

Peter Münte

# Professionalisierungsbedürftige Vermittlungspraxis oder Sozialtechnologie? Mediation practice in need of professionalisation or social engineering?

DOI 10.1515/zfrs-2016-0004

**Zusammenfassung:** Mediation gilt als ein innovatives Verfahren zur einvernehmlichen Beilegung von Konflikten. Die im Beitrag angestellten Überlegungen zur Struktur des mediatorischen Berufshandelns gehen von einem Befund aus, der bei der Analyse von Dokumenten der Berufswirklichkeit der Mediation gewonnen wurde, dass nämlich die Position des vermittelnden Dritten im institutionalisierten Selbstverständnis der Mediation unausgefüllt bleibt und dies weitreichende Konsequenzen für die Berufspraxis von Mediatoren besitzt. Maiwald erklärt diesen Befund mit dem expertokratiekritischen Zeitgeist, der in die Institutionalisierung der Mediation eingegangen ist. Im vorliegenden Artikel wird eine alternative Erklärung vorgeschlagen, die, hierin an Überlegungen Bröcklings zur Mediation anschließend, das Wissen der Mediation in das Zentrum der Analyse rückt. Es soll herausgearbeitet werden, inwiefern diese Wissensbasis der Institutionalisierung einer genuinen Vermittlungspraxis entgegensteht. Vor diesem Hintergrund wird die These entwickelt, dass die Mediation in ein Feld von Tätigkeiten einzuordnen ist, die für die Moderne der Gegenwart charakteristisch sind. Diese Tätigkeiten sind zum einen in Ordnungsdiskurse eingelagert, in denen Emanzipationsforderungen eine wichtige Rolle spielen und in denen die Gesellschaft als reformbedürftig beschrieben wird. Zum anderen wird in diesen Tätigkeiten für die Durchführung der als erforderlich betrachteten Reformen sozialtechnologisches Wissen mobilisiert und angewendet.

**Abstract:** Mediation is regarded as an innovative procedure for the consensual settlement of conflicts. Based on findings obtained from an analysis of documents concerning occupational realities of mediation, this article starts from the premiss that, in the institutionalised self-image of mediation, the position of the mediating third party is, in fact, empty. Maiwald explains these findings by a ‘zeitgeist’ marked by critique of expertocracy that has entered the institu-

tionalisation of mediation. Here, an alternative explanation is proposed, which, following Bröckling, places the knowledge of mediation at the centre. The aim is to identify the extent to which this knowledge precludes the institutionalisation of a genuine mediational praxis. Against this backdrop, the thesis will be developed that mediation belongs to a field of occupations characteristic of present day modernity. These occupations are linked to discourses on order, in which emancipatory claims are articulated and society is described as in need of reform. At the same time, these occupations are also linked to social technologies used for the intended transformation of the social order.

**Keywords:** mediation, conflict resolution, professionalisation, social engineering, social-scientisation

Die Mediation kann als eine in soziologischer Hinsicht besonders aufschlussreiche Erscheinungsform der gegenwärtigen Moderne betrachtet werden. Sie stellt ihrem Selbstverständnis gemäß eine Alternative zu den in der modernen Gesellschaft etablierten Formen der Streitbeilegung dar. Ihre besonderen Merkmale werden deshalb häufig im Vergleich mit dem Gerichtsverfahren herausgearbeitet. Sie soll es den Streitparteien ermöglichen, durch Hinzuziehen eines neutralen bzw. allparteilichen Dritten zu einer einvernehmlichen Lösung ihres Konfliktes zu gelangen (vgl. mit der folgenden Auswahl einführender Texte: Besemer 2013; von Schlieffen 2009; Montada & Kals 2013; Weckert & Oboth 2014). Das Verfahren der Mediation wird als eine Methode der Konfliktbeilegung verstanden, die sich auf alle nur erdenklichen Konflikte anwenden lässt: den Streit im Gemeinwesen (vgl. Götz & Schäfer 2008), bei Trennung und Scheidung (vgl. Hohmann & Morawe 2013), in und zwischen Organisationen (vgl. Pühl 2003; Kals & Ittner 2008), in der Schule (vgl. Lange 2002) oder anlässlich der Planung umweltrelevanter Vorhaben (vgl. Neuert 2001).

Es kann als ein zentrales Merkmal der Mediation betrachtet werden, dass der Mediator – anders als ein Richter oder Schlichter – keine Entscheidungsmacht besitzt. Im Gegenteil sollen die Streitparteien – vom Mediator unterstützt – die im Mediationsverfahren angestrebte Leistung, die Beilegung des Streits, *eigenständig* erbringen. Der Beitrag des Mediators beschränkt sich – so die Vorstellung – auf die Gestaltung des Kommunikationsprozesses, in dem das ermöglicht werden soll. In diesem Zusammenhang beansprucht die Mediation, einen Beitrag zur Stärkung der Autonomie der Streitparteien zu leisten (vgl. Pelikan 1999). Das in der Praktikerliteratur formulierte Wissen der Mediation, auf das bei der Gestaltung des Kommunikationsprozesses zurückgegriffen wird, umfasst auf den ersten Blick vor allem Kommunikationstechniken, deren situationsgerechter

Einsatz eine erfolgreiche Durchführung des Mediationsverfahrens ermöglichen soll (vgl. mit der Auflistung bei Besemer 2013: 198 ff.). In diesem Zusammenhang wird die Mediation auch als Konfliktmanagement bezeichnet.<sup>1</sup>

Die Verbindungen mit einem Zeitgeist, der emanzipatorischen Bestrebungen und der Betonung individueller Eigenverantwortung verpflichtet ist, liegen auf der Hand. Die Mediation lässt sich außerdem als Ausdruck eines forcierten Effizienzdenkens verstehen: Aufwendige Gerichtsverfahren sollen angesichts einer überforderten Gerichtsbarkeit vermieden werden, und in Organisationen werden Konflikte als Kosten verursachende Störungen begriffen, die es mithilfe innovativer Konfliktbearbeitungsmethoden zu beseitigen gilt. Ähnliche Motivlagen finden sich beim Einsatz der Mediation bei der Planung umstrittener Großvorhaben. Schließlich legt es die Bezeichnung als Konfliktmanagement nahe, die Mediation in den Zusammenhang eines die Gegenwartsgesellschaft prägenden Prozesses der Managerialisierung zu stellen (zur Managerialisierung s. Enteman 1993; Bröckling 2000). In der Mediation scheinen sich also verschiedene Zeittendenzen zu bündeln. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sie sich als ein neuer Beruf der modernen Gesellschaft beschreiben lässt. Ist die Mediation einfach das Ergebnis einer fortschreitenden funktionalen Differenzierung, die fortlaufend neue Berufe für jeweils spezifische Problemlagen hervorbringt? Oder ist dieser neue Beruf Ausdruck einer sich verändernden Moderne, mit der nicht nur neue, sondern in bestimmter Hinsicht auch neuartige Berufe entstehen?

Der Versuch, die Mediation als einen Beruf der modernen Gesellschaft zu beschreiben, führt in Schwierigkeiten. So setzt das in jüngerer Zeit sich verstärkende Interesse an der Erforschung der Mediation (z. B. Busch & Mayer 2012) bei der Bestimmung ihres Gegenstandes naheliegenderweise an dem Begriff an, unter dem der zu untersuchende Gegenstand gemeinhin firmiert, also dem der Mediation – zu Deutsch: der Vermittlung in einem Streit. Dass sich die Tätigkeit des Mediators als Vermittlungshandeln beschreiben lässt, wird dabei kaum in Frage gestellt. In der Mediationsliteratur selbst werden die Verbindungen zu einer lange zurückreichenden Tradition und in vielen Kulturen nachweisbaren Praxis des Vermittelns gar besonders hervorgehoben (vgl. Weckert & Oboth 2014: 48, siehe auch Sinner 2005, 2012).<sup>2</sup> In dem zur Selbstbeschreibung gewählten Begriff

---

<sup>1</sup> So heißt es bei Weckert & Oboth (2014: 271): „Als Mediator und Konfliktmanagementprofi kann man tragfähige Unternehmen gründen, sich selbst verwirklichen und gutes Geld verdienen.“

<sup>2</sup> Haft (2009: 70) bildet in dieser Hinsicht eine Ausnahme. Dort heißt es unter der Überschrift „Was ist Mediation?“: „Mediation ist die **Unterstützung einer Verhandlung** durch einen neutralen Helfer, der seine Tätigkeit als schlichte **Dienstleistung** begreift und ausübt. Im Zentrum steht also die Verhandlung, nicht die Mediation.“ (Die Hervorhebungen entsprechen dem Original.)

der Mediation scheint sich der zu erforschende Gegenstand jenseits berufsspezifischer Feinheiten in seinen Grundzügen zu erschließen. Doch wirft gerade das eingangs skizzierte berufliche Selbstverständnis der Mediation die Frage auf, ob sich das Handeln von Mediatoren – so wie es dort entworfen wird – in einem soziologischen Sinn als Vermittlungshandeln begreifen lässt: Inwiefern kann ein Handeln, das sich auf eine mithilfe von Kommunikationstechniken erfolgende Prozesssteuerung beschränken soll und die eigentlich angestrebte Leistung – die Beilegung des Streites – den Streitparteien selbst abverlangt, als Vermittlung in einem Streit aufgefasst werden? Liegt es in diesem Zusammenhang nicht vielmehr nahe, das Handeln von Mediatoren – den in der Mediationsliteratur selbst verwendeten Begriff des Konfliktmanagements aufgreifend – als eine manageriale Tätigkeit zu betrachten, um es so von einem genuinen Vermittlungshandeln abzugrenzen? Wenn dem so ist: Warum spielt der Begriff der Vermittlung in der Selbstbeschreibung der Mediation dann eine so prominente Rolle und wie wäre die entsprechende „Managementtätigkeit“ genauer zu fassen? Ja, lässt sich die in diesem Zusammenhang formulierte Idee, dass der Mediator einen Kommunikationsprozess *steuert*, in dem die Medianden *eigenständig* nach einer Lösung ihres Konfliktes suchen, überhaupt konsistent ausbuchstabieren?

