

Mediation im Blickfeld beruflicher Bildung

KIRSTEN VOLLMER

► Ein zweijähriges Forschungsprojekt des BIBB¹ hatte zum Ziel, Mediation aus Sicht „der Berufsbildung“ wahrzunehmen, zu erkunden und im Hinblick auf berufsbildungsforschungsrelevante Fragen zu erschließen.

Mediation ist ein Tätigkeitsfeld, das bisher weder Berufsbildung noch Berufsbildungsforschung nachdrücklich in ihr Blickfeld gerückt haben. Das liegt vor allem daran, dass Mediation außerhalb jener „klassischen“ Wirtschafts- und Beschäftigungsfelder mit etablierten Verbands- und Beschäftigungsstrukturen liegt, durch die das Berufsbildungssystem aufgrund vielfältiger Arbeits- und Kooperationsbeziehungen Informationen über qualifikations- und beschäftigungsrelevante Entwicklungen in diesen Bereichen erreichen.

TÄTIGKEITSFELD UND BERUFSWEGE

Mediatorinnen und Mediatoren vermitteln zwischen Konfliktpartnern, die freiwillig ihre Unterstützung bei der Klärung eines Sachverhaltes und der Erarbeitung einer Übereinkunft suchen. In Deutschland wird Mediation als berufliche Dienstleistung vor allem in den Bereichen Familie, Umwelt, Wirtschaft und Täter-Opfer-Ausgleich angeboten und nachgefragt. Jede Person kann eine mediative Tätigkeit ausüben, da eine staatliche Anerkennung, Genehmigung oder Erlaubnis zum Führen der Bezeichnung Mediator/-in in Deutschland nicht vorgeschrieben ist.

Mediation wird von Personen mit unterschiedlichen beruflichen Werdegängen und in vielfältigen organisatorisch-strukturellen Kontexten ausgeübt. Juristen und Angehörige psychosozialer und pädagogischer Berufe (und deren Interessenvertreter) sehen sich aufgrund ihrer (Vor-)Qualifikation prädestiniert und werden auch von Anbietern intensiver Qualifizierungsmaßnahmen als Hauptzielgruppe betrachtet. Sie dominieren das Feld im Bereich selbstständig organisierter Mediationsangebote (Anwaltskanzleien, Beratungspraxen). Wirtschaftswissenschaftler sind als dritte, deutlich kleinere Gruppe vertreten.

Daneben wird Mediation im Rahmen von häufig aus staatlichen Mitteln (teil)finanzierten Beratungsangeboten (z. B. Täter-Opfer-Ausgleich, Leistungen der Wohlfahrtsverbände, Jugend- und Sozialämter und -dienste) praktiziert. Die Mediation üben hier Angehörige aus überwiegend aka-

demischen Ursprungsberufen aus (mehrheitlich Sozialpädagogen, Sozialarbeiter).

Fallstudien und Befragungen lassen drei Grundtypen von „klassischen“ Berufswegen erkennen:

- „Mediationspioniere“, d. h. diejenigen, die Mediation (meist durch Kontakt mit amerikanischen Mediationstrainern) in Deutschland eingeführt haben und sowohl in den verschiedenen Bereichen, schwerpunktmäßig der Familienmediation, praktizieren als auch Ausbildungen anbieten,
- Personen, die im Rahmen ihres juristischen oder sozialwissenschaftlichen bzw. sozialpädagogischen Studiums bereits durch Teilnahme an akademischen Qualifizierungsangeboten mit Mediation in Berührung kommen und daraufhin eine entsprechende Anwendung im Rahmen ihrer späteren Berufstätigkeit anstreben,
- Personen, die eher zufällig im Laufe ihres beruflichen Werdegangs durch persönliche Kontakte, Veranstaltungen o. a. Interesse und Einstieg in Mediation gewinnen und diese in ihre berufliche Tätigkeit integrieren.

QUALITÄTSSTANDARDS UND QUALIFIZIERUNG

Nach einer Phase der Diskussionen über Qualitätssicherung und -standards in den Fachverbänden und in verbandsübergreifenden bzw. -unabhängigen Foren sind in den letzten drei bis fünf Jahren Normierungen erfolgt. So haben inzwischen die meisten Fachverbände Qualitätsstandards (vor allem Mindestanforderungen an den zeitlichen Umfang und Inhalt von Lehrgängen) entwickelt und bieten beispielsweise Zertifizierungen an. Mit Hilfe der Normierungen grenzt man sich von unqualifiziertem Wildwuchs ab und setzt gleichzeitig auf verbandliche Selbstregulierung, ohne staatlich/behördliche Regelungen anzustreben.

