

Gerechtigkeit und Rechtsgefühl in der Mediation

Leo Montada

Mediation und die vergessene Gerechtigkeit

In vielen Abhandlungen zur Mediation kommt der Begriff Gerechtigkeit entweder überhaupt nicht vor oder wird pauschal erwähnt, ohne daß ein begriffliches Repertoire für die Analyse von Gerechtigkeit in Konflikten und für Konfliktlösungen vermittelt würde. Sofern eine Mediation in Konflikten versucht wird, die grundsätzlich justitiabel sind – also vor Gericht entschieden werden könnten –, wird die Gesetzeslage bzw. das Richterrecht und die Rechtssprechungspraxis nicht unberücksichtigt bleiben. Selbstverständlich gehen in die Formulierungen von Gesetzen, Rechtsentscheiden und Gerichtsurteilen vielfältige Überlegungen zur Gerechtigkeit ein. Diese müssen allerdings nicht mit den konfligierenden subjektiven Gerechtigkeitsvorstellungen der Parteien übereinstimmen. Viele Konflikte, denen divergierende Vorstellungen der Parteien über Gerechtigkeit zugrunde liegen, sind aber nicht justitiabel, d.h. sie sind nicht mit Begriffen des positiven Rechtes zu fassen und zu entscheiden.

Was in der Mediationspraxis fehlt, ist eine differenzierte Darstellung subjektiver Gerechtigkeitsvorstellungen in der Bevölkerung, die relevant für die Entstehung und für die Beilegung von Konflikten sind. Eine Auflistung häufig anzutreffender Gerechtigkeitsvorstellungen liefert Hypothesen für die Analysen spezifischer Konfliktfälle und kann als Heuristik für die Ermittlung individueller konfliktrelevanter Gerechtigkeitsvorstellungen dienen.

Vorweg sei erwähnt, daß vielfach die Konfliktparteien ihre Gerechtigkeitsvorstellungen nicht explizit artikulieren oder artikulieren können. Diese fließen aber in emotionale Bewertungen, insbesondere in Empörungen

über die Konfliktgegner ein. Emotionen beruhen häufig nicht auf klar artikulierten und bewußten Erkenntnissen und Bewertungen der Anlaßsituation, sondern auf „vorbewußten“ Kognitionen (Epstein, 1984; Ellis, 1973; Solomon, 1976) oder „Intuitionen“ (Arnold, 1960). Die Analyse von Emotionen wird deshalb „als Königsweg“ zu noch nicht artikulierten Kognitionen angesehen (Epstein, 1984), auch für die Artikulation der konfliktrelevanten Gerechtigkeitsvorstellungen, ohne die eine Analyse der Konflikte in entscheidender Hinsicht unvollständig bleibt.

Eine rationale Auseinandersetzung mit konfligierenden Gerechtigkeitsvorstellungen der Parteien ist für eine nachhaltige Bearbeitung von Konflikten und eine nachhaltige innere Akzeptanz von Vereinbarungen unerläßlich.

Konflikte und Gerechtigkeit

Ich behaupte, daß heftige Konflikte im Kern immer Gerechtigkeitskonflikte sind. Das heißt, daß zumindest eine Partei überzeugt ist, daß die Konfliktgegner geltendes Recht, geltende moralische und Gerechtigkeitsnormen und legitime eigene Ansprüche verletzt haben oder verletzen wollen. Es besteht ein großer Unterschied, ob in Konflikten subjektive Gerechtigkeitsvorstellungen als verletzt angesehen werden oder nicht. Wenn in einem Konflikt lediglich die legitimen Eigeninteressen der konfligierenden Parteien aufeinandertreffen und wenn die Parteien davon ausgehen, daß jede von ihnen legitimer Weise ihre Eigeninteressen verfolgt, dann werden Konflikte nicht heftig. Typisch hierfür ist das Aushandeln von Preisen und Leistungen auf dem Markt. Wenn die Marktteilnehmer unterstellen, daß alle nur ihre legitimen Eigeninteressen verfolgen und daß alle frei sind, einen Vertrag zu schließen oder dies zu unterlassen, sind keine heftigen Konflikte zu erwarten.

Konflikte, die Gerechtigkeitsansprüche und Ungerechtigkeitswahrnehmungen implizieren, sind völlig anderer Art. Wenn es um Verträge geht, kann die Vorenthaltung von Information, die Ausnutzung von Notlagen und anderen Unfreiheiten, die Ausnutzung von Machtpositionen als ungerecht

erlebt werden. Wenn die vertraglich vereinbarten Leistungen den Erwartungen nicht entsprechen, seien diese explizit formuliert oder implizit erwartet, wird dies als Ungerechtigkeit gewertet. Empörung ist die emotionale Reaktion. Erlebte Ungerechtigkeit führt zu Vorwürfen. Ungerechtigkeit rechtfertigt den Anspruch auf Kompensation und Bestrafung. Die Partei, die die eigenen Standards der Gerechtigkeit verletzt hat, wird moralisch verurteilt. Solche Gerechtigkeitsverletzungen vergiften die Beziehung zwischen den Parteien und werden zu einer Hypothek für künftigen Austausch.

Ungerecht behandelt zu werden, ist etwas anderes als in einer Verhandlung ungünstig abgeschnitten zu haben. Ein verlorenes Spiel begründet noch keine Empörung und keine Ansprüche auf Kompensation, Bestrafung oder Rache: Nur ein ungerechter Nachteil begründet solche Ansprüche. Mediationsmodelle wie das Harvard Modell (Fisher, Ury & Patton, 1984), die im wesentlichen Modelle der Verhandlung bei Interessenkonflikten sind und die Legitimität von Interessen nur tangential berühren, sind insofern defizitär.

Daß die Legitimitätsproblematik für die Intensität sozialer Konflikte zentral ist, ist durch psychologische Forschung gut belegt. Ich beschränke mich auf einige wenige Informationen. In der *experimentellen Aggressionsforschung* wurde schon früh erkannt, daß die bekannte Frustrations-Aggressions-Hypothese von Dollard et al. (1939) unzulänglich ist. Nicht die Zielblockierung löst regelmäßig Aggression aus, sondern illegitime, arbiträre, ungerechtfertigte Zielblockierungen, Beeinträchtigungen oder Kränkungen, wie Pastore schon 1952 nachgewiesen hat. In der empirischen *Forschung zur relativen Deprivationstheorie* ist es nicht lediglich die subjektiv wahrgenommene Schlechterstellung gegenüber ähnlichen anderen Personen oder anderen Gruppen oder Schichten, die Aggressionstendenzen auslöst, sondern die unverdiente und ungerechte Benachteiligung, für die ein Verantwortlicher ausgemacht werden kann. Die entsprechende Empirie ist von Martin & Murray (1986) zusammengetragen worden (vgl. auch Gurr, 1979; Bierhoff, 1998). *Aufstände* werden ausgelöst durch Rechtsverletzungen staatlicher Autoritäten (Lieberson & Silverman, 1965 bezüglich riots in den USA) oder durch Verschlechterung der Lebensbedingungen, die als arbiträr, vermeidbar und verschuldet durch staatliche Instanzen angesehen werden (Moore, 1984).

