



Montada • Kals

2. Auflage

Mediation

Ein Lehrbuch auf
psychologischer Grundlage

 PVU

5.5 Ein Anwendungsbeispiel: Gerechtigkeit in der Scheidungsmediation

Rechtsgefühle basieren auf Gerechtigkeitsüberzeugungen. Sie sind nicht mit Rechtsansprüchen deckungsgleich. Dies lässt sich an Scheidungskonflikten illustrieren. In der rechtlichen Behandlung von Scheidungskonflikten sind im Wesentlichen nur Vermögens-, Unterhalts- und Versorgungsansprüche relevant. Nur diese sind justiziabel. Was an Ansprüchen geltend gemacht werden kann, ist „in gesicherter Rechtssprechung“ weitgehend schematisiert. Diese juristischen Urteilschemata werden den Rechtsgefühlen der Parteien und ihren Sichtweisen in vielen Fällen nicht gerecht. Die psychologische Situation vieler Scheidungskonflikte ist viel komplizierter. Was muss analysiert werden?

Bisherige Austauschbeziehungen. Psychologisch werden von den Parteien die bisherigen Austauschbeziehungen zwischen den Partnern bilanziert. Auf der Basis dieser subjektiven Bilanzen werden Forderungen gestellt. Ob sie explizit erhoben werden, ist eine andere Frage. Erhobene Forderungen werden von der Gegenpartei bewertet. Um dies in der Mediation angemessen leisten zu können, muss man sich mit der Psychologie der Gerechtigkeit in nahen Beziehungen befassen, denn vor der Trennung und Scheidung hat wohl meist einmal eine nahe Beziehung bestanden.

Die Schuldfrage. Seit der Novellierung des Scheidungsrechts in den 1970er Jahren ist die Schuldfrage juristisch irrelevant. Es gibt zwar gute Gründe, weshalb man die Schuldfrage ausgeklammert und das Zerrüttungsprinzip eingeführt hat: Die Schuldfrage konnte objektiv nur in seltenen Fällen geklärt werden. Außerdem waren normative Grundlagen für die Schuldfeststellung (z.B. Verpflichtung zur Treue) in ihrer Geltung nicht mehr allgemein anerkannt. Die subjektiven Schuldvorwürfe sind damit allerdings nicht irrelevant geworden, auch wenn Schuldvorwürfe nicht mehr justiziabel sind. Ganz im Gegenteil, sie können – auch unausgesprochen – eine Mediation und die nachhaltige Akzeptanz einer Übereinkunft erschweren. Auch sind – bezogen auf die anstehenden Aufteilungen – psychologische Gerechtigkeitsprinzipien zu berücksichtigen, die vor Gericht irrelevant sind und der privaten Einigung überlassen bleiben.

5.5.1 Austauschgerechtigkeit in nahen Beziehungen

Beginnen wir mit der Frage, was alles in einer Ehe unter dem Gesichtspunkt des Austauschs genannt werden kann. Zu erinnern ist nochmals daran, dass zwischen den Partnern sehr vieles „ausgetauscht“ werden kann.

- ▶ Austausch von Zuneigung und Liebe, also positiver emotionaler Austausch.
- ▶ Viele Arten von Leistungen: für den gemeinsamen Haushalt, in der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen, Hilfen bei beruflichen Aufgaben und Aus- und Weiterbildungen und weiteren Verpflichtungen des Partners bzw. der Partnerin, z.B. gegenüber Kindern aus früheren Ehen.
- ▶ Materielle Werte: das finanzielle Einkommen, Zuwendungen von den Elternfamilien; die Sach- und Vermögenswerte, die in die Ehe eingebracht worden sind, auch Erbschaften usw.
- ▶ Soziale Werte, z.B. Sozialstatus (bedeutsam bei statusungleichen Paaren); soziale Netzwerke, die in eine Ehe eingebracht worden sind, z.B. Freundschaftsbeziehungen; Unterstützungsnetzwerke für unterschiedliche Anliegen, „Seilschaften“, die Karrieren befördern usw.
- ▶ Immaterielle Werte in einer Ehe: neben Liebe und Zuneigung etwa Persönlichkeitsmerkmale wie Ausgeglichenheit, Fröhlichkeit, Verlässlichkeit, die das „Klima“, das Sicherheitsgefühl in einer Partnerschaft beeinflussen, aber auch Anerkennung von Leistung, Bewunderung von Fähigkeiten, von Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensstilen, was für das Selbstkonzept und das Selbstbewusstsein der Partner meist sehr bedeutsam ist.
- ▶ Durch den Partner bzw. die Partnerin ermöglichte Erlebnis- und Entwicklungsmöglichkeiten: Reisen, Bildung, Karriere usw.
- ▶ Loyalitäten der Partner bei Angriffen, Blamagen, Niederlagen, Rechtsverfehlungen.
- ▶ Verzichtleistungen für den Partner bzw. die Partnerin, z.B. Verzicht auf Karriere (oft bei Frauen nach der Geburt von Kindern); Verzicht auf Kinder, die vielleicht die Karriere der Frau bzw. des Mannes behindert hätten; Verzicht auf Kontakte (mit der eigenen Familie, mit früheren Freunden); Verzicht auf die Pflege von Interessen, auf religiöse und soziale Engagements, die Lebenssinn und Identität vermittelt hätten usw.
- ▶ Nicht nur Positives, sondern auch Lasten und Belastungen werden ausgetauscht: Ansprüche, Launen, Behinderungen, Kränkungen etc. Depressionen, Ängste, Unsicherheiten belasten die Partner.

