

Kai-Olaf Maiwald

Die Professionalisierung(en) der Mediation

The Professionalisation(s) of Mediation

DOI 10.1515/zfrs-2016-0003

Zusammenfassung: Im Bereich der beruflich ausgeübten Mediation existieren seit längerer Zeit (nicht immer eindeutige) Bestrebungen, das Tätigkeitsfeld zu professionalisieren. Aus professionssoziologischer Sicht stellt sich bei solchen Bestrebungen immer die Frage, ob es sich überhaupt um einen Beruf handelt, der professionalisierungsbedürftig, aber auch -fähig ist. Dieser Frage wird nachgegangen, indem zentrale Kriterien der Professionalisierung – Verberuflichung/Institutionalisierung, Expertisierung, Etablierung, berufsständische Organisation und insbesondere professionelles Handeln – an die Mediation angelegt, überprüft und diskutiert werden. Vor diesem Hintergrund lässt sich einerseits feststellen, dass man bei der Mediation derzeit allenfalls von einer gebremsten Professionalisierung sprechen kann. Andererseits lässt sich durchaus ein Professionalisierungsbedarf der Tätigkeit diagnostizieren, sowohl im Hinblick auf die Anforderungen und Probleme mediatorischen Handelns wie auch bezüglich der tatsächlichen Funktion und Rolle des/der MediatorIn.

Abstract: Ambitions to professionalize the occupational activity of mediation have existed for many years. From the perspective of the sociology of professions, ambitions of that kind always raise the question whether the occupation does indeed require and, further, is capable of professionalization. This question is addressed by measuring mediation against the key criteria for professionalization: institutionalization, emergence of experts, establishment of the occupation within a competitive field, professional organization and, in particular, professional conduct. Measured against those criteria, developments towards professionalization in mediation appear at best muted. Nonetheless, a need for the occupation to be professionalized can be discerned both with regard to the demands and difficulties of mediative practice and the function and role of mediators.

Keywords: professionalization, mediation, professional conduct, conflict management

Prof. Dr. Kai-Olaf Maiwald, Fachbereich 1: Kultur- und Sozialwissenschaften, Universität Osnabrück, Seminarstraße 33, 49074 Osnabrück, Telefon: +49 (0) 541 969-4627, E-Mail: kmaiwald@uni-osnabrueck.de

Mediation als Beruf

Jede soziologische Betrachtung der Mediation muss davon ausgehen, dass es sich dabei um ein modernes Phänomen handelt. Auch wenn es in der Geschichte ähnlich scheinende Formen der Vermittlung in Konflikten immer wieder gegeben haben mag, so lässt sich keine Entwicklungslinie ausmachen, auf die das heutige Phänomen zurückzuführen wäre. Das liegt daran, dass das, was wir heute unter Mediation verstehen, einer modernen Denkweise entspringt, die primär weder von pragmatischen Überlegungen geleitet noch äußeren Zwängen geschuldet ist. Als neuartige Form der Konfliktbearbeitung ist die Mediation eine als sozial erwünscht markierte Alternative oder Ergänzung zu rechtlichen und lebensweltlichen Formen der Bearbeitung. Eine solche Markierung erfolgte nicht von selbst, sondern es waren interessierte Gruppen, die Mediation ins Gespräch brachten und gesellschaftlich zu etablieren suchten – in Deutschland in den 1980er Jahren, in den USA schon etwas früher (vgl. Maiwald 2004a).¹ Zum Teil konnte man dabei von einer sozialen Bewegung sprechen, und Ansätze davon finden sich immer noch im Selbstverständnis der Mediatorinnen und Mediatoren. Dazu gehört, dass mediatives Handeln als grundsätzlich „gut“ verstanden wird (Stichwort „empowerment“) und entsprechend in der Alltagswelt verankert sein sollte. Die Idee ist, dass wir alle über mediative Kompetenzen verfügen sollten, weil das Zusammenleben dadurch besser wird (vgl. Montada 2009). Dafür sollten auch institutionelle Voraussetzungen geschaffen werden – eine Orientierung, die sich noch besonders deutlich im Bereich der Schulmediation findet.

Im Vordergrund stand jedoch ziemlich schnell und steht jetzt fast ausschließlich die Vorstellung, dass Mediation etwas ist, das berufsförmig betrieben und gelehrt werden sollte. Die FürsprecherInnen einer „professionellen“ Mediation sind vorwiegend nicht AktivistInnen oder anderweitig politisch Interessierte, sondern es sind die Mediatorinnen und Mediatoren selbst. Dabei kann man allerdings, auch ohne über entsprechende Statistiken zu verfügen, mit einiger Sicherheit sagen, dass faktisch relativ wenige Mediationen durchgeführt werden; im Vergleich mit der Menge rechtlicher oder therapeutischer Konfliktbearbeitungen handelt es sich eher um ein Randphänomen. Dazu nur ein „impressionistischer“ Anhaltspunkt: Wenn man im Internet für die Stadt Osnabrück nach Mediatorinnen und Mediatoren sucht, bekommt man etwa zehn Treffer, wenn man nach Anwältinnen und Anwälten sucht, über 200. Das heißt nun aber nicht, dass es sich bei der Mediation soziologisch um ein randständiges, wenig interessan-

¹ Vgl. zur Geschichte und Vorgeschichte der Mediation auch Duffy 1991, Duss-von Werth 2005, Folberg&Taylor 1984, Glenewinkel 1999, McGillis 1983, Shailor 1994, Wahrhaftig 1984.

tes Phänomen handelt. Aber man muss den Stellenwert – oder mit Max Weber gesprochen: die potenzielle „Kulturbedeutsamkeit“ – der Mediation erst einmal theoretisch explizieren. Ich möchte im Folgenden zwei miteinander verbundene Aspekte ansprechen, von denen der eine die Mikro-Ebene der möglichen Folgen der Mediationspraxis, der andere die Makro-Ebene der möglichen Veränderung des gesellschaftlichen Verständnisses von Konflikten durch das Selbstverständnis der Mediation betrifft. In beiden Hinsichten geht es um das Problem der Sicherung von Handlungsautonomie. Um dies zu erläutern, werde ich auf professionssoziologische Überlegungen rekurren.

Mediation als professionssoziologisches Problem

Die Professionssoziologie ist zur Bestimmung der Mediation deshalb geeignet, weil sie das Instrumentarium bereitstellt, um strukturelle Entwicklungen von Berufen und ihre Folgen für das je konkrete berufliche Handeln und für das gesellschaftliche Verständnis des von diesen Berufen bearbeiteten Realitätsausschnitts zu analysieren. Es geht damit um das Verhältnis von Beruf und Gesellschaft sowohl auf der Mikroebene der Interaktion am Arbeitsplatz wie auf der Makroebene der gesellschaftlichen Funktionen und Einflüsse eines Berufs.

Gegenstand der Professionssoziologie ist eine besondere Klasse von Berufen. Deren Sonderstellung ist zwar soziologisch ganz wertfrei gedacht; da ihnen aber auch in der Gesellschaft selbst eine herausgehobene Stellung im Sinne von gehobenem Ansehen und Einkommenschancen entspricht, ist die Rezeption dieser Forschungen oft nicht frei von Wertgesichtspunkten. So scheint es für viele Berufsfelder verlockend und aussichtsreich, sich zu „professionalisieren“. Diese normative aufgeladene Haltung lässt sich gut verdeutlichen, wenn man sich alltagsprachliche Verwendungsweisen der Begriffe vor Augen führt. Zwar hat „Profession“ noch nicht Eingang in den allgemeinen Sprachschatz des Deutschen gefunden, „professionell“ und „Professionalisierung“ jedoch schon. Wenn man beispielsweise das Interview einer Journalistin mit einem Diktator, die Darstellung einer Bett-Szene durch SchauspielerInnen oder die Renovierungsarbeiten eines Handwerkers als „professionell“ bezeichnet, dann hebt man damit das besonders Gekonnte und Souveräne eines Berufshandelns gegenüber einer amateur- oder laienhaften Ausführung hervor. Wenn Universitätsleitungen oder Ministerien Maßnahmen der Hochschuldidaktik, Instrumente des sogenannten Qualitätsmanagements oder Weiterbildungskurse zur erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln als geeignet zur „Professionalisierung von Lehre und Forschung“ empfehlen, dann ist damit grundsätzlich unterstellt, dass die Hochschullehrerinnen und -lehrer das eben bislang nicht sind: professionell. Professionalisierung

erscheint also alltagsweltlich als etwas Gutes; sie ist zumindest grundsätzlich besser als das implizierte Gegenstück.