Die Palette der Qualifizierungsangebote ist groß:

Neben ein- bis dreitägigen Seminaren, die Führungskräfte mit mediatorischem Grundlagen-Know-how ausrüsten, und so genannten Basistrainings gibt es Weiterbildungsstudiengänge an Fachhochschulen und Universitäten. Die DIHK-Bildungs-GmbH erarbeitet derzeit einen Zertifikatslehrgang Wirtschaftsmediation.

Bei den von den Berufsverbänden empfohlenen Fortbildungsmaßnahmen handelt es sich meist um 200 Ausbildungsstunden umfassende Qualifizierungen an privaten Ausbildungsinstituten. Diese Maßnahmen orientieren sich an den von den Berufsverbänden entwickelten Standards, wobei die Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM) hier wie in anderen Fragen qualitätssichernder Standardisierung eine Vorreiterrolle eingenommen hat.

VERHÄLTNIS ZWISCHEN ANGEBOT UND NACHFRAGE

Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen verweisen auf eine intensive Nachfrage im gesamten Spektrum. Die Tendenz akademischer Einrichtungen, Mediationsangebote aufzunehmen, hält ebenso an wie die Bemühungen außeruniversitärer Weiterbildungsträger, Mediation in ihr Standardprogramm zu integrieren.

Berufliche Experten nach dem Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in der Mediation befragt, machen deutlich, für die in der Szene etablierten Mediationsanbieter bestünde kein Mangel an Mediationsfällen. Auch auf Mediation spezialisierte Anwälte und Unternehmensberater, die Mediation als ein Element ihrer Angebotspalette führten, erlebten ausreichend Nachfrage. Grundsätzlich stünde jedoch einer Überzahl an (ausgebildeten) Mediatoren eine nicht den Erwartungen entsprechende Zahl von Nachfragen gegenüber. Die Kenntnis über die Einsatzmöglichkeiten von Mediation und das Bestreben, diese wahrzunehmen, sei entgegen vieler (euphorischer) Erwartungen zu Beginn der neunziger Jahre, als sich Mediation in Deutschland zu etablieren begann, nicht in dem erhofften Maße Realität geworden.

ANSÄTZE VON GEMEINWESEN-MEDIATION

Experten sehen eine Hauptursache für die geringe Mediationsnachfrage in der mangelnden Verbreitung von Gemeinwesenmediation (community mediation) in Deutschland, die das Rückgrat der US-amerikanischen Mediationsbewegung darstellt. Die Dienste der Gemeinwesenmediation sind bürgernah, meist kostenlos oder zumindest kostengünstig und haben dazu geführt, dass viele US-Bürger mit Mediation in Berührung gekommen sind. In die Arbeit von Gemeinwesenmediationsstellen sind viele Bürger als Ehrenamtliche einbezogen und tragen so zu einer Verwurzelung der Mediation im Gemeinwesen bei.

In Deutschland gibt es einige wenige Ansätze, Gemeinwesenmediation in Anlehnung an das amerikanische Modell einzuführen. Es gilt zu beobachten, ob hier angesichts der Entwicklungen im Bereich „Neues Ehrenamt“ zusätzliche Impulse entstehen. Perspektivisch könnte im Bereich Mediation das Ehrenamt mit berufsrelevanten Qualifikationsmodulen in das Konzept „Lebenslanges Lernen“ integriert werden und/oder gleichfalls als ein Modell für die stärkere Verknüpfung von formellem und informellem Lernen realisiert werden.

MEDIATIVE KOMPETENZ

Berufliche Bildung und Mediation berühren sich nicht ausschließlich im Berufsbild Mediation. Die zunehmende Nachfrage nach fachübergreifenden Qualifikationen ist ein genereller Trend in der Arbeitswelt. Mediation findet im Rahmen der Diskussionen über Schlüssel- und Sozialkom-

Intensive Nachfrage nach Mediation

petenzen zunehmend Beachtung. Überlegungen und Initiativen werden darauf gerichtet, Mediation auch curricular in Lehrplänen zu integrieren.