Im vorliegenden Beitrag wird den zuvor umrissenen Fragen wie folgt nachgegangen: In einem ersten Schritt soll die skizzierte Einordnungsproblematik im Rahmen allgemeiner Überlegungen zur Analyse von Berufen in einer funktional differenzierten Gesellschaft konturierter herausgearbeitet werden. Dabei wird gezeigt, warum sich vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Analyseinstrumente Oevermanns Soziologie der Sozialbeziehungen und der auf dieser Grundlage formulierte Ansatz der Professionalisierungstheorie anbieten, um ein berufsförmig und dem Anspruch nach methodisch erfolgreiches Vermitteln im Streit als einen Beruf der modernen Gesellschaft zu beschreiben. Allerdings wird in diesem Zusammenhang auch deutlicher, in welchen Hinsichten das berufliche Selbstverständnis der Mediation vom Modell einer Tätigkeit abweicht, die im Laufe eines Professionalisierungsprozesses die Form einer Profession anzunehmen vermag. Anschließend werden zwei Beiträge zur Soziologie der Mediation diskutiert, die mit Blick auf die hier behandelte Fragestellung interessante Einordnungsvorschläge unterbreiten. Die ausgewählten Arbeiten zeichnen sich dadurch aus, dass sie – wenn auch mit unterschiedlichen Stoßrichtungen – auf jene Züge der Mediation hinweisen, die mit Begriffen wie „Sozialtechnologie“, „Steuerung“ und „Management“ benannt sind. Maiwald beschreibt die Mediation im Anschluss an Oevermann als professionalisierungsbedürftige Tätigkeit. Mit Blick auf deren tatsächliches Erscheinungsbild postuliert er allerdings eine zeitgeistbedingte Professionalisierungsblockade, die das Abweichen vom professionalisierungstheoretischen Modell erklärt. Das der Mediation eigene Selbstver-

ständnis fasst er vor diesem Hintergrund als defizitär auf. Bröckling betrachtet die Mediation hingegen, an Foucault anknüpfend, als eine im Kontext neoliberaler Gouvernementalität anzusiedelnde Sozialtechnologie. In diesem Zusammenhang sieht er in ihr einen neuartigen Expertenberuf. Die hier leitende Vermutung ist, dass beide Ansätze das mediatorische Berufshandeln zwar unter wichtigen Aspekten beleuchten, es in ihrem jeweiligen Rahmen aber nicht gelingt, die besondere Struktur dieses Handelns zu bestimmen. Vor diesem Hintergrund soll in einem weiteren Schritt die Wissensbasis der Mediation genauer untersucht werden, die bei Maiwald weitgehend ausgeblendet und bei Bröckling unter machttheoretischen Gesichtspunkten betrachtet wird. Auf dieser Grundlage wird das zentrale Argument des vorliegenden Beitrags entfaltet: Im Zentrum des mediatorischen Wissens stehen Sozialmodelle der Konfliktbearbeitung, die äußerlich an die Struktur eines Vermittlungshandelns anknüpfen, tatsächlich jedoch eine anders geartete Praxis der Konfliktbearbeitung einrichten. Die Wissensbasis der Mediation schließt nicht nur aus, dass das mediatorische Handeln den Charakter eines genuinen Vermittlungshandelns annimmt, sie erklärt auch, warum die Mediation keinen Prozess der Professionalisierung durchlaufen kann, wie ihn die Modellbildung Maiwalds vorsieht. Vielmehr stellt die Mediation aufgrund dieser Wissensbasis einen Beruf eigener Art dar. Der Begriff der Sozialtechnologie eignet sich zwar dafür, den Charakter dieser Wissensbasis zu beschreiben, doch wird die Tragweite einer Entwicklung, die einen Beruf hervorbringt, in dem Konflikte auf der Grundlage sozialtechnologischen Wissens bearbeitet werden, im Rahmen des Gouvernementalitätsansatzes nur unzureichend deutlich. Hierzu ist eine Modellbildung erforderlich, die es erlaubt, diesen Beruf als eine Alternative einer genuinen Vermittlungspraxis zu beschreiben. Auf der Grundlage der Ergebnisse der hier angestellten Überlegungen, wird abschließend der Versuch unternommen, die Struktur des mediatorischen Berufshandelns zu bestimmen, und der sich aus diesem Bestimmungsversuch ergebende Forschungsbedarf skizziert.

## Aufriss der Einordnungsproblematik

Die Mediation als einen Beruf der modernen Gesellschaft zu beschreiben impliziert, sie in einen Zusammenhang fortschreitender funktionaler Differenzierung zu stellen, in dem beständig neue Berufe mit ihnen eigenen Funktionen entstehen (vgl. Maiwald 2004a: 13). Die Interaktion von Mediator und Medianden, die den Kern des Berufshandelns von Mediatoren bildet, wird so unter einem besonderen Gesichtspunkt beleuchtet. Als eine besondere Form der Interaktion lässt sie sich

als eine triadische Konfliktbearbeitung bestimmen. Wird die Mediation als Beruf einer Gesellschaft untersucht, die fortschreitender funktionaler Differenzierung unterliegt, rückt demgegenüber in den Blick, dass das auf die Konfliktbearbeitung gerichtete Handeln des Mediators berufsförmig ist. (Zur Berufsform der Gesellschaft s. Kurtz 2005.) Damit kommen zwei wichtige die Interaktion strukturierende Momente ins Spiel: In sie geht ein berufsspezifisches Wissen ein, das die Grundlage einer Ausbildung ist und in einem Fachdiskurs bearbeitet wird. Es bilden sich außerdem Berufsverbände heraus, die nicht nur die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und nach rechtlicher Anerkennung streben, sondern auch über die Qualität der Berufsausübung wachen. Beides liegt bei der Mediation vor. Innerhalb des Beschäftigungssystems der modernen Gesellschaft hat sich eine neue und von anderen geschiedene Berufstätigkeit herausgebildet.

Die Soziologie bietet verschiedene Möglichkeiten, einen solchen Differenzierungsprozess zu beschreiben. Für die Analyse eines – dem Anspruch nach – berufsförmigen Vermittlungshandelns sind sie in unterschiedlicher Weise geeignet. Das Interesse kann den für einen Beruf charakteristischen Wertorientierungen und den das berufliche Handeln strukturierenden Normen gelten, aber auch den sich unter abstrakten Funktionsgesichtspunkten herausbildenden und strukturell gekoppelten Systemen der modernen Gesellschaft (Politik, Wirtschaft, Recht, Wissenschaft usw.), deren Organisationen wiederum eine Vielzahl von Berufstätigkeiten integrieren. Auf dieser Grundlage lassen sich die Differenzierungsprozesse der modernen Gesellschaft auf einem hohen Abstraktionsniveau analysieren. Beispiele für entsprechende Analysen finden sich bei Parsons (1951) sowie in der neueren Systemtheorie bei Luhmann (1997). Im Anschluss an die ethnographische Wende lassen sich Differenzierungsprozesse aber auch in einer ganz anderen Perspektive untersuchen. Hier wird an den Erscheinungsformen der verschiedenartigen Betätigungen von Menschen angesetzt. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die anhand dieser Erscheinungsformen identifizierbaren unter jeweils besonderen Umständen ausgeübten Praktiken und das ihnen zugrundeliegende Alltagswissen. Vor diesem Hintergrund gilt das Interesse den mit den verschiedenen Berufen der modernen Gesellschaft entstehenden eigenständlichen sozialen Welten und den für sie charakteristischen Praktiken, Handlungsräumen und Kategorisierungen. (Zum Konzept der sozialen Welt in der funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne s. Schütze 2002.) Es lässt sich eine dritte Theorietradition anführen, die einen weiteren für die Prozesse beruflicher Differenzierung relevanten Gesichtspunkt ins Spiel bringt. Ausgehend von der in sozialisationstheoretischen Untersuchungen formulierten Unterscheidung diffuser und spezifischer Sozialbeziehungen (vgl. Oevermann 1979) sind hier nach und nach die verschiedenen Sozialbeziehungen in den Blick genommen worden, auf deren Grundlage das menschliche Leben kooperativ bewältigt wird

und in deren Rahmen sich die Bildungsprozesse vollziehen, in denen aus dem Wechselspiel von Krisenbewältigung und Routinebildung eine sich wandelnde Ordnung hervorgeht (vgl. Oevermann 1991, 2001). Dieser Untersuchungsansatz ist auch für die Analyse der Berufe der modernen Gesellschaft fruchtbar gemacht worden (vgl. Oevermann 1996, 2005). Der auf dieser Grundlage entwickelte theoretische Bezugsrahmen kann für die Analyse des mediatorischen Berufshandelns als besonders geeignet betrachtet werden.

In den Berufen der modernen Gesellschaft werden grundsätzlich für andere Menschen relevante Leistungen erbracht, doch unterscheiden sich diese Berufe bei näherer Betrachtung hinsichtlich der für sie charakteristischen Sozialbeziehungen und den sich hieraus ergebenden Anforderungen an das Berufshandeln erheblich. Vor diesem Hintergrund sind ausgehend von der Unterscheidung von Krise und Routine erstens all jene Berufe der modernen Gesellschaft in den Blick genommen worden, in denen nicht bloß vorliegende Routinen gebündelt und für die Lösung wohldefinierter Probleme bereitgehalten, sondern Krisen bewältigt werden und so Neues hervorgebracht wird. Anhand der entsprechenden Berufe lassen sich für die verschiedenen Funktionssysteme der modernen Gesellschaft jeweils spezifische Krisenkonstellationen identifizieren: In der Wirtschaft sucht der Unternehmer nach Kapitalgebern für aus seiner Sicht erfolgversprechende Innovationen. In der Politik ist der Politiker mit der Aufgabe konfrontiert, die Machtbasis für kollektiv verbindliche, aber in der politischen Öffentlichkeit umstrittene Entscheidungen zu sichern, und der Intellektuelle bietet seinem Publikum eine das politische Handeln orientierende Deutung einer kollektiv bedeutsamen Krise an. In der Wissenschaft ist der Forscher damit betraut, grundlegende Fragen zu stellen, die für das Bild, das sich der Mensch von der Welt macht, bedeutsam sind, sowie einen Beitrag zu deren verbindlicher Klärung zu leisten, während der Erfinder auf der Grundlage des zur Verfügung stehenden Wissens nach neuartigen und in der Praxis verwertbaren technischen Problemlösungen sucht. Im Rechtssystem wird die Klage über einen Rechtsbruch, der das geregelte Miteinander gefährdet, vor den Richter gebracht, damit er das beschädigte Recht in einem Verfahren wiederherstellt, in dem die Streitparteien selbst teilnehmen und an dem die Öffentlichkeit interessiert ist. Im Gesundheitssystem sucht der Kranke den Arzt auf, und zwar in der Hoffnung auf Wiederherstellung oder Linderung, um im Rahmen des jeweils Möglichen das eigene Leben den auf ihn gerichteten Erwartungen gemäß zu gestalten usw. Zweitens ist solchen Berufen besonderes Augenmerk geschenkt worden, in denen grundlegende Geltungsfragen des menschlichen Zusammenlebens aufgeworfen und beantwortet werden. Bei den Berufen der Krisenbewältigung lassen sich so Tätigkeiten, deren Bezugspunkt die Her- und Bereitstellung der Mittel des menschlichen Lebens ist (Unternehmer und Erfinder) von solchen unterscheiden, in denen es um die Kon-

stitution einer kollektiv verbindlichen Ordnung aus Regelungen und Deutungen (so beim Politiker, Intellektuellen und Forscher), die Wiederherstellung einer solchen Ordnung im Fall ihrer Verletzung (beim Richter) oder die Bildung bzw. Wiederherstellung der Individuen geht, die den Anforderungen einer solchen Ordnung gerecht werden können (beim Arzt). Diejenigen, die solche Berufe ausüben, sind, weil dort solche Geltungsfragen thematisiert werden, in Sozialbeziehungen involviert, die in besonderer Weise affektiv aufgeladen sind. Das Forschungsinteresse hat drittens solchen Berufen gegolten, bei denen für das menschliche Zusammenleben bedeutsame Krisenkonstellationen nicht auf der Grundlage persönlichen Charismas, also einer an das Auftreten der jeweiligen Person gebundenen Überzeugungskraft bewältigt werden (wie beim Politiker und Intellektuellen, aber auch im Fall des Unternehmers), sondern auf der des zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen Wissens und mit dem Anspruch, das jeweilige Problem auf eine wissenschaftlich begründbare und damit zwingende Weise zu lösen (so beim Forscher, Richter und Arzt). Die entsprechenden Berufe werfen somit eine ihnen eigene Problematik auf: Die jeweils zu bewältigende Krise, für deren Bearbeitung entweder keine Routines bereitliegen oder die bereitliegenden als nicht ausreichend betrachtet werden, muss mit einem Wissen vermittelt werden, aus dem sich eine dem Anspruch nach wissenschaftlich begründete Bewältigung dieser Krise ableiten lässt. Diese Berufe lassen sich im Anschluss an die klassische Professionssoziologie als *Professionen* bezeichnen. Zur Charakterisierung dieser Berufe verwendet Oevermann die Formel der *stellvertretenden Krisenbewältigung*, mit der das alte Dienstideal der Professionen im Rückgriff auf den Begriff der Krise reformuliert wird.

