

Die Welt der Mediation

Falk, Heintel, Pelikan

Alekto

DIE WELT DER

MEDIATION MEDIATION MEDIATION

Entwicklung und Anwendungsgebiete eines
interdisziplinären Konfliktregelungsverfahrens

Familie (Scheidung, Trennung)

Kindergarten, Schule

Wirtschaft, Arbeit

Umwelt

Außergerichtlicher Tatausgleich

Gerhard Falk
Peter Heintel
Christa Pelikan

Alekto
Klagenfurt

Mediation („Vermittlung“) als neue Form autonomer Konfliktregelung steht gegenwärtig „weltweit“ in Diskussion. Die proklamierten Erfolge und Vorteile dieses Verfahrens sind beeindruckend und Grund genug, dem Gegenstand Zeit zu widmen.

In diesem Buch sind wesentliche Schwerpunkte des 1. und teilweise auch des 2. Internationalen Klagenfurter Symposions DIE WELT DER MEDIATION, welche 1996 und 1997 vom iff – Interuniversitäres Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung der Universitäten Klagenfurt, Wien, Innsbruck, Graz – durchgeführt wurden, dokumentiert. Die multidisziplinäre Bandbreite der Beiträge zahlreicher namhafter Experten bietet einen bisher in Europa einmaligen Überblick. Unterschiedliche Vorstellungen und Ziele werden bewußt dargestellt. Abgerundet wird das Werk von Workshopberichten und einer photographischen Reflexion.

Was Mediation so aktuell macht, ist die immer mehr sich verbreitende Einsicht, daß unsere Gesellschaft, will sie nicht in ihre eigene Vergangenheit zurückfallen (und dabei immer „barbarischer“ sein als diese selbst) oder langsam verrotten, sich auf einen Weg eigener Organisationsentwicklung begeben muß, in der Konflikte nicht mehr an ein zentral dafür zuständiges politisches System delegiert werden können ...

Mediation kann, obwohl sie natürlich eine weitere Spezialisierung, ein neues Berufsbild bedeutet, als Form der Aufhebung linearer Arbeitsteilung angesehen werden. Die Redelegation von Konfliktkompetenz unterbricht die Delegationsspirale ...

Der Mediator ist nicht Stellvertreter, sondern Treuhänder eines Prozesses, der es den Beteiligten ermöglichen soll, sich in ihrem Prozeß selbst zu entwickeln ...

Peter Heintzel

Die Welt der Mediation

Entwicklung und Anwendungsgebiete
eines interdisziplinären
Konfliktregelungsverfahrens

Herausgeber: Gerhard Falk
Peter Heintel
Christa Pelikan

Alekto Verlag

© 1998 Alekto Verlag und A.I.D.A. Marketing & Werbung GmbH
Radetzkystraße 10, A-9020 Klagenfurt
iff – Interuniversitäres Institut für Interdisziplinäre Forschung und
Fortbildung der Universitäten Klagenfurt, Wien, Innsbruck und Graz
(Abteilung Studienzentrum für Weiterbildung)
Sterneckstraße 15, A-9020 Klagenfurt
Photographien: Li Baudisch
Lektorat: Gerhard Maierhofer
Druck: E. Ploetz, A-9400 Wolfsberg
ISBN 3 900743 82 7

Allen, die an diesem Buch mitgewirkt haben, namentlich zu danken ist unmöglich; es sind zu viele.

Ganz besonders herzlich danken möchten wir dem Dokumentationsteam unter der Leitung von Arnold Kern, dem unermüdlichen „Rotstiftteufel“ Gerhard Maierhofer und Verleger Stefan Zefferer – am meisten aber allen Referentinnen und Referenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmern, welche die Veranstaltungen, auf denen die Inhalte dieses Buches beruhen, überhaupt erst ermöglicht haben, sowie allen Autorinnen und Autoren, die unserer Einladung zu einem Beitrag nachkommen konnten.

Dank auch den zahlreichen privaten und öffentlichen Kooperationspartnern, der Forschungskommission der Universität Klagenfurt mit Rektor Willibald Dörfler sowie der Stadt Klagenfurt am Wörthersee für die finanzielle Förderung dieses Buches.