Unter dem Stichwort „mediative Kompetenz“ hat eine

im Bereich der Führungskräftebildung etablierte Synthese aus Verhandlungs- und Vermittlungskompetenz, emotionaler Intelligenz und Kommunikationstechniken in die verschiedensten Diskussionen über sich wandelnde Anforderungen an Ausbildungsordnungen einerseits und Auszubildende und Auszubildende andererseits Eingang gefunden. Vor dem Hintergrund einer hohen Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse, die nicht zuletzt auch auf fehlende Verständigung über betriebliche Konfliktkonstellationen zurückgeführt werden, erkennen die Verantwortlichen der Berufsbildung in Kammern, Berufsschulen und Betrieben die Notwendigkeit, Konfliktbearbeitung auch in den Betrieben und Schulen ins Blickfeld zu rücken. Auch stellt sich die Frage, ob die Akteure der beruflichen Bildung Mediation unter der Perspektive Zusatzqualifikation fokussieren sollten. Als entsprechendes Zusatzqualifikationsmodul könnte Mediation auch im Rahmen der dualen Ausbildung, bspw. im Spektrum der personenbezogenen Dienstleistungen, Anwendung finden. Mediation empfiehlt sich hier als Möglichkeit, eine flexible und breite Einsetzbarkeit nach Abschluss der Ausbildung zu fördern und zugleich Brücken in die berufliche Weiterbildung zu bauen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG

Mediation als berufliche Dienstleistung in Deutschland heißt vorrangig: Mediationsangebote von Hochschulabsolventen/-innen mit Zusatzqualifikationen, die entweder in akademischen Einrichtungen oder bei anderen, meist privaten Weiterbildungsträgern erworben worden sind.

Inhaltlich stellen diese Zusatzqualifikationen eine Synthese aus psychologischen, pädagogischen und juristischen Fachkenntnissen sowie Kommunikationstechniken dar. In Bezug auf die Schaffung eines Ausbildungsberufes bedeuten sie jedoch keine ausreichend relevante Qualifikationsentwicklung, wobei derzeit auch weder ein entsprechender Bedarf noch seitens der Fach- bzw. Berufsverbände Interesse an staatlicher Regelung besteht.

Auch bezüglich einer qualifizierten Fortbildung zeichnet sich derzeit kein staatlicher Regelungsbedarf ab und wird ebenfalls nicht gefordert. Gleichwohl sollte die beruf-

Anmerkungen

- 1 *Forschungsprojekt Nr. 4.2.015: Mediation: Qualifikationsentwicklungen, Qualifizierungsbedarf und Verberuflichung in einem wachsenden innovativen Beschäftigungsfeld*

liche Bildung die Entwicklung in diesem innovativen Tätigkeitsfeld weiterhin verfolgen, um auf relevante Veränderungen frühzeitig reagieren zu können.

Vier konkrete Ansatzpunkte für die Integration von Mediation in die Berufsausbildung sind bereits abzusehen:

- Mediation als Schlüssel- bzw. Sozialkompetenz, die in die Standard-Berufsfeldpositionen klassischer dualer Ausbildungsberufe z. B. kaufmännischer oder gewerblich-technischer Art aufgenommen werden kann.
- Mediation als spezielle Zusatzqualifikation für all jene Berufe, bei denen Information, Beratung und Supervision als berufstypische oder betriebsübliche Spezialqualifikation gefragt sind: Tätigkeitsgebiete insbesondere Gemeindestationen, Jugendhilfe und alle ambulanten Dienste im Gesundheits- und Sozialwesen.
- Mediation als den Standard-Berufsbildpositionen der betrieblichen Ausbildungen ähnliche Generalqualifikation

für schulische Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen wie z. B. Erzieherinnen, Familien- und Heilerziehungspflegerinnen.

- Mediation als Zusatzqualifikationsmodul für Berufe im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen unterhalb der Ebene Fach- bzw. Ausbildungsberuf, wie z. B. Sozialhelferin, Sozialassistentin, mittels derer niederschwellige Berufe an die aktuellen modernen Arbeitsanforderungen herangeführt werden können.

