Zeitschrift für Beratungswissenschaften & Managementwissenschaften

2017 / 3. Jahrgang

Praxis und Forschung im Dialog The Open Access E-Journal

• Forschung • Reviews • Best Practice •

ARTIKEL

Klaus Rückert, Gerda Mehta Mediation in Österreich. Mediation in der ARGE Bildungsmanagement

Joseph Duss-von Werdt Gewaltfreies Denken über Gewalt

Gisela Mähler, Hans-Georg Mähler Zur dynamischen Gerechtigkeit der Mediation

Anna Schor-Tschudnowskaja Die Kunst des modernen Lebens: Ambivalenz und Unsicherheit

Bea Verschraegen Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen

Svenja Wolter, Anna Miriam Leiberich The EU Conflict Prevention and Peacebuilding Training Landscape – an Overview

Lisa Waas Mediative Teamentwicklung

EMPIRISCHE ARBEITEN

Raffaela Leinweber Wiener Peer-Mediation auf dem Prüfstand

Arno Rabl Diversität und Konfliktmanagement in den Wiener Gemeindebauten

Clarissa Schmidt Machtverhältnisse in der Dienstleistung. Dolmetschen. Rollenzuschreibungen und Verantwortung. Die mediative Haltung, ein mögliches Korrektiv?

Yvonne Volkmar Interkulturelle Kommunikation. Binationale Familien / Lebensgemeinschaften. Kulturdifferenzen und Konflikte.

REZENSIONEN

Elisabeth Brousek Hans Werbik & Gerhard Benetka (2016). Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift.

Gerda Mehta Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation. Vom sichtbaren Unsichtbaren

arge Bildungsmanagement

Sigmund Freud Privatuniversität

UIBM Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften

Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität

ISSN 2312-5853

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften

Praxis und Forschung im Dialog

The Open Access E-Journal

• Forschung • Reviews • Best Practice •

Hauptherausgeber

Gerhard Benetka, *Sigmund Freud Privatuniversität; Fachhochschule Joanneum Graz*

Herausgebergremium

Gerda Mehta, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Elisabeth Brousek, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Karl Zehetner, *Fachhochschule Wien*

Wissenschaftlicher Beirat / Scientific Board

Gert Dressel, *Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Wien und Graz*

Hans Eppelsheimer, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Ulrike Frauenberger-Pfeiler, *Universität Wien*

Wolfgang Fürnkranz, *Technische Universität Wien; Alpen-Adria-Universität Klagenfurt*

Stefan Hampl, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Christian Kreidl, *Fachhochschule des bfi Wien; Wirtschaftsuniversität Wien*

Bernhard Plé, *Fachhochschule Joanneum Graz; Sigmund Freud Privatuniversität; Universität Bayreuth*

Gerald Poscheschnik, *Universität Innsbruck*

Manfred Prisching, *Karls-Franzens-Universität Graz*

Aglaja Przyborski, *Universität Wien*

Karl Purzner, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Johannes Reichmayr, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Anna Schor-Tschudnowskaja, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Renate Wustinger, *Sigmund Freud Privatuniversität*

Georg Zepke, *Fachhochschule Wiener Neustadt; Fachhochschule Campus Wien*

Lizenzbedingungen:

Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Redaktion / Editorial Staff

Gerda Mehta

Elisabeth Brousek

Melanie Rückert

Alexander Eder

Barbara Reitz

Martin Kolb

Impressum

Die Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften ist ein periodisch erscheinendes wissenschaftliches Publikationsmedium der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität. Sie versteht sich als Plattform für Beiträge mit Schwerpunkt Beratungs- und Managementwissenschaften und steht als Open Access Online-Zeitschrift zur Verfügung.

Herausgeber

Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften (ARGE Bildungsmanagement) / Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität

E-Mail: forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Friedstraße 23, 1210 Wien (Österreich)

ISSN 2312-5853

© ARGE Bildungsmanagement GmbH

www.bildungsmanagement.ac.at

Das Online-Journal wurde erstmals im Jahr 2014 unter den Namen „ARGE Forschungsjournal“ (ISSN 2312-5853) veröffentlicht. Seit 2015 wurde der Name des Journals in „Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften“ geändert (ISSN 2312-5853).

Lizenzbedingungen:

Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Aufnahme von Publikationen

Informationen zur Aufnahme von Publikationen, Beiträgen, Manuskripten sowie Richtlinien für AutorInnen sind unter: http://www.bildungsmanagement.ac.at/forschungsjournal.shtml abrufbar.

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften

Praxis und Forschung im Dialog

The Open Access E-Journal

• Forschung • Reviews • Best Practice •

2017 / 3. Jahrgang
ISSN 2312-5853

Melanie Rückert
Editorial 4

ARTIKEL

Klaus Rückert, Gerda Mehta
Mediation in Österreich. Mediation in der ARGE Bildungsmanagement 5

Joseph Duss-von Werdt
Gewaltfreies Denken über Gewalt 11

Gisela Mähler, Hans-Georg Mähler
Zur dynamischen Gerechtigkeit der Mediation 19

Anna Schor-Tschudnowskaja
Die Kunst des modernen Lebens: Ambivalenz und Unsicherheit 26

Bea Verschraegen
Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen 31

Svenja Wolter, Anna Miriam Leiberich
The EU Conflict Prevention and Peacebuilding Training Landscape – an Overview 43

Lisa Waas
Mediative Teamentwicklung* 56

EMPIRISCHE ARBEITEN

Raffaela Leinweber
Wiener Peer-Mediation auf dem Prüfstand 60

Arno Rabl
Diversität und Konfliktmanagement in den Wiener Gemeindebauten* 70

Clarissa Schmidt
Machtverhältnisse in der Dienstleistung. Dolmetschen. Rollenzuschreibungen und Verantwortung. Die mediative Haltung, ein mögliches Korrektiv? 77

Yvonne Volkmar
Interkulturelle Kommunikation. Binationale Familien / Lebensgemeinschaften. Kulturdifferenzen und Konflikte 91

REZENSIONEN

Elisabeth Brousek
Rezension: Hans Werbik & Gerhard Benetka (2016). Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift.* 100

Gerda Mehta
Rezension: Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation. Vom sichtbaren Unsichtbaren* 102

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Editorial

Bei der dritten Ausgabe der Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften im Jahr 2017 handelt es sich um eine Jubiläumsausgabe. Der Fachbereich MEDIATION am Institut ARGE Bildungsmanagement wird 25 Jahre alt. Die ARGE Bildungsmanagement, Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften der Fakultät für Psychologie an der Sigmund Freud Privatuniversität, war eine der ersten Ausbildungseinrichtungen in diesem Fach und ist größter Ausbildungsanbieter in Österreich.

Im 3. Jahrgang der Zeitschrift steht anlässlich des Jubiläums das Fachgebiet MEDIATION im Mittelpunkt. Der Themenbogen spannt sich von ausgewählten Bereichen aus der Mediationspraxis bis hin zu philosophischen und soziologischen Diskussionen in den Artikeln, deren Implikationen ebenso auf die Praxis anderer Beratungsdisziplinen als auch auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen angewandt werden können. Die Zeitschrift ist eine Plattform für wissenschaftliche Beiträge aus den Beratungs- und Managementwissenschaften. Sie enthält Artikel, herausragende empirische Abschlussarbeiten und Buchrezensionen und erscheint in Form eines Periodikums als Open Access Online-Zeitschrift.

Den Anfang machen zwei Pioniere der österreichischen Mediationslandschaft und darüber hinaus. Klaus Rückert, Gründer der ARGE Bildungsmanagement und Wegbereiter in der Ausdifferenzierung und Etablierung von Beratungsdisziplinen in Österreich und Gerda Mehta, Praktikerin und Forscherin, seit Jahren national wie international u.a. in der Friedens- und Konfliktarbeit engagiert. Sie zeichnen die Entwicklungsgeschichte der Mediation von den Anfängen – ausgehend von der Bildungsarbeit der ARGE Bildungsmanagement über die justizielle und gesellschaftliche Verankerung von Mediation – bis ins Heute nach.

Joseph Duss-von Werdt, eine Koryphäe der Mediation aus der Schweiz, schließt mit einer erkenntnistheoretischen Diskussion über Gewalt und Menschenrechte im Kontext von Demokratie an. Er versteht es, gegebene Verhältnisse zu hinterfragen und fordert uns zum gemeinsamen Nachdenken auf. Gisela und Hans-Georg Mähler diskutieren als VertreterInnen beider Disziplinen – ausgehend vom Prinzip der Gerechtigkeit – das Wesen der Entscheidungsfindung bei der Konfliktbeilegung aus Sicht der rechtlichen Entscheidungslehre im Unterschied zu selbstverantworteten Entscheidungen im Rahmen des Mediationsprozesses. Anna Schor-Tschudnowskaja thematisiert in ihrem Artikel Ambivalenz und Unsicherheit als zentrale Erfahrungen des modernen Lebens und stellt Erkenntnisse der Sozialwissenschaften für das Handeln unter diesen Bedingungen dar. Bea Verschraegen, Professorin an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, analysiert die Komplexität und die praktischen Herausforderungen bei Mediationen im interkulturellen und interreligiösen Bereich. Svenja Wolter und Anna Miriam Leiberich vom Zentrum für Konfliktforschung der Universität Marburg geben einen Überblick zu den Initiativen der Konfliktprävention und Friedenskonsolidierung der Europäischen Union und skizzieren die Eckpunkte des laufenden EU-Projekts Horizon 2020 „PeaceTraining.eu“, ein Projekt mit Beteiligung der ARGE Bildungsmanagement u.a. Den Abschluss der Artikelreihe bilden die Ausführungen von Lisa Waas zum Modell der „mediativen Teamentwicklung“.

Unter dem Titel „Empirische Arbeiten“ stellen im Folgenden AbsolventInnen des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement / SFU Erkenntnisse ihrer wissenschaftlichen Abschlussarbeiten vor und geben dabei spannende Einblicke in die mediatorische Praxis spezifischer Anwendungsfelder. Raffaela Leinweber stellt Ergebnisse zu Konfliktlotsen-Projekten und der Nutzung von Mediation an Wiener Schulen vor. Arno Rabl hat die Merkmale von Konfliktparteien in Wiener Gemeindebauten und deren Einfluss auf den Prozess der Konfliktvermittlung untersucht. Clarissa Schmidt widmet sich der Berufsgruppe der DolmetscherInnen. Sie schildert die Herausforderungen an diese Dienstleistung und zieht interessante Parallelen zur Arbeit der MediatorInnen. Yvonne Volkmar schließlich analysiert Interaktionsmuster zur Konfliktlösung in binationalen Familien / Lebensgemeinschaften.

Die Zeitschrift schließt mit zwei Buchrezensionen über die Neuerscheinungen von Gerhard Benetka und Hans Werbik sowie Christa Kolodej.

Mit der Jubiläumsausgabe gelingt ein Einblick in die Themenvielfalt und die Relevanz des Fachs MEDIATION.

Melanie Rückert

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 5-10

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Mediation in Österreich. Mediation in der ARGE Bildungsmanagement

Klaus Rückert [1], **Gerda Mehta** [2, ✉]

Zusammenfassung
Die ARGE Bildungsmanagement war eine der ersten Anbieter von Mediationsausbildungen in Österreich und ist seit Jahren die führende Ausbildungsstätte für MediatorInnen.
Der Weg von den ersten Seminaren bis zum Masterprogramm in Mediation wird skizziert, die Mediationslandschaft in Österreich abgebildet. Im letzten Teil werden die Masterthesen angeführt, die bisher in der ARGE Bildungsmanagement approbiert wurden: Die Titel geben Einblick in die vielfältigen Themen des Formats Mediation und zeigen ihre wissenschaftliche Verankerung auf. Die wissenschaftlichen Forschungsarbeiten sind für die Mediation ein Meilenstein auf dem Weg zu einer eigenständigen Disziplin.

Abstract
ARGE Bildungsmanagement was one of the first providers of mediation seminars and soon also training curricula in Austria and has remained the leading educational institute for mediation since then.
The article draws the path from the first seminars towards the master programmes in mediation and the recent participation in an EU project of Horizon 2020 about peacetraining.eu.
The last part contains the titles of the masters theses that have been approved by ARGE so far. The theses contribute to a scientific anchoring of the discipline in mediation as one of the milestones towards its independent discipline.

Keywords: Zivilgesellschaftliche Konfliktbeilegungen, Konsensorientierung, Mediationsausbildungen, Forschung über Mediation, Horizon 2020, PeaceTraining, Peacebuilding

1. Eine Rückschau auf 25 Jahre Mediationsentwicklung von Klaus Rückert

Klaus Rückert erzählt:

Meine erste Begegnung mit Mediation erfolgte 1991 über Berichte in den Medien und Erzählungen von Kollegen und Kolleginnen. Ich war damals in der Randgruppen-Arbeit therapeutisch tätig und führte eine eigene psychoanalytische Praxis. Psychotherapie handelt auch vom Umgang mit Konflikten, allerdings meist fokussiert auf innerpsychische Konflikte - für die Regelung von psychosozialen, gesellschaftlichen oder gar politischen Konflikten hatten wir keine Werkzeuge.

Anfang der 90er Jahre gab es in Österreich noch keine Ausbildung in Mediation. MediatorInnen aus den USA wie z.B. John Haynes, Sophie Freud, Jack Himmelstein u.a. bereisten Europa und hielten Workshops zur Mediation. Wir luden sie nach Wien ein und hatten damit großen Erfolg. Dadurch ermutigt, entwickelten wir ein erstes Mediationscurriculum mit ReferentInnen aus Österreich, Deutschland, USA und der Schweiz und begannen 1992 mit der Mediationsausbildung, die bis heute ohne Unterbrechung fortdauert.

2017 feiert die ARGE Bildungsmanagement das Jubiläum „25 Jahre Mediationsausbildung“. Die ARGE Bildungsmanagement kann auf sechs Wiener Media-

[1] Klaus Rückert, Psychoanalytiker, Psychologe, Bildungsmanager, Gründer der ARGE Bildungsmanagement

[2] Gerda Mehta, systemische Familientherapeutin, Mediatorin, Lektorin

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Dr.in Gerda Mehta. E-Mail: mehta@aon.at

eaceTraining.eu

This project recieved funding from the European Unions´s Horizon 2020 Research and innovation programme under grant 700583. The content of this article does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed in the article lies entirely with the authors

Lizenzbedingungen:
CC BY

tionskonferenzen[3] zurückblicken, hat 70 Mediationslehrgänge in Wien durchgeführt, an neun weiteren Standorten 57 Mediationslehrgänge abgehalten und 2372 AbsolventInnen ausgebildet.[4]

307 AbsolventInnen haben den M.A. (Master of Arts)[5] / 32 den MSc (Master of Science) im Fach Mediation erlangt.

Viele Lehrende sind uns über all die Jahre treu geblieben, sie brachten von Anfang an nicht nur ihr Fachwissen, sondern auch ihre Praxiserfahrungen ein. Zahlreiche StudentInnen wurden animiert, sich in Konflikte zu wagen und Beratungsinstitutionen und Verbände zu gründen. Durch gemeinsame Organisation haben wir eine größere Anzahl von Konsenslandschaften geschaffen.

2. Mediation etablierte sich rasch

Die 90er Jahre sind durch eine kraftvolle Entwicklung der Mediation gekennzeichnet. Eine große Zahl von Ausbildungseinrichtungen wurde gegründet, und ausgebildete professionelle MediatorInnen boten Mediationsleistungen an. Den Ausbildungsträgern folgten Berufsverbände und Interessensvertretungen: z.B. der Österreichische Berufsverband für Mediation (ÖBM), gegründet 1995; die Anwaltliche Vereinigung für Mediation (AVM), gegründet 1997; das Österreichische Netzwerk Mediation, gegründet 2003.

Zeitnahe verlief eine ähnliche Entwicklung der Mediation in Deutschland, z.B. Deutscher Bundesverband Mediation e.V. (BM), gegründet 1992, und in der Schweiz z. B. der Schweizerische Dachverband Mediation (SDM), gegründet 2000.

Das Interesse an Mediation war groß: Diskussionskreise, Konferenzen und Kongresse wurden abgehalten, die Ausbildung von MediatorInnen florierte, Medien berichteten ausführlich über größere Mediationsverfahren.

Viele VertreterInnen beratender und helfender Berufe erwarteten sich von der Methode Mediation neue Impulse für ihre Arbeit mit den KlientInnen, u.a. juristische Berufe, PsychologInnen, PsychotherapeutInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, psychosoziale BeraterInnen, aber auch WirtschaftstreuhänderInnen, ArchitektInnen und BaumanagerInnen. Mediation als Methode der Konfliktregelung wurde auch für die Öffentliche Verwaltung, für das Gesundheitssystem, die Bildungsorganisationen[6] und die Migrationsarbeit interessant. Die spezielle Anwendungsform Umweltmediation wurde von BeraterInnen im öffentlichen Raum (Dorferneuerung, Stadtentwicklung) aufgegriffen.

Dieses große Interesse führte dazu, dass viele Angehörige der oben angeführten Berufe eine Mediationsausbildung absolvierten, welche bereits im Jahr 2000 den beachtlichen Umfang von 200 Stunden aufwies.

Die Mediationsausbildung in Österreich ist seit 2003 nach dem Bundesgesetz über Mediation in Zivilrechtssachen (Zivilrechts-Mediationsgesetz – ZivMediatG) und in der Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung geregelt. Die dem ZivMediatG zugrunde liegende Ausbildungsverordnung umfasst je nach Quellenberuf 220 bis 360 Ausbildungsstunden und berechtigt AbsolventInnen zur Eintragung in die „Liste der eingetragenen MediatorInnen". Realistischerweise ist die Zahl der gelisteten MediatorInnen seit der Verabschiedung des ZivMediatG von ca. 5.000 Personen auf heute ca. 2.400 Personen zurückgegangen (Robrecht 2012, S. 90)[7].

Die Ausübung von Mediation ist jedoch nicht an eine Ausbildung oder Listung gebunden und kann von vielen Beratungsberufen durchgeführt werden. Diese tolerante Regelung liegt darin begründet, dass anlässlich der Gesetzeswerdung die Verantwortlichen im Justizministerium die Entwicklung der Methode Mediation noch nicht als abgeschlossen betrachtet haben und gesellschaftliche Freiräume für deren Erprobung und Etablierung offenhalten lassen wollten.

Diese weise Entscheidung führte auch dazu, dass Mediation nicht ausschließlich einzelnen Berufsgruppen wie z.B. PsychologInnen, PsychotherapeutInnen, JuristInnen vorbehalten war, wie in anderen Ländern Europas. Mediation erhielt dadurch tatsächlich einen breiten Entwicklungsraum. Sie erstreckt sich heute über viele Anwendungsbereiche im Spektrum von der gerichtsnahen bis zur gemeindenahen Mediation.

Bald wurde Mediation auch in Gesetzestexte aufgenommen, u.a. in das Ehe- und Scheidungsrechts-

[3] 1999: 1. Wiener Konferenz für Mediation
2001: 2. Wiener Konferenz für Mediation
2003: 3. Wiener Konferenz für Mediation
2006: 4. Wiener Konferenz für Mediation
2012: 5. Wiener Konferenz für Mediation
2017: 6. Wiener Konferenz für Mediation

[4] Aktuelle Standorte: Wien, Graz;
ehemalige Standorte: Innsbruck, Krumpendorf, Leoben, Linz, Meran, Moskau, Oberwart, Ried;

[5] Siehe Kapitel 6. Akademisierung

[6] Schulmediation zur Regelung schulinterner Konflikte hat sich im Bereich Bildung erfolgreich etabliert.

[7] Das BMJ hat derzeit 2501 MediatorInnen gelistet (Stand: 16.03.2017).

Änderungsgesetz (1999), in das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz (2001), in diverse Baugesetze, in das Behinderteneinstellungsgesetz (2016), in das Berufsausbildungsgesetz (2016), in das Außerstreitgesetz (2016). Im Strafrecht ist der Tatausgleich mit Hilfe von Mediation als Instrument der Diversion sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene seit 1999 bereits erfolgreich etabliert.

3. Zivilgesellschaften brauchen Verhandlungskulturen

Eine der grundlegenden Erkenntnisse für die erfolgreiche Durchführung von Mediationsverfahren ist, dass die Konfliktpartner die besten Experten für die Regelung ihrer Konflikte sind und eigenverantwortlich die für sie passende Lösung finden. Die MediatorInnen bieten Kommunikationshilfen und eine sichere Plattform für den Weg zur Konfliktregelung an. Die erzielten Vereinbarungen werden durch die Selbstgestaltung nachhaltiger und wirkungsvoller. Darin manifestiert sich das emanzipatorische Prinzip der Zivilgesellschaft.

Mediation ist das Resultat oder eine notwendige Hilfeleistung eines neuen gesellschaftlichen Bewusstseins. Sie ist eine Alternative zu langwierigen Gerichtsverfahren und kann sowohl zur Konfliktprävention als auch zur Konfliktlösung eingesetzt werden.

Wir können heute einen Paradigmenwechsel in Form des Wandels von der Streitkultur zur Verhandlungskultur beobachten, diese Entwicklung entspricht dem gesellschaftlichen Bedürfnis nach einer neuen Konfliktkultur.

Mediation kann für die Interessens- und Konfliktklärung zwischen streitenden Personen, Gruppen und Organisationen eingesetzt werden. Die MediatorInnen leisten im mediativen Verhandlungsprozess mit Hilfe von speziellen Kommunikationsmethoden und Verhandlungsschritten Hilfe und Unterstützung. Der Focus liegt auf Lösungen und nicht auf Schuldzuweisungen. Der Verständigungsprozess beginnt bei den konflikthaften und verhärteten Standpunkten, den sogenannten „Positionen“ und arbeitet die zugrundeliegenden Bedürfnisse der Konfliktparteien heraus. Dadurch eröffnen sich neue Sichtweisen der Streitpunkte, und die gemeinsame Erarbeitung von akzeptierten und praktikablen Lösungen wird möglich.

4. Mediation heute

Rückblickend hat sich die Praxis der Mediation seit Etablierung des ZivMediat-Gesetzes sehr facettenreich entwickelt. In den Anwendungsgebieten dominiert zahlenmäßig die Familien- / Trennungs- und Scheidungsmediation, gefolgt von der Wirtschaftsmediation. In den Städten, allen voran in Wien, haben sich kommunale Formen der Mediation etabliert, z.B. im Bereich der Migration und bei Konflikten, die aus dem Zusammenleben der BürgerInnen entstehen. Diese Gemeinwesenmediationen werden auch kostenlos angeboten.

Der Konfliktfelder sind viele, aber vor dem offenen, persönlichen Bekennen eines Konflikts herrscht oft große Scham, weil viele Menschen befürchten, dass ihnen dies als Schwäche ausgelegt werden kann. Wir sind traditionell für den (Über-)Lebenskampf in streitfähigen Kommunikationsmethoden sozialisiert und greifen in Konflikten, die uns bedrohen und ohnmächtig machen könnten, gerne auf mächtige, parteiische ExpertInnen zurück, z.B. AnwältInnen, WirtschaftstreuhänderInnen, PsychotherapeutInnen, etc. Diese „verführen“ die Streitparteien oft zu den traditionellen strittigen Auseinandersetzungen per Gericht und kosten in der Regel viel Geld und Zeit. Dazu kommt, dass die per Richterspruch erlassenen Urteile oft keine nachhaltige Wirkung zeigen, denn die Konflikte verbleiben oft schlecht geregelt mit allen persönlichen, sozialen und politischen Auswirkungen.

Die Zahl der regelmäßig praktizierenden MediatorInnen ist bis heute klein geblieben, die Hoffnung auf eine blühende Landschaft von Mediationspraxen hat sich bisher nicht erfüllt. Im Bereich der Familienmediation[8] wäre es wohl notwendig, die FamilienrichterInnen in Mediation umfassender zu schulen. Untersuchungen zeigen auch, dass, wenn Familien bereits den Gerichtsweg eingeschlagen haben, sie nur schwer zu einer Mediation ihres Konflikts überwechseln (Ferz / Filler 2003).

Über die Zahl der tatsächlich praktizierenden MediatorInnen nach Absolvierung der Ausbildung gibt uns die 2010 veröffentlichte, bisher einzige in Österreich publizierte valide Studie Auskunft (Neumann et al. 2010): 1332 AbsolventInnen wurden befragt; die repräsentative Nettostichprobengröße betrug 171 Personen (123 weiblich, 48 männlich). Ergebnisse:

[8] Das Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz unterstützt Familien in Konflikten in Form der „geförderten Familienmediation“: Österreichischer Verein für Co-Mediation.

29% gaben an, Mediation beruflich auszuüben, davon hatten 9% aktuell laufende Mediationen (am häufigsten aus dem Bereich Familien- und Trennungs- / Scheidungsmediation). 71% üben Mediation nicht aus. Die häufigsten Beweggründe für die Ausbildung sind: Zusatzqualifikation (34%), Persönliches Interesse (30%), zweites Standbein (12%).

Trotz dieser Fakten ist das Interesse von Personen aus vielen Beratungs- und Verwaltungsberufen an Aus- und Weiterbildung in Mediation in großem Ausmaß vorhanden. Hier hat sich bei den Interessierten allerdings ein Motivwandel vollzogen. Während in früheren Jahren ein Großteil die Ausbildung dazu nutzen wollte, eine eigene Praxis als MediatorIn zu gründen, so ist diese Motivation derzeit stark in den Hintergrund getreten. Die meisten TeilnehmerInnen in den Ausbildungslehrgängen berichten, dass sie die Mediationsausbildung als Weiterbildung für ihre beraterischen Berufe anstreben. Mediation und Methoden der Konfliktregelung haben für Personen, die mit Menschen arbeiten, die Bedeutung einer kommunikativen Grundqualifikation angenommen.

Mediation wird auch durch wissenschaftliche Veröffentlichungen und Forschungsaktivitäten als eigene Disziplin abgesichert. Eine Reihe von Fachzeitschriften wird regelmäßig veröffentlicht, z.B. „perspektive mediation“, „Der Mediator“, „Spektrum der Mediation“, „Konfliktdynamik“, „Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung“, „Zeitschrift für Konfliktmanagement“, „Mediation aktuell“, etc. Darüber hinaus steigt laufend die Produktion von Fachbüchern und wissenschaftlichen Studien zu Anwendungsgebieten der Mediation. Die Themen „Mediation und Konfliktregelung“ sind in vielen Ausbildungscurricula für Beratungsberufe präsent.

Fazit: Obwohl die Zahl der MediatorInnen in selbständiger Praxis noch dünn ist, haben sich viele BeraterInnen mediative Denkweisen, Haltungen und Skills angeeignet und damit ihre Beratungsmethodik erweitert. So ist Mediation zu einem fixen Bestandteil der Beratungslandschaft geworden, ein Feld für kreative Projekte und Experimente in Gruppen, Organisationen und Kommunen; eine Hoffnungsträgerin für neue Formen des Zusammenlebens zwischen Menschen, Kulturen und in der Biosphäre.

5. PeaceTraining.eu auch für die ARGE Bildungsmanagement

Die Europäische Union wurde im letzten Jahrzehnt vermehrt in Frieden erhaltenden und Frieden stiftenden Aktivitäten involviert. Dies kam auch in Artikel 42 bis 46 der EU- Sicherheits- und Verteidigungsstrategie (CSPD) zum Ausdruck. Eine Übersicht über Trainingsmöglichkeiten für Frieden stiftende und Frieden erhaltende Aktivitäten und best practice in Europa wird nun von einer Gruppe von 12 Partnern – eine davon ist die ARGE Bildungsmanagement – erarbeitet. PeaceTraining.eu wird durch Horizon 2020 Coordination & Support Action under Grant Agreement No 700583 gefördert.

PeaceTraining.eu führt Studien durch, die einen Überblick über die inzwischen zahlreichen Angebote für Schulungen in Peacebuilding in Europa für Militär, Polizei und Zivilgesellschaft schaffen sollte. Ziel ist es u.a. best practice zu definieren und eine Webplattform zu betreuen, die eine Übersicht über Angebote und Trainingsformate zur Verfügung stellt und helfen wird maßgeschneidert Trainingsmöglichkeiten zu finden.

An der Endkonferenz in Wien werden 2018 alle Ergebnisse präsentiert werden. Über erste Ergebnisse können Sie sich allerdings schon im Artikel von Wolter und Leiberich in diesem Journal informieren. Weiters können Sie sich auf der Homepage http://project.peacetraining.eu/ laufend über aktuelle Ergebnisse informieren, einen Newsletter http://project.peacetraining.eu/newsletter/ abonnieren oder Nachrichten auf Facebook https://www.facebook.com/PeaceTraining.eu/ und Twitter https://twitter.com/peacetrainingeu erhalten.

Als Anbieter von Kursen ist es opportun, sich an der Befragung über bestehende Trainings zu beteiligen und Ihre Meinung und Expertise einfließen lassen – unter dem Motto: Shaping the Future of Peace Training in Europe and Beyond. https://www.surveyly.com/p/index.php/269423?lang=en.

6. Akademisierung

Eine weitere Differenzierung der Profession „MediatorIn“ brachte die Akademisierung der Ausbildung mit sich.

Die Mediationsausbildung der ARGE Bildungsmanagement wurde von 2005 bis 2012 als Lehrgang universitären Charakters (LUC) mit Abschluss Master of Arts – M.A. abgehalten; seit 2012 wird der Mediationslehrgang als Universitätslehrgang mit Abschluss

Master of Science – MSc, in Kooperation mit der Sigmund Freud Privatuniversität (SFU) durchgeführt[9].

Literatur

Falk, G., Krainer, L., Heintel, P., (Hg.) (2006.) *Das Mediationsverfahren am Flughafen Wien-Schwechat.* Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Ferz, S. & Filler, E. (2003). *Mediation, Gesetzestexte und Kommentar.* Facultas, A:1.

Kreuser, K., Heyse, V., Robrecht, T. (Hg.) (2012). *Mediationskompetenz. Mediation als Profession etablieren: Theoretischer Ansatz und zahlreiche Praxisbeispiele.* Münster: Waxmann.

Neumann, A., Benkert, M., Haßlinger, S., Lang, S., Perl, E. (2010). *Mediationsausbildung: Berufsausbildung, Weiterbildung oder Hobby?* Wien: Linde.

Robrecht, T. (2012). Mediation – Entstehung und heutiger Stand. In Kreuser et al. (2012.) *Mediationskompetenz. Mediation als Profession etablieren: Theoretischer Ansatz und zahlreiche Praxisbeispiele.* Münster: Waxmann. (79-91).

Internet

ARGE Bildungsmanagement, Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften der Sigmund Freud Privatuniversität, eingereichte MasterThesen: https://www.bildungsmanagement.ac.at/forschung-wissenschaft/masterthesis.html Abrufdatum: 03.03.2017

Bundesministerium für Justiz (BMJ) – Liste der eingetragenen MediatorInnen in Österreich: http://www.mediatoren.justiz.gv.at/mediatoren/mediatorenliste.nsf/docs/home Abrufdatum: 04.03.2017

Projekt Horizon 2020 http://project.peacetraining.eu/ Abrufdatum: 03.03.2017

Internet: Gesetzestexte

Außerstreitgesetz https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003047 Abrufdatum: 03.03.2017

Änderung verschiedener Verordnungen über die Verleihung der Bezeichnung „Lehrgang universitären Charakters“, Arge Bildungsmanagement, Wien https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BglAuth/BGBLA_2010_II_59/BGBLA_2010_II_59.html Abrufdatum: 03.03.2017

Behinderteneinstellungsgesetz https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253 Abrufdatum: 03.05.2017

Berufsausbildungsgesetz https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276 Abrufdatum: 03.05.2017

Ehe- und Scheidungsrechts-Änderungsgesetz https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BglPdf/1999_125_1/1999_125_1.pdf Abrufdatum: 03.03.2017

Einführungserlass (zweiter Teil) zur Strafprozessnovelle 1999 ("Diversion") https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erlaesse/ERL_07_000_19991124_002_578015_35_II3_99/ERL_07_000_19991124_002_578015_35_II3_99.html Abrufdatum: 03.03.2017

Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BglPdf/2000_135_1/2000_135_1.pdf Abrufdatum: 03.03.2017

Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BglAuth/BGBLA_2004_II_47/BGBLA_2004_II_47.html Abrufdatum: 03.03.2017

Internet: Online-Journals

Mediation aktuell https://www.oebm.at/mediation-aktuell.html Abrufdatum: 03.03.2017

HWV – Der Mediator http://hwv-verlag.de/projects/ Abrufdatum: 03.03.2017

Konfliktdynamik https://www.klett-cotta.de/zeitschrift/Konfliktdynamik/7824 Abrufdatum: 03.03.2017

Perspektive Mediation https://www.verlagoesterreich.at/perspektive-mediation Abrufdatum: 03.03.2017

Spektrum der Mediation https://www.mediationaktuell.de/zeitschrift/allgemeine-informationen/zeitschrift-und-zielgruppen Abrufdatum: 03.03.2017

Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung http://www.zefko.nomos.de/ Abrufdatum: 03.03.2017

Zeitschrift für Konfliktmanagement http://www.otto-schmidt.de/zeitschrift-fur-konfliktmanagement-probeabo.html Abrufdatum: 03.03.2017

Internet: Verbände und Vereinigungen

Anwaltliche Vereinigung für Mediation und kooperatives Verhandeln: https://www.avm.or.at/ Abrufdatum: 03.03.2017

Bundesverband für MEDIATION e. V. https://www.bmev.de/ueber-den-bm.html Abrufdatum: 03.03.2017

Österreichischer Bundesverband für Mediation: https://www.oebm.at/organisation.html Abrufdatum: 03.03.2017

[9] Link zu den am Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften der Sigmund Freud Privatuniversität eingereichte MasterThesen.

Österreichisches Netzwerk Mediation: Dachverband für außergerichtliche Konfliktregelung in Österreich http://www.netzwerk-mediation.at/das-netzwerk/ Abrufdatum: 03.03.2017

Österreichischer Verein für Co-Mediation: www.co-mediation.or.at Abrufdatum: 03.03.2017

Schweizerischer Dachverband für Mediation (SDM-FSM): http://www.swiss-media-tors.org/cms2/fileadmin/_migrated/content_uploads/Geschichte_SDM.pdf Abrufdatum: 03.03.2017

Eingegangen: 17.03.2017
Peer Review: 27.03.2017
Angenommen: 31.03.2017

Autorin und Autor

Gerda Mehta, Systemische Familientherapeutin, Lehrtherapeutin der ÖAS, Lektorin der ARGE Bildungsmanagement und Sigmund Freud Privatuniversität, Mitglied des Psychotherapiebeirates des Ministeriums für Gesundheit.

Klaus Rückert, Psychoanalytiker, Psychologe, Mediator, Supervisor, Lebens- und Sozialberater, Bildungsmanager, Gründer der ARGE Bildungsmanagement.

Diesen Artikel zitieren als: Rückert; K. & Mehta, G. (2017). Mediation in Österreich. Mediation in der ARGE Bildungsmanagement. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 5-10.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 11-18

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Gewaltfreies Denken über Gewalt

Joseph Duss-von Werdt [1] ✉

Zusammenfassung

Vor ungefähr 2400 Jahren schrieb der griechische Erkenntniskritiker Demokrit ein für unsere Zeit passendes Programm: „Im Viel-Denken, nicht im Viel-Wissen soll man sich üben. Das Denken zeigt, dass wir in Wirklichkeit über nichts etwas wissen, sondern dass jedermanns Meinung nur auf den ihm zufließenden Vorstellungsbildern beruht.“[2]

Diese relativen Vorstellungen gelten häufig als absolute Wirklichkeit oder Wahrheit. Doch wie soll ich beweisen, dass etwas unabhängig von mir so aussieht, wie ich es sehe? Wie kann ich etwas sehen, ohne es zu sehen?

Es lohnt sich, über das Denken nachzudenken.

Seit langem notiere ich fast täglich meine Meinungen über Ereignisse und Informationen, die ich für gewalttätig halte. Wie in der Mediation, versuche ich gewaltfrei darüber nachzudenken. In einer chaotischen Wendezeit, in welcher alles ausser Rand und Band gerät, ist es schwierig, gesicherte Übersichten zu erzielen. Ich rechne mich nicht zu einer elitären Minderheit von Experten, die für alles eine Erklärung haben, sondern zu der von ihr überwältigten Mehrheit. Wo diese nicht schweigt, wird sie häufig mit Gewalt dazu gebracht.

Abstract

About 2400 years ago, the Greek philosopher Democritus wrote a contemporary program: “One should master rather thinking much than knowing much. The thinking shows that we actually do not know something about anything, as everybody`s opinion rests on their own images.”[3]

These relativist images are often considered to be objective reality or truth. But how can I prove what something looks like independently of me, when I see it that way? How can I see it without seeing it?

It is worthwhile to think about the thinking.

Since long I have been making notes about events and information that are violent for me on an almost daily basis. As in mediation I try to think about them nonviolently. In a chaotic transition, in which much is leading astray, it is difficult to find some kind of secure position. I do not identify with a privileged minority of experts who have explanations for almost everything, but with a vast majority being suppressed by them; where they do not keep silent, they are forced to do so.

Keywords: Gewalt, Erkenntnisinteresse, reflektierende Position / violence, epistemology, reflecting stance

[2] Nestle W.: Die Vorsokratiker, Wiesbaden 1978
[3] Nestle W.: Die Vorsokratiker, Wiesbaden 1978

Die Auswahl aus den erwähnten Notizen mag sowohl zum stillen als auch zu dialogischem Denken anregen.

1. Posthumanes Denken: Humane und inhumane Mit-Menschlichkeit?

Wer von jemandem sagt, ihn voll und ganz erkannt zu haben, ist immer zu früh und tut ihm Gewalt an. Human gesehen ist es inhuman, einen Menschen festzuschreiben, um ihn chancenlos abzuschreiben.

Nach meiner Meinung entstehen Menschenbilder im zwischenmenschlichen Begegnen, Hören, Sehen, Fühlen und Handeln. Jeder trägt dazu bei, wie der andere sich und ihn sieht, und was das gefühlsmäßig an Sympathie, Befremdung, Begehrlichkeiten auslöst. Alle diese humanen und inhumanen Menschlichkeiten sind mit-menschlich.

Nach Artikel 1 der Europäischen Menschenrechte sind wir nicht alle Menschen Geschwister, sondern nur Brüder. Frauen warten immer noch darauf, als Schwestern voll zur Menschenfamilie zu gehören.

[1] Rentner; Lehrbeauftragter an der Fernuniversität Hagen

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Joseph Duss-von Werdt, Büttenenhalde 45, Ch- 6006 Luzern

Lizenzbedingungen:
CC BY

Was immer wir einander antun, ob und wie wir uns kennen, mögen, ausbeuten, betrügen, belügen oder lieben, ist die Folge der gegenseitigen Wahrnehmung: So wie ich Dich wahrnehme, bin ich. Selbst wenn wir jemanden nur vom Hörensagen „kennen“, bilden wir in Freund- und Fremdbildern faktisch uns selbst ab.

Faktisch kommt von *facere*, Faktum ist selbst gemacht, Tatsache eine getane Sache. Ohne Menschen gibt es keine Fakten. Wirklichkeit wird gemacht, von Subjekten konstruiert. Wirklichkeit wird nicht „draußen“ in der Natur entdeckt, wie der unkritische, naive Realismus der Wissenschaft es annimmt. Die Gesellschaft für die deutsche Sprache kürte das Wort postfaktisch am 09.12.2016 zum Wort des Jahres. Das Kunstwort weise darauf hin, dass es in politischen und gesellschaftlichen Diskussionen zunehmend um Emotionen anstelle von Fakten gehe. Wirklich ist, was wirkt. Emotionen entscheiden stärker über Krieg und Frieden als kühle Köpfe. Gutmensch war das Unwort von 2015. Auch postfaktisch ist ein Schimpfwort, zum Beispiel in der Auseinandersetzung mit dem hohen Bauchquotienten des Populismus.

Da die Globalisierung ein weltwirtschaftliches Konzept der gegenseitigen Zerstörung darstellt, war zu erwarten, dass sie nicht nur regional, national und geopolitisch, sondern bis in den zwischenmenschlichen Alltag hinein spaltende Auswirkungen haben wird.

2. „Siliconolisation“ oder der softe Totalitarismus des Digitalen

Die Demokratie gründet auf dem autonomen Urteil der Personen.[4] Sie wird sabotiert durch die Ausweitung roboterisierter Lenkung auf zahlreiche Lebensbereiche. Stell Dir ein digital gesteuertes Parlament und Abstimmungssystem vor. Der posthumane Mensch versucht damit, seiner Menschlichkeit zu entkommen und die freie Entscheidung zu umgehen. Erleichtert das die Entscheidung über Krieg statt Frieden, oder bleibt alles beim Alten? Auch Tyrannen stellen dem Volk die Frage, ob es Krieg wünsche, um ihm damit ihre bereits gefallene Entscheidung anzulasten, doch wehe dem, welcher dagegen spricht. Wie gehen direktdemokratisch gewählte Regierungen mit den Stimmen des digitalisierten Volkes in den sozialen Medien um? Wie wirkt ein postfaktischer Staatspräsident?

[4] Hunyadi Marc: Eric Sadin: La silicolonisaton du monde. *Le Temps* 10.12.2016 S. 41

3. Marktkonforme Mit-Menschlichkeit?

Der freie Markt wird zum Zwang, als Unternehmer seiner selbst gegen den Rest der Welt anzutreten, um als der Weltbeste wörtlich um jeden Preis wachsende Gewinne einzufahren. Der Kunde wird zu seinem Dienstleister. Im Unterschied zur kommunistischen Staatswirtschaft erschafft der kapitalistische Wirtschaftsstaat den Konsumbürger (*citoyen consommateur*), der sich sowohl selber bewirtschaftet als konsumiert wird. Bereits der römische Komödiendichter Plautus (255-185) und der Staatsphilosoph Thomas Hobbes (1588 – 1659) zeichneten den Menschen als des Menschen Wolf.

Steigerung: Wirtschaften, für Menschen wirtschaften, nicht Menschen bewirtschaften.

4. „Mörder sind auch Mit-Menschen“

Wie kann man so was Abscheuliches gutheißen? In der Logik der Selbstgerechtigkeit vollzieht man an ihnen vorschnell die moralische Kapitalstrafe: „Das sind doch keine Menschen.“

Die provokative Aussage ist aber auch ein Test für das Verständnis ihrer Menschenwürde. Sie selber missachten die Würde ihrer Opfer. Wenn sie jedoch zum Racheopfer werden, herrscht die Symmetrie der Gewalt. Es wird Gleiches mit Gleichem vergolten.

5. Gewalt entmenschlicht den Täter und das Opfer

Gewalt ist nicht nur körperlich: Sie redet den politischen Gegner mit seinen eigenen Worten und Argumenten in Grund und Boden. Sie beschimpft, verleumdet, verachtet, schlägt mit Schlagwörtern zu und foltert, vergewaltigt bis zum Tod, demütigt, reduziert Fremde und Bekannte auf Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung als wären sie Objekte, die man verurteilt, um damit seine eigene „reine“ Identität zu demonstrieren.

Selber unter dem Schutz der Menschenrechte stehend, handeln gewalttätige Frauen und Männer unter ihrer eigenen Würde gegen die Würde anderer Mitmenschen.

Bewegt sich auch die Staatsgewalt (Verwaltung, Gesetz, ...) am Rande der Menschenrechte auf einer Gratwanderung, wenn sie Menschen in echte und falsche Flüchtlinge und andere Kategorien einteilt, „unwürdig“ unterbringt und ihr Elend administrativ erledigt?

Da man auf den Ansturm nicht vorbereitet war, musste es chaotisch werden. Dazu trug gesellschaftlich auch die Facebookisation bei. Zudem war nicht klar, ob die Freiheiten von Gewissen, Meinung und Religion nur für Einheimische, sondern auch für Touristen, Vertriebene, und Verfolgte gelten. Dass es verbriefte universelle Menschenrechte gibt, war nicht einmal Staaten klar, die sie unterzeichnet hatten.

6. Wer sind wir?

Mit "wir sind wir" ordnen sich nicht nur viele Bayern in das eigene Wir-System ein, sie schließen andere auch davon aus. Als ich 1951 das erste Mal im Hofbräugarten zu München einen krachledernen Einheimischen nach den zwei freien Plätzen an seinem Tisch fragte, kam zurück, „na-, san's Preißen?". Er war mit meiner Herkunft einverstanden. Mit dem vielen, was er über die Schweiz wusste, konnte ich mich nicht identifizieren. Zum Abschied zerquetschte er mir nämlich schmerzherzlich fast die Hand.

Zu einem Wir gehören mindestens zwei Personen. Maximal sollen wir inzwischen gegen acht Milliarden, 8.000.000.000 homines sapientes geworden sein. Dabei von einem solidarischen Wir zu reden, wäre jedoch zynisch. Wer ist befugt, mit oder ohne Auftrag im Namen aller zu sprechen? Politiker und Wissenschafter und wir anderen reden zwar auch in der Einzahl „vom Menschen", - und meinen damit Alle. Mit dieser Verallgemeinerung abstrahieren wir sogar achtmilliardenmal vom Subjekt, welches die antiken Philosophen bereits als nicht erfassbar (*individuum est ineffabile*) bezeichneten. Von einem globalen Mit-Mensch-Bewusstsein kann noch weniger, also gar nicht die Rede sein.

Wir-Systeme schließen sowohl ein, wie aus. Keiner gehört sowohl überall, als nirgends dazu. Jeder gehört irgendwo dazu, auch wenn man nicht mit ihm rechnet?

Nicht der Islam kommt aus Europa, sondern seine Anhänger kommen nach Europa. Nun ist er da, je von wem vertreten, gefürchtet, geliebt gehasst, ... Sie gehören zur Menschheit. Wer kann ihnen das Recht auf Mit-Menschlichkeit absprechen?

Seit jeher zogen Europäer aus, um zu kolonisieren. „Ihr habt uns alles gestohlen, das Land, die Frauen, das Gold, - alles" schrie uns ein Schwarzer Mann in der Strassenbahn im internationalen Genf aus. Er will nicht unbedingt ein Eigentum zurück, welches er nicht hatte, sondern sein Menschenrecht auf Platz zum Leben. Dazu gehört Raum, und der wäre für alle da. Weil viele ihn zum menschenrechtlichlichen Eigentum erklären, kommt es zu Eroberungen mit Geld und anderen Waffen.

Eine der heute umstrittensten Fragen der Demokratie lautet: Wer ist das Volk?

Flüchtende heißen wir mit freundlichen Zeichen, mit einem Handschlag, einem Stück Brot, Geschenken, Kleidern, Einladungen zum Essen, Spielzeug, einem warmen Blick und Lächeln in unserer Gemeinschaft willkommen. Wie das ankommt, sieht man ihnen nicht immer an. Traumatisierten Menschen, besonders Kindern fehlt vielleicht das nötige Vertrauen.

Es ist mit-menschenunmöglich, nicht zu kommunizieren. Jeder macht es einmalig verschieden, er ist anders auf Andere bezogen. Nicht Geräte sind „soziale Medien", sondern Menschen, welche sich ihrer bedienen. Als Waffen können sie tödlich sein. Mit dem SOS-Ruf retten sie Leben. Verdienen sie mehr Vertrauen als Menschen?

7. Lügen kann nur, wer die Wahrheit kennt

„Was ist Wahrheit?"[5] Verdient die Wahrheit ihren guten Ruf? Ist alles gut, was in ihrem Namen getan wird? Tut man ihr Gewalt an, wenn man sie auch ins Wörterbuch der Gewalt aufnimmt? Macht die Wahrheit immer frei?[6]

Wenn ja, woher kommen dann die Angst und das Misstrauen in andere? Offenbar fremdeln nicht nur Babys. Hat das mit Heimweh zu tun? Gefährdet es die ohnehin labile Identität?

8. Wie europäisch ist die Charta der Menschenrechte?

Sich politisch korrekt zu europäischen Werten bekennen, - sich mit einem der vielen Christentümer und der humanistischen Aufklärung mit (gesegneten) Waffen und wehrhaftem Stacheldraht verteidigen, geht leichter von den Lippen als vom Herzen zur Hand.

9. Was ist populärer, das Schlechte oder das Gute?

Ich weiß nicht, von wem der Satz „nur schlechte Nachrichten sind gute Nachrichten" (Karl Kraus?) stammt. Er hat offensichtlich Konjunktur. Den ganzen

[5] Joh 18.36
[6] Joh 8.32

Tag über kann man in den Medien Tote zählen. Wozu denn? Um darüber Wetten abzuschliessen? Um sich genüsslich über den Schiffbruch auf dem Mittelmeer und den Bombenhagel über Aleppo und Mossul zu entsetzen? Um sich mit der Ohnmacht zu quälen, nicht helfen zu können oder am Gesellschaftsspiel mitzumachen, Sündenböcke zu identifizieren?

„Es gibt nichts Gutes und Schlechtes, ausser man tut es.“ (Frei nach Erich Kästner) Welches von beiden es nun ist, weiss man erst nach der Tat, wenn überhaupt.

Zwei- und Mehrdeutungen lassen sich nicht vermeiden. Das Gegenteil stimmt auch. In einer guten Familie mögen sich alle, obwohl sie sich kennen.

10. Sind Emotionen kriegstreibender als die Vernunft?

Wer andere hasst, verliert leicht die Kontrolle über sich. Die diplomatischen Empfehlungen, einen kühlen Kopf zu wahren, verpuffen leichter im Leeren. Wer will denn schon Verständnis für den Feind aufbringen?

Der IQ (Intelligenzquotient) sowie der BQ (Bauchquotient) und die EI (für emotionale Intelligenz nicht für eine Terrorgruppe) gehen oft über einander hinweg oder ineinander über. Die Vernunft (*ratio*) verliert herzlos den Verstand und dieser kopflos die Vernunft.

11. Ist es nicht schade um den schlechten Ruf der Konflikte?

Konflikte halten Menschen negativ zusammen oder ebenso auseinander. Es ist schade um ihren schlechten Ruf. In ihnen stecken Energien, die sowohl destruktiv, als auch konstruktiv genutzt werden können. Man stelle sich vor, wie viel technischen Erfindergeist und psychologische Propaganda gescheite Köpfe, Kriege zu mobilisieren vermögen.

„Was ist das Gute an Ihrem Konflikt?“, fragte ich einmal die Mitglieder von vier Generationen einer Unternehmerfamilie. Großmutters Antwort war klar: „Dank dem Konflikt reden wir nach Jahren des Schweigens wenigstens wieder miteinander.“ Dem Konflikt sei also Dank. Ihn nicht zu mögen kann seine Chancen verpassen.

12. Friedensbudgets im jährlichen Staatshaushalt?

Hans-Peter Dürr[7], Nuklearphysiker und Kritiker der Atomwirtschaft, schrieb unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Mediation in seinem Buch *Warum es ums Ganze geht (2009),* der Weg der gewaltlosen Konfliktbearbeitung ist die einzige zukunftsfähige Alternative. (...) Sie muss ein zentrales Anliegen der Gesellschaft werden, wie es bisher ihr militärisches Engagement war. Es muss deshalb unter der direkten Kontrolle des Souveräns, den Bürgerinnen und Bürgern, stehen. (Dürr 2009). Sollte also das Volk über Krieg und Frieden entscheiden? Dürr regte bei der deutschen Bundesregierung die Schaffung eines Ministeriums für Konfliktbearbeitung und Friedenssicherung an, bekam aber nie eine Antwort.

Der Friede ist billiger, als der Krieg. Das macht ihn marktwirtschaftlich schädlich und medial unpopulär. Mit den Kosten für einen einzigen Kampfjet samt Munition, Training und Unterhalt ließe sich viel für den inneren und äußeren Frieden, die Friedensbildung, den Umgang mit Konflikten, die Aufklärung über die Hintergründe von Gewalt u.a.m. erreichen. Im 17. Jahrhundert ging der Naturrechtler Christian Wolff (1679 - 1754) soweit, im Frieden den natürlichen Zustand der Gesellschaft und in der Mediation das entsprechende Mittel zu seiner Erhaltung und Wiederherstellung zu sehen (Duss-von Werdt 2015, S. 77).

13. Eine souveräne Nation steht (nicht nur) in der Not zusammen

Wenn Nationalstaaten ideologisch nach links und rechts auseinanderdriften, werden sie zu Fassaden eines geeinten Volkes. Seine Politik ist nicht mehr dafür da, dem ganzen Volk zu dienen.

14. Wer radikalisiert wen?

Von Radikalisierung spricht man fast nur im Zusammenhang der Rekrutierung von Personal für extremistische Terrormilizen.

Kam es irgendwo schon einmal zur Eskalation des Friedens mittels Gehirnwäsche?

Terror und Antiterror schaukeln sich gegenseitig zur systemischen Einheit hoch.

Das Tun des einen ist das Tun des andern.

[7] (1929-2014) Nachfolger von Werner Heisenberg

15. Ende der Konsenskultur?

Der Hochkommissar für die Menschenrechte der UNO, der Libanese Zeid Ra'ad Al Hussein erfährt es ganz persönlich: „Ich bin ein weisser Muslim mit einer europäischen (schwedischen) Mutter und einem arabischen Vater. Das erzeugt bei Rassisten Verwirrung. Besonders in den USA und Europa ist die Rhetorik des Hasses sogar ganz banal." „Ich bin überrascht von der neuerlichen Erosion des Konsenses, welcher bis jetzt die Institutionen und das internationale Recht als Garanten des sozialen Zusammenhalt, des Friedens und der konstruktiven Beziehungen unter den Staaten aufrechthielt."

„Der Austritt Russlands und einiger Staaten Afrikas aus dem internationalen Gerichtshof in den Haag schwächen die Glaubwürdigkeit der UNO und die internationale Ordnung."[8]

16. Con-sensus - Dis-sensus: Gleiche oder gegenteilige Sinnesrichtung

Konsens strebt nach Einung, Dissens nach Ent-Zweiung. In demokratischen Gesellschaften radikalisiert sich zur Zeit die zweite in Inhalt und Tonlage. „Der Ton zwischen den Parteien ist rauer geworden, Anstand und Respekt, das Grundwasser demokratischer Gesittung, wird trüber. Der Ruf nach Transparenz ist zwar da, wo aber glaubwürdige Tatbeweise? Das Waten der Sicherheitsorgane in Tümpeln der Korruption pflotscht täglich durch die Medien und untergräbt das Vertrauen in Wirtschaft und Staat.

Um einen Konsens zu erreichen, braucht es gemeinsames Verständnis der unterschiedlichen Probleme, Konflikte und Interessen. Wenn von Konferenz zu Konferenz nur die Litaneien der jeweiligen Positionen heruntergebetet werden, laufen sie leer. Um gemeinsame Lösungen zu finden muss man unterschiedlich vorhandene Konflikte anhören und zu verstehen versuchen. In Gesprächen kommt eine Vielfalt der Interessen, Hoffnungen sowie Ängste zum Vorschein. Werden sie ernstgenommen, wachsen Vertrauen und Verständigung.

17. Nicht die Konflikte sind das Problem, sondern der Umgang mit ihnen

Je mehr ich begann, mich intensiv mit Mediation einzulassen, desto mehr entpuppte sich der Traum einer konfliktfreien Welt als Illusion. Friede lebt von Vertrauen und Demut = Dienmut, Zivilcourage, die andern zu übertrumpfen. Wer andere klein und schlecht macht, wird dabei nicht größer und besser.

