



*Wir bilden zukünftige Kollegen und Kolleginnen aus.
Seit 15 Jahren in mehr als 45 Lehrgängen.*

Berufsbegleitende Jahresausbildung

Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen

2012/2013



Der Kurs im Überblick

- **200 Stunden Ausbildungszeit** in sieben Seminarblöcken im Zeitraum von Mai 2012 bis Juni 2013.
- **Intensives Training** bei hoher Methodenvielfalt:
Übungen zu Gesprächstechniken, Fallarbeit an Beispielkonflikten aus der Erfahrung der Teilnehmenden, Rollensimulationen in Kleingruppen, individuelles Feed-Back und analoge Lernformen.
- **Ausbildungsleitung durch anerkannte Mediatoren und MediationsausbilderInnen** des Bundesverbands Mediation (Ljubjana Wüsthube, Dirk Splinter) mit vielen weiteren Dozenten (Willi Walter, Berlin; Bernd Fechner, Frankfurt/a.M.; Holger Specht, Berlin; Friedrich Glasl, Salzburg; Gabrielle Gropman, Boston MA).
- **Zertifizierung** entsprechend den Richtlinien des Bundesverbands Mediation (BM).
- Anerkennung nach dem **Berliner Bildungsurlaubsgesetz**.



Besonderheiten

- **Co-Teaching:**
Durchgängige Leitung durch zwei TrainerInnen als Vorbild für Co-Mediation und zur Unterstützung des Lernens in Kleingruppen. Bei unter 14 Teilnehmenden teilweise auch Einzelleitung.
- **Praxisbezug – unmittelbare Umsetzung der Kursinhalte durch Praxisprojekte:** Sie konzipieren in Kleingruppen Projekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements und setzen diese in einer Organisation jeweils eines der beteiligten Teilnehmenden um.
- **Live-Mediation** mit ‘echten’ Kunden.
- Inklusive **Supervision des ersten Mediationsfalls** auch zwischen den Seminarblöcken oder zeitnah nach Abschluss der Ausbildung.
- Zwei **fachliche Abendveranstaltungen** mit externen ReferentInnen und **Vernetzungsmöglichkeiten** mit ehemaligen Ausbildungsteilnehmenden und Mediations-KollegInnen.
- **Maximale Gruppengröße:** 18 Teilnehmende.

Mediation

... ist eine Form der Vermittlung im Konflikt. MediatorInnen unterstützen als neutrale 'Dritte Partei' die Konfliktparteien in einem strukturierten Gesprächsprozess dabei, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse hinter verhärteten Positionen zu klären und so den Horizont für Lösungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie ebnet damit den Weg zu einer Vereinbarung, in der die Anliegen beider Parteien aufgehen. Auf diese Weise werden hohe Konfliktkosten (finanzielle, zeitliche, psychische) vermieden. Haltungen und Methoden der Mediation können darüber hinaus auch im alltäglichen und beruflichen Handeln, in Coaching und Supervision angewendet werden.

Unsere breit angelegte Ausbildung befähigt Sie, Mediation in unterschiedlichen Feldern anzuwenden:

- Zur Bearbeitung von Konflikten innerhalb und zwischen Unternehmen und Organisationen,
- bei Teamkonflikten, Arbeitgeber/Arbeitnehmerdifferenzen, hierarchieübergreifenden Konflikten,
- in der pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeit,
- bei Erbschafts- und Familienkonflikten sowie
- in der Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit.

In der internationalen Krisenprävention und Friedensförderung werden modifizierte Verfahren der Mediation eingesetzt, deren Grundlagen Sie ebenfalls erlernen.

Konfliktmanagement und mediatives Führungshandeln

... ist die Kunst, Konflikte in Organisationen so aufzugreifen, dass ihre destruktive Kraft gebändigt und ihr Potenzial als Antrieb für positive Entwicklungen genutzt werden kann. Es geht um die kreative und sinnvolle Gestaltung des Gesamtgefüges aller Instanzen, die zur Bearbeitung von Konflikten und Entscheidungsprozessen zur Verfügung stehen.