Gerechtigkeitskonflikte

Eine zentrale Frage in Konflikten ist die Klärung, ob Wünsche und Interessen der Parteien in Konflikt geraten sind oder Ansprüche und Forderungen. Wünsche und Interessen sind subjektiv, Ansprüche und Forderungen sind durch objektiv geltende normative Standards gerechtfertigt, legitimiert. Eine Rechtfertigung besteht in einer Begründung der Ansprüche und Forderung durch normative Prinzipien, die allgemein gelten, die die Handlungssubjekte zumindest für allgemein gültig ansehen.

Ansprüche und Forderungen können aus Menschenrechten, Verfassungsrechten, aus positivem (gesetztem) Recht, aus den Pflichten von Positionsinhabern sowie aus einer großen Zahl von Gerechtigkeitsprinzipien hergeleitet werden. Die Menschenrechte, die Verfassungsrechte, die Rechte aus positivem Recht sowie die institutionellen Rechte auf Pflichterfüllung durch Positionsinhaber und Institutionen liegen in kodifizierter Form vor und sind Domänen juristischer Professionen. Sie bleiben hier ausgespart. Statt dessen werden verbreitete Gerechtigkeitsprinzipien dargestellt, die „das Rechtsgefühl“ der Menschen bestimmen, auch das Rechtsgefühl von Konfliktparteien. Dabei sind zwei Vorbemerkungen angebracht:

1. Kodifizierte Rechtssysteme werden typischerweise auch unter Berücksichtigung der Gerechtigkeitsprinzipien entwickelt, die in einer Population weite Anerkennung finden, d.h. die dem „allgemeinen Rechtsgefühl“ entsprechen. Gerade in Demokratien ist die Akzeptanz des Rechts in der Bevölkerung erforderlich. Sie ist abhängig von der Einschätzung der Legitimität der Rechtsnormen, und die Legitimität wird in aufgeklärten Gesellschaften nicht nur aus der Tradition und aus der Autorität der Gesetzgeber abgeleitet, sondern aus der Bewertung nach Maßstäben der Gerechtigkeit (Würtenberger, 1987).
2. Gerechtigkeitsprinzipien sind - wie bereits gesagt - nicht deckungsgleich mit kodifiziertem Recht. Sie erlauben nicht nur eine Kritik kodifizierten Rechtes und eine Kritik der Rechtsprechung, sondern sie erlauben Ableitungen, die nicht justitiabel sind: Trotz der ständig wachsenden Anzahl von Rechtsnormen sind – gottlob – vermutlich die meisten zwischenmenschlichen und sozialen Konflikte (noch) nicht justitiabel.

3. Wie breit die Anerkennung der Gerechtigkeitsprinzipien in der Bevölkerung ist, ist z.Zt. empirisch nicht ermittelt und wohl auch kaum valide zu ermitteln: Es gibt gewiß historische Veränderungen des „Zeitgeistes“ bezüglich Gerechtigkeit. Außerdem variiert die Präferenz für Gerechtigkeitsprinzipien je Gegenstandsbereich, nach sozialen Kontext und nach der Beziehung zwischen den Betroffenen: So hat Deutsch (1975) vermutet, daß in ökonomischen Kontexten das Leistungsprinzip häufiger präferiert wird, in Freundschaftskontexten das Gleichheitsprinzip und in Förder- oder Entwicklungskontexten das Bedürftigkeitsprinzip. Wir haben diese Hypothese von Deutsch empirisch untersucht und in der Tendenz bestätigen können oder auch große individuelle Unterschiede in den Präferenzen nachgewiesen (Schmitt & Montada, 1981): Wir müssen deshalb damit rechnen, daß Menschen in spezifischen Fällen unterschiedliche Gerechtigkeitsprinzipien anlegen. Aber auch wenn dieselben Prinzipien angelegt werden, kann es zu Gerechtigkeitskonflikten kommen: Wenn Konfliktparteien z.B. das Leistungsprinzip übereinstimmend für angemessen halten, kann es Konflikte wegen divergierender Überzeugungen bezüglich erbrachter Leistungen geben; wenn alle Parteien z.B. das Bedürftigkeitsprinzip für angemessen halten, kann es Divergenzen geben bezüglich der zu berücksichtigenden Bedürftigkeiten und über die Angemessenheit ihrer Berücksichtigungen bei Zuteilungen geben.

Grundfragen bezüglich Gerechtigkeit

Soziale Verhältnisse werden als gerecht angesehen, wenn alle bekommen, was ihnen gebührt aufgrund dessen, wer sie sind, und/oder aufgrund dessen, was sie getan haben (Lerner, 1980). Die sozialen Verhältnisse können als *Verteilungen* von Gütern, Positionen, Macht, Pflichten und Rechten usw., als *Austausch* zwischen Personen oder sozialen Teilsystemen oder als *Vergeltung* von Handlungen oder Unterlassungen spezifiziert werden. Damit sind zugleich *drei inhaltliche Domänen* unterschieden, die bezüglich Gerechtigkeit bewertet werden können: Verteilungen, Austausch und Vergeltungen. Als *vierte Domäne* kommt die *Verfahrensgerechtigkeit* hinzu, näm-

lich die Gerechtigkeit des Verfahrens einer Entscheidungsfindung, wobei zwischen formellen Verfahren nach kodifizierten Regeln (etwa ein Gerichtsverfahren oder ein Verfahren der parlamentarischen Gesetzgebung) und ein informelles Verfahren unterschieden werden kann. Verfahren wie Schlichtung und Mediation können sowohl informell sein als auch formalisiert werden. Die gegenwärtige Bemühung um eine Formalisierung des Mediationsverfahrens sollte insbesondere auch die Anwendung von Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit garantieren.

Gerechtigkeit als Bewertungsmaßstab wird nicht nur an konkrete Einzelfälle der Verteilung, des Austauschs, der Vergeltung und des Entscheidungsverfahrens angelegt, sondern auch an Rechtsnormen, gesellschaftliche Ordnungen und Institutionen.

Denn große Teile der sozialen Verhältnisse zwischen einzelnen Menschen, zwischen Bürgern und Institutionen sowie zwischen Teilpopulationen werden eben durch die Rechtsnormen und die gesellschaftlichen Ordnungen und Institutionen reguliert, deren Auswirkungen auf Verteilungen, den sozialen Austausch und auf Vergeltungen als mehr oder weniger gerecht bewertet werden. Folglich gibt es Gerechtigkeitskonflikte nicht nur über Einzelfälle, sondern auch über die Gestaltung der gesellschaftlichen Ordnungen generell. Mediation ist deshalb nicht beschränkt auf Konflikte zwischen Einzelnen, sondern anwendbar auf Konflikte zwischen Bürgern und Bürgerinitiativen und staatlichen Institutionen, auf Konflikte zwischen gesellschaftlichen Gruppen (etwa Tarifparteien), auf Konflikte zwischen politischen Parteien, staatlichen Institutionen und Staaten.

Was sind nun häufig anzutreffende Gerechtigkeitsprinzipien?