Als Prinzipien der Gerechtigkeit in Austauschbeziehungen wurden bereits genannt: Ausgewogenheit im Sinne gleicher Relationen von Investitionen und Erträgen, Reziprozität im Sinne von Leistung und Gegenleistung. Bei einer Scheidung, also dem Aufgeben einer vormals nahen Beziehungen, mag Parität, d.h. Gleichheit (etwa bezogen auf Einkommen und Vermögen, auf Sozialstatus etc.) hinzukommen: Ungleichheiten, die vormals durch Zuneigung ausgeglichen waren, werden jetzt als auszugleichen präsentiert.

Neubewertung der Ausgewogenheit. Typischerweise beanspruchen die Partner – solange die Beziehung eine gute, eine nahe ist – nicht, dass Ausgewogenheit in

einzelnen Sektoren besteht. Unausgewogenheit zu tolerieren, ist Ausdruck der Zuneigung. Alles ist durch Liebe auszugleichen, vielleicht auch durch die Anerkennung, die wichtigste Bezugsperson im Leben des anderen zu sein.

Es ist nun aber auch ein psychologischer Tatbestand, dass die zuvor erlebte Zuneigung durch die Zurücknahme dieser Zuneigung entwertet wird. Ebenso wird die zuvor erfahrene Anerkennung, die wichtigste Bezugsperson zu sein, durch die Zurücknahme dieser Anerkennung nichtig. Das heißt, nach einer Trennung oder nach Mitteilung des Scheidungswunsches ändert sich die subjektive Bewertung der Ausgewogenheit der Beziehung dann radikal, wenn Zuneigung und Anerkennung als Ausgleich für eigene Investitionen, Leistungen usw. gewertet wurden. Nach Trennung und Bekanntwerden des Scheidungswunsches wird eine ganz andere Rechnung der Ausgewogenheit aufgemacht.

Subjektive Bilanzen klären. Für Mediatoren ist es wichtig zu wissen, dass – für eine nachhaltige Bereinigung – eine Klärung der nun veränderten subjektiven Bilanzierungen der Austauschgerechtigkeit erforderlich ist. Ob beiderseitige subjektive Ausgewogenheit durch eine Scheidungsvereinbarung erreichbar ist, das kann nicht garantiert werden. Aber schon die Kommunikation des Verständnisses für die subjektiven Einschätzungen der anderen Partei und die Anerkennung der Unausgewogenheit kann ein Schritt zu einer versöhnlicheren Bewertung und eine Verbesserung der Beziehung bedeuten.

5.5.2 Die Schuldfrage

Es ist eine wichtige Frage in der Scheidungsmediation, ob Schuldzuschreibungen gemacht werden. Die Schuldvorwürfe müssen nicht offen geäußert werden, sie können latent bleiben. Wenn sie latent bleiben, müssen Mediatoren damit rechnen, dass die Schuldvorwürfe einen verdeckten Ausdruck finden. Da Schuldvorwürfe Wünsche nach Vergeltung, nach Bestrafung implizieren können – zumindest solange die Schuld nicht eingestanden ist und die Schuldigen nicht um Verzeihung gebeten haben –, kann manche Forderung und mancher Widerstand gegen eine Einigung, vor allem aber manche emotionale Heftigkeit in der Auseinandersetzung ein Ausdruck latenter Schuldvorwürfe sein. In der Mediation sind die subjektiven Schuldvorwürfe ernst zu nehmen, gerade weil sie nicht justiziabel sind, also nur außerhalb des Gerichts geltend gemacht werden können. Wie können Schuldvorwürfe begründet sein? In Aussageform gefasst, können sie z.B. Folgendes beinhalten:

- ▶ „Unsere Ehe war nicht befristet gedacht, sondern unbefristet. Etwas anderes ist nie zwischen uns ausgesprochen worden.“
- ▶ „Die Scheidung ist ein Bruch unseres (impliziten) Vertrags, unseres gegenseitigen Versprechens der lebenslangen Gemeinschaft.“

- ▶ „Du hast eine Norm gebrochen, die Norm der Treue (oder das Sakrament der unauflösbaren Ehe).“
- ▶ „Du hast den Bruch herbeigeführt, du bist verantwortlich dafür. Ich habe dazu keinen Anlass gegeben.“
- ▶ „Du hast keine akzeptable Rechtfertigung für den Bruch der Ehe, zumindest kannst du mein Verhalten und meine Haltungen Dir gegenüber nicht als Rechtfertigung heranziehen, ganz im Gegenteil. Ich habe Dich nach besten Kräften gestützt, und ich war immer loyal.“
- ▶ „Durch den Bruch der Ehe bin ich benachteiligt. Ich bin auch gekränkt, gedemütigt. Ich bin betrogen um eine Zukunft, auf die ich Anspruch habe.“

