

# Laute Klage – stiller Sieg

## Professionalisierung der Mediation auf dem Siegeszug

Das Beratungsformat „Mediation“ konnte sich in den vergangenen Jahren schnell etablieren – historisch gesehen geradezu rasant. Gleichwohl sind in der Mediationsszene vielfach Klagen zu vernehmen. Die Ungeduld über mangelnde Akzeptanz des Verfahrens im deutschsprachigen Raum ist greifbar. Doch sind diese Beschwerden berechtigt? Die Autoren meinen Nein und konstatieren ganz im Gegenteil einen Siegeszug der mediativen Konfliktbearbeitung.

**Gernot Barth und Walter H. Letzel**

Mediation als Form der zeitgemäßen Krisenbewältigung ist durch den hohen Individualisierungsgrad nach der Modernisierungswelle der 1960er- und 70er-Jahre entstanden. Dieser Individualisierungsschub stand im Zeichen einer neuen Qualität der Autonomie der Handlungssubjekte bei gleichzeitiger Abnahme fester Regeln und Normen des Zusammenlebens und -arbeitens. In diesem Prozess hat sich eine Form der Konfliktbearbeitung mit einem neutralen Dritten, der die streitenden Parteien in eigener Verantwortung zu einer für alle Seiten tragbaren Lösung führt, herausgebildet. Diese dritte Person wird in der Folge Mediator genannt. Diskussionswürdig ist die Frage, ob und inwieweit sich diese Tätigkeit als eine Profession etabliert hat und überhaupt etablieren kann.

### Voraussetzungen der Professionalisierung

Die Berufsgruppen, mit denen sich Mediatoren in erster Linie vergleichen sollten, sind Ärzte, Juristen und Geistliche. Bei jenen wurde – historisch gesehen – aus einer privaten Tätigkeit ein Beruf. Kennzeichen dessen waren

- ein tätigkeitsspezifischer Wertekonsens,
- eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung und auch
- das Risiko des Scheiterns.

Ulrich Oevermann definiert Professionalisierung der Krisenbewältigung als Verknüpfung von „generalisiertem Regelwissen“ und Fallverstehen mit Strukturproblemen der Lebenspraxis der Klienten. Der Professionelle (i. e. der Mediator) übernimmt in diesem Fall die Funktion der „stellvertretenden Deutung“ für die Medianden.

Es bedarf also zum einen eines Regelwissens, um eine Krise (den Konflikt) zu bewältigen, und zum anderen des Vertrauens der Individuen in den Mediator und in den Verfahrensprozess.

Was ist nun aus professionstheoretischer Perspektive notwendig, um diese Bedingungen zu erfüllen?

### Entwicklungsebenen

Auf der mikrosoziologischen Ebene geht es um die Persönlichkeit des Mediators und um das Individualvertrauen. Mediatoren erobern sich derzeit den Markt als Persönlichkeiten, zu denen Kunden vertrauen haben können. Wesentlich ist auf dieser Ebene das Empfehlungsmarketing: „Frau Meier ist mir als gute Mediatorin bekannt.“ Kunden vertrauen heute noch eher der Person des Mediators, denn dem Prozess der Mediation. Makrosoziologisch wäre dies das Kollektivvertrauen. Vergleichbar mit einem Gang zum Arzt oder zum Rechtsanwalt, deren Schild eben einfach an einem Hauseingang hängt. Hier weiß der Kunde, dass diese in einen bestimmten Prozesskontext eingebunden sind.



Abb. 1: Determinanten des Vertrauens (Quelle: endless creative / Holm Klix nach Walter H. Letzel).

Um zu einem Kollektivvertrauen in die Profession zu gelangen, bedarf es eines Prozesses der Verberuflichung. Hier ist die Media-

tion in einem historisch extrem kurzen Zeitraum (ca. 40 Jahre) weit vorangeschritten. Bei wesentlichen Attributen einer Profession hat sie schon ein gutes Stück Weg zurückgelegt:

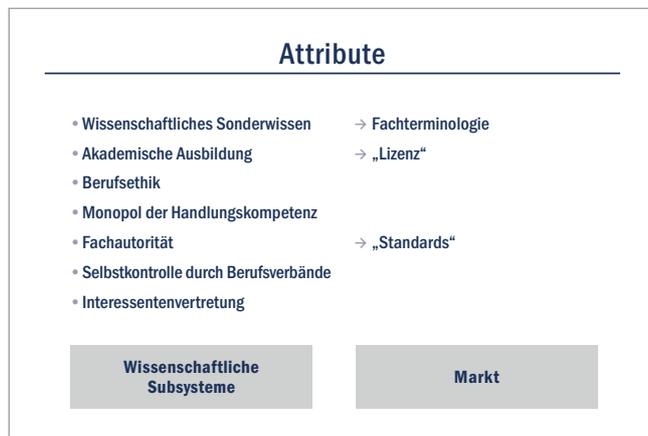


Abb. 2: Attribute einer Profession (Quelle: endless creative / Holm Klix nach Gernot Barth).

