cross~border Magazin

01 / 2021

Inhalt:

Vorwort (Seite 1)

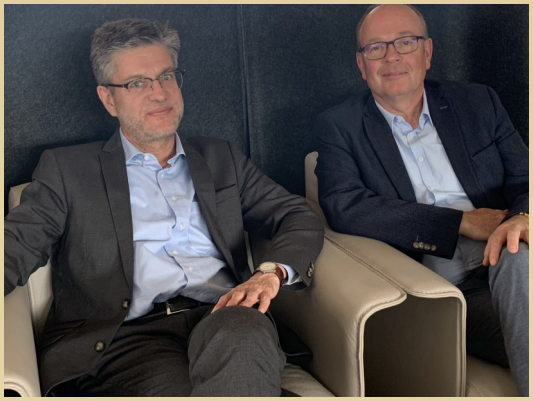
cross~border Konfliktprävention und Konfliktmanagement (Seite 2)

Interview mit Vincent Pijnenburg (Seite 8)

MEDIATION-EUREGIO

Heideweg 75
D 46562 Voerde
(Germany)

Telefon: +49 2855 3034140
E-Mail: info@mediation-euregio.com



Vorwort zur 1. Auflage

Lange hat es nicht gedauert. Die Idee ein kurzes und ansprechendes Magazin zu verschiedenen Themen aus der bunten Welt realer und möglicher Konflikte im cross~border herauszubringen, finden wir faszinierend. Und wir freuen uns auf Ihre Resonanz, Ihre Anregungen und Ihr feedback.

Unser Ansatz ergänzt theoretische Ausführungen um die reale Unternehmenswelt. Themen hierfür sind reichlich vorhanden. Die Magazine werden sich stets einem speziellen Inhalt widmen. Beginnen werden wir mit cross~border im Allgemeinen, um eine inhaltliche Basis für die weiteren Inhalte zu schaffen. In den weiteren Ausgaben wird es dann detaillierter. Wir werden stets Expert*innen aus der Praxis zum Gespräch einladen.

Unser Interviewpartner in diesem Heft ist Herr Dr. Vincent Pijnenburg. Vincent ist ein ausgewiesener Experte für cross~border im Grenzgebiet Deutschland – Niederlande. Wir freuen uns sehr darüber, dass wir für unsere erste Ausgabe Vincent gewinnen konnten. Vincent arbeitet als Hochschullehrer an der Fontys Universität in Venlo, ist in verschiedenen Gremien, u.a. als Vorsitzender des Business Clubs Maas Rhein, tätig und um die gute Zusammenarbeit der beiden Nachbarländer (besser der Menschen) besorgt, bemüht und aktiv.

Für uns ist der Bezug zur Praxis und zur Forschung und Lehre sehr wichtig. Voneinander lernen heißt einander Zuhören und voneinander lesen.

Wir wünschen Ihnen soviel Freude bei der Lektüre, wie wir sie bei der Erstellung hatten.

Impressum:
Verantwortlich im Sinne der Redaktion: Rainer Kirschbaum, Ton Raijmakers
Hrsg. und Redaktion: Mediation-Euregio, Heideweg 75, D 46562 Voerde
Anschrift und Kontakt: s.o.—Telefon: +49 2855 3034140—email: info@mediation-euregio.com
Copyright: bei den jeweiligen Autoren; Das Newsletter und alle veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede vom Urheberrecht nicht ausdrücklich zugelassene Verwertung bedarf vorheriger schriftlicher Zustimmung des Herausgebers.

cross~border Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Autoren: Rainer Kirschbaum und Ton Raijmakers

Die Erkenntnis der Notwendigkeit

Gerne möchten wir mit einem Zitat aus der EU Richtlinie 2008/52/EG beginnen.

„(1) Die Gemeinschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, einen Raum der Freiheit, Sicherheit und des Rechts, in dem der freie Personenverkehr gewährleistet ist, zu erhalten und weiterzuentwickeln. Hierzu muss die Gemeinschaft unter anderem im Bereich der justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen die für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes erforderliche Maßnahmen erlassen.“ Unter (6) wird die EU dann konkreter: „Die Mediation kann durch auf die Bedürfnisse der Parteien zugeschnittene Verfahren eine kostengünstige und rasche außergerichtliche Streitbeilegung in Zivil- und Handelssachen bieten. Vereinbarungen, die im Mediationsverfahren erzielt wurden, werden eher freiwillig eingehalten und wahren eher eine wohlwollende und zukunftsfähige Beziehung zwischen den Parteien. Diese Vorteile werden in Fällen mit grenzüberschreitenden Elementen noch deutlicher.“