Für den organisationsinternen Gebrauch von Mediation sowie für eine Tätigkeit als externer Berater sind Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiet entscheidend. In unserer Ausbildung befassen Sie sich mit:

- Der Analyse des Ist-Zustandes im Hinblick auf organisations-spezifische Dynamiken und Interessen, auf Entwicklungsphasen des Unternehmens und seiner Untereinheiten und auf Konflikt-dynamiken und ihr Potenzial;
- der Reflektion Ihrer eigene Rolle im Gesamtgefüge mit dem Ziel, sie transparent zu machen und konstruktiv zu nutzen;
- Methoden und Techniken, um mediativ einzugreifen, konstruktive Lösungen zu entdecken und dabei differierende Positionen und Perspektiven einzubeziehen.



Transfer in die Praxis durch ...

... die ersten Mediationsfälle – inklusive begleitende Fall-Supervision

Während der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit führen Sie in der Regel Ihre erste selbständige Mediation durch. Zusätzlich zu den Gruppensupervisionen dieser Mediationsfälle während der Ausbildungsblöcke bieten wir (gegebenenfalls auch telefonische und schriftliche) individuelle Supervision an. Diese erfolgt auch zwischen den Ausbildungsblöcken und nach Bedarf im Zeitraum bis zu drei Monaten nach Ende der Ausbildung. Für die Akquise der Mediationsfälle sind die Teilnehmenden selbst verantwortlich. Die Ausbildungsleitung steht dabei unterstützend zur Seite und leitet einzelne Fälle selbst an die Teilnehmenden weiter.



... die inmedio-Praxisprojekte

In Kleingruppen werden Projekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements konzipiert und während der Ausbildungszeit in einer Organisation jeweils eines der Teilnehmenden umgesetzt. Projektgruppenfindung, Projektentwicklung sowie die Umsetzung werden von der Kursleitung intensiv begleitet und beraten. Die Teilnehmenden sammeln wertvolle Erfahrungen für ihr Führungshandeln oder für den Einstieg als MediatorIn und BeraterIn in die Praxis. Art und Größenordnung der Praxisprojekte orientieren sich an den Interessen der Beteiligten. Es kann sich dabei beispielsweise handeln um:

- die Einführung einer internen Mediationsstelle,
- die Einführung einer kollegialen Konflikt-Beratung,
- die Veränderung bestehenden Beschwerdemanagements unter dem Gesichtspunkt konstruktiver Konfliktbearbeitung sowie
- Konfliktsensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende oder Führungskräfte.

Praxisprojekte können z. B. in Betrieben, Behörden, Schulen, sozialen Einrichtungen, Hilfswerken, Vereinen oder Krankenhäusern entstehen.

Inhalte und Termine

1. Block

22. Mai (14:00 Uhr) bis 24. Mai 2012

- Grundhaltungen von Mediation und konstruktiver Konfliktbearbeitung
- Struktur und Logik des Mediationsverfahrens
- Anwendungsbereiche von Mediation
- Sammlung erster Ideen für Praxisprojekte

2. Block

04. bis 07. September 2012

- Gesprächsführung in der Mediation
- Konfliktanalyse
- Stufen der Anerkennung und Perspektivwechsel
- Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens
- Recht in der Mediation
- Konkretisierung von Projektideen

3. Block

29. Oktober bis 01. November 2012

Mit Gastdozentin Gabrielle Gropman – englisch, Übersetzung nach Bedarf (Frau Gropman versteht gut deutsch: Teilnehmende können englisch oder deutsch sprechen)

- Konfliktmanagement und Implementierung von Mediation in Organisationen
- Vertiefung von Gesprächstechniken in der Mediation
- Praxisprojekte: Bedarfsanalyse und Gruppenfindung
- Spezifika von Mediation in den USA, Community-Mediation und gerichtsnahe Mediation
- Private Session und Joint Session im Harvard Modell der Mediation

4. Block

08. bis 11. Januar 2013

- Körpersprache in der Mediation mit Videofeedback
- Konflikteskalation; unters. Mediations-Stile und ihre Grenzen
- Interkulturelle Aspekte und Diversity in der Mediation
- Systemische Ansätze im Konfliktmanagement
- Praxisprojekte: Auftragsklärung und Contracting

