

European Ombudsman Institute

Европейский Институт Омбудсмана

• Europäisches Ombudsmann Institut

Institut Européen de l'Ombudsman

Istituto Europeo dell 'Ombudsman

Instituto Europeo del Ombudsman

## **VARIA 23 (D)**

Larry B. HILL, Universität Oklahoma

### **DISKUSSIONSBEITRAG ZU DEN VON DER AMERICAN BAR ASSOCIATION (ABA) AUSGE- ARBEITETEN OMBUDSMAN-STANDARDS**

## Hinweise

Innerhalb der American Bar Association gibt es einen eigenen „Ombudsmann-Lenkungsausschuss“, der sich seit längerer Zeit - nahezu in Permanenz - mit der Erarbeitung von Grundsätzen für das Ombudsmann-Wesen („Standards for the Establishment and Operation of Ombudsman Offices“) beschäftigt.

Das unter VARIA 23 vom Europäischen Ombudsmann-Institut – mit ausdrücklicher Genehmigung des Autors - veröffentlichte Papier ist die Wiedergabe des Inhaltes eines an Frau Martha W. Barnett, (President, American Bar Association Holland & Knight, LLP Ste 600 315 S Calhoun St PO Box 0810 Tallahassee, FL 32302-0810) gerichteten Schreibens, welches einen hervor-ragenden Einblick in das Ombudsmann-Wesen und das Ombudsmann-Verständnis in den Vereinigten Staaten von Amerika gibt.

Zur allfälligen Kontaktierung von Prof Hill wird im Folgenden dessen Briefkopf wiedergegeben:

### **the university of oklahoma**

**Room 205**

**455 West Lindsey Street  
Norman, Oklahoma 73019  
(405)325-7066-HomeTelephone**

**LARRY B. HILL  
Professor of Political Science (405) 325-2061-OfficeTelephone**

**(405) 325-0718-OfficeFax**

**hill@ou.edu-e-mail**

**MMagDr Nikolaus SCHWÄRZLER  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied**

Die Übersetzung der Arbeit von Prof Hill aus dem Englischen ins Deutsche besorgte Herr Mag Joseph LEGERER, LL.M., Linz.

In meiner Eigenschaft als einziges akademisches Mitglied des Ombudsmann-Lenkungsausschusses unterbreite ich diese Entgegnung zu dessen jüngstem Bericht. Ich stimme der Kritik der Ombudsmann-Vereinigung der Vereinigten Staaten (United States Ombudsman Association - USOA) vom 24. April 2001 zu, dass der Bericht verschiedene Arten von Quasi-Ombudsmännern zum Nachteil der typischen bzw. wirklichen Ombudsmänner fördert. Ich würde es begrüßen, wenn Sie diese Stellungnahme den teilnehmenden Mitgliedern Ihrer Gruppe zur Verfügung stellen würden.

Ich stimme weitestgehend den kritischen Bemerkungen der USOA auf den Seiten 3 und 4 zu, welche die Charakteristika und rechtlichen Anforderungen an einen klassischen Ombudsmann beschreiben, mit einer Ausnahme: Ich bin der Auffassung, dass eine wichtige Unterscheidung zu treffen ist bei den Ombudsmännern von Regierungen, nämlich zwischen solchen der Gesetzgebung einerseits und solche, welche der Vollziehung andererseits zuzurechnen sind.

Im Kern ist das Verständnis der USOA des klassischen Ombudsmannes vereinbar mit der Resolution der amerikanischen Juristenvereinigung (American Bar Association – ABA) aus dem Jahr 1969, weiters mit den Lehrmeinungen von *Walter Gellhorn*, *Bernhard Frank*, *Henry Abraham* und anderen, mit den Definitionen anderer Juristenvereinigungen weltweit; mit der Tätigkeit Dutzender nationaler und subnationaler Ombudsmänner, welche vom International Ombudsman Institute anerkannt sind.