18. Wer will den Frieden (nicht)?

Dienen Friedenskonferenzen auch der Verhinder-ung des Friedens? An der Wiener Konferenz für Mediation der ARGE Bildungsmanagement bildeten sich ab dem 12. September 2001 spontane Gesprächsgruppen um das herum, was am Tag zuvor in New York geschehen war. Einmal sass ich mit jüdischen, palästinensischen und christlichen Teilnehmern zusammen und fragte in die Runde, „wer will überhaupt den Frieden?" Langes Schweigen, bis eine Palästinenserin flüsterte, „niemand". Zuerst betretenes Schweigen, dann allgemeine Zustimmung. Die gleiche Frage kann man auch an andere Konferenzen, z.B. für Syrien, Libyen, Irak, Türkei und die Kurden, sowie den IS stellen. Ist da überhaupt jemand am Frieden interessiert, und wenn ja, mit wem? Russland mit den USA und umgekehrt? Verhindern nicht bereits die Struktur des Sicherheitsrates und die Vetovorrechte bevorzugter UNO - Mitglieder den Konsens zu Friedensverhandlungen? Oft bilden sich immer wieder wechselnde Allianzen aus Motiven, welche mit der traktandierten Zielen nichts mehr zu tun haben. Sie verkommen zum Pokerspiel um Millionen von Menschen. Also: Friedenskonferenzen zur Aufrechterhaltung des Krieges?

19. Wo beginnt der Friede?

„Friede ist nicht Abwesenheit von Krieg. Friede ist eine Tugend, eine Geisteshaltung, eine Neigung zu Güte, Vertrauen, Gerechtigkeit." Baruch de Spinoza (1632 – 1677).

Analog dazu kann man von der Mediation sagen, sie sei nicht Abwesenheit von Konflikten, sondern Neigung zu Verständigung, Vertrauen und Gerechtigkeit in Krieg und Frieden.

Friede ist ein Glanz von innen, den man dem Friedlichen ansieht. Schon ein Lächeln kann ansteckend und beruhigend wirken.

[8] *Le Temps* 10. 12. 2016 „Die zerbröckelnde internationale Gemeinschaft"

20. Durch Frieden zur Sicherheit, nicht durch Krieg?

„You will never reach peace through security. You will reach security through peace.“ [9]

„Du wirst nie durch Sicherheit den Frieden erreichen. Mittels Frieden hingegen kommst du zu Sicherheit.“

21. Die Demokratur der Monologe verunmöglicht den Dialog

Eine der schwierigsten Fragen der Volksherrschaft, das heisst der Demokratie, lautet, „Wer ist das Volk?“ Die ganze Bevölkerung samt Regierung? Nur die politisch aktiven Bürgerinnen und Bürger? Das Wählervolk der Populisten, der staatstragenden Gruppierungen? Der servile Minimaldemokrat, der stets dazu nickt, was man ihm vorsetzt, und als bezahlter Claqueur agiert.

Parteien, welche ihre Mitglieder bevormunden und ganz entmündigen, berauben sie ihrer verfassungsmäßigen Freiheitsrechte. Fundamentalistische Ideologien führen zu oligarchischen Paralleldemokraturen mit totalitären Tendenzen.

Populistische Tendenzen agieren mit der Angst vor den Folgen der universellen Globalisierung: Gefährdung der Identität, Blut (völkischem Rassismus) und Boden („Ausverkauf der Heimat“). Parteien, „Bürger-Bewegungen“ manifestieren mit populistischer *Volk*lore (Trachten, Fahnen, Fanfaren) und anderen Symbolen von Nähe und Zusammenhalt auch Ausschluss, Verneinung. Während den Studentenunruhen der 68er Jahre in Frankreich fragte ich Teilnehmer eines Protestumzuges, wofür sie manifestierten. Antwort: „Monsieur, das ist keine Manifestation[10], sondern eine Demonstration “[11] „Das Volk zeigt gewaltlos, was es will.“ Wird es von der polizeilichen und militärischen Staatsgewalt stummgeschlagen, bekriegen Teile des Volkes stellvertretend das ganze Volk.

Zur demokratischen Gesprächskultur gehört der Rhythmus vom aufeinander Hören und nacheinander Reden. Beim Behaupten von sogenannten Wahrheiten ohne persönliche Argumente, beim Widerlegen des Gegners mit dessen eigenen Begründungen und Taten (*argumentum ad hominem*) oder mit parteiideologischer Orthodoxie redet man nicht miteinander, sondern aneinander vorbei. Dafür ein Beispiel: Eine Parteikollegin des Bürgermeisters legt diesem ihre Ideen über die Verkehrsführung in der Innenstadt vor. Dieser findet sie ausgezeichnet, doch in Frage kommen sie nicht, denn die Opposition hat dasselbe vorgeschlagen. Nein. Zu allem Nein sagen ist die bequemste Form des Politisierens, weil sie einem erspart, sich sowohl mit der Sache selber als auch mit andern Ansichten und Lösungsideen zu befassen.

22. Sich verstehen und verständigen kann man auch, ohne einverstanden zu sein

„Es steht schlimm mit den Menschen. Jeder denkt nur an sich, nur ich denke an mich.“

Mit allen und allem einverstanden zu sein ist eine Illusion. Verschiedene Ansichten ungleicher Menschen machen den Dialog erst möglich und sinnvoll. Sie bereichern die Vielfalt der Sichtweisen, dienen den Interessen möglichst vieler und besitzen das Potenzial zur breiteren Akzeptanz von Lösungen.

23. Vertrauen auf Vorschuss

Sind Menschen des Menschen natürliche Feinde? Sind sie ihrer selbst sicherer, wem sie vertrauen können und wem nicht?

Fehlt es an Vertrauen auf Vorschuss? „Wer nicht genügend vertraut, wird kein Vertrauen finden.“ (Laotse) „Friede den Menschen auf Erden, die guten Willens sind.“[12]

24. Und bist Du nicht willig, so brauch’ ich Gewalt (Goethe)

Wortgewaltige Verführer hämmern mit erhobenen Fäusten Schlagwörter in die Köpfe und berufen sich dabei auf die Demokratie. Politische Lautstärke ist kein Markenzeichen eines mündigen Volkes, das nach Montesquieu gemäß der eigenen Verfassung sein eigener Herr und Untertan ist. Mündig ist nicht, wer sich seines Mundes gewandt zu bedienen weiss. Das Wort kommt von „munt“, der Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen.

Ein Mediand versuchte mich einzugemeinden mit dem Satz, „alle Frauen sind gleich“. Ich kenne nicht alle, - und Sie?

[9] Johan Galtung (Twitter @JohanGaltung, 12.08.2016)
[10] manus = Hand (gemeint „ohne körperliche Gewaltanwendung“)
[11] Zwei Wörter in einem: Demos = Volk, monstrare = Hinweisen, Zeigen, sich bemerkbar machen

[12] Lukas 2.14

25. Auf Freiheit steht die Todesstrafe

Missliebige Mit-Menschen mit dem Tod zu bedrohen ist auch bei uns alltäglich. Straflos Menschen zu töten, wenn sie sich für die Freiheit anderer einsetzen, halten auch gewählte Staatspräsidenten, die die Menschenrechte unterschrieben haben, für ihr Recht. Sie führen „selbstgerechte Kriege“ für die Ehre ihres Volkes. Kriegsverbrechen begehen nur ihre Feinde, welche dafür den Tod verdienen. Ist Krieg nicht an sich selber ein Verbrechen?

Wenn er gerecht wäre, müsste er allen dienen, denn Gerechtigkeit kommt nur durch Gegenseitigkeit zustande. Erfolgt er aus Rache, wird er zum Anlass der Wiederherstellung der verletzten Ehre.

Was in den USA auf den 11.September 2001 folgte, versprach Rache und Sicherheit. Hat die globale Sicherheit inzwischen zugenommen?

Der arabische Frühling ging unter in Bürgerkriegen und *terroristischem Tourismus* junger Menschen ohne Perspektive auf ein freies Leben und anderem mehr.

26. Besteht unsere Freiheit aus einem Spiel mit Freiheiten ohne Grenzen?

Gibt es eine absolute, d.h. losgelöste Meinung? Ich meine nein, und halte deshalb die Freiheit, „Charlie zu sein“, für heikel. Sie schafft Fronten und hebt sie wieder auf. Unbegrenzte Freiheiten gefährden die Freiheit. Wenn man ohne Respekt alles sagen und machen kann, was man will, geht es auf Kosten der Freiheit anderer.

27. Integration begründet Mitspracherecht

Integration ist ein zwischenmenschlicher Vorgang. Ob ein Fremder sich bei uns heimisch fühlen kann, hängt auch davon ab, ob und wie wir als seine Mitmenschen mit ihm umgehen. Gelingt es beiden mit der Zeit, sich zu verständigen, indem sie sich einander verständlich machen? Das setzt allseitig wachsendes Vertrauen voraus.

Es gibt Fremde, welche in der neuen Gemeinschaft besser integriert sind, als Einheimische, welche mit ihren Landsleuten nicht einig sind und fremd fühlen.

28. Grenzenloses Wachstum?

Was wachsen soll, verbraucht Ressourcen, die nachwachsen, um auszureichen. Das tun sie aber nicht grenzenlos. Wenn sie schwinden, gefährden sie das global verschriebene Wachstum des überfließenden Gewinns von Minderheiten. Damit alle leben können, braucht es keinen Überfluss, sondern für alle *genug* zum Leben. Das wiederum setzt voraus, dass jene, die genug haben, denen, welche nichts oder nicht genug haben, *geben*. Der Ausgleich erfolgt nicht über Geben und Nehmen, sondern über *Geben* und *Bekommen*. Bei gerechter Mit-Menschlichkeit geben und bekommen alle, damit sie leben können.

Mit Blick auf das Ganze leben wir sowohl über als auch unter unseren Mitteln. Um die angemessenen Folgerungen daraus zu ziehen, fehlt uns das mitmenschheitliche Bewusstsein.

29. Globale Selbstzerstörung?

Unsere Erde verändert sich mit sichtbar zunehmender Geschwindigkeit klimatisch, tektonisch, demographisch, ökologisch, kulturell und gesellschaftlich. Dabei verläuft nicht alles so, wie wir wünschen. Die Erde bebt, Hurrikane nehmen an Zahl und Heftigkeit zu. Menschenströme verschaffen sich auf der Strasse explosiv Luft nach Freiheit. Der Osten und der Süden überfluten Europa, um sich zurückzuholen, was ihnen genommen wurde.

Manchmal ficht mich der Gedanke an, die Menschheit durchlaufe einen suizidalen Trip. Man mag mich deshalb einseitig als Pessimisten bezichtigen. Doch eigne ich mich dafür ebenso wenig wie für einen Optimisten, für den Alles mehr hat als nur zwei, eine gute und eine schlechte Seite. Unüberblickbar viele Bewegungen laufen gegen- und miteinander in einem ko-evolutiven Prozess gleichzeitigen Werdens und Vergehens ab. Ob sich daraus jemals ein sich selbst erhaltendes Gleichgewicht des Friedens ergeben wird? Wird die Menschheit je einen Weltfrieden erleben, den sie selber geschaffen hat?

30. Intime Gewalt in nahen Beziehungen

Statistiken belegen die wachsende häusliche Gewalt gegen Kinder und Frauen – und Männer. Aus Subjekten werden Objekte.

31. „Töten, so Gott will?“

Am Beginn der Rückeroberung von Mossul sagte der irakische Präsident am 01.11.2016, „wenn Gott will, schlagen wir dem Feind den Kopf ab.“ Was ist das für ein Gott, welcher von Menschen als Auftragsmörder

rekrutiert wird? Es wäre heuchlerisch zu verschweigen, dass das Christen im gleichen Osten schon einmal taten. „Gott will es – Deus lo vult“ war seit 1095 ein Motto der Kreuzzüge, an das uns Muslime heute mit Recht erinnern.

32. Krieg der Natur gegen sich selber?

Die Naturgeschichte der Menschen erzählt unseren Hervorgang (Evolution) aus dem Schoß der Erde. Samt und sonders sind wir ebenso Naturprodukte von Dünn- und Dickhäutern, schufen Kulturnaturen voller Schönheit und barbarische Maschinerien der Verwüstung.

Das geht mich ganz persönlich an. Ich bin Natur mit einem natürlichem Bewusstsein und Gewissen. Sie erhält mich / uns / sich am Leben. Will ich sie bewusst leben, bin ich ihr im Gewissen zum Frieden verpflichtet. In meinem Bewusstsein, Natur zu sein, wird diese sich ihrer selbst bewusst.

Die Formel „Mensch *und* Natur“ trennt beide voneinander, „Mensch *als* Natur“ hingegen verpflichtet mich im Gewissen, mich mit ihr und mir zu versöhnen.

Literatur

Dürr Hans Peter, *Warum es ums Ganze geht. Neues Denken für eine Welt im Umbruch.* München 2009.

Duss-von Werdt, J. (2015.) *homo mediator*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Le Temps, 10.12.2016 (41). Hunyadi Marc: Eric Sadin: La silicolonisaton du monde. Übers. v. J. Duss-von Werdt.

Le Temps 10. 12. 2016 „Die zerbröckelnde internationale Gemeinschaft“. Übers. v. J. Duss-von Werdt.

Eingegangen: 10.10.2016
Peer Review: 27.12.2016
Angenommen: 14.01.2017

Autor

Joseph Duss-von Werdt ist Schweizer Psychologe, Theologe, Mediator und Hochschullehrer. Er gilt als Spezialist im Bereich der Familientherapie 1967 bis 1987 war er Leiter des Institutes für Ehe und Familie in Zürich und als Pionier der Mediation. Seit 1998 ist Joseph Duss-von Werdt als Lehrbeauftragter für Mediation an der Fernuniversität Hagen tätig.

Diesen Artikel zitieren als: Duss von-Werdt, J. (2017). Gewaltfreies Denken über Gewalt. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 11-18.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 19-25

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Zur dynamischen Gerechtigkeit der Mediation

Gisela Mähler [1], Hans-Georg Mähler [1] ✉

Zusammenfassung
Die rechtliche Entscheidungslehre folgt, weil auf ein richterliches Urteil ausgerichtet, einer Entweder-Oder-Klassifizierung: Entweder richtig oder falsch, Recht oder Unrecht. Demgegenüber strebt die Mediation selbstverantwortete Entscheidungen an. Sie beruhen auf der Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen. Notwendig ist die Gerechtigkeit nicht statisch (gerecht / ungerecht), sondern dynamisch ausgerichtet: Gerechter – weniger gerecht. Je nachdem, wie es gelingt, die angestrebten idealtypischen Grundlagen der Mediation zu verwirklichen. Je mehr, *desto*; je weniger, *desto*.

Abstract
Judicial decision teaching follows an "either-or" pattern, since it is directed towards the judicial sentence. There is either right or wrong, justice or injustice. In contrast to this, mediation is directed towards self-informed and self-made decisions. It is based on the acceptance of a diversity of views. Justice is not necessarily static (just / unjust), but rather dynamic: according to this, a situation can be *more* or *less* just. Depending on whether an aspired ideal mediative basis can be established, there can be *more*, and there can be *less*.

Keywords: dynamische Entscheidungen, Akzeptanz der Unterschiedlichkeit, Gerechtigkeitsstifter

1. Einleitung

Gerechtigkeit ist ein tragendes Prinzip der Menschheitsgeschichte. „Gerechtigkeit", ist das meistgebrauchte Wort im Alten Testament. Sie ist ein Kernbegriff der Philosophie, die Basis unserer Rechtsstaatlichkeit und prägend für unser Zusammenleben. In der Neuzeit haben sich unterschiedliche Wissenschaften mit ihr auseinandergesetzt, auch die Soziologie, auch die Volkwirtschaftslehre. Vom Actionendenken des Römischen Rechts her hat sich dabei vielfach das Gegensatzpaar gerecht-ungerecht in unseren Vorstellungen eingenistet. Das entspricht der rechtlichen Entscheidungslehre, die – weil auf eine richterliche Drittentscheidung ausgerichtet – einer Klassifizierung von entweder - oder als Grundlage folgt. Entweder richtig oder falsch, Recht oder Nicht-Recht. Das entspricht nicht der Mediation, die personal ausgerichtet ist und selbstverantwortete Entscheidungen auf der Basis der Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen anstrebt. Hier hat die Gerechtigkeit einen dynamischen Charakter: gerechter – weniger gerecht, fülliger oder weniger füllig. Je nachdem, wie es gelingt, die angestrebten idealtypischen Grundlagen der Mediation zu verwirklichen. Je mehr desto, je weniger desto. Dieser Grundgedanke – der Gerechtigkeit in seiner Geschichte durchaus nicht fremd (z.B. 1. Sam 24, 18) – wird im Folgenden näher begründet.

2. Justitia und ihre Verwandlung

Die Gerechtigkeit ist aus rechtlicher Sicht in der Justitia verkörpert. Sie hat in der einen Hand das Schwert, indem sie Grenzen setzt, schützt, gerechtfertigte Ansprüche durchsetzt und kraft Gesetzes bestraft. Es gelten die Prinzipien der Vergeltung, der Genugtuung, der Einhaltung von Verpflichtungen, der Wiedergutmachung, der Verhältnismäßigkeit. In der anderen Hand hält Justitia eine Waage. Sie sucht nach Ausgewogenheit. Und Justitia hat eine Binde vor den Augen: Sie urteilt also „ohne Ansehen der Person".

Es gibt immer wieder Darstellungen der Justitia, in der die Binde etwas verrutscht ist. Sie blinzelt. So z.B. die Justitia im Pariser Justizpalast.

In der Mediation, so ist unsere These, legt Justitia das Schwert aus der Hand und nimmt die Binde von

[1] Rechtsanwälte und MediatorInnen in freier Praxis

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Dres. Mähler, rechtsanwaelte@dres-maehler.de

Lizenzbedingungen:
CC BY

den Augen. Letztendlich geht es auch um ein ausgewogenes, faires, gerechtes Ergebnis. Es wird jedoch sehenden Auges im Konsens und gewaltfrei und ohne die Drohung mit Gewalt angestrebt. Am Ende der Mediation nimmt Justitia freilich – vielleicht – das Schwert wieder in die Hand: wenn ein rechtlich verbindliches, notariell abgesegnetes Ergebnis erzielt worden ist, das – wenn es nicht freiwillig verwirklicht wird (was mehr als wahrscheinlich ist, weil selbstverantwortlich erarbeitet) – auch rechtlich durchgesetzt werden kann.

Wie kommt der Unterschied zur Mediation zustande?

Der Mediator „entscheidet" nicht und auch nicht „ohne Ansehen der Person", der Mediator wendet sich vielmehr den Konfliktpartnern zu. Er versteht sie sehenden Auges mit offenen Ohren. Die Konfliktpartner setzen sich auch nicht der Entscheidung eines Dritten, des Richters, aus, sie entscheiden selbst, selbstverantwortlich. Das gelingt ihnen umso besser, je mehr sie sich selbst und den anderen verstehen. Insgesamt beruht die Mediation, so gesehen, auf einem gewaltfreien Konzept, das eine Verständigung auf der Beziehungsebene und letztendlich auch ein faires Ergebnis über einen *Verstehungsprozess* anzielt.

Wenn denn Mediation durch einen Verstehens- und Verständigungsprozess charakterisiert ist, liegt es auf der Hand, dass sie, weil subjektiv geprägt, mehr oder weniger gelingt. Wir wollen im Folgenden ein paar Aspekte aufzeigen, die es einleuchtend machen können, weshalb die Gerechtigkeit im Rahmen der Mediation einem Je-Mehr-Desto oder einem Je-Weniger-Desto folgt, die Gerechtigkeit also blühender oder verkümmerter in Erscheinung tritt.

Grundlegende Struktur der Mediation ist die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit. Was heißt das vor dem Hintergrund einer kontradiktorischen Entscheidungsfindung nach dem Gesetz? Das gerichtliche Urteil kennt letztendlich nur eine „richtige" Entscheidung. Der geltend gemachte Anspruch wird aufgrund in der Vergangenheit liegender objektivierter Tatsachen entweder bejaht oder verneint. Entweder – Oder. Dies in einem Delegationssystem, in dem dem Richter die Entscheidung obliegt, die Parteien, jedenfalls in wichtigen Fällen, durch Anwälte vertreten werden und die Kriterien im materiellen Recht verankert sind.

Ganz anders in der Mediation: Hier bleiben die Konfliktpartner für die Entscheidung selbst verantwortlich. Sie suchen nach einem Konsens, der als Ausgangspunkt und Grundlage ihre jeweilige subjektive Wirklichkeitssicht hat und als Gestaltung auf die Zukunft ausgerichtet ist. Im Unterschied zur kontradiktorischen Entscheidungsfindung nach dem Gesetz geht es also nicht um die Durchsetzung einer am Gesetzesmaßstab ausgerichteten einseitigen Sichtweise und damit um die Eliminierung von Unterschieden, sondern ganz im Gegenteil um die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit der Sichtweisen der Konfliktpartner als Grundlage für die Gestaltung.

Der Konflikt wird nicht an das Rechtssystem delegiert, die Konfliktpartner bleiben während des ganzen Prozesses vielmehr selbst „Konflikteigentümer". Der Konflikt als solcher wird deshalb durchwegs personal (durch-)getragen. Die subjektive Sicht in ihrer jeweiligen Unterschiedlichkeit ist deshalb der Basso continuo des Prozesses. Die Dynamik des Gesamtprozesses spiegelt sich auch in der Gerechtigkeit. Sie wird nicht statisch bemessen: Entweder gerecht oder ungerecht. Sondern komparativ: gerechter oder weniger gerecht.

Allerdings ist der Mediationsprozess darauf ausgerichtet, dass sich die jeweiligen subjektiven Sichtweisen im Laufe des Prozesses verändern. Je nach der Veränderungsqualität gelingt der Prozess eher besser oder schlechter. Es werden auch verschiedene Gerechtigkeitsphasen durchschritten. Das soll im Folgenden an fünf Bereichen verdeutlicht werden:

3. Dependence, Independence, Interdependence

Die Konfliktpartner kommen in die Mediation zumeist nicht als Freunde, sondern als Gegner. Auf der Beziehungsebene sind sie miteinander verstrickt, sie haben sich häufig verletzt, geben sich gegenseitig die Schuld am Konflikt, sind ärgerlich und wütend aufeinander, eskalieren den Konflikt durch ihre Art des Streitens, verfestigen so die negative Sicht auf den Anderen. Gleichzeitig haben sie freilich noch die Hoffnung, eine Lösung zu finden. Sie haben aber die Erfahrung gemacht: Alleine können wir es nicht, wir brauchen einen Dritten, den Mediator, die Mediatorin, die uns unterstützt, letztendlich selbst und selbstverantwortlich eine Lösung zu finden. In dieser Phase weichen die Gerechtigkeitsvorstellungen zentral voneinander ab. Der Mediator wird jeweils als Bündnispartner gesucht. Häufig ringen die Parteien darum, sich als das größere Opfer darzustellen, damit der Mediator als Retter dem Opfer beisteht. Beide Parteien beanspruchen einseitig die Gerechtigkeit aus moralischen Gründen oder aus subjektiven, aber objektivierter Wahrheitssicht für sich. Wenn der Andere nur einsehen und die Schuld auf sich nehmen würde, könnte der Konflikt schnell gelöst werden.

Der Versuch, den Mediator so auf „seine“, „ihre“ Seite zu ziehen, ist zu Beginn der Mediation normal. Dessen Hauptaugenmerk in dieser Phase ist darauf gerichtet, ob die Konfliktpartner letztendlich wirklich willens sind, eine Einigung herbeizuführen, was am Anfang vielfach unmöglich erscheint, weil die Parteien in ihrem Tunnelblick positionell ihre Sicht, ihre Gerechtigkeitssicht einseitig vertreten.

Es ist ein Fortschritt, wenn sich diese Sichtweise soweit auflöst, dass die Konfliktpartner aus einem reaktiven Verhalten „Ich gegen dich“ zu einem proaktiven Verhalten finden, „Ich für mich“. Dazu hilft die exakte zwischenzeitliche Bestandsaufnahme, die objektiviert und in der der Blick von einer schuldzuweisenden Vergangenheitsbetrachtung hin zu einer zunächst auf sich selbst bezogenen interessegerechten Zukunftsorientierung weicht.

Dies ist vielfach nur möglich, wenn die gegenseitig zugefügten Verletzungen und Kränkungen soweit bearbeitet werden, dass sie nicht mehr die Wirklichkeitssicht dominieren. Ist dieser Schritt vollzogen – er ist zentral innerhalb der Mediationsdynamik – ändert sich die Wirklichkeitssicht und damit auch die Gerechtigkeitsvorstellung. Und dabei hilft auch die Frage, was es nutzt, in der Vergangenheit zu verharren, jetzt, wo es um zukünftige Gestaltung geht. Jetzt geht es jeweils als Konfliktpartner um mich selbst, um meine wünschenswerten Zukunftsperspektiven. Jetzt geht es um mich und meine Entwicklung. Dazu dient, wenn ich mich selbst besser verstehe und mir deutlich wird, worum es mir eigentlich geht. Die Gerechtigkeit in dieser Phase ist auf mich bezogen, eine Form der Eigengerechtigkeit: Werde ich mir selbst gerecht?

Auf der Beziehungsebene gilt es darüber hinaus, zu begreifen, welche Interessen denn der Andere hat und ihn im Perspektivenwechsel in seiner Unterschiedlichkeit, in seinem Entwurf für die Zukunft zu verstehen und zu akzeptieren. Auf die Gerechtigkeit bezogen: Werde ich der Beziehung auf der Interessenebene gerecht? Der Beziehungsgerechtigkeit? Vermag ich in rechter Weise für mich einzustehen? Habe ich mich zu sehr im Auge? Und verliere den Anderen aus den Augen oder umgekehrt: Schenke ich dem Anderen so viel Raum, dass für mich zu wenig bleibt? Schließlich geht es darum, diese beiden Ausgangspunkte miteinander zu verbinden, eine Brücke zu bauen, wie denn die individuellen Interessen in einer gemeinsamen Lösung verankert werden. Es werden wertschöpfend Optionen ausphantasiert, die sowohl dem Einen wie dem Anderen gerecht werden können und deshalb – im Ergebnis, in der Einigung – ausgewogen sind. Sie münden in einem vertraglichen Gefüge, vertragsgerecht.

Das Gesetzesrecht spielt in den unterschiedlichen Phasen eine unterschiedliche Rolle. Das Recht gehört zur Wirklichkeit und darf deshalb nicht ausgeklammert werden. Die Gefahr besteht darin, dass über die Autorität des Gesetzes seine Denkweise von Entweder / Oder und Richtig und Falsch wieder Oberhand gewinnt. Es braucht deshalb eine Distanzierung zum Recht, die das Recht in seinem in der Regel dispositiven Charakter als antwortendes Recht begreift. Zu Beginn des Prozesses mag das Recht dem Schwächeren Schutz gewähren, Grenzen setzen und Stärke verleihen, am Ende des Lösungsprozesses ist zu fragen, was ich als Mediand gewinne, wenn ich auf Rechtspositionen verzichte. Von Haus aus ist die Mediation dem Recht von der Gestaltung her überlegen: Weil das Gesetz nur vergangenheitsorientiert denken kann, Mediation aber gerade die Zukunftsgestaltung mit einbezieht. Die Lösungen liegen deshalb notwendigerweise im Zukunftsraum, bemessen sich also nach Möglichem, Notwendigem und Wünschenswertem und nicht nach starren Regeln. Sind es Konfliktbereiche, die eine vertraglich bindende Lösung beinhalten, wie beispielsweise eine Trennungs- und Scheidungsvereinbarung, geben sich die Parteien ihr eigenes Gesetz. Sie sind rechtsschöpferisch tätig. Sie schaffen sich ihr eigenes Gesetz durch Vertrag: Lex contractus. Auch die Gesetzesgerechtigkeit unterliegt deshalb einem Wandel, dient in den unterschiedlichen Phasen der Mediation also unterschiedlichen Zwecken. Wenn es letztlich zum Vertrag kommt, die Konfliktpartner sich vertragen, sich (rechts-)verbindlich und rechtschöpferisch ihr Gesetz geben, kommt es gewissermaßen zur Hoch-Zeit von Mediation und Recht, zu der man Glück wünschen kann und im Sinne der Gerechtigkeit hoffen, dass es keine Zwangsheirat ist. Zur Durchsetzung eines rechtsverbindlichen Vertrages nimmt Justitia übrigens, wie eingangs erwähnt, – vielleicht – wieder ihr Schwert in die Hand.

Resümee: Die Dynamik des Verständigungsprozesses aus einer reaktiven Verstrickung hin zu einem proaktiven Zukunftsdenken, um auf dieser Grundlage wechselbezüglich eine Einigung zu finden, im englischen gern charakterisiert mit dem Wortspiel dependence, independence, interdependence, kann mehr oder weniger gelingen: Je mehr es gelingt, aus einer reaktiven Verstrickung hin zu einem proaktiven Zukunftsdenken zu finden, je mehr es gelingt, aus diesem selbstbezogenen Zukunftsdenken eine gemeinsame Lösung zu entwickeln, umso fülliger wird das Ergebnis

sein, umso fülliger die damit verbundene Gerechtigkeit. Das ausgewogene Ergebnis kann reichhaltiger oder weniger reichhaltig sein, in diesem Sinne gerechter oder weniger gerecht.

4. Verfahrensgerechtigkeit

Von den genannten Kategorien der Verständigungsdynamik sind Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit zu unterscheiden.

Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit sind ursprünglich entwickelt worden im Rahmen der Gesetzesgerechtigkeit unter der Fragestellung: Unter welchen Voraussetzungen eine Partei, die im Gerichtsverfahren verloren hat, das Urteil dennoch akzeptieren kann. Der „Fair-process-effect“ lässt sich durch drei Merkmale charakterisieren:

Dass die unterlegene Partei zu Wort gekommen ist und den Eindruck hatte, dass der Richter sie gehört und verstanden hat, dass ihr also wirklich „rechtliches Gehör“ gewährt wurde, dass sie im Verhältnis zur gegnerischen Partei im Auftreten nicht benachteiligt wurde, also „Waffengleichheit“ herrschte und dass sie den Eindruck hatte, dass der Richter neutral nach den vorgegebenen Gesetzeskriterien entschieden hat – also „ohne Ansehen der Person“.

Wie kann man diese Gedankengänge für die Mediation nutzbar machen?

Anders als der Richter entscheidet der Mediator nicht, sondern unterstützt die Konfliktpartner darin, eigenständig eine Lösung zu finden. Dazu braucht er jeweils Kontakt zu den Konfliktpartnern. Der Königsweg hierzu ist die Konfliktpartner jeweils wirklich zu verstehen: In ihren Worten und Gefühlen, in ihrem Überlebenskampf, der sich vor allen Dingen in der reaktiven Phase widerspiegelt, in ihrer Hilflosigkeit und ihrer Ohnmacht, die häufig die Energie für diese reaktive Verstrickung gibt, in ihren Ängsten, in ihrer Verletzung und in ihrer Kränkung, und letztlich und vor allen Dingen auch in der darunter liegenden Sehnsucht, über Kooperation zu einem befriedenden Ergebnis zu finden. Das „rechtliche Gehör“ bezieht sich darauf, ob die Partei sich auf rechtlicher Argumentationsebene Gehör beim Richter verschaffen konnte. Der Kontakt zwischen Mediator und Konfliktpartner ist im Verständigungsprozess zweiseitig: auf der persönlichen Ebene, auf der Beziehungsebene als auch auf der interesseorientierten inhaltlichen Ebene.

Dabei kann sich der Mediator, die Mediatorin selbst im Weg stehen. Was mache ich denn in meiner Rolle, wenn ich eine der beiden Parteien unsympathisch finde, wenn ich mich von Vorurteilen dem Einen oder Anderen gegenüber nicht befreien kann, wenn ich mich über eine der beiden Konfliktparteien ärgere, wenn es mir schwer fällt, den Einen oder Anderen wirklich zu verstehen, wenn ich aus eigener lebensgeschichtlichen Prägung projiziere, wenn ich vergesse, dass Mediation Dienstleistung ist und nur ich weiß, wo es eigentlich lang geht und dies auch durchsetze, usw., usw.

Hieran wird deutlich, dass das Gelingen des Prozesses nicht nur von den Konfliktpartnern abhängt, sondern dass ich als Mediator eine gewichtige Rolle spiele. Ist es mir als Mediator möglich, zu jedem Konfliktpartner Kontakt aufzunehmen und ihn wirklich zu verstehen? Gelingt es mir, neugierig zu sein, zuhören zu können, gelassen zu sein, offen für jeden, empathisch und achtsam?

Das zeigt: Der Mediator, die Mediatorin braucht ein hohes Maß an Reflexion, um sich selbst sehen und selbst regulieren zu können. Um seine/ihre blinden Flecken zu entdecken, braucht es Supervision und Co-Vision. Auch Mediator-Sein ist ein Prozess, der eingeübt sein will und der eine ständige Lernbereitschaft voraussetzt.

Das also zur Parallelität von „rechtlichem Gehör“ des Richters und seiner Neutralität – der Entscheidung „ohne Ansehen der Person“ einerseits und dem Verständigungsprozess im Rahmen der Mediation, in der der Mediator die Konfliktpartner durch einen von ihm initiierten und mitgetragenen Prozess darin unterstützt, eigenständig eine Lösung zu erarbeiten, andererseits.

Die „Waffengleichheit“ ist, vom Kontakt und vom Verstehensprozess her beleuchtet, qualitativ und nicht quantitativ. Manchmal brauche ich als Mediator mehr Zeit, den einen Konfliktpartner wirklich zu verstehen als den anderen. Darüber hinaus: Wie ist es mir als Mediator möglich, einen Verständnisprozess unter den Medianden zu initiieren, so, dass sie sich gegenseitig verstehen, ohne miteinander einverstanden sein zu müssen? Natürlich kommt es auch im Mediationsprozess darauf an, dass jeder Mediand seinen Platz hat, oder, wenn er Schwierigkeiten hat, für sich einzustehen, durch den Mediator befähigt wird, seinen Platz auszufüllen (Empowerment). Die Ortsbestimmung orientiert sich so nicht allein an der argumentativen Äußerung und dem Gehör des Dritten, sondern aus dem Kontakt, der Zuwendung und dem Verständnis.

So definiert sich denn die Neutralität, die „Unparteilichkeit“ des Mediators durch beid- bzw. allparteiliche wertschätzende Zuwendung. Je nachdem, ob dies alles möglich wird sich als Mediand zu verstehen, für

sich einstehen zu können, den Anderen zu verstehen, die Unterschiedlichkeit zu akzeptieren, eine Metaebene einnehmen zu können, ob der Mediator, die Mediatorin diesen Prozess entfalten kann, wird das Verfahren gerechter oder weniger gerecht.

Im Bezug auf die „Verfahrensgerechtigkeit“ ist zu bedenken, dass diese in der Mediation eine wesentlich größere Rolle spielt als im gerichtlichen Verfahren. Dort spielt das „Wie“, also das Vorgehen nach der (Zivil-)Prozessordnung im Verhältnis zum materiellen Recht eine untergeordnete Rolle. Im Mediationsverfahren ist es umgekehrt. Dieses definiert sich über Phasen, der Mediator verkörpert das Verfahren. Die Parteien sind letztlich für den Inhalt verantwortlich.

Das „Was“, also die interessengerechte Ergebnisfindung durch die Parteien, wird umso erfolgreicher sein, je besser auf der Verfahrensseite eine der Mediation gerechte Struktur entwickelt wird. Was und Wie stehen insofern ebenfalls in einem Verhältnis von Je-Mehr-Desto: Je besser das Verfahren gelingt, also das Wie, desto fülliger ist die interessegerechte Ergebnisfindung, das „Was“, die Interessengerechtigkeit.

5. Interessengerechtigkeit

Bekanntlich werden die Medianden dann, wenn es proaktiv um sie selbst geht, inhaltlich nach ihrem Interesse angesprochen. Das Interesse erfahre ich als Mediator, wenn ich die Konfliktpartner je einzeln danach befrage, was sich hinter ihren positionellen Vorstellungen verbirgt. Es ist also die Frage nach dem Warum, dem Wozu, nach der Bedeutung der von ihnen vertretenen ursprünglichen Position. Je besser ich das Interesse hinter der Position, bezogen auf die Zukunft, verstehe, je besser die Parteien sich selbst in ihrem Interesse verstehen, umso eher werden sie eine Lösung finden, in dem sich ihr Interesse wiederfindet. Geht es um die interessenbezogene Ergebnisfindung, ist bedeutsam, ob alle Synergien und Ressourcen ausgeschöpft werden können, um zu einem wertschöpfenden Ergebnis zu kommen. Die Phantasie der Konfliktpartner, eine optimale gemeinsame Lösung zu finden, wird umso eher angespornt werden können, je mehr auf der Beziehungsebene die Lösung auf der Basis der unterschiedlichen Interessen als gemeinsames Problem erkannt wird. Das setzt die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und ihren Vollzug voraus, darüber hinaus auch, das zu lösende Problem aus der Vogelperspektive (also Metaebene) zu sehen. Dann können die kreativen Methoden zur Optionsbildung, namentlich über Querdenken, am ehesten zum Erfolg führen. Die Lösung von Problemen liegt, wie schon Einstein hervorgehoben hat, in der Regel nicht auf der Ebene, auf der die Probleme angesiedelt sind. Häufig führt ein Quantensprung am ehesten zu einer beidseitig befriedigenden Lösung. Auch hier also: Die wertschöpfende Ergebnisfindung auf der Interessenebene kann mehr oder weniger eintreten, gerechter oder weniger gerecht sein.

6. Vertragsgerechtigkeit

Bei der Lösung geht es in aller Regel um ein sachliches Ergebnis. Die Mediation definiert sich von ihrem Ende her, wenn das Ergebnis gefunden worden ist und gegebenenfalls seine – notwendige – rechtliche Form gefunden hat. Es ist, idealtypisch, ein Konsensergebnis. Es ist definiert dadurch, dass beide Konfliktpartner wirklich Ja dazu sagen. Das wird am ehesten dann geschehen, wenn es ausgewogen ist, fair in diesem Sinne die jeweiligen Interessen soweit als möglich widerspiegelt und wertschöpfend zu einem Win-Win führt. Manchmal gibt es unauflösbare, divergierende Interessen. Dann hilft die Frage, was ich als Konfliktpartner bereit bin, zu geben, um zu erhalten, was ich lieber will. Auch das Ergebnis als Folge eines gelingenden Verfahrens und einer interessengerechten Ergebnisfindung ist also gerechter oder weniger gerecht.

7. Personale Gerechtigkeit

Begriffe der Eigengerechtigkeit – also werde ich mir selbst gerecht? – und der Beziehungsgerechtigkeit – werde ich der Beziehung gerecht? – finden sich auf allen geschilderten Ebenen wieder. Sie sind darüber hinaus ein Grundmuster in der Beziehung der Konfliktpartner untereinander. Bei einer Trennung / Scheidung z.B. mag sich der Verlassende fragen: Soll ich mir gegenüber treu, mir gegenüber gerecht sein und die Konsequenz auf mich nehmen, den Anderen zu verlassen, mich von ihm zu trennen, wenn ich die Beziehung, aus welchen Gründen auch immer, nicht mehr mittragen will? Dann verletze ich freilich gleichzeitig die Loyalität der Beziehung und damit eine Form der Beziehungsgerechtigkeit. Der Verlassene fühlt sich ungerecht behandelt, ihm gegenüber ist es aus seiner Sicht ein Loyalitätsbruch, also ein Beziehungsgerechtigkeitsbruch. Der Verlassende empfindet Schuld, aus der er sich gleichzeitig befreien will. Deshalb eröffnet er häufig eine Beziehungsbilanz. Aus seiner Sicht war die Beziehung – so seine These – schon gestorben, als er

sie beendet hat. Diese Formen der Gerechtigkeitsbilanzierung spielen in den Mediationsprozess ständig hinein. Sie wollen beachtet sein. Werden sie negiert, tauchen sie als destruktive Form auf allen Ebenen auf, auf der Verständigungsdynamik, der Verfahrensebene, der Interessenebene und der Vertragsebene. Die Bearbeitung dieser Eigen- und Beziehungsgerechtigkeit hat einen großen Einfluss auf den inneren Frieden, mit dem die Konfliktpartner auseinandergehen bzw. zueinanderfinden. Auch hier gilt die gleiche Maxime: Je mehr, desto bzw. je weniger, desto. Je mehr es beiden gelingt, gemeinsam zu trauern über das, was nicht gelungen ist, je mehr Verständnis füreinander als Personen geweckt werden kann, je mehr sie sich lassen können, um auf dieser Ebene respektvoll miteinander (wieder) umgehen zu lernen, umso eher kann Frieden eintreten, Frieden durch Gerechtigkeit.

8. Der Mediator als Gerechtigkeitsstifter

Bei all diesen Erörterungen ist deutlich geworden, welche bedeutsame Rolle der Mediator, die Mediatorin als Teil des Mediationsprozesses spielt. Gerade das Gefühl der Ohnmacht, der Situation nicht gewachsen zu sein, ihr nicht gerecht zu werden, fördert den Wunsch der Konfliktpartner, den Streit durch Dritte entscheiden zu lassen. Wenn die Justitia das Schwert aus der Hand legt und die Binde von den Augen nimmt, muss dies nicht zu einem weniger gerechten Ende führen. Im Gegenteil. Wenn die Konfliktpartner selbstverantwortet nach einer Lösung streben, können sie eine Form der Gerechtigkeit finden, die weitaus fülliger ist als die Gesetzesgerechtigkeit anbieten kann, allein deshalb, weil sie die Zukunft planend mit einbezieht. Sie brauchen allerdings auch hierzu einen Dritten, der sie unterstützt. Der Mediator ist insofern ein Gerechtigkeitsstifter. Mediation ist – von der Gerechtigkeit her gesehen – ein Zusammenspiel von Gesetzesgerechtigkeit, personaler Gerechtigkeit, spezifisch auf die Mediation bezogener Verständigungsgerechtigkeit, Interessengerechtigkeit und Vertragsgerechtigkeit. Wenn es im Mediationsprozess manchmal nicht weitergeht, lohnt es sich von Seiten des Mediators, Gerechtigkeitsaspekte in die Diskussion einzuführen; die Erfahrung lehrt, dass dies eine sehr hilfreiche Intervention sein kann, um die eine oder andere Hürde zu überwinden. Weil die Gerechtigkeit und das Gerechtigkeitsempfinden in seiner prozesshaften Veränderung eine mächtige Leitlinie für die Orientierung der Konfliktpartner bildet. Als Prozess trägt sie dabei Ungewissheit in sich. Sie lässt sich letztlich nur im Einzelfall konkretisieren. Dabei ist immer im Auge zu behalten, dass die Gerechtigkeit in der Mediation sich nicht im Entweder-Oder erschöpft, in gerecht oder ungerecht. Sondern dynamisch ist. Gerechter oder weniger gerecht.

9. Anmerkungen zur Fachdebatte

Die Literatur zur Gerechtigkeit ist unerschöpflich. Was die Gerechtigkeit in der Mediation anbelangt, ist sie im deutschsprachigen Raum – soweit ersichtlich – 1999 erstmals in einem Symposium an der Uni Potsdam, im dortigen Institut für Gerechtigkeitsforschung, diskutiert worden. Eingeladen hatte Leo Montada. Die Ergebnisse sind veröffentlicht in *Anne Dieter, Leo Montada, Annedore Schulze (Hg.), „Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation“,* Campus Verlag, 2000. Hierin haben wir uns auch erstmals zur „Gerechtigkeit in der Mediation“ geäußert (S. 9 ff.).

Unser Beitrag basiert auf Grundgedanken im Verhältnis von Macht, Recht und Konsens, z.B. veröffentlicht in *„Außergerichtliche Streitbeilegung – Mediation“ in Beck‘sches Rechtsanwaltshandbuch, 11. Aufl., 2016, § 48, S. 1271* ff.; bedeutsam waren für uns Gespräche u.a. mit Gary Friedman/Jack Himmelstein, Joseph Duss-von Werdt, Peter Heintel und Stephan Breidenbach.

Die Gerechtigkeit blieb ein durchgängiges Thema für Leo Montada, z.B. „*Die (vergessene) Gerechtigkeit in der Mediation“* in Gerda Mehta, Klaus Rückert, Mediation und Demokratie, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2003, S. 156 ff. oder „Gerechtigkeit – ein Kernproblem in Konflikten und deren Beilegung“ in Konfliktdynamik, Heft 1/2014, S. 26 ff.

Seine Gedanken waren Ausgangspunkt von Elke Müller in ihrer Dissertation, zusammengefasst in ihrem Beitrag: „*Subjektive Ungerechtigkeit und Gerechtigkeitskonflikte in der Mediation*“, ZKM 5/2003, S. 200 ff.;

Dankenswerterweise hat sich insbesondere die Zeitschrift Konfliktdynamik des Themas der Gerechtigkeit im Konflikt und in der Mediation angenommen, S. hierzu folgende Beiträge:

Dieter Lünse, Heidi Ittner „*Gerechtigkeit und Dilemmata in der Mediation: neue Wege und neue Chancen*“ in Konfliktdynamik Heft 3/2014, S. 230 ff.;

Markus M. Müller, Stefan Falk „*Verfahrensgerechtigkeit in Konflikten: Chancen und Grenzen*“ in Konfliktdynamik Heft 1/2014, S. 18 ff.;

Elisabeth Kals, Heidi Ittner *„(Un-)Gerechtigkeiten im Konflikt*“, in Konfliktdynamik Heft 1/2014, S. 4 ff.;

Anna Baumert, Tanja Nazlic, Katja Alrich „*Konflikte bearbeiten durch Relativierung von Gerechtigkeitsvorstellungen*“ in Konfliktdynamik Heft 1/2014, S. 36 ff.;

Hingewiesen sei ferner auf Lis Ripke „*Recht und Gerechtigkeit in der Mediation*“ in Haft/Schlieffen (Hrsg.), Handbuch Mediation, C. H. Beck, 2. Aufl., 2009, S. 161 ff.

In diesen Beiträgen wird jeweils auf weitere Literatur verwiesen.

Wer sich mit Mediation bei Trennung und Scheidung beschäftigt, benötigt Kenntnisse zur Gerechtigkeit bei der Familiendynamik. Sie sind schon frühzeitig von einem der „Erfinder“ der systemischen Familientherapie, Ivan Boszormenyi-Nagy, beschrieben worden, z.B. in Boszormenyi-Nagy & Spark, „*Unsichtbare Bindungen*“, Klett-Cotta, 5. Aufl., 1995, insbes. S. 66 ff. und S. 85 ff. In den deutschsprachigen Raum ist die systemische Familientherapie bekanntlich v. a. von Helm Stierlin, in der Herausgabe der „Familiendynamik“ gemeinsam mit Joseph Duss-von Werdt, eingeführt worden und in Buchform ist erschienen: *Gerechtigkeit in nahen Beziehungen. Systemisch therapeutische Perspektiven.* (2007). Carl-Auer Verlag, Heidelberg.

Insofern ist auch das Gerechtigkeitsdenken bei ihm zuhause, s. das Interview von Rudi Ballreich mit Helm Stierlin „*Wie Du mir, so ich Dir, Beziehungsgerechtigkeit und die Balance zwischen Geben und Nehmen*“ in Konfliktdynamik Heft 2/2014, S. 74 ff.

Literatur

Ballreich R., Stierlin H. (2014). *Wie Du mir, so ich Dir, Beziehungsgerechtigkeit und die Balance zwischen Geben und Nehmen*. Konfliktdynamik Heft 2/2014.

Boszormenyi-Nagy I. & Spark (1995). *Unsichtbare Bindungen*. 5. Aufl. Klett-Cotta.

Dieter A., Montada L., Schulze A. (Hg.) (2000). Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation“, Campus Verlag.

Lünse D., Ittner H. (2014). *Gerechtigkeit und Dilemmata in der Mediation: neue Wege und neue Chancen*. Konfliktdynamik Heft 3/2014, S. 230 ff.

Mähler G. & Mähler (Hg.) (2016). *Außergerichtliche Streitbeilegung – Mediation in Beck‘sches Rechtsanwaltshandbuch, 11. Aufl., § 48, S. 1271* ff.

Montada L. (2003). Die (vergessene) Gerechtigkeit in der Mediation. in Mehta G., Rückert K., *Mediation und Demokratie*, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg, S. 156 ff.

Montada L. (2014). *Gerechtigkeit – ein Kernproblem in Konflikten und deren Beilegung*. Konfliktdynamik, 2014 (1), 26 ff.

Müller E. (2003). *Subjektive Ungerechtigkeit und Gerechtigkeitskonflikte in der Mediation*, ZKM 5/2003, 200 ff. Müller M. M., Falk S. (2014). *Verfahrensgerechtigkeit in Konflikten: Chancen und Grenzen*. Konfliktdynamik Heft 1/2014, 18 ff. Kals E. & Ittner H. (2014). *(Un-)Gerechtigkeiten im Konflikt*. Konfliktdynamik 2014 (1),4 ff. Baumert A., Nazlic T., Alrich K. (2014). *Konflikte bearbeiten durch Relativierung von Gerechtigkeitsvorstellungen*. Konfliktdynamik 2014 (1),36 ff.

Ripke L. (2009). Recht und Gerechtigkeit in der Mediation. in Haft. In Schlieffen (Hg.) *Handbuch Mediation*, 2. Aufl. (2009). C. H. Beck, 161 ff.

Stierlin H. (2007). *Gerechtigkeit in nahen Beziehungen. Systemisch therapeutische Perspektiven.* Carl Auerverlag, Heidelberg.

Eingegangen: 16.01.2017
Peer Review: 23.01.2017
Angenommen: 29.01.2017

Autorin und Autor

Gisela Mähler und Hans-Georg Mähler beschäftigen sich praktisch in ihrer Anwaltskanzlei, theoretisch in Veröffentlichungen, sowie in Aus- und Fortbildung, in Supervision sowie vielfältiger organisatorischer Vernetzung seit 28 Jahren intensiv mit Mediation, seit 10 Jahren mit Cooperativer Praxis.
Näheres zu ihrer Person unter www.eidos-projekt-mediation.de unter Ausbildungsleitung.

Diesen Artikel zitieren als: Mähler, G.& Mähler, H.-G. (2017). Zur dynamischen Gerechtigkeit der Mediation. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 19-25.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

ZBM

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 26-30

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Die Kunst des modernen Lebens: Ambivalenz und Unsicherheit

Anna Schor-Tschudnowskaja[1] ✉

Zusammenfassung
Der Begriff der Ambivalenz ist kein genuin sozialwissenschaftlicher Begriff, er wurde ursprünglich in der Psychiatrie und Psychoanalyse entwickelt. Und dennoch steht die Erfahrung der Ambivalenz im Fokus der Betrachtung der meisten soziologischen Theorien.
Der Beitrag skizziert am Beispiel einiger Autoren, Autorinnen und Theorien, auf welchem Wege die Sozialwissenschaften die Sprache gefunden haben, in der man über die Ambivalenzen nachdenken und sich mit ihnen auseinandersetzen kann. Darüber hinaus wird diskutiert, warum gerade die Ambivalenz als zentrale Erfahrung des modernen Lebens gilt, das mit Bewegung und Veränderung assoziiert ist. Und schließlich wird dargestellt, welche Erkenntnisse die Sozialwissenschaften für das Handeln unter der Bedingung der Ambivalenz gewinnen konnten und welche Fragen nach wie vor offen geblieben sind.

Abstract
The term ambivalence is not a genuine concept in social sciences, but rooting from psychiatry and psychoanalysis. Nonetheless the experience of ambivalence is focus in most sociological theories.
In the article you find examples of concepts of some authors and theories, in which the social sciences have found expression for reflecting and deconstructing ambivalence. Furthermore I discuss why ambivalence has become the central experience in modern life being in close connection with movement and change. Finally I draw attention to how social sciences found a way to get answers for action plans having ambivalence as precedence and which questions remain unanswered.

Keywords: Moderne, sozialer Wandel, Ideengeschichte

1. Begriffsklärung

Bei dem Begriff der Ambivalenz, der die Erfahrung eines Widerspruchs, einer Zwiespältigkeit meint, geht es vorrangig um menschliche Gefühle und Beziehungen. Eine Ambivalenz lässt sich als ein psychischer Zustand beschreiben, der als eine innere Zerreißprobe umschrieben wird. Als ambivalent wahrgenommene Situationen und Objekte rufen Unsicherheit und Hilflosigkeit hervor, unter den spannungsgeladenen Bedingungen der Ambivalenz werden Denken und Handeln erheblich erschwert.

2. Das Leben in der Moderne

Widerspruch, Zwiespältigkeit, Uneindeutigkeit, Zweifel und Unsicherheit sind Themen, die bereits im 19. Jahrhundert, insbesondere aber im 20. zentral in der Sozialphilosophie und den entstehenden Sozialwissenschaften werden; diese zentralen Themen der gesellschaftswissenschaftlichen und intellektuellen Diskurse spiegeln die Leiterfahrungen des modernen Lebens wider. Es entsteht der Eindruck, dass die moderne Gesellschaft und das Leben in der Moderne (womit vor allem das Leben in den europäischen Großstädten gemeint ist) in ihrem Wesen ambivalent sind, dass die Moderne sich unter anderem gerade durch Ambivalenz manifestiert. In manchen Darstellungen klingen die Wörter „ambivalent“ und „modern“ fast wie Synonyme (Baumann, 2005).

Viele der damaligen Theorien und Ansätze lassen erkennen, dass die Erfahrung der Ambivalenz auch zur biografischen Erfahrung ihrer Autoren und Autorinnen gehörte. Die Begeisterung für das Neue ver-

[1] wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Psychologie an der Sigmund Freud Privatuniversität

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an: Dr.in Anna Schor-Tschudnowskaja, Campus Prater Freudplatz 1, 1020 Wien, anna.schor-tschudnowskaja@sfu.ac.at

Lizenzbedingungen:
CC BY

mischt sich mit tiefer Sorge darum, ob das Individuum der Prüfung durch ein Leben, in dem die Uneindeutigkeiten und Ambivalenzen immer größere Rolle spielen, gewachsen ist. Man attestiert der Persönlichkeitsstruktur wie auch der sozialen Ordnung der Moderne innere Brüchigkeit und Dualität, die für Verfälschungen, Täuschungen und Unsicherheit sorgen. Doch das Interessanteste an den damaligen theoretischen Entwürfen ist, dass sie die Lösungen der wahrgenommenen Probleme, ob sozialer oder individueller Natur, in der Zwischenmenschlichkeit gesucht haben. Die moderne Welt ist eine „entzauberte" Welt (Weber), in der die vertikalen Beziehungen zum Magischen und Göttlichen durch die horizontale Beziehungen zu anderen Menschen abgelöst wurden. Die sinnhaften Beziehungen unter den Menschen sind die Arena der entstehenden Sozialwissenschaften.

3. Identitätstheorien

Die Persönlichkeitstheorie der Identität, die im 20. Jahrhundert eine absolute Vorrangstellung im Denken von Psychologinnen und Psychologen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern einnahm, widmet sich im Grunde genommen keinem anderen Phänomen; sie stellt Mechanismen der zwischenmenschlichen Ähnlichkeit und Übereinstimmung (sowie deren notwendige Grenzen) in den Mittelpunkt. Die Herausbildung der Persönlichkeit durch Identisch-Werden (Ähnlichkeitsprinzip) erfährt seine Grenzen durch die Notwendigkeit, ein autonomes, selbstständiges Individuum zu werden. Damit meine ich, dass die einschlägigen Theorien des 20. Jahrhunderts die Herausbildung einer Persönlichkeit als Entwicklung nach dem Ähnlichkeitsprinzip und nach dem Prinzip der Verselbstständigung bzw. Emanzipation zugleich erklären und somit in ihrem Wesen ambivalent sind bzw. der Ambivalenz des modernen Lebens Rechnung tragen.