5. Block

26. Februar bis 01. März 2013

- Gruppen-, Team- und Mehrparteienmediation
- Entwicklung komplexer Konfliktbearbeitungsdesigns
- Spezielle Anwendungsbereiche der Mediation
- Mediation und Mobbing
- Supervision erster Mediationsfälle

6. Block

08. bis 11. April 2013

Mit Gastdozent Friedrich Glasl

- Organisationskulturen und ihre Bedeutung für Konfliktmanagement-Systeme
- Heiße und kalte Konfliktaustragung
- Pre-Mediation, Caucus und Pendelmediation
- Supervision weiterer erster Mediationsfälle
- Praxisprojekte: Detailplanung der Interventionen

7. Block

05. bis 07. Juni 2013

- Abschlusscolloquium: Mediation und Konfliktmanagement in der Praxis
- Präsentation und Reflexion der Praxisprojekte
- Aktuelle Entwicklungen in der Mediation
- Supervision weiterer Mediationsfälle

Ganztägige Seminarzeiten: 09:00 bis 17:30 Uhr

Am ersten Seminartag: Beginn jeweils 11:00 Uhr

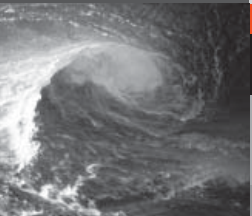
AdressatInnen

Unsere Gruppen sind bewusst multiprofessionell zusammengestellt. So wird direkt aus der beruflichen Praxis der Teilnehmenden heraus der Fokus auf vielfältige Anwendungsgebiete der Mediation gerichtet.

Der Lehrgang richtet sich an Führungskräfte, Personalverantwortliche und MitarbeiterInnen in sozialen Einrichtungen, Wirtschaft und Verwaltung in politischen Institutionen, Krankenhäusern und in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit/Friedensförderung, sowie an Betriebsräte, Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, RechtsanwältInnen und externe BeraterInnen, die

- ihre Konfliktbearbeitungs-Kompetenz erweitern möchten,
- Mediation und Konfliktmanagement im Arbeitsfeld und/oder in ihrer persönlichen Umgebung anwenden möchten,
- sich eine zusätzliche berufliche Perspektive erschließen wollen.

Ein aktuelles Beschäftigungsverhältnis ist bei entsprechender Berufserfahrung und Ausbildung keine Voraussetzung zur Teilnahme.



Arbeitsformen

Kurzvorträge führen neue Inhalte ein und vermitteln den Stand der Fachdiskussion.

Fallarbeit an Beispielkonflikten aus der Praxis der Teilnehmenden macht das Vorgehen konstruktiver Konfliktbearbeitung exemplarisch deutlich und bietet vielfältige Übungsmöglichkeiten.

Einzel-/Paar- und Kleingruppenübungen dienen insbesondere dem Training von Gesprächs- und Kommunikationstechniken sowie der Selbstreflexion.

Rollenspiele und Rollensimulationen sind die zentrale Lernform für das Mediationsgespräch. Wir führen sie fast ausschließlich in Kleingruppen durch. So kommen mehr Teilnehmende zum Üben und sind vor zu hohem Gruppendruck ('... und alle schauen zu ...') geschützt.

Individuelles Feed-Back für die Teilnehmenden in Bezug auf die Lernfortschritte und generell als wichtige Grundtechnik des Konfliktmanagements.

Analoge Lernformen z.B. die Arbeit mit Bildern, Farbübungen und Statuen vertiefen die Reflexion dort, wo Sprache ihre Grenzen hat – unerlässlich auch für die Konfliktbearbeitung mit wenig sprachgewandten Klienten.

Praxisprojekte erproben den Umgang mit Kunden im Feld des Konfliktmanagements.

Videofeedback ermöglicht eine detaillierte Analyse von Rollenspielen.

Vernetzungsaktivitäten durch begleitende fachliche Veranstaltungen bilden die Grundlage zum Aufbau eines kollegialen Netzwerks und ermöglichen es, weitere interessante ReferentInnen kennen zu lernen.

Individuelle Erst-Fall-Supervision (auch zwischen den Seminarmodulen) hilft bei einem schnellen Start in die Mediationspraxis.