Und die Folgerung daraus könnte gekleidet werden in die Aussagen „Das ist sträflich“ und „Wenn ich die Macht hätte, würdest Du das büßen!“

Da das Rechtssystem eine Strafe nicht mehr zulässt, bleibt nur Selbstjustiz. Wie wird *Selbstjustiz* realisiert? Beispielsweise durch üble Nachrede, auch gegenüber den gemeinsamen Kindern, den Angehörigen und Freunden, durch Schikanen bei der Verkehrsrechtsregelung mit Kindern. Vor der Novellierung des Kindschaftsrechts 1998 war auch die Beanspruchung des alleinigen Sorgerechts eine Möglichkeit. Die bewusste Herbeiführung von Minderungen des eigenen Einkommens zur Vermeidung von Unterhaltszahlungen (z.B. durch absichtliches Verbleiben in der Arbeitslosigkeit, durch Einschränkung nachprüfbarer Nebentätigkeiten usw.) und Unregelmäßigkeiten bei Zahlungsverpflichtungen sind andere Möglichkeiten.

Aus diesen Gründen ist zu folgern, dass in der Mediation die Schuldfrage nicht ausgeklammert werden kann, wenn es das Ziel ist, nachhaltige Einigung zu erzielen. Da nun aber nur begrenzte Möglichkeiten bestehen, die Schuldfrage im Rahmen von Vermögensaufteilungen und der Aufteilung von Einkommen und Versorgungsansprüchen zu regeln, müssen zwei andere Möglichkeiten der Befriedung der Beziehung ins Auge gefasst werden: (1) Schuldeingeständnis und die Bitte um Verzeihung sowie (2) der Diskurs über Schuld.

Schuldeingeständnis und die Bitte um Verzeihung. Es entspricht einer allgemeinen Beobachtung, dass die „Opfer“ von Ungerechtigkeit milde gestimmt werden, dass ihre Empörung gemindert wird, wenn die „Täter“ ihre Schuld eingestehen und um Verzeihung bitten (vgl. Kap. 4.6).

Der Diskurs über Schuld. Schuldzuschreibungen in Scheidungsfällen sind in der Regel subjektive Konstruktionen, die eine einseitige und selektive Sicht der Entwicklung darstellen und sich auf außereheliche Beziehungen fokussieren. Die Veränderungen der Beziehung sind häufig vielfältig: die gegenseitige Entfremdung, das Verblässen der Attraktivität, der Verlust gemeinsamer Ziele. Die Reaktionen auf eine außereheliche Beziehung wirken oft eher weiter zerrüttend als heilend. Eine Aufarbeitung der Entwicklung im Austausch sollte eine differen-

ziertere Sicht schaffen und gegebene Einseitigkeiten der Schuldzuschreibungen einschränken. Ein Austausch über die Problematik der Schuldfrage könnte relativierend wirken. Dennoch bleibt Schuld bestehen, oft bei beiden Partnern, wenn auch vielleicht in unterschiedlichem Maße.

Selbstverständlich kann es sein, dass die beschuldigte Seite Rechtfertigungen vorbringt, auch in Form von Gegenwürfen. Dann sind Vorwürfe und Gegenwürfe zu klären und zu bearbeiten, d.h., die Schuldfrage ist zu klären.

5.5.3 Verteilungsgerechtigkeit bei der Scheidung

Bei einer Scheidung sind nicht nur Vermögenswerte, Einkünfte und Versorgungsansprüche aufzuteilen, sondern Entscheidungen zu treffen z.B. über Wohnung, symbolische Werte, Sorge- und Verkehrsrechtsregelungen für Kinder, aber auch informelle Regelungen bezüglich der „Verkehrsrechte“ mit Freunden und Verwandten, bezüglich Haustieren, eventuell Urlaubsorten, wenn man sich nicht im Urlaub begegnen will.

Es gibt einige spezifische Prinzipien für Aufteilungen in Scheidungskonflikten, die außerhalb der rechtlichen Regelung liegen. Hier zu berücksichtigen sind Bindungen an Personen (Kinder, Freunde, Angehörige), an Tiere, an die Wohnumgebung, an Gegenstände. Ebenso sind die besonderen Bindungen von Dritten, etwa der Kinder, der Angehörigen, der Tiere zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist die bisherige Verteilung von Aufgaben, etwa in der Betreuung von Kindern und Angehörigen zu berücksichtigen, wobei auch die subjektiven Bedeutungen dieser Aufgaben für die Selbstverwirklichung, für das Selbstbild, für die Lebensziele der Partnerin oder des Partners bedeutsam sind.

Die Verteilungen innerhalb einer ehemals nahen Beziehung sind letztlich aber nicht isoliert als Verteilungsentscheidungen aufzufassen, sondern gehören in das Feld der Austauschbeziehungen und sind auch im Sinne eines Ausgleichs unausgewogener Austauschbilanzen vorzunehmen.