Des Weiteren behandeln die Identitätstheorien den Wechselwirkungsprozess zwischen den beiden Prinzipien: Eine schwierige und existenziell notwendige Balance zwischen der Übereinstimmung mit „Anderen" und der Nicht-Übereinstimmung mit ihnen wird zu einem zentralen ontologischen Problem aufgewertet. Mit anderen Worten: Eine reife Identität zeichnet sich nicht durch eine feste, beständige Struktur aus, sondern weist genügend Fähigkeiten zur Veränderung auf und kann Identitätskrisen, die durch „Fremdes" oder Neues hervorgerufen werden, in einem Balanceakt zwischen Annahme/Veränderung und Ablehnung/Beibehaltung des Bestehenden meistern.

4. Dialogische Polyphonie

Auch der weltweit bekannt gewordene sowjetische Philosoph und Kulturtheoretiker Michail Bachtin (1895 – 1975) beschäftigte sich intensiv mit der Frage der Überwindung der Isoliertheit und des In-Sich-Geschlossen-Seins. Zentral für ihn war die Vorstellung einer spezifischen Wechselwirkung gleichberechtigter Bewusstseine, die jedoch separat bleiben, einander nicht durchdringen, miteinander nicht verschmelzen (Bachtin, 1963). Und obwohl sie separat bleiben, hat die spezifische Wechselwirkung zwischen ihnen das Ziel, die Isoliertheit zu überwinden und eine Einigung zu erreichen. Bachtin nennt diese Art von Einigung, die auf einem Widerspruch aufgebaut zu sein scheint, dialogisch, vielstimmig oder auch polyphon, nach ihm sei die zwischenmenschliche Polyphonie die höchste Form der Einigung überhaupt – eine Einigung bei voller Beibehaltung der eigenen Autonomie und Eigenart (ebd.). Die polyphone Wechselwirkung gleichberechtigter und unvorhersagbarer Bewusstseine hat laut Bachtin nicht nur zur Folge, dass von Einsamkeit keine Rede mehr sein kann, für ihn war das auch Freiheit par excellence. Denn für einen Handelnden bedeutet Freiheit, dass er in seinem Handeln nie eindeutig und nie abgeschlossen bleibt. Handeln ist nur dann Handeln, wenn es ambivalent ist. Und ob Freiheit, Wahrheit oder auch das menschliche Denken, sie alle, so Bachtin, folgen dem dialogischen Prinzip, sie entstehen dort, wo „verschiedene Bewusstseine einander berühren" (ebd., S. 107). Und es ist nur noch logisch, dass der Gegenstand einer Sozialwissenschaft nach Bachtin nie ein einzelner Mensch, ein Bewusstsein, sondern immer mindestens zwei bzw. die spannungsgeladene Wechselwirkung zwischen ihnen sein muss, eine Ansicht, die übrigens bereits Edmund Husserl (1959 - 1938) in der Phänomenologie und später (etwa zeitgleich mit Bachtin) sein Schüler Alfred Schütz (1899 - 1959) in der phänomenologischen Soziologie vertraten. Und so wie bereits Husserl eine unumgängliche und unendliche Vielfalt an Perspektiven in der sozialen Realität erkannte, so wusste auch Bachtin bereits, dass es in der sozialen Welt – in der Welt des Handelns – nichts eindeutig und endgültig sein kann.

Auch der Philosoph und Soziologe Georg Simmel (1858 - 1918) prägte in der Soziologie wie kein anderer den Begriff der Wechselwirkung. Er spürte die

„zeitgeschichtliche Auflösung alles Substantiellen, Absoluten, Ewigen in den Fluß der Dinge, in die historische Wandelbarkeit“ und versuchte mit seiner Soziologie, „an die Stelle jener substantiell festen Werte die lebendige Wechselwirksamkeit von Elementen selbst“ zu setzen (Simmel, zit. nach Levine, 1995, S. 374). Die Grundstimmung einer existenziellen Unsicherheit wurde zum Gerüst seiner Soziologie der Moderne. Simmels Denken war ganz dem Augenblick, der flüchtigen Bewegung zugewendet, seine Logik und sein Schreibstil waren immer auf der Suche, kein Ergebnis schien ihm irgendwie endgültig zu sein (Lehmann, 1995). Eine moderne Gesellschaft war für ihn eine, in der alles beweglich schlechthin geworden ist, sodass er selbst den Begriff der Gesellschaft gegen die Vergesellschaftung eintauschte, weil sie das Dynamische und Relationale am sozialen Leben besser zum Ausdruck bringt, eine Gesellschaft sei keine Substanz, sie sei ein Geschehen.

Dem zu erfassenden Gegenstand seiner soziologischen Betrachtungen passte sich auch seine Sprache an. Simmels Essayistik versuchte, „ein damals noch unreales Verhältnis zur Wirklichkeit gedanklich und sprachlich auszudrücken. Ihr liegt nicht der Gestus des Aneignens und Beherrschens zugrunde. Darin gerade zeigt sich ein Aufbrechen der tradierten wissenschaftlichen Gesinnung. […] Er zwingt seine Gedanken dem Wirklichen nicht auf“ (ebd., S. 160). Das Wirkliche bleibt ein luftiges Phantom und Simmel hat nie versucht, daraus ein Ordnungssystem zu machen, worin sich seine theoretische und persönliche Offenheit der modernen Ambivalenz gegenüber zeigte aber auch die Überzeugung, dass die Sozialwissenschaften der Zukunft mit mehrdeutigem und vielweltlichem Handeln zu tun haben werden.

Das zu erkennen, setzte ziemlich viel Mut voraus, und so waren rückblickend manche Autoren gerade deswegen von Simmel angetan. Günther K. Lehmann bewundert bei Simmel seine „schmerzfreie Objektivität“, wissend, wie sehr Simmel sein Leben lang unter dem Gefühl litt, ein Außenseiter, ein Fremder zu sein. Und dennoch: „Themen, die Kierkegaard und Schopenhauer fast krank machten und Nietzsche [...] in den Wahnsinn trieben, andere später zum Selbstmord, lösen sich bei Simmel in Impressionen, phänomenologischen Sequenzen und Ereignissen auf. Sie fügen sich zu einem diffusen Gewebe von geistreichen, heute noch sprachlich beeindruckenden Ideenverbindungen“, schreibt Lehmann in einem Aufsatz über Simmel, der die bemerkenswerte Überschrift „Die Ästhetik des flüchtigen Augenblicks“ trägt (ebd., S. 115).

5. Das Ende der Eindeutigkeit?

Der Soziologe Zygmnut Bauman (und vor ihm die lange Tradition der Kritischen Theorie) zeigt in seinem Buch „Moderne und Ambivalenz“ (2005, erstmals 1991 erscheinen), wie sehr jedoch die Moderne immer wieder dominant ordnungs- und differenzierungstheoretisch orientiert war und auf die Einübung eindeutiger ‚Entweder-oder-Unterscheidungen‘ abzielte. Diese Strukturierungsmuster im menschlichen Denken und sozialen Handeln zeitigten mitunter politische und menschliche Katastrophen, wie die bekannten totalitären Regime des 20. Jahrhunderts mit ihren Millionen von Opfern. Die Angst vor Ambivalenz schafft Gewalt und Konzentrationslager. Aus Angst vor Ambivalenzen verzichten wir gern auf Selbstbestimmung und Freiheit.

Und dennoch, so das Fazit von Bauman, war die Realisierung klarer „Entweder-oder-Unterscheidungen“, wie sie in der Moderne immer wieder angestrebt wurde, stets vergeblich und letztlich eine Illusion, selbst wenn eine sehr machtvolle. Bauman äussert die Hoffnung, dass mit dem Ende des Nationalsozialismus auch das Ende der Illusion der Eindeutigkeit gekommen ist, zumindest in Westeuropa. Durch den Zivilisationsbruch des Holocaust kann die Moderne das klassische Projekt der Herstellung von Eindeutigkeit nicht weiter verfolgen. Zu Beginn des nächsten Jahrhunderts wird (wieder einmal) klar, dass das Denken in binären Schematisierungen und der Versuch, die Welt über Klassifikationen nach dem Modell „Entweder-oder“ eindeutig zu machen, nur noch begrenzt möglich, aber auch nur begrenzt sinnvoll ist (ebd.).

Wir leben heute (in Westeuropa) in der Zeit einer historisch nie da gewesenen sozialen Vielfältigkeit, Offenheit und Ambivalenz. Immer weniger Fragen innerhalb der gesellschaftlichen Diskurse können als Ordnungsprobleme mit eindeutigen Lösungen behandelt werden, sondern nur als uneindeutige und daher mit Risiko verbundenen Probleme, für die es keine sicheren Lösungen gibt. Überhaupt befinden wir uns in einer interessanten Umbruchphase, in der gerade vor unseren Augen ganz neue Ordnungsbegriffe als solche entstehen. Auch Raum und Zeit werden neu erlebt (Rosa, 2016). Nicht so sehr Konstanz, Vorhersagbarkeit und Stabilität, sondern Wandel, Unübersichtlichkeit und Bewegung gehören heute immer

mehr zu den Merkmalen einer Ordnung. Die Dinge sind in Ordnung, wenn sie sich ändern und bewegen, wenn sie sich verändern und daher in ihrer Eindeutigkeit nicht erstarren. Selbst Identität, Demokratie und Frieden werden heute nach dem Muster der Simmelschen „Vergesellschaftung“ nicht mehr als stabile Zustände, sondern nur noch als Prozesse, als Geschehen verstanden: Es gibt keine Demokratie, es gibt nur eine Demokratisierung, es gibt keinen Frieden im Sinne einer stabilen Ordnung, es gibt nur eine Bemühung um einen Frieden – mit ständig offenem Ergebnis. Und auch die Identität ist erst dann „gelungen“ oder „reif“, wenn sie offen für beständige Veränderungen ist.

Das „entzauberte Bewusstsein“ der Moderne kommt nach wie vor nicht umhin, die Ordnung neu zu konstruieren. Die Konfrontation damit verläuft keinesfalls harmonisch. Die neuen kognitiven Weltbilder verleiten zwar dazu, sich auf das „Fremde“ einzulassen; die Formen einer akzeptablen Auseinandersetzung werden damit aber nur mühsam und in einem langsamen Prozess der Herausbildung einer neuen politischen Kultur und ihrer Wertebasis gefunden. Und wer heute, in dieser ambivalenten, unruhigen und beschleunigten Zeit, damit nicht zurechtkommt, kann schnell Untertan einer tröstlichen Lüge werden, und die Populisten werden ihm von rechts und links gern zur Seite springen, schreibt Boris Schumatzki in seinem Buch „Der neue Untertan“ (2016).

6. Die Kunst zu balancieren

Erstaunlich viele Fragen sind nach wie vor offen: Wie kann die gesellschaftliche Integrität gesichert werden, ohne die Grundfreiheiten der Subjekte zu relativieren? Letzten Endes ist das die Frage nach der notwendigen und möglichen Balance zwischen sozialer Integration und möglicher Abweichung bzw. Ausgrenzung Einzelner. So wie die Identitätstheorie die Persönlichkeitsentwicklung als Balancespiel zwischen Ähnlichkeit bzw. Identifikation einerseits und Eigenleistung andererseits begreift, so ist das auch nach wie vor ein zentrales Problem moderner Gesellschaften: Wie kann man das integrative Minimum, nämlich eine gewisse zementierende Ähnlichkeit unter allen Angehörigen der betreffenden Gesellschaft, behalten und zugleich der Einzigartigkeit eines jeden Individuums zur vollen Ausprägung verhelfen – v.a. vor dem Hintergrund der berechtigten Annahme, dass eine Freiheit auf experimentierende Selbstdarstellung und Einzigartigkeit und somit auch die Erfahrung der Ambivalenz durchaus das Entwicklungsvermögen der Gesamtgesellschaft fördert?

Die Kunst der Ambivalenz ist somit die Kunst der Balance, die vorrangig kommunikativ herzustellen ist. In dem Versprechen der zwischenmenschlichen Kommunikation liegt somit auch das Versprechen des balancierenden Umgangs mit den Zerreißproben des modernen Lebens. Dabei sollen wir die Kunst, mit den Ambivalenzen umzugehen, keineswegs unterschätzen: Es spricht sehr viel dafür, dass nur die Bereitschaft, eine spezifische Balance zwischen prinzipieller Gleichheit und Ungleichheit, Eindeutigkeit und Uneindeutigkeit, Konstanz und Dynamik sowie Offenheit und Ausgrenzung immer wieder herzustellen, das Überleben der demokratischen Ordnung sichern kann.

Literatur

Anter, A. (2014). Entzauberung und Säkularisierung. In H.-P. Müller & St. Sigmund (Hg.), *Max-Weber-Handbuch. Leben - Werk - Wirkung (47)*. Stuttgart: J.B. Metzler.

Bachtin, M. (1963). *Problemy poetiki Doskojewskogo* [Probleme der Poetik bei Dostojewskij], Sovetskij pisatel‘: Moskau.

Bauman, Z. (2005). *Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit*. Hamburg: Hamburger Edition.

Lehmann, G. K. (1995). *Ästhetik der Utopie.* Stuttgart: Neske.

Levine, D.N. (1995). Ambivalente Begegnungen: 'Negationen' Simmels durch Durkheim, Weber, Lukács, Park und Parsons. In Dahme, H. J. & Rammstedt, O. (Hg.), *Georg Simmel und die Moderne*, (318-387). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosa, H. (2016) *Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Schumatzki, B. (2016). *Der neue Untertan*. Populismus, Postmoderne, Putin. Salzburg: Residenz Verlag.

Eingegangen: 20.12.2016
Peer Review: 03.01.2017
Angenommen: 17.01.2017

Autorin

Dr.in Anna Schor-Tschudnowskaja: Diplom-Psychologin und Soziologin. Seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität. Forschungsschwerpunkte: Soziologische Theorien der Gegenwart, Moderne und Postmoderne, postutopische und postsowjetische Gesellschaften.

Diesen Artikel zitieren als: Schor-Tschudnowskaja A: (2017). Die Kunst des modernen Lebens: Ambivalenz und Unsicherheit. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 26-30.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 31-42

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften The Open Access E-Journal

Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen

Bea Verschraegen [1] ✉

Zusammenfassung
Interkulturelle und interreligiöse Mediationen werden oft durchgeführt, deren Komplexität wird aber genauso oft unterschätzt. Es darf nicht übersehen werden, dass Kultur ein vielschichtiges Phänomen ist. Ihre konkrete Bedeutung für einen Konflikt ist mitunter schwer herauszuschälen. Dafür sollten sich MediatorInnen bewusst werden, dass Minimalvoraussetzungen erfüllt sein müssen, die nicht jeder mit sich bringt. In jeder Phase der Mediation ist zu überlegen, was die kulturelle Implikation ist, wobei stets klar bleiben muss, dass es individuelle Konflikte sind, die mediiert werden. Übergreifende kulturelle Fragestellungen und stereotype Vorstellungen von Kultur sollten in interkulturelle bzw. interreligiöse Konflikte, die unterschiedlichste Spezifika und mögliche Fallstricke aufweisen, nicht von außen herein getragen werden.

Abstract
Intercultural and interreligious mediations are conducted on a regular basis but their complexity is often underestimated. It should not escape one's notice that culture is a complex phenomenon whose specific meaning may be difficult to identify. Mediators should be aware that certain minimum requirements must be fulfilled that are not necessarily met by everyone. In each phase of mediation, cultural implications ought to be specified recognizing that individual conflicts are mediated. When dealing with intercultural and interreligious conflicts that each reveals specific features and potential pitfalls, overarching cultural issues and stereotypes regarding culture should not be introduced from outside.

Keywords Polarisierungen, Typologien, Stereotypen, Globalisierungen

1. Begrifflichkeiten

Was hat Kultur mit Interkulturalität und Interreligiosität zu tun?

Der Zusammenhang von interkultureller und interreligiöser Mediation ist zunächst eine Frage der Begriffsdefinition. Insbesondere die Anthropologie hat sich mit dem Begriff der Kultur und der Interkulturalität auseinandergesetzt. Andere Wissenschaftszweige sind ihr in unterschiedlichem Ausmaß gefolgt.

Angesichts der Vielzahl von Kulturdefinitionen, die teilweise bewertend nach geistigen oder künstlerischen Leistungen unterscheiden (Arnold, 1867), teilweise ein eher umfassendes Kulturverständnis vertreten (vgl. Tylor, 1958) bzw. wiederum andere, die den einzigartigen Charakter jeder Kultur hervorheben (vgl. Boas, Jahreszahl fehlt zit. nach Avruch, 2006), sind hier zumindest ein paar Gedanken angebracht. Die erstgenannte Schule impliziert eine Bewertung nach hoher und niedriger Kultur, während die zweitgenannten Vertreter aufgrund des weiten Kulturbegriffs jedem Mitglied der Gesellschaft Kulturfähigkeit einräumen und damit gewissermaßen verbunden auch eine Kultuuniversalität zuschreiben möchten. Die dritte Schule will – möglichst wertfrei – das Individuelle jeder Kultur betonen.

Im Rahmen der Mediation bedeutet „interkulturell" zunächst eine Information: Der Streit betrifft ein (sub-) kulturelles Thema. Dieses kann sich auf die Beziehung, die Begegnung, den Konflikt oder die Krise beziehen und kann Ursache für das Problem, die Krise oder den Konflikt sein oder aber die Auseinandersetzung lediglich mitbedingen, möglicherweise aber gar nicht konfliktprägend sein.

Interreligiöse Konflikte deuten auf einen Konflikt zwischen Religionen, Glaubensgemeinschaften bzw. religiösen Rechtsschulen hin. Repräsentiert der Staat

[1] Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Abteilung für Rechtsvergleichung, Einheitsrecht und Internationales Privatrecht.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an o. Univ.-Prof.in Dr.in Bea Verschraegen, LL.M., M.E.M. E-Mail: bea.verschraegen@univie.ac.at

Lizenzbedingungen:
CC BY

die Religion und diese den Staat, so bestimmt die Religion, was rechtens ist; die Religion ist die Rechtsordnung. Das kann auf Fragen des Personen-, Familien- und Erbrechts zutreffen. In säkularen Staaten sind, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß, Staat und Kirche getrennt. Das Recht wird maßgeblich vom Volk geprägt, während die Religion Privatangelegenheit ist.

Die Begriffsbeschreibung ist lediglich als grobes Muster für unsere Zwecke zu verstehen. Diese sollte sich primär nicht auf polarisierende Elemente konzentrieren, sondern ein Problembewusstsein für mögliche Grenzen mediierbarer Konflikte entwickeln. Das ist insbesondere bei problemlösungs- und bedürfnisorientierten Mediationen der Fall.

1.1. Kultur und Avruchs Verbotsliste

Unabhängig davon, wie Kultur definiert wird, ist sie entwicklungsaffin, dynamisch, zeitbezogen, passt sich an, verwirft, vermischt und verarbeitet. Daher ist die Fokussierung auf Stereotypen problematisch. Der Konflikt wird unnötig kulturalisiert.

Avruch, seines Zeichens Anthropologe, hat – unter anderen – den Blick auf Kultur(en) geschärft. Die Kultur ist von Bedeutung, sofern ihr bei der Konfliktlösung eine Rolle eingeräumt wird. Eine zu starke Vereinfachung im Sinne einer Kohärenz von Kultur oder einer umfassenden systemischen Wirkung zwischen Kulturen versperrt den Blick auf die Besonderheiten einer Kultur und auf ihren zeitlichen Kontext. Ob und in welchem Ausmaß Kulturkohärenz vorliegt, ist eine empirische Frage. Avruch bemerkt zurecht: „… *it is most probably during times of intense or deeply rooted social conflict that cultural coherence is most problematical*“ (Avruch, 2006). Viel Aufmerksamkeit wurde (und wird) der Streitfrage gewidmet, wo bzw. wie Kultur lokalisiert werden kann. Kurzum: Im Individuum – was die Brücke zur Psychologie schlagen würde – oder in superorganischen Strukturen? (ebd.)

Diese Fragen sind hier nicht zu untersuchen und wären in gebotener Kürze auch nicht zu lösen. Interessant sind die Folgerungen, die Avruch aus den Fragestellungen zieht (2006, S. 14 ff.). Danach sind sechs konkrete Annahmen über Kultur im Zusammenhang mit Konfliktlösung unangebracht:

1. Kultur ist homogen: Diese Hypothese setzt voraus, dass Kultur frei von internen Widersprüchen sei und so klare Handlungsvorgaben für Individuen liefern könne, und dass Extranei daraus direkte Schlussfolgerungen ziehen könnten („Deutsche sind fleißig“, „SüdeuropäerInnen sind faul“). Diese Hypothese unterstützt zugleich die folgende, ebenso unrichtige Annahme:
2. Kultur ist ein Gegenstand: Dies impliziert, dass Kultur unabhängig von Individuen agieren bzw sich entwickeln könne. Kultur als Gegenstand zu betrachten, der kurzerhand auf kognitive Prozesse und auf Wahrnehmungsprozesse verweist, von diesen auf Metonymien, um schließlich die Kultur zu verdinglichen, schränkt die Aufmerksamkeit für kulturelle Diversität ein.[2] Dieser unrichtige Ansatz führt zur nächsten Hypothese über:
3. Kultur ist einheitlich verteilt unter den Mitgliedern einer Gruppe: Die solcherart unterstellte Uniformität aller lässt interkulturelle Variationen als (unerwünschte) Abweichungen erscheinen.[3]
4. Jedes Individuum besitzt nur eine Kultur: Unter dieser Hypothese wird das Individuum gleichsam als ident mit der Gruppe betrachtet. Seine Kultur ist die Gruppenkultur und zwar nur diese („Amerikaner“, „Russe“, „Muslim“)[4].
5. Kultur ist Tradition, ein Handeln nach gewohnten Mustern: Nach dieser Hypothese ist die Kenntnis der Sitten, Bräuche, Gepflogenheiten, Regeln, schlicht der Erscheinungsformen des Handelns einer Gruppe oder eines Volkes ausreichend, um zu wissen, was das fremde Gegenüber sich erwartet bzw wie man sich bei interkultureller Begegnung zu verhalten hat. Der gute Ton, die angemessene Umgangsform wird aus dieser Kenntnis abgeleitet. Dies führt zur nächsten falschen Hypothese:

---

[2] Diese Übersimplifizierung ist auch bei S. Huntington, *Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert* (1996) zu finden. Der Autor, dessen Werk die Komplexität der Kultur(en) scheinbar leicht verständlich und deshalb so erfolgreich machte, unterscheidet sieben Kulturen: die chinesische, japanische, hinduistische, islamische, westliche, lateinamerikanische und afrikanische Kultur. Die Kultur wurde nach Region, Religion und Sprache bestimmt. Damit bot Huntington den LeserInnen eine einfache Formel zum Verständnis der komplexen kulturellen Zusammenhänge an, die generell Antworten auf Fragen liefern sollte, aber ihnen verschwieg, dass sie noch alles zu lernen haben.

[3] Bei über 1,5 Milliarden Muslimen (1.500.000.000) gelten (hochgeschätzt) etwa 100 bis 200 Tausend (100.-200.000) als potenziell gewalttätig bzw. radikal. Das ergibt eine zahlenmäßige Differenz von 1.499.800.000 Muslimen, die sich keiner Gewalt bedienen wollen und trotzdem werden sie alle systematisch mit den potenziell gewalttätigen und radikalen Muslimen gleichgesetzt.

[4] So gab es laut Pew Research in 2015 3,3 Millionen muslimische Amerikaner, vgl http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/01/06/a-new-estimate-of-the-u-s-muslim-population/.

6. Kultur ist zeitlos: Diese Aussage beruht auf der Annahme, dass Kultur unverändert bleibt, dem zeitlichen Wandel sozusagen trotzt.

Diese gängigen Hypothesen stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Ihre Einfachheit besticht und verführt. Die Simplifizierung schwächt aber ihre Eignung, soziale Interaktionen analytisch zu erfassen. Dies gilt, wie Avruch (2006, S. 16) hervorhebt, für Konfliktlösung, aber gleichermaßen für Mediation, Beratung, Supervision, usw. Die Vereinfachung birgt eine weitere Gefahr in sich: sie stereotypisiert und wird zur Argumentations- und Handlungsgrundlage für diverse AkteurInnen aus Wirtschaft und Politik. Unbeachtet bleibt, dass eine Verflachung der Argumentationskette zu willkürlichen Entscheidungen führen kann. Die Herausforderung für jegliches Verhandeln, Mediieren, Beraten, Supervidieren besteht darin, die gängigen Hypothesen immer wieder zu hinterfragen. Im Mittelpunkt steht in diesem Beitrag die Mediation, deren Auftrag darin besteht, individuelle (!) MediandInnen bei der Lösungsfindung adäquat zu begleiten und sich möglichst nicht von allgemeinen Unterstellungen leiten zu lassen.

1.2. Konflikt

Sehr allgemein lässt sich der Begriff „Konflikt“ wie folgt beschreiben: „*Conflict means perceived divergence of interest, or belief that parties‘ current aspirations cannot be achieved simultaneously*“(Pruitt & Rubin, 1986). Dies wird in der Regel der Grund sein, weshalb Betroffene eine Mediation in Anspruch nehmen bzw ihnen dazu geraten wird.

Die Literatur ist um Konflikttypologien nicht verlegen. Es wird etwa zwischen objekt- und subjektbezogenen Konflikten unterschieden (u.a., Wagschal, Croissant, Metz, Trinn & Schrank) dann findet sich die Differenzierung nach Ausgangssituation und Ziel (Bewertungs- bzw. Zielkonflikt) oder nach Erscheinungsbild und Konfliktursache (u.a. Glasl, 1999, S. 47 ff) usw. Ziel solcher Typologien bzw ihrer UrheberInnen ist die Wegbereitung für eine Mediationsgrundlage, sprich: die Analyse.

Die umfangreiche Zahl der Publikationen macht deutlich, wie wichtig der eigentliche Kontext ist: Mediation, Beratung, Verhandlung, Supervision, Coaching, usw. einerseits und das von den Betroffenen selbst benannte Thema andererseits. Die breite Streuung der Typologien, die aus sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen generiert wurden, eignet sich nicht *tel quel* für alle Konfliktbereiche gleichermaßen. Das liest sich als Selbstverständlichkeit, dennoch lässt die konkrete Anwendung gelegentlich darauf schließen, dass beispielsweise wirtschaftsorientierte Konfliktlösungsmechanismen Bedürfnisse einer familienakzentuierten Mediation nicht unbedingt gerecht werden und umgekehrt. Dazu wird *infra* („Fallstricke“) noch näher Stellung bezogen.

1.3. Kulturkonflikt

Ein wesentlicher Bestandteil der Mediation ist die Analyse des Konflikts. Dabei gilt es auch zu prüfen, ob und in welchem Ausmaß der Kultur beim konkreten Konflikt Bedeutung zukommt. Die Analyse des Konflikts führt zu dessen Diagnose, die richtungweisend für allfällige Interventionen ist. Wie sich *infra* zeigen wird, ist der Konflikt auf seine Bestandteile herunterzubrechen. Manche Elemente werden sich für eine Mediation eignen, andere nicht.

Bei Konflikten, die (vorschnell) als interkulturell oder interreligiös eingeordnet werden, ist die Analyse besonders wichtig, denn es zeigt sich, dass die Versteifung auf Kultur bzw Religion zu Polarisierungen führt, die einer erfolgreichen Mediation im Wege stehen.

1.4. Konfliktkultur

Wie mit einem offenen, schwelenden, verdeckten Konflikt umgegangen wird, charakterisiert die Konfliktkultur. Dies betrifft nicht nur die MediandInnen, sondern auch die MediatorInnen. Der an sich positiv besetzte Begriff der Konfliktkultur setzt die Kompetenz voraus, mit einem Konflikt konstruktiv umzugehen. Das bedeutet, den Konflikt zu thematisieren, zu benennen, und die Bereitschaft zur Stabilisierung und zur Deeskalation zu haben, sowie im optimalen Fall – je nach Eskalationsgrad – zur Lösung des Konflikts beizutragen (Verschraegen, 2002).

Wer über praktische Erfahrung verfügt, weiß, dass Wort und Tat regelmäßig Antipoden sind. Das gilt einmal für die MediandInnen: Sie sind in ihrem Konflikt verfangen, konzentrieren sich meist auf ihre persönlichen Standpunkte und Lösungen, tragen den Ballast nicht bewältigter Probleme und Frustrationen mit sich ohne sich dessen unbedingt bewusst zu sein. Doch haben auch MediatorInnen eigene Positionen, Gefühle, Vorurteile, Frustrationen, Fähigkeiten und Erfahrungen usw. Sie sind auf ihre Art und Weise in Abhängigkeiten verstrickt.

Bei alldem ist im Auge zu behalten, dass die Mediation ein Prozess ist, bei dem es zentral auf die

Kommunikation ankommt. Dieser Gedanke führt zum nächsten Punkt.

2. Minimalvoraussetzungen

Die Kenntnis der Voraussetzungen für eine Mediation im Allgemeinen wird in diesem Beitrag angenommen. Erfahrungsgemäß erfordert eine Mediation mit interkulturellen bzw interreligiösen Aspekten die Erfüllung bestimmter Minimalvoraussetzungen. Zu diesen zählen: Empathie, Äquidistanz, kulturelle Intelligenz, Komplementarität von Co-MediatorInnen und Sprachkompetenz.

2.1. Empathie

Wieviel Empathie verlangt bspw folgende Situation?

> Eine in Russland sozialisierte und sehr aufgebrachte Mediandin springt bei laufender Mediation ständig auf, um vor der Haustür eine Zigarette zu rauchen, die im Blumentopf ausgedrückt wird. Beim Eintreten knallt sie die Haustür zu. Aufgrund ihrer Erkältung ist sie auf Taschentücher angewiesen, die nach dem Gebrauch auf den Boden geworfen werden. Der Mistkübel bleibt unbeachtet.

Dieser Ausschnitt aus einer Mediation eines hocheskalierten Konfliktes zeigt legitime Grenzen einer gebotenen Empathie seitens der MediatorInnen auf. Sie könnten die Zügel des Mediationsprozesses aus der Hand verlieren, wenn die von ihnen vorab zu bestimmenden Rahmenbedingungen nicht eingehalten werden.

2.2. Äquidistanz

Wann wird die erforderliche Äquidistanz verletzt?

> Ein in Kenia aufgewachsener Mediand, der sich um effektiven Kontakt mit seinem von der Kindesmutter betreuten Kind bemüht, hört, wie diese dem Kind mit folgenden Worten verwehrt, seinen Vater beim Abschied zu umarmen und zu grüßen: „Wir verabschieden uns nicht von jedem. Lass das.“ Der Vater leidet während der Mediation sichtbar. Die Kindesmutter weist darauf hin, sie nehme den Kindesvater zum Vorbild, der es als ehemaliger Schüler eines englischsprachigen Internats nicht an Blasiertheit vermissen lasse.

Der stark vereinfachte Fall wies eine Reihe von Verhandlungsweisen seitens der Mutter auf, die darauf abzielten, den Vater zu diffamieren, sein Kontaktrecht gezielt zu unterbinden und das (unbestritten) gute Verhältnis zwischen Vater und Kind zu stören. Der Fall beschäftigte die Co-MediatorInnen intensiv. Sie einigten sich darauf, bei der nächsten Sitzung auf die Grundsätze der Mediation ebenso wie auf das Wohlverhaltensgebot zur Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. Die Mutter warf den MediatorInnen Parteilichkeit vor. Die Äquidistanz wurde nach Ansicht der MediatorInnen nicht verletzt.

2.3. Kulturelle Intelligenz

Das Erfordernis der kulturellen Intelligenz für interkulturelle und interreligiöse Mediationen, Beratungen und Verhandlungen wird seit wenigen Jahrzehnten vermehrt diskutiert (Earley & Mosakowski, 2004). Das Konzept ergänzt bereits bestehende Facetten der Intelligenz, wie die multiple Intelligenz (Gardner, 1983), die emotionale Intelligenz (Goleman, 1995), sowie die situative und die praktische Intelligenz (Albrecht, 2006).

Das Cultural Intelligence Center definiert kulturelle Intelligenz wie folgt:

> *“Cultural intelligence (CQ) is the capability to relate and work effectively in culturally diverse situations. It goes beyond existing notions of cultural sensitivity and awareness to highlight a theoretically-based set of capabilities needed to successfully and respectfully accomplish your objectives in culturally diverse settings”.*[5]

Konkret gefragt sind “*CQ Drive*” als Interesse, Antrieb und (Selbst-)Vertrauen sich an multikulturelle Situationen anzupassen, „*CQ Knowledge“* als Verständnis für Ähnlichkeiten von und Unterschiede zwischen Kulturen, „*CQ Strategy*“ als Bewusstsein für und Fähigkeit, multikulturelle Interaktionen zu planen, und „*CQ Action*“ als Fähigkeit sich in einem interkulturellen Setting anzupassen. Das Konzept zielt auf CEOs (Chief Executive Officers, MitarbeiterInnen in Führungspositionen) von multikulturell strukturierten Unternehmen in einer globalisierten Welt ab.

[5] Statt vieler siehe https://culturalq.com/what-is-cq/.

Es kann aber für andere Kontexte, wie die Mediation, nutzbar gemacht werden. Wichtig erscheint jedoch, aufgrund von Urlaubsreisen ins Ausland, Austauschsemestern, Praktika oder Konferenzen im Ausland udgl. nicht auf das Vorliegen interkultureller Intelligenz zu schließen, sondern Bodenhaftung zu bewahren und entsprechend selbstkritisch und bescheiden bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zu bleiben.

Das Verständnis und Einfühlungsvermögen für andere Kulturen setzt ständige Auseinandersetzung mit diesen und Aufnahmebereitschaft und –fähigkeit voraus. Es ist m. a. W. ein Paradebeispiel für *lifelong learning*. Avruchs Liste macht dies überdeutlich.

2.4. Komplementarität der Co-MediatorInnen

Komplementarität der Co-MediatorInnen ist ein Muss. Das lässt sich einfach ausdrücken, aber schwer durchführen: Sinnvolle Ergänzung ist zielführende Unterstützung! In der Praxis kann sich erst im Laufe der Zusammenarbeit herausstellen, ob die für interkulturelle bzw interreligiöse Mediation notwendige, aber keineswegs selbstverständliche Komplementarität gegeben ist. Welche Atouts erforderlich sind, hängt vom Zusammenspiel der MediatorInnen, ihren Fähigkeiten und ihrer Erfahrung ab, sowie vom konkreten Mediationsfall. Von daher ergibt es zusätzlich viel Sinn, die Mediationssitzungen gewissenhaft vor- und nachzubereiten, etwas, was ohnedies selbstverständlich sein sollte.

2.5. Sprachkompetenz

Ferner ist die Sprachkompetenz von großer Bedeutung. Das bezieht sich nicht nur auf die deutsche Sprache, sondern auf jede Fremdsprache, derer man sich bedient. Bei grenzüberschreitenden Mediationen ist dies häufig Englisch. Sätze wie „*How do I write your name*?“, „*How does it go*?”, “*Remember me to your signature*.”, “*Sign on the backside please*.” oder “*You cannot see it anymore, yes*?” mögen die KlientInnen noch verstehen. Äußerungen wie „*I see, it knocks you down, you are really ready*!”, “*When I understand you correct, you think you spider, or*?” oder “*I just think of a donkey bridge for you*.” sind sonderbar. Sollten die KlientInnen fragend innehalten, so sind Reaktionen, wie “*Don’t worry, me also I understand sometimes train station*!” zur Untermauerung der Kompetenz abträglich.

3. Design

3.1. Formulierung von Themen

Sind die Rahmenbedingungen der Mediation geklärt, so stehen die KlientInnen als Individuen im Vordergrund. So sehr die MediatorInnen zu einer konsensualen Lösung beitragen wollen, im Prinzip ist das von den KlientInnen vorgebrachte Anliegen maßgebend und nicht das, was von den MediatorInnen hineininterpretiert wird. Es kommt vor, dass MediandInnen gleich zu Beginn konkrete Lösungen vorschlagen, die in einem Thema umformuliert werden müssen. Die Umformulierung konkret geäußerter Lösungen in einem anzusprechenden Thema sollte bedachtsam erfolgen.

> Eine Klientin, die langjährig in einer binationalen Lebensgemeinschaft gelebt hat, trennt sich von ihrem Lebensgefährten und zieht mit beiden Kindern aus der Wohnung aus. Der Klient weiß, dass er die Wiederherstellung der nichtehelichen Lebensgemeinschaft nicht erzwingen kann und wünscht die gemeinsame Obsorge sowie eine gerechte Aufteilung des Gebrauchsvermögens. Die Klientin hat wegen eines körperlichen Übergriffs, der drei Jahre zurück liege, Anzeige erstattet. Der Klient kommt aus einer Region, in welcher Trennungen, Verlust von Angehörigen, und Krankheit als schicksalhafte Gegebenheiten erfahren werden, auf die Individuen keinen Einfluss haben. Die Umformulierung in „einvernehmliche Trennung“ löst dementsprechend Irritation beim Klienten aus.

Die Kenntnis von und das Verständnis für die fremde und die eigene Kultur sind unabdingbar. Aber Wissen und Verständnis alleine reichen nicht. Es bedarf großer Subtilität im Umgang mit den MediandInnen. MediandInnen in bi-nationalen Beziehungen und solche, die gemischte Sozialisationserfahrungen gemacht haben, bedürfen einer besonderen teilnehmenden Beobachtung, auch dann, wenn es um Themen geht, die am Mediationsort begrifflich festgelegt sind.

3.2. Vorurteile und *reality check*

Vorurteile können negativ oder positiv besetzt sein. Ältere Definitionen haben negativ konnotierte Vorurteile im Blickfeld. Klassisch ist die Definition von Allport (1971): „Antipathie, die sich auf eine fehlerhafte

und starre Verallgemeinerung gründet. Sie kann ausgedrückt oder auch nur gefühlt werden. Sie kann sich gegen eine Gruppe als ganze richten oder gegen ein Individuum, weil es Mitglied einer solchen Gruppe ist". In der Folge sind aus der Sicht verschiedener Disziplinen weitere, differenziertere Definitionen ins Blickfeld gerückt, darunter: „Im Alltagsverständnis gebrauchen wir den Begriff Vorurteil, um ausgeprägte positive und negative Urteile oder Einstellungen eines Mitmenschen über ein Vorurteilsobjekt zu bezeichnen, wenn wir sie für nicht realitätsgerecht halten und der Betreffende trotz Gegenargumenten nicht von seiner Meinung abrückt. Da wir in unseren Urteilen zumeist nur unsere Sichtweise wiedergeben und Urteile fast immer gewisse Verallgemeinerungen enthalten, sind in jedem Urteil Momente des Vorurteilshaften zu finden" (bergmann2001)[6].

Die Forschung hat sich in den letzten Jahrzehnten intensiv den Auswirkungen verschiedener Vorurteile gewidmet, so bspw die Psychologie im Zusammenhang mit Marktverhalten, mit Integration usw. Die Literatur ist mittlerweile stark angewachsen. Nur der Illustration halber eines von vielen Beispielen:

> *„MigrantInnen sind faul, integrieren sich nicht und liegen dem Staat auf der Tasche. Zu allem Überfluss bekommen sie auch noch viel zu viele Kinder".*[7]

Wer „erkennend lachen" möchte, kann sich den Atlas der Vorurteile von Yanko Svetkov (2013) ansehen. Zur Prüfung, ob und welche Vorurteile man hat, sei etwa der IAT (Impliziter Assoziationstest)[8] empfohlen.

Die Frage, die sich heute stellt, ist weniger, ob man Vorurteile hat, sondern vielmehr wie man damit umgeht. Das ist in interkulturellen und interreligiösen Mediationen ein zentrales Thema. Dasselbe gilt für Stereotypen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

3.3. Stereotypen und *„the global world"*

Die Medien bieten eine Vielfalt von Stereotypen an. Die AmerikanerInnen seien lässig, die Deutschen formal und pingelig, die EngländerInnen Snobs, Migranten Unterdrücker und Migrantinnen Leibeigene ihrer Ehemänner, aber alle IslamistInnen, ItalienerInnen und „alle, die aus dem Osten kommen" korrupt, AfrikanerInnen DealerInnen, und SüdamerikanerInnen arbeitsscheu usw. Solche Bilder tragen zu einer konstruktiv zu führenden Mediation nichts bei. Eine angestrebte Mediation will strittige Fragen thematisieren und sie nach Tunlichkeit bedürfnisorientiert lösen. Setting und Umgang mit den KlientInnen sind folglich weniger aus deren kultureller Perspektive vorzubereiten und durchzuführen, sondern anlassbezogen.

Die klassische Begriffsbestimmung von Stereotypen stammt wohl von Ashmore: „Menge (set) von Überzeugungen bezüglich der individuellen Merkmale der Mitglieder einer bestimmten sozialen Kategorie" (Ashmore, 1981). Allgemein ausgedrückt handelt es sich um eine vereinfachende Schematisierung von Gruppen, Berufen, Ethnien, Geschlechterrollen usw. Im Zusammenhang mit dem hier interessierenden Thema erhebt sich die (nicht neue) Frage, wie Stereotypen in einer *„global world"* zu verstehen sind. Das Thema wird in unterschiedlichen Zusammenhängen diskutiert, und zwar u. a. auch in Bezug auf Vorurteile, Kulturprototypen.

Kulturprototypen sind keineswegs in Stein gemeißelt. Das Gegenteil ist der Fall. Zwar bedient sich ua das Harvard-Konzept (*„Harvard Method of Negotiation"*)[9] für die Konfliktlösungsverhandlungen solcher Kulturprototypen.[10] Sie sollen das Verständnis für fremde Kulturen schärfen und den Erfolg von Verhandlungen zielführend steuern. Schematisierung ebnet jedoch nicht per se den Weg zur Umsetzbarkeit in der Praxis. Beispiele, die für Verhandlungen mittlerweile generell angeführt werden, sind:

> In Nordamerika (USA und Kanada) stehe das Streben nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung im Vordergrund. Der Zugang zu einem Konflikt sei rationaler Natur. Im Vordergrund stehe die Würde. Anders in Asien: maßgebend seien soziale Verantwortung und Respekt vor dem anderen. Menschen seien eher konfliktscheu und harmoniefreundlich und zeigten kaum Emotionen. Das Gesicht müsse

[6] Einen informativen Überblick bieten viele Websites, darunter: Sir Peter Ustinov Institut zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen, abrufbar unter: http://www.ustinov.at/vorurteile. Ferner - statt vieler - : Denkanstöße zum Thema Vorurteile und Feindbilder - www.studiengesellschaft-friedensforschung.de/texte/da_49.pdf; M. R. Banaji, A. G. Greenwald, Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können (2015); siehe auch https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all.

[7] http://www.plattform-migration.at/?id=342.

[8] https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/.

[9] Informative Webseite mit weiterführenden Links: http://www.pon.harvard.edu/research_projects/harvard-negotiation-project/hnp/.

[10] Die Literatur zu Kulturprototypen und Kulturstandards ist schier unüberblickbar. Einen guten Überblick über Letztere bietet statt vieler P. Kühnel, Kulturstandards: woher sie kommen und wie sie wirken. In interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien 13 (2014), 22, pp. 57-78. URN: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-452539.

> gewahrt werden. In Teilen von Südeuropa hätten der Familienzusammenhalt sowie ein Ehrenkodex prominente Bedeutung (Elgar, 2013).

Verhandelt werden in der Regel Themen, die wirtschaftlich bzw wirtschaftspolitisch von Bedeutung sind. Verhandlungen (*negotiations*) sind keine Mediationen. Wenn die Tools für Verhandlungen in einer Mediation sinnvoll eingesetzt werden können (oder umgekehrt), bestehen keine Bedenken, jedenfalls nicht prinzipieller Natur. Der klassische Alltag von Mediationen (in Österreich) hat keine typischen Themen zum Gegenstand, die sich so verhandeln lassen, wie wirtschaftliche Kontexte: Vielmehr sind tendenziell persönliche Aspekte (Ruf der Familie oder des Unternehmens, Beziehung zum Kind, Anerkennung persönlicher Verzichte oder Investitionen usw), sei es auch mit wirtschaftlichen Auswirkungen, relevant. Von daher fragt sich, ob die für internationale Verhandlungen ausgearbeiteten und möglicherweise bewährten Kommunikations- und Kulturmuster einen relevanten Mehrwert für Mediationen haben, die etwa das ZivMediatG[11] regulieren will.

Zurück zum Vorurteil in der globalisierten Welt. Gelten „dort" andere Regeln? Facebook, Youtube, Instagram, Google, reddit, usw. Friedman erinnerte vor über einem Jahrzehnt eindringlich an die Notwendigkeit, das Verständnis für Völker und Kulturen zu schärfen, die uns fremd sind (Friedman, 2005). Sein Appell spricht auch, aber nicht nur, die Thematik der kulturellen Intelligenz an, die oben bereits erörtert wurde. Was hier interessiert, ist, wie mit Stereotypen in einer Welt umzugehen ist, die zunehmend von elektronischen Medien beherrscht wird. Es fällt auf, dass sich auch MigrantInnen besonders intensiv mit diesen Medien auseinandersetzen. Ihre Kommunikation läuft über Facebook, WhatsApp, Blogs usw. Dementsprechend passt sich ihre Sprache an und die Kommunikation ändert sich. Damit hat sich intensiv u. a. Danah Boyd (2006) auseinandergesetzt. Sie spricht von einer „*geek population*", wobei ein „*geek*" ein Individuum ist, „*who is fascinated by knowledge and imagination, usually electronic or virtual in nature*"Li-Rong & Cheng, 2007). Wie „*geeky*" man ist, lässt sich testen.[12] Der Punkt ist, dass die „*geeks"* eine weltweite Population sind, die sich in einem Medium bewegen, die sich einer der Varianten der englischen Sprache bedienen („*world of Englishes*"). Zurückgeführt auf die gegenständliche Thematik, erhebt sich die Frage, ob der Symbolik in der Kommunikation nicht viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Sie könnte die Kulturdiversität relativieren.

3.4. Haben oder nicht haben?

Dies ist regelmäßiger Konfliktpunkt im Rahmen der Mediation. Wenige haben viel, die meisten haben viele Schulden. Das kann dazu führen, dass an Errungenem festgehalten wird, obwohl die Leistbarkeit fehlt. Angesprochen ist der sogenannte „*endowment effect*" (Besitztumseffekt) (Maddux, Yang, Falk, Adam, Adair, Endo, Carmon & Heine, 2010), welcher der Verhaltensökonomie entlehnt ist und in verschiedenen Gebieten zur Anwendung kommt. Auch er nimmt bei Verhandlungen nach dem *Harvard Negotiation Program* (PON) eine wichtige Rolle ein. Nach dem Besitztumseffekt scheint der Besitz eines Gegenstandes den persönlichen Wert mehr zu steigern als das Fehlen des Besitzes. Die Theorie kann im Rahmen einer Machbarkeitsprüfung bei der Mediation gezielt als Intervention eingesetzt werden. In der Praxis werden Bewertungen mitunter durch andere Aspekte überlagert (bspw Machtausübung, Fortsetzung eines Abhängigkeitsverhältnisses, Rücksichtnahme auf gemeinsame Kinder).

> Ein Paar, Eltern zweier Kinder, hat mit großem persönlichen Einsatz und Verzicht auf berufliches Fortkommen der Kindesmutter ein Zweithaus am Land angekauft und über viele Jahre modernisiert und vergrößert. Im Laufe der Zeit wurde der Zweitwohnsitz zum eigentlichen Sitz der Familie. Die fortdauernde Belastung scheint ihren Tribut zu fordern und die Ehe zerbricht. Die betreuende Kindesmutter will im Haus bleiben, kann aber den vom Ehemann geforderten Wert für seinen Hausanteil nicht aufbringen. Es werden Finanzierungsprojekte diskutiert, bei welchen der Ehemann zwar nachgibt, aber nicht so weit, dass die Frau seinen Anteil bezahlen und die offenen Schulden bedienen könnte. Sie will sich vom Haus (im Interesse der Kinder) nicht trennen. Im Rahmen einer Machbarkeitsrückfrage werden die Rollen von Mann und Frau hypothetisch getauscht. Er würde das Zweithaus so schnell wie möglich verkau-

[11] Bundesgesetz über Mediation in Zivilrechtssachen (Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003.
[12] http://www.innergeek.us/geek-test.html.

> fen. Das Ergebnis mag angesichts der Tatsache, dass der Mann seinen persönlichen Einsatz für Restaurierung, Ausbau und Erhalt des Hauses ebenso wie seine Liebe für Gartenarbeit in den Vordergrund stellte, überraschen.

Besitz und Verlust sind eng verwandt. Der Begriff des Besitzes kann auch im übertragenen Sinne verstanden werden und eher für „Zugehörigkeit", „Gemeinschaft" stehen.

> Einem syrischen Flüchtling wurde in Österreich Asyl gewährt. Seine Frau und die drei gemeinsamen Kinder konnten im Zuge der Familienzusammenführung nach Österreich einreisen. Die Familie hatte sich über zwei Jahre nicht mehr gesehen. Die Frau war in einem griechischen Flüchtlingscamp alleine für die Kinder verantwortlich. Einmal eingereist lernten die Kinder mit beachtlicher Geschwindigkeit und akzentfrei die deutsche Sprache. Die Kindesmutter will sich so schnell wie möglich integrieren, Deutsch lernen und das Kopftuch nicht mehr tragen, damit sie nicht mehr „negativ" auffalle. Der Kindesvater meint, eine gute Muslimin trage ihr Kopftuch. In der Mediation werden kulturelle und religiöse Themen angeschnitten. Die MediandInnen wollen einen Weg finden, ihren Konflikt zu lösen, der im Streit über Gemeinschaftszugehörigkeit und Ängste vor dem Verlust einer „guten muslimischen Ehefrau" zu Tage tritt. Lassen sich solche Wertigkeiten überhaupt in eine mediierbare Relation bringen?

3.5. Dank und Entschuldigung

Skepsis scheint bei Interventionen angebracht, die im Anfangsstadium der Mediation einen Dankes- oder Entschuldigungsbrief an die andere Partnerin oder den anderen Partner ins Auge fassen. Das mag bei wenig eskalierten Konflikten ein bewährtes Instrument sein, wäre aber je nach Eskalationsgrad, Natur des Konflikts, Bildungsgrad der MediandInnen und ihrer kulturellen Einbettung sorgfältig abzuwägen. Abgesehen von haftungsrechtlichen Fragen, haben Dank oder Entschuldigung für jedes Individuum einen anderen Stellenwert (Eingeständnis, Übernahme der Verantwortung für das Scheitern, echtes Bedauern bis zu leeren Floskeln). Mit zu bedenken ist ferner, dass von den MediandInnen möglicherweise Unzumutbares abverlangt wird: Schwarz auf Weiß persönliche Zugeständnisse zu machen, kann die MediandInnen, die ihr Gesicht nicht verlieren wollen, deren Ehre einen hohen Stellenwert hat, deren Verletztheit im Vordergrund steht und die immerhin wegen eines Konflikts eine Mediation anstreben, überfordern.[13] Dies führt zum nächsten Punkt: Mediationsetikette.

3.6. Mediationsetikette

Die Mediationsetikette ist in hohem Maße kultur- und kontextrelevant. Die Klientel ist, was selbstverständlich sein sollte, höflich und respektvoll zu behandeln. Das bringt auch den MediatorInnen Vorteile: Sie geben den Maßstab für den Umgang miteinander und der Klientel vor. Eine komplexe Kunst, wie aus der Kommunikationstheorie bekannt ist, stellt „richtiges Fragen" und „richtiges Antworten" dar. Klassische Beispiele sind, ob man rauchen darf bei der Arbeit oder arbeiten darf beim Rauchen. Ferner als Antwort auf die Frage, ob die Vereinbarung vom Richter oder der Richterin genehmigt werden wird: „Das kommt bei uns ganz auf den Richter an!" Das erste Beispiel macht deutlich, wie sehr die Antwort von der Formulierung der Frage beeinflusst wird. Das zweite Beispiel erhellt die Doppeldeutigkeit einer solchen Antwort in Spannungsverhältnis von Ermessen und Willkür.

Klarerweise spielen Raum, Personen und das Setting eine große Rolle. Ziehen sich MediandInnen im Hochsommer während der Mediation Schuhe und Socken aus, weil es so warm ist, dann ist das eine Sache. MediatorInnen sollten hiervon aber Abstand nehmen. Setzen sich MediandInnen im Schneidersitz, so gilt das Gleiche.

Stets ist zu beachten, dass MediatorInnen eine Dienstleistung erbringen und diese die Verhaltensregeln und Erwartungshaltung der Klientel prägt. Telefonieren, SMS schreiben o. Ä. bei laufender Mediation ist dem Prozess selbstverständlich abträglich.

Die Fallbeispiele ließen sich fortsetzen. Generell sei empfohlen, dass die Gratwanderung zwischen Intervention und Manipulation gängiges Thema im Rahmen einer Supervision sein sollte, weil schon die Mediationsdynamik die Grenzen verwässern kann.

Vieles wird der Leserschaft aus der Praxis bekannt vorkommen. Für das gegenständliche Thema ist nicht zuletzt der nächste Punkt von Interesse.

[13] Selbst habe ich noch nie eine Mediation erlebt, bei welcher eine solche Intervention ein probates Deeskalationsinstrument hätte darstellen können.

3.7. Spezifische Merkmale interkultureller und interreligiöser Mediationen

Es zeichnet sich eine gewisse Tendenz ab, interreligiöse Mediationen als eigenständiges Gebiet von interkulturellen Mediationen abzugrenzen. In Ländern, in welchen es etwa für Trennung, Scheidung und Scheidungsfolgen spezialisierte Schaltstellen zwischen den religiösen Autoritäten und den staatlichen Behörden gibt,[14] liegt die Betonung tatsächlich auf der Religion, genauer auf der Religion als rechtliche Autorität einerseits und den Behörden als staatliche Instanz andererseits, die im Rahmen der Gewaltenteilung über Rechtsfragen entscheiden.

Von zentraler Bedeutung ist die Identifikation des Konflikts. Der Erfahrung nach ist es der Konfliktlösung zuträglicher, den Konflikt zu entwirren und in Einzelthemen zu gliedern. Für manche Fragen ist eine Lösung nicht erzielbar (beispielsweise „*brit mila*" – Beschneidung des männlichen Kindes am 8. Tag nach seiner Geburt / keine Beschneidung; Schwangerschaftsabbruch / Verbot eines solchen aus religiösen Gründen, usw.) Aber zu Einzelthemen können Verhaltensregeln herausgearbeitet werden (etwa: Übernahme bestimmter Aufgaben unter der Woche, wenn der Sabbat als Ruhetag einzuhalten ist).

Um die Konflikte, Konfliktinhalte und angemessenen Interventionen entsprechend analysieren zu können, sind viele verschiedene Schemata entwickelt worden. Besonders verbreitet sind die Schemata von Glasl.[15] Doch haben auch Konfliktlösungsstellen im In- und Ausland eigene Strategien entwickelt, um den Konflikt und die Interventionen zu strukturieren. Folgendes Schema ist angelehnt an das vom SOS-Team für interkulturelle Konflikte und Gewalt[16] entwickelte Schema.

---

[14] Nur beispielhaft: http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/sharia-in-the-uk-the-courts-in-the-shadow-of-british-law-offering-rough-justice-for-muslim-women-a6761221.html; interessant auch die Entscheidung des High Court in Re AI and MT [2013] EWHC 100 (Fam), abrufbar unter http://www.familylawweek.co.uk/site.aspx?i=ed111468.

