

# **BEDÜRFNISSE DER MEDIATIONSFORSCHUNG**

H.-D. Will

TAHAI-Projekt – Workshop

Innsbruck 10.6.2024

## GLIEDERUNG - EINBLUMENSTRAUSS

- Mediation ist....
- Auf dem Weg zum Beruf
- Professionalisierung
- Fachpolitischer Rahmen im BMJ
- Die Evaluationsstudie (Masser u.a)
- Der soziologische Ansatz
- Verbandsinteressen: QVM weil...
- Die Rolle des Mediators
- Methode und Haltung
- Dyade und Triade
- Mediation als Transformations- und Lernprozess



# MEDIATION IST EIN PROGRAMM FÜR DIE PRAXIS (THEORIE-DEFIZIT)

- Mediation *definiert sich negativ*:
- Z.B. als „**außer**-gerichtliche Streitbeilegung“ und soll Mängel die das Gerichtsverfahren hat vermeiden

Viele Mediatoren stellen sich ihren KlientInnen auch so vor, dass sie erklären, **was sie nicht sind**: *kein Richter, kein Schlichter, kein Anwalt* und:

Sie sind *nicht* für die Inhalte der Lösung von deren Konflikt verantwortlich.

- Mediation wird in **praxisnahen** Rollenspielen gelernt



## VON DER WEITERBILDUNG ZUM BERUF

- Mediation geht davon aus, dass man einen Grundberuf (Studium) erlernt hat, und danach sich zur/m MediatorIn weiterbildet
- Ein Berufsbild ist erst im Ansatz erkennbar
- Der Titel „Mediator“ ist nicht geschützt nur der „Zertifizierte Mediator“
- Mediation konkurriert zu anderen Vermittlerberufen wie Anwälten oder Richtern
- Viele –ich schätze- 75 bis 90 %,- die eine Mediationsausbildung machen, haben danach keine regelmäßige Praxis
- Hier geht es um die 10 verbleibenden Prozent!!!



# MEDIATION ALS PROFESSION

(NACH MAIWALD)

## Welche Kriterien erfüllt Mediation als Profession:

- Die Bearbeitung von „existenziellen Problemen“
- Ausbildung von Experten
- Ausbildung einer Professionsethik
- Ausbildung einer berufsständischen Organisationsform
- Autonome Verwaltung der zentralen Wissensbestände ihres Funktionssystems
- Ausbildung *professionellen Handelns*
  - **dieser Aspekt und ihr Entwicklungsstand stehen für den heutigen Workshop im Zentrum -**

*(Die für diesen Workshop erstellten Transkripte stammen alle von hauptamtlich tätigen MediatorInnen)*



# DER FACHPOLITISCHE RAHMEN

- Seit 1993 gibt es Mediationsverbände (z.B. BAFM, BM, BMWA, DGM...)
- Das deutsche Mediationsgesetz „Gesetz zur Förderung wurde 2012 auf Anstoß durch eine EU-Richtlinie verabschiedet
- *Aktuelles Zitat aus dem BMJ: „Ein bestimmtes Berufsbild des Mediators ist im Mediationsgesetz nicht vorgeschrieben. Ein Mediator muss in eigener Verantwortung durch geeignete Aus- und Fortbildung sicherstellen, dass er über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, um die Parteien sachkundig durch die Mediation führen zu können. Das Gesetz legt fest, welche **Kenntnisse, Kompetenzen und Methoden** eine geeignete Ausbildung in der Regel vermitteln sollte.“ (siehe [www.bmj.de](http://www.bmj.de), vom 4.6.2024)*



# DIE EVALUATIONSTUDIE 2017 (MASSER U.A.)

- Im Mediationsgesetz vorgeschrieben nach 5 Jahren
- Befragung von 1.256 Mediatoren und Mediatorinnen.
- ***“Was macht eine „gute“ Mediatorin bzw. einen „guten“ Mediator aus:***

sehr wichtig:

- |                               |     |
|-------------------------------|-----|
| • Haltung                     | 83% |
| • Persönlichkeit              | 76% |
| • Qualität der Ausbildung     | 54% |
| • Praxiserfahrung             | 36% |
| • Zahl der Ausbildungsstunden | 28% |
| • Fortbildung                 | 20% |



# PRAXISEVALUATION (NACH MASSER 2017)

- Wie läuft ein Mediationsverfahren in der Praxis tatsächlich ab?
- **Gefragt:**
- A) nach „schulmäßigen“ Mediationskonzept oder
- B) mit „situationsbezogenen Abweichungen“

Ergebnis,

*die Mediatoren und Mediatorinnen orientieren sich am schulmäßigen Mediationskonzept so wie sie es gelernt haben. Sie wenden es aber in der Praxis mit fallbezogenen Abweichungen ( als Evaluation, Schlichtung oder Vermittlung ), an und haben damit zu 84% auch mehr Erfolg (Masser,S.170).*

- Also ist die Ausbildung schlecht oder nicht sehr relevant für die Praxis

## Unser Bedürfnis

- Wie lässt sich Praxis besser erforschen?