Sowohl für die Analyse der Interaktion von Mediator und Medianden als auch für die Klärung der Frage, was es bedeutet, dass ein diese Interaktion strukturierendes Vermittlungshandeln die Form eines Berufes annimmt, bietet sich diese dritte Theorietradition an. Mit dem Begriff der Mediation ist eine Sozialfigur thematisch, die in verschiedenen Erscheinungsformen immer und überall auffindbar zu sein scheint, wo Menschen die Herausforderungen des Lebens gemeinsam bewältigen. In diesem Zusammenhang kommt es – wie mit einer gewissen Plausibilität vermutet werden kann – nicht nur zwangsläufig immer wieder zu Streit, dieser muss auch beigelegt werden und hierbei spielen Dritte eine wichtige Rolle, unter anderem solche, die vermittelnd in den Streit eingreifen. Der hier behandelte Gegenstand scheint sich somit auf einfache Weise zu ordnen: Mit der Mediation hat sich, anknüpfend an die Sozialfigur des Vermittelns im Streit, in einer bestimmten historischen Lage ein Beruf der modernen Gesellschaft herausgebildet und hieraus ergeben sich besondere Anforderungen an das sich in diesem Zusammenhang formierende Berufshandeln. Die fragliche Sozialfigur umfasst verschiedene affektiv aufgeladene Sozialbeziehungen:

zwischen den Streitparteien selbst sowie zwischen den jeweiligen Streitparteien und dem Vermittler. Die Vermittlung setzt eine krisenhafte Dynamik frei, weil für alle Beteiligten unklar ist, wie der Streit beigelegt werden kann und ob das überhaupt gelingen wird. Die Frage, wie und ob der Streit beigelegt wird, hat für die Ordnung des in der Vermittlung restituierter friedlichen Zusammenlebens offensichtlich weitreichende Konsequenzen. Die in diesem Zusammenhang auftretenden Beziehungsdynamiken resultieren daraus, dass für den Streit nicht miteinander zu vereinende Standpunkte konstitutiv sind, die jeweils für sich allgemeine Geltung beanspruchen und an denen festgehalten wird, dass zugleich allerdings eine Einigung angestrebt ist, die von den Streitparteien Nachgiebigkeit verlangt. Vor diesem Hintergrund ist der Vermittler unter anderem darin gefordert, mit Blick auf die im Streit formulierten Positionen unparteiisch zu bleiben, und er hat den unvereinbaren Standpunkten der Streitparteien zum Trotz, die Möglichkeit einer Einigung in der Interaktion überzeugend zur Geltung bringen. Mit den skizzierten Dynamiken muss sich der Vermittelnde auseinandersetzen, und er muss sie kontrollieren können, um seine Position als Vermittler stabil zu halten. Außerdem scheint es erforderlich zu sein, dass der Vermittler spezifische Verstehensleistungen erbringt: Er muss die Hintergründe des jeweils besonders gelagerten Streits ausleuchten und die in diesem Zusammenhang sich abzeichnenden Einigungsmöglichkeiten ausloten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich, wie es scheint, nur noch die Frage, ob die Tätigkeit des Mediators kraft persönlichen Charismas ausgeübt wird oder auf der Grundlage wissenschaftlich begründbarer Einsichten. Während die bekannten historischen Fälle des Wirkens von Mediatoren (vgl. Kamp 2001) dem ersten Fall entsprechen, wäre bei der modernen Mediation der zweite zu vermuten. Die moderne Mediation behauptet ja, über eine Methode zu verfügen, auf deren Grundlage das Mediationsverfahren durchgeführt wird. Aus einer professionalisierungstheoretischen Perspektive hätte dies weitreichende Implikationen für die Wissensbasis eines solchen Berufs. Diese würde notgedrungen mehr als nur einen Bestand von Problemlösungsroutinen umfassen, die gekonnt und situationsgerecht anzuwenden sind. Sie müsste aus einem in der Praxis des Vermittelns gewonnenen und im Fachdiskurs durchgearbeiteten *Fallwissen* bestehen. Kristallisierungspunkt dieses Wissens wäre die auf Dauer gestellte und innerhalb der Berufsgemeinschaft reflektierte Bewältigung der Aufgabe, eine jeweils besondere Konfliktkonstellation zu erschließen und auf dieser Grundlage im Sinne einer gelingenden Vermittlung in den Streit zu intervenieren. Es ergäbe sich das, was Oevermann eine *professionalisierungsbedürftige* Tätigkeit nennt. In dieser Tätigkeit müsste zwischen einer fallspezifischen Interventionspraxis und einem die Intervention begründenden Wissen immer wieder aufs Neue eine Brücke geschlagen werden. Das professionelle Vermitteln würde deshalb einen institutionell

abgesicherten Habitus erfordern, der diese beiden in Spannung zueinander stehenden Momente in der Praxis miteinander verbindet. Der Begriff der Professionalisierung meint bei Oevermann einen solchen institutionell garantierten Habitusbildungsprozess. Freilich stellt sich die Frage, ob eine derart anspruchsvolle Wissensbasis – wie sie bei den klassischen Professionen Recht und Medizin vermutet werden kann – im Fall der Mediation auch nur in Sicht ist.

Eine der skizzierten Linie folgende Einordnung drängt sich auf, solange nur auf das Etikett „Mediation“ geschaut wird. Sie führt jedoch schon bei einer oberflächlichen Betrachtung der so bezeichneten Tätigkeit in Schwierigkeiten. Die fragliche Tätigkeit weist über weite Strecken unübersehbar eine Nähe zu den Berufen des Rechts auf. Auch im Gerichtsverfahren kann ja eine gütliche Einiung der Streitparteien erreicht werden, und schon die konsultierten Anwälte können für ihre Mandanten eine außergerichtliche Vereinbarung anstreben, um eine Auseinandersetzung vor Gericht zu vermeiden. Insofern spielt das Moment der Vermittlung im Recht eine zentrale Rolle. Doch grenzt sich die Mediation selbst scharf vom Recht ab. Dies geschieht unter anderem mit der emanzipatorisch gefärbten Forderung, die Streitparteien sollten ihren Streit selbst beilegen. Hieraus ergibt sich das schon genannte Problem, dass es schwer fällt, die Leistung eines Berufs, dessen Angehörige sich in dieser Hinsicht strikte Zurückhaltung auferlegen, mit dem Begriff der Vermittlung zu beschreiben: Wenn die Streitparteien ihren Streit tatsächlich *selbst* beilegen, inwiefern kann dann davon die Rede sein, *es sei zwischen ihnen vermittelt worden?* Statt dessen kommt der Begriff des Managements ins Spiel. Dieser suggeriert jedoch, dass sich die fragliche Tätigkeit – ganz anders als im skizzierten Modell des Vermittlungshandelns unterstellt – sehr wohl als ein Handeln beschreiben lässt, in dem ein Problem im Rückgriff auf bereitliegende Mittel technisch bewältigt wird, eben durch die Anwendung von Managementtechniken. Schließlich konkurriert die Mediation bei der Bearbeitung von Konflikten nicht bloß mit den etablierten Formen der Rechtspflege. Sie findet sich beispielsweise auch in Organisationen, wo im Auftrag der Betriebsleistung Konflikte unter Mitarbeitern bearbeitet werden, und in der Politik, wo dies mit Konflikten über Vorhaben geschieht, über die eine politische Auseinandersetzung geführt wird. Die üblichen Systemgrenzen der modernen Gesellschaft unterstellt, scheint es kaum möglich, die behandelte Tätigkeit in einem bestimmten Funktionssystem unterzubringen. Wie also lässt sich angesichts der hier aufgeworfenen Fragen der Beruf des Mediators in die Strukturen der modernen Gesellschaft einordnen? Und welche Möglichkeiten bietet der skizzierte theoretische Bezugsrahmen hierfür?

## Zwei Ansätze einer Soziologie der Mediation

Im Folgenden gilt das Interesse zwei Beiträgen zur Soziologie der Mediation, in denen sich Ansatzpunkte für die Behandlung der genannten Einordnungsprobleme finden. Hier ist zunächst Maiwald (2004a sowie ergänzend 2003 und 2004b) zu nennen, wo die Familienmediation im Anschluss an die Professionalisierungstheorie Oevermanns untersucht wird. Maiwald geht davon aus, dass die Mediation eine im Sinne Oevermanns professionalisierungsbedürftige Tätigkeit darstellt, und bestimmt die in der Mediation erbrachte Leistung, anknüpfend an den Begriff der stellvertretenden Krisenbewältigung, als *stellvertretende Sicherung der Kooperationsbasis* (Maiwald 2004a: 126). Er nimmt an, dass in der anlässlich von Trennung und Scheidung erfolgenden Auseinandersetzung über das Sorgerecht für ein gemeinsames Kind eine außergerichtliche und einvernehmliche Einigung des sich trennenden Paares in besonderer Weise wünschenswert und einer gerichtlichen Bearbeitung grundsätzlich vorzuziehen ist; denn es geht in einem solchen Fall nicht zuletzt darum, des Kindeswohles wegen eine über die Trennung hinausreichende Kooperationsbasis sicherzustellen. Eine Alternative zum Gerichtsverfahren, wie sie die Mediation ja anbieten will, ist hier – so Maiwalds Deutung – in der Tat gefragt. Hieraus ergibt sich – so das Argument weiter – die Möglichkeit einer zusätzlichen Differenzierung im Berufssystem der modernen Gesellschaft, die einer allgemein anzunehmenden Entwicklung fortschreitender funktionaler Differenzierung entspricht. So wie Maiwald den Begriff der stellvertretenden Sicherung der Kooperationsbasis fasst, scheint auch ein wichtiges Element des mediatorischen Selbstverständnisses einzufließen. Maiwald (2004a: 125) schreibt: „die Parteien delegieren nicht einen Kompromissbildungsprozess an den vermittelnden Dritten, sondern sie suchen unterstelltermaßen Hilfe dabei, *selbst* eine Lösung zu finden.“ Es stellt sich die Frage, ob mit dieser Professionalisierungstheoretisch angeleiteten, aber doch auf das Selbstverständnis der Mediation eingehenden Rekonstruktion der dort angelegte Widerspruch nicht noch verschärft wird: Wenn die Kooperation des sich trennenden Paares *stellvertretend* durch den Mediator gesichert wird, wie kann dann die Rede davon sein, es sei *selbst* zur angestrebten Einigung gelangt? Und ist es für die Bearbeitung der von Maiwald (2004a: 78-109) herausgearbeiteten Problematik einer Scheidung mit Kind nicht ausreichend, dass das sich trennende Paar (unter mehr oder weniger tatkräftiger Mitwirkung eines Vermittlers) zu einer im Alltag tragfähigen einvernehmlichen Einigung kommt? Warum muss es unbedingt „*selbst* eine Lösung finden“?