Der Lernprozess

... lässt sich in drei miteinander verwobenen Strängen darstellen. Diese markieren zugleich die Kompetenzen, die notwendig sind, um Mediation und Konfliktmanagement im eigenen Praxisfeld zu verankern:

- die instrumentell-methodische Kompetenz
- die individuell-reflexive Kompetenz
- die institutionell-strategische Kompetenz

Instrumentell-methodische Kompetenz

... beinhaltet Kenntnisse und Fertigkeiten, die nötig sind, um Mediation und Konfliktmanagement als Verfahren korrekt durchzuführen:

- Logik und Ablauf des Mediationsverfahrens
- Rolle und Haltung der MediatorInnen
- Gesprächs- und Beratungstechniken
- Prozessmoderation
- Konfliktanalyse
- Systemische Einbindung von Prozesslogiken
- Diagnosemethoden für Konflikte in Organisationen
- Entwicklung passgenauer System-Designs

Individuell-reflexive Kompetenz

... ist die Reflexion des persönlichen Konflikterlebens und seiner Wirkung auf die professionelle Konfliktarbeit. Dieser Teil der Ausbildung hat starke Selbsterfahrungsanteile. Sie sind notwendig, um den Rollen-Anforderungen an MediatorInnen gerecht zu werden. Auf Wunsch gibt die Ausbildungsleitung in diesem Bereich individuelles Feedback:

- Wie sehen meine persönlichen Konfliktmuster aus?
- Welche Möglichkeiten der Eigensteuerung gibt es?
- Wie kann ich persönliche Ressourcen und neue Fähigkeiten integrieren?
- Wie wirkt meine Körpersprache und wie reagiere ich auf die Körpersprache der anderen?
- Welche Grenzziehungen muss ich vornehmen?

Institutionell-strategische Kompetenz

... meint die Analyse der Konfliktkultur von Organisationen und die Entwicklung von Strategien zu ihrer einvernehmlichen konstruktiven Weiterentwicklung. Sie umfasst:

- Die Diagnose von Strukturen und Mustern der Entscheidungsprozesse sowie von Konfliktverläufen,
- die Sichtung und Analyse der vorhandenen Ressourcen und der Instanzen der Konfliktbearbeitung,
- die Rollenklärung, Auftragsgestaltung und Contracting,
- die Analyse von Außenbeziehungen, Abhängigkeiten und Bindungen,
- die Untersuchung von Entwicklungsphasen der Organisation, der zugehörigen Muster und Entwicklungschancen sowie Entwürfe zur Veränderung und
- gegebenenfalls die Umsetzung der Entwürfe (siehe inmedio Praxisprojekt).



Generalistischer Ausbildungsansatz

Wir werden gefragt, weshalb wir nicht Spezialausbildungen anbieten für einzelne Sparten der Mediation: Wirtschaftsmediation, Familienmediation, Schulmediation usw.

Unsere Antwort lautet: Mediation ist ihrem Wesen nach eine spartenübergreifende Disziplin. Ihre unterschiedlichen Praxisfelder verlangen selbstverständlich eine Beschäftigung mit den jeweiligen besonderen Kulturmerkmalen, die wir je nach Interessensgebieten der Teilnehmenden vertiefen. Mediationsfachlich aber bewegen wir uns immer auf einem gemeinsamen Boden.



Informationen

Qualitätssicherung und Leistungsnachweise

Um für die Qualität des Ausbildungszertifikats bürgen zu können, erwarten wir folgende Leistungsnachweise:

- Aktive Teilnahme an den Übungen und Rollenspielen,
- Anfertigung eines Verlaufsprotokolls (in Kleingruppen für je einen Ausbildungsblock, d.h. 1-2 Tage pro Teilnehmendem) sowie die
- Dokumentation und Präsentation des Praxisprojekts im Rahmen des abschließenden Colloquiums.