Die Vereinigten Staaten sind insofern einzigartig, als eine Überfülle an Einrichtungen entstanden ist, welche sich gewöhnlich als Ombudsmänner bezeichnen, dies versuchen oder für sich in Anspruch nehmen, Funktionen auszuüben, welche jenen der Ombudsmänner ähnlich sind. Allerdings fehlen diesen „Quasi-Ombudsmännern“ die einen echten Ombudsmann auszeichnenden strukturellen und funktionalen Voraussetzungen. Drei Haupttypen dieser Quasi-Ombudsmann-Einrichtungen haben überhand genommen: (1) „Ombudsmänner der Vollziehung“, (2) „Advokaten-Ombudsmänner“, (3) „Mediator-Ombudsmänner“. Obwohl nur wenige klassische Ombudsmann-Einrichtungen in den Vereinigten Staaten existieren, sind viele hunderte Quasi-Ombudsmann-Einrichtungen ins Leben gerufen worden. Das Hauptproblem des Berichts des Ombudsmann-Lenkungsausschusses besteht darin, dass dieser die Quasi-Ombudsmänner in den Rang echter Ombudsmänner erheben möchte. Aber wie genau unterscheiden sich diese verschiedenen Typen der Quasi-Ombudsmänner von den klassischen Ombudsmännern?

## **(1) OMBUDSMANN-EINRICHTUNGEN DER VOLLZIEHUNG:**

Als Mitte der 60-er Jahre Reformer begannen, nach Ombudsmännern zu rufen, hat der Widerstand der Gesetzgeber die Entstehung klassischer Ombudsmänner bis zur Schaffung des Ombudsmanns in Hawaii im Jahre 1969 verhindert. Daher haben einige der Reformaktivisten die Strategie verfolgt, Einrichtungen zu gründen, welche nach dem Vorbild echter Ombudsmänner ausgestaltet waren, auch so bezeichnet wurden und der Vollziehung unterstanden, vielleicht in der Hoffnung, dass diese Einrichtungen im Laufe der Zeit zu klassischen Ombudsmann-Einrichtungen werden würden. Dies war der Fall in Iowa, wo nach der Gründung der Einrichtung im Jahre 1970 als Ombudsmann der Vollziehung, welcher dem Gouverneur unterstand, diese im Jahre 1972 zur klassischen Ombudsmann-Einrichtung wurde. Zusätzlich entwickelte sich eine Manie für Streitschlichtungseinrichtungen, welche zur Gründung zahlreicher anderer Ombudsmann-Einrichtungen der Vollziehung führte ohne jede Hoffnung, dass aus diesen eines Tages klassische Ombudsmann-Einrichtungen würden.

Drei Unterkategorien von Ombudsmann-Einrichtungen der Vollziehung sind zu unterscheiden:

1. Der Prototyp ist der umfassende Ombudsmann der Vollziehung. Unter der Überschrift „Ombudsmann“ führt der Amtskalender der Konferenz der Regierungen der Bundesstaaten (1997: Seiten 284 – 285) Funktionäre in 40 Bundesstaaten an. Die klassischen Ombudsmänner von fünf Bundesstaaten sind angeführt, jedoch unterscheidet das Verzeichnis nicht zwischen diesen und anderen Typen von Ombudsmännern der Vollziehung in den anderen Bundesstaaten. Eine Analyse fördert zutage, dass 25 dieser vermeintlichen „Ombudsmänner“ dem Büro eines Gouverneurs zugeordnet sind, zwei den Büros von Vize-Gouverneuren, zwei den Büros von Justizministern, zwei Rechnungshöfen, einer dem Büro eines Innenministers, einer dem Büro für Rechtsangelegenheiten, ein anderer dem Personalbüro und einer der Dienstaufsichtsbehörde. Guam und Puerto Rico haben auch klassische Ombudsmänner. Analog dazu könnte man sagen, dass hunderte Ombudsmänner von Colleges und Universitäten dieser Kategorie zuzuordnen sind, insofern als sie für den ganzen Campus zuständig sind und dem Rektor der Universität oder einem anderen hochrangigen Funktionär verantwortlich sind. Manche Ombudsmann-Einrichtungen der höheren Bildung weisen signifikante Elemente von Unabhängigkeit gegenüber der Vollziehung auf, indem sie wenigstens zum Teil Einrichtungen der Studentenschaft, des Lehrkörpers oder der allgemeinen Bediensteten, unterstehen.