Der Ansatz führt auch in der Empirie zu Schwierigkeiten. Blendet Maiwald beim theoretischen Zugriff auf den Untersuchungsgegenstand, der im Anschluss an den von Oevermann formulierten Begriff der Professionalisierung erfolgt,

das berufliche Selbstverständnis der Mediation über weite Strecken aus, zeigt er bei der Untersuchung von Dokumenten der Berufswirklichkeit der Mediation im Detail, wie dort die Sozialfigur des Vermittlens unterlaufen wird. Ergänzend lassen sich die Analysen in Münte (2010 und 2012) anführen, die am Beispiel der Umweltmediation zu vergleichbaren Resultaten gelangen. Die in den genannten Untersuchungen durchgeführten Analysen stützen sich neben Interviews mit Mediatoren auf Texte, in denen das berufliche Selbstverständnis der Mediation ausgearbeitet und festgeschrieben wird, sowie auf Verfahrensdokumente, die bei der Einrichtung des Mediationsverfahrens eine wichtige Strukturierungsfunktion besitzen. Durchgeführt wurden die Analysen im Anschluss an die in Oevermann et al. (1979) formulierten Verfahrensweisen (siehe auch Wernet 2009).<sup>3</sup> Kennzeichnend für das entsprechend geleitete Vorgehen ist, dass definierte Ausschnitte der verfügbaren Materialien detailliert und ausführlich ausgelegt und auf eine in ihnen sich ausdrückende Entfaltungsgesetzlichkeit hin untersucht werden. Die Ergebnisse der so durchgeführten Materialanalysen bestätigen einen Eindruck, den man schon bei der Lektüre einschlägiger Selbstäußerungen gewinnen kann, und zeigen, dass es sich um ein hartnäckiges und sich durchziehendes Phänomen handelt. Maiwald (2004a: 152 f.) fasst den Befund, auf den es hier ankommt, prägnant zusammen: „Das Strukturelement, das besonders ins Auge sticht, ist das Fehlen einer positiven Funktionsbestimmung der Mediations-tätigkeit. Was die Ausführungen [⁴] vielmehr durchzieht, ist die ‚Unsichtbarkeit‘ des Mediators. Obwohl die Parteien ihn als Vermittlungs-Experten konsultieren und bezahlen, bleibt weitgehend offen, worin seine Leistung bestehen soll. Mehr noch: Der vorliegenden Konzeption [⁵] zufolge erscheint der Mediator im Wesentlichen als ‚Nullstelle‘; eine vermittelnde Intervention ist nicht vorgesehen, die Interaktionsdyade der Parteien erweitert sich nicht zur Triade einer Vermittlung. Stattdessen wird auf der einen Seite die Mediation als Verfahren eingeführt, das wie eine Person bzw. eine selbstdärmige Technologie operiert, auf der anderen Seite steht die Autonomie der Parteien im Vordergrund: diese finden in weitgehender

---

<sup>3</sup> Die Möglichkeiten, die dieses Objektive Hermeneutik genannte Verfahren für die Erforschung der Mediation bietet, werden auch in Schmidt & Kriegel-Schmidt (2012) behandelt. Die Untersuchungen Maiwalds werden dort zwar erwähnt, als deren Gegenstand vermuten Schmidt & Kriegel-Schmidt (2012: 117) überraschenderweise jedoch die Strategien von Berufsverbänden. Maiwalds Untersuchungen werden so einem interessentheoretischen Ansatz zugeordnet, von dem sich Maiwald in Anschluss an Oevermann jedoch absetzt. Der eigentliche Befund, dass die Position des vermittelnden Dritten leer bleibt, wird übergangen.

<sup>4</sup> Gemeint sind die zuvor von Maiwald analysierten Passagen eines in die Familienmediation einführenden Buches.

<sup>5</sup> Gemeint ist die zuvor am Material rekonstruierte Konzeption der Mediation.

Distanz zu ihrem Konflikt und in unerschütterlicher Kooperationsorientierung alleine eine gemeinsame Lösung.“<sup>6</sup>

Vor dem Hintergrund einer Professionalisierungstheoretisch ansetzenden Modellbildung ist ein solcher Befund überraschend und verlangt eine Erklärung. Die sie leitende Annahme ist ja, dass die Handlungsanforderungen, die sich aus einer dem Anspruch nach methodischen Bearbeitung des Bezugsproblems der Mediation ergeben, eine Professionalisierung erfordern. Dass im Zuge einer Verberuflichung des Vermittlungshandelns, in der sich ein im Fachdiskurs gepflegtes Fachwissen herausbildet, ein Professionalisierungsprozess zumindest in Ansätzen erfolgt, stünde deshalb zu erwarten. Im Fall der Mediation zeichnet sich demgegenüber ein Institutionalisierungsmuster ab, bei dem das angenommene Bezugsproblem selbst aus dem Blick gerät. Maiwald erklärt den Befund damit, dass sich die Institutionalisierung der Mediation in einem historischen Kontext vollzieht, der durch den wirkmächtigen Diskurs einer von antiautoritären Motiven bestimmten Kritik an der Expertokratie geprägt ist. Gerade die Mediationsbewegung ist unverkennbar durch entsprechende Deutungsmuster beeinflusst, und diese Muster sind auch in das institutionalisierte Selbstverständnis der Mediation eingegangen. Diese unterbinden nach Maiwald aber eine Professionalisierung des mediatorischen Berufshandelns. Der Mediator, der im Sinne dieses Selbstverständnisses ausgebildet worden ist, verweigert sich der Position des vermittelnden Dritten. Die angestrebte Leistung, das Finden einer einver-

---

<sup>6</sup> Um einen Eindruck zu geben, was es heißt, am Material zu rekonstruieren, wie in der Mediation die eigentliche Praxis des Vermittelns unterlaufen wird, sei hier als ein Beispiel eine Definition des Begriffs der Mediation angeführt, die sich in einem Dokument aus einem Umwelt-mediationsverfahren findet. In der Veranstaltung, der das Dokument entstammt, übernimmt ein Team professioneller Mediatoren ein Verfahren, das vom Auftraggeber (ein Flughafenbetreiber) selbst in Gang gesetzt worden ist. (Zu diesem Fall s. Münte 2012.) Das Dokument trägt den Titel „Referat über Mediationsverfahren“. Dieses Referat wurde in der Sitzung von einer dem Mediationsteam angehörenden Mediatorin gehalten. Schon der Titel des Dokuments ist aufschlussreich. Ein Referat über Mediationsverfahren zu halten stellt selbst noch kein Vermittlungshandeln dar. Ein solches Referat könnte ebenso in einem Seminar an der Universität oder in einer Fortbildung gehalten werden. In einem solchen Referat ist die Mediation das Thema. Derjenige, der ein solches Referat hält, vermittelt jedoch nicht in einem Streit. Der erste Satz, mit dem dieses Referat beginnt, lautet nun: „Das Wort Mediation bedeutet Vermittlung, die Mitte zwischen den konfliktbeteiligten Gruppen zu suchen.“ Der erste Teil der Formulierung ist unproblematisch. Interessant ist die nachgeschobene Erläuterung „die Mitte zwischen den konfliktbeteiligten Gruppen zu suchen“, denn die Formulierung unterstellt, dass es jenseits der miteinander nicht zu vereinenden Positionen der Streitparteien, die gerade deshalb, weil sie unvereinbar sind, einen Vermittlungsbedarf implizieren, eine objektiv gegebene Mitte zwischen den Parteien gibt. Der Zweck des Verfahrens besteht demnach darin, diese unterstellte Mitte zu ermitteln. So aber wird schon in der referierenden Erläuterung des Begriffs der Mediation eine Praxis des Vermittelns negiert.

nehmlichen Konfliktlösung, wird mit der emanzipatorisch gefärbten Forderung, die Autonomie der Streitparteien zu stärken, an diese zurückdelegiert.<sup>7</sup> Die Position des vermittelnden Dritten bleibt so eine Leerstelle. Bei Maiwald (2004a: 180) heißt es hinsichtlich des von ihm behandelten Falls der Familienmediation: „In dem Bemühen, eine eigene, von der Expertokratie unterschiedene Form zu finden, ist die Mediation den Verkürzungen der gängigen Expertenkritik, an der, wie gesehen, durchaus auch die Professionssoziologie beteiligt war, anheim gefallen. Das mit der Kritik in den Vordergrund getretene Problem der Bevormundung, das empirisch in Teilen durchaus berechtigt sein mag bzw. gewesen sein mag, wird generell mit dem Problem der Intervention und einem Wissensgefälle zwischen Experte und Laie kurzgeschlossen und kehrseitig dazu im Gefolge eines bloß äußerlichen Autonomiebegriffs die Eigenständigkeit der Laien dramatisiert. [...] Die Kritik an der Expertokratie legt sich auf die Deutung des Ausgangsproblems und der eigenen Expertise und verdeckt so die faktischen Handlungsanforderungen, die sich aus der spezifischen Vermittlungspragmatik im Problemfeld von Trennung und Scheidung ergeben.“ Kehrseitig nimmt der Mediator die der eigentlichen Suche nach einer Konfliktlösung äußerliche Position eines Regie führenden Gestalters des Kommunikationsprozesses ein. Maiwald (2004a: 153) schreibt: „Wozu diese systematische konzeptionelle Schwäche führen kann, sieht man daran, dass sie situativ und unvermittelt von Abwesenheit zu Steuerung pendeln kann, von der Nullstelle zum Macher. Beides kann zusammengehen, weil der Zugriff auf das Vermittlungsproblem nicht angelegt ist.“

Die skizzierte Erklärung erlaubt es Maiwald, daran festzuhalten, dass die Mediation als ein Vermittlungshandeln zu bestimmen ist, dessen Grundstruktur in einer Theoriebildung expliziert werden kann, die der eingehenden Analyse von Dokumenten aus der Berufswirklichkeit vorausgeht, und das im Berufssystem der modernen Gesellschaft einen Institutionalisierungsprozess zu durchlaufen hätte, der auf eine Professionalisierung des Berufshandelns gerichtet ist. Nur kann sich, durch den Zeitgeist bedingt, kein angemessenes institutionalisiertes Selbstverständnis der Mediation herausbilden. Dieses defizitäre Selbstverständnis überträgt sich auch auf die Vermittlungsinteraktion selbst. Der Mediator scheitert daran, den für das Vermittlungshandeln konstitutiven Anforderungen

---

<sup>7</sup> Eine typische Formulierung, in der dieses Zurückdelegieren zum Ausdruck kommt, findet sich bei Weckert & Oboth (2014: 34): „Aus Sicht des Mediationsteams sind nicht die Streitschlichter, sondern die Streitparteien die Experten für eine akzeptable Konfliktlösung.“

gerecht zu werden, und dies muss sich – so wäre zu folgern – in einer defizitären beruflichen Leistung niederschlagen.<sup>8</sup>

Angesichts der Ergebnisse, die eine Professionalisierungstheoretisch angelegte Analyse des beruflichen Selbstverständnisses von Mediatoren liefert, ist der in Bröckling (2004) formulierte Ansatz von besonderem Interesse. Dieser stellt die Mediation in den Zusammenhang eines die Gegenwart prägenden Prozesses der Herausbildung neuartiger „Technologien des Regierens“. In Bröcklings Artikel, der mit „Vermittlung als Befriedung“ überschrieben ist, wird die Mediation schon im ersten Zugriff auf den Gegenstand als Sozialtechnologie bestimmt. Bröckling (2004: 211) formuliert dies zu Beginn seines Beitrags – ohne dass diese Bestimmung als erläuterungsbedürftig betrachtet würde – so: „Mediation ist eine soziale Technologie der Konfliktbearbeitung, bei der ein neutraler Dritter als Vermittler hinzugezogen wird.“ Die Bestimmung der Mediation als Sozialtechnologie wird dabei, wie sowohl der Titel als auch die zitierte Passage zeigen, als vereinbar mit ihrer Beschreibung als Vermittlung aufgefasst. Der theoretische Bezugsrahmen, in dem sich Bröcklings Überlegungen bewegen, ist vom Professionalisierungstheoretischen Ansatz, den Maiwald verfolgt, denkbar verschieden. Es handelt sich um die an Foucault orientierten Gouvernementalitätsstudien (hierzu Bröckling et al. 2000). In diesen geht es um die Analyse der sich wandelnden Regime der „Menschenführung“, wobei der Verbindung von Wissen und Macht sowie den Prozessen der Subjektivierung – also der Überführung von Fremd- in Selbstkontrolle – besonderes Augenmerk gilt (vgl. Foucault 2004: 134 ff.). Zu seinen empirischen Befunden gelangt Bröckling – das legt der Text zumindest nahe – weniger durch die detaillierte Analyse von Dokumenten, als durch eine breit angelegte Lektüre von Quellen, mit denen die Genealogie der Mediation über die Stationen der Organisationstheorie, der *Problem-Solving Workshops in International Relations*, religiöser Versöhnungsarbeit und der *Alternative Dispute Resolution* ausgeleuchtet wird. Dabei geht Bröckling, dem von Foucault herrührenden Interesse am Verhältnis von Wissen und Macht entsprechend, auch auf die Wissensbasis der Mediation ein. Die Darstellung bleibt bei Bröckling über weite Strecken deskriptiv und beschränkt sich in der Analyse darauf, die machtheoretischen Implikationen dieses Wissens aufzuzeigen.