Die Herausgeber

Inhalt

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gerhard Falk, Einleitung | 9 |
| Peter Heintel Mediation: Veränderung in der Konfliktkultur | 17 |
| Christa Pellikan Das österreichische Modellprojekt Familienmediation. Bericht der Begleitforschung | 59 |
| Roland Proksch Familienmediation: Die Entwicklung einer Idee in Deutschland. Ergebnisse zweier Praxisprojekte und ihrer Begleitforschung | 84 |
| Patricia Velikay Die Rolle des Gesetzes in der Mediation in Österreich | 107 |
| Eva Wiedermann, Trennung mit Zukunft | 110 |
| Ursula Dick-Ramsauer, Elisabeth Mühlberger, Brigitte Roschger-Stadlmayr, Werner Steinacher: Familienmediation, Workshop Co-Mediation | 130 |
| Harald Goldmann, Workshop Co-Familienmediation (Brigitte Roschger-Stadlmayr, Werner Steinacher) | 138 |
| Claudia Lugger, Vormittags-Workshop Familienmediation (Maria Marshall) | 143 |
| Maria Nagele, Nachmittags-Workshop Familienmediation (Maria Marshall) | 148 |
| Arnold Kern Workshop Familienmediation (Eva Wiedermann) | 151 |
| Michaela Schmoczer Workshop Mediation allgemein (Peter Visvader, Renate Beisner) | 155 |
| Nina L. Dulabaum Mediation in der Schule: Konflikt und Kommunikation lernen? Ja – aber wie? | 159 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Nina L. Dulabaum Reflexionen über den Workshop Kindergarten und Schule: Wie fangen wir an? – Teach the Young Ones Mediation Skills | 168 |
| Christa Piber, Workshop Mediation in Kindergarten und Schule (Nina L. Dulabaum) | 172 |
| Noa Zanolli Davenport SchülerInnen und LehrerInnen in der Welt der Mediation | 177 |
| Marlies Krainz-Dürr Workshop Kindergarten- und Schulmediation (Noa Zanolli Davenport) | 187 |
| Erich Sammer, Konfliktlösung und Mediation in der Schule | 191 |
| Maria Nicolini, Versuch gegen die Enge | 197 |
| Horst Zilleßen, Umweltmediation: eine Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung | 214 |
| Barbara Lesjak, Reflexion zum Workshop Umweltmediation (Horst Zilleßen) | 226 |
| John M. Haynes The Current Situation in Commercial Mediation | 230 |
| Barbara Filner Using Mediation to Resolve Business Conflicts | 244 |
| Sabine Oberscheider, Workshop Wirtschaftsmediation (Barbara Filner & Liz O'Brien) | 253 |
| Arno Pilgram Der Außergerichtliche Tatausgleich (ATA) – zu einem österreichischen Erfolgsmodell und seinem Kontext | 260 |
| Workshop Außergerichtlicher Tatausgleich (Leitung: Andrea Pawlowski, ATA Salzburg, und Norbert Koblinger, ATA Wien) | 272 |
| Peter Lackner, Workshop Außergerichtlicher Tatausgleich | 284 |
| Gerhard Falk, Kompetenzen | 288 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ewald E. Krainz Kann man soziale Kompetenz lernen? | 309 |
| Karin Lackner, Christian Lackner Was sind Konflikte? | 330 |
| Rotraud A. Perner Lernaufgabe Mitteilung – Mediation im Kontext der Menschlichkeit | 345 |
| Claudia Lugger, Workshop Mediation allgemein (Rotraud A. Perner) | 353 |
| Michael Raisch Konflikte lösen – ein systemisches Modell der Mediation | 356 |
| Josef Duss-von Werdt Die Praxis der Mediation als ethischer Diskurs und die Kraft des Konflikts | 362 |
| Photographische Reflexion | 372 |
| AutorInnen/ReferentInnen/WorkshopleiterInnen | 386 |
| Institute – Adressen | 391 |
| Josef Duss von Werdt, Von A bis Z | 395 |

Gerhard Falk Einleitung

iff – das Interuniversitäre Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung der Universitäten Klagenfurt, Wien, Innsbruck und Graz – hat nicht zuletzt die Aufgabe, aktuelle gesellschaftliche Problemfelder zu identifizieren und Lösungen für die Praxis zu entwickeln und zu erproben. iff und Universität Klagenfurt können auch in diesem Zusammenhang auf eine langjährige erfolgreiche Tätigkeit in den erfahrungsorientierten Sozialwissenschaften Gruppen- und Organisationsdynamik sowie Konfliktmanagement, speziell in Kombination mit Philosophie, verweisen.