2. Einige der bundesstaatlichen Einrichtungen, welche im Amtskalender der Regierungen der Bundesstaaten angeführt sind, haben zwar keine unbeschränkte Zuständigkeit, sondern sind Ombudsmänner der Vollziehung, welche einen eng umrissenen Aufgabenbereich haben und außerhalb der Einrichtung stehen, für welche sie zuständig sind. (Die Mehrzahl dieser Einrichtungen sind im Amtskalender gar nicht verzeichnet.) Viele dieser bundesstaatlichen „Ombudsmänner“ unterstehen einem Mitglied der Vollziehung, in der Regel dem Gouverneur, und ihre Zuständigkeit beschränkt sich auf einen bestimmten Bereich der Regierung, z.B. Strafvollzug, soziale Angelegenheiten oder psychische Gesundheit. Ein Bundesstaat hat oftmals mehrere dieser auf einen bestimmten Zuständigkeitsbereich beschränkten Ombudsmänner der Vollziehung.

3. Allerdings sind die überwiegende Mehrzahl der Ombudsmänner der Vollziehung als interne Ombudsmänner der Vollziehung zu qualifizieren. Das bedeutet, dass sie innerhalb der Behörde angesiedelt sind, für welche sie die Zuständigkeit haben und ihre Verbindung mit der Vollziehung insofern aufrecht bleibt, als sie an das oberste Organ der Behörde oder an ein anderes Organ der Behörde zu berichten haben und diesem verantwortlich sind (keine dieser Einrichtungen sind in dem Amtskalender angeführt.) Die internen Ombudsmänner der Vollziehung gehören zur schwächsten Untergruppe der Ombudsmänner der Vollziehung. Zusätzlich zu den zahlreichen Einrichtungen der Bundesstaaten und Ortsgemeinden dieser Unterkategorie, haben mehrere Behörden des Bundes, einschließlich der Umweltagentur, der Zollwache, der Drogenaufsicht und der Steuerbehörde interne Ombudsmänner der Vollziehung.

Zahlreiche der Einrichtungen, welche den drei Unterkategorien der Ombudsmänner der Vollziehung zuzurechnen sind, bemühen sich, Beschwerden ebenso gut zu bearbeiten wie die echten Ombudsmänner. Obwohl manche dieser Einrichtungen aufgrund einer gesetzlichen Grundlage errichtet wurden, fehlen ihnen dennoch unabdingbare Kennzeichen der klassischen Ombudsmänner. Von größter Bedeutung ist, dass ihre Abhängigkeit von der Vollziehung ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt. Gewiss, es sind manche Traditionen um die Ombudsmänner der Vollziehung herum entstanden, welche diesen de facto ein großes Maß an Unabhängigkeit einräumen; die Vollziehung ist oftmals der Überzeugung, dass diese Einrichtungen wichtige Werkzeuge der Verwaltung sind und bietet daher Unterstützung an und räumt ein bestimmtes Maß an Unabhängigkeit ein. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass solche Traditionen und vereinzelte Zugeständnisse der Unterstützung immer brüchig sind: Wenn die politische Situation oder die Identität der Vollziehung sich verändern, kann

die Effektivität der Einrichtung über Nacht verschwinden, selbst wenn sie auf gesetzlicher Grundlage errichtet wurde – was auch in zahlreichen Fällen geschehen ist. Zahlreiche Ombudsmänner der Vollziehung können gar nicht für sich in Anspruch nehmen, unabhängig zu sein; sie sind ein verdeckter Bestandteil der Wiederwahlmaschinerie des Gouverneurs oder eines anderen Funktionärs. Die Einfügung des Begriffs „Ombudsmann“ in den Titel des Büros ist dann lediglich ein Deckmäntelchen für eine Einrichtung der Vollziehung, welche das Gegenstück zur einzelfallbezogenen Anlaßgesetzgebung der Legislative bildet.