Aber soziologisch betrachtet sind Professionen gar nicht „besser“ als andere Berufe; sie sind nur anders. Dabei spielt seit den Anfängen professionssoziologischer Forschung eine gesamtgesellschaftliche Perspektive eine Rolle. Im Fokus stehen diejenigen Berufe, die sich nicht oder nur unzureichend in Begriffen der wirtschaftlichen Produktion und der Logik des Marktes einerseits und der Logik bürokratischer Kontrolle andererseits erfassen lassen, sondern demgegenüber eine „third logic“ (Freidson 2001) repräsentieren. Als exemplarische Vertreter dieser Klasse von Berufen galten und gelten die juristischen Berufe und die Arztberufe. Wie man positiv das Anderssein der Professionen zu bestimmen hat, ist in der Professionssoziologie allerdings umstritten. Es gibt eine Vielzahl von Ansätzen, auf die ich an dieser Stelle nicht näher eingehen kann, so dass ein Verweis auf die einschlägigen Übersichtsbeiträge genügen muss, insbesondere Maiwald 1997, 2004a; Miege & Pfadenhauer 2003; Pfadenhauer & Sander 2010. Von dem jeweiligen Verständnis von Professionalisierung – als dem Prozess, der zum besonderen Erscheinungsbild der Professionen führt – hängt auch ab, welche weiteren Berufe konkret dazugerechnet werden. Einige dieser Ansätze schließen sich nicht wechselseitig aus, vielmehr lassen sie sich als Ergänzungen dergestalt verstehen, dass sie unterschiedliche Professionalisierungsprozesse beschreiben, die ein konkreter Beruf durchlaufen kann. Ich will im Folgenden kursorisch beschreiben, welchen dieser Prozesse die Mediation in welchem Maße durchlaufen hat.²

Im Hintergrund steht dabei die Überlegung, dass die Art der Auseinandersetzung mit einem gegebenen gesellschaftlichen Problem – im Fall der Mediation: mit sozialen Konflikten – sich dann grundlegend verändern kann, wenn sie von einer Berufsgruppe übernommen wird, die sich dieses Problem gewissermaßen zu eigen macht. Dabei geht es insbesondere um unterschiedliche eigenlogische Entwicklungsdynamiken. Die Problembearbeitung kann sich zum Beispiel abhängig von der Ausbildung einer besonderen Organisation der Berufsgruppe entwickeln, und das Selbstverständnis der Berufsgruppe kann sich in Auseinandersetzung mit „benachbarten“ Berufen, d. h. relativ unabhängig von rein „fachlichen“ Erwägungen, formen. Die strukturellen Folgen derartiger eigenlogischer Entwicklungen betreffen – vermittelt über das berufliche Handeln und das Selbstverständnis der Berufsgruppe – immer auch den Ausschnitt sozialer Realität selbst, der von ihr bearbeitet wird. Das gewinnt eine besondere Brisanz, wenn das berufliche Handeln in lebenspraktische Entscheidungsprozesse interveniert

2 Eine detaillierte Darstellung findet sich in Maiwald 2004a.

und wenn sein Selbstverständnis potenziell das gesellschaftliche Verständnis von Problemen beeinflusst.

Die Professionalisierungen der Mediation

Die Frage ist also, welche Professionalisierungsprozesse für die Mediation relevant sind und in welcher Weise sie sie durchlaufen hat. Ich beginne mit den Aspekten der Entwicklung, die die gesellschaftliche Institutionalisierung und die Organisationsform beruflichen Handelns betreffen.

Professionalisierung als Verberuflichung

In seiner einfachsten Version beschreibt der Begriff der Professionalisierung nichts anderes als den Prozess der Verberuflichung von Tätigkeiten (vgl. Hartmann 1967, 1972). Tätigkeiten, die vormals im Rahmen der alltäglichen Lebensführung oder auch im Rahmen schon beruflicher Aufgaben irgendwie mit erledigt wurden, werden ausgegliedert und einem neu umrissenen Tätigkeitsbereich von SpezialistInnen überantwortet, die über ein dementsprechendes praktisches oder theoretisches Spezialwissen verfügen. Diese neuen Berufsrollen sind gesellschaftlich institutionalisiert und werden von den anderen Gesellschaftsmitgliedern entsprechend nachgefragt, und diese Nachfrage sichert ihren Inhaberinnen und Inhabern ein gewisses Auskommen.

Ohne Zweifel hat die Mediation diesen Prozess beschritten. Sie hat eine bestimmte Art von Konfliktvermittlung erfolgreich als Kern einer neuen Berufsrolle reklamiert, es gibt eine gewisse Nachfrage nach dieser Tätigkeit und die Berufsangehörigen bekommen Geld dafür. Allerdings scheint es recht hartnäckige Grenzen dieser Entwicklung zu geben. Immer noch scheint kaum jemand allein von der Tätigkeit als Mediator oder Mediatorin leben zu können. Typischerweise hat man gleichzeitig eine psychotherapeutische oder anwaltliche Praxis, berät Unternehmen oder ist im Bereich der Mediationsausbildung tätig.

Professionalisierung als Expertisierung

In eine ähnliche Richtung geht eine zweite Lesart, die Professionalisierung als Expertisierung versteht. Gemeint ist damit der Umstand, dass im Zuge fortschreitender Modernisierung der Gesellschaft das Fachwissen von Berufen zunehmend an der wissenschaftlichen Entwicklung partizipiert. Es entwickelt sich eigenlo-

gisch fort und wird immer abstrakter, und so entfernt sich auch die Definition der Probleme, die diese Berufe bearbeiten, tendenziell von ihrer lebensweltlichen Verankerung. Die Gesellschaftsmitglieder, die Leistungen der ExpertInnen nachfragen, werden damit zu „Laien“, denen das esoterische Wissen der ExpertInnen im Prinzip unverständlich ist; die Urteile etwa von IngenieurInnen, ErnährungsberaterInnen oder ErziehungsexpertInnen können von ihnen nicht adäquat eingeschätzt werden (vgl. Schützeichel 2007; Sprondel 1979).

Auch in dieser Hinsicht gibt es für die Mediation durchaus Anhaltspunkte. Tatsächlich ist das Wissen, von dem Mediatoren ausgehen, ein abstraktes Wissen, das in universitätsnahen Einrichtungen oder in Universitäten im Rahmen von Aufbaustudiengängen vermittelt wird. Das betrifft nicht nur die theoretischen Hintergründe der Konfliktvermittlung; auch das praktische Wissen für den Umgang mit den Klienten ist nicht allein Erfahrungswissen oder Rezeptwissen, sondern abgeleitet von theoretischen Konzepten etwa der Psychologie oder der Kommunikationswissenschaft. Damit einher geht eine eigene, von der Alltagswelt entfernte Begriffssprache. Schließlich gibt es durchaus auch Tendenzen einer „Laisierung“ dahingehend, dass Alltagsakteuren generell die Fähigkeit zu einer angemessenen Konfliktbearbeitung abgesprochen wird, sie also als generell anleitungsbedürftig angesehen werden. Aber auch die Expertisierung hat Grenzen. Mediatorinnen und Mediatoren gelten sicher nicht in dem Maße als ExpertInnen für Konflikte, wie etwa Juristinnen und Juristen als Experten für Rechtsfragen oder Psychologen als ExpertInnen für seelische Probleme angesehen werden. Und man geht immer noch nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit „zum Mediator“, wie man „zum Arzt“ geht.

Professionalisierung als Etablierung in einem kompetitiven Feld von Berufen

Jeder neue Beruf entwickelt sich nicht nur „für sich“. Er steht vielmehr vor der Anforderung, sich in einem Feld bereits bestehender Berufe zu etablieren. Um von Klienten als grundsätzlich zuständig für bestimmte Probleme anerkannt und von staatlichen Instanzen entsprechend ratifiziert zu werden, muss man sich erfolgreich von den etablierten „Nachbarn“ in diesem Feld abgrenzen und Eigenständigkeit behaupten (vgl. Abbott 1988). Es gilt also deutlich zu machen, dass man ein neues und eigenes Verständnis eines lebenspraktischen Problems – einschließlich einer neuen und eigenständigen Form seiner Bearbeitung – vertritt und sich gleichzeitig von dem Problemverständnis der benachbarten Berufe, d. h. derjenigen Berufe, die diese Probleme bislang mitbearbeitet haben, abzugrenzen. Zu einem „Das sind wir“ gehört ein „Wir sind anders als die anderen“. Ein Mittel zum Erfolg in interprofessioneller Konkurrenz besteht in der zunehmen-

den Abstraktion und Ausweitung des Geltungsbereichs der eigenen Tätigkeit. Die Erfolgchancen eines Berufs, sich zu etablieren, sind also umso höher, je weniger konkret und auf bestimmte Bereiche begrenzt die Expertise auftritt.