# QANTITATIV ODER QUALITATIV- HERMENEUTISCH

- Bisher wurde Mediationsforschung in der deutschsprachigen Literatur hauptsächlich mit Selbsteinschätzungs-  
Meinungsabfragen der Beteiligten bestritten und daraus für die Mediationspraxis Hypothesen entwickelt.
- Ein Glücksfall, dass sich die Soziologen – **der AK Mediationsforschung der Universität Bielefeld** - der Mediation als Beispiel für die Analyse einer im Entstehen befindlichen Profession angenommen haben : „Soziologie der Mediation“ Themenheft der Zeitschrift für Rechtssoziologie Bd 36, 2016. Sie wollen die Fallpraxis selbst untersuchen und arbeiten mit einem hermeneutischen Ansatz.
- Ein Glücksfall, dass **Walter Letzel** in diese Initiative einbezogen wurde.
- Auf der Suche nach Transkripten realer Mediationssitzungen als empirischem Quellenmaterial begann damit die Kooperation der Wissenschaftler zur BAFM
- Das Projekt heißt  
**„Interaktion der professionellen Mediation“**



# BAFM-FACHGRUPPE

## WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

(VERBANDSINTERESSEN)

Siehe Stand der Mediationswissenschaft  
(**Gründungspapier** zur BAFM-Fachgruppe  
Wissenschaft und Forschung am 12.9.2020):

- Datenlage/*Statistiken* mangelhaft
- *Definitionen* vielfältig bis widersprüchlich
- Was ist „Erfolg“ einer Mediation? –“Wirkfaktoren“
- Wann ist ein Konflikt/ sind die Medianden für eine Mediation „geeignet“? – Selektionskriterien der Falleignung
- ***Sind das die „Bedürfnisse“ der Mediation, die die KI für ihre Algorithmen braucht? Ist das TAHAI-Projekt mit dem Bielefelder Projekt anschlussfähig?***

○  
Im folgenden einige **Anschluß**-Stellen:



# DIE ROLLE UND PERSON DES MEDIATORS

## SELBST-VS. FREMDBESCHREIBUNG

- Wie stellt sich der Mediator selbst den Streitparteien dar?
- Wie behandelt er die Standards des Mediationsprogramms (Ablaufmodell, Auftragsfindung, Streitpunkte, Hintergründe Interessen und Bedürfnisse der Medianden, Arbeit mit Lösungsvorschlägen)?
- Wie geht er mit Emotionen um?
- Woher bezieht er seine Autorität?
- Wie ist die Beziehungsgestaltung?
- Analyse der Kommunikation und ihre situative Interpretation (als „Praxistheorie“)



# DIE GRETCHENFRAGE: METHODE UND/ODER HALTUNG

- Mediation ist vorwiegend **Handlungswissen**: Methode plus Haltung ist die Zauberformel der Praktiker
- Ausgetragen wird dieser Widerspruch in der Diskussion um die Begriffe Neutralität bzw. All-Parteilichkeit des Mediators
- Maiwald führt diese Debatte auf **das prekäre Zusammenspiel von Lenkungsverantwortung des Mediators und Autonomie der Streitparteien** zurück.
- Maiwald sieht die Hauptverantwortung, d.h. die Professionalität des Mediators in der „**stellvertretenden Sicherung der Kooperationsbasis der Parteien**“ durch den Mediator (S.24ff). Wie geschieht das?
- Siehe auch Heck „Erzeugung von Nachgiebigkeit“
- Gibt es **ethische Regeln** im Sinn von Human Control (HC)? Sind diese vergleichbar mit der professionellen Ethik der Mediatoren?



## BEISPIELE AUS DEN TRANSKRIPTEN

- Braucht der Mediator einen „**Auftrag**“?
- Z. B. im Fall #5 Ist es dann „Beratung“, „Orientierung“, „Sicherheit“ oder reicht es der Mediandin, ihr Leid vorzubringen und Verständnis zu finden?
- Wie sichert der Mediator die „**Kooperationsbasis**“ der Parteien?
- Z.B. indem er Gemeinsamkeiten im Sinne von „**Konsenspotenzial**“ feststellt und absichert und bei einem „ja, aber“ das „Ja“ absichert , bevor er sich mit dem „aber“ beschäftigt
- Wo sieht/Zieht der Mediator die **Grenze** zwischen Mediation und anderen Verfahrensansätzen?
- Z.B. bei Einzelgesprächen, bei Abbruch in 6. Sitzung