5.6 Wie können Gerechtigkeitskonflikte beigelegt werden?

Wir können zwei Grundtypen von Gerechtigkeitskonflikten unterscheiden: (1) Normenkonflikte, d.h. Konflikte, die dadurch entstehen, dass die Parteien unterschiedliche Gerechtigkeitsprinzipien anlegen wollen, z.B. Entlohnung nach Leistung oder nach Seniorität bei Lohnkonflikten. (2) Konflikte über relevante Tatbestände bei Anwendung desselben Gerechtigkeitsprinzips: Wenn z.B. Konsens besteht, dass die Entlohnung nach Leistung erfolgen soll, kann darüber gestritten werden, wer mehr geleistet hat.

5.6.1 Konflikte wegen divergierender Präferenzen für das anzulegende Gerechtigkeitsprinzip

Der Überblick über Prinzipien der Gerechtigkeit (vgl. Kap. 5.4) und die unterschiedlichen Domänen können nicht vollständig sein, denn Vorstellungen über Gerechtigkeit sind soziale Konstruktionen, die sich historisch wandeln. Es gibt unterschiedliche Gerechtigkeitskulturen, was Walzer (1983) mit historischen, ethnologischen und kulturvergleichenden Beschreibungen eindrucksvoll illustriert hat. In ehemals sozialistischen und sozialdemokratisch geprägten Kulturen werden beispielsweise Gleichheit unter Verantwortlichkeit des Staates als Verteilungsprinzip durchschnittlich stärker präferiert, in liberalen Kulturen selbstverantwortliche Leistung (Kluegel et al., 1995; Wegener & Liebig, 1998). Vollständigkeit war auch nicht angestrebt. Die Auflistung hat vielmehr den Zweck, auf die Vielfalt vorfindbarer Prinzipien hinzuweisen und damit den Blick zu öffnen für Konflikte wegen divergierender Gerechtigkeitsvorstellungen. Dies wird an Beispielen zu Verteilungsgerechtigkeit illustriert.

Beispiel

Divergierende Gerechtigkeitsprinzipien in verschiedenen Fällen. In einem *Erbschaftsfall* will ein Erbe eine Gleichverteilung unter den Geschwistern, ein zweiter eine Verteilung nach Bedürftigkeit, der dritte vielleicht nach Verdiensten (diejenigen sollten einen größeren Anteil am Erbe erhalten, die am meisten für die Erblasserin getan haben), der vierte versucht, den Willen der Erblasserin zu ergründen und entsprechend zu verteilen.

Bei betriebsbedingten Entlassungen gewichten die einen die bisherigen Leistungen eines Arbeitnehmers für den Betrieb hoch, andere geben der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Blick auf die Zukunft des Betriebs Vorrang, wieder andere wollen die Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb (das Senioritätsprinzip) hoch gewichten, andere die Bedürftigkeit, die sich etwa nach den Chancen wieder einen anderen Arbeitsplatz zu bekommen oder durch familiäre Notlagen bei Verlust eines Arbeitsplatzes spezifizieren lässt.

In Tarifverhandlungen wollen die einen eine Sicherung oder den Ausbau der erworbenen Besitzstände der Arbeitnehmer, andere plädieren für Kosten sparende Maßnahmen, welche die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe auf dem globalisierten Markt erhöhen, die Arbeitsplätze sichern und vielleicht die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglichen würden.

In nahen Beziehungen wie Partnerschaften wollen die einen gleiche Aufteilung aller Aufgaben und Ressourcen, andere finden eine Ungleichverteilung gerecht, wenn sie den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Partner entspricht oder für das Gesamtsystem einer Partnerschaft oder einer Familie den größten Nutzen hat (und vielleicht den Bedürfnissen der Kinder am ehesten entspricht).

5.6.2 Konflikte bei Anwendung derselben Gerechtigkeitsprinzipien

Neben Konflikten darüber, welche Gerechtigkeitsprinzipien angewendet bzw. wie sie gewichtet werden sollen, gibt es auch Gerechtigkeitskonflikte bei der Anwendung derselben Prinzipien. Zwei Parteien mögen überzeugt sein, dass eine Verteilung von Ressourcen nach Bedürftigkeit gerecht sei. Sie mögen sich aber darüber streiten, wer bedürftiger ist. Zwei Parteien mögen darin übereinstimmen, dass es gerecht sei, eine Schuld auszugleichen, sie mögen sich aber über das Ausmaß der Schuld nicht einigen können.

Je allgemeiner ein Gerechtigkeitsprinzip formuliert ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass man trotz Konsenses über die Anwendung dieses Prinzips bei der *Konkretisierung* in Konflikt geraten kann. Das Prinzip der Ausgewogenheit (equity) in Austauschbeziehungen ist ein solches Prinzip. Ausgewogenheit im Sinne eines gleichen Verhältnisses von Investitionen (im Sinne von Leistungen, Lasten, Kosten) auf der einen Seite, und Erträgen (Gewinnen, Nutzen) auf der anderen Seite ist sehr unterschiedlich interpretierbar. Was sind die (subjektiven) Bewertungen der Investitionen, und was sind die (subjektiven) Bewertungen der Erträge? Hier können die Meinungen weit auseinandergehen.

