möchte. Nicht die Gruppe entscheidet, wie es weitergeht, sondern der Einzelne überlegt sich, welche Vorschläge der Gruppe für ihn passen, welche Vorschläge er annehmen kann.

Welche Ausbildung haben die Supervisoren?

Die Supervisoren leiten das Supervisionsgespräch in der Gruppe nach Methoden, die sie den Teilnehmern offen legen und erläutern. Hierzu bedürfen die Supervisoren einer speziellen Ausbildung, um den Gesprächsablauf transparent und vertrauensvollgestalten zu können.

Die Richterinnen und Richter, die in Schleswig-Holstein die Aufgaben der Supervisoren übernehmen werden, haben im Jahr 2011 jeweils drei Ausbildungseinheiten bei den Supervisionausbildern Diplom-Psychologe Heiner Krabbe und Rechtsanwältin Sabine Thomsen absolviert. Neben der Weitergabe von Wissen über die Supervisionsmethoden und über den Ablauf einer Supervision wurden innerhalb der Ausbildungsgruppe Supervisionen mit verteilten Rollen durchgeführt. Anschließend haben die Teilnehmer den jeweiligen Supervisionsverlauf analysiert und Vorschläge zur Verbesserung gemacht. Für die Ausbildung ausgesucht wurden erfahrene richterliche Mediatorinnen und Mediatoren, weil diese aus der Mediationsausbildung und Mediationspraxis wichtige Vorkenntnisse im Bereich der Gesprächsführung und Moderation mitbringen. Im Herbst 2012 wird es nach dem Start des Projekts "kollegiale Fallsupervision" eine weitere Ausbildungseinheit geben, in der die bisherigen Erfahrungen in Schleswig-Holstein ausgewertet und die erlernten Methoden weiter vertieft werden.

Ablauf einer Fallsupervision

Es gibt eine Vielzahl von Modellen und Methoden für kollegiale Fallsupervisionen. Die für die schleswig-holsteinische Justiz angebotenen Supervisionen bedienen sich bewusst nicht der Konzepte psychologischer Supervision, sondern arbeiten mit der sogenannten mediationsanalogen Supervision (nach Diez/Lehmann/Krabbe).

In der mediationsanalogen Supervision wird in Prozessschritten gearbeitet, die dem Ablaufplan einer Mediation verwandt sind. Die Supervision beginnt mit der Formulierung von Fragen, die der Supervisionsand an "seinen" Fall hat. Dann folgt die Schilderung des Falles. Die Mitglieder der Supervisionsgruppe entwickeln anschließend Arbeitsannahmen bzw. Hypothesen für verschiedene Aspekte des Falls und darauf aufbauend Handlungsoptionen für den Supervisanden. Der Supervisand hat nun die Möglichkeit, aus den vorgeschlagenen Optionen jene auszuwählen, die ihm/ihr besonders vielversprechend erscheinen. Die Fallsupervision endet mit der Auswahl der konkreten weiteren Schritte sowie der Rückkehr zu den Ausgangsfragen des Supervisanden und der Überprüfung, inwieweit sie beantwortet sind. In geeigneten Fällen können die gewonnenen Erkenntnisse in einem Rollenspiel "angespielt" werden.

Dieses Grundmodell kann durch verschiedene Methoden angereichert und variiert, aber auch als "Blitzlicht-Supervision" gestrafft werden. So wird neben einer klaren Struktur die notwendige Flexibilität der Fallsupervisionen ermöglicht.

Der Supervisor hat die Aufgabe, die einzelnen Fallsupervisionen anzuleiten und Methodenvorschläge zu machen. Die eigentliche Beratung findet jedoch durch die anderen Mitglieder der Supervisionsgruppe statt.

Die Methode der mediationsanalogen Supervision wurde ursprünglich für die Supervision von Mediationsfällen entwickelt, sie eignet sich – diese Erfahrung haben wir im Rahmen unserer Supervisionsausbildung praktisch ausprobieren können - gleichermaßen für die Bearbeitung von Fällen aus dem richterlichen Dezernat.