[15] Glasl, Konfliktmanagement, 17 ff.

[16] 1995 von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft gegründet und spezialisiert auf Konflikte mit einer ethnischen Komponente. SOS-TikK arbeitet prozessorientiert und kontextbezogen. Näheres bei B. Verschraegen, Konfliktkultur und Kulturkonflikt – Am Beispiel islamischer Minderheiten in Wien. Masterarbeit eingereicht zum Erwerb eines Maître Européen en Médiation (Sion, CH; 2002), 27 f.

Tabelle 1: Konfliktlösungsschema

Aspekte	Werte, Traditionen	Verhalten	Bedürfnisse, Interessen	Partizipation
Interkultureller Konflikt				
Verhaltens-konflikt				
Sozialer Konflikt				
Partizipations-konflikt				
Intervention	Begegnung, Verständigung	Aushandeln von Verhaltensre-geln	Befriedigung der Bedürfnisse	Integrations- bzw. Partizipationsmaß-nahmen

Trotz Vorbehalten gegenüber Schemata, die die Komplexität eines Mediationsfalles nur scheinbar vereinfachen, hat sich dieses Schema zur Strukturierung als hilfreich erwiesen.

Allerdings löst es gewisse Widersprüche (Verschrägen, 2016), die in einem interkulturell-interreligiösen Konflikt auftreten können, nicht direkt auf, sondern illustriert lediglich, welche Themen für die Mediation geeignet sind.

> Ein türkisches Ehepaar, Eltern zweier gemeinsamer Kinder, lebt seit langem – wie auch deren Eltern und Geschwister – in Wien. Die Ehefrau strebt aus der Ehe, verlangt ehelichen und nachehelichen Unterhalt sowie Kindesunterhalt. Sie charakterisiert sich als moderne westliche Frau, die abends ihre FreundInnen trifft. Zur Deeskalation der angespannten Situation zieht der Ehemann freiwillig bis auf weiteres in eine Dienstwohnung und kümmert sich nach der Arbeit täglich um die Kinder. Bei einem Familienzwist attackiert der Bruder der Ehefrau die Mutter. Der Ehemann interveniert physisch nicht, was seine Frau ihm aufgrund der gemeinsamen türkischen Kultur verbittert vorwirft. Ihrer Ansicht nach hätte er physisch eingreifen müssen. Aus diesem Grund strebt sie eine Scheidung an. Er erwidert, er sei zu westlich geprägt, um körperlich einzugreifen.

Paradoxa in der Wirklichkeitskonstruktion und damit Brüche in den sich spießenden Argumentationsebenen sind einerseits interessant, andererseits wird ihnen (sowohl bei der Beratungstätigkeit als auch) bei der Durchführung von Mediationen relativ wenig Beachtung geschenkt. Das mag verschiedene Ursachen haben. Teilweise werden die Dilemmata nicht erkannt, ausgeblendet oder bleiben unentwirrt.

4. Fallstricke

Im Blickfeld bleiben interkulturelle und interreligiöse Mediationen. Prominent treten vier Fragen auf: Polarisierungen, Typologien, Stereotypen und Globalisierungen.

4.1. Polarisierungen

Gegensätzliche oder unvereinbare Positionen führen zu einer Polarisierung und lassen keinen oder jedenfalls wenig Raum für eine bedürfnis- und lösungsorientierte Mediation. Das gilt allemal für Regeln, Sitten und Gebräuche, die religiösen Ursprungs sind. Diese betreffen primär persönliche und familiäre Bereiche, aber auch das Primat des Staates *versus* Primat religiöser Instanzen bei ausreichendem Inlandsbezug, sowie nicht zuletzt die Menschenrechtstandards des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH). Der Bezug auf den rechtlichen Rahmen mag richtig sein, er überzeugt aber jene nicht, die sich an ihre rechtlichen, i.e. religiösen Vorgaben halten möchten beziehungsweise – kulturell-religiös betrachtet – müssen. Manche Fragen sind „Alles-oder-Nichts-Situationen“ (beispielsweise Beschneidung, Schwangerschaftsabbruch), andere Bereiche wären kompromisstauglich. Mit Urteil vom 10. Jänner 2017 hat der EGMR entschieden, dass muslimische Mädchen ver-

pflichtet sind, am gemischten schulischen Schwimmunterricht teilzunehmen. Die Beeinträchtigung des Rechts auf freie Religionsausübung sei durch den Schutz vor sozialer Ausgrenzung bzw das Ziel sozialer Integration gerechtfertigt. Die Schweizer Behörden hatten als Kompromiss das Tragen eines Ganzkörperbadeanzugs (Burkini) vorgeschlagen, was die Eltern (türkischer Herkunft) abgelehnt hatten.

4.2. Typologien

Typologien haben den Zweck, die Komplexität einer Fragestellung zu entschlüsseln und zu strukturieren, um nachvollziehbare Schlussfolgerungen ziehen zu können. Insoweit haben sie ihre Berechtigung. Problematisch werden sie, worauf vorhin bereits hingewiesen wurde, wenn sie als gegeben undifferenziert vorausgesetzt werden. Das trifft nicht nur, aber auch auf jene Menschen zu, die in einem anderen Kontext leben als in dem, in welchem sie ursprünglich sozialisiert wurden.

4.3. Stereotypen

Stereotypen bergen die Gefahr einer Kulturalisierung in sich. Was möglicherweise gar nicht thematisiert wurde, entsteht durch den Rückgriff auf Stereotypen. Es wird vom Individuum auf den Prototypus geschlossen, wodurch die KlientInnen mit ihren Bedürfnissen vernachlässigt, mitunter unbeachtet bleiben.

4.4. Globalisierungen

Globalisierung hat zwei Bedeutungen: Einerseits die Verallgemeinerung unter Außerachtlassung des Spezifischen, andererseits die tatsächliche Vergrößerung des Kommunikationsnetzwerkes durch Gruppen, die sich einer eigenen Kommunikation und Handlungsweise bedienen, die unabhängig von Zeit und Ort wirksam ist. Die „*geeks*“ bzw „*nerds*“ sind ein Beispiel. Sie sind von Interesse, weil sie paradigmatisch und sehr reell aufzeigen, dass Begrifflichkeiten (wie Kultur, Konfliktkultur usw), Schematisierungen, Fähigkeiten zur Beratung, Mediation und Verhandlung konzeptuell neu aufzustellen wären.

5. Zusammenfassung

Interkulturelle und interreligiöse Mediationen sind weder begrifflich noch als Prozess selbsterklärend. Die Benennung als solche kreiert sie nicht. An der Tagesordnung ist der Umgang mit neuen Fragestellungen, die nicht oder nicht in der gegebenen Form allgemein bekannt sind, die auch Flexibilität, Verständnis und Offenheit für Unbekanntes bzw. Anderes abverlangen und nicht zuletzt die Erkenntnis, dass nicht alle Konflikte mediierbar sind. Unsicherheit – auch bei MediatorInnen – wird gerne mit Formalismen und Schemata verschleiert. Wie Joseph Heller in seiner Novelle „Catch-22“ schrieb, mag der Satz „just because you're paranoid doesn't mean they aren't after you“ zutreffen. Das gilt aber auch für das Gegenteil: „… it doesn't mean they are after you“

Literatur

Albrecht, K. (2007). *Practical intelligence: The art and science of common sense*. San Francisco: Jossey-Bass.

Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success.* San Francisco: Jossey-Bass, A Wiley Imprint.

Arnold, M. (1869). *Culture and Anarchy*. Smith, London: Elder & co.

Allport, G. W. (1971). *Die Natur des Vorurteils*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Avruch, K. (2006). *Culture & Conflict Resolution*[5]. Washington D.C.: United States Inst. of Peace Press.

Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2015). *Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können.* München: Dtv.

Bergmann, W. (2001). Was sind Vorurteile? In Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) *Vorurteile – Stereotype – Feindbilder, Informationen zur politischen Bildung*. (271).

Boyd, D. (2006). *When global information and local interaction collide.* San Diego: O'Reilly Emerging Technology Conference.

Cheng, L. (2007). Cultural Intelligence (CQ). A Quest for Cultural Competence. In *Communication Disorders Quarterly*, 29 (/1).

Clifford, J. & Marcus, G. E. (Hg.) (1986). *Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley: Univ. of California Press.

Dorsch, F. (2014). *Lexikon der Psychologie*[17]. Bern: Huber.

Earley, P. C. & Mosakowski, E. (2004). *Cultural intelligence*. In Harvard Business Review.

Elgar, E. (2013). *Handbook of Research on Negotiation.* Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing.

Friedman, T. (2005). *The world is flat*. London: Allen Lane.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

Glasl, F. (1999). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern: Haupt. Stuttgart: Verl. Freies Geistesleben.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

Huntington, S. (1996). *Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert*. Hamburg: Spiegel-Verl.

Kühnel, P. (2014). *Kulturstandards: woher sie kommen und wie sie wirken*. In interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien 13.

Maddux, W., Yang, H., Falk, C., Adam, H., Adair, W., Endo, Y., Carmon, Z., Heine S. (2010). *For Whom Is Parting with Possessions More Painful?* Cultural Differences in the Endowment Effect. In Psychological Science, Vol. 21.

Pruitt, G. & Rubin, J. Z. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*. New York: McGraw-Hill.

Svetkov, Y. (2013). *Atlas der Vorurteile*. München: Knesebeck.

Svetkov, Y. (2014). *Atlas der Vorurteile 2.* München: Knesebeck.

Tylor, E. B. (1958/1970 [reprint]). *Primitive Culture*. New York: Harper.

Verschraegen, B. (2002). *Konfliktkultur und Kulturkonflikt – am Beispiel islamischer Minderheiten in Wien*. Sion: Manuskript.

Verschraegen, B. (2016). *Zur interkulturellen Beratung und Beratungskultur. Eine Catch-22-Situation für Klient_innen?* Wien: Unveröffentlichtes Manuskript.

Wagschal, U., Croissant, A., Metz, Th., Trinn, C., Schwank, N. (2010). Kulturkonflikte in inner- und zwischenstaatlicher Perspektive. In *Zeitschrift für Internationale Beziehungen* (ZiB). Baden-Baden: Nomos-Verl.

Internetquellen (Abrufdatum: 08.02.2017)

Bergmann, W. *Was sind Vorurteile?* https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all.

Boztas, S. *Sharia in the UK: The courts in the shadow of British law offering rough justice for Muslim women.* http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/sharia-in-the-uk-the-courts-in-the-shadow-of-british-law-offering-rough-justice-for-muslim-women-a6761221.html.

Cultural Intelligence Center. *What is CQ*? https://culturalq.com/what-is-cq/.

Harvard Law School. *About the Harvard Negotiation Project.* http://www.pon.harvard.edu/research_projects/harvard-negotiation-project/hnp/.

IAT Corp. *Impliziter Assoziationstest*. https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/.

Innergeek. *the geek test* v.3.14. http://www.innergeek.us/geek-test.html.

McKinney, C. *The UK's Sharia 'courts'*. https://fullfact.org/law/uks-sharia-courts/.

Plattform Migration. *Gängige Vorurteile gegenüber MigrantInnen* [sic!] http://www.plattform-migration.at/?id=342.

Sir Peter Ustinov Institut zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen. *Vorurteile.* http://www.ustinov.at/vorurteile.

Studiengesellschaft für Friedensforschung e.V. *Vorurteile und Feindbilder*. http://www.studiengesellschaft-friedensforschung.de/texte/da_49.pdf.

Eingegangen: 08.01.2017
Peer Review: 08.02.2017
Angenommen: 10.02.2017

Autorin

O. Univ.-Prof.in Dr.in Bea Verschraegen, LL.M., M.E.M. Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Abteilung für Rechtsvergleichung, Einheitsrecht und Internationales Privatrecht.

Diesen Artikel zitieren als: Verschraegen B. (2017). Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 31-42.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 43-55

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

The EU Conflict Prevention and Peacebuilding Training Landscape – an Overview

Svenja Wolter [1, 2] ✉, Anna Miriam Leiberich [1, 2]

Zusammenfassung
In den 1990er Jahren begann die Europäische Union, nebst einem verstärkten Engagement für Konfliktprävention und Friedenskonsolidierung *jenseits* ihrer Außengrenzen, ihre Policy für internationales Krisenmanagement zu entwickeln. Damit einher ging ein Anstieg der Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal, woraufhin die EU eine Reihe von politischen Institutionen und Initiativen für Training erschuf, insbesondere im Bereich des zivilen Krisenmanagements. Heutzutage stellen das Europäische Sicherheits- und Verteidigungskolleg (ESVK), in dem alle 28 Mitgliedsstaaten vertreten sind, und der Kooperationsverbund ENTRi mit zwölf Trainingsinstitutionen, die wichtigsten Trainingsakteure auf EU Ebene dar. Die hohe Anzahl und Vielfalt der beteiligten Organizationen sowie die unterschiedlichen Trainingskapazitäten und Interessen der Mitgliedstaaten stehen jedoch einem vereinheitlichten Training und einer gemeinsamen europäischen Sicherheitskultur im Weg. In diesem auf der Recherche des EU-geförderten Projektes Peacetraining.eu basierenden Artikel soll die EU-Trainingslandschaft näher betrachtet und erläutert werden.

Abstract
In the 1990s, the European Union started shaping its policies for international crisis management, alongside an increased engagement in conflict prevention and peacebuilding beyond its borders. Consequently the demand for trained personnel has grown. Therefore, the EU has created a number of bodies and initiatives for training, especially for civilian crisis management. The network college ESDC, with all 28 Member States represented, as well as the training initiative ENTRi of twelve training organizations are key stakeholders of today's training landscape. However, the diversity, number of actors, different training capabilities and interest of Member States present a challenge for harmonized training and the creation of a Common European Security Culture. This article, based on research under the EU-funded project Peacetraining.eu, aims to unravel the EU training landscape.

Keywords: Training in Konfliktprävention und Peacebuilding in Europa, ENTRi, ESDC, CSDP Training Policy

1. Introduction

In consequence of the rising engagement in international conflict prevention and peacebuilding activities of the European Union (EU), the demand for *trained* personnel is growing steadily. Since the 1990s, the EU has emerged as a regional actor, intervening in its neighbourhood and beyond for crisis management.[3] In 2017, there are sixteen *Common Security and Defence Policy* (CSDP) missions / operations - six military operations and nine of civilian character, with more than 5000 deployed personnel (EEAS, 2016a). This number includes military, police and civilian mission staff, but excludes hundreds of EU civil servants, diplomats and other staff members working in EU delegations, envoys of Special Representatives and other fields like Conflict Early Warning. Initially, training was decentralized and the responsibility of each EU Member State (MS). The training scene changed in the early 2000s, when countries like Sweden and

[1] Center for Conflict Studies, University of Marburg

[2] The authors wish to thank Professor Dr. Thorsten Bonacker (University of Marburg), Kai Brand Jacobsen (PATRIR) and Andra Tanase (PATRIR) for their comments.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an E-Mail: peacetraining@uni-marburg.de

eaceTraining.eu

This project recieved funding from the European Unions´s Horizon 2020 Research and innovation programme under grant 700583. The content of this article does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed in the article lies entirely with the authors

Lizenzbedingungen:
CC BY

[3] The EU uses the terminology of crisis management to refer to the whole spectrum of intervention in intra- and inter-state conflicts.

Germany, created governmental bodies to organize training and coordinate *civilian* crisis management. In 2004, the EU released a training concept for CSDP (PSC, 2004). Also at EU-level, emphasis shifted to strengthen *civilian* capacities for crisis management – although the deployment of military operations is still up on top of the EU's menu. Since 2005, the most important stakeholder on the operational level in training has been the European Security and Defence College (ESDC)[4]. This college connects ministries of defence, national military academies and other bodies of the 28 EU MS for the harmonization of training cultures through the implementation of joint training programmes. Its goal is to foster a Common European Security Culture. More recently, Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management (ENTRi) was initiated for a coordinated approach to training for *civilian* staff in international crisis management missions (European Union but also United Nations, African Union etc.).

This rapidly evolving field of training actors and initiatives in Europe, as well as the entangled, complicated structures and responsibilities at the EU and Member States level, call for a clarifying overview. This article seeks to shed light on the different stakeholders, their understanding of conflict prevention and peacebuilding, their training approaches, and particular challenges to the EU training sector. The paper starts by outlining the scope and background of this analysis and proceeds to explain the terms of conflict prevention and peacebuilding (CPPB) and the EU's approach towards them. In the following, different training actors, initiatives and responsibilities are introduced. Subsequently, a critical reflection on challenges concerning training for crisis management is provided.

2. Background and Scope of this Article

This article is based on the Baseline Analysis Report, conducted under the EU-funded PeaceTraining.eu project (Horizon 2020 Project, Ref: 700583)[5]. The project aims to optimize training related to peacebuilding and conflict prevention. It ultimately seeks to strengthen the capacities of EU, governmental institutions, non-governmental organizations (NGOs), police and military as well as private sector stakeholders in peace training. The first project phase concentrates on the review and analysis of existing training stakeholders and approaches to training in CPPB. In focus are programmes that target police, military and civilian personnel, NGO staff, policy makers, diplomats, mission staff and civil servants from Member States or relevant EU institutions; and other practitioners who are expected to be involved in international crisis management activities.

The analysis at hand is based on a literature review and desktop research of primary and secondary sources, namely policy documents, academic literature, reports and websites of training stakeholders. Of interest to the project and this article are training providers and programmes in conflict prevention and peacebuilding for policy makers and practitioners. Academic programmes are not considered.

For a better understanding, the terms conflict prevention and peacebuilding are equated with crisis management in this article. The following chapter provides a closer look at the understanding of these concepts and related activities of the EU.

3. EU Discourse and Policy of Conflict Prevention and Peacebuilding

While practice and policy making has engaged extensively with the terms over the last 25 years, there is currently no universally accepted, clear-cut definition of either conflict prevention or peacebuilding in the political or academic discourse. Nonetheless, there is an emerging consensus around core areas and elements of policies and operational practice in CPPB. The United Nation's discourse and practice serves as an important reference point, since it provides the overall international legal and political framework as well as operational structures for the practice of conflict prevention and peacebuilding. According to the UN Secretary General, conflict prevention "consists of efforts to stop violent conflict from breaking out, avoid its escalation when it does and avert its deterioration after the fact" (UNSC, 2015, p.4). This definition evidently entails an overlap between conflict containment / management – through for instance peacekeeping – and 'post-war' activities, which under traditional and earlier UN and academic understanding would be addressed through peacebuilding (Ramsbotham et al., 2016). However, based upon feedback and operational lessons-learned over the last 20 years, contem-

[4] The EEAS is the European Union's diplomatic service. It assists the High Representative for Foreign Affairs and Security Policy to execute the Union's Common Foreign and Security Policy (EEAS, 2016b).
[5] The content of this article reflects the opinion of the authors.

porary training and practitioner organizations have evolved their understanding of these terms. It is worth noting that some prevention instruments may also be implemented *during* periods of conflict escalation and actual armed conflict. Then stakeholders may intervene with a spectrum of measures to mitigate or prevent the i) further spread or ii) further intensification of violence through for example mediation between conflicting parties or deployment of peacekeeping capacities. These measures could then still be considered as prevention, as they aim to contain the spread or prevent the intensification of violence. An important recognition in the field is that several instruments and measures are relevant in different phases / conditions of conflict, though their modus of implementation and goals may be different in different periods.

Peacebuilding is a likewise vague concept in terms of its applicability in different phases and instruments falling under it. The UN identifies peacebuilding as a complex, long-term process, aiming at reducing "the risk of *lapsing or relapsing* into conflict by strengthening national capacities at all levels for conflict management, and to lay the foundation for sustainable peace and development" (UN Peacekeeping, 2017, emphasis added). Again, this definition contains elements of prevention. If considering peacebuilding measures as aiming at the creation of and support for conditions for peace within state and society, then prevention measures become an important dimension of peacebuilding relevant to contexts not only in war or post-war conditions, but also in strengthening conditions of peace and resilience. International organizations (IOs) have often just responded ad hoc to this fast developing field and concepts, by adopting and focussing on different elements of prevention and peacebuilding at different times. However, some IOs have systematically developed strategies, doctrines and action plans as well as integrated mechanisms for evaluation regarding the instruments.

The EU has only relatively recently shaped its "peace profile", engaging beyond European borders in crisis management.[6] In the 1990s, the EU started developing its image and policies for conflict prevention and peacebuilding beyond its borders: The *Common Foreign and Security Policy (CFSP)* and the *Common Security and Defence Policy (CSDP)*[7] are the central pillars for EU activities in this area. Over the past decade, the terms conflict prevention and peacebuilding were consolidated in the EU's rhetoric. While conflict prevention is enshrined in EU policies, peacebuilding is neither explicitly mentioned in the EU treaties, nor is there a European peacebuilding strategy (Blockmans et al., 2010; Stamnes, 2016). To give an example on the lack of detailed and coherent public communication regarding peacebuilding, the website of the European External Action Service (EEAS) gives a very scarce overview of peacebuilding, only mentioning the EU's role as trading partner and aid donor (EEAS, 2017). Nonetheless, peacebuilding is reflected in instruments, which the EU may employ for stabilization and countering lapse and relapse into armed conflict.[8] The *Draft European Union Programme for the Prevention of Violent Conflicts* of 2001 and especially the *Council Conclusions on Conflict Prevention* of 2011 outline that the EU's conflict prevention activities are based on the early identification of risk of violent conflict as well as an improved understanding of conflicts, its root causes, stakeholders, dynamics and conflict-sensitive programming for cooperation in foreign policy. More generally, the EU may resort to political, diplomatic, military, civilian, trade / economic, developmental and humanitarian aid channels to respond to inter-state or intra-state disputes and tensions. These activities have short- and long-term dimensions, which also depend on the mandating and implementing EU body (Blockmans et al., 2010). The European Commission can act through its Directorate–Generals and the Instrument contributing to Stability and Peace (IcSP)[9] for instance supporting long-term peace development initiatives (Stamnes, 2016). Temporary civilian and military crisis management missions under the CSDP are mandated, prepared and deployed under the European External Action Service (EEAS). Many CSDP missions / operations, or elements of them, fall under peacebuilding as they aim to counter lapse or relapse into violence. The mission / operation tasks include

1) humanitarian aid and rescue,
2) violence prevention and peacekeeping and

[6] For more information on the EU's history on conflict prevention and peacebuilding see Blockmans et al. (2010), Stamnes (2016) or Gross & Juncos (2011).

[7] Under the Lisbon Treaty (2009) the European Security and Defence Policy (ESDP) of 1999 was renamed into Common Security and Defence Policy (CSDP).

[8] For example, see the Petersberg tasks, which cover disarmament missions, humanitarian and rescue tasks, military advice and assistance tasks, tasks of combat forces in crisis management, conflict prevention and peacekeeping tasks, including peace-making and post-war stabilization (EUR-Lex, 2016).

[9] The IcSP is a financial tool of the Commission, which offers rapid short-term funding for *civilian* measures during emergencies as well as long-term stabilization and development activities. It is the successor of the Instrument for Stability (Stamnes, 2016).

3) military crisis management (for example disarmament) (Lauffer et al., 2016).

CSDP missions / operations may also include the deployment of civilian experts, such as judges and political advisors, law enforcement agents (police) and military personnel (from ground troops to military observers). Currently there are six military operations and nine civilian missions *inter alia* in Mali, Kosovo, Ukraine and Somalia (EEAS, 2016b). Under conflict prevention policies, the EU runs a Conflict Early Warning System for risk management, which is intended to close the gap between early warning and early action (EEAS, 2014a). It involves EU staff across headquarters and in-country offices for a joint assessment process that incorporates recommendations and follow-ups for action. Furthermore, the EU promotes the systematic use of conflict analysis, notably in fragile and conflict-prone countries (Council of the European Union, 2001). The European Commission and EEAS (2013) have published a *Guidance note on the use of Conflict Analysis in support of EU external action,* which lists tools of fragility assessments and political economy analysis as part of the conflict analysis. Additionally, at the political and diplomatic level, the EU can mediate between conflicting parties through its posted 139 delegations, offices and EU Special Representatives all around the world.

For all the activity and tasks above, the EU relies on seconded and contracted mission staff, diplomats, civil servants, military advisors, police officers, national policy makers etc. To enhance a coherent and common approach to these conflict prevention and peacebuilding activities, a European training framework has evolved.

4. The EU Training Approach, Actors and Initiatives

4.1. EU Training Policy

To give training in conflict prevention and peacebuilding a policy framework, the Council of the European Union adopted the EU Training Policy and Training Concept in 2003 and 2004 (PSC, 2004). This training framework applies to the context of CSDP missions and related activities in the field, such as EU delegations. Given extensive development of the European training landscape, its actors, and institutional and conceptual changes in the past decade, the Training Concept needed revision. The Crisis Management and Planning Directorate (CMPD)[10] has drafted a new policy for CSDP training activities, which is currently under review and will be made publicly available in 2017.

The EU Training Concept of 2004 stipulates a coordinated and holistic approach to training by creating and fostering synergies between all training activities at the EU-level and complementary national training initiatives. It also places emphasis on the improvement of civil-military cooperation (Rehrl & Weisserth, 2013 in CSDP Handbook). The Concept of 2004 then laid the foundation for the European Security and Defence College (PSC, 2004). Around the same time the European Police College (CEPOL), renamed in 2016 into European Union Agency for Law Enforcement Training, was created for coordinated and joint training of police forces of EU Member States. The main responsibility of training under CSDP lies with the Member States, who are represented at the ESDC.Training is generally structured into four types: basic, advanced, pre-deployment training and in-mission / induction training. According to the EU Training Concept of 2004, the target group of CSDP training is personnel with a civilian, police and military background from Member States or relevant EU institutions, and those who are expected to be involved in CSDP crisis management. The training audience also includes the leadership and strategic levels from EU and EEAS bodies as well as staff from the operational level of CSDP missions and EU delegations. In the following, the actors and initiatives are given a closer examination.

4.2. European Union Member States

All Member States contribute to conflict prevention and peacebuilding activities as well as training, insofar as they are all members of the ESDC. However, the Member States' governmental structures and institutions, which deal with CPPB training, vary greatly. The Nordic states as well as Germany, Slovenia, Austria and the Netherlands have developed strong capabilities, creating unique and / or strengthening existing institutions for training in *civilian* CSDP, such as the Folke Bernadotte Academy (FBA) in Sweden, Centre for European Perspective (CEP) in Slovenia, the Crisis Management Centre (CMC) in Finland or the Centre for International Peace Operations (ZIF) in Germany. Other Member States, especially smaller ones

[10] The CMPD is a CSDP agency, responsible for political-strategic planning under the EEAS.

like Croatia or Estonia, are solely represented at EU-level CPPB through their defence ministries or military academies. As explained further below, this brings up a number of challenges.

4.3. European Network College - ESDC

The ESDC is the central training organizer and provider and all 28 Member States are represented in this network college. The college depends on the support of national training institutes and sending authorities (EU bodies or Member States), who bear the participation course fees as well as travel and accommodation costs. Between its foundation in 2005 and 2015, 8,000 military, police and civilian personnel (including civil servants, diplomats & mission staff) have been trained through ESDC (Rehrl & Glume, 2015, further referred to as CSDP Handbook Missions & Operations 2015). The training demands on part of the Member States increased, and consequently the ESDC extended its training catalogue from 71 to 77 residential courses from 2015 to 2016, and a total of 5,292 civilian and military staff participated in training programmes, including residential courses, Internet-based Distance Learning (IDL) and Military Erasmus (EEAS, 2015a). The courses catalogue ranges from high-level courses for senior staff in issue like EU comprehensive crisis management and gender, to advanced courses in Security Sector Reform (SSR) and mission planning to orientation courses with thematic or regional foci for administrative and working level staff (CSDP Handbook, 2013 and CSDP Handbook Missions & Operations, 2015).

4.4. Training for Civilian Crisis Management - ENTRi

Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management (ENTRi) was created in 2011 by IcSP and guided by the European Commission's Service for Foreign Policy Instruments. It has twelve partner organizations, all but two are also members of ESDC.[11] So far they have trained 1,741 individuals from 97 countries in 82 courses; most of them civilians, such as EU, UN or other mission staff, civil servants but also police and military have participated.

[11] Austrian Study Centre for Peace and Conflict Resolution (ASPR), Austria, Royal Institute for International Relations (Egmont), Belgium, Diplomatic Institute, Bulgaria, Crisis Management Centre (CMC), Finland, Ecole Nationale d'Administration (ENA), France, Scuola Superiore Sant'Anna (SSSUP), Italy, Netherlands Institute of International Relations Clingendael (NIIB), Netherlands, Centre for European Perspective (CEP), Slovenia, Folke Bernadotte Academy (FBA), Sweden, Swiss Expert Pool for Civilian Peace Building (SEP), Switzerland, Stabilisation Unit (SU), United Kingdom

The ENTRi partners offer the following types of courses:

1. Core course on Non-Mission-Specific Training for EU Civilian Crisis Operations
2. Specialization courses on topics such as Child Protection, Monitoring and Rehabilitation, Leadership & Gender, Human Rights, Conflict Analysis, New Media, Hostile Environment Awareness Training (HEAT), Mission Admin & Support, Rule of Law
3. Pre-deployment training, country specific and HEAT
4. Pilot Training-of-Trainers (in 2015 1x in Slovenia and 1x Kosovo)
5. In-country courses (hitherto in Uganda, Ethiopia, Kosovo and Mali)

The certification of training programmes is one special feature of the ENTRi. A C³MC-label, open to training centres in and outside of Europe, is awarded to programmes that meet established training standards. The certification programme seeks to provide an objective evaluation, aiming at the alignment of courses with international standards to subsequently enhance the coherence of training activities in civilian crisis management.

4.5. Training for Military

EU Member States have the primary responsibility for military training of nominated personnel, troops / forces as well as elements for command and control, for CSDP missions. The specific military training and education, which is organized by disciplines, is identified in the *EU HQ Training Guide* (EEAS, 2015b). ESDC courses for and on military range from training on protection of civilians, CSDP common module on CSDP (Erasmus Militaire), civil-military cooperation to international law for military legal advisers. For the training of young officers, the Erasmus Militaire programme was launched in 2008, to encourage exchange between officers from MS during their training and education. The ESDC runs an 'Implementation Group' for Erasmus Militaire, however strongly relies on the participation of the Naval, Air, and Military Academies of Member States. The extent to which MS have included the commonly elaborated models on CSDP etc. into their national system differs greatly (Rehrl, 2014 CSDP Handbook for Decision Makers). Furthermore, as troops and officers are still primarily educated and trained within their Member States, one may question to what extent one can speak of a har-

monization of training for military and a Common European Security Culture.

4.6. Training for Police

Generally, pre-deployment police training (for CSDP missions) lies, just like military training, in the hand of EU Member States. However, when deployed in CSDP missions / operations, the two main EU training initiatives / organizations the European Union Police Services Training (EUPST) and CEPOL provide training. Additionally, police personnel can participate in ESDC (for example Security Sector Reform) and ENTRi courses (for example Protection of Civilians). The EUPST, funded by the European Commission, includes seventeen partners.[12] It aims to build up police capabilities in the areas of interoperability, harmonization and the international police network for participation in crisis management operations (van der Laan et al. 2016; further referred to as Clingendael). Up to 1,500 law enforcement officers have been trained already. In the project period from 2015 to 2018, five comprehensive live exercises, twelve training programmes and five workshops / academic conferences are being planned. Their course schedule also offers Train-the-Trainer courses, focused on mentoring, monitoring, training and advising. CEPOL trains higher-level police officers on issues around CSDP and the nexus with areas of freedom, security and justice (Dijkstra et al., EU CIV-CAP, 2016). In 2015, CEPOL offered 151 courses (85 residential activities and 66 webinars), 428 exchanges under the European Police Exchange Programme (CEPOL, 2016).

4.7. Pre-deployment training (PDT) and in-mission training

Special attention should be given to pre-deployment training as it presents one of the most important parts of training. The EU pre-deployment training system involves ENTRi, ESDC and the Member States. Under current development of the EU training system, it is foreseen that all nominated / selected CSDP mission staff shall undergo a PDT to harmonize the management culture and ensure that the mission staff has the relevant skills and knowledge. The Member States have the responsibility for PDT of their seconded civilian, police and military CPSD mission staff. PDT for internationally contracted staff is under the auspices of the EEAS and delivered through the ESDC as regular PDT programmes. Extensive PDT for contracted staff is a recent development, after its need has been expressed in several meetings and reports (ENTRi, 2012; CSDP Handbook, 2015). ENTRi offers funded pre-deployment training regardless of the seconding Member States or mission (UN, OSCE, AU or EU mission), based on the idea that all civilian mission staff needs training, no matter if seconded or contracted. Yet the mandate of ENTRi expires in May 2019 and up to now it remains open under which framework ENTRi training organizations will continue to offer PDT. An alternative provider may be the ESDC, which has PTD since 2015 on its agenda. In the academic year 2015 / 2016 seven pre-deployment courses were implemented. The goal is to hold ten PDT per year. However, financing is an issue, as the Member States ought to cover the travel costs, board and lodging, and not all of them are able (or willing?) to cover. The CSDP mission budget, which is anyhow very limited, can only cover the participation if the respective person is already 'on mission' in the field (Dijkstra et al., EU CIV-CAP, 2016). Trainers of ESDC PDT courses do not cost anything as they are usually drawn from EU institutions. However, the more pre-deployment courses are offered the costlier it gets for the EU (Dijkstra et al., EU CIV-CAP, 2016). Financial implications also concern ENTRi, its participating organizations and the Commission, which provides 90% of the funds.

In-mission or induction training (when the deployed staff is in the field) ought to deepen the knowledge on the particular context in the host country. It is the responsibility of the management of EEAS and CSDP mission. So far it has not been standardized across missions (Dijkstra et al., EU CIV-CAP, 2016). The six-month post-course evaluation[13] by ENTRi revealed, that about 65% of the mission staff, who previously attended an ENTRi course, did not receive an official follow-up to their training in the field, for example briefings by colleges or supervisors or an proper in-mission training (ENTRi, 2016). This presents one of the challenges to the EU training system, as will be further elaborated below.

[12] The consortium members are: Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Germany, Italy, Netherlands (Royal Netherlands Marechaussee and National Police), Poland, Portugal, Romania (Jandarmeria and National Police), Spain (Guardia Civil and National Police), United Kingdom (Stabilisation Unit) and CEPOL (Collège Européen de Police).

[13] It is an anonymous online survey. Response rate was high with 57%, 563 if 994 course alumni responded (ENTRi 2016).

5. Challenges

In the following, the most important challenges and needs with regard to training are presented. These are categorized into three interdependent levels: Challenges on the macro-level, involving issues around coherence of actors and cooperation issues within the EU and externally. This in turn influences the operational level of training organizations and management, such as pre-deployment trainings, delivered by the EU. On the micro-level (training implementation-level), there are gaps and needs regarding training content, trainers and returned mission staff, which can be caused by issues of incoherence.

5.1. Coherence within the EU and Members States

The first challenge the EU faces, not just with regard to training, is the lack of coherence due to fragmentation into a large number of EU actors on the strategic, political as well as implementation level. Issues around coherence obviously also effect coordination, cooperation and standardization of training and the assurance of quality. Central aspects of this incoherence are the different national interests, priorities and approaches to crisis management. For example, there are different regional and thematic foci, as France for instance prioritizes countering terrorism as well as security in Africa, especially in its former colonies (Permanent Mission of France to the United Nations, 2016). Austria on the other hand focuses on peace and stability in Southern Europe, the Balkans and South Caucasus region (Federal Ministry, Republic of Austria, Europe, Integration and Foreign Affairs, 2017). Sweden has a strong agenda for gender in peacebuilding and Finland for mediation (Ministry for Foreign Affairs of Finland, 2011; Government Offices of Sweden, 2016). Consequently, different MS and their training institutions push for different agendas.

Regarding policing in CSDP missions / operations, there has not been a Council decision yet on the character of police, as there is no agreement amongst the EU or its MS. Gendarmerie units in France, Italy and Spain work in their countries under the authority of the Ministry of Interior (except for Italy), and engage in a range of (civilian) police work. However, their deployment in CSDP missions / operations is controversial due to the gendarmerie's military equipment and 'robust' character. Other MS favour 'pure' civilian operations, arguing that the deployment of police forces with military status (gendarmerie) will complicate civilian security tasks (Clingendael, 2016). A similar discussion exists around military CSDP missions / operations, and the role of military in CPPB in general. The lack of common policies and functioning cooperation mechanisms within EU institutions regarding military interventions among the Member States present obstacles to interoperability. This divergence also trickles down to the training sector. The Clingendael report (2016) on police missions, states that it is not the lack of training presenting a challenge but to bring "the many national and EU-level training activities together in a coherent and standardized overall training package." On paper, the *Comprehensive Approach to external conflicts and crises* (European Commission, 2013) foresees coherent, coordinated and complementary measures in crisis management, which is however challenging to achieve in practice. As it is the primary responsibility of Member States to adequately train their seconded staff (of CSDP missions and EU Special Representatives), there are significant divergences in the quality and impact of training offered by the diverse national institutions (under ESDC and ENTRi). According to the analysis of Dijkstra et al. from EU CIV-CAP (2016), initiatives to harmonize and standardize training are inhibited as many Member States remain slow to improve and update training and recruitment procedures. This corresponds to the next issue around capabilities.

5.2. Capabilities of EU Member States (for Civilian CPPB Training)

The discrepancy between different Member States in providing adequate staff as well as training options is rooted in the different capabilities for training, especially in training for *civilian* mission staff, diplomats and civil servants engaged in CPPB (regarding financial, structural and staffing capabilities). Finland, Denmark and Sweden have high standards in the pre-identification of personnel and place particular emphasis on adequate training. Before national candidates are added to national rosters, they must attend a generic training programme equivalent to at least two-to-four full-time weeks. Germany and Belgium have similar training requirements for their selected staff. Dijkstra et al. (EU CIV-CAP, 2016) recommends that some MS should improve their personnel policy. Moreover, regarding institutionalization, some Member States created a separate government body for recruitment and training, especially of civilian experts, mission staff, civil servants and diplomats. Germany, Finland and Sweden, for instance, have a separate

organization for relevant training (see ZIF, FBA and CMC). In other countries, like Croatia, only state or military actors, the ministries of defence and / or military academies are responsible for training. They do organize certified courses on peacekeeping; yet they have no governmental agency entirely dedicated to training civilian personnel for CPPB. Again, others like Austria and Italy have, next to their engaged Ministries of Defence and / or Interior, non-governmental organizations represented in ESDC and ENTRi, who are additionally responsible for training of civilian staff. Nonetheless, the representation of state and non-state institutes from one member state in ENTRi and ESDC is rather exceptional.

Other EU countries like Hungary, Luxembourg, Malta, Estonia, or Lithuania do not have the capacity to organize and implement frequently CSDP trainings, especially to prepare civilians for CPPB. However, Luxembourg for example, as one of the smallest Member States, has sent their staff to trainings in other countries. Moreover, other relatively small Member States, such as Austria and Finland, are actively supporting and contributing to EU training (through staff training organizations). This brings us back to the first issue of different national interest in CPPB activities.

Related to this is the issue of the EU's Civilian Response Teams (CRT), the rapid reaction capacity of the EU. The Member States have agreed to hold a number of experts available for mission deployment within five days, from the moment the decision is taken. The CRT pool was supposed to consist of 100 staff members from different Member States. Yet that goal was never met and Clingendael (2016) reports that the CRT concept has failed, as staff was only (not even a team) deployed twice. For policing, the Civilian Headline Goals prescribe hundred police officers able to deploy within thirty days. Some Member States, such as Austria and Sweden, have created such Police Force Pools. The Member States' capability to train and then hold the CRT staff available for secondment is again problematic. The domination of Nordic countries in the set-up is mentioned as a reason for failure of the CRT. It was modelled after systems in Sweden, Finland and Germany, where special government bodies were set to take care of the recruitment process. This was and still is lacking in most other Member States and their "offer" of deployable staff is scarce (Clingendael, 2016).

5.3. Parallel Training Initiatives of EU & UN

The literature review revealed the challenge of harmonizing training regimes and structures of the EU and the UN (Creta, 2014; Hummel & Pietz, 2015; Cîrlig, 2015). Harmonizing and standardizing training is a gradual process, which hitherto has rather happened in an ad hoc and unstructured way. There is a need for coordination, especially since the UN and EU deploy peace operations to the same countries (e.g. Mali and Afghanistan) and engage in the same activities, such as Security Sector Reform or Protection of Civilians.

A step towards harmonization is the EU's initiative to open those courses promoted through the online platform *Schoolmaster* (EEAS, 2016c), for UN mission personnel as well as other IOs (Hummel & Pietz, 2015). EU-UN cooperation in crisis management is institutionalized through the EU-UN Steering Committee, which is *inter alia* tasked to identify options for cooperation in training and exchanging best practices (Cîrlig, 2015). Still, this does not automatically result in cooperation mechanisms and action "trickling down" from the political and strategic to the operational level in training planning. A system for standardized training and consultation to share lessons identified and foster mutual understanding is not yet in place. The UN and EU training regimes have been under review in the course of 2015 and 2016. However, so far there are no common training standards on issues like rule of law, women and gender, human rights law or pre-deployment training – the personal safety and security training being one of the shared curricula. Nevertheless, one can argue that, although a formal harmonization has not taken place, the content of training is based on shared international principles and a standard set of conflict prevention and peacebuilding instruments.

5.4. Pre-Deployment and In-Mission Training

The issue of capabilities and coherence between Member States also applies to the management of pre-deployment training. Dijkstra et al. (EU CIV-CAP, 2016) argue that Member States should make more use of the offered training options by ESDC or ENTRi, even that "the reality is that the Member States are not often able to provide adequate pre-deployment training" (p.49). The example given is plausible: a small country like Luxembourg, who seconds staff to the EU Training Mission Somalia, cannot hold a week-long seminar for staff from Luxembourg every three

months. ENTRi (2016) has also mentioned the challenge of coordinating and implementing country specific PDT 'for the right people at the right time.' Furthermore, there exists a discrepancy between PDT for seconded and contracted mission staff. The EEAS has the responsibility of internationally contracted staff, however in 2015 / 2016 it was still criticized that only few contracted personnel attended PDT. Is that due to a shortage of adequate PDT offers or does the mission staff simply not attend (because of time or location)? In comparison, the OSCE and UN manage to offer suitable courses for contracted staff. Whatever the reason, there is a need to overcome the division between seconded and contracted staff, to prevent incoherent working cultures and preparations of mission staff. Dijkstra et al. (EU CIV-CAP, 2016) has already given policy recommendations, firstly calling for sustainable and standardized PDT for all mission staff (contracted and seconded) and secondly an increased EU training budget, for instance providing a mission budget for standardized PDT.

Regarding in-mission training, prior analyses (in EEAS, 2015a; CPCC, 2015; Dijkstra et al., 2016) revealed that there is a need for harmonized in-mission introductory training with a minimum standard across missions, for instance information about a Mission Implementation Plan. Standardized presentations of induction training may include updated / often changing security and political situations and working procedures and cultures that have not been covered in the PDT. Still, there needs to be a balance between generalized in-mission training about rules of procedures (the same across all missions) and specialized training topics: In the EU operation in Georgia, for instance, staff needs driving instructions for armoured vehicles whereas the Ukraine in-mission training should include SSR inputs. The mission-specific needs correlate with the general training requirements in the field. This is another challenge to training stakeholders.

5.5. Meeting the Needs of the Field

Training programmes in conflict prevention and peacebuilding should obviously correspond to the necessities in a given context of the intervention. Whether CSDP mission / operation staff, military, civilian, police or diplomats in mediation, all need to be adequately prepared with skills and knowledge to meet the challenges and tasks in their work. There should be mechanisms in place to firstly assess these needs and secondly communicate them to the training organizer, who finally designs courses accordingly. Research revealed that the existing structures are not sufficiently utilized: ENTRi holds contact to national and mission / Headquarter (HQ) focal points to receive feedback and information on training needs and requirements for civilian conflict prevention and peacebuilding activities. However, the contact with the ENTRi partners in Europe remains sporadic and only orally (via phone), as no focal point has provided written input on needs (ENTRi, 2016). Nonetheless, ENTRi engages in regular exchanges and meetings with relevant EU bodies / divisions, including Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), *African Peace Support Trainers Association* (APSTA), United Nations Department for Peacekeeping Operations (UN DPKO) Integrated Training Service, CSDP missions, EU Member States as well as the European Association of Peace Operations Training Centres (EAPTC). At the ESDC, the Executive Academic Board (representatives of network institutions) is tasked to ensure quality and coherence of training through the identification of lessons learned and needs / requirements. There are three working groups, but none explicitly dedicated to assessing the requirements of training in CPPB.[14] The ESDC Secretariat supports conceptual academic work and training activities in Brussels. It is closely linked to the Crisis Management and Planning Directorate, which in turn is a strategic body of the EEAS, providing the ground for decisions of the EU Council on "what to do, why, where and with whom" in an international crisis situation. It is therefore tasked with the strategic and operational planning of CSDP missions / operations. The process involves civilian and military planners in consultation with other services within and outside of the EEAS (CMPD, 2016). It remains unclear from the literature and information available online, if there is a systematic, centralized and coordinated process within ESDC and CMPD to assess training needs in civilian crisis management activities.

Regarding the assessment of military training requirements, the EU has established EU Training Discipline Leaders (EU DL). The EU DL is an expert group to permanently monitor and consider new (military) training requirements. They conduct an EU CSDP Military Training Requirements Analysis to identify "gaps, deficiencies and redundant training, in

[14] *Working group on Internet-based Distance Learning* (IDL), *Implementation Group*: European Initiative to enhance the exchange of young officers and *Executive Academic Board on SSR*: Training of EU Pool of SSR Experts

order to highlight the appropriate corrective measures necessary to meet training requirements for a specific CSDP military training discipline" (EEAS, 2015b, p.8). In order to translate recommendation into practice the EEAS developed a *Framework Process for Managing CSDP Military Training Requirements* (EEAS, 2014b). In comparison, the structures for the analysis of civilian training requirements seem less developed, and therefore pose a challenge to the process of training design.

5.6. Training Content and Target Groups

Regarding the content of training, the literature review revealed that there are insufficient courses available for the middle management on leadership and management skills (ENTRi, 2012). Three years after the ENTRi assessment, the Civilian Planning and Conduct Capability (CPCC) Questionnaire of 2015 (CPCC, 2015) confirms the continuous need for courses on skills in leadership, change management as well as mission support, mission planning, monitoring, mentoring and advising. Regarding military training, IECEU (2015) found that ESDC lacks programmes on core institutional and working practice for nominates to European Union Operational Head Quarter (EU OHQ), as it is currently only available for EU MS staff. In addition, more and better specialized training should be offered to senior personnel. As there ESDC offers a range of courses in this area, the question arises whether it is not about the offer, but about the participation of senior staff.

Furthermore, training is expensive and some trained personnel in some cases is not deployed in the end (Dijkstra et al., EU CIV-CAP, 2016).[15] This generic link between training, recruitment and deployment should be subject of future investigation.

5.7. Returnees

Within the EU structures, neither ESDC nor ENTRi have an institutionalized or systemized approach to involve former mission members or returnees in CSDP-related training. The extent to which returned seconded staff is engaged in evaluations, identification of best practices or training of new personnel, depends on the Member State. There is no clear and available, public information on how different Member States handle returnees. For contracted, international personnel of CSDP missions there are even less ways, if any at all, for experience sharing and knowledge transfer through training of future personnel. In addition, knowledge transfer (lessons identified, best practices) does not occur either across or between CSDP missions and relevant EU actors. Mission staff has recommended an annual cross-mission meeting for knowledge and experience sharing for specialized experts and advisors, such as Gender, Human Rights, Rule of Law advisors or Heads of Mission, (CPCC, 2015). ESDC holds an annual Alumni Event, which serves a purpose of discussing the larger dimension of European Security Policy, CSDP and the EU's role in a globalized world (ESDC, Alumni Seminar Programme, 2016). This and other existing events and structures could theoretically be used for purposes of experience sharing and lessons learned for mission returnees.

5.8. Knowledge: Experts and Trainers

The issue of knowledge transfer through returnees opens up questions regarding the general sources and transporters of knowledge and skills in CPPB training. In other words, who are the trainers and experts providing training for CSDP and other EU / national courses? In the review of official EU documents on training, CSDP handbooks, ENTRi reports and website research, it became apparent that trainers and experts are rarely mentioned. The *Goalkeeper – Schoolmaster Catalogue* of the EEAS (2016c) of training opportunities does not provide information on their experts or trainers for the particular courses. ENTRi is fostering the harmonization of European training centres also by sharing trainers and expertise. However, the partners do not offer input about the qualifications and profiles of their trainers and experts, and of course, any sort of evaluation of trainers, if at all, is done internally. There does not seem to be a centralized coordination of trainers. Moreover, information on trainers and experts are generally not publically available. Only CEPOL runs a database on lecturers, trainers and researchers. Mentioning this here is not meant to doubt or critique the quality of training or the trainers. However, if the EU's goal is to improve and harmonize EU and national training activities, attention should also be placed on the trainers and experts – after all, they deliver the courses with their diverse experiences, qualifications and backgrounds.

[15] Note, there are no verified numbers on trained, but not deployed personnel.

6. Concluding Remarks

This article sought to disentangle the EU training landscape for conflict prevention and peacebuilding, which at times seems more like a jungle of diverse and numerous actors and initiatives with dispersed responsibilities and tasks. The EU training system is set on the international stage of conflict prevention and peacebuilding. Here, the lowest common denominator on conflict prevention and peacebuilding within the international discourse is that

- conflict prevention aims at containing escalation of tensions and re-escalation into violent conflict, and
- peacebuilding is a long-term process aiming to reduce the risk of lapse and relapse into armed conflict by creating the necessary conditions for sustainable peace within state and society.

While this understanding has changed extensively over the last 25 years, the EU has only emerged relatively recently as a regional and global actor for peace, engaging in crisis management. In the 1990s, the EU started shaping its policies and "peace profile" alongside an increased engagement for CPPB beyond its borders. The terms conflict prevention and peacebuilding consolidated in the EU's rhetoric, and policies and the number of activities increased. Consequently, the requirements for adequately prepared and trained military, police and civilian personnel have surged.

The EU has created a number of bodies, like the network ESDC and ENTRi, to harmonize training for personnel in crisis management. However, it was shown that the EU still faces a number of challenges concerning i) the lack of coherence, ii) the need to further strengthen EU-UN synergies in trainings iii) to find mechanisms 'to use' returned contracted and seconded mission staff for institutional learning and best practice assessment and iv) meeting the training needs of the field. A complete harmonization of all training approaches under the EU is very unlikely, due to the different interests and capabilities of EU Member States. However, there is plenty of room to improve existing structures and mechanisms - to in the end advance the actual conflict prevention and peacebuilding activities. This is where the Project PeaceTraining.eu comes in to explore, through strong exchange and engagement with stakeholders, the possibilities for change. In the following two years, concrete proposals on training curricula, online tools, knowledge-sharing and networking will be developed.

For more information visit www.peacetraining.eu

Literatur

Blockmans, S., Wouters, J., & Ruys, T. (2010). *The European Union and peacebuilding: Policy and legal aspects*. The Hague: T.M.C. Asser Press.

CEPOL, European Union Agency for Law Enforcement Training (2016). *Annual Report 2015.* https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/annual-report-2015.pdf, retrieved on 18.12.2016.

Cîrlig, C. C. (2015). *EU-UN cooperation in peacekeeping and crisis management*. Briefing. European Parliamentary Research Service.

CMPD, Crisis Management and Planning Directorate (2016). *The Crisis Management and Planning Directorate (CMPD)*. https://eeas.europa.eu/topics/common-security-and-defence-policy-csdp/5433_en, retrieved on 18.12.2016.

Council of the European Union (2001). *Draft European Union Programme for the Prevention of Violent Conflicts.* http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%209537%202001%20REV%201, retrieved on 06.01.2017.

Council of the European Union (2011). *Council conclusions on conflict prevention. 3101st Foreign Affairs Council meeting.* https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/122911.pdf, retrieved on 06.01.2017.

CPCC, Civilian Planning and Conduct Capability (2015). *Results of the questionnaire on CSDP related training opportunities of CSDP Missions.*

Creta, A. (2014). *Training architecture(s) under review: An avenue for bolstering EU-UN Partnership on training for peace operations?*. Policy Briefing. Berlin, Pisa: ZIF/SSSA.

Dijkstra, H.; Petrov, P., Mahr, E. (2016). *EU-CIVCAP. Preventing and Responding to Conflict: Developing EU CIVilian CAPabilities for a sustainable peace. Reacting to Conflict: Civilian Capabilities in the EU, UN and OSCE.* (Deliverable 4.1, Version 1.3). Maastricht: EU-CIVCAP.

EEAS, European External Action Service (2014a). *Factsheet EU Conflict Early Warning System.* http://eeas.europa.eu/archives/docs/cfsp/conflict_prevention/docs/201409_factsheet_conflict_earth_warning_en.pdf , retrieved on 18.12.2016.

EEAS, European External Action Service (2014b). *Framework Process for Managing CSDP Military Training Requirement*. http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17087-2014-INIT/en/pdf, retrieved on 05.01.2017.

EEAS, European External Action Service (2015a). *General Annual Report on ESDC Activities 2014/15.*

http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15213-2015-INIT/en/pdf, retrieved on 05.01.2017.

EEAS, European External Action Service (2015b). *Guidelines for EU Military Training Discipline Leader.* http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11192-2015-INIT/en/pdf, retrieved on 12.12.2016.

EEAS, European External Action Service (2016a). *Military and civilian missions and operations.* https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/430/military-and-civilian-missions-and-operations_en, retrieved on 18.12.2016.

EEAS, European External Action Service (2016b). *About the European External Action Service.* https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/82/about-the-european-external-action-service-eeas_en, retrieved 31.10.2016.

EEAS, European External Action Service (2016c). *Goalkeeper, Schoolmaster Course List* https://goalkeeper.eeas.europa.eu/course/list.do, retrieved on 2.12.2016.

EEAS, European External Action Service (2017). *Conflict Prevention, Peace building and Mediation***.** https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/426/Conflict%20Prevention,%20Peace%20building%20and%20Mediation, retrieved on 25.01.2017.

ENTRi, Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management (2012). *Ensuring Training Effectiveness: Challenges and Opportunities in the Field*. Summary ENTRi Workshop, Copenhagen. http://entri.abnahme.netzreform.de/assets/uploads/CPH_SUMMARY_OF_MAIN_POINTS_RAISED-final.pdf, retrieved on 05.01.2017.

ENTRi, Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management (2016). *Final Narrative Report. Training of Civilian Experts for international civilian crisis management and stabilization-type missions – ENTRi-II.* http://www.entriforccm.eu/assets/pdf/Final_Narrative_Report_ENTRi_II_2013-16.pdf, retrieved on 05.01.2017.

ESDC, European Security and Defence College (2016). *ESDC Alumni Seminar.* Seminar Programme, Brussels. http://www.iss.europa.eu/uploads/media/2016_ESDC_Alumni_Seminar_-_final_agenda.pdf, retrieved on 05.01.2017.

EUR-Lex (2016). *Petersberg Tasks* .http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/petersberg_tasks.html, retrieved on 02.12.2016.

European Commission & EEAS, European External Action Service. (2013). *Guidance note on the use of Conflict Analysis in support of EU external action.* http://www.pacedifesa.org/public/documents/EEAS%20guidance%20note%20on%20conflict%20analysis.pdf, retrieved on 06.01.2017.