Neben Konflikten über die angemessene Wahl von Gerechtigkeitsprinzipien gibt es also Konflikte über die Implementation von Gerechtigkeitsprinzipien. Beide Formen von Konflikten können in der Mediation nur diskursiv, d.h. durch argumentative Überzeugungsversuche geklärt werden. Während die Konflikte über die Angemessenheit von Gerechtigkeitsprinzipien vor allem durch positive normative Relativierungen durch die Mediatoren bearbeitbar erscheinen, ist ein differenzierter Austausch über die subjektiven sachlichen Gegebenheiten bei der Anwendung dieser Prinzipien zu versuchen.

5.6.3 Bearbeitung von Gerechtigkeitskonflikten

Gerechtigkeitsvorstellungen artikulieren lassen

Zu Beginn einer Mediation sind die vorliegenden Gerechtigkeitskonflikte häufig nicht klar artikuliert. Sie äußern sich in Emotionen, spezifisch in der Emotion Empörung. Die Parteien benötigen dann Artikulationshilfen. Um Artikulationshilfen leisten zu können, sollten Mediatoren über ein Repertoire von Hypothesen über Gerechtigkeitsvorstellungen verfügen. Nur klar artikuliert Gerechtigkeitsvorstellungen können bearbeitet werden.

Empörung nicht unterdrücken. Ausgangspunkt ist die beobachtete oder berichtete Empörung. Mediatoren sollten die Empörung nicht durch eine Verpflichtung

tung auf Sachlichkeit zu unterdrücken versuchen, sondern sollten sie akzeptieren als Hinweis darauf, dass eine Partei eine Ungerechtigkeit erfahren hat, erlebt oder befürchtet und dass der Ausgleich oder die Vermeidung der Ungerechtigkeit ein wichtiges persönliches Anliegen ist. Sonst würde sie nicht heftig und emotional reagieren. Sodann werden die Mediatoren darauf hinweisen, dass ein allseitiges Verständnis dieser Emotion und der zugrunde liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen notwendig ist, um den anstehenden Konflikt produktiv bearbeiten zu können. Die Klärung und Artikulation dieser Gerechtigkeitsvorstellung ist also ein erster Schritt.

Den eigentlichen Konflikt beachten. Dabei sollten die Mediatoren im Auge behalten, dass die manifesten Konfliktgegenstände nicht identisch sein müssen mit den eigentlichen Gerechtigkeitskonflikten, wie wir an latent bleibenden Schuldvorwürfen in Scheidungskonflikten illustriert haben (vgl. Kap. 5.5.2). Als zweites Beispiel verweisen wir auf Konflikte zwischen Eltern und ihren heranwachsenden Kindern, die häufig Konflikte zwischen dem Anspruch der Kinder auf Autonomie und dem Anspruch der Eltern auf Autorität und Übernahme ihrer Wertvorstellungen sind. Die manifesten Konflikte über Kleidung, Frisur, Ordnung oder Umgang mit Peers spiegeln den eigentlichen Konflikt nicht direkt wieder. Lösungen der manifesten Konflikte führen deshalb nicht immer zu einer nachhaltigen Befriedung, weil die dahinterliegenden Ansprüche und normativen Vorstellungen nicht artikuliert und die eigentlichen Konflikte nicht bearbeitet werden.

Verständnis für die Gerechtigkeitsvorstellungen des anderen vermitteln

Nach der Artikulation der Gerechtigkeitsvorstellungen ist der zweite Schritt der Bearbeitung, ein Verständnis für die Ansprüche und normativen Vorstellungen der jeweils anderen Parteien zu vermitteln. Verständnis heißt nun nicht, dass diese Ansprüche und normativen Vorstellungen übernommen und als richtig akzeptiert werden sollen. Sie sollten aber von der gegnerischen Partei so reformuliert werden, dass sich jede Partei richtig verstanden fühlt. Wenn alle Parteien zudem veranlasst werden können, Argumente für die Ansprüche der jeweils gegnerischen Parteien zu formulieren, ist schon viel erreicht.

Einsicht in die Dilemmastruktur von Gerechtigkeitskonflikten vermitteln

Der dritte Schritt besteht darin, Einsicht in die Dilemmastruktur von Gerechtigkeitskonflikten zu vermitteln. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Gerechtigkeitsprinzipien stellt insofern ein Problem dar, als sie nicht im Einklang miteinander sind. Das heißt, die Anwendung verschiedener Prinzipien führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die Prinzipien sind alternative Optionen für Gerechtigkeit. Das ist so lange kein Problem, als sich alle von der Anwendung

dieser Prinzipien Betroffenen einig sind, welches Prinzip denn angewendet werden soll. Wenn es hierüber Konflikte gibt oder Konflikte über die Gewichtung einzelner Prinzipien bei Anwendung einer „Mischung von Prinzipien“ (vgl. nächsten Punkt: Positive, „normative“ Relativierung der Gerechtigkeitsnormen), wird der normative Charakter von Gerechtigkeitsvorstellungen zum Problem.

