

Was bringt der „zertifizierte Mediator“?

MEDIATORENAUSBILDUNG. Mit der neuen Rechtsverordnung zur Zertifizierung von Mediatoren hat der Gesetzgeber versucht, Mindeststandards für Mediatoren und deren Ausbildung zu setzen. Zwei Wirtschaftsmediatoren und Lehrtrainer bewerten die Ausbildungsverordnung zum „zertifizierten Mediator“ kritisch.



Bis zum Jahr 2012 konnte sich jeder Mediator nennen, unabhängig von der eigenen Qualifikation. Die Berufsbezeichnung war bis dahin nicht geschützt, ähnlich wie Coach, Trainer oder Unternehmensberater. Als Qualitäts- und Unterscheidungsmerkmale definierten deshalb eine Reihe von Mediations- und Fachverbänden seit dem Jahr 2000 eigene Ausbildungsrichtlinien und schufen darauf basierende Anerkennungsverfahren.

Als praktizierter Standard hat sich eine Ausbildung mit einem Umfang von 200 Zeitstunden (Seminare, Intervention und Supervision) sowie der Nachweis von vier Praxisfällen, die dokumentiert werden müssen, herausgebildet.

Bei Europas mitgliederstärkstem Mediationsverband, dem Bundesverband Mediation e.V. mit Sitz in Berlin, ist damit der Erwerb des Titels „Mediator/Mediatorin BM“ und die Verwendung eines visuel-

len Siegels auf der Geschäftsausstattung möglich. Um eine „anerkannte“ Ausbildung anzubieten, müssen die Lehrtrainer umfangreiche Nachweise (fortlaufende Mediationspraxis, Lehrtätigkeit, didaktische Konzepte) liefern oder sich die Lehrinstitute akkreditieren lassen. Der Ausbildungsinteressent kann sich bei einer „verbandsanerkannten“ Ausbildung darauf verlassen, auf versierte und qualifizierte Trainer zu treffen, die umfang-

reiche theoretische wie praktische Kenntnisse der Mediation haben und diese in ihren Seminaren vermitteln.

„Siegel“ konnten sich bislang nicht durchsetzen

Bei den Mediationskunden sind hingegen die verschiedenen Siegel „Mediatorin XY“ (mit Verbandsanerkennung) in ihrer Bedeutung bisher nicht bekannt. Zu vielfältig sind die Titel und zu unübersichtlich die Verbandslandschaft in Deutschland. Privat- wie Firmenkunden haben eher der zugeschriebenen Kompetenz sowie Empfehlungen vertraut, statt bestimmte Nachweise zu verlangen. Vermutlich gab es auch deshalb immer schon Fort- und Ausbildungen, die ohne Qualitätsnachweis und häufig in einer „Schnellbleiche“ Mediatoren ausbildeten, mit teilweise doch sehr fragwürdigen Ausbildungsergebnissen.

Mit dem Ziel, die Mediation und andere Verfahren der alternativen Streitbeilegung zu fördern, trat das Mediationsgesetz am 26. Juli 2012 in Kraft. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um ein Berufsrecht für Mediatoren, das einzelne Rechte und Pflichten regelt. Darin unterscheidet der Gesetzgeber zwischen „Mediator“ (§ 5 Abs. 1 MediationsG) und „zertifiziertem Mediator“ (§ 5 Abs. 2). Ein Mediator „stellt in eigener Verantwortung durch eine geeignete Ausbildung und regelmäßige Fortbildung sicher, dass er über theoretische Kenntnisse sowie praktische Erfahrungen verfügt, um die Parteien in sachkundiger Weise durch die Mediation führen zu können.“ Ist jemand in diesem Sinne Mediator, ist er durch das Mediationsgesetz zur Verschwiegenheit verpflichtet – und erfährt umgekehrt dadurch auch Schutz.

Zertifizierter Mediator darf sich hingegen nennen, wer eine Ausbildung zum Mediator abgeschlossen hat, die den Anforderungen einer noch zu verabschiedenden Rechtsverordnung entspricht und sich entsprechend regelmäßig weiterbildet. Das Gesetz schuf dadurch einen geschützten Titel, der an bestimmte Qualitätsanforderungen geknüpft ist. Das Bundesjustizministerium wurde seinerseits im Gesetz ermächtigt, diese Rechtsverordnung zu erlassen. Nach einem Refe-

rentenentwurf, der Anfang 2014 vorgelegt wurde, war es lange still, bevor am 21. August 2016 die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV) verabschiedet wurde. Sie tritt nun, mehr als fünf Jahre nach Verabschiedung des Mediationsgesetzes, zum 1. September 2017 in Kraft.