Zertifikat

Die erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang wird zertifiziert vom Institut inmedio berlin. Das Zertifikat bestätigt neben 200 Stunden Ausbildungszeit die Durchführung des Praxisprojekts und ggf. den ersten eigenen Mediationsfall inklusive Supervision. Es ermöglicht mit insgesamt vier dokumentierten Mediationen die Anerkennung als MediatorIn durch den Bundesverband Mediation (BM), den größten und fachgebietsübergreifenden Mediationsverband Deutschlands. Es ist ebenfalls Grundlage für eine Zertifizierung durch den Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitsleben (BMWA) oder den Schweizer Dachverband Mediation (SDM).

Kursort

inmedio berlin, Holbeinstraße, 12203 Berlin

Investition

Die Kosten betragen 4.950 Euro (Selbstzahler: 4.650 Euro). Bei Anmeldung bis zum 15. Januar 2012 gewähren wir einen Frühbucherabatt von 200 Euro. Eine Kündigung nach dem ersten Seminarblock ist problemlos möglich.

Bitte vereinbaren Sie mit unserem Berliner Büro einen Termin für ein telefonisches oder persönliches Informationsgespräch!



Fachliche Leitung und DozentInnen:

„inmedio“



Ljubjana Wüsthube



Dirk Splinter



Willi Walter

Ljubjana Wüsthube. Mediatorin und Ausbilderin BM, BMWA, eingetragene Mediatorin (Bundesjustizministerium Österreich) und Gestaltpsychotherapeutin. Fortbildungen in Systemischer Organisationsaufstellung. Gründete 1998 mit Dr. Wilfried Kerntke inmedio.

Langjähriges Mitglied der Anerkennungskommission BM. Dozentin an der FH Bern und Universität St. Gallen (CH), Leitung des CAS an der FH Nordwestschweiz. Auslandstätigkeit unter anderem in Kosovo, Palästina/Israel, Sri Lanka, Äthiopien, Nepal.

Dirk Splinter. Mediator und Ausbilder BM, BMWA, Diplom-Pädagoge und Lebensmittelchemiker. Fortbildungen in systemischem Coaching und Organisationsberatung. Seit 1991 Dozent in der Jugend- und Erwachsenenbildung; seit 2001 voll bei inmedio tätig. Von 2002-2008 Co-Leiter der Fachgruppe Gemeinwesenmediation im BM. Schwerpunkte: Organisations- und Teammediation sowie Mediation im Kontext von Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung.

Willi Walter. Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), Integral Business Coach, Berater für Systemische Organisationsentwicklung, Integrales Konfliktmanagement und Diversity Management. Arbeitsschwerpunkte: Organisationsmediation, Integrales und Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement, Führungskräftecoaching und Versöhnungsarbeit. Zuvor langjährige Erfahrung im Bereich Gender- und Gewaltforschung, Gender und Diversity – Training und Beratung. Gründungsvorstand von Gender Diversity – Fachverband für genderkompetente Bildung und Beratung e.V.



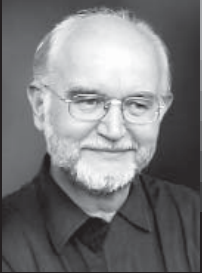
Bernd Fehler



Holger Specht



Gabrielle
Rossmier Gropman



Dr. Friedrich Glasl

Bernd Fehler. Diplompädagoge, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), systemischer Organisationsberater, Trainer in der Jugend- und Erwachsenenbildung sowie geschäftsführender Gesellschafter der in-medio frankfurt GmbH. Arbeitsschwerpunkte: Mediationsprozesse in Teams und Organisationen, Konfliktmanagement in Jugend- und Berufshilfe, Mobbing/Handeln in Gewaltsituationen, interkulturelle Kommunikation und systemische Organisationsentwicklung.

Holger Specht. Mediator (BM) und Ausbilder für Mediation (BM). Arbeitsschwerpunkte: Mediation in und zwischen Teams, Mediation in Nachbarschaft und Familie, Implementierung von Konfliktmanagement als Form der Team- und Organisationsentwicklung. Zuvor tätig als Erwachsenenpädagoge für MultiplikatorInnen-Trainings in den Bereichen soziale Kompetenzen und Kommunikation und als pädagogischer Koordinator eines Bildungsunternehmens des Internationalen Bundes (IB e.V.).