---

<sup>8</sup> Am Ende seines Beitrags zum vorliegenden Heft kommt Maiwald – nachdem er die Professionalisierungstheoretische Perspektive auf das mediatorische Berufshandeln noch einmal zusammenfassend entwickelt hat – darauf zu sprechen, dass es sich bei der als Mediation bezeichneten Berufspraxis möglicherweise „nicht um Mediation, sondern um eine verdeckte Form sozialer Kontrolle handelt.“ Es stellt sich dann allerdings die Frage, wie diese Form sozialer Kontrolle genauer zu fassen wäre. Der nachfolgend dargestellte Ansatz Bröcklings sowie die hier entwickelte Position machen hierfür unterschiedlich gelagerte Vorschläge.

Es stellt sich die Frage, ob die Bestimmung der Mediation als Sozialtechnologie innerhalb des bei Bröckling zugrundeliegenden Theorierahmens mit Blick auf die hier verfolgte Frage überhaupt aufschlussreich ist. In den Gouvernentalitätsstudien herrscht ein eher weit gefasster Begriff von Technologie vor. Jeder Komplex aus Wissen und Praktiken, der es erlaubt, Einfluss auf das menschliche Handeln zu nehmen, kann dort, wie es scheint, unter machttheoretischen Gesichtspunkten als eine „Technologie des Regierens“ bestimmt werden. Im hier behandelten Text findet sich allerdings eine differenzierte Position. Das Resultat seiner Überlegungen fasst Bröckling (2004: 229) wie folgt zusammen: „Mediation gehört wie die allgegenwärtige Beratung, mit der sie die Prinzipien der Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit und Hilfe zur Selbsthilfe teilt, zu jenen Sicherheitsdispositiven, die auf alltäglichen Formen helfender Kommunikation – hier: dem Streitschlichten – aufbauen und diese in methodisch angeleitete, häufig professionell betriebene und institutionell abgestützte Strategien des Managements sozialer Risiken überführen. Genau darin besteht der Sprung von der Technik zur Technologie.“ Indem Bröckling den Übergang von den alltäglichen Formen des Streitschlichtens zu einem professionellen Management als den von einer Technik zur Technologie beschreibt, wird freilich auch das naturwüchsige Vermittlungshandeln selbst als technisches Handeln gefasst. Das ist im hier behandelten Zusammenhang deshalb wichtig, weil so die Möglichkeit einer *nicht* auf den Gebrauch von Techniken reduzierbaren Vermittlungspraxis gar nicht erst thematisch wird. Diese Möglichkeit bildet – wie oben skizziert wurde – aber den Ausgangspunkt einer Professionalisierungstheoretisch ansetzenden Rekonstruktion, wie sie Maiwald vorschlägt.

Allerdings berührt auch Bröckling die hier im Zentrum stehende Einordnungsproblematik. In einer kurz darauf folgenden Passage seines Beitrags (vgl. Bröckling 2004: 230) führt er eher nebenbei die These ein, dass sich im Zeichen der Kritik an den Experten des Rechtssystems „neue Spezialisten“ herausbilden, „die zwar nicht mehr in der Sache entscheiden, aber dafür den Prozess der Konfliktbearbeitung steuern“. Mit diesen „neuen Spezialisten“ ist zumindest in Umrissen ein neuartiges Feld von Tätigkeiten bezeichnet, in denen das Berufshandeln zwar an die „alltäglichen Formen helfender Kommunikation“ anknüpft, in deren Mittelpunkt allerdings eine managerial anmutende Steuerung von Kommunikation steht und die sich hierin von den Tätigkeiten unterscheiden, die von den Experten eines älteren Typus ausgeübt werden.

Beide Analysen konvergieren trotz unterschiedlicher Grundannahmen und Vorgehensweisen bei der Aneignung des Materials darin, dass die Mediation in ihren empirisch greifbaren Erscheinungsformen formelhaft mit Begriffen wie „Technologie“ bzw. „Sozialtechnologie“, „Steuerung“ und „Management“ charakterisiert werden kann. Die damit verknüpften Deutungen sind jedoch konträr.

Für Maiwald bleibt der Begriff der Professionalisierung für die Bestimmung des mediatorischen Berufshandelns zentral: Die Mediation ist im Sinne Oevermanns professionalisierungsbedürftig, aber eben nicht professionalisiert und deshalb defizitär. Bei Bröckling steuert aufgrund der theoretischen Rahmung der Untersuchung im Grunde genommen von vornherein alles auf die Entdeckung von Sozial- und Selbsttechnologien zu. Während der im Material greifbare manageriale Charakter der Mediation im Bezugsrahmen der Professionalisierungstheorie erklärenbedürftig ist, fügt er sich in der Perspektive der Gouvernementalitätsstudien bruchlos in ein übergeordnetes Ensemble als neoliberal titulierter „Regierungstechnologien“ ein, die für die „Gouvernementalität der Gegenwart“ charakteristisch sein sollen. Die sich vor diesem Hintergrund stellende Frage lässt sich zugespitzt so formulieren: Stellt die Mediation – wie das Maiwald annimmt – ein „paradoxes Professionalisierungsprojekt“ dar, das sich aus der Verstrickung eines sich formierenden Berufs in den Diskurs der Expertokratiekritik erklärt, oder ist sie – wie sich das bei Bröckling andeutet – als ein neuartiger und für die Gegenwartsgesellschaft charakteristischer Beruf zu fassen, deren Grundtendenzen mit Begriffen wie „Managerialisierung“ und „Sozialtechnologie“ markiert sind.

Diese Frage kann – so die Vermutung – nur geklärt werden, wenn präziser herausgearbeitet wird, wie die Sozialfigur des Vermittelns im Streit mit der Mediation als einer „Technologie der Konfliktbeilegung“ zusammenspielt, die so etwas wie eine „Prozesssteuerung“ und ein „Management von Konflikten“ zu implizieren scheint. Hierzu ist es erforderlich, die Wissensbasis der Mediation unter dem genannten Gesichtspunkt genauer zu untersuchen. Bei Maiwald wird diese Wissensbasis aufgrund des gewählten Zugriffs auf den Untersuchungsgegenstand ausgeklammert: Dieser wird im Anschluss an Oevermanns Professionalisierungstheorie bestimmt und die empirische Analyse beschränkt sich darauf, am Material zu zeigen, wie im mediatorischen Selbstverständnis und Berufshandeln die Vermittlungsproblematik unterlaufen wird. Bei Bröckling steht das Wissen der Mediation zwar im Zentrum, wird dort aber unter machttheoretischen Gesichtspunkten betrachtet. Die folgenden Überlegungen gehen demgegenüber der Frage nach, inwiefern die Untersuchung dieses Wissens eine Antwort darauf liefert, warum sich in der Mediation kein genuines Vermittlungshandeln auszubilden vermag. Dabei gilt das Interesse den in den verschiedenen Ansätzen der Mediation formulierten *Sozialmodellen der Konfliktbeilegung*. Diese bilden, so die Annahme, den Kern des mediatorischen Wissens. Erst vor diesem Hintergrund werden auch die das mediatorsche Handeln prägenden Handlungsanforderungen und die Funktion der dort angewendeten Kommunikationstechniken verständlich. Außerdem ergibt sich so eine Möglichkeit, das mediatorische Berufshandeln im Anschluss an das skizzierte Modell des Vermittlungshandelns in die

Strukturen der modernen Gesellschaft einzuordnen, ohne dass in diesem Zusammenhang eine Professionalisierungsbedürftigkeit postuliert werden muss.

## Das Wissen der Mediation und seine handlungspraktischen Implikationen

Inwiefern stellt das Wissen der Mediation eine Grundlage für die Herausbildung eines Berufs der modernen Gesellschaft dar und welche Implikationen besitzt dieses Wissen für die so begründete Berufspraxis? Um diese Frage zu beantworten, werden zwei in der Mediationsliteratur immer wieder genannte Mediationsansätze skizziert: der Harvard- und der Transformationsansatz. Zuvor soll jedoch auf ein dort ebenfalls prominentes Beispiel eingegangen werden, an dem sich die „Philosophie“ der Mediation *in nuce* ablesen lässt: das sogenannte Apfelsinenbeispiel. In diesem Beispiel streiten sich zwei Personen um eine Apfelsine. Es kommt ein Dritter hinzu und fragt, wozu sie die Apfelsine bräuchten. Die eine Streitpartei erklärt, sie benötige den Saft (etwa für die Zubereitung eines Getränkes), die andere, sie bräuchte die Schale (beispielsweise für einen Kuchen). Dieses Beispiel wird in der Literatur öfter verwendet, um das Grundprinzip der Mediation zu erläutern (etwa Weckert & Oboth 2014: 35). Was lässt sich dem Beispiel in dieser Hinsicht entnehmen? Es zeigt, dass es in der fraglichen Situation überflüssig ist, sich zu streiten. Was die Streitparteien jeweils für sich anstreben, ist nicht grundsätzlich unvereinbar damit, was die jeweils andere will. In einer durch konstruktives Gespräch vermittelten Zusammenarbeit lassen sich beide Ziele gleichermaßen erreichen. Das freilich sind die streitenden Parteien aus einem einfachen Grund nicht in der Lage zu erkennen, weil sie nämlich um die Apfelsine streiten. Jede Streitpartei möchte sie für sich haben, ohne zu sagen, wofür sie die Frucht eigentlich braucht. Der Dritte, der von sich aus in dem Streit vermitteln möchte, bringt die beiden dazu, diese Frage zu klären. In dem Moment, in dem das geschieht, wird den Beteiligten natürlich selbst klar, dass es überhaupt keinen Anlass für einen Streit gibt.