Jeder glaubt, Recht zu haben. Der normative Charakter von Gerechtigkeit impliziert, dass alle überzeugt sind, dass ihre individuellen Vorstellungen von Gerechtigkeit Geltungsanspruch haben, dass die jeweils anderen Parteien, die eine andere Vorstellung vertreten, entweder irren oder egoistisch sind, wenn sie nicht gar böswillig legitime Erwartungen verletzen. Jeder, der überzeugt ist, mit seinen Gerechtigkeitsforderungen im Recht zu sein, läuft Gefahr, gleichzeitig die abweichenden Forderungen anderer als ungerecht zurückzuweisen. Tatsächlich sind die verschiedenen Gerechtigkeitsprinzipien konfligierend.

Es ist in einer Mediation schon viel gewonnen, wenn man Gerechtigkeitskonflikte als Gerechtigkeitsdilemmata begreift. Ein Dilemma liegt vor, wenn zwei Normen in Konflikt geraten. Es gibt viele Normen, die in Konflikt geraten können. Die Maximen der französischen Revolution „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ sind als solche nicht im Einklang miteinander: Gesellschaftsordnungen, die konsquent nur an einer der Maximen ausgerichtet wären, wären radikal unterschiedlich. Ebenso stehen die Freiheitsrechte in der bundesdeutschen Verfassung nicht im Einklang mit der Sozialverpflichtung von Privateigentum und den Teilhaberechten der Bürger am allgemeinen Wohlstand. Diese Maximen oder Grundprinzipien stehen immer wieder in Konflikt zueinander und müssen in konkreten Rechtsordnungen in ausgewogener Weise integriert werden.

! Die Einsicht darin, dass gültige Werte in Konflikt geraten können, dass es Wertedilemmata gibt, ist eine wesentliche Einsicht in Gerechtigkeitskonflikten. Auf der Basis dieser Einsicht kann der Konflikt angemessen und produktiv beigelegt werden.

Positive, „normative“ Relativierung der Gerechtigkeitsnormen

Der vierte Schritt schließlich besteht deshalb im Versuch, alle konfligierenden Ansprüche und Gerechtigkeitsvorstellungen zu relativieren. Bedeutet dies, dass man einem Werterelativismus das Wort reden muss? Nein! Keines der oben aufgeführten Gerechtigkeitsprinzipien ist unbegründet. Mit guten Argumenten kann ihre grundsätzliche Geltungsberechtigung begründet werden. Da dies aber für alle genannten und weitere Prinzipien zutrifft, kann es nur bedeuten, dass keines dieser Prinzipien absolut und generell, d.h. allein und in jedem Fall gilt. Einem negativen Relativismus, der besagt: „Nichts gilt!“ stellen wir eine positive Relativierung gegenüber. Diese positive Relativierung besagt: „Kein

Prinzip gilt allein. Viele Prinzipien gelten.“ (Montada, 1999). Die Verabsolutierung und alleinige Anwendung eines Prinzips würde alle anderen Prinzipien verletzen.

Zur Lösung von Konflikten über die Anwendung von Prinzipien sollten deshalb erstens die Begründungsargumente für die verschiedenen Prinzipien ausgetauscht werden. Wenn sich danach kein Konsens über die Anwendung eines Prinzips ergibt, muss man versuchen, in einer Lösung verschiedene Prinzipien anzuwenden. Diese *Mischung von Prinzipien* scheint sich in der Praxis häufig zu bewähren. Bei vielen Verteilungen knapper Güter (Positionen in einem Betrieb, Studienplätze, Sozialwohnungen, Organe zur Transplantation usw.) haben sich offenbar Entscheidungsschemata herausgebildet, in denen jeweils verschiedene Gesichtspunkte Berücksichtigung finden⁴. Zumindest sind heftige Konflikte über diese Entscheidungen vergleichsweise selten, wie die einschlägige soziologische Forschung vermuten lässt (Elster, 1992).

Empirische Relativierung der Gerechtigkeitsnormen

Empirische Relativierungen erweisen sich regelmäßig als hilfreich. Mehrere Varianten sind möglich. Man kann die Parteien darauf hinweisen, dass es weitverbreitete, aber divergierende Gerechtigkeitsprinzipien in unterschiedlichen Bereichen gibt. Zum Beispiel werden auf Märkten und in der Wirtschaft meist andere Prinzipien angewendet als in der Familie, in Freundschaften oder in Förderkontexten wie Schulen (Deutsch, 1975; Schmitt & Montada, 1981). In verschiedenen Institutionen und kulturellen Lebensfeldern werden unterschiedliche Prinzipien präferiert (Elster, 1992; Walzer, 1983).