Tatsächlich war die Mediation insbesondere in ihren Anfängen in den 1980er Jahren sehr darauf bedacht, ihre eigene Sicht auf Konflikte und ihre Vorstellungen einer angemessenen Bearbeitung sowohl von einem juristischen wie auch von einem therapeutischen Zugang abzugrenzen. Darin war sie auch durchaus erfolgreich, denn die mediatorische Art der Konfliktbearbeitung wurde bald – zumindest in Fachdiskursen – als ein eigener Zugang angesehen. Auch wurde dies mittlerweile von gesetzgeberischer Seite durchaus anerkannt, wie in der Novellierung der ZPO von 2001 oder dem Mediationsgesetz von 2012. Zudem entsprachen die Bestrebungen der Mediation der Maßgabe einer zunehmenden Abstraktion der eigenen Expertise: Ursprünglich ausgehend von je spezifischen Problemzusammenhängen zum Beispiel im Familienrecht und bestimmten Bereichen des Strafrechts, wurde Mediation sukzessive als allgemeine Methode der Konfliktbearbeitung konzipiert, die sich dann ihre Anwendungsfelder gewissermaßen sucht.

Professionalisierung als Ausbildung einer berufsständischen Organisationsform

Die bisher angesprochenen Entwicklungen betreffen noch einen breiten Kreis von Berufen. Sie sind, wie gesagt, allgemein Kennzeichen des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses. Die Besonderheit der von der Professionssoziologie im engeren Sinne untersuchten Gruppe von Berufen liegt nicht allein in ihrem Expertenwissen, sondern, das wurde bereits angesprochen, darin, dass sie sich weder dem Bereich des Marktes noch dem Bereich der Verwaltung und ihren entsprechenden Kontrollformen zuordnen lässt. Vielmehr ist für sie eine hochgradige Autonomie in der Berufsausübung kennzeichnend, die schon in der freiberuflichen Tätigkeit oder in erheblichen, institutionalisierten Autonomiespielräumen im Fall der Einbindung in Organisationen (HochschullehrerInnen, RichterInnen) zum Ausdruck kommt.

Merkmale der Professionen, die diesem „klassischen“ Ansatz nach als entscheidend angesehen werden, sind ein Bezug zu zentralen gesellschaftlichen Werten (Recht, Gesundheit, Erkenntnis), der Umgang mit KlientInnen, die sich in existenziellen Notsituationen befinden, das Fehlen einer unternehmerischen Orientierung (die u. a. in einem relativ weitgehenden Werbeverbot zum Ausdruck kommt), vor allem aber ein hoher Grad der Autonomie in der Organisation des Berufs. Letztere zeigt sich insbesondere in der Selbstorganisation der Ausbil-

dung, der Rekrutierung und der Kontrolle der eigenen Arbeit. Garant für diese Autonomie sind starke Berufsverbände, die die Professionsangehörigen nach außen gegen Kritik abschirmen und berufsethische Standards der Selbstbindung reklamieren und nach innen die Binnenkritik der beruflichen Leistungen verwalten (vgl. z. B. Barber 1963; Goode 1957; Millerson 1964; Rüschemeyer 1964; Wilensky 1964). Professionalisierung wird in diesem Verständnis als *Herausbildung* einer solchen *berufsständischen Organisationsform* verstanden. Vor allem in dieser Hinsicht gelten der Arzt- und Anwaltsberuf als exemplarisch.

Auch die Mediation hat sich in eine solche Richtung bewegt: Es gibt mittlerweile Berufsverbände, die berufsethische Standards formulieren und Kriterien für die Ausbildung festlegen; es gibt universitäre und universitätsnahe Ausbildungsinstitutionen, die Zertifikate vergeben; die Mediation verfügt mit der reklamierten Zuständigkeit für die „Konfliktkultur“ über so etwas wie einen Wertbezug; und zweifelsohne bearbeitet sie in vielen Fällen existenzielle Krisen. Gleichwohl ist sie sehr weit von der organisationellen Autonomie entfernt, die die klassischen Professionen immer noch kennzeichnen: Die Berufsverbände sind längst nicht so einflussreich; die Ausbildung ist keine eigenständige, sondern eine Zusatzausbildung; entsprechend heterogen ist die Berufsgruppe zusammengesetzt; und schließlich ist die Berufsbezeichnung gesetzlich nicht geschützt, auch wenn das Mediationsgesetz Angaben über die erforderlichen fachlichen Kenntnisse eines „zertifizierten Mediators“ enthält.³

Professionalisierung als Ausbildung professionellen Handelns

Bislang habe ich vorwiegend Prozesse der Institutionalisierung und Organisationsbildung einer Profession betrachtet. Aber eine Profession verfügt nicht nur als Organisation über Autonomie, sie hat auch in ihrer beruflichen Praxis mit Autonomie zu tun. Es gibt eine Reihe von professionssoziologischen Ansätzen, die versuchen, beides in einem Zusammenhang zu sehen, die also die Entwicklung der professionellen Form der Organisation eines Berufs in Abhängigkeit von den besonderen Anforderungen betrachten, mit denen er praktisch konfrontiert ist. Schon der „klassische“ Ansatz hatte hervorgehoben, dass ein eigentümliches Merkmal zumindest vieler Professionen die Bearbeitung „existenzieller Probleme“ wie Krankheit oder Rechtsunsicherheit ist. Es ist wichtig festzustellen, dass es nicht ausreicht, diesen gesellschaftlich besonders wichtigen Bezug nur alltagsweltlich als „helfende Dienstleistung“ zu umschreiben, eben weil es um

³ Vgl. zum aktuellen Stand der Entwicklungen Letzel 2016.

existenzielle Dinge geht. Man muss vielmehr berücksichtigen, um was für Problemlagen es sich handelt und in welcher Weise das Berufshandeln hier interveniert. Der soziologische Fokus liegt damit auf der Struktur des professionellen Handelns, das als Reaktion auf die Ausgangsprobleme, mit denen es sich befasst, analysiert wird.

Ansätze zu einer solchen Soziologie professionellen Handelns gab es bei Thomas H. Marshall (1963) und Talcott Parsons (1979). In den letzten Jahrzehnten sind sie insbesondere in der deutschsprachigen Soziologie vorangetrieben worden. Einflussreich sind vor allem die Arbeiten von Ulrich Oevermann (1996), Fritz Schütze (1992, 1996, 2000) und Rudolf Stichweh (1994, 2005a, 2005b, 2006). Gemeinsam ist diesen Ansätzen, dass sie als kennzeichnendes Kriterium der Professionen den Umgang mit widersprüchlichen Handlungsanforderungen ansehen. Diese nicht auflösbaren Widersprüche machen eine besondere Form des Berufshandelns erforderlich. Die Idee ist, dass die angesprochenen Merkmale der Professionen und die besondere Form ihrer Organisation (hochgradige Autonomie der Berufsausübung, kollegiale Kontrolle, Ausbildung einer Professionsethik etc.) von der Struktur des professionellen Handelns aus gedacht werden müssen. Sie erscheinen dann weniger als Ausdruck eines Statusanspruchs von Berufsgruppen, sondern als institutionelle Vorkehrungen, die ein angemessenes Berufshandeln ermöglichen.

Rudolf Stichweh versteht unter Professionen in einem systemtheoretischen Zusammenhang solche Berufe, die – wie der Arztberuf oder der Beruf des Anwalts bzw. des Richters – gleichsam im Zentrum eines ausdifferenzierten Gesellschaftssystems stehen. Sie sind die zentralen Leistungsrollen des Gesundheits- und Rechtssystems; die anderen Leistungsrollen in der Praxis und im Krankenhaus, in der Kanzlei und der Justiz sind auf sie bezogen und ihnen auch hierarchisch untergeordnet. Die Professionen sind es auch, die die zentralen Anwendungsprobleme und Wissensbestände eines Funktionssystems verwalten (Stichweh 1994: 368). Eine solche Zentralstellung eines Berufs gibt es in anderen Funktionssystemen, wie etwa dem Wirtschafts- und dem Politiksystem, nicht. Es muss jedoch ein weiteres Kriterium hinzukommen, nämlich ein Klientenbezug. Im Fall der Professionen ist die der Leistungsrolle komplementäre Publikumsrolle auf eine besondere Weise ausgestaltet. Anders als KundInnen oder WählerInnen haben PatientInnen und Rechtssuchende den Status von KlientInnen, d. h. die Professionen haben nicht nur innerhalb des Funktionssystems, sondern auch in der Interaktion mit den „Leistungsempfängern“ eine gleichsam führende Stellung. Gleichzeitig ist die Beziehung durch ein besonderes Vertrauensverhältnis gekennzeichnet.