Für den Ombudsmann der Vollziehung besteht das Hauptproblem oftmals in der den klassischen Ombudsmann kennzeichnenden unbeschränkten Befugnis zur Erforschung der Wahrheit. Es handelt sich bei den Ombudsmännern der Vollziehung um das, was Max Weber als „patrimoniale“ Organisationen bezeichnet hat: Ihre Werte können nicht unbeschränkt universalistisch sein, weil sie im Endergebnis beeinflusst werden von Werten der Vaterfigur, welchen der Funktionär verantwortlich ist. Manche Ombudsmänner der Vollziehung haben als oberstes Ziel, die Vollziehung in einem guten Bild erscheinen zu lassen indem sie ein Bild zeichnen, das ihre Einrichtungen beinahe als perfekt darstellt. Andere versuchen, objektive Untersuchungen zu führen, jedoch, wenn eine Untersuchung die Vollziehung beunruhigt, ist der Ombudsmann der Vollziehung oftmals mit der Situation konfrontiert, dass die Untersuchung eingestellt, sein Budget reduziert, sein Zugang zu Informationen beschränkt oder ihm untersagt wird, einen Bericht vorzulegen. Obwohl manchen Ombudsmännern der Vollziehung in der Regel ein hoher Grad an Untersuchungsfreiheit eingeräumt ist, sind sie gegenüber der Vollziehung verletzlich.

Schließlich unterscheiden sich Ombudsmänner der Vollziehung in der Gründlichkeit ihrer Untersuchungen. Manche führen äußerst gründliche Untersuchungen durch, obwohl ihnen wesentliche Befugnisse wie unbeschränkter Zugang zu Akten, Anforderung von Beweismitteln unter Strafandrohung und vertrauliche Behandlung ihrer Akten fehlen. Daneben gibt es andere Ombudsmänner der Vollziehung, welche vortäuschen, der Untersuchungsfunktion des Ombudsmannes nachzukommen, jedoch in Wahrheit die Beschwerden lediglich an die Behörde weiterleiten und dieser direkt oder indirekt gestatten, den Bürgern zu antworten, falls diese das wünscht. Vermutlich führt die Mehrheit der Ombudsmänner der Vollziehung keine umfassenden Untersuchungen durch, weil sie einfach die dafür erforderliche Kapazität nicht haben. Es wäre eine Übertreibung, die Mehrheit dieser kleinen Büros als bürokratisch organisierte Einrichtungen zu bezeichnen.

## **(2) ADVOKATEN-OMBUDSMANN-EINRICHTUNGEN:**

Zahlreiche andere Quasi-Ombudsmann-Einrichtungen sind bemerkenswert, weil ihnen das Merkmal der Objektivität bei ihren Untersuchungen fehlt. Obwohl klassische Ombudsmänner manchmal als „Verteidiger oder Beschützer des Bürgers“ bezeichnet werden, führen die Advokaten-Ombudsmänner Untersuchungen als „unparteiische Untersucher“ und schwingen sich zu Anwälten für Veränderungen nur dann auf, wenn eine konkrete Untersuchung sie überzeugt, eine Empfehlung abzugeben. Solche Advokaten-Ombudsmänner, wie etwa die Ombudsmänner der Bundesstaaten betreffend Altenbetreuung, welche von der Bundesregierung befürwortet werden, sind interne Ombudsmänner der Vollziehung; sie sind gewöhnlich innerhalb einer staatlichen Behörde für Alterseinrichtungen angesiedelt, jedoch unterscheiden sie sich wesentlich von anderen Ombudsmännern der Vollziehung aufgrund ihrer Orientierung zur Anwaltschaft. Das Einnehmen einer anwaltlichen Haltung zur Untersuchung statt einer unparteiischen führt zu einer Entwicklung einer kontradiktorischen Situation bei jenen, welche Gegenstand der Untersuchung sind. Dies erklärt oftmals die heftige Gegenwehr von Pflegeeinrichtungen als Reaktion auf die Untersuchungen. Klassische Ombudsmänner sind der Auffassung, dass ihre Position der Unparteilichkeit essentiell für ihre Rolle ist und einen größeren Grad an Unterstützungsbereitschaft erzeugt und daher auch größere Effizienz bei jenen bewirkt, welche Gegenstand der Untersuchung sind, als eine einseitige anwaltschaftliche Position. Ombudsmänner für Pflegebedürftige begegnen dem üblicherweise damit, dass eine anwaltschaftliche Position notwendig ist, verletzte Klienten zu schützen. Einige Bundesstaaten haben dafür Advokaten für andere Gruppen, wie Kinder, ins Leben gerufen. Manche Bundesstaaten haben Konsumenten- oder Unternehmensanwälte ins Leben gerufen.

