kurse besitzen dennoch keine Spezifikation auf DQR-Level (Deutscher Qualifikationsrahmen). Auf Ebene der Berufsbildung wurden keine entsprechenden Bildungsangebote gefunden.

Die Bundesarbeitsgruppe Berufsbildentwicklung (BAG) ist ein Konsortium von Institutionen, unter Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Arbeitsgruppe „Soziales Europa“, das bereits Erfahrungen mit der Ausbildung und dem Einsatz von Sprach- und Integrationsvermittlern besitzt. Aktuell initiiert die BAG eine Ausbildungsordnung für Sprach- und Integrationsvermittler gemäß § 53 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Darüber hinaus plant der Senat von Berlin das erfolgreiche Modell der Integrationslotsen mithilfe einer Berufsausbildung zu verbessern (Basis ist eine parlamentarische Anfrage von Bündnis 90 / Die Grünen, SPD). Die neu gegründete Arbeitsgruppe bevorzugt ein Berufsbild mit verschiedenen Ebenen, geregelt nach Landesrecht.¹¹ Der aktuelle Berliner Rahmen sieht für Integrationslotsen eine Grundausbildung von 100 Stunden vor.¹²

3.3. Die Ausrichtung des TIME Trainingskurses nach dem NQR

a. IMfi Trainingskurs

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist wie der EQF in acht Stufen unterteilt, die sich durch unterschiedliche Beschreibungen auszeichnen. Die Struktur bezieht die Lernergebnisse, verbunden mit der Qualifikation, auf die berufliche und persönliche Entwicklung des Einzelnen (Fach- und persönliche Kompetenzen). Sie verdeutlicht die Ausrichtung aller erreichten Lernergebnisse, um in kompetenter Art und Weise zu agieren, unter den Bedingungen der definierten Anforderungen (beschrieben in der Stufenbezeichnung).

Der Deutsche-Qualifikationsrahmen unterscheidet zwischen zwei Kompetenzkategorien:

- 1) **“Berufliche Kompetenz”**, unterteilt in **“Kenntnisse”** und **“Fähigkeiten”**, und
- 2) **“Personelle Kompetenz”**, unterteilt in **“Soziale Kompetenz”** und **“Selbstständigkeit”** auf (Struktur von vier Säulen)

Da sich der DQR konsequent auf Kompetenzen bezieht, wird das Modalverb „können“ nicht in der DQR Matrix verwendet.

¹¹ <http://www.berlinonline.de/mitte/nachrichten/4311672-4015813-integrationslotsen-berlin-will-neue-beru.html>

¹² <http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/integrationslots-innen/programm/ziele-und-programminhalte>

Generell ist jede Ebene über die verschiedenen Bildungswege in Deutschland zugänglich. Daher basiert der DQR, im Einklang mit dem deutschen Verständnis von Bildung, auf einem breiten Bildungskonzept, auch wenn sich der DQR, ebenso wie der EQF, nur auf ausgewählte Charakteristika konzentriert. Ungeachtet dessen sind Aspekte wie Zuverlässigkeit, Präzision, Ausdauer und Aufmerksamkeit, aber auch interkulturelle und interreligiöse Kompetenz, aktive Toleranz und demokratische Verhaltensweisen sowie normative, ethische und religiöse Reflexion wesentliche Elemente, um Handlungsfähigkeit zu entwickeln. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und wird daher innerhalb der DQR-Matrix nicht separat angegeben.¹³