Jedes Schnittstellenmanagement und jede Überleitungssituation in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen (und oft nicht nur dort) erfordert mediative Kompetenz. Konfliktbewältigung gehört branchenübergreifend zur Anforderungssituation jedes Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisses. Hier eröffnet Mediation Chancen zur Anpassung und Modernisierung der Angebote und Instrumentarien der beruflichen Bildung. ■

Ulrich Gruber zum Gedenken

Ulrich Gruber, ehemaliger Vorsitzender des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, ist am 8. Mai 2004 im Alter von 66 Jahren gestorben.

In Berlin geboren, in Mainz, Hamburg, Genf und Tübingen zum Philologen ausgebildet, zählte Ulrich Gruber zur relativ kleinen Gruppe der weltläufigen Berufsbildungsmanager internationaler Konzerne, die in den siebziger und achtziger Jahren den Welturf der dualen Berufsausbildung in Deutschland mit begründeten. Wie bei seinen Kolleginnen und Kollegen endete sein Aufgabenbereich nicht an den Werkstoren. Die aktive Vertretung der Berufsbildungspolitik der Arbeitgeber in nationalen Gremien, gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik und den Gewerkschaften war wesentlicher Bestandteil seines Aufgabenbereichs. Von 1989 bis 1997 gehörte Ulrich Gruber als Repräsentant der Bundesvereinigung der Arbeitgeber dem Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) an. Im Wechsel mit den Sprechern der Gewerkschaften und der Länder saß er dem Aufsichts- und Beschlussgremium des Instituts in den Jahren 1990, 1993 und 1996 vor. Kompetent und sachorientiert bezog er seine Argumente aus dem täglichen Management der Aus- und Weiterbildungsaufgaben eines Großunternehmens, der Höchst AG in Frankfurt, der er seit 1971 angehörte.

In seine Amtszeit als Vorsitzender des Hauptausschusses des Instituts fielen zwei Ereignisse politisch-gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Art in unserem Land, die zu den herausragendsten des zwanzigsten Jahrhunderts zählen und die auch auf die Aufgaben des BiBB immense Auswirkungen hatten: die Vereinigung der beiden deutschen Staaten und der Aufbruch der Berufsausbildung in die Informations-, Kommunikations- und Servicegesellschaft.

Im Jahre 1990 überstürzten sich bekanntlich die Ereignisse, die in immer schnelleren unvorhersehbaren Folgen zur Vereinigung am 3. Oktober führten. Wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen wurden auch für die berufliche Bildung Entscheidungen über das Zusammenwachsen der beiden unterschiedlichen Systeme getroffen, die schnelles Handeln erforderten. Das Bundesinstitut war durch seine besonderen Kenntnisse der Situation in Ostdeutschland, seine aus dem Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR kommenden neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und seinen Standort Berlin prädestiniert, bei der Bewältigung der sich in der Berufsbildung stellenden Aufgaben mitzuwirken. Ulrich Gruber war in dieser Situation in seiner Funktion als Vorsitzender des Hauptausschusses für uns ein Glücksfall. Seine Managementenerfahrung, seine zahlreichen Kontakte in die sich transformierende Wirtschaft der neuen Länder, seine ruhige Art, Probleme zu durchdenken, Lösungsvorschläge zu entwickeln und entsprechende Entscheidungen herbeizuführen, waren für uns im Institut eine unentbehrliche Hilfe.

In den folgenden Jahren riefen die durch die Informations- und Kommunikationstechnologien hervorgerufenen Veränderungen in den Arbeitsprozessen, in der Produktion wie im Dienstleistungssektor, nach neuen Lösungen in Aus- und Weiterbildung. Ulrich Grubers vorbehaltlose Art der Kommunikation, seine zielorientierte Vorgehensweise und kompetente Vermittlerfunktion zwischen den Sozialpartnern und Regierungsvertretern halfen uns, zu unerwartet schnellen und von den Jugendlichen wie den Unternehmen positiv aufgenommenen Ergebnissen u. a. bei der Entwicklung neuer Berufe zu kommen.

Ulrich Gruber lebte private-public-partnership und trug durch seine öffentlichen Funktion in erheblichem Umfang zu den Erfolgen in der beruflichen Bildung unseres Landes bei. Wir trauern um einen hervorragenden Fachmann und guten Freund und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Prof. Dr. Hermann Schmidt

Prof. Dr. Helmut Pütz