Diesen Formulierungen ist zwangsläufig zu entnehmen, dass eine mangelnde Reibungslosigkeit festgestellt wurde, dass die EU sich in der Verpflichtung sieht, dies zu beheben und dass Mediation als ein geeignetes Verfahren benannt wird. Eine Nachricht der EU, dass das gesetzte Ziel erreicht wurde, ist den Autoren trotz umfangreicher Recherche nicht bekannt. Über die Gründe möchten wir an dieser Stelle nicht diskutieren, vielmehr suchen wir nach Wegen und Lösungen – klassisch mediativ: „nach vorne blicken“ und das Themengebiet cross~border mediation näher erläutern.

Cross~border bedeutet für die Menschen, die in Grenzregionen aufwachsen, in erster Linie **Alltag**. Im Grenzgebiet der Euregio Rhein-Maas pendeln täglich ca. 40.000 Menschen morgens zu Ihrem Arbeitsplatz auf die andere Seite der innereuropäischen Grenze und abends wieder retour. Vergleichsweise hohe Zahlen zeigen alle deutschen innereuropäischen Außengrenzen.

Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen haben viele Unternehmen auf der „anderen“ Seite ihre Niederlassung, ihr Headquarter, ihre engsten Geschäftspartner*innen …, gleiches gilt dann vice versa für die Unternehmungen. Und auch privat ist der Mensch im Grenzgebiet in ständigem Kontakt zu anderen Menschen jenseits der Binnengrenze. Private Partnerschaften wurden geschlossen und werden gelebt. Die Kinder wachsen zweisprachig auf.

Natürlich ist die angesprochene Zweisprachigkeit ein wesentliches Merkmal zur Charakterisierung von cross~border, aber bleibt es dabei? In der praktischen Zusammenarbeit über die Grenzen hinweg stellen sich viele individuelle Fragen:

- Wie wird z.B. ein PKW versteuert, der vom niederländischen Unternehmen als Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt wird?
- Welche Vorschriften gelten bei einer Krankmeldung?
- Welche Führungsqualitäten stehen im Vordergrund, wenn sich um eine Anstellung beworben wird?
- Wie trennen sich Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in einvernehmlich?
- Welche Arbeitsrechte sind existent, welche können an welchem Gerichtsstand eingeklagt werden?
- Hat ein Fahrverbot Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag?
- Kennt ein Bauunternehmen aus dem anderen Land die hier geltenden Vorschriften und Normen?
- Was bedeutet für meine Geschäftspartner*in „Pünktlichkeit“?

Diese Fragen entspringen einem ersten spontanen sekundenschnellen Brainstorming. Und die Liste ließe sich zweifelsfrei ohne Probleme grenzenlos (eine schöne Vokabel in diesem Zusammenhang) ausdehnen.

cross~border Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Autoren: Rainer Kirschbaum und Ton Raijmakers

Neben den individuellen Schnittstellen sind auch sehr viele gesellschaftliche Themen von grenzüberschreitender Relevanz; einige Beispiele sollen dies stellvertretend für viele andere verdeutlichen:

- Neubau eines grenznahen Gewerbegebiets mit entsprechender Verkehrsbelastung
- Bau eines Kindergartens mit Zugang zu beiden Seiten
- Bau eines Windkraftparks nahe der Grenze
- Öffnungszeiten von Geschäften in Stadtzentren mit Verlagerung der Kaufkraft
- Festlegung neuer Naturschutzgebiete
- und vieles mehr.

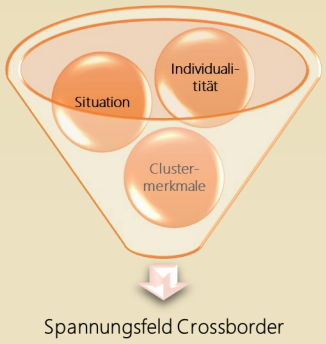
Verbunden mit diesen Themenkomplexen gibt es eine Vielzahl Personen und Personengruppen, die im cross~border Bereich interagieren (möglicherweise von beiden Seiten der Grenze). Die folgende Auflistung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit und zeigt die Heterogenität der Kommunikationslage:

- Arbeitgeber*innen
- Arbeitnehmer*innen
- Wirtschaftsverbände
- Kammern
- Landschaftsverbände
- Kommunen
- Verwaltungen
- Bürgermeister*innen
- Bildungseinrichtungen (KiTa, Schule, Uni …)
- Öffentliche Einrichtungen (Krankenhäuser, Museen …)
- Bürger*inneninitiativen, NGO

In der Zusammenfassung kann konstatiert werden, dass die Komplexität gerade bei cross~border Kommunikation und cross~border Konflikten besonders hoch ist.