Weder Fisch noch Fleisch

Ob das Mediationsgesetz sein Ziel, die Mediation zu fördern, erreicht hat, wird derzeit vom Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer untersucht. Bereits heute sind wir skeptisch, ob die Rechtsverordnung einen Beitrag zur Qualitätssicherung und zum Verbraucherschutz leisten kann. In der „Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren“ sind folgende Mindeststandards definiert:

1. Ausbildung mit 120 Zeitstunden

Präsenzunterricht

Eine Ausbildung zum zertifizierten Mediator enthält mindestens 120 Präsenzzeitstunden und orientiert sich an den „Inhalten eines Ausbildungslehrgangs“. Dort sind Theorie, Techniken und Methoden acht Gruppen zugeordnet und mit Zeitstunden hinterlegt. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung wie auch die Aufteilung in Theorie- und Praxisanteile obliegt den Ausbildungsinstituten. Kritisch sehen

wir hier den hohen Anteil von 18 Stunden Recht im Verhältnis zum Gesamtumfang. Im Vergleich dazu sind die Themen Kommunikation (18 Stunden) und Haltung/Rollenverständnis mit zwölf Stunden unterrepräsentiert. Aus unserer Sicht definiert sich ein guter Mediator über seine kommunikative Kompetenz sowie seine Haltung von Akzeptanz und Wertschätzung und weniger über fachliche Kenntnisse des Rechts. Die Ausbildungsdauer wird von uns als absolute Untergrenze eingeschätzt.

2. Fünf Praxisfälle und Supervision

Zertifizierte Mediatoren müssen insgesamt fünf eigene Mediationen durchführen und supervidieren lassen, wobei ein Fall innerhalb der Ausbildung oder ein Jahr nach deren Abschluss liegen muss, vier Mediationen (und deren Supervision) innerhalb von weiteren zwei Jahren. Wir begrüßen die Qualitätssicherung der ersten Schritte in der Praxis durch Einzelfallsupervision.

Auch die Festlegung auf fünf eigene Mediationen ist nahe dem Standard der Mediationsverbände. Leider wurde der Umfang einer Supervision je Mediation wie auch die Qualifikation der Supervisor nicht definiert. Hier sind die Vorgaben der Mediationsverbände klarer. Unverständlich ist, dass der Titel bereits nach dem Abschluss der Ausbildung und der ersten Mediation (inklusive Supervision) verwendet werden darf. →

AUTOREN



Christian Bähler,
Diplom-Pädagoge,
ist geschäftsführender
Gesellschafter
von „Zweisicht“. Seit

2003 ist er als Experte für eine kooperative Konfliktkultur in Unternehmen und dem öffentlichen Dienst als Wirtschaftsmediator, Konflikt-Coach und Organisationsberater tätig.

Zweisicht

Bähler & Schwertfeger GbR
Hirschenhofweg 14, 79117 Freiburg
Tel. 0761 2022200
www.zweisicht.de



Elke Schwertfeger,
Diplom-Psychologin,
Mediatorin, Coach
und OE-Beraterin ist
geschäftsführende

Gesellschafterin von „Zweisicht“. Sie ist Lehrbeauftragte an der Universität Freiburg. An der „Zweisicht Akademie“ bildet sie zusammen mit Christian Bähler Wirtschaftsmediatoren nach den Vorgaben der „ZMediatAusbV“ und den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM) aus. Die „Zweisicht Akademie“ bietet auch diverse Vertiefungsseminare für Mediatoren an.

→ 3. Fortlaufende Weiterbildung

Von zertifizierten Mediatoren wird erwartet, dass sie sich ständig weiterbilden, um Inhalte aufzufrischen und zu vertiefen. Innerhalb von vier Jahren muss dies in einem Umfang von mindestens 40 Zeitstunden erfolgen. Das ist aus unserer Sicht ausgewogen und sinnvoll. Durchschnittlich 10 Stunden pro Jahr in Fortbildung zu investieren, ist gut machbar.

4. Anforderungen an Lehrtrainer

Die Ausbilder benötigen einen berufsqualifizierenden Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Hochschulstudiums und müssen über die erforderlichen fachlichen Kenntnisse verfügen, so die Vorgabe. Weitere Anforderungen benennt die Verordnung nicht. Im Klartext heißt das, dass ein Lehrtrainer nicht zwingend (zertifizierter) Mediator sein muss, um bestimmte Inhalte zu vermitteln. Der damit zu erbringende Praxisnachweis wie auch

die eigene fortlaufende Weiterbildung ist für Lehrtrainer demnach nicht erforderlich! Für bedenklich halten wir außerdem, dass ein Nachweis von pädagogisch-didaktischen oder ähnlichen Kenntnissen ebenfalls nicht gefordert wird.