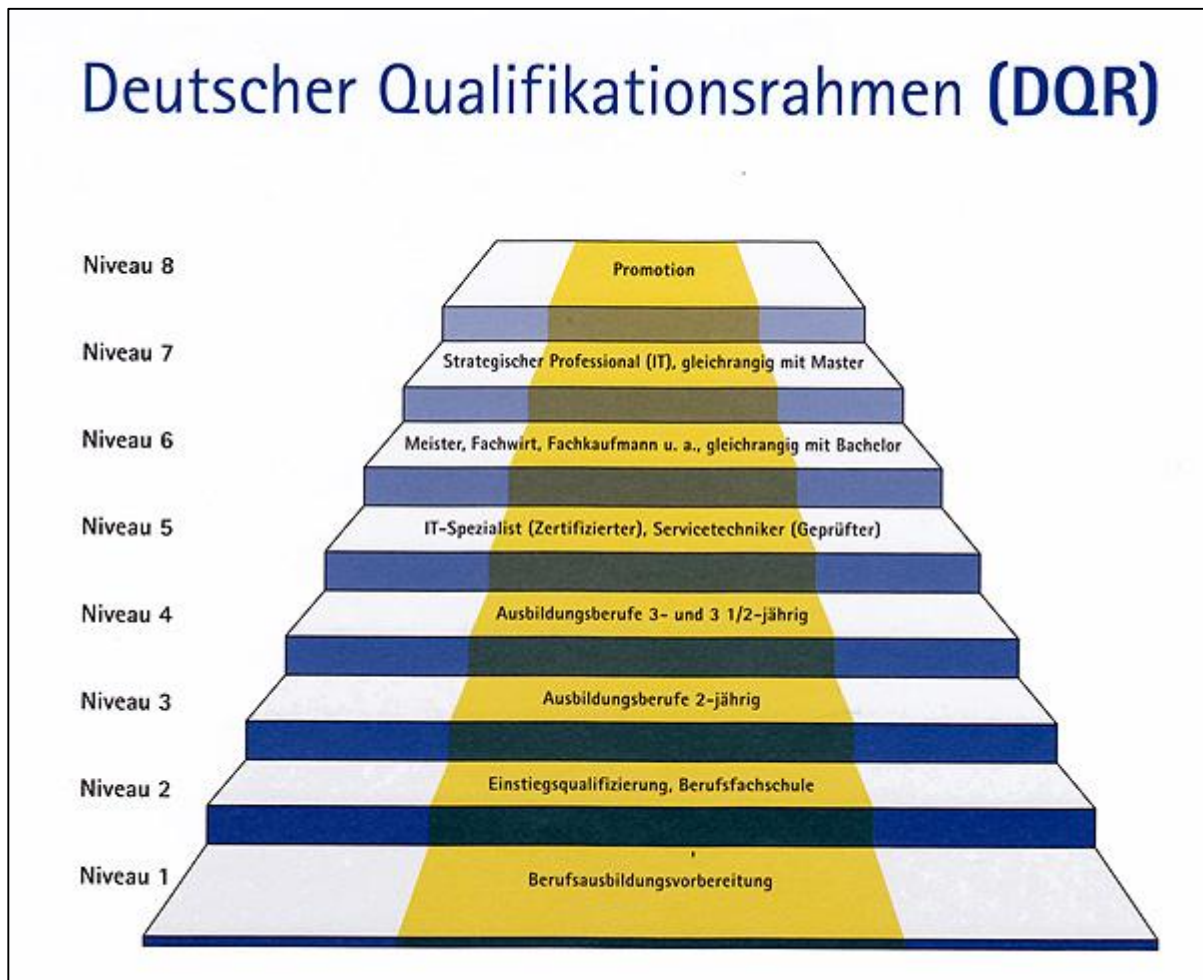


Abbildung 1: Der Deutsche Qualifikationsrahmen (Quelle: http://www.ihk-biz.de/uploads/pics/DQR_neu.jpg)

¹³ Weitere Informationen: http://www.dqr.de/media/content/German_EQF_Referencing_Report.pdf.

Für die Berufsbildung gilt das Berufsbildungsgesetz und dieses muss erfüllt werden. Wie aus der DQR Abbildung deutlich wird, muss die Dauer des TIME Trainingskurses deutlich erweitert (zwei bis drei oder dreieinhalb Jahre) und der Inhalt angepasst werden, damit dieser der Stufe 5 des DQR (VET-Ebene) zugeordnet werden kann. Ebenso muss die Beschreibung der Lernergebnisse auf die DQR-Deskriptoren angepasst werden. Folglich ist eine Zertifizierung des TIME Trainingskurses nur als Angebot außerhalb des EQR/NQR-Systems möglich, und zwar im Rahmen der professionellen Standards wie die des Bundesverbands Mediation e.V.

b. **Trainerkurs**

Wie zuvor beschrieben, entspricht der EQR 6 ebenfalls dem DQR 6. Zurzeit (März 2016) sind jedoch keine Anpassungsverfahren für nicht-formale Ausbildung und Lernwege vorgesehen, wie zum Beispiel Kurse zum Selbststudium.^{14, 15} Daher kann der TIME Trainingskurs derzeit nicht auf den DQR ausgerichtet werden. Wie auch beim IMfl Kurs müssen die Lernergebnisse mit den Deskriptoren des DQR abgestimmt werden, um einen Bezug herzustellen. Nichtsdestotrotz existieren bereits zwei verschiedene Studienkurse zur interkulturellen Mediation (EQR 6) und weitere Trainingskurse für Integrationslotsen und -vermittler, etc. Diese werden als Kurs in der Erwachsenenbildung angeboten.