Künftiges Supervisionsangebot in Schleswig-Holstein

Zunächst finden im Mai und Juni 2012 eintägige Supervisionsveranstaltungen statt mit einer Teilnehmerzahl von acht bis zwölf Personen. Die Anmeldung gilt zunächst nur für einen einzelnen Supervisionstag. Es besteht bei ausreichend Interesse die Möglichkeit, die kollegiale Fallsupervision in derselben Gruppe fortzusetzen.

Die Supervisionen werden als Fortbildungen durch das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht ausgeschrieben und jeweils von einem Team aus zwei Supervisoren angeboten. Zielgruppe des Angebots sind Richter/innen der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Es werden zu Beginn in allen vier Landgerichtsbezirken Supervisionen für Richter/innen angeboten, wobei die Supervisionsgruppe frei - auch außerhalb des eigenen Bezirks - gewählt werden kann. Daneben wird auch eine Supervision speziell für Mediatorinnen und Mediatoren angeboten. Vor der Veranstaltung wird eine Teilnehmerliste verschickt. Grundlage der Supervisionen sind die Prinzipien der Freiwilligkeit und der Vertraulichkeit. Personenbezogene Informationen, die die Supervisionsteilnehmer im Rahmen der Supervisionsarbeit erfahren, dürfen nicht nach außen getragen werden. Um die notwendige Unbefangenheit innerhalb der Supervisionsgruppe zu ermöglichen, können Träger der Dienstaufsicht (Präsident/innen und Vizepräsident/innen) nicht an den Supervisionen teilnehmen.

Das Angebot der kollegialen Fallsupervision in der schleswigholsteinischen Justiz durch besonders geschulte Kolleginnen und Kollegen ist ein Novum – und auch ein Experiment. Wie schnell und wie breit die Supervision in der Richterschaft auf Akzeptanz stößt, ist offen. Wir haben uns während unserer Supervisionsausbildung selbst von der Bereicherung überzeugen können, die die Fallsupervision für die Qualität der Arbeit als Richter/in oder Mediator/in sein kann. Besonders haben wir die im Rahmen der Supervision erfahrene Kollegialität und Unterstützung beim Umgang mit schwierigen oder herausfordernden Fällen zu schätzen gelernt. Wir freuen uns darauf, diese Erfahrung weitergeben zu können

Die Mediationsanaloge Supervision – ein Überblick

Von Heiner Krabbe, Münster, und Cornelia Sabine Thomsen, Heidelberg*

1. Einleitung:

Die Supervision ist Ende des 19. Jh. in den USA entwickelt worden. Sie wurde als Leistungskontrolle in wirtschaftlichen Unternehmen und Administrationen eingesetzt. Daraus entwickelte sich die Teamsupervision im klinischen Feld i.S. einer fachlichen Anleitung für die Sozialarbeit. Zur gleichen Zeit führten die psy-

choanalytischen Schulen Supervision zur Reflexion und Kontrolle von Fallarbeit ein. Es entwickelten sich darüber hinaus Supervisionskonzepte, die Gruppenphänomene in den Blick nahmen.

Inzwischen hat sich Supervision als professionelles Angebot in Arbeitsprozessen und beruflichen Bezügen fest etabliert. Dabei hat die Supervision Szenen, Fragen, Probleme und Konflikte aus dem beruflichen Alltag zum Gegenstand und dient ganz allgemein der Verbesserung der beruflichen Arbeit. Sie schafft Reflexionsräume und ermöglicht ein vertieftes Verstehen der beruflichen Realität, indem sie eine bestimmte Situation oder eine bestimmte Fragestellung aus verschiedenen Blickwinkeln und in mehreren

82 SchIHA 3/2012

^{*} Heiner Krabbe ist Dipl.-Psychologe, Mediator (BAFM), Ausbilder und Supervisor für Mediation. Cornelia Sabine Thomsen ist Fachanwältin für Familienrecht, Mediatorin (BAFM), Mediationsausbilderin und Supervisorin. Beide sind bundesweit als Referenten und Ausbilder tätig und haben für Schleswig-Holstein die Ausbildung der Supervisorinnen und Supervisoren übernommen.