European Commission (2013). *Joint Communication to the European Parliament and the Council. The EU's comprehensive approach to external conflicts and crises.* http://www.eeas.europa.eu/statements/docs/2013/131211_03_en.pdf, retrieved on 18.12.2016.

Federal Ministry, Republic of Austria, Europe, Integration and Foreign Affairs (2017). *Foreign Policy.* https://www.bmeia.gv.at/en/european-foreign-policy/foreign-policy/, retrieved on 05.01.2017.

Government Offices of Sweden (2016). *Women, Peace & Security. Sweden's National Action Plan for the implementation of the UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security 2016–2020.* http://www.government.se/49ef7e/contentassets/8ae23198463f49269e25a14d4d14b9bc/swedens-national-action-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-security-council-resolutions-on-women-peace-and-security-2016-2020-.pdf, retrieved on 18.12.2016.

Gross, E., & Juncos, A. E. (2011). *EU conflict prevention and crisis management: Roles, institutions and policies*. Oxon, New York: Routledge.

Hummel, W. & Pietz, T. (2015). *Partnering for Peace: Lessons and Next Steps for EU-UN Cooperation on Peace Operations*. Policy Briefing. Berlin: ZIF.

IECEU (2015). *Improving the Effectiveness of Capabilities in EU Conflict Prevention. D1.3 Review: Civil-Military Synergies.* http://www.ieceu-project.com/wp-content/uploads/2016/11/IECEU_2016_NDU_Review_of_civil_military_synergies.pdf, retrieved on 12.01.2017.

Lauffer, S., Degen-Heinemann, S., & Hamacher, J. (2014). *In control: A practical guide for civilian experts working in crisis management missions* (2nd edition). Berlin: Center for International Peace Operations, for Europe's New Training Initiative for Civilian Crisis Management (ENTRI).

Ministry For Foreign Affairs of Finland. (2011). *Action Plan on Mediation.* Merikasarmi: Ministry For Foreign Affairs of Finland.

Permanent Mission of France to the United Nations (2016). *Security in the African continent is France's primary goal.* http://www.franceonu.org/Security-in-the-African-continent-is-France-s-primary-goal, retrieved on 18.12.2016.

PSC, Political and Security Committee (2004). *Draft EU Training Concept in ESDP.* http://www.eeas.europa.eu/csdp/documents/pdf/trainingconcept_en.pdf, retrieved on 18.12.2016.

Ramsbotham, O., Woodhouse, T., & Miall, H. (2016). *Contemporary conflict resolution: The prevention, management and transformation of deadly conflicts* (Fourth edition). Cambridge, Malden, MA: Polity Press.

Rehrl, J. (Ed.). (2014). *Handbook for decision makers: The common security and defence policy of the European Union*. Vienna: Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria.

Rehrl, J., & Glume, G. (Eds.). (2015). *Handbook on CSDP missions and operations: The common security and defence policy of the European Union*. Vienna: Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria.

Rehrl, J., & Weisserth, H.-B. (Eds.). (2013). *Handbook on CSDP: The common security and defence policy of the European Union* (1. Repr., 2. ed. with amendm.). Vienna: Federal Ministry of Defence and Sports of the Republic of Austria.

Stamnes, E. (2016). The European Union and Peacebuilding. *Policy Brief Series*. Norwegian Institute of International Affairs.

United Nations Peacebuilding Support Office (2017). *Peacebuilding & The United Nations.* http://www.un.org/en/peacebuilding/pbso/pbun.shtml, retrieved on 20.01.2017.

UNSC, United Nations Security Council (2000). *Resolution 1325.* https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement, retrieved on 11.12.2016.

van der Laan, F., van de Goor, L., Hendricks, R., van der Lijn, J., Meijnders, M., & Zandee, D. (Eds.). (2016). *Clingendael report*. *The future of police missions*. The Hague: Clingendael Institute.

Eingegangen: 05.01.2017
Peer Review: 01.02.2017
Angenommen: 13.02.2017

Autorinnen

Svenja Wolter, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Zentrums für Konfliktforschung, Philipps-Universität Marburg.

Anna Miriam Leiberich, studentische Hilfskraft des Zentrums für Konfliktforschung, Philipps-Universität Marburg.

Diesen Artikel zitieren als: Wolter, S. & Leiberich, A. M. (2017). The EU Conflict Prevention and Peacebuilding Training Landscape – an Overview. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 43-55.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 56-59
© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Mediative Teamentwicklung*

Lisa Waas [1, ✉]

Zusammenfassung
Nach einführenden Gedanken zu Teams im Allgemeinen und deren Zusammensetzung wird das Modell der „mediativen Teamentwicklung“ vorgestellt. Von zentraler Bedeutung ist die Perspektive, dass AkteurInnen eines Systems im Rahmen einer Meta-Mediation als die bestmöglichen ExpertInnen für dessen Veränderung agieren, wenn sie durch Informationen und soziale Fertigkeiten „empowert“ werden. Spezifika dieses Ansatzes sind ein definierter Stufenplan und die Arbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten, die auf einander aufbauen. Diese Foci und die damit verbundenen Zielsetzungen werden beschrieben.

Abstract
This article starts with thoughts about ´teams´, and the composition of teams. Then the model ´mediative team building´ is introduced, which focusses on the conception that actors in a system are the experts for change having been empowered by information and social skills. This approach is characterized by concentrating on a special focus and working with different priorities. These ´foci´ and their objectives are described.

Keywords: Teamentwicklung, Empowerment, Selbstkompetenzen

1. Teams und Einsatzgebiete von Teamentwicklungen

Was macht ein Team aus?

Ein Team verkörpert eine besondere Form von „Gruppe“, gekennzeichnet durch verbindliche Zugehörigkeit, gemeinsame Ziele und daraus abgeleitete Aufgaben. In Unterscheidung zu einer (Arbeits-) Gruppe können diese Ziele in der Komplexität der damit verbundenen Aufgaben nur durch enge Abstimmung und Zusammenarbeit erreicht werden. Eine engere Definition des Begriffs „Team“ macht Sinn, weil in der Arbeitswelt nicht selten Menschen, die mehr oder weniger zufällig zur gleichen Organisationseinheit dazugerechnet werden, als Teams bezeichnet werden. Nach Manfred Gellert und Claus Nowak sollen bei einem „Team“ in Analogie zu Sportteams folgende Kriterien gegeben sein:

> *„Auf Zeit zusammengebunden mit gemeinsamer, kommunizierter Zielsetzung – die Rollen und Aufgaben sind klar verteilt und allen Beteiligten bekannt – Verbindlichkeiten in Bezug auf Meetings und Arbeitsabläufe mit wechselseitigen Abhängigkeiten – jeder Einzelnen trägt aktiv zur Lösung der Aufgaben bei – gemeinsame Verantwortung für das Arbeitsergebnis nach außen.“* (Gellert Nowak 2010, S. 21)

Dafür benötigt ein effizientes Team sehr unterschiedliche Teammitglieder. Damit ist von Anfang an ein hohes Konfliktpotential verbunden, die Gefahr sich an diesen Unterschieden aufzureiben. Um die Menschen wirklich miteinander arbeitsfähig zu machen, die sich stark in ihrer Persönlichkeit, ihrer Arbeitsweise und ihrer Art sich auszudrücken unterscheiden, braucht das Team eine mediative Begleitung. Das geht über die üblichen Formate von Teamentwicklung mit moderativen Techniken zur Aufgabenverteilung und Teams-Building-Events weit hinaus.

* Lisa Waas hat aus der Forschung und Praxis des von ihr konzipierten und geleiteten Masterstudiengangs „Mediation, Konfliktforschung und die Entwicklung und Implementierung von Konfliktlösungssystemen“ das Modell der „mediativen Teamentwicklung“ entwickelt und auf verschiedenen Ebenen in Unternehmen, bei Gremien der Mitarbeitervertretung und in Non-Profit-Organisationen wie selbstorganisierten Bau- und Wohnprojekten erprobt.

[1] Lisa Waas M.A., Co- Leiterin der Akademie Perspektivenwechsel, Perspektivenklärung GmbH, langjährige Mediatorin, Organisationsberaterin

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten Lisa Waas, M.A., Isabellastr. 33, D-80796 München, Tel +49 89 72998158, E-Mail: lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

CC BY

2. Mediative Teamentwicklung – Begriffsklärung und Spezifika

Was ist das Spezifische an mediativer Teamentwicklung – worin unterscheidet sie sich von anderen Ansätzen?

Viele Teamentwicklungsmaßnahmen orientieren sich an den vier Phasen der Dynamik in Gruppen, wie sie Bruce Tuckman 1965 veröffentlicht hat: Forming – Storming – Norming – Performing. Andere AutorInnen orientieren sich an der Themenzentrierten Interaktion von Ruth Cohn (1975), mit den Koordinaten Ich – wir - es: „Diese drei Faktoren – Einzelner, Gruppe und Aufgabe – werden in der Teamentwicklung so miteinander verknüpft und in Einklang gebracht, dass Synergieeffekte wirksam werden können und das Team seinen Arbeitsauftrag optimal erfüllen kann.“ (Gellert und Nowak 2010, S.163)

Bei einer mediativen Teamentwicklung handelt es sich um eine besondere Form der Teamentwicklung nach den Grundsätzen der Aktionsforschung mit schrittweisem Vorgehen entsprechend definierter Schwerpunkte (Foci). Die zentralen Aspekte der Aktionsforschung bezüglich der mediativen Teamentwicklung sind, dass die Beteiligten mittels eines iterativ-dialogischen Vorgehens als ExpertInnen für ihr System ernstgenommen werden. Sie werden nicht nur befragt – sondern sie setzen sich mit den von ihnen generierten Daten selbst analytisch auseinander, erkennen deren praktischen Bedeutungsgehalt für das System, leiten daraus selbst praktische Umsetzungserkenntnisse ab und beschließen deren schrittweise Erprobung im Alltag über einen längeren Zeitraum hinweg. Die Prozessverantwortlichen, als „Team-GefährtInnen“ bezeichnet, folgen gemäß einem äußeren (AuftraggeberIn) und einem inneren (Beteiligte) Auftrag einer Reihe von Schritten mit unterschiedlichen Schwerpunkten, die aufeinander aufbauen, beginnend beim Einzelnen im System bis hin zum gesamten Team in seiner Umwelt innerhalb und außerhalb des Systems. Das Wesentliche in der mediativen Teamentwicklung ist die innere Haltung der TeambegleiterInnen – sie sehen sich eher als GefährtInnen der Teammitglieder auf deren Entwicklungsreise, als deren „EntwicklerInnen“.

Wie auch in der Mediation liegt die Grundannahme darin, dass die Teammitglieder die ExpertInnen ihres Systems sind und über ein umfassendes implizites Wissen verfügen. Die Aufgabe der TeambegleiterInnen ist es, als KatalysatorInnen für Entwicklungsprozesse zu dienen, das implizite Wissen der Einzelnen zu einem expliziten Wissen zu machen, das für alle zugänglich ist.

Im Unterschied zu einer Teammediation geben die TeambegleiterInnen entsprechenden fachlichen Input, wenn dieser als Bedarf von den Beteiligten erkannt und gewünscht wird. Vom Vorgehen entspricht die mediative Teamentwicklung der Entwicklung und Implementierung von Konfliktklärungssystemen (vgl. Waas 2015) in einem Subsystem einer Organisation.

3. Das iterative dialogische Vorgehen in der mediativen Teamentwicklung

„Fahrplan“ von idealtypischer mediativer Teamentwicklung:

- Auftragsklärungsgespräch mit Auftraggeberin („äußerer Auftrag“) – bei Teamleitung ebenfalls Auftragsklärung („innerer Auftrag“);
- Einzelinterviews;
- Rückspiegelung der Daten – entweder als eigener Rückspiegelungsworkshop oder als Teil der 2-3 tägigen Teamentwicklung;
- Einbeziehung der Foci als „innerer Leitfaden“ für TeamentwicklerInnen oder Team-GefährtInnen;
- Verbindlichkeit des veränderten Umgangs miteinander, neuer Kommunikationswege/-gefäße und Nachhaltigkeit durch Evaluation am Ende der Teamentwicklung oder in Transferveranstaltungen.

Zunächst werden in mediativen Einzelgesprächen Daten erhoben, die dann anonymisiert ausschließlich der Gruppe von Befragten wieder zurückgespiegelt werden.

Aus der Reaktion der Befragten auf die Präsentation ihrer individuell und in der Gruppe erhobenen Daten können sich die Beteiligten einen Überblick und eine gemeinsame Einschätzung zu den zu behandelnden Themen verschaffen, die wiederum die Grundlage für Entscheidungen bezüglich der Optionen fürs weitere gemeinsame Vorgehen darstellen. Diese gemeinsamen Entscheidungen sollen dann zwischen den Workshops umgesetzt und erprobt werden. In den darauf folgenden Workshops werden die damit gemachten Erfahrungen besprochen und evaluiert, gegebenenfalls modifiziert, in dieser Form wieder im Alltag erprobt usw., bis sie als verbindliche Absprachen in der Orga(einheit) etabliert werden (bis

sie eines Tages als nicht mehr passend identifiziert und dann erneut überarbeitet werden).

Mediative Teamentwicklung bietet damit eine gute Möglichkeit um Organisationseinheiten bei Veränderungsprozessen aufzubauen und evolutionär zu begleiten.

Idealerweise konzentriert sich das Vorgehen in einer mediativen Teamentwicklung auf vier unterschiedliche Schwerpunkte – auch als „Foci" bezeichnet. Die konkrete Arbeit mit den Foci bezieht sich auf die aktuelle Situation der Teammitglieder und deren Beispiele und Erfahrungen.

- Focus 1: „Ich" im System
- Focus 2: „Ich und Du" im System
- Focus 3: „Wir" – das ganze Team im System – auch Unterteams im Team
- Focus 4: Das Team in der Organisation

4. Die einzelnen Foci und ihre jeweiligen Zielsetzungen

Focus 1: „Ich" im System

Im ersten Fokus „Ich im System" liegt der Schwerpunkt darauf, Angebote so zu gestalten, dass die einzelnen Individuen im System ihre Selbstkompetenzen steigern können. Dazu gehören die Fähigkeiten zur Selbstwahrnehmung, zum Erkennen eigener und systemimmanenter Belastungen, inklusive der Reflexion der eigenen Einstellungen dazu. Häufig wird beispielweise Wissen über Entstehung und Wirkung von Stressphänomenen und die individuellen Reaktionen und die individuell unterschiedlichen Möglichkeiten des Umgangs damit benötigt und zur Verfügung gestellt. Im Kontext von Selbstkompetenz ist besonders wichtig zu vermitteln: eigene Bedürfnisse erkennen und die souveräne Akzeptanz davon, dass andere Menschen zwar ähnliche Grundbedürfnisse haben, aber die Erfüllung dieser Bedürfnisse ganz andere Formen annehmen kann als bei einem selbst.

Focus 2: „Ich und Du" im System

Im 2. Fokus liegt der Schwerpunkt auf der Interaktion mit einem anderen Individuum – der Kommunikationsfähigkeit – es geht um angemessene Möglichkeiten von Selbstausdruck, die Wahrnehmung von und die Kommunikation mit einem Gegenüber. Dabei ist es zentral die Fertigkeit zu erlernen zuzuhören – mit der inneren Haltung verstehen zu wollen, was die sprechende Person der GesprächspartnerIn mitteilen möchte. Außerdem geht es darum die eigenen Wahrnehmungen so zu äußern, dass das Gegenüber sich die Wahrnehmungen und Bedürfnisse des Sprechenden offen anhören kann, d.h. ohne in eine Angriffs- oder Verteidigungshaltung zu geraten. Die Grundlagen der gewaltfreien Kommunikation von Marshall Rosenberg werden an Alltagssituationen der Beteiligten trainiert.

Focus 3: „Wir" – das ganze Team im System – auch Unterteams im Team

Hier findet sich das Themenspektrum der „klassischen" Teamentwicklung wieder. Schwerpunkte in diesem Focus sind: die „Gestalt" des Teams – Wie wird das Team aus der Perspektive der einzelnen Teammitglieder wahrgenommen? Welche Rollen werden im Team wie besetzt, welche werden mehrfach besetzt und welche sind unterrepräsentiert? Wo befindet sich das Team im Zyklus der Teamphasen? Welche Veränderungsprozesse finden statt und wie ist der Umgang damit? – Welche Team-Kultur(en) mit ihren spezifischen Normen und Werten nehmen die Teammitglieder wahr? Welche Auswirkungen haben diese Wahrnehmungen auf die Zusammenarbeit? Wie erleben die Teammitglieder ihren Umgang mit Zielen und Aufgaben? Welche Veränderungswünsche und Möglichkeiten sehen die Teammitglieder? Wie wird die Rolle und Wirkung der Teamleitung von den einzelnen Teammitgliedern erlebt?

Focus 4: Das Team in der Organisation

Hier liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf dem Blick des Teams auf das organisationelle Umfeld intern, eventuell auch auf Kontaktstellen außerhalb der Organisation, zum Beispiel zu Klientensystemen. Wie kann das, was das Team für sich entwickelt hat konstruktiv in das Gesamtsystem eingebracht werden? Wie verhält sich die Gesamtorganisation in ihrem Entwicklungszustand in Interaktion mit den Entwicklungszyklen des Teams? Möglicherweise auch: Wie steht die Projektorganisation in Relation zu den Fachabteilungen? Welche Bedeutungen und Wechselwirkungen sind damit für die Arbeit im Team verbunden?

Welche Aspekte der Organisationskultur wirken sich wie auf die Teamkultur aus und umgekehrt: welche Einflüsse der veränderten Teamkultur werden von außen wie wahrgenommen?

Möglicherweise setzt sich das Team aus Mitgliedern aus unterschiedlichen Organisations-/ Unternehmenskulturen zusammen. Zentrale Fragen, die zu

diesem Zeitpunkt von den TeambegleiterInnen eingebracht werden sollten:

- Welche Wechselwirkungen nach innen und außen werden aus unterschiedlichen Perspektiven wahrgenommen?
- Wie können Reibungsverluste vermieden und die Kommunikation und Kooperation organisationsweit verbessert werden?
- Wie können bestimmte Vorgehensweisen, Abläufe und Kommunikationswege, die sich im Team bewährt haben, so vermittelt und auch für andere erlebbar gemacht werden, dass sie auch von anderen Systemeinheiten ausprobiert und eventuell implementiert werden?

5. Zeitpunkte für mediative Teamentwicklung

Es ist sinnvoll, schon vor der Besetzung von Teams mit mediativer Teamentwicklung zu arbeiten, um die Akzeptanz für bewusst heterogen besetzte Teams zu schaffen. Gleichzeitig sollte „mediative Führungskompetenz“ organisationsweit trainiert und implementiert werden, um die passenden Führungskräfte für mediativ entwickelte Teams bereit stellen zu können. Diese werden die Sinnhaftigkeit erkennen, den ganzen Teamzyklus von der Teamentstehung bis zur Teamauflösung mediativ zu begleiten und gegebenenfalls auch externe Unterstützung dafür in Anspruch nehmen.

Wenn das organisationale Lernen funktioniert, dann wird in den folgenden Teamentwicklungsprozessen kontinuierlich die Arbeit an den Foci 1 und 2 in kürzerer Zeit eine höhere Intensität erreichen. Dementsprechend wird auch die Abstimmung untereinander auf der Focusebene 3 und 4 schneller zielführend funktionieren.

Das aufwändige Verfahren einer mediativen Teamentwicklung lohnt sich auch dann, wenn zu erwarten ist, dass sich das Team in seiner Zusammensetzung in absehbarer Zeit verändern wird. Die einzelnen Teammitglieder haben viele grundlegenden Aspekte konstruktiver Kommunikation und Kooperation gelernt und damit Erfahrungen in der Zusammenarbeit gesammelt, die sie auch in neuen Konstellationen gewinnbringend für sich, das Team und die Organisation einsetzen können.

Literatur

Cohn, Ruth (1975). *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*. Klett-Cotta, Stuttgart

Gellert, Manfred; Nowak, Claus (2010). *Teamarbeit- Teamentwicklung – Teamberatung: Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams*. Verlag Christa Limmer, Meezen

Pohl, Michael; Witt, Jürgen (2000). *Innovative Teamarbeit zwischen Konflikt und Kooperation.* Verlag Sauer, Heidelberg

Waas, Lisa (2015). *Was ist ein Konfliktklärungssystem?* http://www.akademie-perspektivenwechsel.de/waas-kks/ (Abrufdatum: 24.05.2017)

Waas, L.; Ertl, C. (2008). Kooperative Konfliktlösungskulturen in Organisationen. In Mehta Gerda; Rückert Klaus (Hg.) *Mediation – Instrument der Konfliktregelung und Dienstleistung,* (215-225)

Waas, Lisa (2007). Die Entwicklung und Implementierung von Konfliktklärungssystemen: ein neues Aufgabenfeld für MediatorInnen. In Bundesverband Mediation: *Frischer Wind für Mediation*, Schriftenreihe Band *3*, (116-128)

Eingegangen: 02.01.2017
Peer Review: 15.01.2017
Angenommen: 06.02.2017

Autorin

Lisa Waas, M.A.; Kulturanthropologin, Mediatorin BM, SDM und Ausbilderin Mediation BM (Bundesverband Mediation), Mediation und Konfliktberatung u.a. für EntscheiderInnen und Personalvertretung, entwickelt Teams und Konfliktklärungssysteme, arbeitet als Coach, Supervisorin, Humortrainerin – auch im interkulturellen Kontext. Geschäftsführerin Perspektivenklärung GmbH – akademie perspektivenwechsel, München.

Diesen Artikel zitieren als: Waas L. (2017). Mediative Teamentwicklung. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 56–59.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 60-69
© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Wiener Peer-Mediation auf dem Prüfstand

Raffaela Leinweber [1, ✉]

Zusammenfassung
Seit einigen Jahren wird in Österreich verstärkt versucht, durch Konfliktlotsen-Projekte an Schulen das Konfliktverhalten zu verändern, um Gewalt und Mobbing an Schulen zu dezimieren. Die Ergebnisse einiger qualitativen Studien in diesem Bereich zeigen, dass Konfliktlotsen-Projekte einen positiven Einfluss auf die Peer- Mediatoren haben, und die Mediationen meist positiv verlaufen, jedoch zu wenige Kinder von diesem Angebot Gebrauch machen. In meiner Arbeit habe ich versucht, herauszufinden, wieso dies so ist.
Die Ergebnisse zeigten, dass die überwiegende Mehrheit der SchülerInnen bei einem zukünftigen Problemfall nicht zu einem Peer gehen würden. Als Haupt-Nichtnutzungsgründe konnten identifiziert werden, dass die Peers den SchülerInnen zu wenig vertraut sind, sie diese kaum kennen würden und dass sie bei einem Problem einen Erwachsenen bevorzugen würden. Andererseits konnte ebenfalls bestätigt werden, dass die Ausbildung zum Konfliktlotsen gut und von der Dauer her ausreichend ist, dass eine hohe Erfolgsrate bei abgeschlossenen Fällen verzeichnet werden konnte und dass die Ausbildung zum Peer das Konfliktverhalten positiv verändert.

Abstract
For some years Austria has been increasingly trying to change the conflict behavior through conflict-pilots projects in schools, in order to decimate violence and bullying in schools. The results of some qualitative studies in this area show that conflict-solving projects have a positive influence on the peer mediators, and the mediations are generally positive, but too few children make use of this offer. In my field of work I tried to figure out why these situations accure.
The results showed that the overwhelming majority of students would not go to a peer in case of a future problem. As main non-use reasons were identified, that the peers are not sufficiently familiar with the students, that they would hardly know them, and that they seek for adult advice in problem solving. On the other hand, it was also confirmed that training for conflict-solving is good and long-lasting, that a high success rate was achieved in completed cases, and that peer training changed the behavior of the conflict positively.

Keywords: Peer-Mediation, Peers, Konfliktlotsen, Konfliktlösung, Schule, Konfliktlotsenprojekte, Nutzung, Hindernisse

1. Peer-Mediation

Noch immer herrscht bei Konflikten in typischen Schulsituationen „*ein Teufelskreis aus Angriff und Rache, von Sieger und Besiegten vor. Noch immer werden Konflikte meist auf traditionelle Art und Weise, d.h. mittels Macht von „oben“ gelöst*.“ (Melzer et al, 2004, S. 193)

Eine gewaltfreie Alternative stellt die Peer-Mediation dar, die seit 1995 in Österreich etabliert ist. Die verschiedensten Peer-Programme reichen von Buddy-Programmen (Wissen weitergeben, miteinander lernen) über fachlich-inhaltliche Begleitung bis hin zu sozialen Unterstützungssystemen (Soziales Lernen). „*Das Konzept der Peer-Mediation bedeutet, Schülerinnen und Schüler zu befähigen, an ihrer Schule Mitschülern bei Konfliktlösungen zu helfen.*“ (Schröder & Merkle, 2014, S. 55). Um die Eskalation von Konflikten zu verhindern, können Streitschlichter in den Pausen oder speziell eingerichteten Sprechstunden zum Einsatz kommen. Die Schüler haben dabei die Möglichkeit, die Schlichter eigenständig aufzusuchen, aber auch Lehrer können die Vermittlung durch die Konfliktlotsen vorschlagen. (ebd.)

Der Unterschied zur Schulmediation ist, dass die Schlichter keine Erwachsenen sind, sondern Jugendliche im gleichen Alter (sog. Peers), die bei Problemen zwischen Jugendlichen vermitteln und für diese

[1] SMC-Seminare Mediation Coaching, Fachtrainerin für Kommunikations-, und Konflikttrainings, Projekt-Managerin und Auditorin; Absolventin des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Raffaela Leinweber, MSc, Sonnenstrasse 41, 3012 Wolfsgraben, Österreich. E-Mail: office@smc-leinweber.at

CC BY

Aufgabe eine spezielle Ausbildung erhalten. Die Peers erlernen dabei wichtige Schlüsselkompetenzen und trainieren, ihre MitschülerInnen durch einen Mediationsprozess zu begleiten. (Canori-Stähelin & Schwendener, 2006, S. 58) Peer-Mediation gelangt jedoch dort an ihre Grenze, wo jugendliche Streitschlichter überfordert sind - entweder personell (z.B. Konflikte, in die Erwachsene involviert sind) oder inhaltlich (Konflikt-Themen, denen sich Jugendliche nicht mehr gewachsen fühlen). Hier kann die Schulmediation in Anspruch genommen werden.

1.1. Ausbildung der Peer-MediatorInnen in Wien

Die Ausbildung der Peers, am Beispiel der Vorgaben des Stadtschulrates (SSR) für Wien, Stand 2010, erfolgt am Schulstandort im Rahmen der unverbindlichen Übung „Peer Mediation“ und zum anderen durch Seminare und Fortbildungsnachmittage im SSR für Wien. Ein zweitägiges Einführungsseminar für neu (oder wieder) einsteigende Schulstandorte für Schüler und Lehrkräfte wird angeboten, und im Anschluss werden die Peers weiter betreut und unterrichtet. Ein Fortbildungstag im ersten Jahr und ein zweitägiges Fortsetzungsseminar für Peer-MediatorInnen im zweiten Jahr im Ausmaß von zwei Stunden als auch zweistündige Supervisions-Nachmittage runden die Ausbildung ab (40-60 Ausbildungsstunden). Den Abschluss der Ausbildung bilden ein Dank- und Anerkennungsschreiben vom Stadtschulrat für Wien, sowie ein Abschlusszertifikat. (vgl. www.peermediation.at, und Kessler, 2010, S. 4)

2. Studie zur Peer-Mediation

Studien der letzten 15 Jahre in diesem Bereich sind u.a. von Kolar (2001), Bechtold (2002), Atria & Spiel (2003), Beyerl (2004), Tulis (2005), Behn et al. (2006), Krenn (2007), Pichler (2008), Messner (2008), Dorner (2011), Weinberger (2012). Folgende Tendenzen haben sich ergeben:

- Konfliktlotsen-Projekte haben einen positiven Einfluss auf die Peer-Mediatoren hinsichtlich Konfliktverhalten
- Peer-Mediationen werden meist positiv abgeschlossen
- Peer-Mediation wird an den Schulen sehr gut angenommen und akzeptiert
- Peer-Mediation wird von den Kindern zu wenig in Anspruch genommen
- Peer-Mediations-Projekte an Schulen sind langfristig erfolgreich, wenn alle hinter dem Projekt stehen und es unterstützen (Direktion, Lehrerschaft, Eltern)

In meiner Studie sollte einerseits überprüft werden, ob diese Erkenntnisse bestätigt werden können, und andererseits soll der Fokus auf die (Hinter-)Gründe der zu geringen Inanspruchnahme der Peer-Mediation gelegt werden. Denn es kann ein noch so gutes Konzept in der Theorie angeboten werden, wenn es in der Praxis nicht angenommen wird, ist es nicht effektiv, erhält keine positive Bewertung und kann im schlechtesten Fall sogar zu einer negativen Mundpropaganda führen. Allgemeines Ziel ist, eine Verbesserung des Konfliktverhaltens aller Schüler zu erreichen und die Konfliktbeilegung durch Dritte an Schulen so zu gestalten, dass sie von der Mehrheit akzeptiert und genutzt wird. Die Ergebnisse sollten dazu beitragen, damit das Konzept gelebt und seine (positive) Wirkung voll entfaltet werden kann. In dieser Studie wird dazu die Schülerperspektive und Sicht der Peers erhoben.

2.1. Fragestellungen und Durchführung

Laut der Liste „AHS Peer Mediation“ des Wiener Online-Schulführers hatten im Schuljahr 2013/2014 insgesamt 50 von 87 Gymnasien in Wien (57,5%) ein Konfliktlotsenprojekt an ihrer Schule eingerichtet (siehe www.schulfuehrer.at). Da Konfliktlotsen-Projekte freiwillig an den Schulen implementiert werden, ist die Erfassung jener Schulen mit Konfliktlotsenprojekten nur erschwert möglich und kann lediglich durch Befragung eruiert werden. Schließlich erklärten sich drei Wiener Gymnasien bereit, an meiner Studie mitzuwirken. Es handelte sich hierbei um drei öffentliche Gymnasien aus drei unterschiedlichen Wiener Gemeindebezirken.

Zwei Fragebögen mit geschlossenen dichotomen (Ja/Nein) Fragen und Fragenblocks in Form der fünfstufigen „Likert-Skala“ (vgl. Bortz, 1984, S. 152) sowie drei (Schüler-Fragebogen) bzw. vier (Peer-Fragebogen) offene Fragen wurden zur Vermeidung von Informationsverlust in die Fragebögen eingearbeitet. Dadurch sollte eine möglichst leichte Bearbeitung ermöglicht werden und „Mißverständnisse“ sowie „unerwartete Bezugssysteme“ (Atteslander, 2000, S. 161) vermieden werden. Obwohl nach Atteslander (2000) in der Regel eine Gesamtdauer von 30-60 Minuten zumutbar sein sollte, wurden die beiden Fragebögen (für Kinder zwischen elf und 18 Jahren) kurz gehalten (15-25 Minuten je nach individueller Geschwindigkeit), um die Kinder nicht zu überfordern.

Der Schüler-Fragebogen richtete sich an SchülerInnen der 2. und 4. Schulstufe AHS (11-16 Jahre), während sich der Peers-Fragebogen an die Peers verschiedener Schulstufen AHS (13-18 Jahre) der jeweiligen Schule wandte. Die SchülerInnen in ihren Klassen, als auch die Peers in ihren Gruppen, hatten gleichzeitig – jeder für sich – den vorgefertigten Fragebogen ausfüllen können, nachdem der Interviewer die Instruktionen vorlas und für Rückfragen zur Verfügung stand.

Folgende Fragenkomplexe wurden behandelt:

Wird das Angebot der Peer-Mediation von den SchülerInnen als Konfliklösungsmethode akzeptiert und angenommen?

Liegen Informationsdefizite vor? Wurden auf Seite der Peers Erfahrungen mit Informationsdefiziten der SchülerInnen gemacht?

Welche Ängste hindern SchülerInnen daran, das Angebot zu nutzen?

Wie erfolgreich empfanden die SchülerInnen bzw. die Peers die durchgeführten Peer-Mediationen?

Wie nachhaltig waren die durchgeführten Peer-Mediationen?

Wurden die Peers durch die Ausbildung gut genug vorbereitet, um sicher zu mediieren? Fühlen sich die Peers durch ihre Ausbildung gut vorbereitet?

Ist der Status/Ruf der Peer-Mediation bzw. der Peer-MediatorInnen überwiegend positiv?

Wird das Angebot der Peer-Mediation von den SchülerInnen als Konfliktlösungsmethode akzeptiert und angenommen?

Welche Motivation bewegte die Peers zu ihrer Ausbildung?

Sind grundsätzliche Rahmenbedingungen wie ausreichend Raum, Zeit, Unterstützung des Umfelds und Supervision erfüllt?

3. Auswertung

Insgesamt wurden 412 SchülerInnen der 2. und 4. Schulstufe und 40 Peers an den teilnehmenden Schulen mittels Fragebogen im Zeitraum vom 16.-24. Februar 2015 befragt. Die Ausschöpfungsquoten lagen bei den SchülerInnen-Fragebögen in Schule 1 bei 83,5%, in Schule 2 bei 78,2% und in Schule 3 bei 72,5%. Bei den Peer-Fragebögen lag diese Quote in Schule 1 aufgrund geringer Anwesenheit bei 66,7%, während in Schule 2 insgesamt 94% und in Schule 3 komplette 100% erreicht werden konnten.

Die Zuverlässigkeit der Fragebögen durch Prüfung der Fragebogenitems konnte anhand der internen Konsistenz gezeigt werden. Zur Bildung der jeweiligen Skalenindizes des Schüler-Fragebogens (Informiertheit, Interesse, Erfolg, Nichtnutzung) wurden jene trennscharfen Items, die zu einer konsistenten Skalenbildung beitragen, als mittlerer Summenscore (meanscore) verrechnet.

Anschließend wurden mittels explorativer Datenanalyse die intervallskalierten Skalenwerte bezüglich der Verteilungsannahme anhand des Schiefekoeffizienten (<1) und des entsprechenden Q-Q-Plots beurteilt, womit jeweils die Normalverteilung angenommen werden konnte (vgl. Field, 2009, S. 139 und S. 792). Zur Überprüfung der Interkorrelationen zwischen den 4 Schülerskalen wurden die Zusammenhänge mittels Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson errechnet.

Die Unterschiedlichkeit der Scores in Abhängigkeit von Geschlecht und Schulstandort konnte anschließend anhand einer zweifaktoriellen Varianzanalyse (2x3 ANOVA) analysiert werden. Auf Basis von Kreuztabellen mit anschließender Chi-Quadrat-Testung wurden Zusammenhänge zwischen dichotomen Items untersucht. Jene Items, die sich in einem fünfstufigen Likert-Fragenblock befanden, wurden zuvor dichotomisiert.

4. Ergebnisse

1. Da insgesamt *55,3% von 253 SchülerInnen sowohl angaben, zu wissen was ein Peer macht, als auch zu wissen, wo man einen Peer findet*, kann nicht von einem Infodefizit gesprochen werden. Die Hypothese muss somit verworfen werden. Es gibt demnach an den Schulen kein Informationsdefizit hinsichtlich Konfliktlotsen.

2. Die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Items des Fragenblocks zur *Informiertheit der SchülerInnen* in Abbildung 1 zeigt, dass kein einziges Item mit positiver Beantwortung (trifft voll zu /trifft eher zu), die Marke von 60% überschreiten konnte. Auffallend war hier der relativ hohe Prozentsatz der fehlenden Werte (45,4%), die entweder „weiß nicht“ oder „keine Angabe“ ankreuzten bzw. bei Frage 6 unentschlossen waren und „teils, teils“ geantwortet haben.

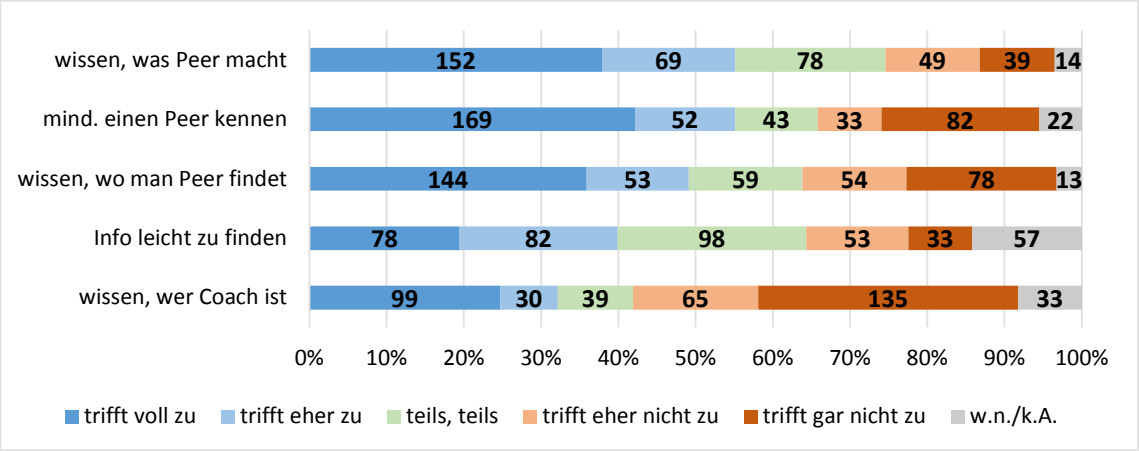

Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung Fragenblock zur Informiertheit der SchülerInnen

Aus den Ergebnissen zu Frage 7 kann abgeleitet werden, welche Art der Kommunikation bei den SchülerInnen (aller drei Schulen) angekommen ist und welche **eventuell** verbesserungsfähig ist (siehe Abbildung 2). Frage 7 lautete: „Kreuze an, wo du in deiner Schule Informationen über Peer-Mediation und „Peers" gesehen/gehört hast: (Mehrfachantworten möglich!)

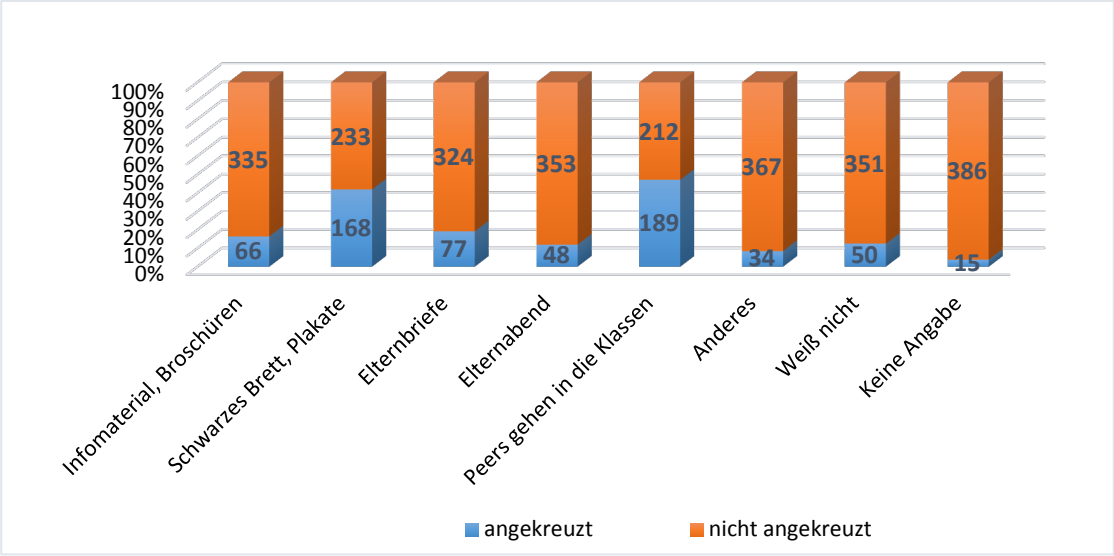

Abbildung 2: Häufigkeiten und Anteilswerte der Befürwortungen zu Frage 7

Der persönliche Kontakt durch Klassenbesuche der Peers „Peers gehen in die Klassen" wurde am häufigsten angeführt, dicht gefolgt von Item 2 „Schwarzes Brett/Plakate", beide lagen dabei um die 40%-Marke.

3. *55,6% der "erfahrenen" SchülerInnen, die bereits an einer Peer-Mediation teilgenommen haben, würden sich nicht wieder an einen Peer wenden, wenn sie wieder ein Problem hätten*. Insgesamt wurde die Frage „Wenn du momentan ein Problem mit einem Mitschüler hättest, würdest du einen Konfliktlotsen/Peer um Hilfe bitten?" von 184 SchülerInnen (64,3% der gültigen Stimmen) verneint. Fast 30% aller SchülerInnen, waren unschlüssig, ob sie einen Peer bei einem künftigen Problem kontaktieren würden.

4. Bei der Frage nach dem Grund der Nichtnutzung *„Warum würdest du dich NICHT an einen „Peer" wenden oder bist dir nicht sicher*? Kreuze an, was für dich zutrifft:", lag der Anteil an fehlenden Werten („weiß nicht") jeweils über 20%. (siehe Abbildung 3)

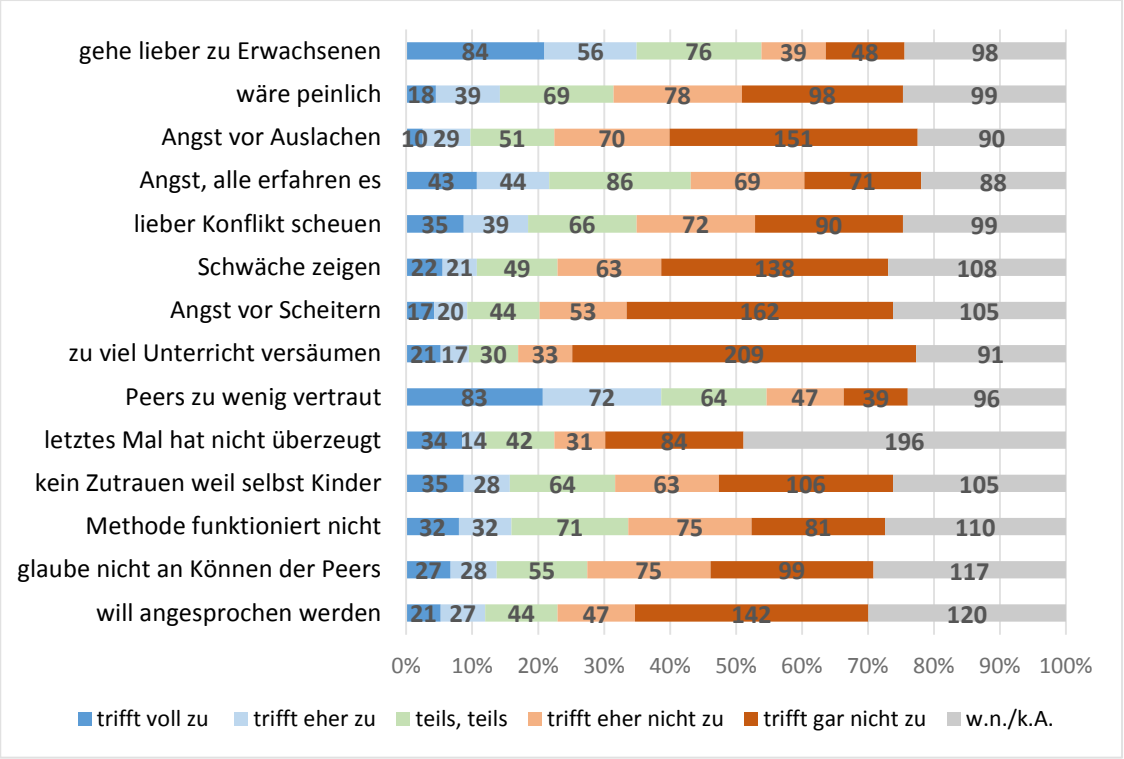

Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung zur Frage nach den Nichtnutzungsgründen

Aus den verneinenden Antworten der Kinder konnte geschlossen werden, dass sie keine Angst davor haben, zu viel vom Unterricht zu versäumen, mit der Mediation zu scheitern, ausgelacht zu werden, oder Schwäche zu zeigen. Bei dem Item „Die Methode hat mich beim letzten Mal nicht überzeugt“, muss abermals bedacht werden, dass hier jene SchülerInnen angesprochen wurden, die bereits Erfahrung mit Peer-Mediation gemacht hatten und aus diesem Grund fast doppelt so viele „weiß nicht“ - Angaben verzeichnet wurden.

Die beiden Gründe *„Die Peers sind mir zu wenig vertraut, ich kenne sie kaum“ und „Ich würde mit meinem Problem lieber zu einem Erwachsenen (Eltern, Professor, etc.) gehen, statt zu einem Gleichaltrigen“*, wurden mit Abstand am häufigsten bejaht. *Die Angst, dass es alle erfahren*, erreichte 27,8% - der drittwichtigste Nichtnutzungsgrund.

Ein separater Blick auf die Verteilung der „Trifft voll zu“- Antworten zeigt in Abbildung 5, dass sich die beiden Hauptgründe deutlich von den restlichen Begründungen abheben und somit in dieser Untersuchung Haupt-Nichtnutzungsgründe identifiziert werden können.

Abbildung 4: Prozentverteilung aller „trifft-voll-zu“ Angaben zu den Nichtnutzungsgründen

Das Item *„Die Methode hat mich beim letzten Mal nicht überzeugt“*, erreichte 10% und ist wichtiger als die Angst, dass es alle erfahren.

5. Die Items *„Die Mediation war erfolgreich und wir haben eine Lösung gefunden.“* und *„Wir haben es nicht geschafft uns einig zu werden*.“, spiegeln die Antworten jener SchülerInnen wider, die bereits Erfahrung mit Peer-Mediation gemacht haben und darüber Auskunft gaben, wie erfolgreich diese verlaufen ist.

Aus den Angaben der Peers durch die Fragen “*Wie viele Mediationen hast du selbst bisher als Peer durchgeführt?” und “Wie viele davon konnten erfolgreich abgeschlossen werden*?”, konnte eine Erfolgsquote berechnet werden, die einen Erfolg aus Sicht der Peers abbildet. (*M* =.90, *Md* = 1.0, SD .17) Da der Erfolg der Peer-Mediationen nicht nur von den Peers selbst, sondern auch aus Sicht der SchülerInnen als erfolgreich bewertet wurde, kann davon ausgegangen werden, dass die Peer-Mediationen an den teilnehmenden Schulstandorten bisher erfolgreich durchgeführt wurden.

6. *Konfliktlotsen werden mehrheitlich negativ von den SchülerInnen angesehen,* denn auf die Frage „Kommt es vor, dass Mitschüler ablehnend auf Konfliktlotsen reagieren?“, haben 204 (ohne “weiß nicht”-Angaben), - 74,5% diese Frage bejaht. Eine eindeutige Ablehnung der Peers wird hier ersichtlich.

7. Der Wunsch, selbst ein Peer zu werden, wurde in Frage *„Würdest du selbst gerne Konfliktlotse werden?“* abgefragt und konnte zusätzlich als Ausdruck für die Akzeptanz der Konfliktlotsen bzw. der Peer-Mediation selbst herangezogen werden. Interessant war, dass 60,9% der insgesamt 379 SchülerInnen, nicht ausgeschlossen haben, selbst Peer zu werden. Nahezu 20% der SchülerInnen gaben an, gerne Peer werden zu wollen. Bei 12,5% müsste die Initiative dazu von außen kommen, d.h. sie würden darauf warten, dass sie gefragt werden.

8. Insgesamt 88,5% von 296 SchülerInnen haben angegeben, *es gut zu finden, dass es das Peer-Mediations-Angebot an ihrer Schule gibt* und meinten auch, dass dieses Angebot an allen Schulen eingerichtet werden sollte.

9. Zwei bedeutende Aspekte, die auch im Datensatz der SchülerInnen betrachtet werden sollten, sind die Fragen nach *Interesse und Freiwilligkeit*. Die Antwortverteilung des Fragenblocks zum Interesse der SchülerInnen ist in Abbildung 5 dargestellt und zeigt, dass es zwar keine Strafe ist hinzugehen (über 60% ver-

neint), es aber von nahezu 40% als „uninteressant“ gesehen wird.

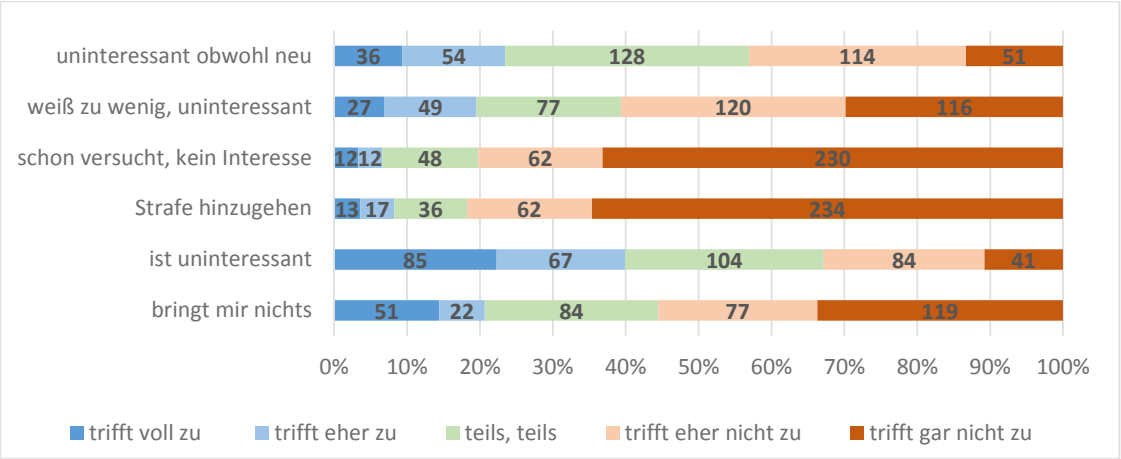

Abbildung 5: Häufigkeiten und Anteilswerte des Fragenblocks zum Interesse der SchülerInnen

Ein Anteil von fast 50% enthielt sich der Aussage und antwortete mit “weiß nicht”. *Die zweite Hälfte der Befragten gaben mehrheitlich an (81,9%), dass SchülerInnen an ihrer Schule nicht freiwillig die Mediation in Anspruch nehmen würden*. Nach Auskunft der Peer-Coaches ist es in der Praxis hauptsächlich der Fall, dass die SchülerInnen von LehrerInnen zu einer Peer-Mediation geschickt werden und diese nicht freiwillig aufsuchen.

10. *Ob die Ausbildung der Peer-Mediatoren als unzureichend eingeschätzt wird, wurde geprüft mit:* „Die Peers waren überfordert“ und „Ich finde, die „Peers“ können das, was sie gelernt haben, noch nicht gut anwenden“. (Es soll darauf hingewiesen werden, dass die beiden Items aus einem Fragenblock stammen, die lediglich jene SchülerInnen beantworten sollten, die bereits Erfahrung mit Peer-Mediation gemacht hatten.) Der Chi²-Test ergab eine hohe Signifikanz ($p<.001$) und das berechnete Cramers V zeigte einen mittelstarken Zusammenhang ($V = .48$). Die Fragestellung der Hypothese war deskriptiv eindeutig zu beantworten: 69,2% von 91 SchülerInnen mit Peer-Mediations-Erfahrung verneinten sowohl die Frage nach Überforderung der Peers, als auch die Frage nach Anwendungsproblemen bei den Peers während der Mediation. Es kann daher angenommen werden, dass die Ausbildung der Peer-Mediatoren als ausreichend bezeichnet werden kann.

11. Bei der Frage an die Peers selbst (Sicht der Peers), *ob sie den Ablauf der Mediation nach der Ausbildung gut beherrschten und ob sie gut auf die Praxis vorbereitet wurden*, antwortete keiner der 40 Peers mit Nein. Exakt die Hälfte der Peers bejahten beide Fragen, womit auch von Seiten der Peers von einer ausreichenden Ausbildung ausgegangen werden kann. Ebenfalls wurden die Kontrollfragen der beiden Items des Peer-Fragebogens analysiert, die die Ausbildungslänge als auch die Unsicherheit danach abfragten. Aus Sicht der Peers (81% der gültigen Stimmen) war die Ausbildung weder zu kurz, noch waren sie danach noch unsicher, womit die Aussage nochmals bestätigt wurde und die Ausbildung an den teilnehmenden Schulen als gut betrachtet werden kann.

12. *Die Befragten meinen, die Ausbildung zum Konfliktlotsen verändert das Konfliktverhalten (*„Hat dich die Ausbildung zum Konfliktlotsen/Peer verändert? Wie stark treffen folgende Aussagen auf dich zu?“) Sämtliche Kombinationen möglicher Kreuztabellen wurden berechnet. Drei dieser Kombinationen konnten als am aussagekräftigsten identifiziert werden:

- Die Mehrheit der Peers (52,6%) gaben an, sich nach der Ausbildung selbstsicherer gefühlt und danach auch bei der Kommunikation mit anderen mehr auf ihre Wortwahl geachtet zu haben.
- Weiters gab ebenfalls die Mehrheit der Peers an, die Konflikte in der Umgebung nach der Ausbildung aufmerksamer beobachtet zu haben als davor und nun mehr auf ihre Wortwahl zu achten, wenn sie mit anderen sprechen.

- Die höchste Übereinstimmung (64,7% der Peers, die geantwortet haben) wurde bei der Kombination „Steigerung der Selbstsicherheit“ und „Aufmerksamkeit gegenüber Konflikten in der Umgebung“ durch die Ausbildung sichtbar.

5. Ausblick

Mediation als alternatives, gewaltfreies Konfliktlösungsinstrument an Schulen ist in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. BMUKK (2010) hat Rahmenvorgaben für die Ausbildungen der Coaches als auch der Peers veröffentlicht. Bisher gibt es einzelne Studien, die die Wirkungsweise und den Erfolg der Projekte empirisch untersucht haben. Positiv anzumerken ist jedenfalls, dass in den letzten Jahren mehrere Schritte in die richtige Richtung (gegen Gewalt an Schulen) unternommen worden sind und jedes einzelne dieser Projekte ein Gewinn für die Streitkultur an Schulen ist. Nichtsdestotrotz sind wir noch weit davon entfernt, dass die Vermittlung von Konfliktlösungskompetenzen jedem Schulkind und damit der zukünftigen Streitkultur der nächsten Generation allgemein zu Gute kommt.

Die Hoffnung und Erwartungen sind groß, dass mit der Peer-Mediation als Konfliktlösungsinstrument an Schulen ein hilfreiches Verfahren zur Konflikt- und Gewaltbewältigung an Schulen gefunden wurde. Ob dieses Instrument tatsächlich erfolgreich und nachhaltig einsetzbar ist und von den SchülerInnen akzeptiert und genutzt wird, muss noch eingehender untersucht werden. In meiner Studie gaben dazu 64,3% der SchülerInnen an, sich bei einem zukünftigen Problem nicht an einen Peer wenden zu wollen, was eine geringe Nutzungstendenz bestätigte.

Es konnten zwei Haupt-Nichtnutzungsgründe identifiziert werden. Eine deutliche Mehrheit der SchülerInnen würde bei einem Problem lieber einen Erwachsenen vorziehen, als einen Gleichaltrigen. Ebenfalls deutlich von den anderen abgehoben hat sich der Nichtnutzungsgrund, dass die SchülerInnen die Peers kaum kennen und sie zu wenig vertraut sind. Ein Informationsdefizit hinsichtlich des Wissens der SchülerInnen über die Peer-Mediation als Methode konnte festgestellt werden, jedoch kein Informationsdefizit hinsichtlich der Kenntnis, wer an der Schule Konfliktlotse ist und wo die Konfliktlotsen zu finden sind.