„Weltweit“ wächst seit Jahren das Interesse an Mediation und alternativer Konfliktregelung. Zurückzuführen ist dies wohl auch darauf, daß sich die Prozeß- und Verfahrensanhängigkeit ebenso bemerkenswert erhöht hat. Gleichzeitig erzeugen die traditionellen Konfliktregelungsmethoden ein hohes Maß an Unzufriedenheit. 1994 wurde ich vom iff – Abteilung Studienzentrum für Weiterbildung – mit der Entwicklung des Arbeitsbereichs Mediation und Konfliktregelung in Forschung, Lehre und Praxis beauftragt.

Zur Ausgangslage

Konflikte zwischen Individuen sind immer auch Resultat bestimmter gesellschaftlicher Konstellationen, man kann jedoch letztere nicht auch als Konflikt bezeichnen; sie verursachen nur Konflikte. Ursachen sind eben nicht dasselbe wie ihre Wirkungen. Dieses klassische Kausalitätsschema verhindert andere methodische Zugänge, vor allem aber neue Sichtweisen. Schon längst ist in anderen Zusammenhängen bekannt, daß im organischen und sozialen Bereich lineare Kausalitäten nicht

stattfinden; daß die Trennung von Ursache und Wirkung eine sehr willkürliche Angelegenheit ist, daß man hier von Rückkoppelungen, Wechselwirkungen et cetera sprechen muß (siehe unter anderem die Chaostheorie).

Das Rechtssystem konzentriert sich auf Folgen und Vergangenes; es bleibt kurativ, repariert oder sanktioniert und lebt davon, daß die Ursachen so bleiben, wie sie eben sind. Prophylaxe, Selbstregulierung, sozialprozeßorientiertes Denken treten in den Hintergrund. Daraus ergeben sich die Phänomene der Überlastung von Gerichten, der Gesetzesflut, des „Novellierungskarussells“. Das lineare, kausal-logische System verkompliziert sich selbst. Weil eine ganz wesentliche Sphäre von Konflikt und Konsens entweder ausgeklammert oder nach unpassenden Axiomen in das System eingeordnet wird, werden Nebenfolgen produziert, mit denen sich das System nun nach seinen Methoden herumzuraufen hat. So kann Lösung nie gelingen, weil es sich um ganz unterschiedliche Ebenen (Allgemeines und Besonderes) handelt, die hier zusammengezogen werden. Reagiert wird mit „mehr vom Gleichen“ – in unserem Fall: Normen und Regelungsbereiche werden erweitert. Die Unzahl von Gerichtsstreitigkeiten – allein in Österreich weit über achthunderttausend pro Jahr (siehe „Kurier“ vom 18. Dezember 1994) – könnte durch diese systemeigene Selbstverkomplizierung mitverursacht worden sein.

Gleichzeitig läuft man dauernd Gefahr, durch den Prozeß der Subsumption und Entindividualisierung die Person als Konfliktlösungsträger zu verlieren. Was nämlich für die Prozeßpartei besonders schwierig ist, ist das zumeist ihr selbst überlassene Managen einer permanenten Doppelbotschaft. Einerseits bedeutet man ihr in allen möglichen Zusammenhängen, daß sie als eigene Person, als selbständiges Subjekt nicht gefragt ist, eher stört; sie wird zum „Fall“ gemacht und „festgestellt“. Andererseits wird ihr gesagt, daß sie mithelfen, sich anstrengen, sich brav verhalten, ja sogar über sich nachdenken soll, warum sie streitet. Hier ist plötzlich wieder die Person gefragt: Selbständigkeit, Initiative, Einstellungen ... Und so gerät das Ganze zu einem permanenten Wechselbad an Spaltungen, das selten einer Konsensfindung dient.

Zur Entwicklung von Mediation

Jede Art von Durcharbeitung eines sozialen Konflikts bedingt das Arrangieren von Kommunikationsverhältnissen, welche im professionellen Bereich bewußt und methodisch eingesetzt werden. Diese unterscheiden sich aber nach Art, Zweck und Einsatzbedeutung voneinander. Eine der Möglichkeiten ist die Mediation.

Nach den USA und Kanada, wo diese aus vielfältigen historischen und religiösen Wurzeln stammenden Verfahren (Überbegriff „Alternative Dispute Resolution, ADR“) am weitesten entwickelt sind, neben Afrika, Südamerika, Australien und asiatischen Ländern (wobei noch zu untersuchen wäre, ob nicht gerade im östlichen, bipolaren Denken die bedeutsamsten Ursprünge der „mediativen“ Philosophie liegen) hat Mediation sich im letzten Jahrzehnt auch im west- und osteuropäischen Raum etabliert. Zahlreiche Großveranstaltungen im Jahr 1996, beispielsweise in Köln, München und Tübingen, oder im Mai 1997 der Deutsche Anwaltstag in Frankfurt am Main, mit insgesamt vielen tausend Interessenten, zeugen von der hohen Aufmerksamkeit, die diesem Thema zur Zeit geschenkt wird.