Einfach Anders reicht nicht

Vieles ist im Nachbarland anders. Die sogenannten „harten Fakten“ (Gesetze, Vorschriften, Sprache) bilden einen Rahmen, in dem der Mensch agiert. Der Mensch mit seiner einzigartigen Erziehung, seiner schulischen Ausbildung, seiner gesamten Sozialisation und seiner Individualität. Dennoch neigen wir in den meisten Situationen im cross~border Bereich dazu, Clustern zu folgen. "Der/die Deutsche ist halt so", er/sie isst Bratwurst mit Sauerkraut, so wie es beim Räuber Hotzenplotz heißt. Aber es gibt auch deutsche Bürger*innen, die Frikandel lieben und Niederländer*innen mit einer Vorliebe für Schweinshaxe. Und natürlich mag man in den Niederlanden keine Gardinen. Die Literaturliste zum Thema „wie verhalte ich mich richtig im Land x“ mit jeweils entsprechender Betonung unterschiedlicher Clustermerkmale ist sehr lang und häufig auch themenspezifisch gegliedert (im Wirtschaftsleben, als Tourist*in, als Student*in …). Auf die Bedeutung dieser Listen soll im Folgenden nicht näher eingegangen werden; dies wäre für dieses Einführungsessay zu umfangreich.



Unsere Erfahrung im Grenzbereich lehrt uns, dass beides im jeweils situativen Kontext sinnvoll ist: die Wahrnehmung von Clustern und die Wahrnehmung des Individuums.

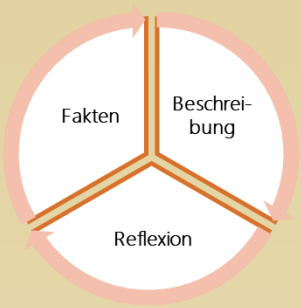
cross~border Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Autoren: Rainer Kirschbaum und Ton Raijmakers

Exkurs

*In den großen Friedensmediationen der Gegenwart werden sehr häufig Teams eingesetzt, deren Mitglieder*innen über sehr spezifische Fähigkeiten verfügen. Die Kombination aller erforderlichen Kenntnisse in einer Person, wie dies Lawrence von Arabien verkörpert (Tipp: Betrachten Sie die Verfilmung mal unter den Aspekten der Interkulturalität, Verhandlungsführung, Umgang mit Macht und Mediation – Sie werden den Film neu entdecken), ist ein Glücksfall und eher selten. Lassen Sie uns einen Blick in die Gegenwart werfen. Die Friedensmediation in Kolumbien (Friedensnobelpreis 2016) wurde zum Beispiel von einem recht großen Team zum Erfolg geführt.*

Der Gebrauch von kulturellen Clustermerkmalen hilft zur ersten Einordnung der möglichen Kommunikation und Clustermerkmale haben sich auch nicht zufällig entwickelt. Sie sind das Resultat von realistischen Beobachtungen der nicht zum Cluster Gehörenden und nur selten entstammen sie dem Fabelwesen. Sie zu negieren, wäre fatal und leichtsinnig. Sie sagen etwas über die eigene Wahrnehmung aus (Reflexions- und Beschreibungscharakter) sowie über das Verhalten der Anderen (Faktencharakter). Das Wissen um diese Merkmale hilft, den eigenen Blick darauf zu fokussieren, dass man sich auf etwas anderes einlässt (oder einlassen muss). Und das geschieht auch schon zu dem Zeitpunkt der Unkenntnis der Person oder Personengruppe, mit der man später konkret in Kontakt tritt.



Und der Mensch? Der ist so einzig, wie es nicht vorstellbar ist. Im Zuge der Diversity Publizität wird hier sehr häufig auf die Persönlichkeitsmerkmale nach Gardenswartz und Rowe verwiesen, die auch einem stetigen kritischen Hinterfragen und Verbesserungen bedürfen. Unter der Charta der Vielfalt wird im Arbeitgeber*in-Arbeitnehmer*in-Verhältnis eine hoch professionelle Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Die Liste der diese Charta unterstützenden Firmen liest sich wie ein who-is-who der Wirtschaft. Und für den deutschsprachigen Raum kann sehr wahrscheinlich auch von einer benchmark gesprochen werden. Ausdrücklich möchten wir den aufmerksamen Leser auch zu dieser homepage führen Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt (www.charta-der-vielfalt.de).