Die Hypothese, dass die Konfliktlotsen mehrheitlich positiv von den SchülerInnen angesehen werden, konnte nicht bestätigt werden, da 74,5% der 204 abgegebenen Antworten (ohne „weiß nicht“-Angaben), bestätigten, dass es ablehnende Reaktionen auf Konfliktlotsen an ihrer Schule gibt. In der Praxis stellte es sich so dar, dass die Peers meist älter waren (Gymnasium Oberstufe) als die SchülerInnen, die das Angebot nutzen sollen (Gymnasium Unterstufe). Dies könnte ein Faktor für die Ablehnung der Peers darstellen, die in einer weiteren empirischen Studie überprüft werden könnte.

Als Maßstab für die Akzeptanz der Konfliktlotsen bzw. der Peer-Mediation selbst wurde die Frage, ob die SchülerInnen selbst gerne Peer werden würden, von 60,9% (von 379 SchülerInnen) nicht ausgeschlossen. Nahezu 20% gaben an, Peer werden zu wollen und 12,5% würden darauf warten, gefragt zu werden.

In der Untersuchung des Interesses der SchülerInnen bzgl. Peer-Mediation konnte herausgefunden werden, dass es zwar von mehr als 60% der SchülerInnen nicht als Strafe gesehen wird, zur Peer-Mediation zu gehen, jedoch haben nahezu 40% das Thema als „uninteressant“ bewertet.

Ein interessanter Zusammenhang konnte zwischen der Freiwilligkeit zur Peer-Mediation zu gehen und der Ablehnung der Peers beobachtet werden. Die Mehrzahl (72,1%) hat bestätigt, dass die Mitschüler nicht freiwillig zur Mediation gehen würden und dass es Ablehnungsreaktionen gegenüber der Peers gibt.

Die Ausbildung der Peers konnte als ausreichend bestätigt werden, sowohl aus Sicht der SchülerInnen (keine Anwendungsprobleme oder Überforderungen während der Mediation), als auch aus Sicht der Peers (beherrschte Ablauf gut, wurde gut auf Praxis vorbereitet, Ausbildung war nicht zu kurz, hatte keine Unsicherheiten danach).

Die Annahme, dass die Ausbildung zum Konfliktlotsen eine Veränderung des Konfliktverhaltens herbeiführt, konnte auch in dieser Studie belegt werden. Die Peers gaben mehrheitlich an, sich danach selbstsicherer gefühlt zu haben, aufmerksamer bei Konflikten in ihrer Umgebung zu sein als vor der Ausbildung und mehr auf ihre Wortwahl zu achten, wenn sie mit anderen kommunizieren.

Der IST-Zustand stellt sich somit kontrovers dar: Akzeptanz der Methode, jedoch überwiegende Nichtnutzung. Ablehnung der Peers, aber nicht ausschließen, selbst Peer zu werden. Erfolgreiche und nachhaltige Mediationen, dennoch wenig Interesse. Genügend Informationen über Konfliktlotsen, aber ein Infodefizit hinsichtlich Peer-Mediation.

Wie könnten die Erkenntnisse dieser Studie zu einer Verbesserung der Situation am „Konfliktherd Schule“ beitragen? Das erklärte Ziel ist es, die Gewaltsituation an österreichischen Schulen einzudämmen. In dieser Studie konnte bestätigt werden, dass die Ausbildung zum Peer eine Möglichkeit ist, das Konfliktverhalten der SchülerInnen positiv zu beeinflussen. Wäre es nicht erstrebenswert diesen positiven Effekt, den die (gute) Ausbildung auf die Peers und ihr Konfliktverhalten hat, allen Kindern zukommen zu lassen und es zu einem fixen Bestandteil der Schulausbildung zu machen? Könnte man sich eine Zukunft vorstellen, in der die Grundlagen der Mediation Bestandteil unseres Denkens und Handelns sind, weil die Kinder, die darin geschult wurden, heute erwachsen sind und diese Prinzipien wiederum an ihre Kinder weitergeben?

Da es sich bei Änderungen im Konfliktverhalten um einen Prozess handelt, der nicht von heute auf morgen gelebt werden kann, braucht es bei der Umsetzung jedoch vor allem Geduld.

> „*Ein weiterer wichtiger Punkt war die Frage der Übertragung von Lernerfahrungen. Immer wieder hatten die Jugendlichen bei Übungen und Rollenspielen auch gute Ideen, wie sie Konflikte gewaltfrei lösen konnten. Wenn sie kurz darauf in einen echten Streit verwickelt waren, schienen alle Ideen vergessen, und sie verhielten sich so wie immer. Erwarten Sie also keine kurzfristigen radikalen Veränderungen im Alltagsverhalten der Kinder und Jugendlichen in Bezug auf Konflikte. Solche Lernprozesse brauchen – übrigens auch bei Erwachsenen – viel Zeit*.“ (Walker, 1995, S. 143)

Literatur

Atria, M. & Spiel, C. (2003). The Austrian situation: Many initiatives, few evaluations. In Smith, P.K. (Hg.) *Violence in schools: The response in Europe* (83-99). London: Routhledge Falmer.

Atteslander, P. (2000). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin: de Gruyter.

Bechtold, J.A. (2002). *Peer-Mediation. Kooperative Konfliktbewältigung an österreichischen Schulen. Strukturen-Wirksamkeit-Entwicklungschancen.* Unveröffentl. Diss., Universität Innsbruck.

Behn, S., Kügler N., Lembeck, H.-J., Pleiger, D., Schaffranke, D., Schroer, M., Wink, S. (2006). *Mediation an Schulen. Eine bundesweite Evaluation.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beyerl. J. (2004). *Peer-Mediation als konstruktive Möglichkeit der Konfliktlösung am Beispiel Wiener Hauptschulen. Bedingungen – Möglichkeiten – Grenzen.* Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Wien.

Bortz, J. (1984). *Lehrbuch der empirischen Forschung. Für Sozialwissenschaftler.* Berlin und Heidelberg: Springer.

Canori-Stähelin, S., Schwendener M. (2006). *Mediation macht Schule. Der Weg zu einer konstruktiven Konfliktkultur*. Zürich: Pestalozzianum.

Dorner, D. (2011). *Ausbildung von Schüler/innen zu Peer-Mediator/innen an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen*. Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Graz.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles, London, New Dehli, Singapoure & Washington DC: Sage.

Kessler, D. (2010). *Rahmenvorgaben „Coach für Peer-Mediation“ Lehrgänge an Pädagogischen Hochschulen.* Empfehlung der Expert/innengruppe auf Initiative des ÖZEPS im Auftrag des BMUKK.

Kolar, E. (2001). *Mediation als Möglichkeit der Konfliktbearbeitung in der Schule. Eine empirische Studie zur Konfliktbewältigung in der Grundschule.* Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Wien.

Krenn, S. (Hrsg.). (2007). *Mediation und Schulqualität: Das Tiroler Modell der Schulmediation.* Innsbruck: Pädagogisches Institut des Landes Tirol.

Melzer, W., Schubarth, W., Ehninger, F. (2004). *Gewaltprävention und Schulentwicklung.* Regensburg: Klinkhardt

Messner, Ch. (2008). *Peer-Mediation. Ressourcen – Chancen – Prävention.* Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Klagenfurt.

Pichler, M. (2008). *Konfliktmanagement an Schulen durch LehrerInnen sowie durch die Einbeziehung von Drittpersonen.* Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Graz.

Schröder, A. & Merkle, A. (2014). *Leitfaden Konfliktbewältigung und Gewaltprävention. Pädagogische Konzepte für Schule und Jugendhilfe*. Schwalbach/Ts.: Debus.

Tulis, M. (2005). *Das Projekt Mediation - Konfliktlotsen am Wiener Schulschiff. Eine empirische Untersuchung im Rahmen einer Evaluation im Auftrag des Bundesrealgymnasiums 21 Berta von Suttner*. Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Wien.

Walker, J. (1995). *Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I. Spiele und Übungen*. Berlin: Cornelsen.

Weinberger, O. (2012). *Peer-Mediation.Eine integrative Ausbildung zur Konfliktbewältigung in einer Lehrwerkstätte.* Unveröffentl. Diplomarbeit, Universität Wien.

Internetquellen

AHS-Schulpsychologie. Peer-Mediation Stadtschulrat für Wien, www.peermediation.at/index.php?page=0&kat=Peermediation) Abrufdatum:12.03.2015

Wiener Online-Schulführer, www.schulfuehrer.at Abrufdatum: 12.03.2015

Eingegangen: 18.05.2015
Peer Review: 25.06.2015
Angenommen: 08.07.2015

Autorin

Raffaela Leinweber, MSc; SMC-Seminare Mediation Coaching, Fachtrainerin für Kommunikations-, und Konflikttrainings, Projekt-Managerin und Auditorin; Absolventin des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement.

Diesen Artikel zitieren als: Leinweber, R. (2017). Wiener Peer-Mediation auf dem Prüfstand. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 60-69.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 70-76

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Diversität und Konfliktmanagement in den Wiener Gemeindebauten*

Arno Rabl [1] ✉

Zusammenfassung
Dieser Artikel befasst sich auf Basis einer Masterthesis von 2016 mit Unterschiedlichkeitsmerkmalen von Konfliktparteien im Wiener Gemeindebau und dem Einfluss dieser Unterschiede auf den Prozess der Konfliktvermittlung. Für den empirischen Teil der Arbeit wurden mittels eines halbstrukturierten Onlinefragebogens alle KonfliktvermittlerInnen von *wohnpartner*, dem Nachbarschaftsservice der Stadt Wien für die Wiener Gemeindebauten, dazu befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden teils statistisch, teils mittels Inhaltsanalyse ausgewertet. Es hat sich gezeigt, dass die Befragten nicht so sehr Einzelausprägungen einer Konfliktpartei als entscheidend bewerten, sondern Unterschiedlichkeitsmerke, die bestimmend für Dialogfähigkeit, Dialogbereitschaft oder das Machtgefälle sind. In der Konfliktvermittlung der Befragten liegt der Fokus eher in der Sache und im Prozess, weniger auf der Ebene der Persönlichkeit. Es kann der Schluss gezogen werden, dass die KonfliktvermittlerInnen tendenziell einen transformativen Ansatz verfolgen, in dem die individuellen Fähigkeiten der einzelnen Parteien zur Reflexion, Empathie und Dialogbereitschaft gestärkt werden.

Abstract
This paper is based on a master thesis from 2016 which deals with the distinguishing characteristics of conflicting parties in the Viennese municipal housing estates and their significance in the process of conflict resolution.
For the empirical part of the work, a semi-structured online questionnaire was completed by all of the conflict managers at "wohnpartner", the neighborhood support service for the municipal housing estates of the City of Vienna.
The statistical and narrative content of the surveys were analyzed. The results show that for the interviewees the single characteristics of a conflicting party is not relevant, but rather those distinguishing characteristics which determine their ability and readiness for dialogue and the differences in the hierarchy. The interviewees put the emphasis of their conflict management more on the subject matter and the process than on the personality. It can be concluded that the conflict managers tend to pursue a transformative approach intended to enhance the individual abilities of all parties for reflection, empathy, and readiness for dialogue.

Keywords: Diversität, Zugehörigkeit, Konfliktmanagement, Wiener Gemeindebau

1. Einleitung

Die Entwicklungen in den postmodernen Gesellschaften bringen auch in den Wiener Gemeindebauten eine Reihe von konfliktträchtigen Dynamiken mit sich. Joseph Duss-von Werdt hat dazu einige Stichworte geliefert, die diese Entwicklungen grob umreißen: Soziale Ungleichheit, kulturelle Identitätssuche, große Migrationsbewegungen, Zukunftsängste, wachsende Mehrheiten von Armen und die Krise der Demokratie (Duss-von Werdt 2015, S. 22). Aufgrund der hohen Dichte unterschiedlichster Lebensentwürfe und Alltagspraxen und der extremen räumlichen Nähe sehr vieler Menschen kommt es in den Wiener Gemeindebauten zu einer konfliktträchtigen Grunddynamik mit oft hoher Emotionalität. In der Alltagsauseinandersetzung und in der medialen Öffentlichkeit wird, wenn es um Konflikte geht, sehr häufig mit Zuschreibungen gearbeitet, die die Beteiligten an bestimmten Merkmalen festmachen. Das betrifft manchmal die individuelle Ebene, sehr häufig auch eine Art „kollektive Identität“, wie „die Türken“, „die Muslime“ oder „die Jugendli-

* Nachbarschaftsservice der Stadt Wien für Gemeindebauten und seit 2010 für das Konfliktmanagement in den Gemeindebauten zuständig.

[1] Arno Rabl, MSc, BA; eingetragener Mediator. Teamleiter wohnpartner-Team 10, Konfliktmanagement und Gemeinwesenarbeit. Mitbegründer und künstlerischer Leiter der Kunst- und Kulturinitiative „Mitten in Favoriten“

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an: arno.rabl@wohnpartner-wien.at

Lizenzbedingungen:
CC BY

chen“. In der mediativen Konfliktvermittlung geht es allerdings immer um Individuen, denn vermittelt werden kann immer nur zwischen Einzelnen und es können auch nur Einzelne miteinander verhandeln.

Zweifellos gibt es Unterschiede zwischen Konfliktparteien als (individuelle) Personen. Dieser Beitrag beschäftigt sich auf Basis einer Masterthesis von 2016 mit Unterschiedlichkeitsmerkmalen von Konfliktparteien und den Einfluss, den diese auf den Prozess der Konfliktvermittlung nehmen und wie damit in der Konfliktvermittlung in Wiener Gemeindebauten umgegangen wird.

2. Nachbarschaft in den Wiener Gemeindebauten

Die in der Einleitung beschriebenen Veränderungen in der BewohnerInnenstruktur wirken stark auf die Dynamik gemeinschaftlicher Selbstorganisation und vertragsgestützter gesellschaftlicher Organisation qua Hausordnung der einzelnen BewohnerInnen (gruppen). Das hat zur Folge, dass unterschiedliche Wahrnehmungen, Vorstellungen und Praxen von Nachbarschaft, Zusammenleben und Zugehörigkeit in den Wiener Gemeindebauten entstehen, die zum Teil miteinander in Widerspruch stehen und verhandelt werden müssen.

2.1. Exkurs: Der Wiener Gemeindebau

Die Geschichte des Wiener Gemeindebaus beginnt in den 20er Jahren des vergangenen Jahrhunderts, in der Ära des Roten Wien. Durch das Wohnbauprogramm des Roten Wien wurde eine bestimmte Art von Zugehörigkeit in der Nachbarschaft geschaffen, ein starkes Wir-Gefühl. Der Soziologe Christoph Reinprecht führt dazu aus, dass das Wohnbauprogramm des Roten Wien stark mit einer Modernisierung der Sozialpolitik verbunden war, die neben Wohnen auch Gesundheit und vor allem Bildung betraf (Reinprecht 2012, S. 212).

Reinprecht führt in seinem Beitrag die Veränderungen in der Organisation von Zugehörigkeit weiter aus. Nach dem Zweiten Weltkrieg begannen die Jahre des sozialen Aufstiegs der Arbeiterschaft. Die Zugehörigkeit orientierte sich dann nicht mehr nur in erster Linie an einer organisierten Arbeiterschaft, sondern der Gemeindebau wandelte sich in Richtung Wohnform für soziale Mittelschichten. Mit den ökonomischen Krisen in den 70er und 80er Jahren des vergangen Jahrhunderts veränderte sich die Gesellschaft und es begann die Entwicklung in Richtung Individualisierung und Fragmentarisierung. Um die Jahrtausendwende nahm diese Dynamik stark zu. Schlagworte, die diese massiven Umbrüche kennzeichnen, sind das Ende der Vollzeitbeschäftigung als Standard, Pluralisierung der Familien- und Haushaltsformen, Individualisierung von Lebensformen und -lagen, Milieudifferenzierungen und verstärkte Migrationsbewegungen (Reinprecht 2012, S. 212f). Diese beträchtlichen Veränderungen in der Entwicklung von Nachbarschaften im Wiener Gemeindebau vor allem in den letzten zwanzig Jahren nehmen starken Einfluss auf die Kommunikation der BewohnerInnen. Ambivalente Zugehörigkeit und starke Verunsicherung bringt die Kommunikation einer unterschiedlichen Wahrnehmungs- und Handlungslogik hervor, die sich gleichzeitig aufeinander zu beziehen und zu widersprechen scheint.

Das Zusammenleben in den Wiener Gemeindebauten wird mit Hilfe formeller und informeller Regeln organisiert. Wenn es nicht gelingt, die individuellen Interessen und Bedürfnisse innerhalb dieser Regeln zu kommunizieren und zu befriedigen, weil sie zum Beispiel außerhalb des eigenen Erfahrungshorizonts liegen, kommt es zu Konflikten. Die Kommunikation und der Umgang mit diesen Konflikten folgt mitunter genauso einer sich widersprechenden Wahrnehmungs- und Handlungslogik, die mit einem (zeit-) gebundenen Verständnis von Nachbarschaftskultur verbunden bleibt.

2.2. Gegenwärtige Entwicklung der BewohnerInnenstruktur

Noch einmal sei auf Christoph Reinprecht verwiesen, der einen starken Anstieg von sozioökonomisch benachteiligten und gesellschaftlich teilweise marginalisierten MieterInnen nach 2000 feststellt (Reinprecht 2012, S. 213f). In jüngerer Vergangenheit und in der Gegenwart ist für viele Menschen, die zunehmend von Prekarisierung betroffen sind, der Gemeindebau die einzig leistbare Wohnform. Über soziale Programme der Stadt Wien ziehen immer mehr Menschen aus sozioökonomisch schwächeren Bevölkerungsschichten in den Gemeindebau. Zu diesem Befund kommt auch eine Studie, die das SORA Institut im Auftrag der Wohnbauforschung im Jahre 2010 durchgeführt hat (www.wohnbauforschung.at, 2016).

3. Nachbarschaftskonflikte

Konflikte in der Nachbarschaft treten in unterschiedlichster Gestalt auf. Zumeist beziehen sich Konfliktparteien auf einen Anlass, der von ihnen als Konflikt-

ursache gesehen und formuliert wird. In der Dynamik der bisher beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen und Konfigurationen von Nachbarschaft bedarf es mitunter einer tiefergehenden Konfliktanalyse, denn das, was sich zuerst zeigt, erweist sich oft als die berühmte Spitze des Eisbergs. Zunächst sei auf zwei Seiten von urbanem Zusammenleben hingewiesen. Viele der Wiener Gemeindebauten sind sehr groß dimensioniert, oft mit mehreren tausend BewohnerInnen. Vom städtebaulichen Konzept her sind nicht wenige davon nach dem Prinzip einer Stadt in der Stadt, mit eigener „städtischer" Infrastruktur geplant und gebaut worden. Deshalb spitzen sich in diesen „Städten in der Stadt" Fragen und Probleme des Zusammenlebens zu, wie sie vom jüngst verstorbenen Soziologen Zygmunt Baumann allgemein für Städte formuliert wurden.

Nach Zygmunt Baumann können Städte als Orte definiert werden, an denen Fremde aufeinandertreffen, die in nächster Nähe leben und über einen langen Zeitraum hinweg interagieren können, ohne ihre Fremdheit zu verlieren. Das führt zu einer Konzentration von Bedürfnissen, die wiederum Fragen aufwerfen, die sich an anderen Orten gar nicht stellen würden und Menschen zu Höchstleistungen in der Organisation des Miteinanders antreibt. Diese urbane Form von Leben zieht beständig neue Menschen an, die in ihrem bisherigen Umfeld weniger Ressourcen zur Verfügung haben. Diese Neuankömmlinge bringen – bei aller Schwierigkeit der Integration – eine frische Perspektive auf das Vorhandene und damit auch oft neue Lösungsansätze für alte Probleme mit (Baumann 2012, S. 87f). Die andere Seite des urbanen Lebens ist eine ständige spür- und sichtbare Präsenz von Fremden, die ein gewisses Maß an ständiger Unsicherheit für alle BewohnerInnen mit sich bringt. Diese Präsenz von Fremden ist eine nie versiegende Quelle von Angst und Aggression, die unter der Oberfläche schlummert und immer wieder hervorbrechen kann (Baumann 2012, S. 89).

In ähnlicher Weise beschreibt auf einer allgemeinen Ebene der Philosoph Slavoj Žižek den Hintergrund gestörter Nachbarschaft aus einer Unheimlichkeit heraus. Die Unheimlichkeit des Nachbarn / der Nachbarin hat mit der Unergründlichkeit der Beweggründe zu tun, warum ein Nachbar / eine Nachbarin macht, was er / sie macht. Jemand, der Nachbar / die Nachbarin, tut etwas nicht aus dem Grund, aus dem man normaler Weise handelt (Žižek 2016, S. 66).

4. Bedingungen für gelingende Konfliktvermittlung

Angewandt auf das Feld von nachbarschaftlichen Konflikten im Wiener Gemeindebau könnte sich daraus ein Stück weit das tiefgreifende, aber oft diffuse Unbehagen erklären lassen, das seinen ersten Ausdruck – nach außen gewandt – in der Störung durch den (fremden) Nachbarn findet. Zur Erhellung dieser Konfliktdynamiken braucht es also mehr als nur Hinweise auf die Hausordnung und die Verhandlung von schwammigen Kategorien, wie „ungebührlicher Lärm".

BewohnerInnen mit einem allgemeinen und tiefen Unbehagen sind für Methoden mediativer Konfliktvermittlung oft schwer zu gewinnen, weil sie alles innere Unbehagen nach außen projizieren und den eigenen Anteil an der Konfliktdynamik nicht sehen (wollen). Konfliktvermittlung kann in diesen Zusammenhang zunächst nur als Gespräch aufgefasst werden, das einen Rahmen des Vertrauens schafft, in dem in einem ersten Schritt das Selbstverständnis von Wohnen im Gemeindebau geklärt wird. In einem zweiten Schritt kann dann eine Einladung zum Dialog mit den NachbarInnen folgen. In so einem Dialog geht es dann folglich mehr um das Wie des Miteinander-Redens und weniger um eine Verhandlung auf einer Sachebene. Konfliktvermittlung ist in diesem Sinn weniger Vermittlung, sondern eher eine Einladung an die Konfliktpartei, sich selber in der dialogischen Auseinandersetzung mit anderen besser kennenzulernen.

5. Konflikte im Wiener Gemeindebau

Auf der Sachebene treten Konflikte im Wiener Gemeindebau sehr häufig in Form von Verstößen gegen die Hausordnung, Lärmbelästigung, Verschmutzung, Sachbeschädigungen und um nicht sachgemäße Entsorgung von Müll bzw. illegale Sperrmüllablagerungen auf. Eine Fokussierung auf die vermeintliche Sachebene, den rechtlichen Status der Hausordnung, verhindert mitunter den Blick auf das eigentlich Relevante, nämlich das Netz der Beziehungen im Zusammenleben. In diesen Fällen tritt eine von Joseph Duss-von Werdt beschriebene Notwendigkeit auf, nämlich durch MediatorInnen den Blickwinkel vom rechtlichen Status weg hin zum Zwischenmenschlichen zu lenken (Duss-von Werdt 2015, S. 187). Erst dann kann eine faire Verhandlung von Interessen, Bedürfnissen und Werten stattfinden. Nur daraus ergibt sich überhaupt die Chance auf eine nachhaltige Lösung des Konflikts durch die Konfliktparteien sel-

ber, auch wenn das nicht bedeutet, dass die Störungen im zwischenmenschlichen Bereich ein für alle Mal bereinigt wurden. In der Fokussierung auf den Bereich des Zwischenmenschlichen, der methodisch in die Phase der Problemdefinition gehört, sollte durch die MediatorInnen sichergestellt werden, dass Beziehungskonflikte nicht künstlich mit Sachproblemen überdeckt werden. Denn, um nicht Farbe bekennen zu müssen und um sich nicht mit individuellen, soziokulturellen Verschiedenheiten der anderen Konfliktparteien auseinandersetzen zu müssen, neigen Konfliktparteien zur Strategie, Beziehungskonflikte mit vermeintlichen Sachproblemen zu überdecken (Duss-von Werdt 2015, S. 199).

6. Konfliktvermittlung durch die Einrichtung „wohnpartner“

In den Wiener Gemeindebauten gibt es mit *wohnpartner* eine Einrichtung, die flächendeckend in allen Gemeindebauten Wiens Angebote zur Unterstützung und Begleitung in Einzelkonfliktfällen sowie bei Gruppenkonflikten bzw. Veränderungsprozessen im Gemeinwesen (wie z. B. Ausstattung der Innenhöfe) unterbreitet. Der Auftrag der Einrichtung besteht ganz allgemein gefasst in der Verbesserung der Nachbarschaft in den Wiener Gemeindebauten.

Um diesen Auftrag zu erfüllen, werden unterschiedliche Ansätze verfolgt. Die Interventionen gehen von Konfliktvermittlung in Einzelkonfliktfällen, über Coaching und Empowerment für MieterInnen in schwierigen Lebensumständen bis zur Begleitung von Gruppen in Aushandlungsprozessen bzw. bei Beteiligungsprojekten zur Gestaltung des Wohnumfeldes.

6.1. Grundannahmen der Konfliktarbeit bei *wohnpartner*

wohnpartner beansprucht für sich in all seinen Aktivitäten, in gewisser Weise den Regeln von Mediation und mediativer Kommunikation zu folgen (*wohnpartner* Bibliothek Band 4, S. 27). Es wird davon ausgegangen, dass gelungene Kommunikation eher die Ausnahme, denn die Regel ist. Um die Chancen auf eine gelingende Kommunikation zu erhöhen, soll eine Verlangsamung des Kommunikationsprozesses erreicht werden (*wohnpartner* Bibliothek Band 4, S. 30). Weitere Grundannahmen betreffen Prozesse gesellschaftlicher Veränderung, die aufgrund der hohen Dichte an BewohnerInnen samt ihrer diversen Lebenskonzepte besonders auch den Wiener Gemeindebau betreffen. *wohnpartner* begreift nach eigenen Angaben Konflikte als Parameter für Veränderung. In Zeiten, in denen Menschen großen Veränderungen ausgesetzt sind, insbesondere in so einem emotionalen Feld wie dem des Wohnens und der Nachbarschaft, bringen diese Veränderungen Befürchtungen und Ängste mit sich. Konflikte werden als Symptome von nicht bewältigter Veränderung gesehen und brauchen aufgrund der ohnehin oft großen Herausforderungen (z. B. Familie, Beruf, Gesundheit u.a.), die die BewohnerInnen im Gemeindebau zu bewältigen haben, Begleitung mit den Mitteln mediativer Kommunikation. Die ExpertInnen gehen davon aus, dass Konfliktverhalten veränderbar und lernbar ist bzw. dass die einzelnen Konfliktparteien möglicherweise in einem begleiteten Prozess die Erfahrung eines respektvollen Umgangs miteinander und der persönlichen Wertschätzung erfahren, was in weiterer Folge zur Förderung der Toleranz führt. Im Rahmen der Konfliktvermittlungsprozesse wird mit den Konfliktparteien an Vorurteilen und Befindlichkeiten gearbeitet. (*wohnpartner* Bibliothek Band 4, S. 30f).

Der Diversitäts- und Integrationsexperte Kenan Güngör sieht die Herausforderung im Arbeitsfeld der Wiener Gemeindebauten in der zunehmenden Gegenüberstellung von Alteingesessenen und jüngeren BewohnerInnen, die einen transnationalen Background haben. Mediative Konfliktvermittlung ist hier als Wegbegleitung eines Wandlungsprozesses zu verstehen, der auf der Ebene der individuellen Menschen ansetzt. All die „schlummernden“ Ressourcen, Qualitäten und Potenziale sollen erweckt und für die Beteiligten sicht- und spürbar gemacht werden (Güngör 2014, S. 58). Damit wird die gesellschaftsbildende und -verändernde Dimension von Mediation angesprochen. In einer so umfassenden und weitläufigen Begriffsfassung steht Mediation für eine soziale Ordnung, die auf menschliche und demokratische Gleichstellung achtet. Im Vermittlungssystem Mediation wird versucht, in gegenseitiger Verständigung neue Wege einzuschlagen, die nicht verletzend und gewalttätig sind, um gemeinsam zu entscheiden, in welche Richtung es in Zukunft gehen soll (Duss-von Werdt 2015, S. 234).

6.2. Wirkebenen der Konfliktvermittlung

In den Gesprächen der Clearingphase, die jeweils als Einzelgespräche ablaufen, wird der Boden für Dialogbereitschaft aufbereitet und die Ressourcen insoweit gestärkt, dass die einzelnen Konfliktparteien aktiv zur Lösung ihres Konfliktes etwas beitragen können und wollen. Im Vordergrund stehen Unterstützung und

personenbezogene Hilfestellung durch die KonfliktvermittlerInnen. Konfliktbearbeitung strebt in diesem Sinne eine Erweiterung der Kompetenzen aller Beteiligten an. In diesen intensiven Gesprächen werden auch alternative Handlungsweisen wie z. B. Änderungen im eigenen Verhalten oder eine andere Sichtweise auf die Konfliktdynamik thematisiert.

In dieser wichtigen Phase der konfliktklärenden Gespräche wird zweierlei bewirkt: Erstens dient sie primär der Erhellung des Konflikts und des Konfliktumfeldes und zweitens wirken die Gespräche gleichzeitig bereits auf die einzelnen Parteien im Sinne einer mediativen Vermittlung.

Die Gespräche führen für die beteiligten Parteien zu einer emotionalen Entlastung, weil es viel Raum und Zeit gibt, wo sich jemand die Sorgen, Ängste und Probleme der Beteiligten anhört. Dadurch wird Vertrauen aufgebaut.

In den Gesprächen werden die Genese und das Konfliktumfeld gemeinsam analysiert. So wird die Ebene der (Selbst-)Reflexion angesprochen und gestärkt.

In dieser Phase der Gespräche wird klargelegt, dass eine sinnvolle Konfliktlösung nur von Seiten der Beteiligten selber kommen kann. Es wird an die Bereitschaft zum Dialog und zur Auseinandersetzung mit dem Anderen appelliert.

Dieses Coaching führt in weiterer Folge mitunter in Richtung Mediation im Sinne des Zivilrechtsmediationsgesetzes, in der die Konfliktparteien eine zukunftsorientierte Lösung entwickeln. Erzielte Vereinbarungen werden in Form von Protokollen festgehalten. Zumeist wird im Einvernehmen mit den Konfliktparteien ein Beobachtungszeitraum festgelegt und in weiterer Folge Rücksprache mit den beteiligten Parteien gehalten, ob sich die gefundene Lösung als tragfähig erwiesen hat (*wohnpartner* Bibliothek Band 4, S. 35). Diese Abläufe zeigen, dass es sich um langfristige Strategien der kommunikativen Auseinandersetzung handelt, in der alle Beteiligten im Gespräch bleiben und gegebenenfalls wieder in eine intensivere Phase von Konfliktvermittlung eintreten.

7. Eine empirische Erhebung zur Rolle der Diversitätsaspekte für die Konfliktvermittlung im Wiener Gemeindebau

Zur Erhebung der Einschätzung von KonfliktexpertInnen im Wiener Gemeindebau wurde ein halbstrukturierter Onlinefragebogen verwendet, der an alle 127 MitarbeiterInnen von *wohnpartner* verschickt wurde. Die Erhebung fand zwischen 23.02. und 16.03.2016 statt. Insgesamt konnten 34 Fragebögen statistisch und qualitativ ausgewertet werden.

7.1. Ergebnisse

Auf die Frage nach den Unterschiedlichkeitsmerkmalen zwischen zwei Konfliktparteien, die einen sehr starken bzw. starken Einfluss auf den Prozess der Konfliktvermittlung nehmen, wurden fünf am öftesten genannte Unterschiedlichkeitsmerkmale von jeweils mehr als 80% der Befragten genannt. Der größte Einfluss wurde von den Befragten der Kategorie „Empathie“ zugeschrieben. Weitere Unterschiedlichkeitsmerkmale waren „Erfahrung im Umgang mit Unterschieden“, „Problemlösungsfähigkeiten“, „soziale Kompetenzen“ und „Sprachvermögen“.

Wenig bis keinen Einfluss sollten laut Befragten „Gender“, „Beruf“, „äußere Erscheinung“, „Planungskompetenzen“ und „höchste absolvierte Ausbildung“ haben. Es hat sich also gezeigt, dass Unterschiedlichkeitsmerkmale, die individuelle Ausprägung auf den ersten Blick sichtbar machen, wie z. B. „Aussehen“ und „Gender“ aber auch „Beruf“ und „höchste absolvierte Ausbildung“ von den Befragten als für den Verlauf einer Konfliktvermittlung weniger wichtig eingeschätzt wurden, als solche Unterschiedlichkeitsmerkmale, die die Verhandlungskompetenzen der Konfliktparteien und den Willen zum Dialog berühren.

Dieses Ergebnis wurde auch durch die Erhebung der Reihung der Unterschiedlichkeitsmerkmale mit dem stärksten Einfluss auf die Konfliktvermittlung bestätigt: „Soziale Kompetenz“, „Empathie“, „Selbsterfahrung“, „Sprache“, „Problemlösungsfähigkeiten“, „Erfahrung im Umgang mit Unterschieden“, „Kreatives Denken“. Die als wesentlich für den Verlauf des Prozesses gesehenen Unterschiede zwischen den Konfliktparteien waren die Dialogfähigkeit, die Art und Weise, wie einzelne Konfliktparteien wahrnehmen, wie sie verstehen und die Art und Weise ihrer Interaktion im Vermittlungssystem. Davon gab es Ausnahmen: biografische Daten der Konfliktparteien („Alter“, „Familienstand“).

Ein interessanter Aspekt hat sich bei der expliziten Fragestellung gezeigt, die fünf wichtigsten Unterschiedlichkeitsmerkmale nach ihrer Wichtigkeit zu reihen. „Kulturelle Zugehörigkeit“ wurde hier am häufigsten an erster Stelle genannt. Mit „sozialer Status“ wurde hier noch ein zweites Unterschiedlichkeitsmerkmal häufig genannt, das mit Sozialisation und Zugehörigkeit der Konfliktparteien eng verknüpft ist. Daraus könnte geschlossen werden, dass im Kontext

der Konfliktvermittlung in den Wiener Gemeindebauten Unterschiede auf der Ebene von Sozialisation und Zugehörigkeit einen wesentlichen Einfluss auf den Prozess der Vermittlung nehmen.

Oben wurde bereits auf die Veränderungen, die die Sozialisation und Organisation von Zugehörigkeit in den Wiener Gemeindebauten betreffen, eingegangen. Die Einschätzungen der Befragten spiegeln hier in gewisser Weise diese Veränderungen wider und zeigen die Herausforderung von Konfliktvermittlung, die aus der Störung und Beeinträchtigung im Sinne sozialer Konflikte durch Anwesenheit von Anderen (Kulturen) und der anders Sozialisierten entstehen.

7.2. Umgang mit Unterschieden durch die KonfliktvermittlerInnen

Im Umgang mit sehr unterschiedlichen Konfliktparteien legen die Befragten ihren Schwerpunkt auf die besonders achtsame Übersetzung des Gesagten für die jeweils andere Partei. Es geht dabei um eine Stärkung der Dialogfähigkeit, meinen sie. Die Förderung von Empathie, eine wichtige Voraussetzung zur Stärkung der Dialogfähigkeit, wurde von den Befragten auch mehrfach genannt. Als Teil der verstärkt eingesetzten Übersetzungsarbeit könnten auch Akzentuierungen auf Formulierungen von ICH-Botschaften oder die mehrfach formulierte Notwendigkeit, die jeweiligen Sprachebenen der Parteien aneinander anzugleichen bzw. die Körpersprache besonders zu beachten, klassifiziert werden. Als weiterer Beitrag zur Förderung der Dialogfähigkeit wurde von den Befragten die Arbeit an der Reflexionsfähigkeit genannt. Konkret wurde dazu die Einladung zum Perspektivenwechsel oder die Zuhilfenahme visueller Methoden zum besseren Verständnis der Konfliktdynamik angeführt. Eine weitere Kategorie, aus dem für die Befragten wichtigen Bereich (interpersoneller) Kommunikation war die Förderung der Begegnung auf Augenhöhe, um einen Machtausgleich herzustellen.

Eine andere Facette im Umgang mit Unterschiedlichkeiten von Konfliktparteien zeigte sich auf der Reflexionsebene der KonfliktvermittlerInnen selber. Mehrfach wurde angeführt, in Konfliktfällen mit sehr unterschiedlichen Konfliktparteien verstärkt auf den Austausch mit KollegInnen zu setzen.

8. Diskussion

Insgesamt liegt der Schluss nahe, dass nicht einzelne Unterschiedlichkeitsmerkmale und individuelle Einzelausprägungen einer Konfliktpartei entscheidend sind. Die Befragten nehmen Unterschiedlichkeitsmerkmale, die (interpersonelle) Kommunikation, z. B. wie Dialogfähigkeit und Dialogbereitschaft, Machtgefälle und Paktfähigkeit betreffen, als einflussreiche Faktoren wahr. Insgesamt wurden sehr divergente Antworten gegeben. Daraus könnte geschlossen werden, dass in der Konfliktvermittlung bei *wohnpartner* jeder Konfliktfall in seiner Einzigartigkeit behandelt wird und die Mitarbeiter sehr frei in ihrer Arbeit sein können. Der Fokus der KonfliktvermittlerInnen scheint dabei eher in der Sache und im Prozess zu liegen und weniger auf der Ebene der Persönlichkeit der Konfliktparteien. Die beschriebenen Unterschiede bleiben nicht starr, sondern wirken ineinander und bedingen sich gegenseitig. Sie müssen von den KonfliktvermittlerInnen für die Konfliktparteien stets transparent und damit bearbeitbar gemacht werden. Unterschiede, die ein Machtgefälle bedingen und die Begegnung auf Augenhöhe verhindern, müssen im Vermittlungssystem soweit thematisiert werden, weil sie als Hindernis zur Lösung des Konfliktes gesehen werden.

Das deckt sich mit den Beschreibungen der zahlreichen Veränderungen, die im Untersuchungsfeld vor sich gegangen sind und noch gehen. In den Wiener Gemeindebauten trifft auf unterschiedlichsten Ebenen Anderes aufeinander. Prägende personale Ressourcen, die großen Einfluss auf den Vermittlungsverlauf nehmen, stimmen zu einem großen Teil mit den in der Resilienzforschung als Schutzfaktoren von „Persönlichkeit“ definierten Ausprägungen wie intellektuelle Fähigkeiten, Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung, soziale Kompetenzen oder Problemlösungsfähigkeiten überein.

Die Arbeit der KonfliktvermittlerInnen in den Wiener Gemeindebauten verfolgt tendenziell einen transformativen Ansatz, in dessen Mittelpunkt Möglichkeiten für die Beteiligten stehen, sich auf einer persönlichen Ebene weiterzuentwickeln, die Beziehung zur anderen Partei neu zu definieren und in Zukunft anders miteinander umzugehen. Diese Schwerpunktsetzung ergibt sich auch aus der Haltung und der Zielsetzung des allgemeinen Arbeitsauftrages. Gemäß dem Leitbild der Einrichtung baut die Konfliktvermittlung auf den personalen Ressourcen der einzelnen Konfliktparteien auf, indem sie deren individuelle Fähigkeiten zur Reflexion, zur Empathie und zur Dialogbereitschaft stärken. Und so wird von den befragten MitarbeiterInnen ihre Arbeit auch beschrieben.

In diesem Sinne versucht die Arbeit von *wohnpartner* in den Wiener Gemeindebauten, den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen Rechnung zu tragen. Zur Herstellung eines vertrauensvollen und sicheren Rahmens der Aushandlung der verschiedenen Wahrnehmungen und Bedürfnisse der Konfliktparteien bedarf es gewisser personaler Ressourcen. Die Einrichtung *wohnpartner* verfolgt daher wie gezeigt eine entsprechende Personalpolitik, um im MitarbeiterInnenstand eine möglichst spiegelbildliche Situation der gesellschaftlichen Verhältnisse im Gemeindebau herzustellen.

Literatur

Baumann Z. (2012). Von der Schwierigkeit, seinen Nächsten zu lieben. In Evans, S. & Schahadat, S. (Hg.), *Nachbarschaft Räume Emotionen* (63-93). Bielefeld: transcript.

Duss-von Werdt, J. (2015). *homo mediator. Geschichte und Menschenbilder der Mediation*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Güngör K. (2014). Gemeinsam den Wandel gestalten! In *Perspektiven. Gemeinsam für eine gute Nachbarschaft. 5 Jahre wohnpartner* (28 - 29). Wien: MA 53.

Reinprecht, Ch. (2012). Die Zukunft des Gemeindebaus und die Transformation des Sozialen. In Bettel, f., Mourão Permoser, J. & Rosenberger, S. (Hg.) *living rooms – Politik der Zugehörigkeiten im Wiener Gemeindebau* (205-220). Wien, New York: Springer.

wohnpartner Bibliothek *Band 4. Zuhören Stärken Vermitteln* Wien: wohnpartner Bibliothek.

Žižek, S. (2016). *Der neue Klassenkampf. Die wahren Gründe für Flucht und Terror.* (4. Auflage) Berlin: Ullstein.

Stadt Wien - Wohnbauforschung (2016). http://www.wohnbauforschung.at/index.php?id=339 Abrufdatum: 05.06.2016.

Eingegangen: 20.12.2016
Peer Review: 03.01.2017
Angenommen: 20.01.2017

Autor

Arno Rabl, BA; MSc eingetragener Mediator. Teamleiter wohnpartner-Team 10, Konfliktmanagement und Gemeinwesenarbeit. Mitbegründer und künstl. Leiter der Kunst- und Kulturinitiative „Mitten in Favoriten“, Absolvent des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement/SFU.

Diesen Artikel zitieren als: Rabl, A. (2017). Diversität und Konfliktmanagement in den Wiener Gemeindebauten. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 70-76.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

ZBIM

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 77-90
© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Machtverhältnisse in der Dienstleistung. Dolmetschen. Rollenzuschreibungen und Verantwortung. Die mediative Haltung, ein mögliches Korrektiv?

Clarissa Schmidt[1, ✉]

Zusammenfassung
MediatorInnen wird oft zugeschrieben, dass sie sich um die Friktionen in der Kommunikation kümmern, diese ordnen und ins Möglichkeitenland führen. Diese Aufgabe kommt u.a. auch TranslatorInnen zu. Komplexe und widersprüchliche Rollenzuschreibungen bis hin zur Instrumentalisierung von TranslatorInnen werfen die Frage auf, wo die Verantwortung dieser Berufsgruppe liegen mag. Können konstruktivistisch eingestellte TranslatorInnen jenseits der ihnen zugeschriebenen Rollen Verantwortung übernehmen? Sollen Sie Verantwortung tragen? Wie kann diese definiert werden?
Um dieser Frage nachzugehen, wurden Memoiren berühmter Konferenzdolmetscher untersucht – vorwiegend die Schriften von Valentin M. Bereschkow (*Ich war Stalins Dolmetscher,* 1991*),* Rolf-Dietrich Keil *(Mit Adenauer in Moskau,* 1997*),* Ivan Ivanji *(Titos Dolmetscher. Als Literat am Pulsschlag der Politik,* 2007*)* und Paul Schmidt, einem Dolmetscher Hitlers *(Statist auf diplomatischer Bühne,* 1949*)* aber auch empirische Forschungsarbeiten. Anschließend wurde die mediative Haltung auf konstruktivistischem Hintergrund als mögliches Korrektiv untersucht.

Abstract
It is often said that mediators take care of frictions in communication, smoothing them out and finding ways to overcome. This challenge is one that translators, among others, are faced with as well. Complex and contradictory attributions of the role of a translator and the instrumentalism of translators lead to the question – what is the responsibility of this occupational group. Can constructivist translators take responsibility outside of the roles ascribed to them? Should they bear responsibility, and how can this responsibility be defined?
In order to answer this question, memoirs of famous conference interpreters were investigated, predominantly the writings of Valentin M. Berezhkov (*At Stalin's Side*, 1994), Rolf-Dietrich Keil (*Mit Adenauer in Moskau*, 1997, "*In Moscow with Adenauer*"[2]), Ivan Ivanji (*Titov Prevodilac*, 2005, "*Tito's Interpreter*"[2]) and Paul Schmidt, one of Hitler's interpreters (*Statist auf diplomatischer Bühne*, 1949 – all not available in English, "*Background actor on a diplomatic stage*"[2]), as well as empirical research papers. Subsequently, the mediative stance with a constructivist background was examined as a possible corrective.

Keywords: Dolmetschen, Mediation, Verantwortung

1.Einleitung

Die Berufsethik der TranslatorInnen hängt im Wesentlichen von ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich, von den ihnen zugeteilten Rollen und Aufträgen ab. Hönig bringt es auf den Punkt: *„(…) typisch für den Umgang mit Übersetzungen ist, daß häufig die Laien die Regeln für die Experten festlegen."* (Hönig zitiert nach Witte, 2000, S. 125).

Als allgemeine Richtlinien für das Dolmetschen gelten drei Kernpunkte: *Verschwiegenheitspflicht, inhaltliche Sinnvollständigkeit der Wiedergabe und Unparteilichkeit* (Thiéry 1985, Ammann 1990, CISR 2004, Lederer 1994, Stolze 1992). Aus diesen lässt sich die Rolle der Dolmetscherin / des Dolmetschers als ein reines Werkzeug ableiten.

[1] Freiberufliche Dolmetscherin und Mediatorin.

[2] Title translated by author.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Clarissa Genevieve Schmidt: E-Mail: clarissa.genevieve.schmidt@gmx.at

Lizenzbedingungen:

Das Dolmetschen ist eine Dienstleistung für AuftraggeberInnen. Eines vorweg: es gibt so viele Rollen wie AuftrageberInnen, wobei von den jeweiligen DolmetscherInnen innerhalb eines Auftrags nicht selten abwechselnd oder gleichzeitig mehrere Rollen eingenommen werden müssen. „Dolmetschen ist eben nur eine Dienstleistung für die Verständigung, keine Tätigkeit eigenen Rechts, und zudem verdächtig. Man beachte das uralte italienische Epigramm mit dem Diktum *traduttore traditore*“ (Stolze, 2001, S. 16). *Traduttore traditore* bedeutet *Übersetzer – Verräter*, also: *Übersetzen heißt verraten*. Dazu schreibt Ivanji (2007): „*Sie ärgerten sich, weil sie auch bei der Unterhaltung über Nebensächlichkeiten meine Hilfe als Dolmetscher brauchten. Am zweiten Tag allerdings – wir waren in Zagreb – hielten die beiden Juristen alter Schule ihre Tischreden auf Lateinisch und führten sogar ihr privates Tischgespräch mit Hilfe dieser klassischen Sprache.*“ (Ivanji, 2007, S. 26)

In dieser Dienstleistung kann je nach Auftragskontext die Machtasymmetrie von vertikal bis horizontal variieren, mit allen erdenklichen Zwischenstufen, unterschiedlich transparent kommuniziert. In Anbetracht der Auftragsgebundenheit der DolmetscherInnen und der Berufsethik wird in der Translationswissenschaft zunehmend die Frage aufgeworfen, „wie Übersetzerinnen und Übersetzer ihre kritische Einstellung in der Praxis selbst einbringen können bzw. dürfen. Sollen sie Zensur oder Korrektur (…) üben? Ist es sinnvoll oder ausreichend, nur solche Texte zu übertragen, die man politisch vertreten kann?“ (Stolze, 2011, S. 213). Diese Frage erhält in der Befragung von Memoiren berühmter Dolmetscher, die in Diktaturen arbeiteten, einen besonderen Stellenwert. Wo liegen die Grenzen einer ‚Verbesserung‘ - ist die derzeit viel behandelte Frage, zumal die Übersetzerethik dies eigentlich verbietet.

Anthony Pym widmet sich in einem postmodernen Ansatz dieser Frage (zwar in Bezug auf literarische Übersetzungen) und vertritt eine hier erwähnenswerte These, wonach das oberste *ethische* Ziel eines Übersetzers die Förderung von langfristiger „cross-cultural cooperation“ sei. (Pym, 1997). Laut allgemeiner Translationstheorie ist *Translation eine Sondersorte interkultureller Kommunikation* mit dem Ziel der Überwindung von Kulturbarrieren (Witte 2000, S. 17).

2. Rollenzuschreibungen

2.1. Widersprüchliche Rollenzuschreibungen. Empowerment – Disempowerment

Die Dolmetschtätigkeit wurde in diversen empirischen Studien (Pöllabauer, 2005; Sami, 1999; Simeoni, 1998; Donk, 1994) untersucht und als komplex, reich an subtilen und widersprüchlichen Erwartungen seitens der AuftraggeberInnen bezeichnet. Sami (1999) geht davon aus, dass „die Hinzuziehung von DolmetscherInnen eine weitere Belastung der bereits fragilen Vernehmungssituation nicht deutschsprachiger Beschuldigter“ (Sami, 1999, S. 206) bringe. Demnach ist die Rolle von DolmetscherInnen „von widersprüchlichen Erwartungen bestimmt“ (ebd.) wie auch jene der KonferenzdolmetscherInnen (Ivanji), Titos Dolmetscher, 2007, S. 13): „*Ich wusste nicht, was ich tun sollte oder durfte; in einem Augenblick korrigierte ich ihn laut, mehr instinktiv als absichtlich, und erschrak gleichzeitig darüber; ich wusste ja nicht, ob sich das schickte*.“ Eine Anforderung an Paul Schmidt, Dolmetscher Hitlers, in Abwesenheit des Oberkellners: „‘*Monsieur Schmidt, faites la jeune fille de la maison‘, hatte Briand, wie schon manches liebe Mal bei früheren Unterhaltungen, zu mir gesagt und mich damit zur Hausfrau dieser deutsch-französischen Teegesellschaft zu dritt ernannt*.“ (Schmidt, 1949, 181). Reichertz (1998) beschreibt in einer empirischen Studie die Überfrachtung der Rollenzuschreibungen: „*Mal sitzt der Dolmetscher beim Beschuldigten, mal neben dem Polizisten, mal zwischen den Parteien. Mal definiert er sich als Übersetzungsmaschine, mal als Kulturtransformator, mal als Hilfspolizist, mal als Anwalt, mal als Ankläger, mal als Aushändler in Sachen kultureller Normalität. Mal wird er behandelt als Experte mit Insiderwissen, mal als Komplize, mal als Sprachcomputer, mal als Handlanger.*“ (Reichertz 1998, S. 273.)

Je nach Auftrag erfahren die DolmetscherInnen explizit oder implizit *Empowerment* oder *Disempowerment* – auch während des Prozesses variierend. Der Auftraggeber bzw. die Auftraggeberin sind als solche auch dazu berechtigt, den DolmetscherInnen während des Auftrages *Empowerment* oder *Disempowerment* zukommen zu lassen. „Da ein ‚reiner Übersetzer‘ (…) für Vernehmungen wenig geeignet ist, stimuliert der Vernehmungsbeamte die Dolmetscherin zu mehr Eigeninitiative.“ (Donk, 1996, S. 181).

2.2. Explizite präskriptive Rollenvorgaben. Disempowerment.

2.2.1. DolmetscherInnen als Werkzeuge

In institutionalisierten Kommunikationssituationen (Gerichtsdolmetschen, Verhören) werden von ÜbersetzerInnen schriftlich vor allem *Verschwiegenheitspflicht und inhaltliche Treue* bei der Translation verlangt, wobei in den Gesetzestexten und damit verbundenen Richtlinien *wortgenaue Verdolmetschung und zugleich Sinnvollständigkeit der Übertragung* verlangt werden, was nachweislich aufgrund der Inkompatibilität der Sprachen nicht möglich ist. «*N'interprétez que les mots qu'on vous a demandé d'interpréter, ni plus, ni moins. Si vous ne connaissez pas un mot ou si vous en avez oublié la signification, dites-le au président de l'audience. N'inventez pas. (…) Vous ne devez ni résumer, ni paraphraser, ni exagérer. Faites bien attention de ne pas changer le sens de l'information communiquée*.» (Guide de l'interprète. CISR. Juillet 2004. Canada) „*Dolmetschen Sie nur die Wörter, die man Sie gebeten hat zu dolmetschen – nicht mehr und nicht weniger. Wenn Sie ein Wort nicht kennen oder seine Bedeutung vergessen haben, sagen Sie es dem Verhandlungsvorsitzenden. Erfinden Sie nicht. (…) Sie dürfen nicht zusammenfassen, nicht paraphrasieren, nicht übertreiben. Achten Sie gut darauf, den Sinn der mitgeteilten Information nicht zu verändern*." (Übersetzung der Autorin, in weiterer Folge Ü.A.)

In institutionalisierten Kommunikationssituationen sind *jegliche persönliche Kommentare oder Ergänzungen strengstens untersagt*. Die DolmetscherInnen dürfen nur das ‚sprechen', was von dem Sender gesagt wurde. Ausgenommen sind Mitteilungen an den Gesprächsführer (RichterIn, Polizeibeamter bzw. –beamtin), dass „ein Wort nicht verstanden wurde". (CISR, 2004). Bereschkow, Dolmetscher Stalins, berichtet von einem Auftrag: „'*Hören Sie mir aufmerksam zu. Übersetzen Sie Hull wörtlich das Folgende: Die sowjetische Regierung (…). Aber solange möchten wir darum bitten, dies geheimzuhalten. Und Sie selbst sprechen bitte leiser, damit uns niemand hört. Verstanden?' ‚Verstanden, Genosse Stalin', antwortete ich flüsternd.*" (Bereschkow, 1991, S. 397). Und Ivanji, Dolmetscher Titos: „*Sie (DolmetscherInnen) werden mehr als Werkzeuge oder Automaten und weniger als Persönlichkeiten behandelt*." (Ivanji, 2007, S. 19-20). Hitlers Dolmetscher Paul Schmidt schreibt: „Etwas Eigenes zu sagen, ist für einen Dolmetscher eine Todsünde, da das naturgemäß zu einer völligen Verwirrung der Partner führen muß, von denen jeder annimmt, sein Gegensprecher und nicht der Dolmetscher habe sich geäußert." (Schmidt, 1949, S. 459)

Es finden sich in den Memoiren auch Beispiele für das Misslingen der vorgegebenen Rolle als neutraler Automat, der „nur wörtlich" zu übersetzen hat. „*Michaelis hatte zwar alles genau und richtig übersetzt, aber er hatte sich bei dem Passus über das Ruhrgebiet etwas im Ton vergriffen und, wohl unter dem Einfluß des jeden Deutschen in dieser Frage beherrschenden Gefühls, mit etwas zu viel Nachdruck auf französisch gesagt: ‚Und von der Ruhr… muß selbstverständlich ebenfalls gesprochen werden'. Ich war zwar bei dem Vorfall nicht zugegen, aber wenn er mit Herriot etwa so gesprochen haben sollte wie mit mir vor einem Jahr in den Twee Steden und im Friedenspalast im Haag, dann kann ich mir sehr gut vorstellen, warum der französische Ministerpräsident bei diesen Worten meines Kollegen in äußerste Aufregung geriet, die Übersetzung unterbrach und sogar drohte, sofort abzureisen, wenn noch ein einziges Wort von der Ruhr gesprochen würde*." (Schmidt, 1949, S. 45f). Paul Schmidt verdankt seine Dolmetscherkarriere Michaelis' wiederholten, die Rollen sprengenden Fehltritten. „*Aber Michaelis wußte auch, was er leistete. Er hatte die Allüren eines weltberühmten Stars. Das mag zwar berechtigt gewesen sein, aber es brachte ihm auch in dem nüchternen Behördenbetrieb immer wieder große Schwierigkeiten. Denn ein Dolmetscher ist nun einmal nicht die Hauptperson, wie Michaelis manchmal anzunehmen schien. Er steht zwar im Mittelpunkt des Geschehens und spricht für die Großen und Größten, aber er muß sich bewußt sein, daß er trotz allen äußerlichen Glanz nur ein kleines, wenn auch wesentliches Rädchen im großen Uhrwerk des internationalen Getriebes ist. Das vergaß Michaelis immer wieder, und so gab es ständig neue Schwierigkeiten mit den Delegationen, denen er angehörte. Auch jetzt wieder hatte er sich mit dem deutschen Vertreter in diesem Prozeß, dem ehemaligen Justizminister Schiffer, entzweit. Und diesem Zwist verdankte ich meine Reise nach Holland.*" (Schmidt, 1949, S. 19).