Zunächst mit Scheidungs- und Familienmediation gleichgesetzt, hat sich das Begriffsverständnis in Europa rasch auf die unterschiedlichsten Anwendungsfelder wie Umwelt, Arbeitsplatz und Wirtschaft, Kindergarten und Schule, Außergerichtlicher Tatausgleich et cetera erweitert. Auf den ersten Blick weit voneinander entfernt, weisen die Anwendungsgebiete dieser kooperativen Konsenssuche trotz Streit, wie dieses Buch zeigt, bemerkenswerte Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten hinsichtlich Grundlagen, Struktur und Methoden auf.

Unseren ersten „Meilenstein“ haben wir im Oktober 1996 mit dem 1. Internationalen Klagenfurter Symposium „Die Welt der Mediation – Entwicklung und Anwendungsgebiete eines interdisziplinären Konfliktregelungsverfahrens“ gesetzt. Dieser damals unerwartet rasch ausgebuchten dreitägigen Veranstaltung wohnten um die 250 Personen aus den verschiedensten Berufsfeldern bei. Als „Blick in die Zukunft“ akklamiert, führte

sie zu einer Einführungsseminarreihe im Frühjahr 1997 mit mehr als 150 Teilnehmern, zur Aufnahme von Mediation in unseren universitären Lehrplan und im September 1997 zum (ebenfalls überbuchten) zweiten Symposium mit dem Thema „Mediation in der Praxis“. Gegenwärtig entwickelt ein Expertenteam das Curriculum für einen Universitätslehrgang „Mediation und Konfliktmanagement in Wirtschaft, Verwaltung und Umwelt“, der Mitte 1999 starten soll. Das „Zeitzeichen Mediation“ – unter diesem Titel lief im Dezember 1996 in München der 1. Kongreß der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM) – setzt sich also als neue Form hochzivilisierter Konfliktregelung international und auch in Österreich durch.

Die für dieses Buch ausgewählten Beiträge – Plenarreferate, Berichte von Workshopleitern und -teilnehmern sowie eine Stimmungswiedergabe durch Photographien – stammen vor allem vom Symposium 1996, einige auch vom Symposium 1997; sie bieten einen interdisziplinären Überblick als Diskussionsgrundlage.

Resümee der Veranstaltungen

Auffallend: die Inflation des Begriffs „Mediation“. Nahezu alle denkbaren Streitregelungsbereiche werden damit „besetzt“, und Vertreter unterschiedlichster Professionen behaupten mit Vehemenz, Mediation „seit eh und je“ zu praktizieren und daß die Mediatoren „ihre“ Disziplinen jedenfalls beherrschen müßten. Auch Alleinansprüche werden erhoben. Man strebt nach Identität, einem klaren Berufsbild der Mediatorin, des Mediators,* sucht nach differenzierenden Merkmalen, ringt um Definitionen und Kriterien. Euphorie, Aufbruchsstimmung, „Wir-Gefühl“ treten ebenso auf wie Konkurrenz, Verständnisunterschiede und konfligierende Widersprüche.

* Aus grammatischen und aus Gründen besserer Lesbarkeit wird auf eine „Wort für Wort“ beide Geschlechter berücksichtigende Ausdrucksweise verzichtet. Selbstverständlich – und das gilt für jeden einzelnen Text des Buches – sind dort, wo am Platze, sowohl Frauen als auch Männer gemeint.

Klar geworden ist, daß Mediation lediglich eine Ergänzung und kein Ersatz von hochentwickelten und in vielen Bereichen höchst wirksamen Methoden wie der rechtsförmlichen Entscheidungsfindung oder therapeutischen Interventionen sowie sozialarbeiterischer Problemhilfe sein soll. Es sieht so aus, als ob sich Mediation – *neben* den traditionellen Verfahren – zu einem eigenen Institut, das bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann, entwickelt. Faktum ist, daß Mediation nicht mehr „wegzudenken“ ist, ja mancherorts geradezu boomt. Kolportierte Erfolgszahlen zwischen fünfzig und neunzig Prozent sprechen eine deutliche Sprache.