Gleichheit – ein Gerechtigkeitsideal?

Gleichheit wird immer wieder als die Kernidee der Gerechtigkeit genannt (Koller, 1995; Perelman, 1967). Gleichheit hat allerdings verschiedene Bedeutungen. Bei Verteilungen von beliebig aufteilbaren Gütern können alle in gleicher Weise bedacht werden. Wer aber sind alle? Alle Berechtigten? Wer sind die Berechtigten und weshalb sind sie berechtigt? Sollen alle gleich bedacht werden – die Mitglieder und die Nichtmitglieder eines so-

zialen Systems, die Faulen wie die Fleißigen, die Bedürftigen wie die Wohlhabenden – oder sollen Unterschiede berücksichtigt werden? Wenn Unterschiede berücksichtigt werden, heißt das nicht, daß Gleichheit als Idee aufgegeben wäre: Es heißt nur nicht mehr, daß alle unterschiedslos in gleicher Weise bedacht werden, sondern nur noch, daß *alle Gleichen gleich bedacht werden* oder gleiche Ansprüche haben und gleiche Lasten zu tragen haben, was impliziert, daß Ungleiche ungleich bedacht werden usw., was schon Aristoteles gefordert hat.

Die ethische Auseinandersetzung mit Gerechtigkeit beginnt mit der Ausgangsfrage, ob und welche Ungleichheiten zu berücksichtigen sind, z.B. ungleiche bisherige Leistungen, ungleiche Bedürftigkeiten (materielle Notlagen, Krankheiten, Behinderungen, Schutz- oder Förderungsbedürftigkeiten usw.), ungleiches Alter, Geschlecht, ungleiche Zugehörigkeit (z.B. Staatsangehörigkeit, Mitgliedschaft in einem Betrieb, in einer Gruppe), ungleiche Dauer der Mitgliedschaft (Seniorität), ungleiche bisher erhaltene Vorteile, bisher übernommene Lasten und vieles andere mehr.

In allen inhaltlichen Domänen geht es um diese Frage, ob Gleichheit gilt, ob Ungleichheiten berücksichtigt werden sollen und welche Ungleichheiten zu berücksichtigen sind.

Verteilungsgerechtigkeit

Hinsichtlich Verteilungsgerechtigkeit sind vier Fragen zu stellen:

1. Was soll verteilt oder entzogen werden? Die Verteilung wovon soll bewertet werden? Grundsätzlich kann die Verteilung von materiellen Gütern, von Pflichten und Rechten, von Lasten (z.B. Abgaben und Steuern), von Verlusten (z.B. von Arbeitsplätzen), von Risiken (z.B. Gesundheitsrisiken), von Merkmalen (Intelligenz, Schönheit, Gesundheit) u.a.m. bewertet werden.
2. In welcher sozialen Einheit (Bevölkerung, Gruppe, Familie, Dyade usw.) soll die Verteilung hinsichtlich Gerechtigkeit bewertet werden? Ist z.B. der in einem Land erwirtschaftete Wohlstand auf die Bevölkerung dieses Landes zu verteilen oder soll die Weltbevölkerung partizipieren? Sind die Gewinne eines Unternehmens auf dessen Besitzer aufzuteilen oder

sind die Betriebsangehörigen und der Staat zu beteiligen? Wer hat die Kosten von Umweltschäden durch Industrieanlagen zu tragen: die Unternehmen, die Allgemeinheit, die künftigen Generationen?

3. Wie ist die Verteilung zustande gekommen bzw. wie soll sie zustande kommen? Durch aktive Zuteilungsentscheidung einer Person oder Instanz, durch Selbstbedienung der Mitglieder einer sozialen Einheit oder durch komplexe Prozesse in einem System, z.B. durch Aktivitäten in einem freien oder regulierten Markt, durch Interaktionen von Menschen und sozialen Systemen mit der Natur, durch sozialen Wettbewerb oder kriegerische Auseinandersetzungen?

Man kann von „empirischen Verteilungen“ sprechen, wenn sie sich ohne Zuteilungsentscheidungen einer Instanz ergeben oder ergeben haben: Begabungen und Aussehen variieren auch naturbedingt; Vermögen, Einkommen und Ansehen können selbst erworben sein im Wettbewerb und im Austausch mit anderen. Das Zusammenspiel natürlicher Voraussetzungen, erworbener Voraussetzungen und sozialer Ordnungssysteme (z.B. Wirtschaftssysteme, Bildungssysteme, Steuersysteme, das Arbeitsrecht, das Sozialrecht usw.), all dies hat Einfluß auf empirische Verteilungen, auch ohne daß direkte Zuteilungen vorgenommen werden.

Dabei ist auch umstritten, welche Güter, Rechte und Lasten eine Gemeinschaft das Recht hat zuzuteilen oder zu entziehen: Darf eine Gemeinschaft z.B. das Privateigentum im Erbschaftsfall einziehen, darf sie den Eltern die Aufgabe der Kindererziehung entziehen und neu zuteilen? Sind Rechte der wirtschaftlichen Betätigung zu verteilende Rechte oder Grundrechte aller? Dies sind Verfassungsfragen, die in unterschiedlichen Gesellschaften unterschiedlich gelöst worden sind.

Festgehalten werden muß, daß Verteilungen innerhalb sozialer Systeme vorgenommen werden und insofern Grenzziehungen voraussetzen (Cohen, 1986; Montada, 1997). Das ist der Grund, weshalb die Gewährung der Mitgliedschaft zu einem sozialen System eine besonders wichtige Zuteilung ist, weil aus der Mitgliedschaft Rechte und Pflichten resultieren.

4. Nach welchen Prinzipien wird die Gerechtigkeit von Verteilungen bewertet? Hier sind viele verschiedene Prinzipien in Gebrauch: Neben der Gleichverteilung die Chancengleichheit, die immer dann die bestmögli-

che Annäherung an das Gleichheitsprinzip ist, wenn ein Gut nicht aufteilbar ist, wie z.B. ein Organ zur Transplantation oder ein Wertgegenstand in einem Erbschaftskonflikt oder eine nicht aufteilbare berufliche Position. Eine andere Aufteilungsmöglichkeit bei grundsätzlicher Berücksichtigung der Gleichheit ist die Zuteilung zeitlich befristeter Nutzungsrechte bzw. zeitlich befristete Pflichten, die von den Mitgliedern eines Systems abwechselnd wahrgenommen werden.

Weitere Prinzipien sind in Gebrauch, z.B. Aufteilung von Gütern nach erbrachter Leistung, Aufteilung von Ressourcen nach der Leistungsfähigkeit (z.B. könnte zum Zwecke der Mehrung des allgemeinen Wohlstandes den Leistungsfähigsten mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden), Aufteilung nach der Bedürftigkeit, nach der Mitgliedschaft und der Seniorität der Mitgliedschaft (bei betriebsbedingten Entlassungen hat die Seniorität der Mitgliedschaft in vielen Gesellschaften eine Schutzfunktion), nach Status (z.B. erhalten bei linearen Lohnerhöhungen die Besserverdienenden immer höhere Zuschläge als die weniger gut Verdienenden, das Prinzip der Steuerprogression belastet die Besserverdienenden mehr als die weniger gut Verdienenden), nach Geschlecht (vgl. z.B. die spezifischen Förderprogramme für Frauen, die Beschränkung der Wehrpflicht auf die Männer, u.a.m.).