Simeoni formuliert das Ergebnis seiner empirischen Studie wie folgt: „*The translator has become the quintessential servant: efficient, punctual, hardworking, silent and yes, invisible.*" (Simeoni, 1998, S. 11). Soweit zur Sinnvollständigkeit der Übertragung durch unsichtbare DolmetscherInnen als Diener, Werkzeuge oder Automaten.

2.2.2. Neutralität. Unparteilichkeit.

Die vorgeschriebene Unparteilichkeit konnte ich in den studierten Memoiren nicht konstatieren, im Gegenteil. Rolf-Dietrich Keil (1997), Dolmetscher Adenauers schreibt: „*Es gibt keine schlimmere Situation für einen Dolmetscher, als wenn er spürt, daß der Gegenpart seines Kunden diesem Gegenüber im Recht ist*." (Keil. R.-D., 1997). Ivanji, Titos Dolmetscher, spricht von der „eigenen Seite" und Identifikation. „*Zu den Gesprächen möchte ich noch sagen, daß ich einige Mühe hatte, mich mit dem Wunsch durchzusetzen, daß ich Titos Worte und der deutsche Dolmetscher Ulbricht übersetzen sollte. Für mich war immer wichtig, die Meinung der ‚eigenen Seite' wiederzugeben, mit der ich mich identifizieren konnte.*" (Ivanji, 2007, S. 85). Bereschkow, Dolmetscher Stalins, bekommt „einen Großmachtkoller". „*Als ich Botschafter von der Schulenburg zum Ausgang begleitete, gingen die Gefühle mit mir durch. Unsere Stützpunkte am Bosporus und an den Dardanellen! Das war phantastisch. Mir fielen die Worte aus dem Lied über den Großfürsten Oleg ein: ‚Dein Schild an den Toren von Konstantinopel'. Mir fiel auch ein, daß England und Frankreich Rußland im ersten Weltkrieg zugesichert hatten, es werde nach der Niederlage der an der Seite Deutschlands kämpfenden Türkei Konstantinopel und die Meerengen erhalten. Damals geschah das nicht. Jetzt könnte es Wirklichkeit werden. Würde Stalin tatsächlich jetzt den alten Traum der russischen Herrscher verwirklichen? Dafür würde man ihn wirklich als weise und groß preisen. Ich bekam einen Großmachtkoller und dachte überhaupt nicht daran, wieviel Tränen und Blut vergossen werden müßten, wenn diese Pläne verwirklicht würden.*" (Bereschkow, 1991, S. 296).

Bereschkow identifiziert sich sogar mit dem Auftraggeber Stalin und schreibt in der Wir-Form über ein übersetztes Angebot der Gegenseite: „*was wir für absolut unannehmbar hielten*". (Bereschkow, 1991, S. 305). Ebenso Paul Schmidt, Dolmetscher Hitlers: „*Unser sorgfältiger Schlachtplan war ins Wasser gefallen.*" (Schmidt, 1949, S. 261). Während der Gespräche von Adenauer mit dem sowjetischen Ministerpräsidenten Bulganin unter Chruschtschow führt die innere emotionale Beteiligung des Dolmetschers sogar zu einem kognitiven Blackout. Angesichts der Tragweite des Geschehens eine humane Reaktion: „*Auch ich, der ich direkt hinter beiden stand, war von dieser spontanen Demonstration des Bewußtseins gemeinsamer Verantwortung ebenso überrascht wie ergriffen. Die Folge war, daß ich bei dem folgenden kurzen und sehr einfachen Gespräch plötzlich eine Art Black out hatte. Bulganin hatte Adenauer vorgeschlagen, in Zukunft persönliche Briefe auszutauschen. Adenauer antwortete: ‚Gerne'. Und bei diesem schlichten Worte setzte es bei mir aus.*" (Keil, R.-D., 1997, S. 105f.).

Die Translationswissenschaft hat die Neutralität, bzw. Parteilichkeit bereits thematisiert. Prunč bringt es auf den Punkt: „*Weil Translation per se parteiisch ist, ist es legitim, sie in den Dienst eigener politischer und kultureller Anliegen zu stellen*." (Prunč 2007, S. 296).

2.3. Überfrachtung der Rollen. Empowerment.

In etlichen Dolmetschsituationen lässt sich eine Überfrachtung der Rollen feststellen. „*Man beschränkt sich auf widersprüchliche (präskriptive) Rollenanforderungen, die DolmetscherInnen oft gleichzeitig die Funktion von neutralen SprachmittlerInnen, von GutachterInnen oder KulturmittlerInnen zuschreiben.*" (Pöllabauer, 2005, S. 38-39).

Kommunikationswissenschaftler aus Essen (Donk, Schröer, Reichertz und Riedl) haben sich in empirischen Studien der Rolle der DolmetscherInnen in polizeilichen Verhören gewidmet und zeigen, dass die Praxis der AuftraggeberInnen die oben angeführten expliziten Grundsätze des Berufes wiederlegt. Donk (1994) stellt fest, dass die DolmetscherInnen zur Herstellung des notwendigen kooperativen Kontakts, „die Rolle eines Hilfspolizisten annehmen (müssen)" (Donk, 1994, S. 148) und dass „Dolmetscherhilfspolizisten (…) (für) die polizeiliche Vernehmung mit nichtdeutschsprachigen Ausländern unverzichtbar (sind)" (Donk, 1994, S. 53).

2.4. Implizite Erwartungen an die TranslatorInnen. Empowerment

Für das Konferenzdolmetschen im internationalen politischen Kontext gelten ähnliche theoretische explizite Regeln wie für das Konsekutivdolmetschen im institutionalisierten Kontext: Verschwiegenheitspflicht, Sinnvollständigkeit der Übersetzung, keine inhaltliche Teilnahme oder Intervention, Wahrung einer neutralen, unparteilichen Haltung.

Die Praxis sieht anders aus. Implizit wird aktives Eingreifen erwartet oder zugelassen. Dazu schreibt Hitlers Dolmetscher, Paul Schmidt: „*Schließlich holte man die Dolmetscher zu Hilfe, meine Kollegen vom Völkerbund, (…). Sie erwiesen sich als humorvolle*

Diplomaten, (…). Mit Hilfe dieser Übersetzungskünste wurde jedenfalls die Krise beigelegt (…)." (Schmidt, 1949, S. 178). „*Bei anderen erregten Aussprachen (…) gelang es mir, die Ruhe wieder herzustellen*." (Schmidt, 1949, S. 408). „*Freunde (…) erzählten (…), ich hätte (…) gewirkt wie ein Lehrer, der eine unruhige Schulklasse in Ordnung zu halten versucht*." (Schmidt, 1949, S. 415).

Ivanji unterlässt bewußt eine Übersetzung, Auftraggeber Tito bedankt sich dafür: „*Nachdem Tito dem Gast angeboten hatte, als Erster zu sprechen, holte Honecker einen Stapel Papier aus seiner Brusttasche und begann etwas furchtbar Langweiliges vorzulesen (…), was nichts mit diesem Besuch zu tun hatte. Ich merkte an Titos Gesichtsausdruck, daß er sich ärgerte; seine Backenknochen bewegten sich, als kaute er etwas Unverdauliches. Nachdem der Gast seinen Redeschwall endlich beendet hatte, schwenkten Scheinwerfer und Kameras sofort in Richtung Tito. Er brummte unwirsch: ‚Danach habe ich nichts zu sagen.' Ich übersetzte das nicht. Tito warf verwundert einen Blick zu mir hinauf, der ich neben ihm, dem Sitzenden, stand, ich starrte eisern vor mich hin und schwieg. Tito atmete tief ein und sagte leiser: ‚Ich habe dem, was Genosse Honecker gesagt hat, nichts hinzuzufügen, aber wenn Sie Fragen an mich haben, bitte…' Das übersetzte ich natürlich. Man stürmte mit Fragen auf ihn ein. Er antwortete gelassen. Als die Konferenz zu Ende gegangen war, stand Tito auf und drückte mir den Unterarm: ‚Du hast recht gehabt, danke!' Wir hatten einander verstanden. Ich hatte schweigend gefragt: Genosse Präsident, wollen Sie das wirklich so gesagt haben? Ihn konnte ich mit der Überzeugung nicht einfach ‚verbessern', wie ich es mit manchen anderen Politikern mitunter getan habe – schon deshalb, weil er selbst so gut Deutsch sprach."* (Ivanji, 2007, S. 98-99, Hervorhebung d. A.)

Ivanji „bewirkt" auch Einiges: „*In Hamburg hatte ich später die Gelegenheit, den deutschen Premier und den jugoslawischen Außenminister miteinander zu versöhnen. Es fand eine Besichtigung des Hafens statt. Schmidt ließ die Hamburger Honorationen dem hohen Gast vom Schiff aus die Sehenswürdigkeiten erklären und stand etwas abseits. Ich wurde nicht gebraucht, weil sich Tito direkt auf Deutsch unterhielt, also erzählte Minic, Schmidt sei vor vielen Jahren zur Zeit einer großen Flutkatastrophe Innensenator von Hamburg gewesen und noch heute stolz auf seine damalige allseits anerkannte Leistung; man könne ihn doch danach fragen, um ihn ins Gespräch zu ziehen. Der Minister begriff und erzählte, wieviel Fabelhaftes er über den Herrn Bundeskanzler gehört habe, ich dolmetschte und schmückte den Wortschwall weiter aus. Jedermann freut sich, wenn er über Erfolge erzählen kann, und die beiden schlossen Frieden. Ein Dolmetscher kann manchmal einiges bewirken, wenn er nicht nur Wort für Wort übersetzt*." (Ivanji, 2007, S. 52)

2.5. Paradoxe Positionseinnahmen von DolmetscherInnen

Die Widersprüchlichkeit der theoretischen und praktischen Rollenzuschreibungen ermöglicht es auch DolmetscherInnen, sich paradoxal zu positionieren. „*Selten habe ich so bedauert wie an jenem Abend, als Dolmetscher nicht in die Verhandlung eingreifen zu können. Etwas Eigenes zu sagen, ist für einen Dolmetscher eine Todsünde, da das naturgemäß zu einer völligen Verwirrung der Partner führen muß, von denen jeder annimmt, sein Gegensprecher und nicht der Dolmetscher habe sich geäußert. So blieb mir weiter nichts übrig, als zähneknirschend zuzusehen, wie hier vor meinen Augen bewußt eine Friedensmöglichkeit ausgeschaltet wurde*." (Schmidt, 1949, S. 459) In ihrem Diskurs ist es den DolmetscherInnen möglich, sich der menschlichen Verantwortung zu entziehen, indem die reinen Zuständigkeiten vorgeschoben werden. Paul Schmidt bedauert hier, nicht eingreifen zu können, schrieb wenige Seiten davor von den Übersetzern als „humorvolle Diplomaten" (Schmidt, 1949, S. 178)

2.6. Zuständigkeit oder Verantwortung der TranslatorInnen

In diesem Zusammenhang schreibt Thiéry (1985): *„Wenn ein professioneller Konferenzdolmetscher einen Auftrag annimmt, verpflichtet er sich in erster Linie dazu, die ihm anvertraute Botschaft treu und vollständig zu übermitteln; Hier geht es also um eine Verantwortung gegenüber demjenigen, dessen Rede er verdolmetschen wird." (Ü.A.) So gesehen sind TranslatorInnen in Erfüllung ihres Auftrages offiziell nur dem Text gegenüber verantwortlich. Sie tragen auch keine Verantwortung für den Inhalt des Gesagten. „Schieben wir zu allererst jegliche Vorstellung beiseite, dass der Dolmetscher Dritten gegenüber Verantwortung für Aussagen trägt, die er in der Ausübung seines Berufes zu tätigen hat: selbstverständlich liegt diese bei dem Urheber."* (Thiéry, 1985, Ü.A.)

2.7. Instrumentalisierung von DolmetscherInnen

Es drängt sich die Frage auf, ob Verantwortungsfreiheit menschenwürdig ist, ob sie überhaupt möglich ist.

Mein Eindruck ist, dass Thiéry wie viele AuftraggeberInnen, Verantwortung mit Zuständigkeit verwechselt. TranslatorInnen sind für die stimmige Übertragung der Inhalte zuständig. Sind sie darüber hinaus frei von Verantwortung? Ist es menschenwürdig, sich verantwortungsfrei an der Fortführung eines Systems zu beteiligen? Wenn Verantwortungsfreiheit besteht und nur noch auftragsgebundene Zuständigkeit Raum hat, wird Instrumentalisierung zugelassen.

Franz Pöchhacker betont, dass die Instrumentalisierung von DolmetscherInnen für Ideologien nicht ausschließlich ein historisches, sondern auch ein gegenwärtiges Problem ist. „Both historical examples and current controversies have interpreters actively involved in, rather than merely mediating between, powerful ideologies“ (Pöchhacker, 2006).

3. Zur Frage der Verantwortung in der Translation

Können konstruktivistisch eingestellte TranslatorInnen jenseits der ihnen zugeschriebenen Rollen Verantwortung übernehmen? „Die CISR vertritt die Ansicht, dass ein Dolmetscher, der während einer Verhandlung zurückzutreten versucht, dabei Skrupel seines Gewissens vorbringt, nicht korrekt und nicht professionell agiert; die Rolle des Berufsdolmetschers ist zu dolmetschen und nicht zu urteilen.“ (CISR, Guide le l’interprète, 2004, Ü.A.)

3.1. Verantwortung in der Mediation und im Dolmetschen

In Duss-von Werdts „Einführung in Mediation“ (2011) vergleicht der Autor Demokratie und Marktwirtschaft und setzt diese in Relation zu Mediation. Die Mediation wird als strukturell horizontal angelegt beschrieben. Das Menschenbild stellt hier die Würde in den Vordergrund und die Verantwortung für sich selbst und die anderen. Gerade diese Merkmale der Mediation sind für die Beantwortung meiner Frage relevant und bieten sich für einen Strukturvergleich mit Translation an. Duss-von Werdt (2011) fragt: *„Sind es die autopoietischen Strukturen des Marktes, welche eigendynamisch auch die Beteiligten steuern, statt von ihnen gesteuert zu werden?*“ (Duss-von Werdt, 2011, S. 92). Und stellt später fest: „*Konstruktivistisch kann gefolgert werden, daß Handlungen Haltungen entsprechen und Haltungen auf einem intersubjektiven Wirklichkeitskonstrukt basieren. Kommt es zur Instrumentalisierung der Demokratie durch die Herrschaft des ‚Geldwertes‘, verändert sich das politische Gebaren grundlegend. Im Zentrum steht nicht mehr das Allgemeinwohl, sondern partikuläre Interessen*.“ (ebd.). In Anlehnung an Duss-von Werdts Formulierung, diesmal auf das Dolmetschen bezogen: Kommt es zur Instrumentalisierung der DolmetscherInnen durch die Herrschaft des Auftrages, verändert sich die Qualität von Kommunikationen grundlegend. Im Zentrum steht nicht mehr das Allgemeinwohl, sondern partikuläres Interesse.

In Anlehnung an Duss-von Werdts Tabelle „Strukturvergleich von ‚freiem‘ Markt und Mediation“ (Duss-von Werdt, 2011, S. 95), habe ich einen Strukturvergleich zwischen Mediation und Dolmetschen aufgestellt – zur bildhaften Darstellung der ausgeführten Beobachtungen (s. u., Tabelle1). Weil die Frage der Verantwortung beim Dolmetschen eine doppelte ist – die zugeschriebene auftragsabhängige Zuständigkeit und die persönliche menschliche Verantwortung – habe ich der Tabelle eine Spalte für das psychische System hinzugefügt.

3.2. Strukturvergleich

Tabelle 1. Strukturvergleich zwischen Mediation und Dolmetschen.

Einteilung Strukturanalyse nach Duss-v. Werdt	Mediation (nach Duss-v. Werdt)	Dolmetschsituation als soziales System	psychisches System DolmetscherIn
Organisation	Strukturell horizontal, konsensuell; Selbstorganisation als offenes System, flexibel kontextbezogen	Strukturell vertikal; Selbstregulierung als geschlossenes System	autopoietisch selbstreferentiell
Zentraler Fokus	Alle aktiv Beteiligten	Zeitgebundener kommunikativer Auftrag, Fokus auf reibungslose Kommunikation	Auftragserfüllung. Verantwortung ggü. den AuftraggeberInnen bzw. dem Text
Zielrichtung	Diskursive Gerechtigkeit für alle, Ausgleich individueller und kollektiver Interessen, Sicherung der Pluralität	Systemintern Auftragsabhängig, mit partikularen oder kollektiven Interessen	Systemintern Auftragsabhängig
Idealtypisches Menschenbild	Würde des Menschen, Verantwortung für sich selbst und die anderen	Auftragsabhängig von Instrumentalisierung der DolmetscherInnen je nach Bedarf. Empowerment / Disempowerment bis Würde und Eigenverantwortung aller Teilnehmer	Adaptation
Entscheidungsprozess	Konsensbildung (Grundform der Demokratie)	Auftragsabhängig Sachzwänge oder Konsensbildung	Abhängig von der individuellen inneren Haltung, von Zuschreibungen. Rückkoppelungen und Interpenetrationen
Partizipation	Aktive Beteiligung aller ist unerlässlich (Einschluss aller von gleichen Konflikten und Problemen Betroffenen)	AuftraggeberInnen-abhängig	Abhängig von der individuellen inneren Haltung, von Zuschreibungen. Rückkoppelungen und Interpenetrationen.
Angestrebte Sozialstruktur	Strukturelle Gleichheit, Respekt vor Unterschieden im Sein bei gleich-berechtigter Teilnahme, Kooperation, Solidarität	AuftraggeberInnen abhängig, situations- u. interessensgebunden, strukturelle Ungleichheit, oder strukturelle Gleichheit Respekt vor Unterschieden bei gleichberechtigter Teilnahme, Kooperation	Abhängig von der individuellen inneren Haltung, von Zuschreibungen. Rückkoppelungen und Interpenetrationen
„Machtspiel“	Ausgehandelte Verteilung der Machtmittel	Freies Spiel, AuftraggeberInnen-abhängig	Rollengebundene Neutralität
Bedingungen des Funktionierens	Bereitschaft zum Diskurs, Aneignung kommunikativer Kompetenzen	Bedarf seitens der AuftraggeberInnen	Wettbewerbsfähigkeit, Rollenakzeptanz, Adaptation seitens der DolmetscherInnen
Gesellschaftspolitische Folgen	„Demokratisierung“ des Zusammenlebens, Stärkung der Demokratie, Förderung der Mündigkeit in der Gestaltung von Gemeinschaft und Gesellschaft	AuftraggeberInnen-abhängig Je nach Organisation und Ausübung delegierter Macht *(empowerment / disempowerment)*	Verantwortung oder Adaptation. Kann rückkoppelnd auf soziales System wirken.

3.3. Zur Bedeutung der Haltung

Nach diesem Strukturvergleich stellt sich die Frage, ob sich eine systemisch-mediative Haltung auf den Prozess des Konsekutivdolmetschens auswirken kann, wenn „Handlungen Haltungen entsprechen" (Duss-von Werdt, 2011, S. 92).

Diese Frage habe ich vor dem Hintergrund der Luhmannschen Theorie zu vertiefen versucht. Auf den ersten Blick scheinen der Konstruktivismus und die Systemtheorie das Ende der Ethik zu bedeuten. Wo endet für einen konstruktivistisch eingestellten Menschen die Toleranz? Stellt die mediative bedingungslose Wertschätzung des Gegenübers eine ethische Gefahr dar, was sich als Frage bei der Auseinandersetzung mit Memoiren von DolmetscherInnen in Diktaturen einstellt. Lösen sich instrumentalisierte TranslatorInnen im autopoietischen Kommunikationssystem auf? Sind instrumentalisierte TranslatorInnen Opfer des übergeordneten Systems oder lässt der Konstruktivismus einen Raum für individuelle menschliche Ressourcen offen, für Haltungen, aus denen dann Handlungen entstehen können?

3.3.1. Bewusstsein und Kommunikation

Für Luhmann (1988) ist Bewusstsein (das immer strukturdeterminiert ist) ein Medium sprachlicher Kommunikation. Die Sprache ermöglicht, dass Bewusstsein für Kommunikation verwendet wird. Das System kann nicht nicht kommunizieren. Auf der Beobachtungsebene ist es dennoch möglich, *„dem System sinnhafte Zusammenhänge, Biographie, Absichten (wohlgemerkt:) zu unterstellen."* (Ameln, 2004, S. 103). Dies geschieht u.a. „mit den Ausstattungen, die uns Logik und Hermeneutik vorführen: mit der Befähigung zur Verneinung (…)" (Luhmann, 1988, S. 896).

Der *Sinn*begriff ist es, der psychische und soziale Systeme von den lebenden unterscheidet. Lebende Systeme sind in Luhmanns Theorie sozialer Systeme (1984) biochemische Vorgänge, psychische Systeme Gedanken oder Vorstellungen und soziale Systeme Kommunikationen. (von Ameln, 2004, S. 110). Psychische und soziale Systeme sind an Sinn gebunden und können nur auf der Grundlage von Sinn agieren. Soziale und psychische Formen werden durch Sinn erzeugt. Luhmann (1984) stellt in der Folge fest, dass Sinn Möglichkeit und Zwang zur Selektion ergibt (also auch externe Selektionen in der Umwelt). (von Ameln, 2004, S. 113). Sinn kann man hier als die Folie des Wirklichen, Möglichen aber auch Unmöglichen verstehen. Sinn umfasst demnach nicht nur Wirkliches sondern auch Mögliches und Negatives (Unwirkliches, Unmögliches).

„Nur lebende Systeme können durch Leben reproduziert werden, nur Kommunikationssysteme durch Kommunikation. Es ist nicht möglich, chemische Ereignisse ‚autopoietisch' an Bewußtseinsereignisse anzuschließen oder umgekehrt, obwohl natürlich Kausalbeziehungen bestehen (…). Nur aus der Selbstreferenz (…) folgt der Realitätsaufbau als Emergenz unterschiedlicher Systemtypen." (Luhmann, 1991, S. 607f.)

Diese Aussage führt zu der Annahme, dass Bewusstsein durch Kommunikation nicht unmittelbar erreichbar ist. Außerdem ist bei Luhmann Moral „ein Codierprozeß mit der spezifischen Funktion, über Achtungsbedingungen Achtungskommunikation (…) zu steuern." (Luhmann, 1991, S. 51). Moralität ist hier relativiert. Sie ist nicht eigenständig und nicht an die geistige Beschaffenheit auch nicht an das Bewusstsein eines Subjekts gebunden. Das System Kommunikationen Paul Schmidt, Hitler, Ribbentrop (als Beispiel) war als Kommunikationssystem stabil, autopoietisch geschlossen, der interne „Kodierprozeß" war gewahrt.

3.3.2. Souveränität des Einzelnen in Systemen

Worin besteht am Beispiel der Dolmetschhandlung noch die Souveränität des Einzelnen innerhalb eines autopoietischen Systems? Wie können sich DolmetscherInnen vor dem Instrumentalisiertsein schützen? Sind es *„die Ausstattungen, die uns Logik und Hermeneutik vorführen: mit der Befähigung zur Verneinung (…)"?* Diese liegen auf der Bewusstseinsebene, die konstruktivistisch gesehen aber durch Kommunikation nicht unmittelbar erreichbar ist. Nicht unmittelbar, aber mittelbar? Ja, weil *„natürlich Kausalbeziehungen bestehen"* (Luhmann, 1991, S. 607-608).

Von dem psychischen System „Paul Schmidt" hätten die „Ausstattungen, die uns Logik und Hermeneutik vorführen: mit der Befähigung zur Verneinung (…)" ihm die Möglichkeit gegeben, aus dem System auszusteigen.

Aufgrund der Undurchdringlichkeit der beteiligten Systeme ist endgültige Gewissheit ausgeschlossen. Kommunikation setzt ja bei Luhmann die Unergründlichkeit des menschlichen Inneren voraus (Luhmann, 1990, S. 95). Wie gelangt dann ein konstruktivistisch eingestellter Mensch zu ausreichend „Gewissheit"

über jene Sinninhalte, nach denen das System agiert, um eine Entscheidung zu treffen?

Für die Zurechnungen auf der *Sachdimension* hätte Paul Schmidt intern oder extern attribuieren können, als Handeln oder als Erleben. Paul Schmidt hätte *externe* Selektionen (in der Umwelt) als *Erleben* attribuieren können „und die Anknüpfung für weitere Maßnahmen (…) in der Umwelt des Systems (suchen können) (obwohl das System als erlebend beteiligt war)“ (Luhmann, 1991, S. 124).
Von seiner Interpretation hing es ab, wie er die Selektion attribuiert hat. Diese als Handeln zu attribuieren ermöglichte weiteres Handeln und bestärkte die Weiterführung des Systems (rekursives sich selbst immer wieder neu erschaffendes System). Es als Erleben zu attribuieren hätte „*zu der Reproduktion von Sinn*“ (Luhmann 1991, S. 124) geführt. Damit wäre ihm die Möglichkeit gegeben, auszusteigen, das Mesosystem vielleicht damit zu unterbrechen und somit sogar das Makrosystem eventuell zu „stören“. (Anbringen möchte ich an dieser Stelle, dass es mir fern liegt, in irgendeiner Weise das Verhalten von DolmetscherInnen in Diktaturen zu verurteilen. Dazu habe ich weder die erlebten Elemente, noch ausreichend Reflexion. Mir geht es um die Untersuchung reflektierter Praxis.)

Aufgrund der Undurchdringlichkeit der beteiligten Systeme ist endgültige Gewissheit ausgeschlossen. Wie gelangt ein konstruktivistisch eingestellter Mensch nach der Attribuierung „im Erleben“ zu ausreichend „Gewissheit“ über jene *Sinninhalte,* nach denen das System agiert? Und zwar ausreichend, um eine Entscheidung zu treffen? Und wenn „gut“ im systemisch-konstruktivistischen Sinne darauf beruht, Komplexität zu reduzieren, um Stabilität zu gewährleisten?

3.3.3 Moralbegriff bei Luhmann

Als Indikator für einen akzeptierbaren Einbau des Ego als Alter und als alter Ego in die Sichtweise und Selbstidentifikation seines Alters dient der Ausdruck von Achtung und die Kommunikation über die Bedingungen wechselseitiger Achtung.

„Ego achtet Alter und zeigt ihm Achtung, wenn er sich selbst als Alter im Ego wiederfindet, wiedererkennt und akzeptieren kann oder doch sprechende Aussichten zu haben meint. (…) Das Gelingen perspektivisch integrierter Kommunikation wird durch Achtungserweise entgolten, das Mißlingen durch Achtungsentzug bestraft, und all das in abstufbarer Dosierung.“ (Luhmann & Pfürtner, 1977, S. 43 zit. nach Anzenbacher, 1992, S. 185).

Dieser Gedanke zeigt, dass die Antwort auf meine Frage nicht aus dem Moralbegriff von Luhmann kommen kann. Je größer das System, desto allgemeiner müssen die Achtungsbedingungen als „Codierprozess“ sein, um das System zu stabilisieren. Simon (2001) führt folgendes aus: „Die expressive Ordnung kann längerfristig nur aufrechterhalten werden, wenn die Mitglieder einer Gruppe nicht nur Selbstachtung zeigen, sondern auch ein bestimmtes Maß an Rücksichtnahme auf die Selbstachtung der anderen“ (S. 199). Und weiter zum Individuum: „*Ob er die eine oder andere Alternative wählt, wird in der Regel von seiner Selbstachtung bzw. dem Maß der Achtung, daß ihm seiner Meinung nach von seinen Mitmenschen gezollt werden sollte, abhängen*.“ (Simon, 2001, S. 199-200).

In einem kritischen Exkurs seiner Einführung in die Ethik behauptet Anzenbacher (1992), dass der Luhmannsche Moralbegriff „zwangsläufig in ein *Reduktionismus (gerät), der genau das mißverstehen muß, worum es geht*.“ (Anzenbacher, 1992, S. 186), denn: „*Der Kern dieser Relativierungen liegt letztlich in der methodischen Entscheidungen der Systemtheorie, daß Systeme „nicht aus Individuen, sondern aus Kommunikationen bestehen“; mit der Auflösung des Subjekts in der Kommunikation verliert auch das moralische Subjekt „den privilegierten Status“ den es in der Tradition der Ethik hatte*.“ (ebd.)

3.3.4. Ausstattungen von Logik und Hermeneutik

Diese Stellungnahme blendet einen Aspekt der Luhmannschen Beobachtungen aus: Luhmann räumt dem Menschen als psychisches System „*die Ausstattungen, die uns Logik und Hermeneutik vorführen*“, (auf der Bewusstseinsebene) ein. Gerade in diesen Ausstattungen situiert Luhmann nach meinem Verstehen eine selbstreferentielle innere Instanz des Individuums. Sie ist allerdings selbstreferentiell, autopoietisch und strukturdeterminiert. Ich habe auch nirgends einen Hinweis darauf gefunden, dass Subjekte sich in der Kommunikation „auflösen“. Im Gegenteil: „*Wir gehen davon aus, daß soziale Systeme entstehen, wenn immer Personen zueinander in Beziehung treten. Die Einzelpersonen bleiben im Verhältnis zueinander, aber auch im Verhältnis zu den sich bildenden Sozialsystemen Umwelt. Sie verschmelzen sich weder miteinander, noch mit dem sozialen System. Ebenso bleibt von ihnen aus gesehen das soziale System (notwendige oder nicht notwendige) Umwelt. Für jedes soziale System, für die beteiligten Personen ebenso wie für das Sozialsys-*

tem, das sie bilden, ist die Umwelt stets komplexer als das System selbst." (Luhmann & Pfürtner, 1977, S. 43 zit. nach Anzenbacher, 1992, S. 184).

Aufgrund der Undurchdringlichkeit der beteiligten Systeme ist endgültige Gewissheit ausgeschlossen. Ich kehre zu den „Ausstattungen, die uns Logik und Hermeneutik vorführen", zurück. Woher könnte sich diese innere Instanz ausreichend „Gewissheit" holen, um *verantwortend* Stellung zu nehmen und daraufhin ihre Haltung zu einem menschenwürdigen Handeln zu gestalten?

3.3.5. Empathie als Korrektiv

„*Das Gelingen perspektivisch integrierter Kommunikation wird durch Achtungserweise entgolten, das Mißlingen durch Achtungsentzug bestraft.*" Eine „perspektivisch integrierte Kommunikation" verstehe ich als eine „empathische" Kommunikation im Sinne der drei Momente des empathischen Bezuges von Matthes. Plé schreibt dazu, dass die italienische Soziologie „anknüpfend an Edith Steins Verständnis von Einfühlung (…) das Ineinandergreifen von Eigenerfahrung und Fremderfahrung konzipiert" und eine von der Luhmannschen Systemtheorie „*unterschätzte Möglichkeit aufweist: den Rückbezug externer Wahrnehmungen eines Subsystems auf dieses selbst. (…) Diesen Einbezug externer Erfahrungen definiert Archille Ardigò als empathische Öffnung („apertura empatizzante"). Was sie leistet ist ein Heraustreten aus der Geschlossenheit der Selbstreferenz und ein Lernen von Erfahrungen jenseits der Grenzen des je eigenen Funktionsbereiches.*" (Plé, 2003, S. 228).

Empathie ist eine bereits reflektierte und thematisierte Kompetenz von TranslatorInnen. Die studierten Memoiren weisen viele Kommentare zu gelebter Empathie auf. „*Im Scherz habe ich öfter behauptet, der Dolmetscher, der auf jede Nuance der Sprache sehr genau aufpassen muß, sehe seine ‚Klienten' intellektuell in Unterwäsche*." (Ivanji, 2007, S. 8) Hierbei wird ein spannungsvolles und widersprüchliches Verhältnis zur vorgegebenen Unparteilichkeit aufgezeigt.

Kann nicht empathisches Verstehen auch – statt zu Identifizierung – zu Abgrenzung (Verneinung im Sinne von Luhmann) führen? Die Zuteilung von Achtung als eine Haltung ermöglicht erst das perspektivisch integrierte Verstehen. Sie ist Voraussetzung. Was ist nun, wenn dieses Verstehen zu Verneinung führt, wie im Fall von Paul Schmidt, der zahlreiche Situationen perspektivisch integriert im Luhmannschen Sinne nicht nur „verstanden" hat, sondern hermeneutisch/logisch durch Rückkoppelungen und Interpretationen „mitvollziehen" konnte. Ist das möglich, dank der „Ausstattungen seiner Logik"?

Gerade in diesen „Ausstattungen" situiert Luhmann nach meinem Verstehen – trotz Autopoiesis – eine innere Instanz des Individuums, die Potenzial zur Öffnung in vielen Richtungen hin hat - eine Öffnung, die von der italienischen Soziologie, wie Plé es ausführt, in eine dieser möglichen Richtungen weitergeführt wurde.

3.3.6. Energetische Offenheit laut Maturana

Operativ und informationell sind Systeme geschlossen, energetisch jedoch offen. Die Selbstreferenzialität ist durch die energetische Offenheit zwar nicht aufgehoben, sie erhält aber ein Gegengewicht, ein potenzielles Korrektiv. So verstehe ich auch die Aussage Duss-von Werdts: „*Systemtherapeuten messen die Gesundheit eines Systems an seiner Offenheit, Freiheit und Flexibilität im Austausch mit dem Umfeld, seinen Krankheitsgrad an seiner Geschlossenheit und Abschottung*." (Duss-von Werdt, 2011, S. 94 f). Ist hier die „energetische" Offenheit Maturanas angesiedelt, als <u>Teil</u> der operationalen Geschlossenheit? („Die informationelle Geschlossenheit autopoietischer Systeme <u>bei gleichzeitiger</u> energetischer Offenheit bezeichnet Maturana als *operationale Geschlossenheit*." (von Ameln, 2004, S. 65). Ein System ist für Maturana *energetisch* offen, damit Austausch von Materie und Energie mit dem eigenen Medium möglich ist. Für ein psychisches System ist dies *Kognition*, im Sinne von Maturana *Leben.*

Für Luhmann ist Bewusstsein (das zwar immer strukturdeterminiert ist) ein Medium sprachlicher Kommunikation. Sprache ist nach meinem Verstehen bei Luhmann kein „Medium" wie Christa Weber (2006) Luhmann interpretiert: „*Das grundlegende Medium, durch das Sinn transportiert wird, ist (bei Luhmann) aber weiterhin die Sprache*." Sprache ist bei Luhmann Mittel für Kommunikationen, aber nicht „Medium" der Kommunikation. Bewusstsein ist bei Luhmann vielmehr „Medium" für sprachliche Kommunikation. Hier ist es die sprachliche Kommunikation, die energetisch offen für ihr „Medium" – das Bewusstsein – ist. Das heißt aber auch, dass es ohne „Bewusstsein" keine sprachliche Kommunikation gäbe, so zumindest mein Verständnis.

3.3.7. Sprachfreies Bewusstsein

Für Luhmann sind Operationen des Bewusstseins nicht an Sprache gebunden (s. o.); genausowenig entspringt also Bewusstsein dem sprachlichen Weltbild. „*Psychische Prozesse sind keine sprachlichen Prozesse, und auch Denken ist keineswegs ‚inneres Reden' (wie immer wieder fälschlich behauptet wird*)." (Luhmann 1991, S. 367. Gedanken sind bei Luhmann nicht an sprachliche Formen oder Regeln gebunden. Auch laut Maturanas Autopoiesis-Theorie findet Denken zunächst sprachfrei statt.

„Man muß sich nur beim herumprobierenden Denken, bei der Suche nach klärenden Worten, bei der Erfahrung des Fehlens genauer sprachlicher Ausdrucksweisen, beim Verzögern der Fixierung, beim Mithören von Geräuschen, bei der Versuchung, sich ablenken zu lassen oder in der Resignation, wenn sich nichts mehr einstellt, beobachten, und man sieht sofort, daß sehr viel mehr präsent ist als die sprachliche Wortsinnsequenz, die sich zur Kommunikation absondern läßt." (Luhmann, 1991, S. 368f.)

Ja, was ist denn dieses „sehr viel mehr" Präsente? Energetisch muss sich auch ein „Bewusstsein" für sein Fortbestehen Energie aus seinem „Medium" holen. Wenn Bewusstsein nicht sprachlich kommunizieren kann, dann ist sein Medium anderswo geortet. Nach Maturana liegt die Lebensenergie, das Medium des psychischen Systems in Kognition.

3.3.8. Zum „Milieu" des psychischen Systems

Was ist dieses Luhmannsche „sehr viel mehr (P)räsent(e)"? Hier lässt die Luhmannsche Theorie mehrere Interpretationen offen.

Interessant ist, dass das von Maturana (1987) verwendete spanische Wort „medio" – wofür ich eher „Milieu" bevorzugen würde, auf Deutsch auch „Mitte" heißen kann. Das französische Wort „milieu", heißt ebenfalls eutsch übersetzt „Mitte". Und Duss-von Werdt siedelt Mediation auch in eine Mitte ein: „Mediation nimmt nicht Partei für Menschen gegen Menschen, sondern möchte, dass unter ihnen in der Mitte jeweils für alle Raum sei, die darin Platz nehmen wollen. Die Mitte ist da, damit Menschen für Menschen Menschen sein (homo homini homo) und sich als solche solidarisieren können, wenn sie wollen. Darin liegen gleichzeitig auch die Grenzen der Vermittlung und ihr Realismus". (Duss-von Werdt. 2011. S. 111)

Denkbar ist aber auch, dass das „Milieu" des Bewusstseins (das nicht kommunizieren kann), eben dieses von Luhmann erwähnte *sprachlose* Element ist, das „sehr viel mehr Präsente", diese sprachlosen Räume, die auch in der Translationswissenschaft erwähnt werden.

3.3.9. Sprachlosgelöste Räume in der Translation

Die Pariser Schule, vertreten durch Danica Seleskovitch und Marianne Lederer, betont, dass die Sinnerschließung jenseits der Wörter stattfindet. Hier wird das Verstehen an „*Deverbalisierung*" („*la déverbalisation*") geknüpft. Mithilfe seines kognitiven Gedächtnisses („la mémoire cognitive") müssen sich die ÜbersetzerInnen von dem Wortlaut der Senderaussage lösen und den Sinn wiedergeben. „*Es geht darum, sich von den linguistischen Zeichen loszulösen, um zeitgleich kognitiv und affektiv den Sinn zu erfassen.*" (Lederer, 1994, S. 213. Ü.A.) Der kognitive und affektive Sinn ist implizit. Er verbirgt sich hinter einem Minimum an expliziten Sprachelementen. Swetlana Geier, den Translationsprozess beschreibend, also den Weg durch die sprachlichen Zwischenräume, nennt es den „präverbalen Zustand" (Geier 2008). Die sprachlosgelösten Räume der Sinnerfassung sind für TranslatorInnen der tägliche Weg zur Erfüllung des Auftrages. TranslatorInnen sind besonders geübt in der sprachlosgelösten Abstraktion, in dem Beschreiten der Begriffsebene jenseits der Bezeichnungen.

Wenn in diesen sprachfreien kognitiven Räumen auch das Milieu (das Lebenswasser) des psychischen Systems, also das Bewusstsein angesiedelt ist, können verantwortungsbewusste TranslatorInnen aus der sprachlosgelösten Kognition für die Sinnerschließung schöpfen, nicht nur für die Auftragserfüllung. Dies würde eine erweiterte – gewiss subjektive – Interpretation des Wittgensteinschen Spruches „*Darum kann es auch keine Sätze der Ethik geben. (…) Wovon man nicht sprechen kann, darüber muß man schweigen*" ergeben. (Wittgenstein 1963, 6.42; 7 zit. nach Duss-von Werdt, 2011, S. 100). Duss-von Werdt sieht in diesem sprachlosen Raum die „nonverbale Kommunikation" (vgl. Duss-von Werdt S. 100 im Zusammenhang mit Wittgensteins Aussage).

„Interessant ist: Wenn man unter ‚Milieu' *(Spanisch: „medio". Deutsch: „Milieu" oder „Mitte".* [*s. Exkurs* Wissmann, 2012, S. 39f], Übersetzung der Autorin) das versteht, was ‚in der Mitte' oder ‚dazwischen' liegt, dann ist es die Mitte / das Milieu der Reflexivität und nicht der Identifikation. Und die Reflexivität existiert im Grunde nur, während sie stattfindet. Sie ist von der Reflexion als Handlung nicht zu trennen. (…) In diesem Sinne: wenn Reflexion geübt wird, dann ist es ein ganz spezielles Milieu, das in der Mitte liegt; dann merkt man, dass Reflexion in einem ganz spezi-

ellen Verhältnis zur Zeit steht. Weil sie eine Art von Beweglichkeit ist, verweigert sie festlegende Formen. Sie gehört einer Sphäre an, wo auch die Kunst des Theaters angesiedelt ist.

Luhmann schließt in seiner Theorie nicht aus, dass sich psychische Systeme von diesem beweglichen sprachlosen Milieu speisen, wo „sehr viel mehr präsent ist". Das Milieu als Raum der menschlichen Kognition. Wie Luhmann und Duss-von Werdt kann ich genausowenig über dieses Milieu etwas sagen, beide streiten dieses aber auch nicht ab.

3.3.10. Weisheit

Watzke unterscheidet Weisheit und Intelligenz. Sein Zugang zu Mediation erfolgt über die Betätigung von Fähigkeiten (z.B. Empathie), die er der Weisheit zuordnet und die sich, systemisch gesehen, in dem sprachlosen Raum der Kognition – dem Luhmannschen ‚Milieu' des psychischen Systems (Bewußtsein) – ansiedeln lassen. „Weisheit widersteht den Tendenzen zu habituellen, automatisierten Verhaltensmustern. Während Intelligenz Widersprüchlichkeit schwer erträgt, kann Weisheit konstruktiv mit Widersprüchen umgehen *(Ambiguitätstoleranz),* sieht Dinge in größerem Zusammenhang, verfügt über Scharfsinn, Durchblick, Intuition, Liebe zu Menschen, zur Natur und Demut. (…) Weisheit zielt auf das Gesamtwohl ab, auf Fürsorge, auf ein erfülltes sinnstiftendes Dasein, auf Lebensglück möglichst vieler. Weisheit ist offen für dialektisches Denken, für die Verwendung von Metaphern, Umdeutungen, das Erkennen, Übertragen, Erweitern und Transformieren von Mustern." (Watzke, 2008, S. 22).

4. Resümee

Die Auseinandersetzung mit Autobiografien als Quellen der Prozessbeschreibung bedarf noch einer abschließenden Reflexion:

1. „Kein Erlebnis ist so, wie es erlebt wurde, zu wiederholen, die frühere Erlebniswirklichkeit daher niemals adäquat reproduzierbar.

2. Was bewahrt wird, ist nicht das Erlebnis selbst, sondern nur die Vorstellung davon, die keineswegs die Fülle des Damaligen umschließt.

3. Nicht nur diese Vorstellungen, auch die mit ihnen verbundenen Bedeutungsgefühle unterliegen einer ständigen Wandlung." (Aichinger, 1989. S. 181)

So gesehen, können Autobiographien zwar reflektiertes Erleben teilen, sie bleiben aber subjektive Rekonstruktionen und eben auch Konstruktionen.

Die systemisch-mediative Haltung scheint mir DolmetscherInnen einen Schutz geben zu können, sich von Ideologien instrumentalisieren zu lassen. Die Luhmannsche Systemtheorie bleibt Theorie, kann aber als Einstellung verstanden und umgesetzt werden. Wenn „Handlungen Haltungen entsprechen", dann appelliert die systemische Einstellung konstant an die Verantwortung des Einzelnen, also auch während der beruflichen Tätigkeit. Sie appelliert an die eigenpersönliche Wachsamkeit und hilft deswegen eine hilfreiche Distanz auch im empathischen Verstehen zu wahren. Die auf den ersten Blick sich erweisende Grenze dieser Theorie, dass aufgrund der Undurchdringlichkeit der beteiligten Systeme endgültige Gewissheit ausgeschlossen ist, hat sich für mich schlüssig dahingehend verschoben, dass einem Bewusstsein immer die Möglichkeit verbleibt, in der Reflexivität zwar nicht zu absoluter, aber doch zu genügend Gewissheit zu gelangen, um auch Konsequenzen aus der „Verneinung" zu ziehen, ja ziehen zu müssen.

Die Luhmannsche Systemtheorie setzt auf der Ebene der Abstraktion an und verfährt schematisch-deskriptiv. Durch die deskriptive und abstrakte Vorgehensweise erscheint diese Theorie für PraktikerInnen nicht brauchbar, weil weder Einzelprozesse noch Mitspieler betrachtet werden. Sie hilft aber, Kommunikationsprozesse zu analysieren, Operationen zu beobachten und menschliche Ressourcen zu situieren.

Wenn Mediation als Haltung verstanden wird – hier spezifisch die systemisch-konstruktivistische Haltung – eröffnen sich Möglichkeiten für das psychische System der DolmetscherInnen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem aufgezeigten Spagat zwischen vorgegebenen Rollen und Grundsätzen sowie der Berufsethik einerseits und den pragmatischen Herausforderungen von Kommunikationen andererseits, und zu immer wieder neuen und bewussten Entscheidungen. Ganz im Sinne Duss-von Werdts: „*Ethos ist Praxis, welche Ethik nicht ersetzt, sondern personifiziert gelebt wird*." (Duss-von Werdt, 2011, S. 98). Zugleich wird das menschliche Maß und die Ethik in bescheidenen Grenzen gehalten. Wenn ein psychisches System auf Grundlage der systemischen Haltung agiert, wird es bescheiden, aufgrund des Wissens um den eigenen blinden Fleck. Als Be-

obachter kann es die psychische Verantwortung jenseits der zugeschriebenen sozialen Rolle souverän leben.

Selbstkritisch möchte ich noch hinzufügen, dass ich in dieser beobachtenden Suche vor allem Lehrmeinungen, Erfahrungsberichte, Memoiren, Abhandlungen und einige bereits vorliegende empirische Studien befragte. Aufnahmen von Mediationen und Dolmetscheinsätzen könnten die Frage nach der Instrumentalisierung empirisch beantworten. Was wäre jeweils eine prototypische Stunde – wenn sowohl im Falle der Mediation als auch des Dolmetschens der Verlauf der Sitzungen situationsabhängig ist? Ich habe mich für die Befragung von einem Stück reflektierter Praxis entschieden. Mit einem anderen Untersuchungsdesign hätten sich womöglich andere Ergebnisse gezeigt.

Die Auseinandersetzung mit der mediativ-systemischen Haltung auf der Grundlage der Systemtheorie von Luhmann hat mir Perspektiven eröffnet, die möglicherweise einen Ansatz bieten, wie sich DolmetscherInnen vor der Instrumentalisierung durch Ideologien schützen können. Dies ist vermutlich eine Möglichkeit von mehreren. Brauchbares Ergebnis dieser verstehenden Suche ist die Möglichkeit der Erweiterung der systemisch-konstruktivistischen Haltung der Mediation auf das Dolmetschen.

Literatur

Aichinger, I. (1979). Probleme der Autobiographie als Sprachkunstwerk. In Niggl, G. (Hg.) (1989). *Die Autobiographie: Zu Form und Geschichte einer literarischen Gattung*. S. 170-199. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

von Ameln, F. (2004). *Konstruktivismus.* Tübingen: A. Francke Verlag.

Ammann. M. (1990). Fachkraft oder Mädchen für alles ? – Funktion und Rolle des Translators als Dolmetscher und Begleiter ausländischer Delegationen. In Spillner, B. (Hg.) Forum Angewandte Linguistik, Band 21. *Interkulturelle Kommunikation. Kongressbeiträge zur 20. Jahrestagung der Gesellschaft für Angewandte Linguistik* GAL e.V. (84-85). Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

Anzenbacher, A. (1992). *Ethik. Eine Einführung*. 4. Auflage. Ostfilden: Patmos Verlag.

Baraldi, C., Corsi, G., Esposito, E. (1997). GLU: *Glossar zu Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bereschkow, V. M. (1991). *Ich war Stalins Dolmetscher*. München: Universitas.

CISR. (2004). *Canada. Guide de l'interprète*. URL : http://publications.gc.ca/collections/collection_2007/irb-cisr/MQ21-43-2004F.pdf. Abrufdatum: 23.8.2015.

Donk, U. (1994). Der Dolmetscher in kriminalpolizeilichen Vernehmungen. Eine ethnographische Strukturrekonstitution. In Schröer, N. (Hg.) *Interpretative Sozialforschung. Auf dem Wege zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie* (130-150). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Donk, U. (1996). ‚Aber das sind Sachen, die gehen absolut an mir vorbei!' Strukturelle Probleme in Vernehmungen nicht deutschsprachiger Beschuldigter. In Reichertz, J. Schröer, N. (Hg.) *Qualitäten polizeilichen Handelns. Beiträge zu einer verstehenden Polizeisoziologie*. (163-181). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Duss-von Werdt, J. (2011). *Einführung in Mediation*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Geier, S. (2008). *Ein Leben zwischen den Sprachen. Russisch-deutsche Erinnerungsbilder aufgezeichnet von Taja Gut*. Dornach: Pforte Verlag.

Ivanji, I. (2007). *Titos Dolmetscher. Als Literat am Pulsschlag der Politik*. Wien: Promedia.

Keil, Rolf-Dietrich. (1997). *Mit Adenauer in Moskau.* Bonn: Bouvier Verlag.

Lederer, M. (1994). *La traduction aujourd'hui. Le modèle interprétatif*. Paris: Hachette.

Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme : Grundriß einer allgemeinen Theorie* (1. Aufl. ed.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (1988). Wie ist Bewußtsein an Kommunikation beteiligt? In Gumbrecht, H. U. & Pfeiffer, K. L. (Hg.). *Materialität der Kommunikation*. (884-905). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (1990). *Die Wissenschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (1991). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie.* 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, N. (2004). *Einführung in die Systemtheorie*. 2. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Mariani, A. (2015). *Interaktionsbeteiligung beim Gesprächsdolmetschen – am Beispiel des Dolmetschens bei Gericht, Ämtern und Behörden*. Wien: AV Akademikerverlag.

Maturana, H. R., Varela, F. J. (1987). *Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.* Bern: Huber.

Plé, B. (2003). Empathie. In Wierlacher, A. & Bogner, A. (Hg.) *Handbuch interkultureller Germanistik.* (547-552). Stuttgart: Metzler.

Plouhinec, A. (2008). L'éthique de l'interprète en milieu social. Écarts d'identité, 2008 (113) 38-41.

Pöchhacker, F. (2006). Interpreters and Ideology: From 'Between' to 'Within'. *TRANS, Internetzeitschrift für Kulturwissenschaften.* 2006 (16) URL: http://www.inst.at/trans/16Nr/09_4/poechhacker16.html (Abrufdatum: 17.10.2012).

Pöllabauer S. (2005). *„I don't understand your English, Miss"*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.

Prunč, E. (2007). *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft. Von den Asymmetrien der Sprachen zu den Asymmetrien der Macht*. Berlin: Frank & Timme.

Pym, A. (1997). *Pour une éthique du traducteur*. Artois: Presses Université.

Reichertz, J. (1998). Reduktion des Tatvorwurfs als Folge polizeilicher Ermittlungspraxis. In Reichertz, J. (Hg.). *Die Wirklichkeit des Rechts*. (259-278) Opladen: Westdeutscher Verlag (Rechts- und Sozialwissenschaftliche Studien).

Sami, F. (1999). Die Rolle der institutionalisierten Kommunikationssituation im Dolmetschprozeß. In Gerzymisch-Arbogast H., Gile, D., House J., Rothkegel A. (Hg.) *Wege der Übersetzungs- und Dolmetschforschung* (195-208). Tübingen: Narr.

Schmidt, P. (1949). *Statist auf diplomatischer Bühne: 1923-45; Erlebnisse des Chefdolmetschers im Auswärtigen Amt mit den Staatsmännern Europas.* Bonn: Athenäum-Verlag.

Simeoni, D. (1998). The Pivotal Status of the Translator's habitus. *Target*, 1998 (10/1),1-39.

Simon, F. B. (2001). *Tödliche Konflikte. Zur Selbstorganisation privater und öffentlicher Kriege*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Stolze, R. (1992). *Hermeneutisches Übersetzen. Linguistische Kategorien des Verstehens und Formulierens beim Übersetzen*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.

Stolze, R. (2003). *Hermeneutik und Translation*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.

Stolze, R. (2011). *Übersetzungstheorien. Eine Einführung*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.

Thiéry, C. (1985). La responsabilité de l'interprète de conférence professionnel ou pourquoi nous ne pouvons pas écrire nos mémoires. *Meta*: *Translators' Journal*, 1985 (30/1), 78-81.

Watzke, E. (2008). *„Wahrscheinlich hat diese Geschichte gar nichts mit Ihnen zu tun…". Geschichten, Metaphern, Sprüche und Aphorismen in der Mediation*. Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.

Weber, C. (2006). *Gesellschaftstheorien 1. Systemtheorie.* In *Wiki zum Seminar Theorien der Medienkommunikation der Universität Trier*. URL: http://luhmann.uni-trier.de/index.php?title=Gesellschaftstheorien_1:_Systemtheorie (Abrufdatum: 5.7.2015).

Wilss, W. (1988). *Kognition und Übersetzen. Zu Theorie und Praxis der menschlichen und maschinellen Übersetzung.* Tübingen: Niemeyer.

Wismann, H. (2012). *Penser entre les langues.* Paris: Albin Michel.

Witte, H. (2000). *Die Kulturkompetenz des Translators. Begriffliche Grundlegung und Didaktisierung*. Tübingen: Stauffenburg Verlag Brigitte Narr.

Eingegangen: 12.12.2016
Peer Review: 08.02.2017
Angenommen: 10.03.2017

Autorin

Clarissa Schmidt, Dolmetscherin und Mediatorin, 1970 in Paris geboren, lebte und arbeitete viele Jahre in Frankreich, Brasilien und in Deutschland. Derzeit in Tirol niedergelassen, international freiberuflich tätig, Absolventin des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement/SFU.

Diesen Artikel zitieren als: Schmidt C. (2017). Machtverhältnisse in der Dienstleistung. Widersprüchliche Rollenzuschreibungen und Verantwortung. Die mediative Haltung, ein mögliches Korrektiv?, *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 77-90.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 91-99

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Interkulturelle Kommunikation. Binationale Familien / Lebensgemeinschaften. Kulturdifferenzen und Konflikte

Yvonne Volkmar [1] ✉

Zusammenfassung

Es wurde erhoben, welche bevorzugten Interaktionsmuster zur Konfliktlösung binationale junge Paare verwenden und inwieweit Kulturdifferenzen und sozio-kulturelle Prägungen einen Einfluss auf die angewandten interpersonellen Muster haben.