### **(3) MEDIATOR-OMBUDSMANN-EINRICHTUNGEN:**

Ein neuer geläufiger Typ interner Quasi-Ombudsmann-Einrichtungen, der Mediator-Ombudsmann, verdient auch eine eigene Kategorie aufgrund seiner besonderen Merkmale. Inspiriert durch modische, anti-hierarchische Management-Theorien und vom Ziel geleitet, Rechtsstreitigkeiten mit Angestellten und Konsumenten zu reduzieren, begannen Unternehmen in den 60-er Jahren im Zuge der Bewegung für die Einführung alternativer Streitbeilegungsmechanismen Mediatoren ins Leben zu rufen, welche sie für PR-Zwecke „Ombudsmänner“ nannten. Ein Blick in irgend ein Handbuch zur alternativen Streitbeilegung verdeutlicht, dass der Mediator-Ombudsmann nur ein Bestandteil einer Reihe von Mechanismen zur alternativen Streitbeilegung ist, jedoch dieser besondere Mechanismus nur ein untergeordnetes Element der alternativen Streitbeilegung darstellt.

Angeführt von solchen Unternehmen wie American Express, Chevron, Eastman, Kodak, Lucent Technologies, New York Life, Pitney Bowes, Shell, Sony, Texaco und Xerox haben hunderte Konzerne diese Mediator-Ombudsmänner alternativer Streitbeilegung während der 90-er Jahre ins Leben gerufen. Einzelne dieser Konzern-Ombudsmänner - z.B. bei American Express - haben einen bemerkenswerten Grad an Unabhängigkeit von der Geschäftsführung, weil sie unmittelbar dem Verwaltungsrat der Gesellschaft verantwortlich sind. (Victor Futter hat ein Modell dieses Typs des Konzernombudsmanns in einem Artikel in „The Business Lawyer“, 1990, vorgestellt).

Weiters haben viele öffentliche Einrichtungen auf allen Ebenen Mediator-Ombudsmänner ins Leben gerufen. So hat etwa der Justizminister in einem Memorandum vom 9. Juni 2000 für das Justizministerium die Schaffung eines „organisationsmäßigen Ombuds-Programms“ angekündigt, welches eine Form „alternativer Streitbeilegung darstellt, um Streitigkeiten am Arbeitsplatz zu begegnen ... Einzelpersonen können Fragen oder Bedenken betreffend die Auslegung von Arbeitsplatzrichtlinien erheben und wie diese Richtlinien umgesetzt werden, Auseinandersetzungen betreffend die Kommunikation zwischen Mitarbeitern oder Vorgesetzten ansprechen, Beschwerden betreffend vermeintliche Diskriminierung, Benachteiligung oder jeder weiteren Angelegenheit, welche die Anstellung beim Ministerium betrifft, erheben. Das Ombuds-Programm kann eine gewisse Hilfestellung bieten, die einem Mitarbeiter oder Manager erlaubt, aus eigenem Probleme anzusprechen, die betreffende Person an eine andere Einrichtung zu verweisen, welche geeigneter erscheint oder als informeller „Mittler“ oder Mediator Konflikte anzusprechen“. Weiters hat eine Reihe von Universitäten, die früher keine Ombudsmänner der Vollziehung hatten, welche den klassischen Ombudsmännern nachempfunden waren, jüngst Mediator-Ombudsmänner für Personalangelegenheiten von Fakultätsmitgliedern und Universitätsbediensteten eingerichtet.