Das Beispiel mutet deshalb albern an, weil offensichtlich ist, dass sich die meisten Streitigkeiten nicht so einfach aus der Welt schaffen lassen. Das ändert jedoch nichts daran, dass es in der Mediationsliteratur eine Funktion zu erfüllen scheint. Das Beispiel liefert letztlich eine einfache und suggestive Bestimmung der Aufgabe des Mediators: Er tritt als Vermittler in einen Streit ein, bringt die Streitparteien dazu, sich darüber auszutauschen, was sie eigentlich wollen, und stellt so eine Situation her, in der es nicht mehr erforderlich ist, sich zu streiten. Dies impliziert allerdings, dass es in der hergestellten Situation auch keinen

Bedarf für einen Vermittler in einem Streit gibt. Insofern erscheint das Beispiel auch wenig geeignet dafür, das berufliche Selbstverständnis von Vermittlern zum Ausdruck zu bringen. Ein in dieser Hinsicht gelungenes Beispiel müsste eigentlich die Schwierigkeit, ja Aussichtslosigkeit, eine Einigung herbeizuführen, möglichst eindringlich vor Augen führen, um so die besondere Leistungsfähigkeit eines auf Fälle zugeschnittenen Berufshandelns herauszustreichen, in denen die Nachgiebigkeit der Streitparteien wirklich verlangt ist. Das Apfelsinenbeispiel erklärt allerdings, weshalb der Begriff der Vermittlung auch bei einem Berufshandeln, dessen Selbstverständnis mit dem Beispiel angemessen zum Ausdruck gebracht ist, eine tragende Rolle spielt. Der Dritte kommt in diesem Beispiel hinzu, *weil er sich als Vermittler anbietet*. Er verändert die Situation durch seine Nachfrage jedoch so, dass sich der Streit und damit auch eine Vermittlung im Streit von selbst erledigen. Soziologisch anspruchsvoller formuliert und den zentralen Befund Maiwalds aufgreifend: die Konfliktdyade erweitert sich nur scheinbar zu einer Triade der vermittelnden Konfliktbearbeitung. Letztlich wird das Austragen und Bearbeiten des Konfliktes vom hinzukommenden Dritten in ein *angeleitetes rationales Problemlösen* transformiert. Die für den Streit konstitutive Frage nach der Geltung der jeweils bezogenen Standpunkte spielt keine Rolle mehr. Statt dessen gilt es, ein kluges Arrangement zu erarbeiten, das die gegebenen Interessenlagen gleichermaßen berücksichtigt. Eine solche Transformation kann – nimmt man das betrachtete Beispiel ernst – als die eigentliche Aufgabe des „Mediators“ vermutet werden. (Diese Transformation wird in Münte 2010 und 2012 am Beispiel der Einrichtung des Umweltmediationsverfahrens im Detail herausgearbeitet.) Ein weiterer Punkt ist wichtig: Da dieses Beispiel regelmäßig in der Praktikerliteratur auftaucht, scheint es ein wichtiges Element im Berufswissen der Mediation zu sein. Insofern verweist es schon auf den besonderen Charakter dieses Wissens. Das fragliche Beispiel kann kaum als Ergebnis einer theoretisch wie empirisch fundierten Wirklichkeitserkenntnis betrachtet werden. Es hat Züge einer in Form von Erzählungen überlieferten Weisheit.

Diese Analyse ist insofern angreifbar, als sie an einem Beispiel ansetzt, dessen Relevanz aufgrund seiner allzu einfachen Botschaft zweifelhaft erscheinen könnte. Wie sieht es also mit den ihrem Anspruch nach wissenschaftlich begründeten Ansätzen der Mediation aus, an denen sich das Berufshandeln von Mediatoren orientiert? In der Literatur werden in diesem Zusammenhang häufig die beiden schon erwähnten Ansätze einander gegenüber gestellt: der lösungsorientierte Verhandlungsansatz und der Transformationsansatz. Der Verhandlungsansatz beruht auf dem sogenannten Harvard-Konzept (vgl. Fisher et al. 2015). Dieses Konzept ist aus dem von Roger Fisher 1979 an der Law School der Harvard Universität initiierten *Harvard Negotiation Project* hervorgegangen. Das Harvard-Konzept formuliert eine Verhandlungstechnik, die auf vier Prin-

zipien beruht: Erstens sind Personen und Sachfragen voneinander zu trennen. Zweitens gilt es, sich auf die Interessen der beteiligten Personen zu konzentrieren und nicht auf deren Positionen. Drittens soll nach Optionen zum beiderseitigen Vorteil gesucht werden. Schließlich sollen viertens die verschiedenen Optionen nach objektiven Kriterien bewertet werden. Als eine solche Verhandlungstechnik ist das Harvard-Konzept nicht speziell für die Mediation entwickelt worden. Es stellt sich also die Frage, inwiefern diese Technik in der Mediation für die Einrichtung einer den Konflikt bearbeitenden Interaktionspraxis eingesetzt werden könnte. Betrachtet man das in dieser Technik implizierte *Verhandlungsmodell* als den Kern des Wissens, auf dessen Grundlage der Mediator das Mediationsverfahren durchführt, so kann dies eigentlich nur bedeuten, dass er die Medianden selbst dazu anhält, ihren Streit auf der Grundlage dieses Modells beizulegen. Vor diesem Hintergrund würde sich dann auch die Funktion der einschlägigen Kommunikationstechniken der Mediation erhellen. Diese Techniken haben einen anderen Status als die zuvor skizzierte Verhandlungstechnik. Techniken wie das aktive Zuhören, das Formulieren von Ich-Botschaften, das positive Umformulieren usw. dienen der Intervention in die laufende Interaktion. Diese Intervention hat aber nicht den Charakter eines vermittelnden Eingriffs in den Streit. Sie dient einer Struktursicherung, deren Bezugspunkt das skizzierte Verhandlungsmodell ist. Der Mediator muss also, wie es scheint, seinerseits über Kommunikationstechniken verfügen, die es ihm erlauben, einen Rahmen einzurichten und stabil zu halten, in dem die Medianden ihren Konflikt auf der Grundlage des im Harvard-Ansatz formulierten Verhandlungsmodells und der darin vorgesehenen Verhandlungstechnik beilegen können.

Was für eine Praxis aber soll dieses Modell stiften? Mit dem ersten Prinzip ist sichtlich die Versachlichung der Auseinandersetzung der beiden Streitparteien angestrebt. Die Trennung von Person und Sache erlaubt es, dass die Medianden einander auf der sogenannten Beziehungsebene freundlich begegnen und den Konflikt auf die sogenannte Sachebene verlagern. Der Konflikt ist nunmehr das, worüber gesprochen wird. Das zweite Prinzip löst dann den eigentlichen Streit einfach auf. Für einen Streit sind letztlich miteinander nicht zu vereinbarende Standpunkte konstitutiv. Um sich zu streiten, müssen diese Standpunkte *eingenommen* und *vertreten* werden. Folgt man hingegen der Aufforderung, sich auf die Interessen der Beteiligten zu konzentrieren und nicht auf deren Positionen, so hört man schlicht und ergreifend auf, sich zu streiten. Bei der Sache, um die es geht, handelt es sich nicht mehr um miteinander konkurrierende Standpunkte, die je für sich Geltung beanspruchen, sondern um Interessenlagen, die es miteinander abzulegen gilt. Hier setzt das dritte Prinzip an. Die fraglichen Interessenlagen dürften in den meisten Fällen nicht so einfach miteinander in Einklang zu bringen sein wie im Apfelsinenbeispiel. Insofern ist von den Beteiligten eine

kreative Anstrengung gefordert. Sie müssen nach sogenannten Win-win-Situationen suchen, also nach Arrangements, die für beide Parteien gleichermaßen vorteilhaft sind. Das vierte Prinzip schließlich kann dahingehend interpretiert werden, dass verhindert werden soll, dass es im Zuge der so eingerichteten Suchprozedur wiederum zu Streit kommt, wenn es nämlich darum geht, unter den verschiedenen denkbaren Konfliktlösungsarrangements zu wählen. Insofern gilt es, auch diesen Schritt des Verfahrens nach Möglichkeit zu versachlichen, indem die in Anschlag zu bringenden Bewertungskriterien vorab festgelegt werden.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass sich das im Harvard-Ansatz enthaltene Modell nicht grundlegend von dem unterscheidet, das sich dem Apfelsinenbeispiel ablesen ließ. Die in diesem Ansatz entwickelte Verhandlungstechnik zielt darauf, Streit in das intelligente Konstruieren von Problemlösungen zu transformieren, mit denen sich die Realisierung individueller Interessen angesichts gegebener Konfliktlagen maximieren lässt. Wer sich auf eine solche Verhandlungstechnik einlässt, streitet sich aber nicht, und wer eine entsprechende Verhandlung anleitet, kann deshalb – hält man am Alltagssprachgebrauch fest – auch nicht als Vermittler in einem Streit bezeichnet werden. Auch hier erweitert sich die Konfliktdyade nicht zur Triade vermittelnder Konfliktbearbeitung. Tatsächlich soll eine Praxis angeleiteten Problemlösens eingerichtet werden (vgl. auch Bröckling 2004: 226). Gegenüber dem eigentlichen Harvard-Konzept kommt bei dessen Anwendung in der Mediation allerdings noch eine ausgeprägte Kooperationsorientierung hinzu. Das angestrebte Ideal besteht darin, dass die Medianen *gemeinsam* nach einer Problemlösung suchen. Das so entworfene „Verhandlungsmodell“ hat damit wenig mit dem Alltagsverständnis einer Verhandlung zu tun, bei der die Verhandelnden auf ihren Vorteil bedacht sind und dementsprechend strategisch handeln.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob der sogenannte Transformationsansatz, der oft als eine Alternative zum Harvard-Ansatz präsentiert wird, in eine grundsätzlich andere Richtung weist (vgl. Bush & Folger 2009). Der Transformationsansatz geht von einer Kritik am zuvor skizzierten lösungsorientierten Verhandlungsansatz aus. Dieser Kritik zufolge konzentriert sich letzterer zu sehr auf die Suche nach Problemlösungsoptionen und vernachlässigt darüber die Beziehung der Streitparteien. Der Transformationsansatz zielt demgegenüber auf den Aufbau einer positiven Beziehung. Die Bearbeitung des Konfliktes soll gewissermaßen von der Sachebene wieder zurück auf die Beziehungsebene verlagert werden. Zum einen auf den ersten Blick scheint damit auch der Streit selbst in den Fokus mediatorischen Handelns zu rücken. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die dem Transformationsansatz zugrundeliegende Theorie der Konfliktinteraktion (Bush & Folger 2009: 53 ff.). In dieser Theorie werden zwei Dynamiken unterschieden. Ausgangspunkt ist die Annahme einer Konfliktinter-

aktion, in der sich die Streitenden gegenseitig entwerten, was – so die Behauptung – auf beiden Seiten zu einem Gefühl der Schwäche und dieses wiederum zu einer zunehmenden Selbstbezogenheit führe. Im Ergebnis werden die Konfliktparteien immer misstrauischer und begegnen einander folglich auch immer feindseliger. Im Mittelpunkt des Transformationsansatzes steht also eine sich selbst verstärkende und als schädlich betrachtete Dynamik, die es in eine „positive Interaktionsdynamik“ umzukehren gilt. Diese positive Dynamik ist durch die beiden zentralen Begriffe *recognition* und *empowerment* charakterisiert. Die in der Mediation angestrebte Konflikttransformation soll sich dadurch vollziehen, dass sich die Konfliktparteien wechselseitig anerkennen und wachsendes Verständnis füreinander entwickeln. Hieraus ergibt sich – so die Annahme – eine Stärkung der Parteien, die wiederum dazu führen soll, dass sie für einander ansprechbar werden und eine positive Beziehung zueinander entwickeln. Der skizzierte Ansatz verbindet sich mit starken normativen Prämissen. Ihm zufolge bildet eine positive Beziehung zu anderen Menschen den Kern des Menschseins. Dieser Kern wird in der Konfliktinteraktion beschädigt, während er in einer auf gegenseitige Anerkennung gerichteten Interaktion wiederhergestellt wird. Der Unterschied zum lösungsorientierten Verhandlungsansatz ist offensichtlich. Dem Transformationsansatz zufolge suchen die Streitparteien den Mediator nicht auf, um zu einer möglichst effizient herbeigeführten Verhandlungslösung zu gelangen, sondern um eine destruktive Konfliktinteraktion in eine positive zu transformieren. Die Aufgabe des Mediators ist es, sie dabei zu unterstützen. Gelingt die anvisierte Transformation, beginnen, so die Unterstellung, die Streitparteien von sich aus, nach einer Lösung ihres Konfliktes zu suchen. Auch wenn sich der Transformations- deutlich vom Verhandlungsansatz abhebt: mit ihm wird der eigentliche Streit, der Anlass für eine Vermittlung sein könnte, ebenfalls stillgestellt. Dies geschieht jedoch nicht zugunsten einer gemeinsam zu bewerkstelligenden Problemlösungssuche, sondern einer Begegnung zwischen Menschen, in der positive Beziehungserfahrungen gemacht werden. Wiederum erweitert sich die Konfliktdyade nur bei einer äußerlich bleibenden Betrachtung zu einer Triade der vermittelnden Konfliktbearbeitung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den behandelten Ansätzen deutlich verschiedene Konfliktbearbeitungsrahmen entworfen werden. Im einen Fall gilt es einen Interaktionsrahmen einzurichten, in dem die Beteiligten gemeinsam nach einer Problemlösung suchen, im anderen einen, der ein *angeleitetes soziales Lernen* ermöglichen soll. Bei allen Unterschieden zeichnen sich beide Rahmen aber gleichermaßen dadurch aus, dass in ihnen Streiten und Vermitteln nicht vorgesehen sind. Es stellt sich deshalb die Frage, woher die in Anschlag zu bringenden Konfliktbearbeitungsrahmen eigentlich stammen. Sie können, wie es scheint, kaum als das Ergebnis einer lebendigen Praxis des Vermittelns