Ein Prinzip sollte besonders erwähnt werden, weil es häufig vorgebracht wird: Das Prinzip der „Wahrung des Besitzstandes“, das Neu- und Umverteilungen begrenzt, wenn nicht verhindert. Dieses Prinzip wird in vielen politischen Debatten geltend gemacht, etwa beim Streit um eine Einschränkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle oder bei der Forderung der Kohlebergleute im Jahre 1997 nach Fortführung der staatlichen Subventionierung oder bei der Forderung in den neuen Bundesländern nach Fortführung der Vollbeschäftigung der gesamten erwachsenen Population, die im Marktsystem der alten Bundesländer nie erreicht worden ist. Das Prinzip der Besitzstandswahrung ist auch in unterschiedlichen verfassungsmäßigen und rechtlichen Normen berücksichtigt (Mozny, 1998), so etwa Vertrauensschutz bei Verträgen, im Versorgungsausgleich nach Scheidung, in der Begrenzung der Freiheit des Erblassers durch Festlegung von Pflichtanteilen der nächsten Verwandten am Erbe.

Menschen leben nicht alleine. Sie stehen zueinander in Austauschbeziehungen. Einzelne Personen können in Austauschbeziehungen zu Gruppen und zu Gemeinschaften und zu den Institutionen einer Gesellschaft stehen. Es gibt auch Austauschbeziehungen zwischen sozialen Systemen, etwa zwischen Gruppen, zwischen Unternehmen, zwischen Staaten usw. Die Austauschbeziehungen können positiv sein (erfreulich, nützlich) und sie können negativ sein (unerfreulich und verlustreich).

Darüber hinaus sind drei Fragen bezüglich Austauschbeziehungen zu stellen.

1. Ist die Austauschbeziehung direkt oder indirekt? Es gibt direkten Austausch, wenn z.B. zwei Menschen sich gegenseitig ihre Sympathie für einander ausdrücken, wenn sie einen Vertrag schließen oder wenn sie sich befehden. Der Austausch kann indirekt sein, wie z.B. bei einer Geldspende an eine karitative Organisation, die ihrerseits Hilfsbedürftige unterstützt. Typischerweise sind die Austauschprozesse, die von der Gesellschaft über ihre Institutionen organisiert werden, indirekt: Die Gesellschaft verschafft sich Steuern von den Bürgern, um damit unter anderem ein Bildungssystem zu finanzieren, indem Wissen und Fähigkeiten vermittelt werden, die auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlichen direkten Arbeitsverträgen ausgetauscht werden. Es gibt verkettete Austauschbeziehungen, etwa wenn eine erste Generation in die Entwicklung, Bildung und Sicherung der folgenden Generation investiert, die diese Investitionen aber nicht völlig zurückzahlt, sondern an die darauffolgende Generation weitergibt.
2. Was wird ausgetauscht? Es ist wichtig, sich bewußt zu machen, daß die Vielfalt der Möglichkeiten des Austausches fast unbegrenzt sind: Waren, Geld, Dienstleistungen der unterschiedlichsten Art, Informationen, Werte, Sympathie, Liebe, Anerkennung und Loyalität, aber auch Kritik, Tadel und Mißbilligung, Schädigungen, Behinderungen, Beeinträchtigungen, der Ausschluß aus einer Gemeinschaft usw.
3. Welche Prinzipien der Gerechtigkeit gelten in Austauschbeziehungen? Im sozialen Austausch zwischen einzelnen Menschen, Gruppen und sozialen Systemen, auch zwischen Einzelnen und Gruppen oder Instituti-

onen gilt Ausgewogenheit (englisch: equity, Homans, 1961; Walster & Walster, 1978) als gerecht. Damit ist gemeint, daß das Verhältnis zwischen dem, was geleistet, gegeben oder eingebracht wird, und dem, was erhalten wird (oder zwischen Kosten und Investitionen auf der einen und Nutzen auf der anderen Seite) für die Beteiligten ausgewogen oder gleich sein sollte (Adams, 1965). Eine einfachere Variante der Ausgewogenheit ist das Prinzip der Reziprozität von Leistung und Gegenleistung, von Vertrauen gegen Vertrauen, Loyalität gegen Loyalität, Schädigung und Vergeltung der Schädigung.

Da psychologisch aber subjektive Bewertungen derjenigen entscheidend sind, die an diesem Austauschprozeß beteiligt sind, kann die Gerechtigkeit letztlich nur von den Beteiligten selbst bewertet werden. Deshalb argumentiert Nozick (1974), daß jeder freiwillige und ohne Zwang eingegangene Austausch gerecht sei, denn ex ante (im Vorhinein) muß er den Beteiligten ausgewogen erscheinen, sonst würden sie ihn freiwillig nicht eingehen. Eine Vorteilnahme einer Partei durch Ausnutzung von Notlagen oder anderen Unfreiheiten, durch Ausnutzung von Unwissenheit und Irrtum oder durch Zwang ist immer ungerecht (Cook & Hegtvædt, 1986).

Gleiche Macht und gleiche Freiheit der Parteien sind auch die Voraussetzung für die Gerechtigkeit der Vertragsschließung. Das ist das Grundprinzip der freien Marktwirtschaft, in der bei individuell unterschiedlichen Präferenzen durch die gleiche Freiheit aller Vertragsparteien Gerechtigkeit des Austauschs gewährleistet wird. Wenn allerdings Macht und Freiheit ungleich verteilt sind, ist dies eine Rechtfertigung für Interventionen des Staates (Watrin, 1993): Im Kartellrecht, Arbeitsrecht, allgemeinen Vertragsrecht, Mietrecht, Haftungsrecht usw. findet man viele Normen, die Unausgewogenheiten auf den Märkten eindämmen sollen.

Es gibt allerdings Austauschbeziehungen, die nicht adäquat als Verträge zu beschreiben sind. Zwischen Eltern und Kindern werden typischerweise keine Verträge geschlossen, zumindest nicht vor der Mündigkeit der Kinder. Wir werden alle in soziale Systeme mit einem spezifischen Muster von sozialen Ordnungen, Positionen und Rollen, Rechten und Pflichten hineingeboren ohne eine vertragliche Basis. Der sogenannte Genera-

tionenvertrag wird nicht von jeder neuen Generation frei ausgehandelt, sondern ist ein existierender tradierter Ordnungstatbestand, dessen Gerechtigkeit von jeder Generation neu zu bewerten ist. Auch in diesen Fällen gilt Ausgewogenheit als gerecht. Diese Ausgewogenheit wird teilweise durch explizite Normen (etwa Rechte und Pflichten der Inhaber sozialer Rollen) oder implizite normative Erwartungen innerhalb von Austauschbeziehungen angestrebt. So sind die Mitglieder einer Versicherungsgemeinschaft explizit oder implizit gehalten, die Solidargemeinschaft nicht durch vermeidbare Risiken zu belasten, und Versicherungsbetrug steht explizit unter Sanktionsdrohung. Die Inhaber sozialer Rollen sind an explizite oder tradierte Pflichten gebunden, haben entsprechende Rechte und erhalten entsprechende Entlohnungen. Die Gerechtigkeit der Rollenbeziehungen ist in den sogenannten Gleichgewichtstheorien der sozialen Struktur behauptet worden (Parsons, 1951), später aber mit guten Argumenten verschiedentlich in Frage gestellt worden (zum Überblick Joas, 1973).