In den USA beispielsweise wird Mediation bereits von vielen Gerichten zwingend vor Einleitung eines streitigen Verfahrens vorgeschrieben oder sogar noch in zweiter Instanz angeregt. In der Literatur und in Musterprozessen wird dort auch heftig die schadenersatzrechtlich indizierte Verpflichtung von Anwälten und sonstigen Rechtsberatern diskutiert, ihre Klienten rechtzeitig und eingehend auf die Möglichkeit von Mediation und alternativer Konfliktregelung hinzuweisen, bevor zu einem Prozeßrisiko geraten wird (eine solche Aufklärungs- und Informationspflicht ist durchaus auch für unser Rechtssystem denkbar). In Deutschland gibt es das Modell der „obligatorischen Streitschlichtung“.

Auch Versicherungen sind, nicht nur aus Kostengründen, an Mediation höchst interessiert. Den Versicherungsnehmern kann im Rechtsschutz- oder im Schadensfall „Total Quality Management“ statt reiner Prozeßrisikoübernahme geboten werden. Desgleichen gelingt es Banken in zunehmendem Maße, konstruktive Kommunikation – z. B. bei Insolvenzen, aber auch in sonstigen Streitfällen – herbeizuführen.

Die Landschaft ist also heterogen, eine allgemeine Theorie liegt nicht vor. Zahlreiche Praxisberichte, Befragungen und Evaluationen zeigen aber, daß Mediation „funktioniert“. Aus den Symposionsvorträgen und -diskussionen, den Beiträgen in diesem Buch sowie aus sonstiger Literatur kann folgendes zusammengefaßt werden:

- Wesentlich an dieser freiwilligen und vertraulichen Form von Konfliktvermittlung ist die Mitwirkung eines neutralen, allparteilichen Dritten ohne Entscheidungsgewalt.
- Ziel ist eine Vereinbarung, die von den Mediationspartnern konsensual und eigenverantwortlich erarbeitet wird und die ihre Interessen bestmöglich berücksichtigt.
- Direkte Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist wichtig; manche Modelle lassen auch Einzelgespräche („caucusses“, Pendeldiplomatie) zu.
- Emotional-Soziodynamisches und Rechtlich-Wirtschaftliches haben im Mediationsprozeß gleichermaßen Raum; ob „Recht und Gefühl“ überhaupt Angelegenheit des Mediators ist, ist jedoch kontrovers.
- Der Mediator fungiert nicht als Sachexperte, sondern ist die strukturelle, lenkende, überwachende „Prozeßautorität“. Die inhaltliche Lösungskompetenz wird an den Ort mit dem größten Lösungspotential, an die Konfliktbetroffenen selbst, redelegiert.
- Als entscheidende Vorteile von Mediation sind schlagwortartig zu nennen: Gewalt- und Zwanglosigkeit, Vertraulichkeit, Aufrechterhaltung von Kooperation, Einzelfallgerechtigkeit, Effizienz (Zeit, Geld; kein Formalismus), Zukunftsorientierung.

Die Zukunft von Mediation in Österreich

Die zahlreichen neuen Vereinigungen und Kooperationen, die Fortsetzung des staatlichen Modellprojekts und das Interesse an Aus- und Fortbildung deuten darauf hin, daß sich – wie vielfach gefordert – ein Beruf sui generis der Mediatorin, des Mediators entwickeln könnte. Gleichzeitig stürzen sich Juristen, Pädagogen, Therapeuten, Wirtschaftsfachleute und andere Professionisten auf diese Materie.

In all der Euphorie darf aber nicht übersehen werden, daß Mediation auch Grenzen und Gefahren hat; daß die Tradition und die jahrtausendelange Entwicklung und Kontinuität der Werte und Garantien unseres Rechtssystems eine sehr hohe Bedeutung für Frieden und Sicherheit haben und nicht unreflektiert verändert werden können und sollen. Mediation kann eine

Bereicherung, womöglich eine Alternative, keinesfalls aber ein Allheilmittel sein. Dennoch ist der Gesetzgeber gefordert, wie bereits beim Außergerichtlichen Tatausgleich geschehen, auch in anderen Feldern alternativer Konfliktregelung verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen und Normen zu setzen. Der Staat könnte sich – außer in der Umweltmediation, dort entscheidet letztendlich die Obrigkeit – auf eine subsidiäre, kontrollierende Position zurückziehen; sein Machtmonopol bliebe dabei unangetastet. (Hier gibt es durchaus auch Möglichkeiten zur Entlastung des Staatshaushalts.)