Grautöne in vielen Varianten

Die Stimmigkeit der beiden Aspekte ist von ganz besonderer Bedeutung, d.h. die Wahrnehmung von Clustermerkmalen und die Wahrnehmung des Individuums.

Cluster dürfen natürlich nicht zu einer individuellen Diskriminierung führen. Das Bewusstsein um andere Gebräuche schafft jedoch verstärkend ein Verständnis für individuell wahrnehmbares Verhalten (und sicherlich auch für den/die Geübte(n) einen reflexiven Blick auf sich selbst).

Nicht jede Verhandlung ist eine Mediation, aber jede Mediation ist eine Verhandlung.

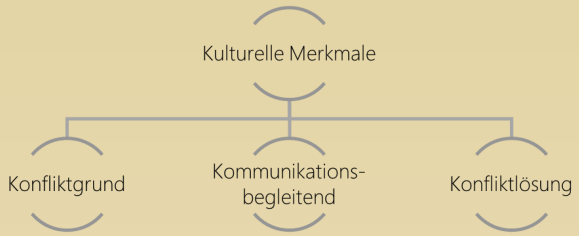
Es lohnt sich somit auch ein Blick in die Literatur zur Verhandlungsführung. In dieser Literatur wird immer wieder auf die Bedeutung der Vorbereitungsphase sehr deutlich hingewiesen. Diese Vorbereitung sollte im cross~border Bereich auch durch die Berücksichtigung von Clustermerkmalen geschehen. Und aus unserem Verständnis der Mediation heraus betonen wir die Notwendigkeit zu einem Perspektivwechsel mit Blick auf das Individuum.

Beides ist nur dann ergebnispositiv möglich, wenn eine interne Stimmigkeit hergestellt wird.

cross~border Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Autoren: Rainer Kirschbaum und Ton Raijmakers

Für die folgenden Ausführungen definieren wir Interkulturalität als den Umgang mit der Unterschiedlichkeit von Menschen, die hervorgerufen wird durch deren Herkunft, Lebensweisen, Sprache, Kommunikation, Werten, Vertrauen, Respekt … Das Erreichen der zuvor beschriebenen Stimmigkeit führt zu einem positiven Umgang mit dem Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen. Unter anderen Prämissen, d.h. es liegt keine vollkommene Stimmigkeit vor, kann folglich diese Interkulturalität auch zu Konflikten führen, da sie von der eigenen Lebensform abweicht (nach Rosenberg dem tragischen Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse, wobei je nach Situation die Tragik an sich, die Ausdrucksform der Tragik und das unerfüllte Bedürfnis nicht bekannt sind). Kulturelle Unterschiede sind stets immanenter Bestandteil der Kommunikation (Inhalt und/oder Form) und können im Falle eines Konflikts auch wesentlicher Bestandteil der Lösung werden. Interkulturalität ist somit ein Baustein in der Konfliktpartitur über alle Phasen einer Mediation hinweg.



Diese wahrhaft nicht neuen und eher akademischen Erkenntnisse führen zu welchen Schlüssen?

Der Blick in die Zukunft

Kulturell bedingte Konfliktgründe können in erster Linie durch Schulungen vermieden oder eingegrenzt werden.

Die Erkenntnis darüber, dass kulturelle Unterschiede existieren (können), die Konkretisierung solcher Merkmale und der Umgang hiermit kann trainiert werden. Gerade im cross~border Bereich der Europäischen Union erscheint dies um ein Vielfaches einfacher. Ist dieser Staatenbund doch unter Ländern mit ähnlicher humanistischer Wertevorstellung entstanden. Aus- und Weiterbildung kann sinnvoll in Schulen und Universitäten, im Seminarwesen für das Management, für Verwaltungen, öffentlichen Einrichtungen, freiwillige Bündnisse etc. angeboten werden und, das wird häufig vergessen, in der beruflichen Ausbildung.