In der Ausgangslage von Mediationsvorhaben gilt allerdings nicht die „objektive“ externe Bewertung der Ausgewogenheit und Gerechtigkeit, sondern die subjektiven Bewertungen der Konfliktparteien. Von besonderem Interesse ist die Multidimensionalität der Austauschbeziehung. In Eltern-Kind-Beziehungen erfolgt der Austausch z.B. auf ganz unterschiedlichen Ebenen bzw. in unterschiedlichen Bereichen: als materielle Aufwendung, als Pflege, Schutz, Information, Bildung, Erziehung, Anerkennung, Dankbarkeit, Liebe und Zuneigung, als Beitrag zum Familienprestige durch Schulerfolge und Berufserfolg usw. Für die Bewertung der Ausgewogenheit können alle diese Spezifika herangezogen werden. Es ist nicht selten so, daß Eltern, die große materielle und immaterielle Leistungen für ihre Kinder erbringen, als Gegenleistung lediglich Zuneigung erhoffen und bei erfahrener Zuneigung die Beziehung für ausgewogen halten, andere Eltern erwarten Leistungen und Erfolge der Kinder als Gegenleistung. In allen „nahen“ Beziehungen, etwa Partnerschaften, gibt es solche Verrechnungen über verschiedener Austauschbereiche. Hierzu kontrastieren Austauschbeziehungen, in denen nur positional festgelegte oder vertraglich vereinbarte Austauschleistungen berücksichtigt werden.

Unter Gerechtigkeitsaspekten sind auch die Auswirkungen von Austauschbeziehungen auf Dritte zu bedenken. Auch frei geschlossene Verträge können ungerecht sein – gegenüber Dritten. Das ist immer dann der Fall, wenn zwei Parteien Verträge auf Kosten Dritter schließen. Kartelle maximieren ihren Gewinn und festigen ihre Markt- und Machtposition auf Kosten Dritter (Wettbewerber und Kunden). Und die Tarifparteien haben in der Vergangenheit nach Meinung des Sachverständigenrates (1994) Verträge auf Kosten Dritter geschlossen (sowohl auf Kosten der Arbeitslosen, die wegen zu hoher Tarifabschlüsse ihre Stelle verloren haben, als auch auf Kosten der Allgemeinheit, die die Kosten für die Arbeitslosigkeit zu tragen hat).

Vergeltung und Wiedergutmachung

Bei vergeltender Gerechtigkeit geht es um das Verhältnis von Verdienst und Anerkennung, von Schuld und Strafe. Anerkennung und Strafe setzen voraus, daß Normen existieren und angelegt werden, z.B. Leistungsnormen, Rollennormen, sittliche Normen. Die Erfüllung oder Übererfüllung von Normen ist verdienstlich, die Verletzung der Normen ohne Rechtfertigungsgründe ist sträflich.

Welche Gerechtigkeitsnormen werden angelegt? Allgemein, auch im Strafrecht, gilt die Norm der Verhältnismäßigkeit. Die Rechtsstrafe muß zur Schuld eines Täters in einer plausiblen Verhältnismäßigkeit stehen. Ebenso müssen Lob und Anerkennung verhältnismäßig zu den Verdiensten einer Person sein, ob diese als Leistung oder als Bemühung um Leistung verstanden wird. Der schwach begabte Schüler wird die Leistungsstandards einer Klasse nicht erbringen können. Nur wenn man die schwache Begabung in Relation zur Anstrengung sieht, besteht eine Chance auf Lob. In der Pädagogischen Psychologie ist dies unter den Konzepten der Anlegung einer sozialen Bezugsnorm und einer individuellen Bezugsnorm diskutiert worden (Rheinberg, 1980).

Die Berücksichtigung weiterer guter oder schlechter Taten dieser Person ist ein weiteres Prinzip. Wiederholungstäter werden härter bestraft als Ersttäter. Die gute Tat eines notorischen Sünders wird eher als Ausgleich

vorheriger Sünden, denn als Anlaß zu besonderer Anerkennung angesehen. Die Wiedergutmachung des Täters gegenüber dem Opfer, etwa realisiert in einem Täter-Opfer-Ausgleich, wird als strafmildernd anerkannt.

Strittig sind die Normen, die zur Bewertung herangezogen werden. Ist die Pflichterfüllung ein Anlaß für besondere Anerkennung oder ist nur eine supererogatorische Pflichterfüllung verdienstlich? Gilt nur das positive Recht, auch das eines (Unrechts-) Staates, oder gelten die Menschenrechte, gilt das sittliche Gesetz? In der Strafgerichtsbarkeit wurde in der rechtspositivistischen Auffassung die Meinung vertreten, daß Unrechtstaten, die durch die Gesetze eines Unrechtsstaates gedeckt sind, nicht zu ahnden seien. Die Alternativposition geht davon aus, daß Menschenrechtsverletzungen auf alle Fälle strafbar sein sollen.

Verfahrensgerechtigkeit

Bei Dissens über das, was als gerecht und was als ungerecht zu gelten habe, kommt dem Verfahren der Entscheidungsfindung eine besondere Bedeutung zu. Ob es um Verteilungen, um Austausch, um Wiedergutmachung oder Vergeltung geht, es stellt sich immer die Frage, wie darüber zu entscheiden ist, was gerecht wäre und wie am besten diese Gerechtigkeit ermittelt werden kann. Thibault und Walker (1975) haben eine Strukturtypologie der Verfahren in der Entscheidungsfindung vorgestellt. Die Parteien können verhandeln, um zu einem gerechten Ergebnis zu kommen oder der Fall wird vor Gericht gebracht oder es wird ein Schlichter eingeschaltet oder ein Mediator. Bringen die Parteien ihren Fall vor Gericht (bei Officialdelikten bringt der Staatsanwalt den Fall vor Gericht), dann geben sie Kontrolle über das Verfahren und auch Kontrolle über die Entscheidung an das Gericht ab. Schalten Sie einen Schlichter ein, behalten sie mehr Kontrolle über das Verfahren, verlieren aber Kontrolle bezüglich der Entscheidung. Schalten sie einen Mediator ein, haben sie volle Kontrolle über das Ergebnis, geben aber Kontrolle über das Verfahren ab.