Während klassische Ombudsmänner aufgrund des besonderen Augenmerks, das sie der Gerechtigkeit schenken, als oberstes Gebot ihrer Handlungen sich der Unparteilichkeit verschrieben haben, haben Mediator-Ombudsmänner geringes oder gar kein Interesse an der Gerechtigkeit oder irgend einem anderen finalen Wert; sie sind anstatt dessen verfahrensorientiert. Sie befassen sich fast zur Gänze mit der Personalfunktion innerhalb einer Organisation; ihre Aufgabe besteht lediglich darin, die Beilegung von Streitigkeiten im Wege der Mediation zu erleichtern. Anstatt Gerechtigkeit anzustreben, besteht die Mission der Mediator-Ombudsmänner darin, „Interessen zu repräsentieren“ oder „Ein Ja zu Erreichen“ („Getting



to Yes"), der Titel des Bestseller-Handbuchs für die alternative Streitbeilegungsbewegung, geschrieben von Fisher und Ury im Jahr 1981.

Viele der Mediator-Ombudsmann-Einrichtungen ziehen es vor, lediglich als „Ombudsmann“ bezeichnet zu werden, aber falls eine weitere Kennzeichnung erforderlich ist, ziehen sie die Bezeichnung „organisatorische Ombudsmänner“ vor. Bedauerlicherweise gibt dieser Begriff nur einen Hinweis auf die Zuständigkeit dieser Einrichtungen und beschreibt nicht ihren Status: (1) Klassische Ombudsmänner sind bürokratische Organisationen. Auf der anderen Seite sind viele der „Organisationsombudsmänner“ so kleine Ein-bis-Zwei-Mann-Einrichtungen, dass sie kaum als Organisation bezeichnet werden können. (2) Obwohl „Organisationsombudsmänner“ für interne Personalangelegenheiten von Organisationen zuständig sind, trifft dies auch auf die klassischen Ombudsmänner zu. So hat etwa der Ombudsmann von Hawaii mit Ausnahme von Angelegenheiten, welche Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können, die Kompetenz, über Beschwerden von Beamten gegen ihre Dienstgeber zu entscheiden. Was „Organisationsombudsmänner“ kennzeichnet ist ihre Funktion als Mediator. Selbstverständlich stellt die zunehmende Zahl von „Tageszeitungs-Ombudsmännern“ eine Unterkategorie der Unternehmensombudsmänner dar, deren Klienten die Leser sind.

Zahlreiche Mediator-Ombudsmänner haben wenig Unabhängigkeit innerhalb der Organisation, sie sind abhängig von der Geschäftsführung. Weil sie keine Verschwiegenheit garantieren können, behauptet die Mehrheit von ihnen mit Überzeugung, dass sie keine „Untersuchungen“ durchführen, sondern nur „Probleme“, „Fragen“, „Bedenken“, „Problemfälle“, „Konflikte“ und (möglicherweise) „Beschwerden“ ansprechen. Aus dem gleichen Grund legt die Mehrheit der Mediatoren-Ombudsmänner keine Akten an, welche – falls sie im Zuge eines Beweisverfahrens – offengelegt würden, die Position eines Klienten identifizieren und möglicherweise gefährden könnten. Mediator-Ombudsmänner geben insbesondere auch keine schriftlichen Empfehlungen oder Berichte ab. Im Hinblick auf das Verfahren neigen sie dazu, den Anschein der „Unparteilichkeit“, welcher offenbar den Beigeschmack einer Untersuchung hat, zu vermeiden und sie ziehen es vor, den Anschein der „Neutralität“ zu erwecken, welcher Begriff das Bild von im Wettstreit stehenden Parteien heraufbeschwören soll, welche ihre Interessen dem Mediator präsentieren. Zusätzlich zu Problemen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern beharren Mediator-Ombudsmänner darauf, dass ein wichtiger Teil ihrer Arbeit darin besteht, die zwischenmenschlichen Beziehungen in Organisationen zu verbessern, indem sie Probleme zwischen Mitarbeitern reduzieren, welche nicht

auf Machtungleichgewichte zurückzuführen sind. Zusammenfassend könnte der Gegensatz zu den klassischen Ombudsmännern kaum deutlicher ausfallen.