Zur Überwindung kulturell bedingter Kommunikationsunterschiede sowie auch bei der Berücksichtigung kulturell bedingter Unterschiede bei der Lösungsformulierung sind die direkten Konflikt- und Kommunikationspartner*innen alleine häufig überfordert. Die Metaperspektive ist nicht erreichbar und der Tunnelblick dominiert. Je nach empfundener Wichtigkeit des Prozesses oder des Konflikts ist die **Einschaltung von Moderator*innen / Mediator*innen** erforderlich. Gut ausgebildet eröffnen sie den Blick zu der Vogelperspektive und können diesen Blick auch vermitteln. Zur Vermeidung einseitig empfundener Ungleichbehandlung empfiehlt es sich, das Moderator*innen- / Mediator*innenteam paritätisch zu besetzen.

Bei der Auswahl der Moderator*innen / Mediator*innen sind „Interkulturelle Fähigkeiten“ ein wesentlicher Bestandteil der Kriterienliste. Die Suche nach Spezialisten*innen erscheint unter dem Aspekt der Effizienz des Konfliktlösungsverfahrens sehr sinnvoll. Insofern gilt es, für interkulturelle Konflikte auch die Ausbildung für Moderator*innen / Mediator*innen zu verbessern und entsprechende Angebote auch für Wirtschaftsmediationen, Verfahren zur Bürger*innenbeteiligung, Moderationen … zu erarbeiten.

Neben der beschriebenen Unterstützungsfunktion aus kulturellen Gründen, verbleiben die klassischen Funktionen einer Mediation oder Konfliktmoderation. Es gehört zur menschlichen Natur, nicht das gesamte Spektrum einer gesendeten Nachricht wahrzunehmen (fehlende Informationen) und empfangene Nachrichten auch anders zu interpretieren, als die Sender*in dies wünscht (fehlgedeutete Informationen). Wenn das Ziel der Kommunikation Verständigung heißt, so mag eine Vollkommenheit auch nicht erforderlich sein. Gleichwohl sind die wesentlichen Elemente oftmals schwer genug erkennbar. Und auch erwartete Äußerungen, die nicht gesendet werden, werden empfangen und bewertet (vgl. Schulz-von-Thun in verschiedensten Publikationen).

Fazit:
Um dem von der EU formulierten Ziel, Menschen in Zivil- und Handelssachen (bei der Lösung von Konflikten) zu ihrer Freiheit zu verhelfen, ist die Verbreiterung mediativer Gedanken durch Schulungen unumgänglich und insbesondere das qualifiziert durchgeführte Mediationsverfahren ist im interkulturellen Konfliktfall von besonderer Bedeutung. Mediator*innen helfen bei der Synopse von kulturellen Unterschieden und Individualität.

Gespräch mit Dr. Vincent Pijnenburg

Mediation Euregio:

Lieber Vincent,

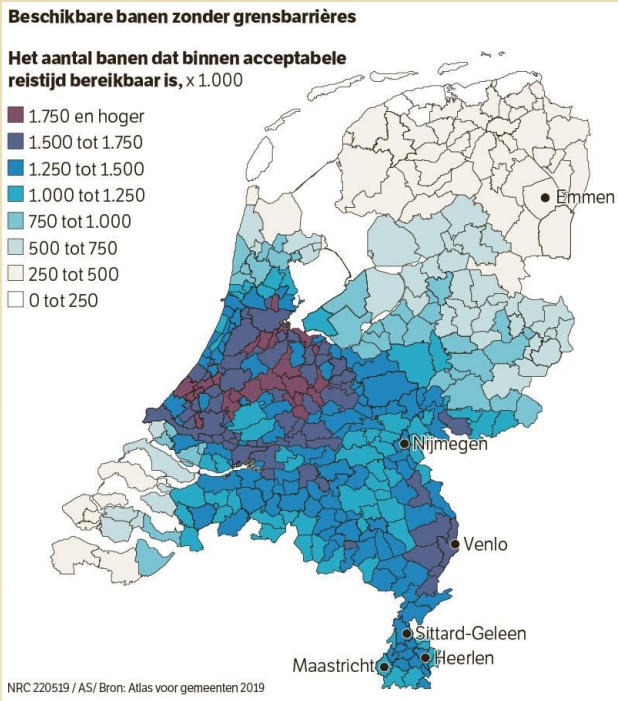
gerne würden wir Dir zu Beginn des Interviews eine persönliche Frage stellen… Inwiefern glaubst Du, dass Dich das Leben an der Grenze in besonderer Weise geprägt hat?