Dimensionen analysiert und erörtert. Supervisor und Supervisand¹ arbeiten dabei gemeinsam an der Problemlösung. Dazu stehen unterschiedliche Methoden und Übungen zur Verfügung.

2. Supervision und Mediation:

Mit der Etablierung und Professionalisierung der Mediation ist bei den Mediatoren das Bedürfnis nach Reflexion ihrer beruflichen Tätigkeit gewachsen. Sie stellten die Notwendigkeit eines "Über-Blicks" über ihre Arbeit fest, so dass die Nachfrage nach einer geeigneten Form der Supervision von Mediationen und Mediatioren fast zwangsläufig aufkam. Gerade auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit der verschiedenen Professionen hat diese Entwicklung beschleunigt. Es wurde jedoch auch deutlich dass die reine Übernahme bestehender Supervisionsangebote den Bedürfnissen der Mediatoren nicht gerecht werden würde, da sich bei der Umsetzung der Ergebnisse der Supervision in die Mediationstätigkeit Schwierigkeiten ergaben.

Für die Entwicklung einer für die Mediation passenden Supervisionsform hatte *John Haynes* bereits 1991 erste Vorarbeiten geleistet, indem er ein Modell entwickelte, das die Grundlage der "Mediationsanalogen Supervision" darstellt. Aus der Sicht von John Haynes gibt es Parallelen zwischen dem Prozess einer Mediation und dem einer Supervision. Die inhaltlichen Strukturen beider Verfahren sind vergleichbar:

Es werden zunächst Daten gesammelt, ergänzt und abgeklärt; danach wird "das Problem" in einer neuen Perspektive betrachtet und beleuchtet, es werden anschließend Lösungsideen und Interventionsmöglichkeiten gesammelt; daraus wird ausgewählt und bewertet und schließlich werden Lösungen sowie Strategien vereinbart und implementiert.

Über die Parallelen des Prozessablaufs hinaus gibt es zudem Analogien in der Philosophie und Haltung von Mediatoren und Supervisoren:

- Es geht nicht um Beraten, Deuten, Ratschläge, sondern um die Entwicklung von selbstbehaupteten Hypothesen, Optionen, Lösungen des Supervisanden (Selbstbestimmtheit).
- Es wird nicht die Vergangenheit des Falls bzw. die Biographie der Parteien aufgearbeitet, sondern eine Lösung für die Zukunft entwickelt (Zukunftsorientierung).
- Die Orientierung am Problem wird zugunsten der Orientierung an den Ressourcen verlagert (Ressourcenorientierung).
- Er werden stets zahlreiche Hypothesen, Optionen, Lösungen entwickelt, so dass zu jeder Zeit ausgewählt werden kann (Optionalität).

Bauplan der "Mediationsanalogen Supervision":

Auf der Basis einer gemeinsamen Struktur folgt die Supervision dem gleichen Bauplan wie die Mediation. Die Supervision folgt in analoger Form den Prozessschritten der Mediation:

- Eröffnung der Supervision mit Vergabe eines Codewortes sowie zweier Fragen der Supervisanden zum Fall und zur eigenen Person (Kontraktphase),
- Schilderung des Falles sowie der bisher vollzogenen Mediationsschritte und daran anschließende Verständnisfragen der Supervisionsgruppe zum geschilderten Fall (Themensammlung),
- Entwicklung von Hypothesen/Arbeitsannahmen zum Fall, zum Mediationsprozess, zur Person des Supervisanden als Mediator (Interessen),
- Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich des weiteren Vorgehens in der Mediation bzw. möglicher Schritte im zurückliegenden Mediationsprozess (Optionen),
- Auswahl und Entscheidung des Supervisanden hinsichtlich des weiteren Vorgehens in der Mediation (Verhandeln, Vereinbaren).