Neben dieser Typologie von Thibault und Walker hat sich eine Forschung über Verfahrensgerechtigkeit entwickelt, in der Grundsätze der Informationsaufnahme, des Austauschs von Argumenten und des Verfahrens

der Entscheidungssuche analysiert werden (vgl. Bierhoff, 1992; Bierbrauer, Gottwald & Birnbreier-Stahlburger, 1995; Leventhal, 1981). Es hat sich auf empirischer Basis herausgestellt, daß ein Verfahren dann als gerecht eingeschätzt wird,

- wenn die Konfliktparteien Mitwirkungsrechte haben,
- wenn sie gleiches Gehör bekommen,
- wenn Entscheidungen nicht arbiträr, sondern aufgrund sachlicher und nachprüfbarer Argumente und Informationen getroffen werden,
- wenn die Wahrheit von entscheidungsrelevanten Informationen nachgeprüft wird,
- wenn Prinzipien konsistent angewandt werden,
- wenn bei neuen Informationen und Argumenten Revisionen der Entscheidung möglich sind.

Dies alles erleben die Parteien als Unparteilichkeit der eingeschalteten dritten Instanzen. Wenn dann die Entscheidungsprinzipien noch als legitim gesehen werden und diese Legitimität vermittelt wird, kann das Verfahren als gerecht gelten.

Eine dritte Linie der Forschungsverfahrensgerechtigkeit wurde von Lind und Tyler initiiert. Sie haben beobachtet, daß eine respektvolle Behandlung vor Gericht – generalisiert: durch Autoritätspersonen und -instanzen – als Fairneß interpretiert wird. Auch angeklagte Straftäter erleben ein Verfahren, indem sie respektvoll und höflich behandelt werden, als fair und gerecht. Empirische Forschung zeigt, daß bei wahrgenommener Verfahrensgerechtigkeit ein Ergebnis auch dann akzeptiert wird, wenn es ungünstiger als erwartet ausfällt (Lind & Tyler, 1988).

Nochmals: Konflikte und Gerechtigkeit

Konflikte wegen Präferenzen unterschiedlicher Gerechtigkeitsprinzipien

Dieser Überblick über Prinzipien der Gerechtigkeit und die unterschiedlichen Domänen ist gewiß nicht vollständig, denn Vorstellungen über Gerechtigkeit sind soziale Konstruktionen. Es gibt unterschiedliche Gerechtigkeitskulturen,

wie z.B. Walzer (1983) mit historischen, ethnologischen und kulturvergleichenden Beschreibungen aufgewiesen hat. Vollständigkeit sollte auch nicht angestrebt sein. Die Auflistung hat viel mehr den Zweck, auf die Vielfalt vorfindbarer Prinzipien hinzuweisen und damit den Blick zu öffnen für individuell unterschiedliche Gerechtigkeitsvorstellungen.

Unterschiedliche Vorstellungen über Gerechtigkeit sind nun eine erste Quelle von Konflikten. Einige Beispiele:

- Im Erbschaftsfall beispielsweise präferiert der eine eine Gleichverteilung unter den Geschwistern, die andere 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), die vierte wiederum 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 Betriebes Vorrang, wieder andere wollen die Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb (das Senioritätsprinzip) hoch gewichten oder die Bedürftigkeit, die sich etwa nach den Chancen, wieder einen anderen Arbeitsplatz zu bekommen oder durch die familiäre Notlage bei Verlust eines Arbeitsplatzes spezifizieren läßt.
- In Tarifverhandlungen wollen die einen eine Sicherungen der erworbenen „Besitzstände“ der Arbeitnehmer, andere plädieren für kostensparende Maßnahmen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes auf dem Markt erhöht, damit Arbeitsplätze sichern und vielleicht die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglichen würden.
- In nahen Beziehungen wie Partnerschaften wollen die einen gleiche Aufteilung aller Aufgaben und Ressourcen, anderen 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).

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Gerechtigkeitsprinzipien stellt insofern ein Problem dar, als sie nicht im Einklang stehen. D.h. die Anwen-

dung 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 bei Anwendung „einer Mischung von Prinzipien“, wird der normative Charakter von Gerechtigkeitsvorstellungen zum Problem.

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 stehen die verschiedenen Gerechtigkeitsprinzipien zueinander in einem Konflikt. Bedeutet dies, daß ihre Geltung relativiert werden muß, daß man einem Werterelativismus das Wort reden muß? Ich glaube nicht. Keines der oben aufgeführten Gerechtigkeitsprinzipien ist unbegründet. Mit guten Argumenten kann ihre Geltungsberechtigung begründet werden. Da dies aber für alle genannten und weitere Prinzipien zutrifft, kann es nur bedeuten, daß keines dieser Prinzipien absolut, d.h. alleine gilt. Einem Relativismus, der besagt: „Nichts gilt!“ – wir nennen diesen den *negativen Relativismus* – stellen wir eine *positive Relativierung* gegenüber. Diese positive Relativierung besagt: „Kein Prinzip gilt alleine.“ Viele Prinzipien gelten. 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, verschiedene Prinzipien gleichzeitig 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 Entscheidungsverfahren herausgebildet, in denen jeweils verschiedene Gesichtspunkte Berücksichtigung

finden. Zumindest sind heftige Konflikte über diese Entscheidungen vergleichsweise selten, wie die einschlägige soziologische Forschung vermuten läßt (Elster, 1992).

Konflikte bei Anwendung derselben Gerechtigkeitsprinzipien

Neben Konflikten darüber, welche Gerechtigkeitsprinzipien angewendet bzw. wie sie gewichtet werden sollen, gibt es selbstverständlich auch Gerechtigkeitskonflikte bei der Anwendung der selben Prinzipien. Zwei Parteien mögen überzeugt sein, daß eine Verteilung von Ressourcen nach Verdiensten gerecht sei. Sie mögen sich aber darüber streiten, wem die höheren Verdienste zukommen. 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, um so 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 auseinander gehen.

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.

Konfliktlösung oder Konfliktbearbeitung?

Müller-Fohrbrodt (1990) warnt zurecht vor der Verwendung des Begriffs *Konfliktlösung* und schlägt den Begriff *Bearbeitung von Konflikten* vor. Der Begriff Konfliktlösung suggeriert, daß es tatsächlich eine gerechte Lösung gebe, die nur gefunden werden müsse. Rüthers (1991) hat die aufklärende Formulierung vom „Ungerechten in der Gerechtigkeit“ geprägt. Er meint damit, daß jede Lösung eines Gerechtigkeitskonfliktes neue Ungerechtigkeiten schafft, weil keine Konfliktlösung alle möglicherweise anwendbaren und relevanten Gerechtigkeitsprinzipien in gleicher Weise berücksichtigen kann. Es sind immer Selektionen und Gewichtungen vorzunehmen. Deshalb kommt der Akzeptanz einer Lösung durch die Konfliktparteien große Bedeutung zu, wobei häufig genug die Konfliktparteien nicht die einzigen von einer Lösung Betroffenen sind. Von einem Scheidungsvertrag sind nicht nur die früheren Partner betroffen, sondern auch die Kinder, andere Angehörige und Freunde. Und diese ebenfalls Betroffenen mögen ganz andere Ansprüche haben.