Nicht zuletzt der Erfolg der Klagenfurter Veranstaltungen hat gezeigt, wie groß der Bedarf an Weiterentwicklung und entsprechender Ausbildung ist. Zweifellos benötigen Mediatorinnen und Mediatoren eine gleichermaßen methodisch-theoretisch fundierte wie praxisbezogene und besonders die Person berücksichtigende Aus- und Weiterbildung, welche derzeit von keiner traditionellen Berufsrichtung geleistet wird. Neben Forschung und Lehre ist auch die Qualität der Praxis zu sichern. Gefragt sind Reflexion und Verfeinerung der Fallarbeit, Modell- und Theoriebildung, Erfahrungsaustausch.

Möge dieses Buch seinen Leserinnen und Lesern – neben dem Vergnügen, das es bereiten soll – wertvolle Anregungen und Denkanstöße geben.

Peter Heintel

Mediation: Veränderung in der Konfliktkultur

Vorbemerkung

Auf den verschiedensten Ebenen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, in unterschiedlichsten Konstellationen, wird eine neue Konfliktkultur eingefordert. Was hier mit einem Namen benannt wird, hat die verschiedensten Ausprägungen – Mediation ist eine davon – und höchst unterschiedliche Ursachen und Zielsetzungen. Allen gemeinsam ist aber die Einsicht, daß man mit den hauptsächlich im Gebrauch stehenden traditionellen Konfliktregelungsverfahren nicht mehr überall zurechtkommt. Das Interessante an dieser Tatsache ist, daß sie sich gleichzeitig in den unterschiedlichsten Bereichen unserer Gesellschaft zur Geltung bringt: Vom „peace-keeping“ bis zur Scheidungsmediation, von Umwelt- und Wirtschaftsmediation bis zum Außergerichtlichen Tatausgleich, vom „Risikodialog“ bis zur Schulmediation, sogar als „Fach“ angeboten, überall hat anscheinend gegenüber Konflikten eine neue Haltung Platz gegriffen. Das heißt nicht, daß die alten Muster schon ausgestorben wären, nicht auch dort und da den neuen sogar vorzuziehen sind; man merkt aber, daß man mit ihnen oft nicht mehr weiter- oder zu tragfähigen Lösungen kommt, daß sie ineffizient sind, ja oft „Lösungen“ produzieren, die geradezu Anlaß für neue Konflikte sind. Menschheitsgeschichtlich läßt sich beobachten, daß immer dann, wenn die Nachteile bestimmter Konfliktlösungsarten deren Vorteile zu überholen begannen, Lernprozesse in Gang gesetzt wurden, die zumeist neue Lösungsformen hervorbrachten. Diese setzten zwar die alten nicht völlig außer Kraft, wiesen ihnen aber einen beschränkteren Ort zu. In einem solchen Stadium scheinen wir uns momentan zu befinden. Dies zeigt sich vor allem daran, daß eine klassische Konfliktlösungsform, nämlich die der „Delegation“ an „unparteiische Instanzen“ (das „Schiedsrichterprinzip“), aus den verschiedensten Gründen immer mehr zurückgenommen werden muß. In vielen Bereichen nämlich braucht sie zu viel Zeit, kostet sie zu viel Geld und bringt Resultate hervor, mit denen sich die

Betroffenen und Streitparteien immer weniger identifizieren können.

Was ist passiert?

1. Über Delegation

Einst konnte mit Recht Delegation als historischer Fortschritt angesehen werden. Sie war in mehrfacher Hinsicht geeignet, bisher verwendete Konfliktstrategien zu überbieten. Sie waren nämlich weitgehend auf drei Muster reduziert: auf Flucht, auf Kampf mit dem Zweck der Vernichtung des Gegners und auf Kampf mit dem Ziel, den Gegner zu unterwerfen. Delegation erweitert das Repertoire um eine ganz wesentliche Facette. Man muß nicht mehr voreinander fliehen oder sich weiträumig aus dem Weg gehen (was ab einer bestimmten Epoche der Menschheitsentwicklung auch nicht mehr möglich war, einerseits durch Seßhaftwerdung, andererseits durch Bevölkerungswachstum); leicht kann bei dieser Lösung festgestellt werden, daß sie keine „endgültige“ ist, weil man sich immer wieder „begegnen“ kann. Man muß einander aber auch nicht zu vernichten suchen, in Konflikten der alleinige Sieger sein wollen; die Kampflösung kostet viel Energie und ist mit hohem Risiko behaftet; von vornherein steht nämlich in den seltensten Fällen fest, wer Sieger sein wird. Beide Lösungen haben wenig Lerneffekte: Man „profitiert“ voneinander nichts. Schließlich kann in der Delegation insofern auch das ungerechte Los der Unterwerfung aufgehoben werden, weil vor dem Gesetz und seinen Richtern die Streitparteien dem Prinzip nach als „gleich“ angesehen werden können. Gleichheit vor dem Gesetz, eine gewisse Sicherheit im Recht und der Rechtsverwendung und ein damit verbundenes Vertrauen auf die Unparteilichkeit des Richters heben die Konflikte auf eine neue Ebene, entkrampfen und entlasten die miteinander im Streit Liegenden. Sie müssen sozusagen nicht mehr „direkt“ aufeinander losgehen; es gibt ein Drittes, das sich zwischen sie stellt und über sie entscheidet. Von ihm wird „Gerechtigkeit“ verlangt. Gerechtigkeit heißt wiederum nichts anderes, als daß es selbst die Gesetze beachtet, „richtig“ interpretiert und anwendet und daß es keinen der Streitpartner bevorzugt („audiatur et altera