Die Supervision des Falles endet schließlich mit dem Rückbezug des Supervisanden auf die zu Beginn gestellten Fragen, sowie auf die mit Hilfe der Supervision entwickelten Antworten ("Haben Sie eine Antwort auf die zu Beginn gestellten Fragen zum Fall und zu Ihrer Person gefunden bzw. hat sich etwas in Bezug auf Ihre Fragestellung verändert?")

4. Inhaltliches, Methodische Bausteine der Supervision:

4.1. Arbeit mit Hypothesen

Nachdem der Supervisand seinen Fall geschildert hat, ist es Aufgabe der Supervisions-Gruppe, Hypothesen zu entwickeln, und zwar hauptsächlich:

- zum Fall,
- zum Prozess,
- zum Mediator
- und bei Co-Arbeit: zusätzlich noch zur Co-Arbeit.

Man unterscheidet grundsätzlich *Hintergrundhypothesen* (diese beziehen sich u.a. auf den sozialen, ökonomischen, psychologischen, pädagogischen, historischen Hintergrund) und *Mediationshypothesen* (diese betreffen die Mediation und ihren Verlauf sowie den Mediator).

Ausgangspunkt der Arbeit mit Hypothesen ist die aus der systemischen Theorie und Therapie übernommene Annahme einer subjektiven (selbstkonstruierten) Wirklichkeit jedes Menschen. Analog dem Konfliktverständnis in der Mediation, dass die Medianten Autoren ihrer Konflikte sind, besteht die Annahme in der Supervision darin, dass Fallschilderung und Wahrnehmungen des Supervisanden Ausdruck seiner subjektiven Wirklichkeit ist, die nicht notwendigerweise mit der realen Wirklichkeit übereinstimmen muss. Folglich diskutiert man in der Supervision nicht über das "reale" Problem, sondern versucht, vornehmlich mithilfe der unterschiedlichen Sichtweisen der Gruppenmitglieder, neue Arbeitsannahmen dem Supervisanden zur Auswahl zu stellen. Die bewusste oder unbewusste Wahrnehmung des Supervisanden bzw. die durch die Arbeitsweise des menschlichen Gehirns vertraute und vorstrukturierte Problemsuche wird durch das Auffinden bisher nicht gesehener Ressourcen des Falles durch die GruppenteilnehmerInnen in Frage gestellt, bereichert oder gar kontrastiert. Die Suche nach Ressourcen gestaltet sich gerade am Anfang einer Supervision nicht immer leicht und erfordert mentale Disziplin, da gewohnte und eingeübte Denkmuster verändert werden. Gleichzeitig erleben jedoch Supervisionsteilnehmer diese Arbeit als sehr befriedigend, erleichternd und inspirierend, da sie unmittelbar einen neuen Blick auf die gesamte Situation der Mediation bekommen haben, "Aha-Erlebnisse" haben oder erleben, wie sich ein anfangs schwieriges Problem auflösen lässt.

4.2. Optionenentwicklung

In einer mediationsanalogen Supervision darf die Optionalität als eine Grundhaltung und gleichzeitig auch als ein methodischer Baustein nicht fehlen. Nachdem die Supervisionsgruppe verschiedene neue Hypothesen entwickelt hat, bekommt der Supervisand die Gelegenheit, diejenigen auszuwählen, die ihn am meisten ansprechen.

Im Anschluss daran überlegen die GruppenteilnehmerInnen, was sie in der Situation des Supervisanden unternehmen (oder nicht unternehmen) würden: Analog der Optionenentwicklung in der Mediation ist auch hier in der Supervision alles erlaubt, ja, der Supervisor wird die Gruppe ermuntern, auch "unvernünftige", illusorische oder gar destruktive Optionen einzuschließen. Erst dadurch wird sichergestellt, dass auch Tabuisiertes, Fernliegendes eingeschlossen ist und so auch unbewusste oder unausgesprochene Facetten des Falles einbezogen werden. Dabei beziehen sich die Optionen nicht nur auf den vorgestellten Fall, sondern können auch Schlüsse für spätere Fälle oder für das eigene Arbeiten insgesamt beinhalten.