Der Grund für ihre Sonderstellung ist nicht allein darin zu sehen, dass die Professionen über ein abstraktes, wissenschaftliches Wissen verfügen und

die KlientInnen – als Laien – deshalb die Angemessenheit der professionellen Arbeit nicht einschätzen können. Vielmehr liegt er in der Struktur der Probleme begründet, mit denen die KlientInnen zu tun haben: Sie befinden sich in existenziellen Problemlagen, die sie – und das ist entscheidend – selbst nicht bewältigen können. Die federführende Stellung der Professionsangehörigen ergibt sich daraus, dass sie aufgefordert sind, in der Interaktion mit den KlientInnen eine Definition und Bearbeitung der persönlichen Problemlagen vorzunehmen. Krankheit von Körper und Psyche und die „*lebensgeschichtliche Riskiertheit der Konflikte*, die als Rechtskonflikte thematisiert werden“ (Stichweh 1994: 372, Hervorhebung i.O.) erzeugen dabei nicht nur aufseiten der Klienten ein erhebliches Maß an Ungewissheit, sondern diese Ausgangsprobleme führen auch dazu, dass das wissenschaftliche Wissen der Professionsangehörigen nicht problemlos und mit erwartbarem Ausgang auf die konkreten Fälle angewendet werden kann. Der grundlegende Widerspruch im professionellen Handeln besteht demnach in der Gleichzeitigkeit der Inanspruchnahme wissenschaftlicher Rationalität und einem konkreten Fallbezug, der diese Rationalität potentiell unterläuft oder zumindest einschränkt.

Die von Stichweh vertretene Perspektive auf Professionen ist allerdings vor allem deshalb begrenzt, weil sie professionelles Handeln primär im Kontext seiner je historisch spezifischen institutionellen und organisationellen Einrichtung und im Hinblick auf das diesbezügliche Erscheinungsbild einer Berufsgruppe (ihrem Selbstverständnis, ihrem gesellschaftlichen Status) betrachtet. Der Fokus auf die Strukturprobleme professionellen Handelns geht dabei verloren. Entsprechend kommt Stichweh zu dem Schluss, dass es sich bei den Professionen letztlich um ein Auslaufmodell handelt: Profession löse sich auf in Organisation (Stichweh 2005a, 2005b, 2006). Die fortschreitende funktionale Differenzierung der modernen Gesellschaft seit dem 19. Jahrhundert selbst unterminiere das Professionsmodell: Mit der Pluralisierung und der zunehmenden Ausweitung von Funktionssystemen bei gleichzeitig fortschreitender interner Differenzierung werde „immer weniger plausibel, dass ganze Funktionssysteme durch eine einzige Leitprofession kontrolliert werden können“ (Stichweh 2005b: 3). Das Gesundheitssystem und das Rechtssystem beispielsweise differenzieren sich immer weiter aus, nicht nur in immer mehr inhaltliche Bereiche, sondern auch in eine Vielzahl von Funktionsrollen, für die es keine einheitliche Klammer und keine eindeutige Hierarchie mehr zu geben scheint. Ein weiterer Aspekt fortschreitender funktionaler Differenzierung besteht darin, dass die Arbeitsteilung in den Funktionssystemen zunehmend über formale Organisation strukturiert wird. Bürokratische Großorganisationen wie Krankenhäuser werden immer stärker unter politischen und ökonomischen Gesichtspunkten rationalisiert; statt die Autonomie der Berufs-

ausübung zu verankern, werden Evaluation und Qualitätskontrolle implementiert.

Stichwehs Einschätzung der Entwicklungen ist sicherlich zutreffend. Worauf sie sich jedoch vor allem zu beziehen scheint, ist der Untergang einer bestimmten Art von Berufskultur. Es geht um das sukzessive Verschwinden der verschiedenen Arten von ‚Halbgöttern in Weiß (oder Schwarz)‘; es geht um die Auflösung einer berufsständischen Organisationsform und einer darauf bezogenen gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufshandelns. Während sich hier Veränderungen durchaus feststellen lassen, ist aber eines weitgehend gleich geblieben, nämlich die Ausgangsprobleme, mit denen dieses Handeln zu tun hat: Menschen sind weiterhin krank und wollen gesund werden, und sie haben weiterhin Konflikte, von denen manche rechtlich bearbeitet werden müssen. Diese Probleme machen ein professionalisiertes Handeln auch weiterhin erforderlich. Zudem kommt mit Stichwehs Perspektive nicht in den Blick, dass infolge fortschreitender Differenzierung auch neue Berufsfelder entstehen können, deren Ausgangsproblem ebenfalls ein professionelles Handeln erforderlich macht. Die Mediation gehört dazu.

Die von Fritz Schütze vertretene Professionssoziologie teilt mit Stichwehs Ansatz die Überzeugung, dass professionelles Handeln durch Widersprüche oder Paradoxien gekennzeichnet ist, die mit einem Klientenbezug zusammenhängen. Der entscheidende Widerspruch wird hier ebenfalls im Rekurs auf allgemeine Wissenskategorien einerseits und in dem sich Einlassen auf die partikularen Besonderheiten des konkreten Falls andererseits gesehen. Der theoretische Bezugsrahmen ist hier die Chicago School (v. a. Everett C. Hughes und Anselm Strauss), und damit zielt die Analyse dezidiert auf die Untersuchung einer je spezifischen Berufskultur: Das Selbstverständnis einer Berufsgruppe, ihre Sicht auf die Probleme, mit denen sie umzugehen hat, sowie diese Probleme selbst werden in dem gegebenen institutionellen und organisationellen Rahmen (rechtliche Regelungen, Organisationsstruktur, Arbeitsteilung zwischen den beteiligten Berufsrollen etc.) untersucht, in dem die Arbeit erbracht wird. Dabei ist das bevorzugte Berufsfeld dieses Ansatzes nicht eine „klassische“ Profession, sondern die soziale Arbeit. Dass es sich hier allerdings primär um die Perspektive einer Berufskulturanalyse handelt, zeigt sich schon darin, dass die soziale Arbeit Schütze zufolge allein deshalb als Profession gelten kann, weil es dem Selbstverständnis der Angehörigen dieses Berufsfelds entspricht und weil sich hier ein artikuliertes Bedürfnis nach reflexiver Durchdringung und Kontrolle der Berufsarbeit finden lässt (Schütze 1992: 143). Zudem gibt es einen Bedarf an systematischer Arbeit an der eigenen biographischen Identität, da eine ausgeprägte persönliche Identifikation mit der Arbeit einhergeht mit einem ausgeprägten „Leiden“ an den Problemen professionellen Handelns (Schütze 1992: 133). Die

konkreteren Widersprüche in der Arbeit werden an der alltäglichen Praxis abgelesen, so, wie sie von den Berufsangehörigen erfahren wird.

Insbesondere der Aspekt des „Leidens“ könnte nun schon darauf hinweisen, dass es sich im Fall der sozialen Arbeit eigentlich um ein eher prekäres Berufsfeld handelt. Denn die Grundidee einer Theorie professionellen Handelns ist, dass in der Profession ein besonderer Modus von Berufshandeln gesellschaftlich eingerichtet und individuell in der Ausbildung erworben wird, mit dem ein berufsbedingtes „Leiden“ der Professionsangehörigen vermieden wird. Der spezielle Modus des Berufshandelns ermöglicht es im Gegenteil, mit Widersprüchen auf eine Weise umzugehen, dass sie handlungspraktisch, in den konkreten Interaktionen mit den Klienten, aufgehoben werden. Sie müssen nicht, wie dies Schütze im Hinblick auf die soziale Arbeit formuliert, „bewußt *ausgehalten*“ werden (Schütze 2000: 51, Hervorhebung von mir); vielmehr sind etwa professionalisierte Ärzte oder Anwälte in der Lage, die Widersprüche in ihrer alltäglichen Praxis – auch gleichsam unbewusst – zu *bewältigen*. Dass dies im Fall der sozialen Arbeit nicht möglich ist, hängt mit der Art mancher Widersprüche zusammen, mit denen sie konfrontiert wird. Denn diese sind in einem hohen Maße „extrinsisch“, d. h. sie ergeben sich weniger aus der Sache selbst („intrinsisch“), sondern sie sind Resultat der Rollenanforderungen, die sich aus dem institutionellen Rahmen der Sozialarbeit ergeben. Zentral ist hier die Gleichzeitigkeit der Erfüllung hoheitsstaatlicher Gemeinschaftsaufgaben – also letztlich soziale Kontrolle – und einer therapeutisch-helfenden Intervention in konkrete Problemlagen. Dabei handelt es sich unstreitig um einen Widerspruch, aber um einen Widerspruch, der nicht, das ist mit „intrinsisch“ gemeint, gewissermaßen zwei Seiten einer Medaille umreißt. Man wird schwerlich sagen können, dass für therapeutische Unterstützung immer auch soziale Kontrolle erforderlich ist. Vielmehr handelt sich um zwei ganz unterschiedliche Aufträge, die sich wechselseitig einschränken. Ihnen kann man nicht mit professionellem Handeln begegnen, sondern man kann sie tatsächlich nur „aushalten“ – wenn man nicht die institutionellen Rahmenbedingungen ändert.

