

Jakob Tröndle
Freie Universität Berlin
Fachbereich Erziehungswissenschaften
Promotion betreut durch Prof. Dr. Ch. Wulf
jakobtroendle@gmail.com

12. Konfliktmanagement-Kongress, 26.9.2015, Landgericht Hannover. Zitieren als: *Tröndle (2015): „Mediationsdefizit“ – Voraussetzungen eines Problems. Vortragsmanuskript, online abzurufen unter <http://www.km-kongress.de/html/Download.cms?ID=283>*

„Mediationsdefizit“ – Voraussetzungen eines Problems

Unser Forum hat sich heute die Aufgabe gesetzt, die Frage zu beantworten, warum Mediation in Deutschland wenig genutzt wird und was wir als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen tun können, um diesen Missstand zu beheben. Als mögliche Ursachen werden das gut funktionierende Rechtssystem, mangelnde Selbstverantwortung der Streitenden, fehlende Qualitätsstandards bei den Mediatorinnen und Mediatoren, unübersichtliche Kostenrisiken oder Probleme im Mediationsverfahren als Hypothesen in den Diskussionsraum gestellt.

Ich werde nun, um dies gleich vorweg zu nehmen, diese Frage nicht beantworten, sondern mich stattdessen fragen, ob sie richtig gestellt ist. Ich möchte vor der Frage innehalten, um über die Entstehung dieser Problematik des ‚Mediationsdefizits‘ nachzudenken. Indem ich zunächst ein Fragezeichen hinter die Frage stelle, will ich zu einer Überprüfung der Vorannahmen gelangen, die in die Formulierung unseres Problems mit eingegangen sind. Für mich liegt dieses Vorgehen schon deshalb nahe, da meine Forschung zur Mediation nicht die Mediationspraxis, sondern den Fachdiskurs, also alle Zusammenhänge, in denen professionell über Mediation gesprochen wird (Fachzeitschriften, Ausbildungsmaterialien, Lehrbücher, Kongresse) zum Thema hat und meine Expertise sich auf dieses Feld beschränkt.

1. Das Mediationsdefizit als Erfolg der Mediationsbewegung

Wenn vom Mediationsdefizit die Rede ist, wird das Problem aus der Perspektive freiberuflicher Mediatorinnen und Mediatoren aufgemacht, deren Dienste nicht ausreichend nachgefragt werden. Nur ist das nicht die einzig mögliche Perspektive auf die gegenwärtige Situation. Mediation lässt sich nicht nur als ein als Dienstleistung angebotenes Verfahren der Konfliktbearbeitung auffassen, sondern –wie es dem Selbstverständnis vieler Mediatorinnen und Mediatoren und allen voran dem BM entspricht- auch als ein von engagierten Promotoren getragenes ‚Projekt‘ betrachten. Mediation versteht sich als ein neues, ein kommendes Verfahren, dessen „Siegeszug erst noch bevorsteht“ (Weckert und Oboth 2011, ‚Mediation für Dummies‘, S. 33). (Dies zeigt sich besonders in den ersten Sätzen von Einleitungen, ganz egal ob in Lehrbüchern, Kurzdarstellungen oder Editorials von Fachzeitschriften, die regelmäßig damit beginnen, das Mediation als ein Verfahren, das gerade dabei ist, sich durchzusetzen, charakterisiert.) Mediation ist also nicht einfach schon da, sondern wird als ein neues, erst noch zu etablierendes Verfahren präsentiert, für die ‚Idee der Mediation‘ musste zuerst geworben werden.

Aus dieser Perspektive von Mediation als ‚Projekt‘ lässt sich das aktuell festzustellende Nachfragedefizit als Effekt eines spezifischen und einseitigen Erfolgs der Mediation auffassen: Mediation hat sich ‚als Idee‘ in vielen Bereichen durchgesetzt, als Diskurszusammenhang etabliert und die Aufmerksamkeit der Forschung erregen können. Vor allem aber boomt die Nachfrage nach Mediationsausbildungen. Nur weil die Nachfrage nach dem Produkt selbst damit nicht mithalten konnte, haben wir heute ein ‚Mediationsdefizit‘. Ohne diesen einseitigen Erfolg gäbe es auch dieses Defizit nicht.

In einer zweiten Überlegung möchte ich den Zuschnitt der Frage nach dem Mediationsdefizit in Frage stellen und den breiten Anwendungsbereich von Mediation dem spezifischen Setting gegenüberstellen.