3.4. **Möglichkeiten der Akkreditierung des TIME Trainingskurses**

Eine Reihe von Treffen und Interviews wurde insbesondere mit Vertretern von öffentlichen Einrichtungen, Berufsverbänden und Bildungsanbietern durchgeführt, um zum Einen das Projekt zu fördern und den TIME Trainingskurs zu präsentieren und zum anderen auch Möglichkeiten für die Umsetzung zu diskutieren:

- Deutsche Gesellschaft für Mediation e.V.
- Dachverband der Mediatoren
- Senatsverwaltung für Bildung, Berlin
- AG Migration der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung, Berlin
- Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Berlin
- Handwerkskammer Berlin
- Freie Universität Berlin
- Arbeit und Bildung e.V.

In Deutschland war während des Projekts die wichtigste Frage, warum besonders Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich mit der gesamtdeutschen Bevölkerung in der Funktion eines interkulturellen Mediators eher unterrepräsentiert sind.

In der Zeit vom Projektstart bis heute wurde eine Vielzahl von wichtigen Initiativen in Gang gesetzt, um die Ausbildung für Integrationslotsen und -vermittler sowie interkulturelle Trainer in Deutschland zu fördern. Dies geschah besonders vor dem Hintergrund der aktuellen Einwanderungssituation in der EU. Ein Beispiel dafür ist die Initiative des Berliner Senats.

¹⁴ BIBB Hauptausschuss (2014): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf>

¹⁵ http://www.dqr.de/media/content/The_German_Qualifications_Framework_for_Lifelong_Learning.pdf

Der Berliner Senat (Basis: parlamentarische Anfrage von Bündnis 90 / Die Grünen, SPD) plant das erfolgreiche Modell der Integrationslotsen zu erweitern, indem es als Beruf in die Berufsausbildung aufgenommen werden soll. Die Staatssekretärin für Integration, Barbara Loth (SPD), unterstützt die Initiative. Weiterhin wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit diesem Thema beschäftigt. Die Arbeitsgruppe bevorzugt ein Berufsbild mit mehrstufigem Ansatz, das durch staatliche Gesetze geregelt wird. Ein Dialog für Interessenten wird in Kürze eröffnet. Die BGZ wird während des Dialogs die Möglichkeit haben, den TIME Trainingskurs und die Empfehlungen zu präsentieren. Schon in der Vorbereitung für diesen Dialog hatte die BGZ verschiedene Gespräche mit Migrant*innenorganisationen (z.B. mit der Initiative Selbständiger Immigrant*innen I.S.I. e.V.) und Bildungsberatern (z.B. Arbeit & Bildung e.V.) geführt.

Zudem hat die BGZ eine Diskussion mit der Alice-Salomon-Hochschule und der Freien Universität Berlin initiiert. Ziel ist das Abwägen von Möglichkeiten für eine Integration des TIME Trainingskurses in einen Hochschulabschluss. Die Diskussion ist noch nicht abgeschlossen. Die Integration in bestehende oder neue Bachelor- oder Master-Studiengänge ist jedoch eine mittelfristige Aufgabe.

Schließlich ist festzuhalten, dass der TIME Trainingskurs nach geltenden Vorschriften in Deutschland nicht die Voraussetzungen für eine anerkannte Ausbildung im formalen Bildungssystem erfüllt. Diese Möglichkeit besteht lediglich in der Erwachsenenbildung.