### Aktueller Grad der Professionalisierung in der Mediation

Es gibt in Deutschland (wie in Österreich) ein Gesetz zur Förderung der Mediation, es existiert eine ministeriell erlassene Ausbildungsverordnung für den „Zertifizierten Mediator“, und die Bundesregierung hat die Auswirkungen des Mediationsgesetzes evaluieren lassen.

Berufsverbände haben sich in Deutschland (wie in Österreich und der Schweiz) etabliert, und sie sind darum bemüht, sich stärker miteinander zu verbinden (Qualitätsverbund Mediation) und gemeinsame Qualitätsstandards zu entwickeln. Eine Berufsethik hat sich nicht nur auf nationaler, sondern auch auf europäischer Ebene entwickelt.

Es existieren verschiedene Fachmagazine für den deutschsprachigen Raum, Verbandszeitschriften für Deutschland und eine für Deutschland und Österreich.

Akademische Ausbildungen sind anerkannt und werden in Masterstudiengängen und anderen Hochschullehrgängen

angeboten, wissenschaftliches Sonderwissen bildet sich heraus (Lehrbücher, Monografien).

Diese Fakten sprechen dafür, dass eine Professionalisierung der Mediation bereits in einem hohen Maß vorliegt. Woher rühren dann die heute immer wieder zu vernehmenden Klagen über scheinbar geringe Fallzahlen?

Wir vertreten die These, dass der Prozess der Professionalisierung so schnell vorangeschritten ist, dass der Markt nicht folgen konnte. Dazu gehört auch, dass die Mediation als professionelle Dienstleistung durch den Kunden noch nicht ausreichend wahrgenommen wird. Dies ist unter anderem dem Umstand geschuldet, dass der Ruf als neutraler, nicht wertender Dienstleister in der Konfliktbearbeitung verschiedentlich steigerbar ist.

Zudem scheint die Zahl von tatsächlichen mediativen Konfliktbearbeitungen bisher ungenügend erfasst zu sein. Weit über 100.000 Mediationen von telefonischen Dienstleistern gehen in die Statistiken nicht ein, ebenso die Fälle von Mediatoren, die keinem Verband angehören, und auch jene Mediationen nicht, die der Prozessdefinition entsprechen, aber unter einem anderen Namen geführt werden (diese firmieren oft unter Teamentwicklung, Konfliktcoaching oder Prozessbegleitung).

Vielleicht werden die durch die aktuelle Corona-Krise ausgelösten Folgen in Wirtschaft und Gesellschaft zu einem weiteren Schub für die Mediation führen, zu einer Entwicklung des Marktes und zu einer Neubewertung der eigenen Profession innerhalb der Mediationsszene. Wir wünschen uns jedenfalls – insbesondere in dieser Zeitschrift – einen kontroversen Diskurs zu diesem Thema.

### Literatur

Letzel, Walter H. (2017): Der unsichtbare Mediator – Zum eigenen Anteil der MediatorIn am Gelingen oder Scheitern von Mediationen. Spektrum der Mediation (68), S. 37–39.

Maiwald, Kai-Olaf (2016): Die Professionalisierung(en) der Mediation. Zeitschrift für Rechtssoziologie 36 (1), S. 6–28.

### Walter H. Letzel

Dipl.-Ing.-Pädagoge, Coach, Mediator, Ausbildungs-Supervisor, Trainer und systemischer Organisationsberater (Kontakt: wl@letzel-consult.de). Seit November 2016 Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation e. V., Vorstand Bundesverband Steinbeis Mediationsforum e.V.



### Prof. Dr. habil. Gernot Barth

Mediator, Trainer BM, Supervisor. Professur für Konfliktmanagement und Mediation an der Steinbeis-Hochschule, Fakultät Business & Economics; Präsident der Deutschen Gesellschaft für Mediation e. V. und Geschäftsführender Vizepräsident des Deutschen Forums für Mediation e. V.; leitet die Akademie für Mediation, Soziales und Recht sowie die IKOME Dr. Barth GmbH & Co. KG.