Der Begriff *Bearbeitung von Konflikten* ist deshalb eine günstigere Bezeichnung für die Mediationsarbeit. Er ist verträglich mit der Vorstellung, daß es *die eine, absolute Gerechtigkeit* nicht gibt, daß jede Lösung neue Probleme birgt, auch neue Gerechtigkeitsprobleme, und daß man die Probleme aller Lösungsoptionen durchdenken, sachlich klären muß, um sich schließlich zu einigen. Diese Einigung wird nicht den Ausgangsvorstellungen der Parteien über Gerechtigkeit entsprechen, sie sollte aber von allen Parteien als produktiv im Sinne der Minimierung der Ungerechtigkeitsbefürchtungen, der Minimierung der Verluste und Belastungen und Maximierung der Gewinne angesehen werden.

Strategien der Bearbeitung von Gerechtigkeitskonflikten

Artikulation der Gerechtigkeitsvorstellungen

Wie oben bereits gesagt, sind zu Beginn einer Mediation die vorliegenden Gerechtigkeitskonflikte häufig nicht klar artikuliert. Sie äußern sich in

Emotionen, spezifisch in der Emotion Empörung. Es ist gelegentlich so, daß die Parteien ihre Gerechtigkeitsvorstellungen nicht klar artikulieren können und Artikulationshilfen benötigen. Um Artikulationshilfen leisten zu können, benötigt der Mediator ein Repertoire von Hypothesen über Gerechtigkeitsvorstellungen. Nur klar artikuliert Gerechtigkeitsvorstellungen können bearbeitet werden.

Ausgangspunkt ist die beobachtete oder berichtete Empörung. Mediatoren sollten die Empörung nicht durch eine Verpflichtung auf Sachlichkeit zu unterdrücken versuchen, sondern sollten sie akzeptieren als Hinweis darauf, daß eine Partei eine Ungerechtigkeit erfahren hat, erlebt oder befürchtet, und daß 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 zugrundeliegenden Gerechtigkeitsvorstellungen notwendig ist, um den anstehenden Konflikt produktiv bearbeiten zu können. Die Klärung und Artikulation dieser Gerechtigkeitsvorstellung ist also ein erster Schritt.

Dabei sollten die Mediatoren im Auge behalten, daß die *manifesten Konfliktgegenstände* nicht identisch sein müssen mit den *eigentlichen Gerechtigkeitskonflikten*. Ein Beispiel: Seit der Reform des Scheidungsrechtes vor 20 Jahren ist die Schuldfrage vor Gericht unerheblich. Es gilt das Zerrüttungsprinzip. Trotzdem kann psychologisch die Schuldfrage sehr virulent sein. Aber weil es nicht mehr als zeitgemäß gilt, Schuldvorwürfe zu erheben, unterbleibt das oder wird unterdrückt. Aber innerlich bleiben die Schuldvorwürfe bestehen. Schuldvorwürfe implizieren Motive der Vergeltung. Diese wird auf anderen Feldern gesucht, weil eine Erörterung der Schuldfrage unterbleibt, z.B. bei der Aufteilung von Vermögenswerten oder über Sorgerechts- bzw. Verkehrsrechtregelungen für Kinder.

Ein zweites Beispiel: Viele Konflikte zwischen Eltern und ihren heranwachsenden Kinder sind Konflikte zwischen dem Anspruch der Kinder auf Autonomie und dem Anspruch der Eltern auf Autorität und Übernahme ihrer Wertvorstellungen. Die manifesten Konflikte über Kleidung, Haartracht, 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 dahinter liegenden

Ansprüche und normativen Vorstellungen nicht artikuliert werden und die eigentlichen Konflikte nicht bearbeitet werden.

Vermittlung von Verständnis für die Gerechtigkeitsvorstellungen der anderen Parteien

Nach der Artikulation der Konflikte ist der zweite Schritt der Bearbeitung die Vermittlung eines Verständnisses der Ansprüche und normativen Vorstellungen der jeweils anderen Parteien. Verständnis heißt nun nicht, daß diese Ansprüche und normativen Vorstellungen übernommen und als richtig akzeptiert werden. Sie sollten aber von der (den) gegnerischen Partei(en) 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 mehr erreicht.

Vermittlung von Einsicht in die Dilemmastruktur von Gerechtigkeitskonflikten

Der dritte Schritt besteht in der Vermittlung der Einsicht in die Dilemmastruktur von Gerechtigkeitskonflikten. 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 nicht im Einklang miteinander, und die Freiheitsrechte in der bundesdeutschen Verfassung stehen 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. Die Einsicht darin, daß gültige Werte in Konflikt geraten können, daß es Wertedilemmata gibt, ist eine wesentliche Einsicht in Gerechtigkeitskonflikte. Auf der Basis dieser Einsicht kann eine angemessene und produktive Bearbeitung von Konflikten probiert werden.

Der vierte Schritt schließlich besteht im Versuch, alle konfligierenden Ansprüche und Gerechtigkeitsvorstellungen zu relativieren. Wie oben ausgeführt, bedeutet Relativierung nicht das Abstreiten jeder Geltung, sondern das In-Frage-Stellen der alleinigen Geltung. Wenn die Konfliktparteien verschiedene Gerechtigkeitsprinzipien im anstehenden Konfliktfall präferieren, kann es schon hilfreich sein aufzuzeigen, daß jede der Parteien in anderen Situationen ganz andere Gerechtigkeitsprinzipien anwendet. Schon dadurch wird eine prinzipielle Berechtigung verschiedener Prinzipien vermittelt. Dies ist eine Form der „*empirischen*“ Relativierung: Alle Parteien benutzen bei unterschiedlichen Gelegenheiten verschiedene Gerechtigkeitsprinzipien. Eine weitere Möglichkeit der „*empirischen*“ Relativierung ist der Hinweis auf die Anwendung verschiedenartiger Prinzipien und deren „Mischung“ in vielen gesellschaftlichen Bereichen.

Neben der empirischen Relativierung ist die „*normative*“ Relativierung herauszuarbeiten, die vor allem darin besteht, daß aufgewiesen wird, daß die alleinige Anwendung eines Prinzips alle anderen verletzt, wie oben dargestellt.

Austausch und Begründung der subjektiven Implementationen von Gerechtigkeitsprinzipien

Wenn der Streit nicht darüber geht, welches Gerechtigkeitsprinzip Geltung haben soll, wenn die Konfliktparteien dasselbe Prinzip anwenden, aber unterschiedliche Anspruchsberechtigungen zu haben glauben, müssen die Begründungen der Ansprüche differenziert erfaßt werden.

Um ein Beispiel zu geben: In der Scheidungsmediation geht es zentral um die Ausgewogenheit der bisherigen Austauschbeziehungen. 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. D.h. es ist offenzule-

gen, was alles in der Ehe an Ressourcen, an Leistungen, an Verzicht, an Lasten eingebracht worden ist und was als Ertrag gesehen wird. Es ist typisch für „nahe Beziehungen“, daß materielle Investitionen, Dienstleistungen und Verzichtleistungen durch Zuneigung und Liebe ausgeglichen werden. Es ist aber auch ein psychologischer Tatbestand, daß zuvor erlebte Zuneigung durch die Zurücknahme dieser Zuneigung, die durch die Trennung ja erfolgt, entwertet wird. D.h., nach einer Trennung ist die subjektive Bewertung der Ausgewogenheit der Beziehung eine ganz andere als vorher. Für eine nachhaltige Bereinigung kommt man an der Klärung der subjektiven Bilanzierungen gar nicht vorbei. Ob eine Ausgewogenheit durch eine Scheidungsvereinbarung erreichbar ist, das kann nicht garantiert werden. Aber schon die Kommunikation des Verständnisses für die subjektiven Einschätzungen der anderen Partei ist ein Schritt zur Verbesserung der Beziehung.