Gabrielle Rossmier-Gropman (Gastdozentin im 3. Block). Von 1983-2003 Administrative Director des Mediation Programs der Harvard Law School (Cambridge, MA), das mit vorwiegend ehrenamtlich tätigen Mediatoren gerichtснаhe Mediation in großem Umfang durchführt. Seit 2004 als Mediations- und Facilitation Trainerin unter anderem in den USA, Deutschland, der Schweiz, Bulgarien und Kroatien tätig.

Univ.-Dozent Dr. Friedrich Glasl (Gastdozent im 6. Block). Berater für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Ausbilder für Mediation (BM, BMJ Österreich). Gründer der trigon Entwicklungsberatung GmbH. Seit mehr als 35 Jahren im Bereich Konfliktmanagement tätig. Autor von Standardwerken und Entwickler grundlegender Konzepte der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Berät Unternehmen und Verwaltungen in Europa, dem Kaukasus und Afrika.

Das Ausbildungsinstitut

„inmedio“

Das Institut inmedio wurde 1997 von Ljubjana Wüsthube und Wilfried Kerntke in Berlin und Frankfurt am Main gegründet. Die 13 MediatorInnen und TrainerInnen der beiden Unternehmen der inmedio-Gruppe – der inmedio berlin gbr und der inmedio frankfurt gmbH – bieten Ihnen:

- **Professionelle Vermittlung** bei Konflikten zwischen Einzelpersonen sowie innerhalb oder zwischen Organisationen im Profit- oder Non-Profit-Bereich,
- **Mediationsjahresausbildungen** in verschiedenen Orten Deutschlands und der Schweiz und im außereuropäischen Ausland: In den letzten Jahren haben wir in über 45 Lehrgängen ca. 650 MediatorInnen ausgebildet und mindestens 500 Mediationsfälle supervidiert.
- **Inhouse-Seminare und Trainings** für Führungskräfte und Arbeitsteams nach deren Wünschen, z. B. Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Kommunikation...,
- **Projektberatung** für den Aufbau von Mediationsprojekten in Schule, Stadtteil oder Unternehmen und
- **Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung**, insbesondere in Bezug auf die Einführung von Konfliktmanagementsystemen und Veränderungsprozessen.





Fachliche Grundlagen unserer Arbeit und unseres Mediationsverständnisses sind:

- die Arbeiten von Friedrich Glasl zu Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung,
- die Erkenntnisse aus den systemischen Strukturaufstellungen nach Sparrer/Varga von Kibéd für ein systemisches Verständnis organisationaler Zusammenhänge,
- das ‘Harvard-Konzept des sachgerechten Verhandeln’s nach Fischer/Ury/Patton,
- die Überlegungen zur transformativen Mediation von Baruch-Bush und Folger,
- Grundlagen der Kommunikation aus humanistischer Psychologie und non-direktiver Beratung (Rogers, Schulz von Thun u.a.), systemisch-konstruktivistische Kommunikationstheorien (Watzlawik, de Shazer u.a.) sowie
- Elemente aus der Klärungshilfe nach Christoph Thomann.

inmedio ist Mitglied im Bundesverband Mediation und der Centrale für Mediation. Ausführliche Informationen, Publikationen, Referenzen und eine Chronologie unserer bisherigen Mediationsausbildungen finden Sie unter www.inmedio.de.

„inmedio“

*inmedio - Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung
Die inmedio-Gruppe besteht aus:*

*inmedio berlin gbr
Holbeinstraße 33
D-12203 Berlin*

*Telefon: +49 (0) 30 - 45 49 04 00
Telefax: +49 (0) 30 - 45 49 04 01
berlin@inmedio.de*

*inmedio frankfurt gmbh
Schützenstraße 4
D-60311 Frankfurt am Main*

*Telefon: +49 (0) 69 - 86 77 79 23
Telefax: +49 (0) 69 - 86 71 03 33
frankfurt@inmedio.de*

*Informieren Sie sich auf der gemeinsamen Website:
www.inmedio.de*

Impressum

Konzept: inmedio

konzeptionelle Beratung, Layout, Grafik:

*breitband - Agentur für Kommunikation / Design / Werbung GmbH
www.breitband-agentur.de*

Foto: J.Kratschmer, www.bestechend.de