Es ist auch hilfreich, den Parteien bewusst zu machen, dass sie selbst in unterschiedlichen Fällen und Feldern verschiedene Gerechtigkeitsprinzipien anlegen, dass sie also im gegenwärtigen Konflikt (z.B. einem Erbschaftskonflikt) ein von der Gegenseite präferiertes Gerechtigkeitsprinzip (z.B. das Verdienstprinzip) ablehnen, das sie selbst in anderen Fällen (z.B. bei der Nominierung für Vorstandswahlen in einem Verein) favorisieren. Dieser Hinweis macht ihnen bewusst, dass sie dieses Prinzip nicht generell ablehnen. Die Ablehnung im aktuellen Streitfall würde eine Begründung erfordern. Selbstverständlich wird dieser Hinweis nicht als „Totschlagargument“ vorgebracht, man will ja eine mentale Öffnung für andere Sichtweisen erreichen, keine Belehrung und keine reaktanzbildende Konfrontation.

⁴ Zum Beispiel werden in Deutschland betriebsbedingte Entlassungen nicht nach einem einzelnen Prinzip, sondern nach verschiedenen Prinzipien vorgenommen: Seniorität, Leistung, Leistungsfähigkeit, Bedürftigkeit (im Sinne einer Verantwortung für abhängige Familienangehörige), besondere Verdienste.

Besonders hilfreich ist es, wenn Mediatoren die konfligierenden Überzeugungen der Parteien dadurch weiter zu relativieren versuchen, dass sie noch *andere divergierende Sichtweisen formulieren*, die man auch vertreten könnte. Damit wird aufgezeigt, dass es verbreitet divergierende Sichten gibt, dass Konflikte in solchen Fällen normal sind, dass die von den Streitparteien vertretenen Positionen durchaus nicht die einzig möglichen sind. Das heißt, der aktuelle Konflikt wird transzendiert in der Erwartung, dass damit die im Konflikt typische mentale Einengung aufgehoben wird.

Subjektive Ansprüche klären

Wenn der Streit nicht darüber geht, welches Gerechtigkeitsprinzip Geltung haben soll, sondern die Konfliktparteien dasselbe Prinzip anwenden, aber unterschiedliche Anspruchsberechtigungen zu haben glauben, müssen die Begründungen der Ansprüche differenziert erfasst werden. Als Beispiel sei an die Ausführungen über Scheidungsmediation erinnert (vgl. Kap. 5.5), in der es zentral um die Ausgewogenheit der bisherigen Austauschbeziehungen geht. Wenn in der Scheidungsmediation nicht lediglich schematisch über Vermögensaufteilungen und Versorgungsausgleich verhandelt wird, sondern wenn die bisherigen Austauschbeziehungen bilanziert werden, um auf der Basis dieser subjektiven Bilanzen einen gerechten Ausgleich zu versuchen, dann müssen die subjektiven Bilanzen offengelegt werden. Das heißt, es ist offenzulegen, was alles in der Ehe an Ressourcen, Leistungen, Verzichten, Lasten eingebracht worden ist und was als Ertrag gesehen wird. Für eine nachhaltige Bereinigung kommt man an der Klärung der subjektiven Bilanzierungen gar nicht vorbei. Ob eine Ausgewogenheit durch eine Scheidungsvereinbarung erreichbar ist, kann nicht garantiert werden. Aber schon die Kommunikation des Verständnisses für die subjektiven Einschätzungen der anderen Partei ist ein Schritt zur Verbesserung der Beziehung.

Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit einhalten

Abschließend nochmals ein Wort zur Verfahrensgerechtigkeit: Die psychologische Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit hat immer wieder belegt, dass ein fair erlebtes Verfahren dazu beiträgt, Entscheidungen zu akzeptieren, auch wenn diese Entscheidungen ungünstiger sind als gewünscht und erwartet. Die Mediation ist ein Verfahrensmodell, in dem viele Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit zum Regelwerk gehören. Das Verfahren sollte also als gerecht eingeschätzt werden. Im Unterschied zu anderen Verfahren der Konfliktregelung (z.B. durch Richter oder Schlichter) wird eine Entscheidung nicht durch Dritte, sondern durch die Konfliktparteien selbst getroffen. Das heißt, die Parteien haben Kontrolle über den Ausgang.

Man könnte annehmen, dass wegen dieser Kontrolle der Parteien über den Ausgang der erlebten Fairness des Verfahrens in der Mediation eine geringere Bedeutung zukommt als in Gerichts- oder Schiedsverfahren, weil die Parteien ja das Recht haben, jeden Lösungsvorschlag abzulehnen, und sie insofern den Ausgang nicht von einem fairen Verfahren abhängig sehen müssen. Wir sehen das nicht so. Der Vertrag, den die Konfliktparteien in der Mediation schließen, setzt die innere Zustimmung zu den getroffenen Vereinbarungen voraus. Je fairer die Verfahrensführung erlebt wird, umso eher werden die Parteien bereit sein, die Vereinbarungen als gerecht zu akzeptieren, auch wenn sie hinter ihren Ausgangsforderungen zurückbleiben.