In Schützes Analyse erscheint dieser Widerspruch aber nicht als zentral, sondern er rangiert nur als einer unter vielen (Schütze 2000: 78 f.); zwischen intrinsischen und extrinsischen Widersprüchen wird nicht unterschieden. Ausschlaggebend dafür ist eben die Perspektive einer Berufskulturanalyse, zu der gehört, dass die Rekonstruktion der Anforderungen des Ausgangsproblems eines beruflichen Handelns sich nicht ausreichend von den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen löst, innerhalb deren es erfolgt. Der Ansatz zielt auf „Professionalität“ im Sinne einer besseren reflexiven Durchdringung der eigenen Handlungsprobleme und bietet damit eine Hilfestellung für eine Berufskultur, die vor Anforderungen steht, denen nur in Form von kontinuierlichen Sonderleistun-

gen entsprochen werden kann. Für eine Analyse noch im Entstehen begriffener Berufe ist er, wie auch der Stichwehs, wenig geeignet. Dafür ist ein theoretischer Zugang erforderlich, der es ermöglicht, das Ausgangsproblem eines beruflichen Handelns weitgehend unabhängig von seiner institutionellen Einbettung zu thematisieren und gegebenenfalls als prinzipiell professionalisierungsbedürftig bestimmen zu können. Einen solchen Zugang bietet die Professionalisierungstheorie Ulrich Oevermanns (Oevermann 1996). Ihr zufolge besteht der gemeinsame Nenner der Professionen darin, dass ihr jeweiliges Ausgangsproblem sich als lebenspraktische Krise beschreiben lässt, die durch das professionelle Handeln stellvertretend gedeutet bzw. bearbeitet wird. Im Fall der Rechtsberufe handelt es sich dabei um eine Krise der Rechtsgemeinschaft dergestalt, dass die Geltung von Rechtsnormen in konkreten Fällen in Frage steht; es geht darum, sie in der Interaktion mit den MandantInnen und im Gerichtsverfahren wiederherzustellen. Bei den therapeutischen Berufen wiederum ist die Krise, die in der Interaktion mit den PatientInnen bearbeitet wird, eine der psycho-physischen Integrität.⁴ Die Idee ist, dass in beiden Hinsichten lebenspraktische Krisen vorliegen, die von den Akteuren nicht mehr aus eigener Kraft bewältigt werden können, und zwar nicht nur aufgrund des fehlenden Expertenwissens, sondern auch und vor allem, weil die eigene Involviertheit in die Krise eine distanzierte Deutung verunmöglicht. Deshalb gehen auch ÄrztInnen zu ÄrztInnen und AnwältInnen zu AnwältInnen, anstatt die eigenen Probleme selbst zu bearbeiten, und deshalb behandeln oder vertreten sie auch ihre Angehörigen nicht.⁵

Dieses Ausgangsproblem der stellvertretenden Krisenbearbeitung stellt besondere Anforderungen an das mit ihm betraute Berufshandeln. Es sind zualererst diese Anforderungen, die die Professionen „besonders“ machen, denn sie lassen sich nicht allein mit der Umsetzung erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten im Sinne eines „Rezeptwissens“ erfüllen. Professionelles Handeln ist kein – oder: nicht allein – rollenförmiges Handeln im landläufigen Sinn, in dem klar definierte Problemstellungen unter Rekurs auf die jeweils geltenden Stan-

⁴ Das betrifft nicht nur manifeste Krankheit, sondern auch die Prophylaxe bzw. den Umgang mit Krankheitsrisiken (vgl. dazu Heyen 2012).

⁵ Nicht nur die klientenbezogenen Professionen lassen sich idealtypisch als SpezialistInnen für stellvertretende Krisenbearbeitung verstehen, sondern auch Wissenschaft und Kunst, also diejenigen professionellen Bereiche, in deren Fokus die Beschaffung neuartigen Wissens steht. Die Idee ist hier, dass WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen auf je eigene Art, aber im deutlichen Unterschied zur Alltagspraxis systematisch kognitive Krisen erzeugen, indem sie die Geltung von Aussagen in Frage stellen, überprüfen und neue Hypothesen bzw. Gestaltungsmittel entwickeln. Im Folgenden sollen jedoch mit Blick auf die Mediation die klientenbezogenen Professionen im Vordergrund stehen.

dards des Wissens und der Techniken bearbeitet werden. Es ist nur begrenzt formalisierbar. Die Fälle, die von MedizinerInnen und JuristInnen bearbeitet werden, lassen sich nicht bruchlos allgemeinen Kategorien des Wissens subsumieren, sondern müssen immer auch „aus sich heraus“ verstanden werden; „Fallverstehen“ und Rekurs auf wissenschaftlich gesichertes Wissen gehen Hand in Hand (Maiwald 2008). Die KlientInnen sind nicht „KundInnen“, deren Problemverständnis übernommen werden muss, sondern im Gegenteil besteht die Aufgabe darin, in der Interaktion mit den KlientInnen ein adäquates Problemverständnis erst herauszuarbeiten. Aus diesem Grund hat die Beziehung zu ihnen auch den Charakter eines Arbeitsbündnisses, in dem die KlientInnen verpflichtet sind, ihren Teil zur Problemlösung beizutragen. Das schließt unter anderem ein, sich von den Professionsangehörigen auf eine Weise adressieren zu lassen, die eine gewisse Ähnlichkeit zu sozialen Nahbeziehungen aufweist und die im Fall von Interaktionen unter MarktteilnehmerInnen oder im Verwaltungskontext als unzulässiger Übergriff abgewiesen würde. Es ist eben nicht von vornherein ausgemacht, was die Professionsangehörigen etwas „angeht“ und was nicht; das je eigene Leben ist auf diffuse Weise immer mitthematisch. Aufgabe der Professionsangehörigen ist dabei, Nähe zuzulassen, ohne Distanz aufzugeben. Dabei ist vieles in der Interaktion mit den KlientInnen „Intervention“, also ein Eingriff in deren Handlungsautonomie, obwohl doch das übergeordnete Ziel die Wiederherstellung der Handlungsautonomie ist. Ein Mittel dabei ist die Betonung der Freiwilligkeit des Eingehens wie auch der Kündigung des Arbeitsbündnisses. Aber das reicht interaktionslogisch nicht aus. Entscheidend ist vielmehr, dass die stellvertretende Deutung auf eine Weise erfolgt, in der auch tatsächlich die Krise der Klientin bzw. des Klienten erfasst wird, und dass die Bearbeitung der Krise es ermöglicht, dass der/die KlientIn sie sich im Erfolgsfall ebenfalls als autonome Leistung zurechnen kann.

Diese Beispiele dürften ausreichen, um zu verdeutlichen, dass professionelles Handeln vor der besonderen Anforderung steht, situativ angemessen mit widersprüchlichen Anforderungen umzugehen. Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass diese Widersprüche intrinsischen Charakters sind, denn das eine ist ohne das andere nicht zu haben: zu Nähe gehört Distanz, zum Fallverstehen gehört der Rekurs auf allgemeine Wissensbestände, zur Autonomierestitution gehört Intervention. Das Problem des Umgangs mit in sich widersprüchlichen Handlungsanforderungen ist vor allem in den klassischen professionellen Bereichen der Medizin und des Rechts so gelöst worden, dass im Zentrum von Ausbildung, beruflicher Praxis und kollegialem Austausch ein geteilter professioneller Habitus steht. Dies ist durchaus im Sinne von Bourdieu als eine verkörperte generative Struktur zu verstehen, die es ermöglicht, situativ adäquat zwischen den widersprüchlichen Handlungsanforderungen zu vermitteln. Damit ist ein Wissen

angesprochen, das nicht explizit befolgt wird, sondern implizit „in actu“ operiert. Professionelles Handeln geht nicht auf in der Umsetzung von Rezeptwissen und verfügbaren Wissensbeständen. Entscheidend sind vielmehr Handlungsprinzipien, die den Professionsangehörigen so in Fleisch und Blut übergegangen sind, dass sie in konkreten Situationen wie selbstverständlich so handeln, dass den beiden Seiten der widersprüchlichen Anforderungen entsprochen wird. Ein solcher Habitus muss vor allem in der berufspraktischen Ausbildung vermittelt werden – die damit einen wirklichen Sozialisationsprozess darstellt, denn sie ist nicht nur Wissenserwerb, sondern schließt eine Veränderung der Persönlichkeitsstruktur ein. Der professionelle Habitus muss auch jenseits der Ausbildungsstrukturen organisationell unterstützt und institutionell verankert sein, d. h. Handlungsautonomie in der Berufsausübung, eine kollegiale Organisation sowie eine angemessene Repräsentation unter anderem im Rahmen geteilter professionsethischer Standards müssen gewährleistet sein.