2. Breiter Anwendungsbereich und spezifisches Verfahren

Der Abschnitt „Anwendungsbereiche der Mediation“ in Lehrbüchern ist oft so aufgebaut, dass bekannte Anwendungsbereiche aufgelistet werden und hinzugefügt wird: „Die Anwendungsbereiche von Mediation gehen weit über die genannten Beispiele hinaus.“ (Besemer 2010, ‚Mediation. Die Kunst der Vermittlung in Konflikten‘, S.24) Mediation soll in allen Lebensbereiche und Konfliktlagen angewendet werden können, oder bereits angewendet werden. Dazu kommt, das Konflikt –das Bezugsproblem der Mediation- tendenziell so breit definiert wird, das manchmal jeder misslingende Umgang mit zwischenmenschlichen Differenzen darunter zu fassen ist.

Diesem enorm breiten Anwendungsbereich, der für Mediation entworfen wird, steht jedoch ein spezifisches und anspruchsvolles Setting der Konfliktbehandlung entgegen, um das nicht nur die Diskussion von Mediation, sondern vor allem auch die Ausbildungen mit ihren Rollenspielen kreisen – und das auch von der Forschung einen Großteil der Aufmerksamkeit erhält. Dieses, ich möchte es im Folgenden ‚das idealtypische Setting‘ nennen, lässt sich beschreiben als einmalige, von den Parteien initiierte und optimaler Weise auch selbstgezahlte Dienstleistung, die einen Konflikt behandelt und einer dauerhaften Lösung zuführt. Die Parteien sind frei von bindenden Rollen, also voll autonom, bei einer ausgeglichenen Machtbalance; die Mediatorinnen und Mediatoren sind frei von Doublebinds, nur den Parteien verpflichtet. Immer wenn eine dieser Voraussetzungen des idealtypischen Settings in der Praxis bedroht wird, wird dies im Fachdiskurs intensiv diskutiert: Freiwilligkeit der Teilnahme, Machtungleichgewichte, Auftragsgestaltung und Vertraulichkeit, versteckte Abhängigkeiten bei externen Auftraggebern - all das sind Problemstellungen mit denen sich der Fachdiskurs der Mediation beschäftigt. Und alle diese Problemstellungen markieren die Grenzen des ‚idealtypischen Settings‘.

Führt man sich nun diesen Kontrast zwischen maximal breiter Anwendbarkeit und hoch voraussetzungsvollem Verfahren vor Augen, wird deutlich, wie hoch die Erwartung einer breiten Etablierung von Mediation in Konfliktlagen aller Art in allen Lebensbereichen tatsächlich ist. Das Szenario trägt ja auch unwahrscheinliche Züge: Die Parteien sind zueinander in Konfrontation und sollen nun selbst die Initiative, den Willen, die Bereitschaft, die Kompetenz und die notwendige Zähigkeit mitbringen, um diesen Zustand zu verändern; sie müssen sich aus ihren widersprüchlichen Motivlagen heraus eindeutig für die Kooperation entscheiden, der Mediatorin oder dem Mediator einen substanziellen Vertrauensvorschuss entgegenbringen – und beide müssen es tun. Und das aus freien Entschluss, möglichst ohne Einflussnahme interessierter dritter Parteien.

Ich möchte auf keinen Fall so verstanden werden, als wollte ich Mediation hier als Illusion entlarven. Ich möchte lediglich argumentieren, dass die Wirkung und Verbreitung von Mediation nicht eins zu eins mit den Anwendungszahlen des ‚Idealtypischen Mediationssetting‘ verbunden sein muss. Mediation entfaltet ihre Wirkung auf unsere Gesellschaft wohl vorwiegend indirekt, das heißt über den Transfer, den Mediatorinnen und Mediatoren aus ihren Ausbildungen in ihre bisherigen Arbeitsfelder und auch ihre private Lebensgestaltung mitnehmen. (Laut einer Evaluationsstudie einer Berliner Mediationsausbildung (Klappenbach 2012, ‚Perspektiven mediativer Kompetenzentwicklung‘) ist das auch die Absicht von 80% der Teilnehmenden. Und dann stellt sich noch die Frage, wie viele von den 20% der Teilnehmenden mit ihrem Vorhaben, Mediation auf dem freien Markt anzubieten, erfolgreich sein werden.) In den Ausbildungen wird nun aber in Rollenspielen das idealtypische Mediationssetting inszeniert und die ‚Mediatorischen Fähigkeiten‘ werden anhand dieses Idealtypischen Settings trainiert. Und so entfaltet es seine Wirkung: in seiner dominanten Position im Diskurs und als Modell in der Ausbildungspraxis wird es, auch wenn die Anzahl von in diesem Sinne ‚echten Mediationen‘ begrenzt bleibt, durchaus indirekt wirkmächtig. Ich halte die Untersuchung dieses Transfers aus Mediationsausbildungen für eine hochinteressante Forschungsfrage, die in der Abschätzung der Wirksamkeit von Mediation unbedingt mit einbezogen werden sollte. Denn was diese ‚Fähigkeiten‘ sind, was aus Mediationsausbildungen mit ihren