Vincent:

Auf jeden Fall. Weil ich nahe der Grenze aufgewachsen bin, bin ich, wie so viele andere, frühzeitig auf einfache Art und Weise mit dem Nachbarland in Kontakt gekommen. Unterschiede wurden sichtbar, wie z.B. die Landschaft, die Verkehrsschilder und die Menschen. Diese Unterschiede machten mich neugierig, um mehr zu erfahren. Es hat auch dazu geführt, dass ich die Vielfalt der Region als normal betrachtete. So war es nun Mal, cool! Viele Jahre später würde mir erst bewusst, dass die Selbstverständlichkeit des Kontakts mit dem Nachbarn für die meisten Niederländer überhaupt nicht selbstverständlich ist.

Verfügbare Stellen ohne Grenzbarrieren

Anzahl Stellen mit einer akzeptablen Entfernung



Gespräch mit Dr. Vincent Pijnenburg

Mediation Euregio:

In welchen Bereichen, glaubst Du, hat sich das Zusammenleben zwischen den Nachbarländern Deutschland und den Niederlanden seit Gründung der EU verändert?

Vincent:

Die Frage, in welchen Bereichen nicht, wäre eher zutreffender. Trotz der Tatsache, dass dies nicht immer von allen so gesehen und geschätzt wird, hat die Europäische Union viel bewirkt. Zum Beispiel das Schengen-Abkommen. Das Überqueren der europäischen Binnengrenzen ist für jüngere Generationen eine Selbstverständlichkeit. Man kann grenzüberschreitend studieren, Freizeit und Urlaub verbringen, leben und arbeiten. Grenzregionen, einschließlich Limburg, haben aus wirtschaftlicher Sicht enorm von den offenen Grenzen profitiert. Man bedenke die strategische Lage von Limburg inmitten der wohlhabendsten Achse Europas. Ein Nachteil der gegenwärtigen Selbstverständlichkeit, die Grenze überqueren zu können, besteht darin, dass Schengen möglicherweise die Neugierde auf den Nachbarn verringert hat. Eine weniger durchlässige Grenze kann auch neugierig machen. Etwas, das nicht erlaubt oder schwer zu erreichen ist, erregt Interesse.

Mediation Euregio:

Welche spezifischen Vor- oder Nachteile bietet das Leben an der Grenze, für Dich als Person lieber Vincent, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für Unternehmen und deinen Arbeitgeber, die Hochschule Fontys in Venlo?

Vincent:

Ich sehe die Grenze hauptsächlich als Einladung, weiter zu schauen. Zu erkunden und zu untersuchen. Eine Welt öffnet sich für mich. Man stelle sich vor, die Landgrenze wäre eine Meeresgrenze gewesen. Dann gäbe es bedeutend weniger Möglichkeiten. Leider entdecken noch viel zu wenige junge Leute und Unternehmer die Möglichkeiten jenseits der Grenze. Gerade in einer Grenzregion wie dieser (sprich: Nord-Limburg) sind die grenzüberschreitenden Möglichkeiten enorm. Wenn jedoch junge Menschen und Unternehmer nicht über die richtigen Kompetenzen verfügen, um Chancen in einen Nutzen umzuwandeln, wird es schwierig. Und das beobachten wir oft: eine zum Inland gewandte Position mit dem Rücken zur Grenze. Fontys Venlo hat bereits vor Jahrzehnten verstanden, dass die Grenzregion beispiellose Möglichkeiten bietet. Und das spiegelt sich in der momentanen Anzahl der Studenten und Dozenten; ein Campus, der zu 90% aus regionalen Studenten besteht. Und mit Region meinen wir sowohl die deutsche als auch die niederländische Seite der Grenze. Dies gibt den Studierenden die Möglichkeit, sich jeden Tag aufs Neue in einem internationalen Kontext in der Nähe ihrer Heimat zu entwickeln.

Gespräch mit Dr. Vincent Pijnenburg

Mediation Euregio:

In Deutschland wird momentan viel über das Thema Diversität diskutiert. Dies steht im Spannungsfeld zu stereotypischen Merkmalen… Was ist deine Meinung als gebürtiger Niederländer dazu?