Ist die Mediation in dieser Hinsicht professionalisiert? Ist mediatorisches Handeln faktisch ein professionalisiertes Handeln? Vor dem Hintergrund einer Analyse von Interviews mit Mediatorinnen und Mediatoren, Satzungen von Berufsverbänden und Schriften zur Mediation habe ich vor einigen Jahren diese Frage verneint (Maiwald 2004a). Mein Eindruck auf der Grundlage des neueren Schrifttums ist, dass man auch heute nicht von einem allgemein eingerichteten professionalisierten mediatorischen Handeln sprechen kann.⁶ Zwar ist das Feld der Mediation alles andere als homogen, und es gibt verschiedene Bestrebungen, die sich um die Etablierung von Sichtweisen bemühen, die sich an Standards eines professionellen Handelns im angesprochenen Sinne orientieren.⁷ Aber schon die Bemühungen weisen darauf hin, dass dies nicht selbstverständlich ist. Die Beziehung zu den KlientInnen wird weiterhin typischerweise nicht als Arbeitsbündnis wahrgenommen; vielmehr werden die KlientInnen entweder als KundInnen einer Dienstleistung oder als diffuse Quelle von Problemen verstanden. Letzteres wird allerdings nicht im Sinne von widersprüchlichen Handlungsanforderungen an den Mediator/die Mediatorin thematisiert. Der Schwerpunkt liegt eher auf der Beherrschung allgemeiner Techniken der Kommunikationsführung. Ein kasuistischer Diskurs, in dem die Besonderheiten von Fallkonstel-

⁶ Es gibt allerdings einen erheblichen Bedarf an empirischen Analysen, die detailliert Interaktionen zwischen Mediatorinnen/Mediatoren und ihren KlientInnen untersuchen.

⁷ Vgl. zum Beispiel das Themenheft „Mediation als Profession“ der Fachzeitschrift des Bundesverbandes Mediation e. V. (BMEV 2012).

lationen kollegial diskutiert werden, ist nicht verbreitet.⁸ Ebenso wenig werden Konfliktkonstellationen daraufhin diskutiert, ob eine mediatorische Bearbeitung für sie grundsätzlich geeignet ist oder nicht. Bemerkenswert ist auch eine verbreitete Reserve gegenüber der empirischen Erforschung der Mediationspraxis überhaupt (vgl. Busch & Mayer 2012: 7). Schließlich bekommt man den Eindruck, dass ein zentrales Kriterium der Mediation, das der Freiwilligkeit, nicht durchgängig ernst genommen wird, wenn es um die Interaktion mit KlientInnen geht. Strukturelle Zwänge für beide Parteien oder ein „sanfter Druck“ auf eine Partei zur Teilnahme am Mediationsprozess erscheinen jedenfalls oft nicht als Problem. Man könnte es auch so formulieren: Es scheint keine ausgeprägte Sensibilität für Fragen der Autonomiewahrung im Mediationsprozess zu geben. Wenn diese Diagnose zutrifft, dann muss man von einer deutlich gebremsten Professionalisierung der Mediation sprechen.

Bedarf und Grenzen der Professionalisierung der Mediation

Die Frage ist nun, ob es überhaupt einen Bedarf an Professionalisierung für die Mediation gibt. Es wäre ja durchaus denkbar, dass das mediatorische Handeln von der Sache her einen solchen Typ beruflichen Handelns gar nicht erfordert, etwa weil es eigentlich Schlichtung, Beratung oder etwas anderes ist. Tatsächlich spricht aber einiges dafür, dass Mediation zumindest im Ansatz professionalisierungsbedürftig ist. Im Anschluss stellt sich dann die weitergehende Frage, welche Faktoren dafür verantwortlich sind, dass die Mediation als Berufsgruppe einen professionellen Habitus bislang so wenig ausgebildet und „gepflegt“ hat. Ich will zum Abschluss kurz auf beide Aspekte eingehen.

Zunächst einmal muss man festhalten, dass die Frage nach dem Professionalisierungsbedarf der Mediation keineswegs bloß eine akademische ist. Denn wie immer man im Detail das mediatorische Handeln strukturell bestimmt, so ist doch klar, dass es sich in irgendeiner Weise unter Rekurs auf eine abstrakte Wissensbasis auf lebenspraktische Krisen bezieht. Damit ist *prinzipiell* ein Risiko der Bevormundung verbunden, denn es ist möglich, dass den Akteuren oder Akteursgruppen in der Krisensituation eine Krisendeutung bloß übergestülpt wird und eine Krisenbearbeitung erfolgt, die ihre Handlungsautonomie nicht berücksichtigt. Wenn man mit Personen in Krisensituationen in einem Setting zu tun hat, das die Krisenhaftigkeit nur noch erhöht, weil sich die KlientInnen einer Expertin

⁸ Letzel (2016) verweist auf diesen Umstand und gibt selbst ein Beispiel dafür, wie ein solcher kasuistischer Diskurs aussehen könnte.

oder einem Experten überantworten, dann steht der Chance der Autonomierestitution immer das Risiko der Bevormundung, der De-Autonomisierung gegenüber. Das bedeutet für einen Beruf eine erhebliche Einflusschance und kehrseitig eine erhebliche Verantwortung. Das ist letztlich der Grund, weshalb die Mediation einen soziologisch bedeutsamen Gegenstand darstellt.

Um den Professionalisierungsbedarf eines neuartigen Berufshandelns wie dem der Mediation zu bestimmen, muss man zunächst herausarbeiten, was ein Mediationsverfahren idealtypisch ausmacht und worin die allgemeinen Handlungsanforderungen für die MediatorInnen bestehen (vgl. Maiwald 2004b). Es geht darum, die typische *Pragmatik* dieser neuen Form der Konfliktbearbeitung zu explizieren und dabei von dem empirischen Erscheinungsbild der sich selbst als Mediation bezeichnenden Praxen, die ausgesprochen heterogen sind, abzu- sehen und sich auf das zu konzentrieren, was die Mediation der Idee nach *als Mediation* kennzeichnet. Mit „Pragmatik“ soll dabei die Grundkonstellation des Verhältnisses zwischen den Parteien sowie des Verhältnisses der/des Vermittelnden zu ihnen und zu ihrem Konflikt bezeichnet sein. Jeder Typus der Konfliktvermittlung ist durch eine spezifische Pragmatik gekennzeichnet, mit der entsprechende Handlungsanforderungen für die Beteiligten verbunden sind. Wie immer bei Sozialbeziehungen, so ist auch hier die Initiierung der Beziehung wichtig, denn die Art der Initiierung der Vermittlung legt folgenreich die Position der/des Dritten und die Position der Konfliktparteien in der Auseinandersetzung fest.

Worin besteht also das Besondere der mediatorischen Konfliktbearbeitung? Was unterscheidet sie von anderen Formen? Eine allgemeine Kennzeichnung, die auch in das Mediationsgesetz eingeflossen ist, lautet: Mediation ist ein Verfahren der Konfliktvermittlung, in dem die Konfliktparteien eine/n MediatorIn konsultieren, um ihnen zu helfen, gemeinsam eine Lösung für ihren Konflikt zu finden. Das ist tatsächlich etwas Eigenes, etwas Neues. Zunächst ist wichtig, dass der oder die vermittelnde Dritte von den Parteien selbst konsultiert wird. Damit ist die MediatorIn kein „friedensstiftender Dritter“, der von sich aus die Vermittlung initiiert, um eine als illegitim angesehene Konfliktauseinandersetzung zu beenden oder in eine angemessenere Form zu überführen. Mediation ist keine soziale Kontrolle im Namen einer allgemeinen Gerechtigkeits- und Ordnungsvorstellung; der/die MediatorIn agiert nicht als dritte *Partei* mit einem eigenen Interesse an der Beendigung des Konflikts.

Wenn der Idee nach Konfliktparteien den vermittelnden Dritten aufsuchen, dann ist damit zweierlei impliziert. Die erste Implikation ist, dass den Ausgangspunkt der Vermittlung eine Krise in der Beziehung der Parteien bildet. Diese Krise besteht aber nicht einfach in dem Konflikt selbst, sondern kommt darin zum Ausdruck, dass die Parteien ihn nicht eigenständig auf die eine oder andere Art lösen können. Eine zweite Implikation ist, dass eine jenseits der Konflikthaftigkeit

bestehende Kooperationsorientierung vorliegt, die sich in der Initiierung der Vermittlung objektiviert. Beide Implikationen gelten auch für das Gerichtsverfahren und die Schlichtung, von denen sich die Mediation aber abgrenzt.

Im zivilgerichtlichen Verfahren wird eine autoritative Instanz der Konfliktvermittlung angerufen, aber nicht von beiden Konfliktparteien, sondern einseitig: eine der Parteien klagt. Das Gericht bindet dann die gegnerische Partei in die Auseinandersetzung ein. Thematisch wird in der gerichtlichen Auseinandersetzung nicht der lebenspraktische Konflikt als solcher, sondern ein darin eingelagerter Streit über die Rechtmäßigkeit von Handlungen bzw. Ansprüchen. Andere Momente des Konflikts werden nicht thematisch oder stehen nicht im Vordergrund. Die professionalisierungsbedürftige Aufgabe des Gerichts ist es, diese Strittigkeit nach allgemein geltenden Standards des Rechts zu klären. Es geht damit nicht um *Kooperations*-, sondern um *Konsensrestitution* (vgl. Maiwald 1997, 2005). Das Gerichtsurteil kann, muss aber nicht die Basis für eine lebenspraktische Kooperation zwischen den Parteien abgeben.