4.3. Weitere Bausteine

Die mediationsanaloge Supervision kann mit zusätzlichen Arbeitsschritten angereichert werden, wie z.B. mit einer vorangestellten Assoziations- oder Phantasierunde, oder dem Angebot,

SchiHA 3/2012 83

 $^{^{\}rm 1}$ Wenn in diesem Artikel die männliche Form gewählt ist, sind selbstverständlich die weibliche Form mit eingeschlossen

sog. Konfliktspielbilder zu entwickeln. Hilfreich sind kurze Rollenspiele, in denen eine in der Supervision neu entwickelte Idee (z.B. für die nächste Sitzung) ausprobiert werden könnte; des öfteren wird zur Verdeutlichung der Konfliktdynamik oder der Rolle der Mediatoren auch eine Skulptur entwickelt. In geeigneten Fällen kann der Fokus zudem auf Fairness-Vorstellungen oder die Rolle des Rechts gelenkt werden.

4.4. Supervision von privaten und beruflichen Fallen

Mitunter steht der Mediator sich selbst im Weg. Eine seiner Hauptschwierigkeiten in dem in der Supervision vorgestellten Fall kann darin bestehen, dass Sympathie oder Antipathie seine Neutralität gefährden, oder dass die berufliche (z.B. juristische) Prägung des Supervisanden so viel Platz einnimmt, dass die Mediation ins Stocken gerät. Derartige berufliche oder biografische Fallen enthalten jedoch auch eine Ressource. Wenn jemand z.B. erkennen kann, dass er immer wieder einen juristischen Rat geben muss, gibt die Supervision ihm die Möglichkeit, sich neu zu positionieren, so dass er wieder eine volle Handlungsfreiheit als Mediator besitzt. Ohne jemanden dabei bloßzustellen zu müssen oder in dessen Biographie forschen zu müssen, ermöglicht es der professionelle Kontext der Supervision, die Grenzen des eigenen Handelns, Denkens und Fühlens zu überwinden.

4.5. Blitzlicht

Als Alternative zur strukturierten Form der mediationsanalogen Supervision kann auch ein "Blitzlicht" angeboten werden. Bei diesen Formen der Supervision können die Teilnehmer zum vorgestellten Fall Assoziationen, Phantasien, Hypothesen, Optionen, Ratschläge etc. entwickeln; alles ist erlaubt. Diese Blitzlicht-Methode steht im bewussten Gegensatz zur strukturierten Form der mediationsanalogen Supervision und ermöglicht durch die andere Arbeitsweise zahlreiche neue Anregungen für den Supervisanden.

5. Anwendung der Mediationsanalogen Supervision auf die gerichtliche Praxis:

Der Grundgedanke der Übertragung des mediationsananlogen Supervisionsmodells in die Praxis der richterlichen Arbeit basiert auf der Erkenntnis, dass auch die professionelle Fallarbeit des Richters gestärkt werden kann, indem unter professioneller Anleitung ein "Über-Blick" über den Fall ermöglicht wird. Der Blick von einer Meta-Ebene richtet sich dabei auf die Bearbeitung bestimmter Fragestellungen des juristischen Falles in einer strukturierten Form.

Ziel der Supervision eines gerichtlichen Falls ist es nicht zu kontrollieren, sondern in einem verschwiegenen Rahmen dem fallvorstellenden Richterkollegen (dem Supervisanden) eine Reflexion anzubieten, bei der er seine Autonomie gewahrt weiß und in seiner richterlichen Unabhängigkeit respektiert wird.

Die Supervision eines gerichtlichen Falls läuft in gleicher Form ab wie die Supervision eines Mediationsfalles. Hier stellt ein Richter einen Fall aus seiner Gerichtspraxis den Kollegen vor und arbeitet mit Hilfe seiner Richter-Kollegen an bestimmten Fragestellungen, die der Fall in der gerichtlichen Praxis aufgeworfen hat.