# DYADE UND TRIADE

## – EIN PERSPEKTIVENWECHSEL IM MEDIATIONSVERSTÄNDNIS

-

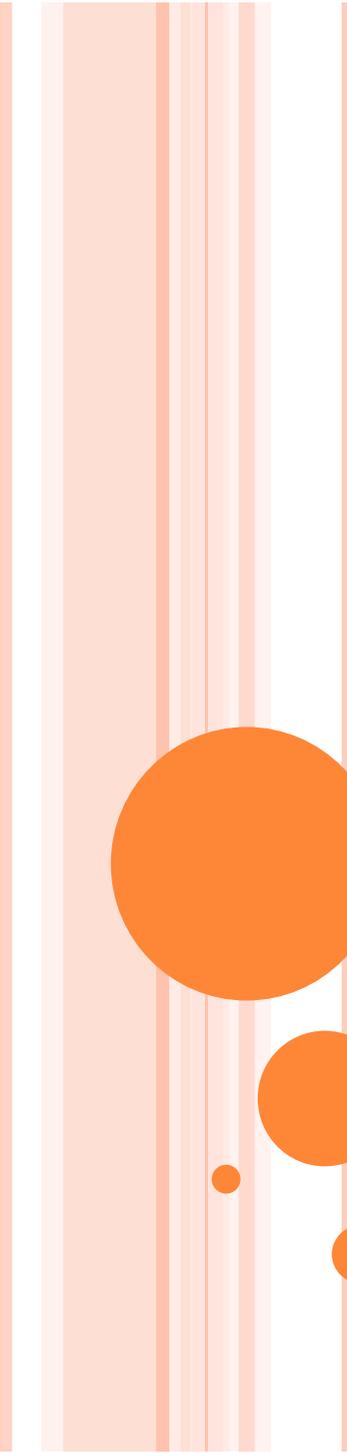
- Für die Wissenschaft macht es einen großen Unterschied, ob ein Konflikt von den Konfliktparteien alleine oder mit Hilfe eines Dritten bearbeitet wird.
- Viele der in der Mediation angewandten Methoden/tools wurden entwickelt, damit die Parteien *ohne Hilfe von Dritten* zu einer Lösung ihres Konfliktes kommen
- Z.B. das „Harvard-Modell“, die „Gewaltfreie Kommunikation“ nach M.Rosenberg, „Miteinander Reden“, Schulz von Thun...
- **Meine Frage: Ist die Mediation - ihrer Organisation nach - eine „Weiterbildung“ für und mit den Parteien am offenen Konflikt? D.h. Der Konflikt wird mit Hilfe des Mediators so inszeniert, dass die Betroffenen ihn zu lösen lernen?**  
Deshalb mein Schlüsselbedürfnis an die Wissenschaftler:



# MEDIATION ALS TRANSFORMATIONS- UND LERNPROZESS (S.A. JUSTUS HECK.)

- **In der Mediation findet offensichtlich ein Transformationsprozess des Ausgangskonfliktes statt:**  
Die Mediatoren haben dafür die Metapher des „Eisbergs“. In einem U-förmigen Modell werden die unvereinbaren Ausgangspositionen des Konflikts auf dahinter liegende Interessen und Bedürfnisse bezogen, um daraus für beide Seiten konsensfähige Lösungsvorschläge zu entwickeln.
- Eine zentrale Rolle spielt dabei die *Metakommunikation* (Heck , Mediationsparadox, S.207ff)
- **Frage:** Wie benutzt der Mediator dieses „alltägliche Werkzeug um Kommunikation zu problematisieren und zu reparieren“ in unseren Transkripten ?
- Siehe z.B. der Versuch eines Perspektivwechsels in Fall #5, 2. Sitzung S. 34f
- Wie **nachhaltig** ist das Mediationsergebnis ?Wirkt Mediation nur kurativ oder auch präventiv?  
Das wäre allerdings ein neues Thema!





**ICH DANKE FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT**

# LITERATURHINWEISE

- Heck, Das Mediationsparadox. Eine soziologische Studie zu Vermittlung im Streit. Weinheim/Basel 2022
- Kriegel-Schmidt(Hg) Mediation als Wissenschaftszweig, Wiesbaden 2017
- Masser u.a. Die Entwicklung der Mediation in Deutschland. Baden-Baden 2018
- Will, Zum Stand der Mediationsforschung 12.9.2020(Thesenpapier, BAFM-Fachgruppe Wissenschaft und Forschung. [www.bafm-mediation.de](http://www.bafm-mediation.de))
- Maiwald, Die Professionalisierung(en) der Mediation. ZfRechtssoziologie, Bd 36, 2016, 6-28
- Hinweis auf die Diskussion in der Sozialpsychologie und Sozialpädagogik , wo es um „Fallverstehen“ und professionelle „Haltung“ geht.