Rollenspielen eigentlich mitgenommen werden, Techniken, Verfahren, eine Haltung, Überzeugungen, eine Sensibilisierung für Konflikte, Initiative im rechten Moment, ist vorab nicht zu bestimmen und eine komplexe empirische Frage.

In einer dritten und letzten Überlegung möchte ich über die Annahmen der Mediatorinnen und Mediatoren über ihre Konfliktparteien sprechen.

3. Mediatorische Annahmen über die Konfliktparteien

Das Mediationsdefizit entsteht also, da es am Angebot nicht fehlt, durch einen Mangel auf der Nachfrageseite. Es gibt zu wenige ‚Konfliktparteien‘, genauer: Nur wenige Menschen, die sich streiten, wollen ‚Konfliktpartei‘ in einer Mediation werden. Ich möchte nun nicht über die Parteien sprechen, (Kaiser/Gabler haben hier in der Kieler Longitudinalstudie hochinteressante Daten vorgelegt) sondern mich wieder dem Fachdiskurs zuwenden und darin die Position, die den Konfliktparteien in diesem Fachgespräch der Mediatorinnen und Mediatoren zugedacht ist, untersuchen. Denn eine solche Zuschreibung einer Position ist es: Die Konfliktparteien reden, wenn es um Mediation geht, nicht mit; sie sitze nicht mit am Tisch, und doch wird über sie sehr viel gesprochen.

In der Mediation stehen die Konfliktparteien an zentraler Stelle. Sie geben optimaler Weise den Auftrag und bestimmen mit ihrer Freiwilligkeit den Fortgang des Verfahrens, vor allem aber sollen sie in der Mediation selbst und unverstellt den ‚eigentlichen Konflikt‘ formulieren. Und dieser ‚eigentliche Konflikt‘ wird in allen Mediationsansätzen in den Parteien, bzw. in ihren zwischenmenschlichen Differenzen verortet. (Das wird deutlich, wenn man Konflikttheorie in der Mediation mit den Ansätzen des Konfliktmanagements aus der Schule der Klagenfurter Gruppendynamik vergleicht. Bei Schwarz, Heintel oder Falk gelten Konflikte als Sachlogisch bedingt oder werden aus formalen Strukturen hergeleitet.) Mediation entwirft sich dagegen als Rahmen, als ein inhaltsoffenes Verfahren, in dem die Parteien ihre Anliegen einbringen können, nur unterstützt vom vermittelnden Dritten. Diese Position der Konfliktparteien ist in der Mediation festgeschrieben; das Funktionieren der Mediation hängt auch daran, dass die Parteien aktiv mitspielen. (Dies ist gewissermaßen die Kehrseite der Betonung der Freiwilligkeit der Teilnahme; da die Parteien jederzeit abbrechen können, gibt es Mediation ohne aktive Teilnahme der Parteien nicht.)

Bezogen auf die Frage, wie die Konfliktparteien in dieser Rolle vorzustellen sind, wenn sie den ‚eigentlichen Konflikt‘ offenbaren, finden sich im Fachdiskurs der Mediation unterschiedliche Antworten: Eine verhandlungsorientierte Mediation stellt die Konfliktparteien als Träger von Interessen vor, die diesen prinzipiell zugänglich sind und vor allem aus taktischen Gründen verborgen werden; eine an der Gewaltfreien Kommunikation oder anderen Spielarten der humanistischen Psychologie orientierte Mediation sieht die Konfliktparteien als Träger von grundsätzlich akzeptablen, ‚guten‘ Bedürfnissen. Diese versuchen sie auf manchmal ungünstige, aggressive Weise zu erfüllen. Die Bedürfnisse können aber über einem offenen und wertungsfreien Zugang über die Bandbreite der Emotionen herausgearbeitet werden. Schließlich werden die Konfliktparteien im Ansatz von Prof. Montada zu Trägern von normativen Ansprüchen und Gerechtigkeitsüberzeugungen, die vor allem über die Empörung der Parteien zugänglich gemacht und im normativen Diskurs ausgetragen und geklärt werden sollen.