Dazu wurden verschiedene Konfliktsituationen definiert, die als Grundlage eines qualitativen Experiments mittels problemzentrierter Rollenspiele dienten. Im Anschluss wurden die erhobenen Daten mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Mehrheit der zu Beforschenden die von Karl Tomm (1991) als Interpersonal Patterns bezeichneten Interaktionsmuster sowohl das Healing Interpersonal Pattern (HIP) als auch das Transforming Interpersonal Pattern (TIP) für die Lösung der selbstgewählten Konfliktsituationen benutzten, sodass die jeweils gewählten Konfliktsituationen konstruktiv und deeskalierend bewältigt und gelöst werden konnten. Die vorwiegend angewandten Interaktionsmuster Healing- und Transforming Interpersonal Pattern, sowie ein sachliches wie auch emotionales Ansprechen der zu lösenden Konfliktsituation stabilisierte die zwischenmenschliche Beziehung innerhalb der binationalen Partnerschaft während der Konfliktbewältigung, die eine empathische, wertschätzende und dauerhafte Lösung von Konfliktsituationen überhaupt erst ermöglicht.

Abstract

It was brought up as to which interaction habits regarding conflict resolution are favored by young binational couples.

To what extent are cultural differences and sociocultural influences having an impact on the used interpersonal patterns, as the preferred interaction patterns for conflict resolution of young binational couples?

Different conflict situations were created, which served as the basis for a qualitative experiment through problem-centered role plays. Subsequently the collected data were analyzed through the qualitative content analysis after Mayring (2015).

The results show that the majority of the subjects are using the interaction patterns which were called 'Interpersonal Patterns' by Karl Tomm (1991). Both, the Healing Interpersonal Pattern (HIP) and the Transforming Interpersonal Pattern (TIP) were chosen by the subjects to solve the self-chosen conflict situations. This way, the chosen situations were able to be solved in a constructive and de-escalating manner. The primarily used interaction patterns Healing- and Transforming Interpersonal Pattern, as well as an objective and emotional dealing with the conflict situations at hand, stabilized the interpersonal relationship in the binational relationship during the conflict solving, which is the basis for empathetic, appreciated and lasting resolution of conflict situations.

Keywords: Interkulturelle Kommunikation, Interaktionsmuster, Konflikt, Konfliktlösung, Kulturdifferenzen

1. Einleitung und Fragestellung

Sowohl in der Politik, der Wirtschaft, der Sozialwissenschaft wie auch in den einzelnen Gesellschaften wird das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen medienwirksam thematisiert und nicht selten auch polarisiert. Im beruflichen Kontext sind interkulturelle Kompetenzen und das daraus resultierende Kommunikations- und Konfliktverhalten einer der Schwerpunkte in Beratung und Coaching. Der berufliche Kontext ist jedoch nur ein Schauplatz des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

In einer Zeit, in der sich durch die fortschreitende Globalisierung immer mehr Menschen durch Au-pair-

[1] PPC – Praxis für Psychotherapie & Coaching

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Yvonne Volkmar, MSc, Horn-Westerwinkel 10, 59387 Ascheberg, Deutschland. E-Mail: info@ppc-westerwinkel.de

CC BY

Aufenthalte, Reisen, Studium etc. in verschiedenen Ländern aufhalten, ist es lohnend, die Kulturdifferenzen und Konflikte nicht nur im beruflichen Kontext, sondern auch in binationalen Familien und Lebensgemeinschaften aus einem neuen Blickwinkel heraus zu betrachten. Menschen aus unterschiedlichen Nationen, Kulturen und Religionen treffen aufeinander, lernen sich näher kennen und lieben. Diese binationalen Menschen erleben als Familie oder Lebensgemeinschaft in den verschiedensten Themenbereichen Situationen, die von Missverständnissen, Streit und Konflikten geprägt sein können und die relevant für ein gemeinsames Wachstum mit- und zueinander sind.

Finden Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zueinander, so ist dies nicht nur eine Herausforderung für jeden Einzelnen/jede Einzelne, sondern es ist auch eine Entdeckungsreise im Hinblick auf die Vielfalt der Werte, Haltungen und Einstellungen sowie Konfliktlösungsstrategien.

Welche interpersonellen Muster als bevorzugte Interaktionsmuster werden zur Konfliktlösung von jungen binationalen Paaren verwendet? 2016 ist dazu meine Masterthesis approbiert worden, die sich mit den Interaktionsmustern bei einer von beiden zu lösenden Aufgabenstellung beschäftigt, die an die kulturellen Traditionen und Identitäten der beiden anrührt.

2. Interpersonal Patterns als Lösungsstrategie kulturspezifischer Konflikte

2.1. Konflikte in binationalen Partnerschaften und kulturspezifische Konflikte

Konflikte in binationalen Partnerschaften können viele verschiedene Ursachen haben. Es gibt zum einen typische Konfliktfelder, die gar nichts mit unterschiedlichen Kulturen im engeren Sinne zu tun haben, wie z.B. Kommunikationsprobleme, Alltagsrassismus, Probleme mit der Ausländergesetzgebung und Machtkonflikte. Zum anderen existieren verschiedene Konfliktfelder, die mit kulturellen Unterschieden zusammenhängen, wie vor allem Beurteilungs- und Wahrnehmungskonflikte oder auch Beziehungskonflikte, bei denen die soziokulturellen Wertesysteme, Deutungs- und Verhaltensmuster partout nicht zusammenpassen. Im Konfliktmanagement bedarf es des „Über-den-kulturellen-Tellerrand-Schauens“, um sowohl die eigene Identität und die sozialen Kategorisierungen, Werte, Stereotype und möglichen Vorurteile als auch die des Konfliktpartners zu erkennen.

In der Regel wird angenommen, dass kulturelle Unterschiede zu Missverständnissen und in deren Folge auch zu Konflikten führen (Mattl, 2004, S. 10). Kulturelle Unterschiede, die sich beispielsweise im Verhalten und in den bevorzugten Handlungsoptionen zeigen, können auf unterschiedliche Werte und Glaubenssätze, soziokulturelle Normen und Regeln sowie kulturspezifische Bedeutungen und Interpretationen zurückgeführt werden.

Die unterschiedlichen Verantwortungs- / Verpflichtungsbereiche können zu folgenden Konflikten führen:

- Beziehungskonflikte,
- Beurteilungs- und Wahrnehmungskonflikte,
- Verteilungskonflikte.

Zu Beziehungskonflikten kommt es in aller Regel, wenn Persönlichkeitsstrukturen, Wertesysteme, Deutungs- und Verhaltensmuster nicht übereinstimmen oder sogar gegensätzlich sind. Während man davon ausgehen kann, dass die individuellen Ziele in einer Beziehung in jedem interpersonalen Konflikt eine Rolle spielen, muss in einem interkulturellen interpersonalen Konflikt jedoch nicht zwingend die kulturelle Identität bedeutsam werden (Triandis, 2001, S. 36).

Machtkonflikte als eine spezielle Form der Beziehungskonflikte spielen in diesen Partnerschaften auch meist eine Rolle und werden oft über die Kindererziehung ausgetragen, wenn die Eltern ihren Kindern unterschiedliche Werte, Sprachen oder Religionen vermitteln wollen. Bei Beurteilungs- und Wahrnehmungskonflikten ist ein Informationsdefizit gegeben oder es fehlt die Bereitschaft, sich in die andere Situation / Perspektive hineinzuversetzen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich binationale Paare mehr Herausforderungen stellen müssen als mononationale Paare. Die spezifischen Problemfelder des Zusammenlebens entstehen jedoch nicht aufgrund der kulturellen Unvereinbarkeit, sondern auch durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und andere äußere Faktoren.

Der kulturspezifische Konflikt entsteht durch Missverständnisse infolge starrer Erwartungen, bevorzugter Kommunikationsmuster, infolge von Projektionen auf den Partner, Stereotypen und kulturellen Wertevorstellungen. Um die zahlreichen Herausforderungen und Hürden zu bewältigen, ist ein reger Austausch des binationalen Paares über Einstellungen zu be-

stimmten Situationen, Gefühlen, Denk- und Verhaltensweisen unabdingbare Voraussetzung.

2.3. Konflikt-Lösungs-Strategien und Muster (HIPS, TIPS, PIPS)

Karl Tomm, ein kanadischer Psychiater und Systemiker, ist der Überzeugung, dass Partner, die in einer konfliktgeladenen Beziehung leben, von schädlichen Kommunikationsmustern beherrscht werden. Diese Muster würden nicht von dem Beziehungssystem selber produziert, sondern sie seien das Ergebnis von Teufelskreisen, wobei die Bemühungen, dieses Kommunikationsmuster zu durchbrechen, nur deren Verfestigung bewirken würden (Tomm, 1991, S. 21).

Die primäre Annahme ist, dass die Muster menschlicher Interaktionen, in die wir verwurzelt sind, einen großen Einfluss auf unsere Erfahrungen und psychische Gesundheit haben. Mit diesem System werden die sich wiederholenden Interaktionen zwischen zwei oder mehreren Personen als interpersonale Muster definiert und von diesen in ihrer Ausprägung verstärkt.

Einige zwischenmenschliche Muster haben „psycho-pathologisierende" Auswirkungen auf die involvierten Personen, während andere hingegen „heilende“ oder „Wellness“-Auswirkungen haben. Der spezifische Effekt hängt von der Natur des Verhaltens ab, die hinsichtlich der Interaktionen und Bedeutungen der im Muster involvierten Person verordnet wurde. Sobald sich ein Interaktionsmuster durchsetzt, sind andere Individuen schneller bereit, daran zu partizipieren, und verstärken somit sogar noch diesen Effekt (Tomm, 1991, S. 21).

Ein Beispiel eines grundlegenden *Pathologizing Interpersonal Pattern* (PIP) zwischen zwei Personen ist: „Kritik lädt zu einer weiteren Abwehrhaltung ein, und die Abwehrhaltung zu weiterer Kritik usw." (Tomm, 2014, S. 22). Wenn jede Person ihre jeweilige Kritik und Abwehrhaltung wiederholt, wird ihr Verhalten in einem zyklischen oder kreisförmigen Muster vereint. Gesteigerte Kritik löst eine gesteigerte Abwehrhaltung aus und umgekehrt.

Ein *Healing Interpersonal Pattern* (HIP) – Interpersonelles Heilungsmuster -, das als spezifisches Gegenmittel gegen oben genanntes PIP dienen könnte, lautet „selektives Wahrnehmen und Anerkennung von Kompetenz", welches ein verstärktes Auftreten von Kompetenzen herausbeschwört, was im Gegenzug wieder mehr Wahrnehmung von Kompetenzen nach sich zieht, etc. In diesem kreisförmigen Muster haben die ergänzenden Handlungsweisen positive Effekte, inklusive eines größeren Respekts und mehr Anerkennung für den anderen (Tomm, 2014, S. 24).

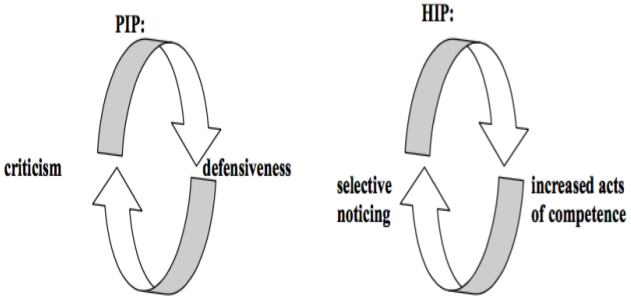

Abbildung 1. Beispiel von PIP und HIP – nach Karl Tomm 1991 (Canadian Journal of Counselling, 2008)

Diese „Wachstums- oder Heilungs-Muster“ sind jedoch recht schwer zu starten und aufrechtzuerhalten, wenn die psychopathologischen Muster schon gut etabliert sind. Gespräche oder Unterhaltungen eröffnen Möglichkeiten, die Interaktionen bewusst zu machen und sind oft der erste Schritt, um die Interaktionen zu unterbrechen bzw. um eine Heilungsalternative zu finden. Solch eine klärende Unterhaltung wäre ein Beispiel für ein *Transforming Interpersonal Pattern* (TIP) − transformierendes interpersonelles Muster -, welches einen Übergang von PIP zu HIP ermöglicht.

Ein *Wellness Interpersonal Pattern* (WIP), das sich mit den oben genannten HIP und PIP assoziieren ließe, könnte in der Anwendung von konstruktivem Feedback und dem Erlernen neuer Handlungsoptionen bestehen. Um es anzuwenden, bedarf es für das WIP eines hohen Maßes an Empathie, mehr zwischenmenschlichen Vertrauens sowie persönlicher Reife und Stärke seitens der involvierten Personen. Es ist daher ratsam, ein PIP zeitweise durch ein HIP zu ersetzen, bevor ein Fortschritt hin zu einem WIP erfolgreich sein kann. (Tomm, 2014, S. 25).

Auch "Ausrutscher" von HIPs (oder WIPs) zurück auf PIPs sind zu finden. Ein eher subtiler Typ von Rückschritt / Ausrutscher kann ein Deteriorating Interpersonal Pattern (DIP) − verschlechterndes zwischenmenschliches Muster − sein, wie beispielsweise: eine "mangelnde Klärung lädt zu mangelnder Wahrnehmung ein, was wiederum zu mangelnder Klärung einlädt, etc.", bis etwas Gravierendes passiert, das wieder die Kritik und Abwehrhaltung reaktiviert (Tomm, 2014, S. 26).

Der Prozess, geistige oder mentale Probleme und Konflikte zu bewerten bzw. zu lösen, ist ein kulturell festgelegtes Muster, das entweder psychopathologisierende oder heilende Wirkung haben kann. In der

Alternative der interpersonalen Patterns werden die zwischenmenschlichen Muster bewertet und nicht die Personen, die in die Muster involviert sind. Dies bedeutet eine klare Verschiebung im Bewertungsfokus von persönlich zu zwischenmenschlich. Ein weiterer positiver Effekt des „Bezeichnens“ eines Interaktionsmusters ist, dass für die involvierten Personen ein Platz geschaffen wird, um sich von dem Muster zu distanzieren, was der Ausgangspunkt für ein Healing Interpersonal Pattern sein kann.

3. Empirische Herangehensweise

In der empirischen Sozialforschung ist die Wahl des Forschungsdesigns ein wichtiger Entscheidungsprozess, denn das verwendete Erhebungsinstrument ist von großer Bedeutung für die Qualität und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse. Da in dieser Fragestellung viele Aspekte potenziell einwirken, bietet sich eine qualitative Vorgehensweise an.

3.1. Eckpunkte des Forschungsdesigns

Der Forschungsgegenstand sind heterosexuelle, binationale Paare im Alter von 21 bis 37 Jahren, die aus sechs verschiedenen Nationen stammen. Den Zugang zu meinen Forschungsteilnehmern erhielt ich über meinen Sohn und meine Schwiegertochter, da neun von zehn Beforschten als Gäste auf ihrer Hochzeit im Juli 2014 anwesend waren, sodass hier ein erster Kontakt zwischen mir als Forscherin und den zu Beforschenden entstand. Da in dem Experiment das Konfliktlösungsverhalten in so sensiblen Themen wie Liebe, Umgang mit Geld, Werte und Normen und Herausforderungen im sozialen Umfeld erforscht wurde, war es für mich ein großer Vorteil, zwischen „Freunden“ vermittelt worden und direkt in Kontakt getreten zu sein, um eine Zusage / Absage zum Interview erhalten zu können.

3.2. Annäherung an den Forschungsgegenstand und an die zu Beforschenden

Wie bei der Erhebung der Daten, sollte auch an das erhobene Material möglichst offen und ohne Vorannahmen herangegangen werden. Das gewählte Vorgehen versteht sich im Sinne einer „Entdeckungsreise auf den Spuren von Experten- und Expertinnenwissen“ mit dem Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Aussagen und Interpretationen der Experten und Expertinnen zu ermitteln.

Als Erhebungsmethode wurde von mir das „problemzentrierte Rollenspiel“ für das qualitative Experiment gewählt. Diese Methodik lässt die Befragten möglichst frei zu Wort kommen, was einem offenen Gespräch nahekommt (vgl. Mayring, 2016, S. 67). Mit allen Personen war es mir möglich, „informelle Gespräche“ zu führen, die in der explorativen Phase der Forschungsarbeit sehr hilfreich waren und dazu dienten, den zu erforschenden Bereich genauer abzugrenzen, bevor die eigentliche Erhebung durchgeführt wurde (Atteslander, 2006, S. 129). Die Schwerpunkte der Konfliktsituationen, die den „Rahmen“ für die jeweiligen Rollenspiele bildeten, wurden zum einen durch die eigenen Wahrnehmungen der Herausforderungen und möglichen Konflikte aufgrund der Kulturdifferenzen junger binationaler Paare, zum anderen auch durch erste Informationen und Aussagen der zu Beforschenden während der informellen Gespräche vor dem Experiment erarbeitet.

Durch diese „informellen Gespräche“ konnte ich auch die Konfliktsituationen eruieren und definieren, die als Grundlage für das Erfassen der bevorzugten und angewandten Interaktionsmuster der Konfliktbewältigungsstrategien und der damit verbundenen kommunikativen und emotionalen Vorgänge innerhalb des „problemzentrierten Rollenspiels“ dienten.

- Rollenspiel 1 – Erziehung der Kinder – nach welcher Religion?
- Rollenspiel 2 – Erziehung der Kinder – Allgemein - wie im Herkunftsland der Mutter oder der „übervorsichtigen Schwiegermutter“?
- Rollenspiel 3 – „Dankbarkeit“ – Aufenthaltsgenehmigung
- Rollenspiel 4 – Finanzen – Umgang mit Geld
- Rollenspiel 5 – Unterschiedliche Kulturen – „Bei uns ist das aber so üblich.“
- Rollenspiel 6 – Druck von außen – Ablehnung oder Rückzug von alten Freunden

Am Tag des qualitativen Experiments wurden Befragungen in Form von Einzel-interviews zur Datengewinnung der wichtigsten soziodemografischen Fakten der zu Beforschenden durchgeführt. Danach folgte die Übergabe der kompakten Beschreibungen zu den jeweiligen Rollenspielen, aus der sich die zu Beforschenden jeweils zwei Konfliktsituationen aussuchten. Im Anschluss daran fanden die Rollenspiele statt, an denen die individuellen Interaktionsmuster bei der Konfliktbewältigungsstrategie der binationalen Paare erforscht wurden. Die Dauer der Rollenspiele variierte zwischen 5 Minuten und 47 Sekunden und 13 Minuten und 25 Sekunden.

3.3. Datenauswertung

Interessant war die Entscheidung der Paare für die jeweiligen Konfliktsituationen, an denen die problemzentrierten Rollenspiele durchgeführt wurden. Alle fünf Paare entschieden sich spontan für die Konfliktsituation 1 – Erziehung der Kinder nach welcher Religion? -, obwohl nur zwei Paare bisher ein Kind hatten und auch keine Frau von den fünf zu beforschenden Paaren zum Zeitpunkt des Experiments schwanger war. Drei von den fünf Paaren entschieden sich für das Konfliktthema „Unterschiedliche Kulturen – Bei uns ist das aber so üblich“ und zwei von den fünf Paaren entschieden sich für das Konfliktthema „Finanzen – Umgang mit Geld“ als zweites problemzentriertes Rollenspiel, wobei in beiden Fällen jeweils der Mann der Auslöser für die Wahl des „Konfliktthemas“ war.

Die Rollenspiele wurden mit einem digitalen Audioaufnahmegerät aufgezeichnet und transkribiert, sodass die kommunikativen Aussagen der Datenauswertung dienten.

Die Auswertung meiner generierten Daten erfolgte in Anlehnung an die Globalauswertung nach Legewie. Das Ziel dieser Auswertungsmethode ist es, „eine Übersicht über das thematische Spektrum des zu interpretierenden Textes zu gewinnen“ (Flick, 2010, S. 417).

Bei der Festlegung der Kategorien wurde induktiv vorgegangen. Meuser und Nagel weisen ausdrücklich auf die Gefahr hin, „Inhalte durch voreiliges Klassifizieren zu verzerren und Informationen durch eiliges Themenraffen zu verschenken“ (Bogner, Littig & Menz, 2005, S. 84). Um diese Gefahr zu umgehen, wurde zu Beginn das gesamte Material gelesen. In Anlehnung an das Vorgehen des offenen Kodierens wurden beschriebene Phänomene benannt, gruppiert und verdichtet. Ergänzend zur ursprünglichen Fragestellung konnte so ein vorläufiges System aus Kategorien, teilweise bereits mit Subkategorien, gewonnen werden. Dieses Kategoriensystem diente als Grundlage für die weitere Auswertung.

4. Ergebnisse

Es zeigt sich, dass die Mehrheit der zu Beforschenden als Interpersonal Pattern sowohl das *Healing Interpersonal Pattern* (HIP) als auch das *Transforming Interpersonal Pattern* (TIP) als Inter-aktionsmuster für die Lösung der selbstgewählten Konfliktsituationen genutzt haben, welches einen Übergang von PIP zu HIP bzw. die Vermeidung von PIP ermöglicht.

Tabelle 1 veranschaulicht, welche *Interpersonal Patterns* zur Konfliktbewältigungsstrategie von den befragten jungen binationalen Paaren angewandt wurden.

Tabelle 1. Übersicht der Interpersonal Patterns

Interpersonal Pattern	HIP	PIP	TIP	DIP	WIP
Anzahl Paar 1 (RS 1 + RS 2)	22+28	13+27	20+38	1+2	
Anzahl Paar 2 (RS 1 + RS 2)	22+23	10+23	9+10	1+4	
Anzahl Paar 3 (RS 1)	26	3	35		
Anzahl Paar 4 (RS 1+ RS 2)	18+8	6+29	14+3		
Anzahl Paar 5 (RS 1+ RS 2)	14+18	11+17	7+18	1	
Gesamt	179	139	154	9	

RS = Rollenspiel, HIP = Healing Interpersonal Pattern, PIP = Pathologizing Interpersonal Pattern, TIP = Transforming Interpersonal Pattern, DIP = Deteriorating Interpersonal Pattern, WIP = Wellness Interpersonal Pattern

Um eine möglichst exakte Darstellung und Zuordnung der kommunikativen Aussagen aus den jeweiligen problemzentrierten Rollenspielen zu den nach Karl Tomm (1991) definierten *Interpersonal Patterns* zur Konfliktlösung zu erhalten, definierte ich im Verlauf der Auswertung weitere 19 Subkategorien zu den bereits vorhandenen IP, um so eine detailliertere Zuordnung der kommunikativen Aussagen zu den jeweiligen *Interpersonal Patterns* zu ermöglichen:

Tabelle 2. Übersicht der Subkategorien der Interpersonal Patterns

Healing Interpersonal Pattern	**Pathologizing Interpersonal Pattern**	**Transforming Interpersonal Pattern**	**Deteriorating Interpersonal Pattern**	**Wellness Interpersonal Pattern**
Selektives Wahrnehmen (SW)	Kritik (KR)	Klärung des Problems (KP)	Kritik folgt Kritik (KK)	Konstruktives Feedback (FB)
Selektives Anerkennen (SA)	Abwehrhaltung (AH)	Aktives Zuhören (AZ)	Angriff (AN)	von Fehlern lernen (FL)
Zustimmung (ZU)	Negative Lösung (NL)	Paraphrasierung (PP)		
Offenheit zeigen (OF)	Nicht-Übereinstimmung (NU)	Metakommunikation (MK)		
Positive Lösung (PL)	Rechtfertigung (RF)			
Lob (LB)				

Die am häufigsten verwendeten Subkategorien über alle Paare und Rollenspiele hinweg waren sowohl die Klärung des Problems (KP) als bevorzugtes Stilmittel des *Transforming Interpersonal Pattern* als auch das Zeigen und Ansprechen der Offenheit (OF) im Rahmen des *Healing Interpersonal Patterns*. Beide Kommunikationstechniken sind unabdingbar für eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema, verbunden mit der Darstellung und Offenbarung der eigenen Sichtweisen, Werte und Vorstellungen.

Tabelle 3. Übersicht der Kategorien und Subkategorien (s. Tabelle 2)

	Healing Interpersonal Pattern						Pathologizing Interp. P.					Transforming Interp. P.				Deteriorating I.P.	
	SW	SA	ZU	OF	PL	LB	KR	AH	NL	NU	RF	KP	AZ	PP	MK	KK	AN
Sequenz 1																	
Anzahl Paar 1	1	1	2	10	8			5		7	1	13	6	1			1
Anzahl Paar 2	2	5	3	8	4		1	3		6		5	2	2			1
Anzahl Paar 3	1	6	3	13	3		1	2				20	13	2			
Anzahl Paar 4	2	3	1	7	5			2		4		8	5	1			
Anzahl Paar 5		2	1	9	2		3	4		4		3	2	2			
Gesamt Sequenz 1	**6**	**17**	**10**	**47**	**22**		**5**	**16**		**21**	**1**	**49**	**28**	**8**			**2**
Sequenz 2																	
Anzahl Paar 1	2	7	2	14	3		4	6	3	4	10	18	17	3		1	1
Anzahl Paar 2	1	7	3	8	2	2	8	5		5	5	7	1	1	1	2	2
Anzahl Paar 3																	
Anzahl Paar 4	2	2	1	2	1		6	4	2	13	4	3					
Anzahl Paar 5	3	3		10	2		5	10		2		9	4	5		1	
Gesamt Sequenz 2	**8**	**19**	**6**	**34**	**8**	**2**	**23**	**25**	**5**	**24**	**19**	**37**	**22**	**9**		**4**	**3**
Gesamt	**14**	**36**	**16**	**81**	**30**	**2**	**28**	**41**	**5**	**45**	**20**	**87**	**50**	**17**		**4**	**5**

Alle Paare starteten ihre problemzentrierten Rollenspiele mit einer Kommunikationstechnik, die entweder dem TIP oder dem HIP entsprach. Durch die Anwendung eines *Healing* oder *Transforming Interpersonal Pattern*, wie das Ankündigen des zu klärenden Sachverhalts, das gegenseitige aktive Zuhören, das Wahrnehmen oder auch das Offenlegen der eigenen Wünsche, Sichtweisen und Werte, entstand ein emotional stabiles zwischenmenschliches „Klima“ ohne direkte Schuldzuweisung, jedoch mit dem betonten Ansprechen der zu lösenden Konfliktsituation.

Tabelle 4: Zitate zu problemzentrierten Rollenspielen.

Paar	Kommunikative Aussage/ Verhaltensweise	Interpersonal Pattern	Kategorie
1	Okay, Marco, was machen wir mit Murats Kita hier? Was denkst du?	HIP	OF
	Was meinst du denn, was wir damit machen?	TIP	KP
	Ja, wir müssen eine Kita finden.	TIP	KP
3	Also Ali ist jetzt zweieinhalb Jahre und wir brauchen einen Kindergartenplatz. In welchen Kindergarten sollen wir ihn tun? Was denkst Du?	TIP	KP
	Also von meiner Meinung her würde ich gern den Kleinen in den Kindergarten von ähm (2s) wo die Kinder von meinen Freunden gehen. Weißt Du?	HIP	OF
	Wo er muslimisch erzogen wird?	TIP	PP
	Ja.	HIP	SA
4	Okay. (14s) Unser Mädchen ist schon zweieinhalb Jahre alt, oder?	TIP	KP
	Ja.	TIP	AZ
	Müssen wir auch einen Kindergarten finden. Was kannst Du empfehlen?	TIP	KP
	Ja, ich denke, wir sollten einen Kindergarten hier in der Nähe ähm suchen. So dort kommt äh äh auch die andere Freundin von äh unsere Kind gehen. So wir können in die gleiche ähm ...	HIP	OF

Die Paare verwendeten mehr als doppelt so häufig ein *Pathologizing Interpersonal Pattern* als mögliche Konfliktlösungsstrategie im Rollenspiel 2 – 96 PIP versus Rollenspiel 1 – 43 PIP. *Pathologizing Interpersonal Pattern* wird umgangssprachlich auch als destruktiver Kommunikationsstil bezeichnet. Ein solcher ist durch Koordinationsschwierigkeiten in der Kommunikation – die Partner haben dann nicht selten das Gefühl, „aneinander vorbeizureden" – sowie den Austausch pauschaler und verächtlich vorgetragener Kritik gekennzeichnet. Die Partner verhalten sich in Konflikten diffus-emotional oder dominant und sie weisen einander die Schuld zu, begeben sich in eine eindeutige Abwehrhaltung oder es kommt zu einer verbal kommunizierten Nicht-Übereinstimmung. Ein Beispiel eines grundlegenden *Pathologizing Interpersonal Pattern* (PIP) zwischen zwei Personen ist: „Kritik lädt zu einer weiteren Abwehrhaltung ein, und die Abwehrhaltung zu weiterer Kritik ein usw.".

Folgende beispielhafte Zitate belegen dies:

- Paar 2: Rollenspiel 1 (Erziehung der Kinder nach welcher Religion?)

Kategorie PIP – Subkategorie NU: *„[...] ich würde ihn lieber in einen internationalen schicken, wenn Du nicht möchtest, dass ich ihn in einen deutschen schicke. Ich würde eher das machen"* (Paar 2, RS 2, E.O., S. 2, Zeile 44-48).
D.H. Zeile 49-57 – Kategorie PIP – Subkategorie AH: *„Tja, ziemlich überzeugend, aber nein"* (Paar 2, RS 2, D.H., S. 2, Zeile 49-57).

- Paar 4: Rollenspiel 2 (Finanzen/Umgang mit Geld)

Kategorie PIP – Subkategorie NU + KR: *„Ja Iole, das geht nicht. Müssen wir was sparen, so jetzt*

bist Du schwanger, bald kommt die Kleine und ja, so noch ein Jahr mit Elterngeld, Jahr oder so, aber äh, so ich kann nicht alles schaffen" (Paar 4, RS 2, C.G., S. 2, Zeile 42-44).
Kategorie PIP – Subkategorie KR: *„Ja, aber Du hast gerade ein neues Fahrrad gekauft. Das war nicht so wichtig. Du hast nur ..."* (Paar 4, RS 2, I.P., S. 2, Zeile 45-46).
Kategorie PIP – Subkategorie KR: *„Ja, aber ich habe das Fahrrad, ich habe das Fahrrad gekauft, weil ich nach der Arbeit mit dem Fahrrad gehen will, ja, und kannst Du mit dem Auto bleiben. Was wichtig ist"* (Paar 4, RS 2, C.G., S. 2, Zeile 47-49).

Aufgrund der verstärkten Anwendung eines *Pathologizing Interpersonal Pattern* in den Rollenspielen 2 durch Kritik, Abwehrhaltung oder eine Nichtübereinstimmung, wodurch sich die zwischenmenschliche Beziehung verschlechterte, kam es demzufolge zum Auftreten eines *Deteriorating Interpersonal Pattern* (DIP), da Kritik auf Kritik folgte bzw. persönliche Angriffe stattfanden. Ein *Deteriorating Interpersonal Pattern* ist gekennzeichnet durch eine emotional abwertende und verletzende Art, andere Menschen anzusprechen. Die kommunikative Aussage ist in der Regel immer an die vorherige Aussage des Partners / der Partnerin gekoppelt mit dem Ziel der „Verschiebung" bzw. des „Zurück-Verweisens" der auslösenden Aktion der konfliktverschärfenden Situation an den anderen / die andere.

Der „schleichende" Übergang von einem *Pathologizing Interpersonal Pattern* zu einem *Deteriorating Interpersonal Pattern* wird an folgenden beispielhaften Zitaten dargestellt.

- Paar 2: Rollenspiel 2 (Finanzen/Umgang mit Geld)

Kategorie PIP – Subkategorie KR: *„[...] und vielleicht wäre es wirklich nett, wenn Du mir ein bisschen mehr Verständnis entgegenbringen könntest, wie ich mich fühle. Ich meine ..."* (Paar 2, RS 2, D.H., S. 2, Zeile 69-72).
Kategorie DIP – Subkategorie KK: *„Was gibt's denn daran nicht zu verstehen? Wir teilen alles, wir kaufen [...]"* (Paar 2, RS 2, E.O., S. 2, Zeile 73-76).

Die oben beschriebenen beispielhaften Zitate stellen dar, wie die erstmalige Anwendung einer Kritik in Bezug auf die Meinungen, Sichtweisen und Werte des anderen / der anderen bzw. die Offenbarung einer Nichtübereinstimmung den Beginn einer sich abwärts bewegenden Spirale der Wertschätzung und des zwischenmenschlichen Verhaltens in Gang setzen kann. Durch den darauffolgenden Einsatz eines *Transforming* bzw. *Healing Interpersonal Pattern* gelang es den Paaren jedoch, sehr schnell wieder in eine wertschätzende und konstruktive Kommunikation zu wechseln, die durch Offenheit und den Wunsch nach Klärung des Problems geprägt war. Inwieweit dieser schnelle Wechsel von DIP zu einem *Transforming* oder *Healing Interpersonal Pattern* sich auch auf den Wunsch nach Vermeidung einer Eskalation gründet, lässt sich nicht klar erkennen.

In der vorliegenden Untersuchung wurde gezeigt, dass durch die Anwendung des *Transforming Interpersonal Pattern* und des *Healing Interpersonal Pattern* als überwiegende Interaktionsmuster die jeweils gewählten Konfliktsituationen konstruktiv und deeskalierend bewältigt und gelöst werden konnten. Durch das beobachtete Verhalten gelang es, die zwischenmenschliche Kommunikation innerhalb der binationalen Partnerschaft während der Konfliktbewältigung zu stabilisieren, sodass eine sachliche wie auch emotionale Ansprache der zu lösenden Konfliktsituation sowie eine konstruktive Konfliktlösung erzielt werden konnte, die von beiden Partnern getragen wurde.

5. Diskussion und Ausblick

Eine große Herausforderung für binationale Paare sind die an manchen Stellen unerwarteten unterschiedlichen Gewohnheiten, Rituale und Selbstverständlichkeiten in ihren Herkunftsfamilien und –kulturen. Die Referenzsysteme zur Begründung sind dem anderen dabei nicht zugänglich und oft gibt es Zuschreibungen, die auf wenig lokales Wissen aufbauen. Diese Schwierigkeiten zeigen sich – von außen gesehen - in den Themen der interkulturellen Kommunikation und insbesondere dem Umgang mit Konfliktsituationen und Kulturdifferenzen.

Durch die bevorzugte Anwendung des *Healing* und des *Transforming Interpersonal Patterns* ist aus meiner Sicht eine empathische, wertschätzende Lösung von Konfliktsituationen und damit auch eine positive Beziehungsgestaltung überhaupt erst möglich oder der Bestand der positiven gegenseitigen Wertschätzung damit gewährleistet. Die Wahl der angewandten Interaktionsmuster HIP und TIP ist offensichtlich von dem gemeinsamen Wunsch geprägt, durch eine gelebte gegenseitige Akzeptanz der soziokulturellen

Prägungen eine Konfliktlösung mittels einer neuen Handlungsoption im Sinne von Offenheit und Verständnis − „Wie verhält sich mein Partner? Was ist bei uns anders?“ − zu finden.

Nach meiner Einschätzung ermöglicht das Anwenden von *Healing* und Transforming Interpersonal Pattern bei auftretenden Konflikten die Ermutigung des / der anderen, seine / ihre inneren Verhaltens- und Erlebenswelten zu entdecken und zu offenbaren, die zuvor wenig bewusst oder sogar verdrängt wurden. Überbordende Muster des Denkens und Fühlens, die von der Herkunftsfamilie und der kulturellen Prägung bestimmt sind, können dadurch in Sprache kommen, mitgeteilt und damit auch aufgelockert, angepasst oder verändert werden. Durch die Offenheit, sich auch mit den Augen des / der anderen zu sehen, durch die Blickwinkelerweiterung wird es möglich, die Welt des / der anderen und die eigene neu zu interpretieren. Liebe und das Vertrauen in den anderen / die andere, sich zu öffnen, bilden die Basis, um herkömmliche Strukturen auch verlassen zu können und so neue Handlungsoptionen zur Lösung von Konflikten zu erzielen.

Die empirische Untersuchung hat diese Dynamiken in einem qualitativen Experiment aufzeigen können. Mag diese Gesprächskultur auch nicht immer wirksam werden - ein Unterbrechen der *Deteriorating Patterns* und Zurückführen auf andere Interaktionsmuster ist Job von Beratern und Mediatoren und Mediatorinnen.

Literatur

Atteslander, P. (2006). *Methode der empirischen Sozialforschung*. Berlin: Schmidt Verlag.

Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2005). *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Mattl, C. (2004). Zum Verständnis interkultureller interpersonaler Konflikte in der Mediation (unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisse aus der empirischen kulturvergleichenden und interkulturellen Konfliktforschung). In *Streiten Kulturen?* (7-29). Wien: Springer Verlag.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung.* 6. überarbeitete Auflage. Weinheim-Basel: Beltz.

Tomm, K. (1991). *Beginning of a “HIPs and PIPs” approach to psychiatric assessment.* The Calgary Participator, 1(1), 21-24.

Tomm, K. (2014). Introducting the IPscope: A Systemic Assessment Tool for Distinguishing Interpersonal Patterns. In Tomm, K., Wulff, D., George, St. & Strong, T. (Hg.) *Patterns of Interpersonal Interactions: Inviting Relational Understandings for Therapeutic Change.* (13-35). Routledge: New York.

Triandis, H.-C. (2001). Individualism and collectivism. Past, present and future. In Matsumoto, D. (Hg.) *The handbook of culture & psychology* (35-50). University Press Oxford.

Eingegangen: 13.12.2016
Peer Review: 04.01.2017
Angenommen: 08.02.2017

Autorin

Yvonne Volkmar, MSc; Systemische Psychotherapie, Coaching, Krisenintervention, Training, Supervision, Unternehmensberatung im psychosozialen Kontext und mediativen Führen; Absolventin des Universitätsinstituts ARGE Bildungsmanagement/SFU.

Diesen Artikel zitieren als: Volkmar Y. (2017). Interkulturelle Kommunikation. Binationale Familien / Lebensgemeinschaften. Kulturdifferenzen und Konflikte. Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften, *3*, 91-99.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 100-101

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Rezension: Hans Werbik & Gerhard Benetka (2016). Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift.*

Elisabeth Brousek [1] ✉

Wie verschafft man sich als BeraterIn Aufmerksamkeit, Professionalität und Bewunderung von KollegInnen und KlientInnen? Verweisen Sie auf das Corpus Callosum, nennen sie die Amygdala und ein gefährliches Neurotransmitter- Ungleichgewicht. Schließlich fügen Sie mit ernster Miene hinzu: „Der Körper lügt nicht!“ (S.39). Dieses Buch zeigt nicht nur den hohen Preis („Verelendung der Psychologie“, S. 9) und die Gefahren „Biopolitik“ (S.13), „Beherrschung der Natur“, „Herrschaftsinteressen“ (S. 114), die mit dieser Haltung einhergehen, sondern versucht auch, eine „Gegenbewegung“ (S. 14) wissenschaftstheoretisch zu begründen.

Das Kapitel „Der Traum vom objektiven Blick ins Erleben“ (S. 17) zeigt, dass der Versuch über die physiologischen Vorgänge einen Zugang zum Erleben, Denken, Fühlen und Handeln von Menschen zu gewinnen, so alt ist, wie die Psychologie selbst. Eine komprimierte und anspruchsvolle Reise durch die Ideengeschichte der Psychologie mit Fechner, Mach und Wundt führt die LeserInnen an die „Kernthese“ (S. 20) des Buches: Der neuropsychologischen Forschung mangelt es „an philosophischer Besinnung“ und an „historischem Bewusstsein“ (ebd.).

Das Kapitel über das Leib-Seele-Problem diskutiert die „meist implizit“ (S. 21) bleibenden „Vorentscheidungen“ wissenschaftlicher Untersuchungen.

Das Kapitel „Reduktionismus“ (S. 31) zeigt, dass bei dem Versuch, „psychische Phänomene eindeutig auf neurologische Prozesse und diese wieder auf physikalische bzw. chemische Ereignisse zurückzuführen“, (ebd.) grundlegende logische Fehlschlüsse in den Neurowissenschaften vorliegen.

Kapitel 5 geht schließlich auf die Forschungsmethoden ein, zunächst wieder mit einem historischen Rückblick (Berger, Rohracher, Guttmann). Es folgt die (funktionale) Magnetresonanztomographie mit ihren dreidimensionalen bunten Bildern und einer methodischen Kritik insbesondere am BOLD-Signal. Bei Befunden aus der „Läsionsforschung“ (S. 53) werden falsche Falldarstellungen nachgewiesen und es wird gezeigt, dass Ergebnisse in die gewünschte Richtung manipuliert wurden.

Die Anmaßungen prominenter Hirnforscher, den freien Willen des Menschen als Illusion zu erklären, wird im Kapitel über „Willensfreiheit“ (S. 59) bearbeitet, hierbei wird das Libet-Experiment (Großhirnaktivitäten sind bereits vor der Handlung und der damit verbundenen Entscheidung nachweisbar) und seine Abwandlungen ausführlich diskutiert.

Die Frage, ob die „Gültigkeit der Psychoanalyse über hirnwissenschaftliche Forschung festgestellt“ (S. 86) werden kann, wird wieder wissenschaftstheoretisch abgehandelt und verneint.

Das Kapitel 8 „Zur gesellschaftlichen Funktion der Neurowissenschaften“ (S. 89) zeigt Gemeinsamkeiten zwischen den Neurowissenschaften und dem Behaviorismus auf. Eindrucksvoll zeigen die Autoren, dass Neurowissenschaftler wie Gerhard Roth und Wolf Singer die „Schuldfähigkeit“ (S. 90) von Menschen in Frage stellen und gerade mittels „Entschuldung“ Menschen wie Maschinen behandeln und ihnen die „Würde“ (ebd.) nehmen. Die gesellschaftliche Funktion liegt im Trost: „Nicht ich bin verantwortlich“, sondern „das Gehirn“ sei es (S. 91).

* Rezension. Hans Werbik, Gerhard Benetka: Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift. Erschienen 2016 bei Psychosozial-Verlag, Gießen. 124 Seiten

[1] Amt für Jugend und Familie, Wien.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Elisabeth Brousek. E-Mail: elisabeth.brousek@univie.ac.at

Lizenzbedingungen:
CC BY

Im Ausblick werden durch „die Nichtreduzierbarkeit der Perspektive der ersten Person“ (S. 99) die Grenzen einer sich als Naturwissenschaft verstehenden Psychologie aufgezeigt. Psychologie wird jenseits einer „Variablenpsychologie“ (S. 102) als Kulturwissenschaft etabliert. Es geht um „Alltagspraxis von Menschen“ (S. 106), um Sinn und Verstehen. Die wertvolle Übersicht über kulturpsychologische Ansätze übergeht allerdings meines Erachtens völlig, dass gerade die Begriffe Alltag, Sinn und Verstehen von der Soziologie (u.a. Symbolischer Interaktionismus und der Ethnomethodologie) intensiv ausgearbeitet wurden.

Das letzte Kapitel fasst die Ziele der Streitschrift zusammen. „Die drohende Auslöschung der Psychologie“ (S. 113), sowie „die Anbiederung an die Neurowissenschaften“ (S. 114) kann nur durch Theoriebildung und ein „emanzipatorisches Interesse“ verhindert werden. „Die wissenschaftliche Psychologie soll zu einer Entwicklung einer Kultur des mitmenschlichen Umgangs“ beitragen und zwar „nicht nur durch ihre Resultate …, sondern auch dadurch wie sie diese Forschung ausführt: als Dialog zwischen Forscher und Forschungspartnern“ (ebd.).

Die Streitschrift von Hans Werbik und Gerhard Benetka ist anspruchsvoll, feurig und schon lange so dringend nötig. Sie bietet viele Orientierungschancen für gute und mutige Forschung und Psychologie. Ich habe das Buch mit Aufregung gelesen, als hätte ich es schon so lange vermisst. Ich empfehle es aus vollem Herzen, auch wenn ich eine geschlechtssensible Sprache (Forscher, Neuropsychologen, …) schmerzlich vermisst habe: Tun sie sich bitte diese anspruchsvollen 115 Seiten an!

Literatur

Werbik, H. & Benetka, G. (2016). *Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift.* Psychosozial Verlag: Gießen.

Eingegangen: 18.12.2016
Peer Review: 27.01.2017
Angenommen: 16.02.2017

Autorin

Mag.[a] Elisabeth Brousek ist stellvertretende Leiterin der Fortbildung, Forschung & Entwicklung, Amt für Jugend und Familie, Wien. Lehre an der ARGE Bildungsmanagement. Arbeitsschwerpunkte sind qualitative Forschungsmethoden, Pflegekinder, Perspektive von Kindern in WGs, Geschichte der Psychologie und der Jugendwohlfahrt.

Diesen Artikel zitieren als: Brousek, E. (2017). Rezension: Kritik der Neuropsychologie. Eine Streitschrift. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3,* 100-101.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at

Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften
2017 / 3. Jahrgang, 102-104

© ARGE Bildungsmanagement
ISSN: 2312-5853

Zeitschrift für Beratungs- & Managementwissenschaften **The Open Access E-Journal**

Rezension: Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation. Vom sichtbaren Unsichtbaren*

Gerda Mehta [1] ✉

In der ARGE Bildungsmanagement ist Christa Kolodej als gut informierte, dynamische, sehr offene, beliebte Vortragende bekannt, die die Studenten und Studentinnen mitnimmt in ihre Überlegungen und in ihre scheinbaren professionellen (Wissenschafts-) Zaubereiläden hineinschauen lässt, die sie aufgrund ihres Fachwissens gut fundieren kann. Durch ihre Schnelligkeit im Erkennen und Weiterdenken und in Planungen Umsetzen mutet ihr Wirken oft magisch an, weil ihre Schritte nicht so schnell nachvollziebar erscheinen, so möchte ich es anhand von Beobachtungen behaupten.

Es steht fest: Kolodej ist keine Zauberin, sondern eine fundierte Kennerin. Das Buch ist Ausdruck ihrer umfangreichen wissenschaftlichen Versiertheit. Und dies möchte ich im Folgenden etwas ausführlicher begründen.

Wenn Sie Kolodejs Ausführungen über Konflikte und systemische Fragetechniken, wie auch lösungsfokussiertes Konfliktmanagement lesen, wissen Sie, dass die Autorin in der Mediation, im psychologischen Verständnis von Konflikt und Konfliktdynamik, Systemischen Denkweisen und Interventionstechniken sehr zuhause ist. Sie finden keine Schwäche oder Ungenauigkeit. Sie lässt nichts Wesentliches aus. Sie fasst die theoretischen Ausschweifungen so mancher anderer Literatur sehr kompakt zusammen, ohne dass etwas Wichtiges reduktionistisch verloren geht. Die vielen Frageformen wurden beispielswesie auf zwölf Seiten anschaulich und mit Beispielen unterlegt dargestellt, die sie ebenso in vielen systemischen Büchern verstreut finden können. In diesem Buch finden Sie sie in übersichtlicher Form.

Ähnlich klar sind Settingmöglichkeiten und damit Gesprächeformen und Begegnungsmöglichkeiten auf den Punkt gebracht. Dann geht es zu ihrem Hauptstück - der Präsentation von Aufstellungsformaten und Aufstellungsarten.

Über ihre Darstellung der Wurzeln der Aufstellungsarbeit ließe sich vielleicht streiten - die Geschichte ist ja unter anderem eine Erfindung des Betrachters. Je nach eigener Vergangenheit und Kontakt mit den Überlieferungen und Quellen wird auch sie anders geschrieben – nicht nur die Schulbücher!

Mit viel Liebe beschreibt Kolodej die vielen Einsatzmöglichkeiten des Sichtbarmachens von Struktur und Ordnung, die aus den Erzählungen, Vorstellungen und Sehnsüchten externalisierbar und damit leichter erkennbar und auch für andere mitformbar werden. Sie scheint eine Freude an dieser Form, diesem Kommunikationsmittel zu haben, das die Sprache mit ihren vielschichtigen und vieldeutigen Verwechslungsmöglichkeiten um andere Dimensionen ergänzen kann. Sie kann damit eine weitere Ebene in den Kommunikationsstrudel zwischen Menschen und Menschengruppen einziehen oder diese durch Strukturbeengung / Komplexitätsreduktion - auf dem Brett, im Raum, als Skulptur – im wahrsten Sinn des Wortes sichtbar werden lassen.

Und nun möchte ich eine andere Sichtweise einbringen, die mir in der Aufstellungslandschaft so selten begegnet: Eine Vorgabe oder Einladung zur Struktur - und sei sie noch so abstrakt - schafft Einengung. Sie kann ausgebaut, reduziert, fragmental blei-

* Rezension. Kolodej Christa: Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation. Vom sichtbaren Unsichtbaren. Erschienen 2016 bei Springer Gabler, Wiesbaden. 208 Seiten

[1] Gerda Mehta, systemische Familientherapeutin, Mediatorin, Lektorin

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Dr.in Gerda Mehta. E-Mail: mehta@aon.at

Lizenzbedingungen:
CC BY

ben. Eine Struktur läßt sich verrücken, zerstören, aber nicht mit sich reden. Und das ist die Beschränkung von Strukturvorgaben. Was, wenn die Struktur nicht zum Inhalt passt? Wenn die Struktur zu grobmaschig ist, oder zu kleinkariert - wie ein um etliche Größen zu kleines Kleidungsstück? Oder die Nummerierung des Kleides folgt den Reinigungsanweisungen und nicht der Kleidergröße?

Mit anderen Worten: *Nicht alles passt in Aufstellungsformaten.* Stukturbildungen werden aufdringlich, sind prädeterminierend, auch wenn sie noch so vorsichtig eingesetzt werden, wie es Frau Kolodej tut und auch im Buch beschreibt. Es ist eine „Sprache“, die vieles vorgibt und voraussetzt und einiges sichtbar machen kann, wenn die Sache an sich mit dieser Struktur korrespondiert. Sonst wird Verstörung, oder sogar Nonsens daraus und ihr kann dann Magie oder Sektenartigkeit unterstellt werden, je nach emotionaler Einfärbung. Vielleicht ist jedoch gerade die damals gewählte Struktur vor Ort nur eine falsche Abstrahierung gewesen oder eben durch die Abstrahierung besonders hilfreich durch ihr Sichtbarmachen geworden? Für wen? Den Betroffenen, Aufsteller, Zeugen? Kritisiert und gefürchtet wird aus meiner Sicht oft eine falsche Logik, in die man etwas pressen will oder nicht kann – das selbst ist wieder eine Verallgemeinerung, die den Aufstellungen zugeschrieben wird. Kolodejs Versuch mit dem Buch ist dem gegenüber eine Klarstellung, eine Entzauberung und Entmystifizierung und damit *vollzieht sie einen sehr wichtigen Schritt in Richtung genereller Entmystifizierung von Aufstellungen*.

Eine weitere Herausforderung: Kolodej meint, *Mediation und Strukturaufstellungen passen synergetisch zusammen*, weil sie dieselben Grundhaltungen teilen (S.181). Dies ist jedoch aus meiner Sicht nur eine der möglichen Sichtweisen. Transformative Mediation oder narrative Mediation (Monk & Windsdale, 2000) oder auch so manche identitätbasierten Mediationsansätze (z.B. *Fedorowics 2003)* folgen aus meiner Sicht einer ähnlichen Logik, und repräsentieren ihrerseits auch wichtige Mediationsstränge. Anderen Ansätzen ist die Transparenz und die Autonomie jederzeit respektierende Vorgangsweise gerade in der Mediation wichtig – dies ist bei Aufstellungen nicht unbedingt der Fall.

Die richtige Brille kann jedem Schlechtseher Welten zugänglich machen, derer er / sie ohne Brillenkorrektur depraviert ist. So kann auch eine Aufstellung bisher unsichtbar Gebliebenes sichtbar werden lassen, aber es kann auch in dem speziellen Fall ein ungeeignetes Instrument sein. Kolodej sieht diese Sache sehr differenziert - und ich hoffe, LeserInnen und NachahmerInnen der so mundgerecht dargestellten Interventionsformen auch.

Sehr interessant ist der Platz gewählt, den sie der *kataleptischen Hand* einräumt (S.85). Die Hand als Zwischenglied, das von der Besitzerin dissoziert werden kann. Damit kann die Hand als
Repräsentantin verwendet werden und von der Trägerin wie ein Fremdkörper wahrgenommen werden. *Sie wird zum dialogischen Mittel, zum Bindeglied.* Ich denke, die Funktion und Zuschreibungen der Funktion der Hand sind noch viel ausbaufähiger als die Autorin es hier gemacht hat, steckt doch auch in ihr in der Praxis Führung, Klarheit, Anweisung, Einladung, Sicherheit, Berührung, Geführt werden, usw. Damit ist die Hand mehr als „nur“ Dissoziation für den Handbesitzer; sie ist Instrument, Brücke zum Du, ja, sogar eine Ergänzung zum Blick, dessen Funktion beispielsweise Levinas so ausführlich beschreibt (Levinas, 2003). Zumindest sind das meine eigenen Dazugedanken.

Resümee: Frau Kolodejs Buch scheint eine gut recherchierte Antwort auf jene Vorwürfe geben zu wollen, Aufstellungen besitzen eine gefährliche Nähe zur Esoterik. Ihre Sprache im Buch ist klar, übersichtlich, nachvollziehbar. Magie und Scharlatanerie fehlen gänzlich. Wissenschaftliche Quellen, Experimente, Wirksamkeitsnachweise werden gebracht, Querverbindungen zu vielen prominenten Autoren und Autorinnen der Konfliktforschung und Systemik gezogen.

Nach dem Lesen und Verstehen und Einverleiben des Buches könnte man und frau verführt werden, zu denken, nun die Praxis beherrschen zu können und „ran an die Praxis zu gehen“. Es scheint sich bei der Materie selbst jedoch um eine Art Strudelteig zu handeln. In den Händen von geübten Strudelmacherinnen kann eine Götterspeise (alle möglichen Suppeneinlagen, Beilagen und Nachspeisenschmankerl) entstehen oder ein nicht essbarer Mehlklumpen.

Insgesamt ein Buch für Macher und Macherinnen, Peacebuilder und Peacebuilderinnen. Es ist geeignet, Nachschlagewerk für Ideen zur Auflösung von Konflikthaftem, für Anregungen zu Interventionen sowie für Anleitungen zu vielen Vorgangsweisen in der Gesprächsführung zu werden.

Literatur

Fedorowics H. (2003). Dialogprozesse in politisch angespannten Gebieten. In *Mediation und Demokratie. Mehta, G. & Rückert, K. (2003). (240-259). Heidelberg: Carl-Auer Verlag.*

Folger J. & Baruch Busch R. (1996). Transformative mediation and third-party intervention: Ten hallmarks of a transformative approach to practice. *Conflict Resolution Quarterly* 13/4 (263-278).

Klein R. & Limberg-Strohmaier, S. (2012). *Das Aufstellungsbuch. Familienaufstellung, Organisationsaufstellung und neueste Entwicklungen.* Wien: Braumüller GMBH.

Levinas E. (2003). *Humanism of the Other*. Chicago: University of Illinois Press in Urbana and Chicago.(Übersetzung von Nidra Poller).

Winslade J. & Monk J. (2000). *Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Eingegangen: 19.12.2016
Peer Review: 27.12.2016
Angenommen: 29.01.2017

Autorin

Gerda Mehta, Systemische Familientherapeutin, Lehrtherapeutin der ÖAS, Lektorin der ARGE Bildungsmanagement und Sigmund Freud Privatuniversität, Mitglied des Psychotherapiebeirates des Ministeriums für Gesundheit.

Diesen Artikel zitieren als: Mehta, G. (2017). Rezension. Kolodej Christa: Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation. Vom sichtbaren Unsichtbaren. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, *3*, 102-104.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at