Einhaltung von Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit

Abschließend nochmals ein Wort zur Verfahrensgerechtigkeit. Wie bereits gesagt, hat die psychologische Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit immer wieder belegt, daß ein als fair erlebtes Verfahren dazu beiträgt, Entscheidungen zu akzeptieren, auch wenn diese Entscheidungen ungünstiger sind als zuvor 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 etwa zu Verfahren der Konfliktregelung (z.B. durch Richter oder Schlichter), wird eine Entscheidung nicht durch Dritte, sondern durch die Konfliktparteien selbst getroffen. D.h. die Parteien haben Kontrolle über den Ausgang.

Man könnte annehmen, daß wegen dieser Kontrolle über den Ausgang der erlebten Fairneß des Verfahrens eine geringere Bedeutung zukommt als im Gerichtsverfahren und anderen. Ich sehe das nicht so. Der Vertrag, den die Konfliktparteien schließen, setzt die innere Zustimmung zu den getroffenen Vereinbarungen voraus. Je fairer das Verfahren 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(en) festgemacht. Deshalb erscheint es opportun, wenn die Mediatoren die Parteien informieren über Grundsätze der Verfahrensgerechtigkeit und sie anhalten, diese Grundsätze zu befolgen.

Nun kann man Konfliktparteien nicht darauf verpflichten, unparteilich zu sein – einem wesentlichen Prinzip der Verfahrensgerechtigkeit. Aber man kann Konfliktparteien darauf 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 dieses gekoppelt ist mit einer respektvollen und wertschätzenden Haltung, die Lind, Tyler und andere 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.

Literatur

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2 (pp. 267-289). New York: Academic Press.
- Arnold, M. B. (1960). *Emotion and personality*. Vol. 1: Psychological aspects. New York: Columbia University Press.
- Bierhoff, H. W. (1992). Prozedurale Gerechtigkeit: Das Wie und Warum der Fairneß. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 232, 163-178.
- Bierhoff, H. W. (1998). Ärger, Aggression und Gerechtigkeit. In H. W. Bierhoff & Wagner, *Aggression und Gewalt* (pp. 26-47). Stuttgart: Kohlhammer.
- Cohen, R. L. (1986). Membership, intergroup relations, and justice. In M. J. Lerner & R. Vermunt (Eds.), *Social justice in human relations* Vol. 1 (S. 239-258). New York: Plenum Press.
- Cook, K. S. & Hegtvedt, K. A. (1986). Justice and power: An exchange analysis. In H. W. Bierhoff, R. L. Cohen & J. Greenberg (Eds.), *Justice in Social Relations* (pp. 19-42). New York: Plenum Press.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributes justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.

- Dollard, J., Doob, L. W., Miller N., Mowrer, O. H. & Sears, R. R. (1939). Frustration and aggression. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 34, 289-313.
- Ellis, A. (1979) *Die rational-emotive Therapie*. München: Pfeiffer.
- Elster, J. (1992). *Local Justice*. New York: Russel Sage Foundation.
- Epstein, S. (1984). Controversial issues in emotion theory. In P. Shaver (Ed.), *Review of personality and social psychology* (pp. 64-88). Beverly Hills: Sage Publication.
- Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (1984). *Das Harvard Konzept: Sachgerecht verhandeln*. Frankfurt/M.: Campus.
- Gurr, T. R. (1979). *Why men rebel*. Princeton: Princeton University Press.
- Homans, G. C. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Joas, H. (1973). *Die gegenwärtige Lage der soziologischen Rollentheorie*. Frankfurt/M.: Athenäum.
- Koller, P. (1995). Soziale Gleichheit und Gerechtigkeit. In H. P. Müller & B. Wegener (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit* (S. 53-80). Opladen: Leske + Budrich.
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Plenum Press.
- Liebertson, S. & Silverman, R. A. 1965. The precipitants and underlying conditions of race riots. *American Sociological Review* 30, 887-898.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Martin, J. & Murray, A. (1986). Catalysts for collective violence. In R. Folger (Ed.), *The sense of injustice: Social psychological perspectives*. New York: Plenum.
- Montada, Leo (1999). Psychologie der Mediation III. In *Weiterbildendes Studium Mediation*. Hagen: Fernuniversität-Gesamthochschule, Fachbereich Rechtswissenschaft.
- Montada, L. (1997). Psychologische Grenzziehungen als Begrenzung der subjektiven und sozialen Geltung von Moral und Gerechtigkeit. In W. Lütterfelds & T. Mohrs (Hrsg.), *Eine Welt - eine Moral?* (pp. 36-59). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Moore, B. (1984). *Ungerechtigkeit: Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Mozny, F. (1998). *Besitzstandswahrung – ein Rechtsprinzip?* Zentrum für Gerechtigkeitsforschung, Bericht Nr. 5. Potsdam: Universität Potsdam.
- Müller-Fohrbrodt, G. (1990). *Einführung in die konstruktive Bearbeitung von Problemsituationen. Berichte und Studien*, Nr. 24. Trier: Universität Trier, FB I – Pädagogik.
- Müller-Fohrbrodt, G. (1999). *Konflikte konstruktiv bearbeiten lernen. Zielsetzungen und Methodenvorschläge*. Opladen. Leske + Budrich.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, state and utopia*. New York: Basic Books.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Glencoe: Free Press.
- Pastore, N. (1952). The role of arbitrariness in the frustration - aggression hypothesis. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 728-731.
- Perelman, C. (1967). *Über die Gerechtigkeit*. München: C.H. Beck.
- Rheinberg, F. (1980). *Leistungsbewertung und Lernmotivation*. Göttingen: Hogrefe.

- Rüthers, B. (1991). Das Ungerechte an der Gerechtigkeit. Zürich: Edition Interfrom.
- Schmitt, M. & Montada, L. (1981). Determinanten der Gerechtigkeit. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 13, 32-44.
- Solomon, R. C. (1976). The passions. New York: Anchor Press.
- Thibault, J. W. & Walker, L. (1975). Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale, N J: Erlbaum.
- Walster, Berscheid & Walster (1978). Equity: Theory and research. Boston: Allyn & Bacon.
- Walzer, M. (1983). Spheres of Justice: A Defense of Pluralism and Equality. New York: Basic Books.
- Watrin, C. (1993). Marktwirtschaft. In G. Enderle, K. Homann, M. Honecker, W. Kerber & H. Steinmann (Hrsg.), Lexikon der Wirtschaftsethik (S. 655-663). Freiburg: Herder.
- Würtenberger, T. (1987). Zeitgeist und Recht. Tübingen: J. C. B. Mohr.