Die folgenden Schritte können zur Förderung des TIME Trainingskurses genutzt werden und bieten damit eine alternative Zertifizierung außerhalb des EQR-Systems:

- Workshops mit Institutionen, die Schulungen zur interkulturellen Kommunikation oder interkulturellen Mediation anbieten und dabei das Material des TIME Trainingskurses nutzen
- Präsentation von Vorschlägen für die Zertifizierung, die von Partnern aus anderen Ländern für Zertifizierungsstellen, Berufsverbänden und Bildungsanbieter in Deutschland gemacht wurden
- Die Integration des TIME Kurses oder Teilen des Kurses in die Trainingskurse von zertifizierten Mediatoren in Deutschland (um Feedback und Empfehlungen zu erhalten)
- Integration des Kurses in die Bildungsangebote von einem zertifizierten Trainingsanbieter in der Erwachsenenbildung und / oder der postgradualen Berufsausbildung
- Antrag auf Überprüfung des TIME Kurses durch die GPZM (Gemeinsame Prüfstelle Zertifizierter Mediator) in Bezug auf die Erfüllung der Kriterien für die Zertifizierung (um Optionen für die Verbesserung oder Anpassung zu finden, im Einklang mit den professionellen Standards der BMEV / GPZM)

3.5. Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen

Im Zuge des Projekts wurden wir mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert, und zwar im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungen, Entwicklungen im Bildungsbereich und den Bedürfnissen bzw. Erwartungen von Migranten. Die Ergebnisse führten zu folgenden Empfehlungen:

Empfehlungen auf politischer und rechtlicher Ebene

- Aspekte interkultureller Kommunikation sollten effektiver in Lehrpläne und Ausbildungsordnungen integriert werden. Hier empfiehlt es sich, dringend zu handeln. In Deutschland gestalten sich Veränderungen im Berufsbildungssystem außerordentlich kompliziert: nicht nur wegen des föderalen Charakters, in dem jedes Bundesland seine eigenen Gesetze und Vorschriften für die Berufsbildung erlässt, sondern auch durch eine Vielzahl von Akteuren - von Schulen über verschiedene Wirtschaftsverbände bis hin zu den Ministerien. Diese Struktur ist bisher nicht ausreichend transparent, daher bedarf es dringender Verbesserungen auf der behördlichen Ebene.
- Wir empfehlen, dass die Aufsichts- und Verwaltungseinrichtungen (Landesministerien sowie Bundesaufsichtsbehörden) bessere Möglichkeiten für Schulungen für interkulturelle Mediatoren als Qualifikation schaffen und entsprechende Unterstützung bieten (zum Beispiel bezahlten Bildungsurlaub, Aufbaustudium etc.).
- Das Berufsbildungssystem wird weitestgehend von den Bedürfnissen und Erwartungen der wirtschaftlichen Akteure (Innungen, Kammern) bestimmt, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Berufsbildungseinrichtungen und die Regulierungsbehörden. Änderungen in den Lehrplänen, Ausbildungsordnungen oder Prüfungsordnungen oder die Einführung neuer Ausbildungsinhalte wie interkulturelle Kommunikation sind nur mit entsprechender Unterstützung von diesen Akteuren erfolgreich. Es wird dringend empfohlen, dass die politischen Akteure den Dialog mit den Wirtschaftsakteuren über die Zukunft des Arbeitsmarkts, den Personalbedarf und die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeitern intensivieren, um ihren Einfluss zu stärken und die Bedeutung von Fähigkeiten und Kompetenzen für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen herauszustellen (wie z.B. interkulturelle Kommunikationsfähigkeit).

Empfehlungen für Berufsbildungseinrichtungen

- Weiterbildungen für Lehrer und Sozialarbeiter sind sehr wichtig. Zu diesem Zweck ist das Trainingsmaterial ein geeignetes Instrument. Berufsschulen können verschiedene Möglichkeiten nutzen, um regelmäßig interne Schulungen für ihre Lehrer zu organisieren.
- Berufsschulen sollten die Möglichkeit haben, auf externe Unterstützung von ausgebildeten interkulturellen Mediatoren zurückgreifen zu können und regelmäßigen Zugang zu solch Experten zu haben. Partnerschaften zwischen Berufsschulen und Mediatoren helfen den Schulen, sich ihrer lokalen Umgebung zu öffnen, Schülern und Lehrern neue Perspektiven aufzuzeigen und neue Möglichkeiten des Denkens und Handelns zu bieten (Vermeidung von Konflikten im Voraus).

Empfehlungen für Wirtschaftsakteure

- Der Wirtschaftssektor sollte stärker mit den relevanten Themen konfrontiert werden. Es ist die Aufgabe der Berufsverbände, interkulturelle Kommunikation zum Gegenstand der Diskussion zu machen. Unternehmen brauchen qualifizierte Mitarbeiter, die in einem globalen Kontext ausgebildet werden und entsprechende Fähigkeiten und Kompetenzen besitzen. Daher sollte es im Interesse der Unternehmen sein, interkulturelle Kommunikation zu einem vorgeschriebenen Bestandteil der beruflichen Bildung zu machen.
- Berufsverbände, Kammern und Innungen sollten sich intensiver mit diesen Themen beschäftigen, in der Diskussion über interkulturelle Kommunikation teilnehmen und die entsprechende Ausbildung fördern. Dazu gehört ebenfalls die Integration von Aspekten interkultureller Kommunikation in Bildungsangebote.