betrachtet werden, die mit ihrer Verberuflichung überformt und angereichert wird. Das Harvard-Konzept ist denn auch in einem Kontext praxisorientierter sozialwissenschaftlicher Forschung entstanden, in dem es um die Entwicklung und Optimierung von Verhandlungstechniken ging. Der Transformationsansatz wiederum macht sichtlich Anleihen an den Konzepten der „Wertschätzung“ und des „einfühlenden Verstehens“, das der klientenzentrierten Gesprächstherapie zugrunde liegt (vgl. Rogers 1973; Weinberger 2004). Vor diesem Hintergrund lässt sich vermuten, dass die fraglichen Sozialmodelle *Konstruktcharakter* besitzen. Sie sind nicht einer sich verwissenschaftlichenden Praxis des Vermittelns selbst entwachsen, sondern auf der Grundlage eines in den Sozialwissenschaften verfügbaren Formenwissen formuliert worden, das die Konzepte des „nutzenmaximierenden Akteurs“, des „rationalen Verhandelns“, der „konstruktiven Zusammenarbeit“ sowie der „guten Beziehung“ umfasst und so die „Bausteine“ der zu implementierenden Sozialmodelle geliefert zu haben scheint.

## Versuch einer Modellbildung und weiterer Klärungsbedarf

Wie lässt sich die Struktur des mediatorischen Berufshandelns vor diesem Hintergrund bestimmen? Eine entsprechende Modellbildung kann am sich andeutenden Konstruktcharakter der dem mediatorischen Handeln zugrundeliegenden Sozialmodelle ansetzen. Die Mediation wäre – folgt man dieser Annahme – als eine auf die Optimierung des menschlichen Zusammenlebens zielende Sozialtechnologie zu bestimmen, die eine im mediatorischen Handeln zu bewältigende Implementierungsproblematik aufwirft. Die berufsspezifischen Anforderungen dieses Handelns ergäben sich, so betrachtet, nicht aus einer dem Beruf vorgängigen Vermittlungsproblematik, sondern aus eben dieser Implementierungsproblematik. Bei der in diesem Zusammenhang erforderlichen Präzisierung des Begriffs der Sozialtechnologie kann auf einen engen Begriff der Technologie zurückgegriffen werden. Einem entsprechend eng gefassten Technologiebegriff gemäß bedeutet die Entwicklung einer Technologie, dass die wissenschaftliche Analyse der Wirklichkeit in deren durch wissenschaftliches Wissen angeleitete Synthese überführt wird. (Zu einem entsprechenden Verständnis moderner Technologie s. Schelsky 1979: 456.) Folglich entsteht eine Sozialtechnologie in dem Moment, in dem die im sozialwissenschaftlichen Wissen benannten Elemente sozialer Ordnung nicht mehr nur für deren Analyse verwendet, sondern als die Bausteine einer unter Leistungsgesichtspunkten optimierten Ordnung aufgefasst

werden.<sup>9</sup> Die so formulierten Ordnungskonstrukte haben notgedrungen einen artifiziellen Charakter. Soziale Ordnung ist nicht mehr das Ergebnis eines sich durch Krisenbewältigung und Routinebildung vollziehenden Bildungsprozesses, aus dem Strukturen hervorgehen, die mit dem Wahrnehmen, Denken und Handeln der in diesen Prozess involvierten Menschen verbunden sind und diesen als selbstverständlich erscheinen. Eine unter Zweckgesichtspunkten konstruierte Ordnung ist einem solchen Bildungsprozess zunächst einmal äußerlich. Sie muss deshalb in die Praxis implementiert werden. Im Fall der Mediation nimmt diese Implementierungsproblematik eine besondere Gestalt an. Der für die Konfliktbearbeitung vorgesehene Ordnungsrahmen muss in einer Interaktionspraxis zur Geltung gebracht werden, die durch Streit gestiftet und dementsprechend affektiv aufgeladen ist. Hierzu bedarf es geeigneter die Interaktion strukturierender Kommunikationstechniken. Vor diesem Hintergrund lässt sich das mediatorische Handeln durchaus treffend mit Begriffen wie Steuerung und Management charakterisieren. Es geht um die Steuerung eines Kommunikationsprozesses und die Führung von Personen unter Rückgriff auf hierfür bereitliegende Instrumente. Die Begriffe „Sozialtechnologie“, „Prozesssteuerung“ und „Management“, die auch in den hier diskutierten Beiträgen zur Soziologie der Mediation verwendet wurden, lassen sich so in einen die Struktur des mediatorischen Berufshandelns präzise erschließenden Zusammenhang stellen. So wird auch verständlich, inwiefern der Mediator einen Kommunikationsprozess steuert, in dem die Medianen eigenständig nach einer Lösung ihres Konfliktes suchen: Der Mediator ist im Mediationsverfahren damit befasst, den zu implementierenden Konfliktbearbeitungsrahmen durch entsprechende Interventionen sicherzustellen, und *dieser* Rahmen sieht vor, dass die Konfliktparteien selbst eine Lösung ihres Konfliktes finden.

Die Struktur des mediatorischen Berufshandelns erschließt sich jedoch erst, wenn darüber hinaus deutlich wird, wie diese Sozialtechnologie der Konfliktbearbeitung an das naturwüchsige Vermittlungshandeln anknüpft. In diesem Zusammenhang klärt sich auch das scheinbar widersprüchliche Selbstverständnis der Mediation auf. Der Begriff Mediation ruft zwar ein Alltagsverständnis von Streit und Vermittlung auf, das in universalen Strukturen menschlicher Sozialität verankert ist und die in der eingangs skizzierten Modellbildung beschriebene Posi-

---

<sup>9</sup> Der Begriff der Sozialtechnologie wird in der Literatur in keinem präzisen Sinne verwendet. Er kann ein Ensemble von Instrumenten der Kontrolle sozialer Prozesse meinen. Er lässt sich auch darauf beziehen, dass sozialwissenschaftlich gewonnenes Wissen für eine wie auch immer geartete Beeinflussung menschlichen Verhaltens eingesetzt und unter diesem Gesichtspunkt systematisiert wird (vgl. Knoblauch 2006).

tion eines vermittelnden Dritten vorsieht. Diese Position wird in der Mediation auch in Anspruch genommen, allerdings nicht mit einer genuinen Vermittlungspraxis gefüllt, sondern im Namen einer *forcierten Modernisierung sozialtechnologisch kolonialisiert*. Die sich ergebende Implementierungsproblematik kann aber, wie es scheint, managerial bewältigt werden. Die mit dem Begriff der Mediation markierte Sozialfigur des Vermittelns wird so in ein Konfliktmanagement überführt. Die in der Mediation angestrebte Leistung bleibt dabei äußerlich betrachtet die gleiche: Der Streit soll einvernehmlich beigelegt werden. Doch ist die soziale Form, in der diese Leistung erbracht werden soll, von der des Vermittelns im Streit gänzlich verschieden. Mit der Form verändert sich bei näherer Betrachtung aber auch die im Berufshandeln erbrachte Leistung: Der Mediator selbst verfügt über nicht mehr als eine Technik zur Interaktionssteuerung, die es kunstgerecht und situativ angemessen anzuwenden gilt. Die angestrebte Einigung wird zur Aufgabe der in ihrer Eigenverantwortung und Kooperationsverpflichtung adressierten und entsprechend zu aktivierenden Medianden. Der „Mediator“ trägt zur Erledigung dieser Aufgabe nichts mehr bei. Insofern kann die Mediation auch nur in bestimmten Hinsichten als ein funktionales Äquivalent der Vermittlung im Streit betrachtet werden.

Inwiefern lässt sich die Mediation vor diesem Hintergrund nun als Ausdruck einer sich verändernden Moderne begreifen, die neuartige und für sie spezifische Berufsfelder hervorbringt? Folgt man der skizzierten Modellbildung, so ist die Mediation als ein Ergebnis fortschreitender Versozialwissenschaftlichung zu betrachten. Der Prozess der Versozialwissenschaftlichung bringt, wie es scheint, eigentümliche Experten hervor: praxisorientierte Sozialwissenschaftler, die eine unter bestimmten Gesichtspunkten optimierte soziale Ordnung entwickeln und möglicherweise auch die Praxistauglichkeit der entwickelten Konstrukte erforschen, sowie entsprechend ausgebildete Praktiker, welche diese Konstrukte in der Praxis implementieren. Es stellt sich die Frage, ob eine solche Entwicklung wirklich schon vom Muster einer fortschreitenden funktionalen Differenzierung abweicht, in der, mit der Entwicklung des menschlichen Wissens verbunden, ohnehin fortlaufend neue Berufe mit jeweils eigenen Funktionen entstehen. Die Entstehung der Mediation ist jedoch auch vor dem Hintergrund eines Diskurses zu sehen, in dem die etablierten Formen der Konfliktbearbeitung kritisiert und die Möglichkeit grundlegender Alternativen ins Auge gefasst werden. Die bei Maiwald hervorgehobene emanzipatorisch getönte Kritik an der Expertokratie und die bei Bröckling im Vordergrund stehende neoliberalen Gouvernementalität sind in diesem Zusammenhang zu sehen. Insofern die Mediation eine solche in entsprechenden Ordnungsdiskursen ausgezeichnete Alternative darstellt, ist sie aber nicht bloß eine Ergänzung des Berufssystems der modernen Gesellschaft, sondern eine das System ergänzende Alternative zu den etablierten Berufen.

Auch das kann als Ausdruck einer fortschreitenden Versozialwissenschaftlichung betrachtet werden. Die mit der Entstehung der Mediation verknüpfte Kritik am Recht und den Berufen der professionellen Rechtspflege ist ebenso wie die Suche nach entsprechenden Alternativen zum Geschäft einer sich als kritisch versteckenden und auf die Veränderung der Gesellschaft hinwirkenden Sozialwissenschaft geworden. Auf dieser Grundlage bildet sich ein eigentümliches Muster der Modernisierung heraus, bei dem die jeweils etablierte Ordnung der Moderne in einem in den Sozialwissenschaften institutionalisierten Modernisierungsdiskurs dekonstruiert und der in diesem Zusammenhang behauptete Reformbedarf im Rückgriff auf das bereitliegende sozialtechnologische Wissen bewältigt wird.