Diese Konzeptualisierung der Konfliktparteien wird in den Mediationstheorien gesetzt. Bruchlos wird dann von dem entworfenen Bild der Konfliktparteien auf eine entsprechende Konflikttheorie und einen Modus der Konfliktvermittlung geschlossen: Dem Interessenmaximierer entspricht das Interessengerechte Verhandeln; dem Bedürfnis-Menschen der offene Austausch und das wechselseitige Anerkennen der tiefer liegenden Bedürfnisse; der nach Gerechtigkeit strebenden Konfliktpartei die Klärung und Diskussion normativer Relevanzen, Prinzipien und Anwendungsregeln. Diese bruchlose, widerstandsfreie und vollständige Hinführung vom Modell der Parteien und der Konflikttheorie auf die jeweiligen Lösungsansätze trägt das Selbstverständnis einer generellen Anwendbarkeit von Mediation. Die Fundierung von Mediation in Generalaussagen über den

Menschen, und der Bezug auf ein so allgemeines gefasstes Problem wie den Konflikt, führen auf das Postulat allgemeiner Anwendbarkeit hin.

Betrachtet man nun aber, was passiert, wenn diese Konstruktionen auf reale Menschen treffen, fällt auf, dass sich von den beiden Rollenangeboten, die Mediation anbietet, die Mediatorenposition wesentlich besser verkauft. Ausbildungen werden stark nachgefragt, Mediatorin oder Mediator zu werden scheint attraktiver zu sein, als die Position der Konfliktpartei einzunehmen.

Was hat nun dieser Gedankengang mit unserem Problem des Mediationsdefizits zu tun? Ich denke, er kann uns auf ein Problem in der Akzeptanz von Mediation aufmerksam machen, das nicht gesehen werden kann, solange man weiterhin davon ausgeht, dass die Parteien wirklich so sind, wie der Mediationskurs sie beschreibt. Ich möchte stattdessen alle diese Konzepte als Möglichkeiten der Selbstthematization auffassen, wie unsere Kultur sie bereithält. Aus dieser Perspektive sollte weniger davon ausgegangen werden, dass die Streitenden sich in der Mediation nur zu öffnen brauchen, um ihre Rolle als Konfliktparteien einzunehmen; vielmehr tritt die Art und Weise, wie in der Mediation über den ‚eigentlichen Konflikts‘ und die eigenen Anliegen zu sprechen ist, in ein Spannungsverhältnis zu dem Vokabular, das die Parteien mitbringen. Viele der mediativen Kommunikationstechniken zielen ja auf eine Arbeit an dieser Art und Weise, wie die Parteien über sich und ihren Konflikt sprechen: Vorwürfe sollen in Bedürfnisse, Positionen in Interessen, Anklagen in Emotionen oder Wünsche umgewandelt werden. Mediation benötigt Konfliktparteien, die bereit und in der Lage sind, sich in einer Konfliktsituation zu exponieren und sich in der von der Mediation angeleiteten Art und Weise authentisch darzustellen. Und dies erfordert eine mehr oder weniger starke Anpassung die neue Sichtweise der Mediation. Andererseits hat dieser Anpassungsprozess der Parteien an die Mediation eine Kehrseite: schon immer haben Mediatorinnen und Mediatoren auch umgekehrt eine Anpassung ihres Vokabulars an ihre Arbeitsfelder vorgenommen. Nimmt man diesen sensiblen und störungsanfälligen Prozess der Herstellung einer Passung zwischen Mediation und Parteien an, anstatt eine generelle Anwendbarkeit von Mediation auf alle Bereiche und letztlich alle ‚Menschen‘ zu behaupten, stellt sich auch die hier als Mediationsdefizit gerahmte Frage nach der Verbreitung und Durchsetzung von Mediation auf eine neue Weise.