5. Die „Zertifizierung“ nimmt jeder selbst vor

Die erste Bescheinigung als „zertifizierter Mediator“ stellt das Ausbildungsinstitut nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs, der Durchführung einer ersten Mediation sowie einer Einzelsupervision aus. Anschließend muss jede Mediatorin fortlaufend selbst überprüfen, ob sie die Voraussetzungen (noch) erfüllt, um die Bezeichnung „zertifizierte Mediatorin“ zu tragen. Dazu gehören wie oben erwähnt vier weitere Mediationen inklusive Einzelsupervision innerhalb von zwei Jahren und 40 Stunden Fortbildung alle vier Jahre. Eine Prüfstelle gibt es (bisher)

nicht. Die „Zertifizierung“ ist hier eine Mogelpackung, das neue Qualitätssiegel verwässert. Wir befürchten hier „Wildwuchs“, aber auch eine Abmahnwelle von darauf spezialisierten Anwaltskanzleien.

6. Übergangsregelung für schon ausgebildete Mediatoren

Wer vor dem 26. Juli 2012 eine Mediationsausbildung mit mindestens 90 Stunden absolviert und anschließend vier Mediationen durchgeführt hat, darf sich zertifizierter Mediator nennen. Wer vor dem 1. September 2017 eine Mediationsausbildung erfolgreich beendet hat, darf sich als zertifizierter Mediator bezeichnen, wenn er bis zum 1. Oktober 2018 eine Einzelsupervision im Anschluss an eine Mediation durchgeführt hat. Hier ist die Übergangsbestimmung wenig kulant ausgelegt. Auch wenn die Rechtsverordnung erst 2016 veröffentlicht wurde, wird sie quasi ab Mitte 2012 angewendet. In der Regel bedeutet das, dass Ausbildungsabsolventen nachschulen müssen, um die Bezeichnung zu führen. Der Anteil des Rechts ist in den meisten Ausbildungen nicht in diesem Umfang enthalten.

Unser Fazit: Wir sehen keinen ernsthaften Beitrag zur Qualitätssicherung. Auch wenn insbesondere im Hinblick auf die Mediationsausbildung Standards bei Umfang und Inhalten in der „ZMediatAusbV“ definiert wurden, darf nicht von einer „garantierten“ Qualität zertifizierter Mediatoren ausgegangen werden – zu schwammig sind die Anforderungen an die Ausbilder wie auch die Supervisoren. Insbesondere die „Selbstzertifizierung“ macht den Titel unglaubwürdig. Hier sind die Mediationsverbände dabei, eine Institution zu entwickeln; das Ergebnis ist offen.

Aus Marketinggründen kann es sinnvoll sein, die eigene Qualität über einen geschützten Titel nach außen zu transportieren. Wer die formalen Voraussetzungen erfüllt, muss sich allerdings nicht „zertifizierter Mediator“ nennen, da ist jeder frei. Wir empfehlen, die höherwertigen Verbandssiegel anzustreben. Deren Standards sind deutlich umfangreicher und qualitativ hochwertiger.

Christian Bähler, Elke Schwertfeger ●

Zertifizierter Mediator werden

Zusammenfassung. Die wesentlichen Schritte auf dem Weg zum „zertifizierten Mediator“ sind:

1. Die Teilnahme an einer Ausbildung zum zertifizierten Mediator bedeutet, dass der Lehrgang einen Umfang von 120 Zeitstunden im Präsenzunterricht hat sowie eine Einzelsupervision des ersten Mediationsfalls umfasst. Fallbearbeitung und Supervision kann bis ein Jahr nach Abschluss des Lehrgangs durchgeführt werden. Erst dann wird eine Bescheinigung zum „zertifizierten Mediator“ durch das Ausbildungsinstitut ausgestellt.
2. Durchführung von vier weiteren Mediationen unter anschließender Einzelsupervision in einem Zeitraum von zwei Jahren. Mediationen können auch in Co-Mediation durchgeführt werden.
3. Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen im Umfang von mindestens 40 Zeitstunden innerhalb von vier Jahren.
4. Bisher gibt es keine staatliche oder privatrechtliche Zertifizierungsstelle, die überprüft, ob die Anforderungen erfüllt werden. Dies prüft jeder Mediator für sich selbst.
5. Die Rechtsverordnung tritt erst zum 1. 9. 2017 in Kraft. Davor darf sich niemand zertifizierter Mediator nennen, auch wenn die formalen Kriterien dafür bereits erfüllt werden. Ansonsten ist mit einer Abmahnung zu rechnen.

Quelle: www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl116s1994.pdf



**PRAXISORIENTIERT.
PRÄGNANT.
VERSTÄNDLICH.**

PFLICHTLEKTÜRE FÜR PERSONALPROFIS

Mit 89.000 Lesern pro Ausgabe ist »personalmagazin« das **meistgelesene Fachmagazin** in deutschen Personalabteilungen. Hier erfahren Sie jeden Monat aktuell, wie Sie Ihr Unternehmen durch innovatives HR-Management flexibler, effizienter und wettbewerbsfähiger machen.

Jetzt informieren:
www.personalmagazin.de
0800 72 34 253 (kostenlos)