Empfehlungen für die Zivilgesellschaft

- Im Vergleich zu staatlichen Institutionen haben NRO oft viel mehr Freiheiten, Ausbildungsmöglichkeiten zu entwerfen und umzusetzen. Sie sind daher auch eine wichtige Zielgruppe für die Übertragung.
- Eine engere Zusammenarbeit mit den Migrationsorganisationen wird dringend empfohlen, um die Aufmerksamkeit auf interkulturelle Kommunikation und die Ausbildung von Mediatoren zu legen. Das aktuelle Projekt profitiert dabei enorm von dieser Art der Zusammenarbeit (z.B. bei Umfragen oder der Durchführung von Seminaren).
- Wir empfehlen den Dialog mit den sogenannten "Lotsen" (Botschaftern oder Führern) zu initiieren, die mit Bürgern in verschiedenen Bereichen zusammenarbeiten und politische Akteure beraten. Beispiele dafür sind Botschafter für Bildungs- und Integrationsthemen als auch in Krankenhäusern oder freiwillige Botschafter (zum Beispiel die Gruppe von Botschaftern, die von der BGZ im EU-Projekt „PROTECT“ installiert wurde)

Empfehlungen für Standards für Einrichtungen, die das neue Trainingsprogramm anbieten

Der Bundesverband Mediation (BM) hat eine Reihe von Anforderungen an Personen festgelegt, die als interkulturelle Mediatoren arbeiten wollen. Diese Anforderungen sehen wie folgt aus:

- Personen müssen eine qualifizierte Ausbildung in der Mediation besitzen.
- Sie müssen praktische Erfahrungen nachweisen.
- Sie müssen sich dazu verpflichtet haben, an Weiterbildungen, Konferenzen und der Supervision teilzunehmen sowie in Mediatorennetzwerken zusammenzuarbeiten.
- Sie erkennen die ethischen Grundsätze sowie Standards und Ausbildungsregeln des BM an, insofern sie für ihre Arbeit benötigt werden.
- Sie benötigen praktische Berufserfahrung im interkulturellen Kontext.
- Sie benötigen Kenntnisse in zwei oder mehr Fremdsprachen.

Die Praxis in Deutschland zeigt, dass die überwiegende Anzahl der Migranten nicht über die vorhandenen und nutzbaren Angebote für die Unterstützung mit Mediation informiert ist. Lediglich einige (regionale) Modellprojekte sind bekannt. Daher gibt es einen dringenden Informations- und Beratungsbedarf für Migranten, und zwar über Mediationszwecke, vorhandene Angebote und wie

bzw. wann diese genutzt werden können. Aktuell gibt es eine Lücke zwischen den Migranten als potenzielle Nutzer von Mediationsangeboten und dem Zugang von Mediatoren zu diesen Gruppen. Die Situation stellt sich wie folgt dar:

Auf der einen Seite hat die Mehrheit der zertifizierten Mediatoren, die ein zertifiziertes Training (Fortbildung) (nach dem Mediationsgesetz und den Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Mediation) abgeschlossen haben, keinen Migrationshintergrund. Die meisten von ihnen arbeiten im Wirtschafts- und im Gesundheitssektor.

Auf der anderen Seite sind die meisten Menschen mit Migrationshintergrund, die als Vermittler an der Deeskalation von Konflikten (inklusive kultureller Konflikte) oder als Botschafter für Bürger beteiligt sind (z.B. in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit), nicht als Mediatoren geschult. Durch die praktische Erfahrung in der Arbeit in einem interkulturellen Umfeld und mit Menschen in Not besitzt diese Gruppe ein erhebliches Potential für die Teilnahme an einem Mediatorentaining.

Jene Migranten, die bereits aktiv als Vermittler oder Botschafter in ihren Gemeinden tätig sind, können durch dem TIME Trainingskurs weiter- und ausgebildet werden. Die Finanzierung sollte aus öffentlichen Quellen erfolgen.