Vincent:

Stereotypen sind nützlich, um Unterschiede hervorzuheben. Und ja, es gibt sicherlich Unterschiede zwischen der deutschen und der niederländischen Seite der Grenze. "Der Deutsche" oder "der Niederländer" existiert jedoch nicht. Kultur ist ein Zusammenspiel von Nationalität, Glauben, Religion, sozioökonomischem Hintergrund, sexueller Orientierung usw.. Seit Jahrzehnten vermischen sich Kulturen, ausgelöst durch die Globalisierung, aber auch durch Kriege. Diese Vermischung bereichert unser aller Bild von der Welt. Ich liebe es, mit Studenten aus Nigeria und Syrien zusammen zu arbeiten. Wir sehen jedoch, dass viele Menschen nach wie vor hauptsächlich wirtschaftlich von Außenhandel und Arbeitskapital profitieren möchten und gleichzeitig aus einem Souveränitätsgefühl heraus die Grenze möglichst geschlossen haben wollen. Das passt nicht zusammen. Die EU agiert jedoch mehr oder weniger vergleichbar mit ihren unsichtbaren Zäunen an den Außengrenzen der Union, mit allen Konsequenzen, die sich daraus ergeben.

Mediation Euregio:

Was schätzt Du als Europäer an den Niederlanden und an Deutschland?

Vincent:

Den Willen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit in allen möglichen Bereichen und das Bestreben, in Bezug auf die grenzüberschreitende Zusammenarbeit, ein Vorbild für den Rest Europas zu sein. Die Zeiten, in denen ein Krieg verhindert werden soll, sind vorbei. Die Zusammenarbeit geht wesentlich weiter. Es geht um Innovation, Handel, soziokulturelle Integration und Infrastruktur. Die Regierungen investieren sehr viel in die Intensivierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Deutschland und die Niederlande sind sich der Wichtigkeit von kraftvolle Übergangszonen zwischen den europäischen Mitgliedstaaten bewusst. In diesem Fall ist es wichtig, dass eine Verbindung im soziokulturellen, wirtschaftlichen und infrastrukturellen Bereich hergestellt werden.

Gespräch mit Dr. Vincent Pijnenburg

Mediation Euregio:

Welche Spannungsfelder beobachtest Du in der Beziehung zwischen den Menschen im Grenzgebiet und zwischen den staatlichen Institutionen?

Vincent:

Wenn wir Menschen als Arbeitskapital betrachten, sehe ich eine Spannung auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen. Studien zeigen beispielsweise, dass viele Arbeitsplätze grenzüberschreitend zugänglich sind. Dennoch ist die Zahl der Grenzpendler immer noch sehr gering. Infolgedessen gibt es in einer Grenzregion einen halbierten Arbeitsmarkt. Dies macht den Arbeitsmarkt aus nationaler Perspektive weniger attraktiv. Von einem euregionalen oder europäischen Arbeitsmarkt kann daher noch nicht gesprochen werden. Es gibt mehrere Ursachen, wie z.B. Unterschiede in Bezug auf die Gesetzgebung, Kultur, Sprache, soziale Sicherheit usw.. Es ist die Aufgabe der Regierungen und des Bildungswesens, Veränderungen herbeizuführen.

Ich sehe keine Spannungsfelder unter den Menschen selbst. Man „versteht“ sich in der Grenzregion gut. Früher sprach man den gleichen Dialekt. Es kommt immer noch vor, dass man mit Menschen jenseits der Grenze Dialekt sprechen kann. Außerdem glaube ich, dass der Niederrheiner dem, Limburger ähnlicher ist, als vergleichsweise einem Bayern. Gleiches gilt übrigens für den Limburger in Bezug auf Menschen aus der Randstad.

Mediation Euregio:

Business-Mediation bedeutet oft analytisches Arbeiten und gerne bedienen wir uns dabei eines Stärken – Schwächen Profils und erarbeiten auf dieser Basis Chancen und Risiken (SWOT). Kannst Du uns bitte deine SWOT-Analyse der cross-border Beziehung Deutschland – Niederlande darstellen?

Vincent:

Der stabile Charakter der grenzüberschreitenden Beziehungen ist eine Stärke. Seit Jahrzehnten existiert eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit über ein gut organisiertes Netzwerk von Personen, alles Menschen, die sich der Zusammenarbeit verpflichtet fühlen. Gleichzeitig ist das eine Schwäche. Das Netzwerk muss erweitert und verjüngt werden. Eine zu starke Abhängigkeit von einer kleinen Gruppe Personen / Galionsfiguren ist nicht gut und macht das Netzwerk ungenügend robust.