Aus der skizzierten Modellbildung ergeben sich drei für die weitere Forschung wichtige Untersuchungskomplexe. Der erste Komplex betrifft die konstitutions-theoretische Frage, warum die Sozialfigur des Vermittelns im Streit als universal angenommen werden kann. Hier wären grundlegende Probleme einer allgemeinen Theorie humaner Sozialität zu klären. Ein zweiter Komplex ergibt sich aus der Frage, welche Folgen das institutionalisierte Selbstverständnis der Mediation für die im Zentrum des Berufshandelns stehende Interaktionspraxis besitzt. Es versteht sich von selbst, dass dieses Selbstverständnis die Interaktion, in der die Konfliktbearbeitung erfolgt, nicht determiniert. Diese Interaktion stellt ein eigen-dynamisches Geschehen dar, das es auf seine besonderen Gesetzlichkeiten hin zu untersuchen gilt. Zu erforschen wäre in diesem Zusammenhang, was passiert, wenn das skizzierte berufliche Selbstverständnis in der Praxis auf die Wirklichkeit des Streites stößt und was für eine Dynamik die resultierende Interaktion besitzt. Ein dritter Komplex hängt mit der Frage zusammen, wie sich die Mediation in den Prozess der fortschreitenden Rationalisierung der modernen Gesellschaft einfügt und inwiefern die Brüche im Prozess der Verwissenschaftlichung mit der Entstehung neuartiger Wissensberufe einhergehen. Zu untersuchen wäre, aus welchen Zweigen der Wissenschaft das Wissen der Mediation hervorgegangen ist und was für ein Verständnis von Wissenschaft den entsprechenden Disziplinen zugrunde liegt. Von den klassischen Professionen, die den Hintergrund der Modellbildung Maiwalds darstellen und die ein durchgearbeitetes Fallwissen hervorbringen, scheint sich die Mediation ja vor allem aufgrund ihrer Verankerung in einem Wissen zu unterscheiden, in dem sich ein normativer Modernisierungsdiskurs mit der Produktion und Anwendung sozialtechnologischen Wissens verbindet. Die soziologische Untersuchung des Wandels der wissenschaftlichen Berufe der modernen Gesellschaft kann in dieser Hinsicht insbesondere an die in der zeithistorischen Forschung erfolgte Erforschung der „Verwissenschaftlichung des Sozialen“ anknüpfen (vgl. Raphael 1996). Dort ist der hier sich andeutende Zusammenhang von Sozialtechnologie und Ordnungsdenken für die sogenannte Hochmoderne eingehend behandelt worden (vgl. Etzemüller 2009). Das Beispiel

der Mediation zeigt, dass dieser Zusammenhang nicht auf eine szientistische Hochmoderne beschränkt geblieben ist, sondern sich im Zeichen einer umfassenden Expertokratie- und Wissenschaftskritik fortgesetzt hat.

**Danksagung:** Justus Heck möchte ich für die eingehende Lektüre der verschiedenen Manuskriptfassungen und hilfreiche Kommentare danken.

## Literatur

- Besemer, Christoph (2013) *Mediation: Die Kunst der Vermittlung in Konflikten*. Karlsruhe: Gewaltfrei Leben Lernen.
- Bröckling, Ulrich (2000) Totale Mobilmachung: Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement, S. 131-167 in U. Bröckling, S. Krasmann & Th. Lemke (Hrsg.), *Gouvernementalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich (2004) Vermittlung als Befriedung: Über Mediation, S. 211-233 in Chr. Liell & A. Pettenkofer (Hrsg.), *Kultivierungen von Gewalt: Beiträge zur Soziologie von Gewalt und Ordnung*. Würzburg: Ergon.
- Bröckling, Ulrich, Krasmann, Susanne & Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000) *Gouvernementalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Busch, Dominic & Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.) (2012) *Mediation erforschen: Fragen – Forschungsmethoden – Ziele*. Wiesbaden: Springer.
- Bush, Robert A. Baruch & Folger, Joseph P. (2009) *Konflikt – Mediation und Transformation*. Weinheim: Wiley.
- Enteman, Willard F. (1993) *Managerialism: The Emergence of a New Ideology*. Madison, Wis.: University of Wisconsin Press.
- Etzemüller, Thomas (Hrsg.) (2009) *Die Ordnung der Moderne: Social Engineering im 20. Jahrhundert*. Bielefeld: Transkript.
- Fisher, Roger, Ury, William & Patton, Bruce (2015) *Das Harvard-Konzept: Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse*. Frankfurt am Main: Campus.
- Foucault, Michel (2004) *Sicherheit, Territorium, Bevölkerung: Geschichte der Gouvernmentalität I*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Götz, Monika & Schäfer, Christa D. (Hrsg.) (2008) *Mediation im Gemeinwesen: Nachbarschaftsmediation, Stadtteilmediation, Gemeinwesenmediation*. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Haft, Fritjof (2009) § 2 Verhandlung und Mediation, S. 68-79 in F. Haft & K. Gräfin von Schlieffen, *Handbuch Mediation: Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete*. München: Beck.
- Hohmann, Jutta & Morawe, Doris (2013) *Praxis der Familienmediation: Typische Probleme mit Fallbeispielen und Formularen bei Trennung und Scheidung*. Köln: Otto Schmidt.
- Kals, Elisabeth & Ittner, Heidi (2008) *Wirtschaftsmediation*. Göttingen: Hogrefe.
- Kamp, Hermann (2001) *Friedensstifter und Vermittler im Mittelalter*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

- Knoblauch, Hubert (2006) *Sozialtechnologie, Soziologie und Rhetorik*. Berlin: Manuskript.
- Kurtz, Thomas (2005) *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.
- Lange, Catrin (2002) *Schulmediation*. Oldenburg: Oldenburger Vor-Drucke.
- Luhmann, Niklas (1997) *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, 2 Bde. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Maiwald, Kai-Olaf (2003) Der unsichtbare Mediator: Probleme der Ausweisung beruflicher Leistung in der Familienmediation, S. 195-226 in H. Mieg & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – professional performance. Positionen der Professionssoziologie*. Konstanz: UVK.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004a) *Professionalisierung im modernen Berufssystem: Das Beispiel der Familienmediation*. Wiesbaden: VS.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004b) Die Anforderung mediatorischer Konfliktbearbeitung: Versuch einer typologischen Bestimmung. *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 25: 175-189.
- Montada, Leo & Kals, Elisabeth (2013) *Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Münte, Peter (2010) Zur Rolle partizipativer Verfahren im Wandel von Politik: Rekonstruktion einer berufsbiographischen Schlüsselepisode eines Umweltmediators. *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 31: 81-102.
- Münte, Peter (2012) Das Mediationsverfahren als sozialtechnologische Form herrschaftstechnischer Versachlichung und inszenierter Herrschaftsfreiheit: Eine Analyse eines Entwurfs der Vereinbarung über eine Mediation zum Ausbau des Flughafens Wien, S. 217-260 in A. Bora & P. Münte (Hrsg.), *Mikrostrukturen der Governance: Beiträge zur materialen Rekonstruktion von Erscheinungsformen neuer Staatlichkeit*. Baden-Baden: Nomos.
- Neuert, Christian (2001) *Umweltmediation: Möglichkeiten und Grenzen*. Marburg: Tectum.
- Oevermann, Ulrich (1979) Sozialisationstheorie: Ansätze zu einer soziologischen Sozialisationstheorie und ihre Konsequenzen für die allgemeine soziologische Analyse, S. 143-168 in G. Lüschen (Hrsg.), *Deutsche Soziologie seit 1945*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Oevermann, Ulrich (1991) Genetischer Strukturalismus und das sozialwissenschaftliche Problem der Erklärung der Entstehung des Neuen, S. 267-336 in S. Müller-Doohm (Hrsg.), *Jenseits der Utopie: Theoriekritik der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- 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 am Main: Suhrkamp.
- Oevermann, Ulrich (2001) Die Soziologie der Generationenbeziehungen und der historischen Generationen aus strukturalistischer Sicht und ihre Bedeutung für die Schulpädagogik, S. 78–128 in R.-T. Kramer, W. Helsper & S. Busse (Hrsg.), *Pädagogische Generationsbeziehungen: Jugendliche im Spannungsfeld von Schule und Familie*. Opladen: Leske und Budrich.
- Oevermann, Ulrich (2005) Wissenschaft als Beruf: Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. *Die Hochschule* 1: 15-51.
- Oevermann, Ulrich, Allert, Tilman, Konau, Elisabeth & Krambeck, Jürgen (1979) Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften, S. 352-434 in H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Metzler.
- Parsons, Talcott (1951) *The Social System*. London: Routledge.
- Pelikan, Christa (1999) Über Mediationsverfahren, S. 11-28 in dies. (Hrsg.), *Mediationsverfahren: Horizonte, Grenzen, Innenansichten*. Baden-Baden: Nomos.

- Pühl, Harald (2003) Mediation in Organisationen – eine Einführung, S. 9-19 in ders. (Hrsg.), *Mediation in Organisationen – Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis*. Berlin: Leutner.
- Raphael, Lutz (1996) Die Verwissenschaftlichung des Sozialen als methodische und konzeptionelle Herausforderung für eine Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts. *Geschichte und Gesellschaft* 22: 165-193.
- Rogers, Carl R. (1973) *Die klient-bezogene Gesprächstherapie*. München: Kindler.
- Schelsky, Helmut (1979) Der Mensch in der wissenschaftlichen Zivilisation, S. 449-499 in ders., *Auf der Suche nach Wirklichkeit: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie der Bundesrepublik*. München: Goldmann.
- Schlieffen, Katharina Gräfin von (2009) § 1 Propädeutikum, S. 3-67 in F. Haft & K. Gräfin von Schlieffen, *Handbuch Mediation: Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete*. München: Beck.
- Schmidt, Klaus & Kriegel-Schmidt, Katharina (2012) Der Einfluss triadischer Kommunikation auf Identitätsarbeit und Verständigung – Forschungsansätze der Objektiven Hermeneutik für Mediation, S. 111-136 in D. Busch & C.-H. Mayer (Hrsg.), *Mediation erforschen: Fragen – Forschungsmethoden – Ziele*. Wiesbaden: Springer.
- Schütze, Fritz (2002) Das Konzept der sozialen Welt im symbolischen Interaktionismus und die Wissensorganisation in modernen Komplexgesellschaften, S. 57-83 in I. Keim & W. Schütze (Hrsg.), *Soziale Welten und kommunikative Stile: Festschrift für Werner Kallmeyer zum 60. Geburtstag*. Tübingen: Narr.
- Sinner, Alex von (2005) Was ist Mediation? Versuch einer Annäherung, S. 18-48 in A. von Sinner & M. Zirkler (Hrsg.), *Hinter den Kulissen der Mediation: Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung*. Bern: Haupt.
- Sinner, Alex von (2012) Über Entstehung und Eigenart des Gegenstandes der Mediationsforschung, S. 39-69 in D. Busch & C.-H. Mayer (Hrsg.), *Mediation erforschen: Fragen – Forschungsmethoden – Ziele*. Wiesbaden: Springer.
- Weckert, Al & Oboth, Monika (2014) *Mediation für Dummies*. Weinheim: Wiley.
- Weinberger, Sabine (2004) *Klientenzentrierte Gesprächsführung: Lern- und Praxisanleitungen für Personen in psychosozialen Berufen*. Weinheim und München: Juventa.
- Wernet, Andreas (2009) *Einführung in die Interpretationstechnik der objektiven Hermeneutik*. Wiesbaden: VS.