pars“). Die Streitparteien sind ihrerseits dazu angehalten, das Urteil des Richters anzuerkennen, den Streit zu beenden und einander nicht mehr zu behelligen.

Auch wenn Gerechtigkeit und Rechtssicherheit diesem System der Konfliktlösung prinzipiell zugrunde liegen und gegenüber den vorhergehenden tatsächlich erst möglich geworden sind, ist nicht zu übersehen, daß sie auch immer wieder in Zweifel gezogen wurden. Die Zweifel nährten sich nicht bloß aus den bekannten Phänomenen wie Bestechlichkeit und Korruption in der Justiz, unterschiedlicher Bewertung von Klagebegehren, je nach Stand und Position („Klassenjustiz“), Unfähigkeit von Richtern, Interesseneinflüssen von Machtgruppen auf Rechtsauslegungen etc.; sie sind vielmehr aus prinzipiellen Gründen unvermeidlich. Sie hängen mit der notwendigen „Abstraktion“, auf die jedes Delegationsverfahren angewiesen ist, zusammen: Der besondere Streitfall muß auf ein Drittes, in ihm Unbeteiligtes, und auf ein Recht bezogen werden, das immer nur als „Zusammenfassung“ unterschiedlichster Einzelfälle existieren kann. Nur so gefaßt kann es die vielen unterschiedlichen Einzelfälle zuordnen und subsumieren. Bedeutet schon diese Subsumption notwendige Abstraktion – man kann dabei nicht alles Vorliegende berücksichtigen –, so vermag auch die „Rekonkretisierung“ durch Interpretation, Prozeß, Verfahren und Urteil, diese nicht mehr vollständig zu überwinden. Das Gesamte des besonderen Falles kann darin nur teilweise zur Geltung kommen. Besonders nährt aber das Faktum der „Enteignung“ von Konfliktkompetenz in bezug auf die betroffenen Streitpartner das Gefühl des Mißtrauens und den ständigen Verdacht, daß mit seinen Motiven und Emotionen nicht ganz gerecht umgegangen wird. Wir finden hier die andere Seite der Entlastung: Die Streitparteien werden zwar von ihrer unmittelbaren emotionalen Aufeinanderbezogenheit, Verstricktheit befreit, müssen nicht mehr direkt aufeinander losgehen, können aber ebensowenig die ganze emotionelle Beteiligung an den Richter weitergeben wollen; denn dieser hat ja gerade unbeteiligt zu bleiben, unbeeinflusst von den subjektiv wertenden und gefärbten Ansichten der Streitpartner. Diese notwendige „Zurückweisung“ muß von letzteren subjektiv und emotionell als Kränkung verstanden werden. Zumindest kann

man sich nicht voll verstanden und angenommen fühlen. Es bleiben „Reste“ zurück, die sich als Ungerechtigkeitsvermutung äußern. Da sie im Prozeß nur sehr marginal bearbeitet werden können, sorgen sie für das Gefühl, jeweils nicht gerecht behandelt worden zu sein. Auch die „Sieger“ in bestimmten Verfahren kommen sich sehr oft als „Getäuschte“ vor, weil sie sich (emotionell) mehr oder etwas anderes erwartet haben. So kann es leicht passieren, daß der Richter nun beide Seiten gegen sich hat. Auf dieses systembedingte Defizit wird im Thema Mediation noch einmal zurückzukommen sein.