Vincent:

Eine Chance zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ist der rückläufige angelsächsische Fokus. Dies zeigt sich z.B. im Brexit und der schwächer werdenden Rolle der USA. Der Blick Richtung Osten scheint zuzunehmen, was teilweise auf die neue Seidenstraße zurückzuführen ist. Darüber hinaus scheint Covid19 zu einem Prozess beizutragen, der als De-Globalisierung bezeichnet wird. Unternehmen wollen, auch aus Nachhaltigkeitsgründen, weniger von „der Ferne“ abhängig sein. Dies erhöht die Bedeutung der Region und ist daher eine Chance für die Grenzregion. Was schließlich eine Bedrohung darstellt, ist die Agilität der Grenzregionen. Untersuchungen zeigen, dass Grenzregionen krisenempfindlicher sind und die Folgen weniger gut meistern können. Wenn Grenzunternehmer außerdem zwischen den jeweiligen Systemen stecken bleiben, trägt dies nicht zum positiven Image der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei.

Mediation Euregio:

Manchmal stellen wir in der Mediation an passender Stelle eine „Wunderfrage“. Das heißt, wenn jetzt eine gute Fee unser Zusammenleben verändern könnte…was würdest Du Dir wünschen?

Vincent:

In der Bildung, von der Grundschule bis zur Universität, dem Grenzkontext Aufmerksamkeit widmen. Austauschen, spielen, lernen, ein grenzüberschreitendes Praktikum machen usw.. In Fächern wie Geographie, Geschichte und Sozialkunde, kann der eigenen Region mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Es passiert bereits viel, aber es mangelt am Zusammenhang. Strukturelle Aufmerksamkeit ist erforderlich. Mit anderen Worten: eine kontinuierliche euregionale Lernlinie, die es jungen Leuten ermöglicht, während ihrer gesamten Jugend mit der ganzen Schönheit der Region in Kontakt zu kommen. Wir werden dies mit dem GrenszLab-Projekt (Region Deal Nord-Limburg) verändern. Dies geschieht in der Zusammenarbeit von Grundschulen, Sekundarschulen, Citaverde, Gilde Opleidingen, die Hochschule HAS, die Universität Maastricht und Fontys Venlo.

Gespräch mit Dr. Vincent Pijnenburg

Mediation Euregio:

Lieber Vincent, aus deiner Perspektive als Hochschullehrer, welche Vision für die die deutsch- niederländische Freundschaft im Jahr 2040 möchtest Du beschreiben?

Vincent:

Eine Region, die aufgrund ihres grenzüberschreitenden Charakters als attraktiv gilt. Das „Calimero-Denken“ * in der Region verschwindet langsam, auch wenn in Den Haag der Gedanke der Peripherie noch weit verbreitet ist. Die Attraktivität der „Region“ scheint zuzunehmen. Die Menschen bewegen sich langsam in die gleiche Richtung. In Politik, Bildung, Wirtschaft und Regierung. Jetzt geht es darum, konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Das geht nur durch Zusammenarbeit!

Herzlichen Dank, lieber Vincent !

** Anmerkung der Redaktion: Der Calimero-Komplex ist das Gefühl von Personen, Organisationen oder Ländern, dass sie aufgrund ihrer geringen Größe strukturell vernachlässigt oder nicht ernst genommen werden. Der Begriff leitet sich von Calimero ab, der Hauptfigur einer Zeichentrickserie.*

Mediation Euregio

Seit 2020 widmen wir uns der Konfliktprävention und dem Konfliktmanagement insbesondere im Grenzgebiet Deutschland—Niederlande. Wir bilden die beiden Seiten der Grenze ab, sind ausgebildete und zertifizierte Mediatoren nach deutschem Recht und verfügen über insgesamt mehr als 60 Jahre Berufserfahrung, in Verhandlungen, Konfliktsituationen, Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnissen … Zudem kooperieren wir sehr eng mit den Einrichtungen der EU im Grenzgebiet, wie z.B. den Grenzinfopunkten, Kommunen und Verbänden, der DNHK und der Euregio.

Wir machen das sehr gerne und mit großer Freude.

Unsere Schulungstätigkeit hat sich in verschiedenen deutschen und niederländischen Hochschulen und Akademien etabliert. Wir referieren über unser zum Beruf gemachtes Hobby und bieten auch Inhouse Schulungen an.

Wenn Sie Interesse an einer Konfliktunterstützung oder an einem Schulungsangebot haben, so schicken Sie uns doch bitte einfach eine Nachricht per email. Die Kontaktdaten finden Sie unten stehend.

Vielen Dank.

MEDIATION-EUREGIO

Heideweg 75
D 46562 Voerde
(Germany)

Telefon: +49 2855 3034140
E-Mail: info@mediation-euregio.com