So nennt der fallvorstellende Richter (Supervisand) auch hier zunächst zwei Fragen, die er an den Fall und an seine Person als Richter in dem Verfahren hat. Sodann schildert er den Fall sowie die bisher erfolgten Überlegungen und Schritte. Nach Abschluss von Verständnisfragen zum Fall durch die Kollegen bilden jetzt die Kollegen Hypothesen (Arbeitsannahmen) zu den Parteien, zum Gerichtsprozess, zur Person des Richters. Daraus wählt der Supervisand die ihn ansprechenden Hypothesen aus. Unter Beachtung dieser ausgewählten Hypothesen entwickeln die Kollegen Ideen, Lösungsmöglichkeiten im Umgang mit dem vorgestellten Gerichtsfall. Der Supervisand wählt dann die für ihn interessanten Ideen aus. Danach entscheidet er sich für eine der genannten Lösungsmöglichkeit und vereinbart mit dem Supervisor den nächsten Schritt im Rahmen seiner Verhandlung. Zum Schluss wird dann wiederum auf die beiden zu Beginn der Supervision formulierten Fragen geschaut und gefragt, ob sich durch die Supervision Antworten ergeben haben.

6. Schluss

Supervision zur Mediation am Gericht ist inzwischen zu einem selbstverständlichen Handwerkszeug für die professionelle Konfliktarbeit geworden. Es wäre wünschenswert, wenn sie auch ihren Platz in der richterlichen Tätigkeit finden könnte. Der Anfang ist gemacht.

Literatur:

Krabbe, H.: Die mediationsanaloge Supervision. In: Zeitschrift für Mediation 3/1999.

Diez, H.: Mediationsanaloge Supervision in verschiedenen Feldern von Mediation. In: Zeitschrift für Konfliktmanagement 5/2000.

Thomsen, C. S.: mediations analoge Supervision in Theorie und Praxis. In: Spektrum der Mediation 35/2009.

Kollegiale Beratung für Richterinnen und Richter durch Intervision: Gute Erfahrungen in Nordrhein-Westfalen

Ein Interview mit RiLG Ulrich Kleinert, LG Münster, geführt von DirinAG Silke Schneider, AG Bad Segeberg

Die Justiz in Nordrhein-Westfalen bietet den Richterinnen und Richtern durch das Angebot einer kollegialen Beratung in Form einer Intervision durch entsprechend ausgebildete richterliche Intervisoren/innen eine ganz besondere Unterstützung für ihre Arbeit. Allein beim Landgericht Münster sind inzwischen vier ausgebildete Intervisoren/innen tätig; sie besuchen Richterinnen und Richter auf Wunsch in ihrer Sitzung. Dazu gehört auch Ulrich Kleinert, Richter am Landgericht, der im Rahmen des nachfolgenden Interviews die Hintergründe, Chancen und Besonderheiten der gerichtlichen Intervision erläutert.

Frage: In NRW wird für die Richterinnen und Richter seit einiger Zeit Intervision angeboten. Was ist das?

Kleinert: Intervision ist eine Form der kollegialen Beratung, bei der ein/e Intervisor/in auf Einladung Kolleginnen und Kollegen in ihrer Sitzung besucht. Nach dem Sitzungsbesuch gibt es ein In-

tervisionsgespräch, in dem der Intervisor dem/r Kollegen/in seine/ihre Beobachtungen und Eindrücke, von dem was er/sie in der Sitzung gesehen hat, widerspiegelt.

Frage: Seit wann gibt es dieses Angebot?

Kleinert: Die Intervision gibt es seit 2005 in NRW.

Frage: Können alle Richterinnen und Richter in NRW von diesem Angebot Gebrauch machen?

Kleinert: Die Intervision wird vorwiegend in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in allen drei Oberlandesgerichtsbezirken, also Hamm, Düsseldorf und Köln, angeboten. Im OLG-Bezirk Hamm haben wir an fast allen Landgerichten ausgebildete Intervisoren/ innen, um so sicherzustellen, dass besonders junge Proberichter/innen, die in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit bei uns immer an den Landgerichten eingesetzt werden, dieses Angebot unkompliziert in Anspruch nehmen können.