Zunächst aber noch einige Errungenschaften der Delegation gegenüber früheren Konfliktlösungsformen, die ich deshalb erwähne, weil man sich gut wird überlegen müssen, wo sie zugunsten anderer Verfahrensformen aufgegeben werden sollen.

Ich sehe sie zumindest in drei Phänomenen: in der Distanz unmittelbarer Emotionalität, in der Schaffung einer verbindlich-verbindenden Abstraktion und in der durch sie möglich gewordenen Organisation anonymer, indirekter Kommunikation (man kann miteinander streiten, ohne sich je zu Gesicht bekommen zu haben; man weiß, daß auch völlig Unbekannte demselben Recht unterworfen sind, und man kann sich darauf verlassen, daß es übergeordnete, unparteiische Instanzen gibt, die für eine Klärung, Regelung und Lösung in Konflikten und Streitsachen zuständig sind – man hat die Sicherheit, zu seinem Recht oder Unrecht zu kommen, hat Anspruch auf Entscheidung und Lösung).

2. Delegation als Abspaltung von Emotionalität

Delegation ermöglicht also Distanz zu eigener Emotionalität. Diese ist zwar nicht weg, kann auch nicht delegiert werden, sie wird aber vom Konfliktlösungsverfahren getrennt, indem dieses in die Obhut von „Neutralen“ kommt. Damit wird der Konflikt gespalten. Eine verhandelbare Materie, Sachverhalte werden von zufälligen Anlässen, besonderen Umständen, persönlichen Empfindungen, Einschätzungen abgespalten. Sie bekommen damit einen all-gemeinen, „objektiven“ Charakter.

In ihm verlieren Personen ihr „subjektives“ Recht (Selbstjustiz). Dieser Verlust wird manchmal als Ungerechtigkeit erlebt; als Betroffener empfindet man meist stärker, als es das nüchterne Recht zuläßt. Unser Konfliktverhalten hat ja nicht ohne Grund delegiert. Es weiß sich als affektiv befangen, spontan und unberechenbar. Dies hat sich allerdings durch Delegation kaum verändert. Es ist ja gerade die Abspaltung, die eine Bearbeitung von Gefühl und Verhalten verhindert. Wir sind zwar in rechtlichen Verfahren sehr weit gekommen, haben höchste Differenzierung erreicht, im emotionalen Bereich sind wir aber zurückgeblieben. Und dieser äußert sich, wie es heißt, irrational. Daran ist wahr, daß er nicht der Rationalität, zumindest der Nachvollziehbarkeit von Rechtsverfahren, entspricht. Für sich genommen hat er natürlich seine eigene Logik. Diese war vor der Zeit der Delegation (aber auch in Zeiten wachsender Rechtsunsicherheiten bzw. Ohnmacht des Staates) durchaus nicht so irrational, wie sie uns heute erscheinen muß. Sie war gebunden an öffentliche Normen, Rituale und dementsprechende Handlungsmuster (auch eine Gesellschaft der „Blutrache“ hat ihre „öffentlich-rechtliche“ Form gehabt). Dort, wo diese Rechtsform von jener der Delegation abgelöst wird, verliert die ursprüngliche Emotionalität ihren verbindlichen Außenhalt. Sie wird damit nicht mehr anerkannt agierbar, verschwindet in subjektive Gefühle und ungesteuerte Kollektivpsychosen. Diese haben insofern irrationalen Charakter, als sie „frei“ umherfloaten und sich oft dann zu Wort melden, wenn man sie nicht erwartet.

Es ist hier müßig zu fragen, ob unsere Gefühle grundsätzlich stärker, leidenschaftlicher, unmittelbarer, weniger steuerbar sind als unser Verstand und unser rationales Rechtsverständnis oder ob die geschilderte historische Spaltung sie erst dazu gemacht hat. Die Diskrepanz ist jedenfalls zur Kenntnis zu nehmen. Für den einen sind Gefühle „konservativ“, atavistisch stammesgeschichtlichen Ursprungs, für den anderen unaufhebbare menschliche „Restsubstanz“, quasi eine spontan sich äußernde leibliche Vernünftigkeit, die immer Ausgangspunkt und Anknüpfung bleiben muß. Weniger klar sehen beide, daß die Differenz auch Ergebnis der geschilderten Abspaltung ist, die nur aufhebbar ist, wenn eine neue Verbindung zwischen

One of those rare group events where interest led to excitement, and ideas to vision. Synergy was in the air. An important moment in the birth of mediation in Austria is captured in this book.

Jack Himmelstein