Für die erlebte Fairness des Verfahrens in der Mediation ist dabei nicht nur das Verhalten der Mediatoren bedeutsam. Die Mediation ist eine gemeinsame Konfliktbearbeitung durch die Parteien und die Mediatoren. Die Fairness des Verfahrens wird also auch am Verhalten der gegnerischen Partei bzw. Parteien festgemacht. Deshalb erscheint es opportun, wenn die Mediatoren die Parteien *über Grundsätze der Verfahrensgerechtigkeit* informieren und sie anhalten, diese Grundsätze zu befolgen.

Nun kann man Konfliktparteien nicht dazu verpflichten, unparteilich zu sein – einem wesentlichen Prinzip der Verfahrensgerechtigkeit. Aber man kann Konfliktparteien dazu verpflichten, die Positionen und Argumente der gegnerischen Partei nicht nur anzuhören, sondern durch eine eigenständige Reformulierung dieser Argumente zu belegen, dass man die Positionen der anderen Partei verstanden hat. Wenn diese *Verpflichtung zu gegenseitigem Anhören und Verstehen* gekoppelt ist mit einer respektvollen und wertschätzenden Haltung, die Lind, Tyler und andere Autoren als bedeutsam nachgewiesen haben, ist eine gute Voraussetzung geschaffen, dass die Mediation als faires Verfahren erlebt wird. Unter dieser Voraussetzung ist es leichter, eine Vereinbarung zu treffen, und die nachhaltige Akzeptanz dieser Vereinbarung wird wahrscheinlicher.

5.7 Resumée

Gerechtigkeitsnormen spielen sowohl in der Entstehung als auch in der Beilegung von Konflikten eine entscheidende Rolle (vgl. auch Mikula & Wenzel, 2000).

- (1) Gerechtigkeitsnormen können Konflikte insofern erzeugen, als eine wahrgenommene Normverletzung der anderen Seite Anlass zum Konflikt gibt.
- (2) Geteilte Normen verhindern Konflikte, weil sie die Ansprüche der Parteien kompatibel machen (z.B. wenn die Parteien dieselben Verteilungs- oder Austauschnormen in ihrem Verhalten und in ihren Erwartungen berücksichtigen).

- (3) Ohne Normen ist eine faire Bearbeitung von Konflikten nicht möglich, etwa die Norm der Gewaltlosigkeit in der Konfliktregulation oder Fairnessvorstellungen für Verhandlung und Verfahren.
- (4) Gemeinsam akzeptierte Normen machen eine Lösung von Konflikten möglich.

Die Bedeutung von Gerechtigkeit (und anderen Normen) in der Entstehung und in der Beilegung von Konflikten wird nicht allgemein geteilt. Wir sind fest überzeugt, dass nachhaltige Konfliktlösungen eine Verständigung über die erlebten Ungerechtigkeiten und darüber, was denn gerechte Lösungen seien, erfordern. In der einschlägigen Literatur wird das entweder nicht diskutiert oder aber eher skeptisch bewertet.

Im → Harvard-Modell empfehlen Fisher und Ury (1981), für Verhandlungslösungen objektive Kriterien, also eine prinzipiengeleitete Lösung zu suchen. Das können auch normative Prinzipien sein. Pruitt und Carnevale (1993) halten dem entgegen, dass Übereinkünfte unter dieser Zielsetzung nur dann wahrscheinlich werden, wenn die Parteien den Standard bzw. das Prinzip grundsätzlich akzeptieren, wenn sie die Interpretation des Prinzips im konkreten Fall akzeptieren und wenn konkrete Informationen vorliegen, die eine unzweifelhafte Anwendung des Prinzips erlauben. „But these are big ifs“ (S. 125). Sie vertreten die Meinung, dass die Parteien besser beraten seien zu feilschen, als nach Prinzipien zu suchen. Die Geschichte sei voll von gescheiterten Verhandlungen, weil Prinzipien im Wege standen, statt nach beidseitigen oder allseitigen Vorteilen zu suchen. Auch Kolb und Rubin (1991; zitiert nach Pruitt & Carnevale, 1993) empfehlen, vorsichtig zu sein, wenn Prinzipien und nicht die Pragmatik zum zentralen Thema in einem Konflikt werden.

Diese Sicht ist insofern realitätsfern, als erlebte Ungerechtigkeiten in sehr vielen Konfliktsituationen eine entscheidende Rolle spielen und nicht übergangen werden können, zumindest nicht außerhalb des Basars und dem rein ökonomischen Verhandeln. Man muss sich deshalb mit der Frage beschäftigen, wie man mit den häufig sehr einseitigen und eingeschränkten normativen Überzeugungen der Parteien umgehen kann, d.h. wie man eine prinzipienbasierte Einseitigkeit und Rigidität reduzieren kann, wie das in diesem Kapitel gezeigt wurde. Wenn Mediatoren nicht wissen, wie sie mit Gerechtigkeitskonflikten produktiv umgehen können, sollten sie in der Tat vermeiden, Gerechtigkeit und andere normative Prinzipien zu thematisieren. Aber dieses Defizit an Professionalität ist behebbar.