Anders ist es im Fall der Schlichtung. Hier wird – wie in der Mediation – von beiden Konfliktparteien ein vermittelnder Dritter angerufen. Dieser Umstand verweist auf einen höheren Grad an Kooperationsorientierung. Thematisch am Konflikt ist primär eine Interessendivergenz, nicht ein Streit um die Rechtmäßigkeit von Ansprüchen. Die Vermittlung zielt auf eine Kompromisslösung und ist auf diese Weise weiterhin an einer lebenspraktischen Konfliktbewältigung orientiert. Der Konflikt bezieht sich damit auf etwas Zukünftiges, wie im Beispiel der Tarifaussinandersetzungen, oder erscheint als prekär – d. h. zu aufwendig, zu teuer, von der Sachlage schwer zu entscheiden –, wie im Beispiel der Schlichtungsstellen. Die Parteien können dabei einerseits nicht hinter ihre Position zurücktreten, verfügen andererseits jedoch über eine grundsätzliche Kompromissbereitschaft, die schon darin zum Ausdruck kommt, dass sie mit der Inanspruchnahme einer Schlichterin mit einem „suboptimalen“ Ergebnis rechnen müssen. Die Aufgabe der Schlichterin besteht vor allem in einer *stellvertretenden Kompromissfindung*. Es geht darum, den möglichen Kompromiss zu finden. Das erfordert einiges an Geschick, professionalisierungsbedürftig ist diese Aufgabe jedoch nicht – schon allein deshalb, weil der Konflikt letztlich in der Hoheit der Parteien verbleibt. Das Ergebnis der Schlichtung ist noch abhängig von ihrer Kooperationsorientierung; sie müssen den Schlichterspruch ratifizieren.

Die Spannung zwischen der faktischen Kooperationsunfähigkeit und der bleibenden Kooperationsorientierung ist im Fall der Mediation nun noch gesteigert, denn die Parteien delegieren nicht einen Kompromissfindungsprozess, sondern sie suchen der Idee nach Hilfe dabei, *selbst* eine Lösung zu finden. Sie befinden sich in einem Konflikt, den sie selbst nicht beilegen können, aber gleichzeitig verfügen sie über eine ausgeprägte Kooperationsorientierung, die

darauf ausgerichtet ist, genau dies tun zu wollen, die jedoch wiederum nicht für einen Kompromiss oder gar einen Konsens ausreicht. Das ist tatsächlich eine sehr unwahrscheinliche Konstellation. Unwahrscheinlich ist sie deshalb, weil von der Seite der hohen Kooperationsorientierung aus gesehen eine alltagspraktische Lösung durch die Parteien selbst nahe liegt; umgekehrt liegt vom hohen Konfliktpotential her betrachtet nahe, die alltagspraktische Beziehung zu kündigen und den Konflikt in eine rechtliche Bearbeitung zu überführen. Beides, das ist die Ausgangsbedingung der Mediation, erfolgt jedoch nicht. Zu dieser Ausgangskonstellation gehört, dass der Vermittlungsprozess bei dieser Form der Konfliktbearbeitung vor allem von der Kooperationsorientierung der Parteien selbst getragen werden muss. Und diese beinhaltet in hohem Maße eine beiderseitige Orientierung an der Aufrechterhaltung der Beziehung sowie die Einsicht, dass ihr zu entsprechen *prekär* und dass das ein *gemeinsames Problem* ist.

Schon von hier aus liegt es fern, Mediation als eine allgemeine, grundsätzlich für alle Konfliktlagen geeignete Form der Bearbeitung zu konzipieren. Im Gegenteil dürfte eine derartige vermittelte Kooperationsorientierung nur in sehr bestimmten Konstellationen gegeben sein (vgl. Maiwald 2004c). Dazu gehören der Chance nach Scheidungskonflikte sein, von denen minderjährige Kinder betroffen sind. Während die Trennungskrise eine „naturwüchsige“ kooperative Auseinandersetzung in der Wahrnehmung der Gatten eigentlich unmöglich macht, vermittelt das beiderseitige Interesse am Wohl der Kinder eine Kooperationsorientierung im Hinblick auf eine Einigung, die eine Gestaltung der Nachscheidungsbeziehungen im Sinne „verantworteter Elternschaft“ unterstützt (vgl. Maiwald 2004a). In derartigen Konstellationen vermittelter Kooperationsorientierung, sind mit der Mediation Handlungsanforderungen an die MediatorInnen verbunden, die durchaus als professionalisierungsbedürftig angesehen werden können.

Die zentrale Aufgabe der MediatorInnen ist vor diesem Hintergrund die *stellvertretende Sicherung der Kooperationsbasis*. Gegen widerstrebende Tendenzen soll die jeweils *bestehende* Kooperationsbasis, d. h. das je fallspezifische Kooperationspotential, das sich in der Konsultation der/des MediatorIn objektiviert, in der Auseinandersetzung stark gemacht werden. Primär zielt die angestrebte Konfliktlösung darauf, konsensuelle Rahmenbedingungen für die Gestaltung der zukünftigen Beziehung zu finden. Der Mediator ist von seiner Position in diesem Setting her zwar federführend, die Problembearbeitung ist aber nicht delegiert, d. h. das Problem bleibt weiterhin das Problem der Konfliktparteien. Entsprechend kann man von einer inhärenten Spannung zwischen Heteronomie und Autonomie ausgehen, die in der Mediation bearbeitet werden muss: Einerseits ist die Grundlage der Vermittlung die Abgabe der Konfliktlösungshoheit durch die Parteien in der Anerkenntnis des Umstands, selbst nicht mehr weiter zu können,

andererseits soll die Konfliktlösung durch die Parteien selbst gefunden werden. Dafür muss das fallspezifische Kooperationspotenzial diagnostisch bestimmt und in der Auseinandersetzung etwa in Form einer stellvertretenden Deutung fallspezifischer konsensueller Lösungen präsent gemacht werden.

Man kann also festhalten, dass die Anforderungen mediatorischen Handelns durchaus professionalisierungsbedürftige Momente einer stellvertretenden Krisenbearbeitung im Rahmen eines als Arbeitsbündnis gestalteten Settings enthalten. Warum ist es dann faktisch nicht professionalisiert? Meines Erachtens spielt dabei das Selbstverständnis der Mediation, ihre spezifische Sicht auf die eigene Praxis eine entscheidende Rolle. Hier wirkt sich das Erbe ihrer eigenen Geschichte in verschiedener Hinsicht problematisch aus. Das betrifft zum einen die „paradoxe Professionalisierungsstrategie“, die die Mediation lange Zeit verfolgt hat (vgl. Maiwald 2003). Um sich als eigenständiger Berufsbereich zu etablieren, wurde eine Abgrenzung zu den Nachbarprofessionen verfolgt, die deutlich „professionskritisch“ ausgerichtet war. Rechtliche Konfliktbearbeitung und Psychotherapie wurden als tendenziell bevormundend diskreditiert, als de-autonomisierende Praktiken. Kehrseitig dazu wurde die Eigentätigkeit der KlientInnen in der Mediation in einem Maße dramatisiert, dass gar nicht erkennbar werden konnte, vor welchen Anforderungen und Problemen mediatorisches Handeln tatsächlich steht. Die tatsächliche Funktion und Rolle des/der MediatorIn blieb damit unsichtbar.

Ein weiterer Aspekt ist der Wertbezug der Mediation, konkret die reklamierte Zuständigkeit für die gesellschaftliche „Konfliktkultur“. Im Schrifttum zur Mediation wird vielfach herausgestellt, dass ihr gesellschaftlicher Beitrag sich nicht in der Vermittlung konkreter Konflikte erschöpft, sondern dass sie darüber hinaus – über die Erfahrungen, die die Konfliktparteien machen sowie über mediatorische Fortbildungen – einen Beitrag für einen besseren gesamtgesellschaftlichen Stil der Auseinandersetzung in Konflikten leistet. Eine solche Orientierung hat ihre Tücken. Wenn nämlich eine distanzierte Haltung zu den eigenen Konflikten und eine Kooperation im Konflikt als grundsätzlich gut angesehen wird und unkooperative, aggressive Auseinandersetzungen, aber auch eine Verrechtlichung von Konflikten als grundsätzlich schlecht, weil sie das soziale Band der Beziehung durchschneiden, dann kann Mediation zum „Auftrag“ tendieren. Und das wiederum wirkt sich auf die eigene Haltung zum und im Mediationsprozess aus. Sie kommt insbesondere in der verbreiteten Kennzeichnung der „Allparteilichkeit“ der MediatorInnen zum Ausdruck. Neutralität oder Distanz sollen es eben nicht sein. Aber wenn man für beide Parteien Partei nimmt, wenn man für beide Parteien das Beste will, dann nimmt man eine praktische Haltung zum Konflikt ein – und das ist nicht professionell in dem angesprochenen Sinne. Die Mediation muss sich entscheiden, ob sie als desinteressierte dritte Instanz den Ausgang

des Prozesses letztlich der je konkreten Kooperationsorientierung der Parteien – und das heißt: ihrer Autonomie – anheim stellt, oder ob sie als dritte Partei mit einem eigenen Interesse an der Pazifizierung des Konflikts agiert (Maiwald 2009). Im letzteren Fall muss sie nicht professionalisiert handeln. Es handelt sich dann aber auch nicht um Mediation, sondern um eine verdeckte Form sozialer Kontrolle.