Ein weiteres Beispiel der Schwäche der Mediator-Ombudsmänner zeigt sich darin, dass sie oft davon sprechen, dass der Klient „der Inhaber des Problems“ sei und sie betonen, dass ihre zentrale Aufgabe darin bestehe „Optionen“ für ihre Klienten zu schaffen. Kapitel 4 des Buches „Getting to Yes“ lautet: „Erfinden Sie Optionen für gegenseitigen Gewinn“. Eine derartige Vorstellung wäre für einen echten Ombudsmann, der selten den ursprünglichen Beschwerdeführer in eine Untersuchung einbezieht, unverständlich, ausser ganz am Ende der Untersuchung.

Mediator-Ombudsmänner legen ihr Hauptaugenmerk auf das Generieren von Optionen, weil sie wenig Macht haben und Beschwerdeführer werden im Ergebnis angeleitet, ihre eigenen Ombudsmänner zu werden und Unterstützung zu leisten bei der Generierung und Auswertung von Optionen verschiedener Vorgehensweisen.

Als Unterkategorie der schwächsten Art von Ombudsmännern der Vollziehung haben Mediator-Ombudsmänner wenige der organisatorischen oder funktionalen Merkmale des klassischen Ombudsmanns. Allerdings sind zahlreiche dieser Einrichtungen wild entschlossen, als „vollwertige Ombudsmänner“ qualifiziert zu werden, um ihre Einrichtungen zu legitimieren. Und ihre Interessensvereinigung, die Ombudsman Association (früher die Unternehmens-Ombudsmann-Vereinigung) steht nunmehr seit mehreren Jahren hinter einer Bewegung, welche die Schaffung solcher Einrichtungen fördert und Unterstützung leistet, dass diese Legitimation gewinnen. Als Reaktion auf die extreme Vielfalt dieser Einrichtungen hat die TOA Standes- und Verhaltensrichtlinien verabschiedet. Diese Mediatoren-Ombudsmänner sind so zahlreich in einer Vielfalt von Organisationstypen geworden, dass sie dazu neigen, vom Beruf oder der Rolle des Ombudsmanns zu sprechen, mindestens genau so oft wie von den institutionellen Einrichtungen.

Selbstverständlich üben die Quasi-Ombudsmänner oft auch nützliche Funktionen aus, aber unabhängig davon, ob sie der Unterkategorie des Ombudsmanns der Vollziehung, des Advokaten-Ombudsmanns oder des Mediator-Ombudsmanns zuzurechnen sind, weisen sie essentielle Eigenschaften des klassischen Ombudsmanns nicht auf und es kann von ihnen auch nicht erwartet werden, dass sie seine Funktionen ausüben. Das Hauptproblem des Berichts des Ombudsmann-Lenkungsausschusses besteht darin, dass es sich um einen Bericht von Quasi-Ombudsmännern für Quasi-Ombudsmänner handelt.

Wie die Kritik der Vereinigung amerikanischer Ombudsmänner aufzeigt, wu'de die Annahme des Berichtes des Lenkungsausschusses und das Abgehen von der Resolution der amerikanischen Juristen-Vereinigung von 1969 den bestehenden klassischen Ombudsmannern im Land Schaden zufu'gen. Die kanadischen Ombudsmanner sind auch der Auffassung, dass der Bericht ihnen schaden wu'de. Weiters bin ich der Auffassung, dass der Bericht ein schwerer Schlag gegen das Ansehen der ABA hinsichtlich ihres Anspruchs auf intellektuelle Aufrichtigkeit wa're. Ich fordere beide Gruppen auf, den Ombudsmann-Lenkungsausschu'f anzuweisen, einen neuen Bericht vorzulegen, welcher die traditionellen Strukturen und Funktionen des Ombudsmanns respektiert.

20. Juli 2001

Larry B. Hill