Literatur

- Abbott, Andrew (1988): *The System of Professions*. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Barber, Bernard (1963): Some Problems in the Sociology of the Professions. *Daedalus* 23 (Fall 1963): 669-688.
- BMEV (Hg.) (2012): *Spektrum der Mediation*, Ausgabe 48 / IV, Quartal 2012.
- Busch, Dominic & Mayer, Claude-Hélène (2012): Einleitung: Mediation erforschen? Fragen – Forschungsmethoden – Ziele, S. 7-37 in dies. (Hrsg.), *Mediation Erforschen: Fragen – Forschungsmethoden – Ziele*. Wiesbaden: Springer VS.
- Duffy, Karen G. (1991): Introduction to Community Mediation Programs: Past, Present, and Future, S. 21-35 in K. G. Duffy, J. W. Grosch & P. V. Olczak (Hrsg.), *Community Mediation: A Handbook for Practitioners and Researchers*. New York: Guilford.
- Duss-von Werth, Joseph (2005): *homo mediator. Geschichte und Menschenbild der Mediation*. Stuttgart: Cotta.
- Folberg, Jay & Taylor, Alison (1984): *Mediation: A Comprehensive Guide to Resolving Conflicts without Litigation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Freidson, Eliot (2001): *Professionalism: The Third Logic*. Cambridge: Polity.
- Glenewinkel, Werner (1999): *Mediation als außergerichtliches Konfliktlösungsmodell: am Beispiel der Trennungs- und Scheidungsmediation in der Bundesrepublik Deutschland*. Stuttgart: Ibidem.
- Goode, William J. (1957): Community within the Community: The Professions. *American Sociological Review* 22: 194-200.
- Hartmann, Heinz (1967): Unternehmertum und Professionalisierung. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 123: 515-540.
- Hartmann, Heinz (1972): Arbeit, Beruf, Profession, S. 36-52 in T. Luckmann & W. M. Sprondel (Hrsg.), *Berufssoziologie*. Köln: Luchterhand.
- Heyen, Nils B. (2012): *Gendiagnostik als Therapie. Die Behandlung von Unsicherheit in der prädiktiven genetischen Beratung*. Frankfurt/M. & New York: Campus.
- Letzel, Walter H. (2016): Scheitern in der Mediation, S. 167-179 in S. Kunert (Hrsg.), *Failure Management – Ursachen und Folgen des Scheiterns*. Berlin & Heidelberg: Springer Gabler.
- Maiwald, Kai-Olaf (1997): *Die Herstellung von Recht: Eine exemplarische Untersuchung zur Professionalisierungsgeschichte der Rechtsprechung am Beispiel Preußens im Ausgang des 18. Jahrhunderts*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Maiwald, Kai-Olaf (2003): Der unsichtbare Mediator: Probleme der Ausweisung beruflicher Leistung in der Familienmediation, S. 195-226 in H. Miege & M. Pfadenhauer (Hrsg.),

- Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen zur Professionssoziologie. Konstanz: UVK.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004a): Professionalisierung im modernen Berufssystem: Das Beispiel der Familienmediation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004b): Die Anforderungen mediatorischer Konfliktbearbeitung. Versuch einer typologischen Bestimmung. *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 25, Heft 2: 175-189.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004c): Zu welchen lebenspraktischen Konfliktlagen passt Mediation? Probleme des mediatorischen und professionssoziologischen Umgangs mit dieser Frage, S. 255-269 in S. Barton (Hrsg.), *Beziehungsgewalt und Verfahren: Strafprozess, Mediation, Gewaltschutzgesetz und Schuldfähigkeitsbeurteilung im interdisziplinären Diskurs*. Baden-Baden: Nomos, 2004.
- Maiwald, Kai-Olaf (2005): Die „Ganzheitlichkeit“ professionellen Wissens und seiner Vermittlung. Überlegungen am Beispiel des juristischen Wissens. *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung*, 1/2005: 52-71.
- Maiwald, Kai-Olaf (2008): Die Fallperspektive in der professionellen Praxis und ihrer reflexiven Selbstvergewisserung. Allgemeine Überlegungen und ein empirisches Beispiel aus der Familienmediation. *Forum qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 9, No. 1, Art. 3 – Januar 2008. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs080138> (Abruf: 27.03.2016).
- Maiwald, Kai-Olaf (2009): Friedensstiftung und Autonomie (Kritik an: Leo Montada, *Mediation – Pfade zum Frieden*). *Erwägen Wissen Ethik* (vormals *Ethik und Sozialwissenschaften*), Jg. 20, Heft 4: 543-544.
- Marshall, Thomas H. (1963): The Recent History of Professionalism in Reaction to Social Structure and Social Policy, S. 150-170 in ders., *Sociology at the Crossroads and other Essays*. London: Heinemann.
- McGillis, Daniel (1983): The American Dispute Resolution Movement, in American Bar Association (Hrsg.), *Mediation in the Justice System*, Dispute Resolution Paper Series No. 2, Dec. 1983.
- Mieg, Harald & Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2003): *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen zur Professionssoziologie*. Konstanz: UVK.
- Millerson, Geoffrey (1964): *The Qualifying Associations*. London: Routledge.
- Montada, Leo (2009): *Mediation – Pfade zum Frieden*. *Erwägen Wissen Ethik* (vormals *Ethik und Sozialwissenschaften*), Jg. 20, Heft 4: 501-511.
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns, S. 70-182 in A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Parsons, Talcott (1979): Einige theoretische Betrachtungen zum Bereich der Medizinsoziologie, S. 408-449 in ders., *Sozialstruktur und Persönlichkeit*. Frankfurt a. M.: Fachbuchhandlung für Psychologie.
- Pfadenhauer, Michaela & Sander, Tobias (2010): Professionssoziologie, S. 361-378 in M. Schröer & G. Kneer (Hrsg.), *Handbuch Spezielle Soziologien*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Rüchemeyer, Dietrich (1964): Doctors and Lawyers: A Comment on the Theory of the Professions. *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 1: 17-30.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als ‚bescheidene‘ Profession, S. 132-170 in B. Dewe, W. Ferchhoff & F.-O. Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern*. Opladen: Leske + Budrich.

- Schütze, Fritz (1996). Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns, S. 183-275 in A. Combe & W. Helsper (Hrsg.) Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schütze, Fritz (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriß. *Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung* 1: 49-96.
- Schützeichel, Rainer (2007): Laien, Experten, Professionen, S. 546-578 in ders. (Hrsg.), Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. Konstanz: UVK.
- Shailor, Jonathan G. (1994): Empowerment in Dispute Mediation: A Critical Analysis of Communication. Westport: Praeger.
- Sprondel, Walter M. (1979): ‚Experte‘ und ‚Laie‘: Zur Entwicklung von Typenbegriffen in der Wissenssoziologie, S. 140-154 in W. M. Sprondel & R. Grathoff (Hrsg.), Alfred Schütz und die Idee des Alltags in den Sozialwissenschaften. Stuttgart: Enke.
- Stichweh, Rudolf (1994): Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Stichweh, Rudolf (2005a): Wissen und die Professionen in einer Organisationsgesellschaft, S. 31-44 in T. Klatetzki & V. Tacke (Hrsg.), Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag.
- Stichweh, Rudolf (2005b): Die Soziologie der Professionen. Zur Zukunft einer Forschungstradition und einer Semantik der Selbstbeschreibung. Paper des Forum internationale Wissenschaft FiW, Universität Bonn. (https://www.fiw.uni-bonn.de/demokratieforschung/personen/stichweh/pdfs/38_die-soziologie-der-professionen-_2_.pdf; Abruf 27.3.2016)
- Stichweh, Rudolf (2006): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. Paper des Forum internationale Wissenschaft FiW, Universität Bonn. (https://www.fiw.uni-bonn.de/demokratieforschung/personen/stichweh/pdfs/53_stw-prof.fd.pdf; Abruf 27.3.2016) (Revidierte Fassung eines Textes, der zuerst erschienen ist in Arno Combe & Werner Helsper (Hrsg.), Pädagogische Professionalität. Frankfurt a. M.: Suhrkamp 1996, S. 49-69.)
- Wahrhaftig, Paul (1984): Non-Professional Conflict Resolution. *Villanova Law Review* 29 (6): 1463-1476.
- Wilensky, Harold L. (1964): The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology* 70: 137-158.