



4. Streitschlichtungskongress 2006

Dokumentation

Prof. Dr. Leo Montada

Vortrag: *Mythen der Mediation*

Artikel: *Mediation in Fällen von Gewalt,
Aggression und Mobbing in der Schule*

8.-10. Dezember 2006

Bergisch-Gladbach, Bensberg

Mediation und Streitschlichtung

Vortrag Prof. em. Dr. Leo Montada
4. Streitschlichtungskongress 2006
8.12.2006, Bensberg

Mediation und Schlichtung: zwei Formen der Beilegung von Konflikten unter Beteiligung Dritter.

Was ist ein Konflikt?

- Konflikte resultieren aus wahrgenommenem Unrecht.
- Empörung ist der emotionale Ausdruck von Konflikten.
- Unvereinbare Ziele und Überzeugungen sind noch keine Konflikte.
- Wettbewerb mag konfliktträchtig sein, ist aber noch kein Konflikt.

Sind Konflikte vermeidbar? Kaum, wenn man sich

- die Vielfalt von Quellen normativer Überzeugungen
- und deren Widersprüchlichkeit bewusst macht.

Frieden kann durch Beilegung von Konflikte erreicht werden.

Was heißt es, einen Konflikt beizulegen?

- Annäherung der normativen Sichtweisen
Beispiel: die befriedende Wirkung der Bitte um Verzeihung
- Relativierung der Bedeutung des Konfliktes
Beispiel: Gewinner-Gewinner – Lösungen
- Der Vertrag als Option für die Beilegung eines Konfliktes

Können Schlichter und Richter einen Konflikt beilegen? Ja,

- wenn sie eine Annäherung der normativen Sichtweisen erreichen,
- wenn sie eine Lösung ohne Verlierer erreichen.

Was ist Mediation in Konflikten? Prinzipien der Mediation:

- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien
- Führung des Verfahrens durch MediatorInnen
- „Allparteilichkeit“ der MediatorInnen
- Verstehen und gegenseitiges Verstehen herstellen als erstes Gebot
- Die Beilegung eines Konfliktes ist das proximale Ziel.
- Weiter gesteckte Ziele:
 - die Verbesserung der Beziehung zwischen den Konfliktparteien,
 - allseitig produktive Austauschbeziehungen generieren,
 - eine neue Konfliktkultur entwickeln und die dafür notwendigen Einsichten und Kompetenzen vermitteln.
- Moralisch/ethische Entwicklung und Sozialisation durch Mediation.

Mythen in der Mediationsliteratur

- Konflikte wegen konkurrierender Interessen?
- Sollen Mediatoren zurückhaltend sein oder aktiv führen?
- Gilt das Gebot der Sachlichkeit oder sollen Emotionen verstanden werden?
- Darf die Vergangenheit ausgeblendet werden, wenn die Zukunft produktiv gestaltet werden soll?

Aggressive Austragung von Konflikten als Problem:

- das Problem der Eskalierung,

- das Problem der einseitigen Durchsetzung,
- das Problem der Verängstigung der Opfer,
- die Probleme wegen der erzeugten Feindseligkeit.

Was ist Aggression?

- Definition auf der Verhaltensebene.
- Verstehen oder Erklären von Aggression.
- Die Heterogenität von Aggressionen oder die Vielfalt ihrer Motive.

Optionen der Eindämmung von Aggression aus Kenntnis ihrer Motive.

Mediation in Fällen von Mobbing?

- Verstehen von Mobbing? Nota bene: Verstehen ist nicht Billigen
- Mobbing als Versuch der einseitigen Durchsetzung in Konflikten
- Empowerment der Opfer durch Mediation
- Konfliktkultur durch Mediation
- Beilegung eines Konfliktes durch Täter–Opfer–Ausgleich
- Beilegung durch Änderung der Beziehung
- Grenzen der Mediation

Wie ist Frieden zu stiften und zu sichern?

- Frieden durch Beilegung von Konflikten (s.o.)
- Frieden durch Recht
 - Recht und Rechtsgefühle
 - Recht durch Konsens oder durch Oktroy?
 - Recht und Sozialisation
- Frieden durch Autorität
- Frieden durch Machtmittel
- Auch die Einhaltung von Verträgen muss u. U. mit Machtmitteln durchgesetzt werden.

Was ist ein sozialer Konflikt?

Üblicherweise werden soziale Konflikte erklärt mit der Unvereinbarkeit der von den Konfliktparteien vertretenen „Positionen“ (Standpunkte, Überzeugungen, Interessen, Vorlieben, Ziele usw.). Damit ist das Wesen eines sozialen Konfliktes aber nicht beschrieben. Viele Menschen, soziale Gruppen, auch Staaten haben unterschiedliche Positionen (z.B. Standpunkte zu politischen Fragen, religiöse Glaubensüberzeugungen, Hobbies, Musikvorlieben, Lebensziele), ohne in Konflikt miteinander zu geraten.

Hinzu kommen muss folgendes: Die Positionen der anderen Seite müssen eigene Anliegen beeinträchtigen oder bedrohen. Eine andere Meinung zu einem politischen Problem kann als Kritik der eigenen Urteilsfähigkeit, eine andere Glaubensüberzeugung kann als bedrohlich für das Gemeinwesen oder die eigene Autorität, ein anderes Hobby kann als Ende einer Zusammenarbeit, eine abweichende Musikpräferenz als Austritt aus der Gemeinschaft und divergierende Lebensziele als Bedrohung von Freundschaft oder Partnerschaft erlebt werden.

All das kann bedauert werden, muss aber nicht zu einem Konflikt führen. Es ist eine notwendige Voraussetzung für die Entstehung eines sozialen Konflikts, dass sich eine Person über **illegitimes Tun oder Unterlassen** eines oder mehrerer anderer Akteure empört. **Empörung hat mehrere Voraussetzungen:**

- Ein subjektiver Anspruch oder eine subjektiv als geltend angesehene Norm wird als verletzt angesehen, z. B. der Anspruch, dass Mitglieder einer Gemeinschaft die eigenen Überzeugungen und Vorlieben teilen oder die eigene Meinungsführerschaft anerkennen.
- Die anderen werden für ihr Verhalten verantwortlich gemacht, d.h. sie haben sich frei dazu entschieden, es war nicht ihre Natur, nicht die Umstände, die ihr Verhalten determiniert hat,
- und sie haben dafür keine akzeptablen Rechtfertigungsgründe.

Das heißt, das auch als illegitim angesehenes Tun oder Unterlassen anderer nicht immer zu einem Konflikt führt: Es mögen Rechtfertigungsgründe vorgebracht oder vermutet werden; die Geltung der angelegten Normen kann relativiert werden; die Verantwortlichkeit der Akteure kann in Zweifel gezogen werden.

Es kommt in der Regel auch nicht zu einem Konflikt, wenn die Akteure die Unrechtmäßigkeit ihres Tuns oder Unterlassens rasch einsehen und bedauern, wenn sie um Verzeihung bitten (Goffmann 1971), sich gegebenenfalls auch um einen Ausgleich eingetretener Beeinträchtigungen bemühen.

Exkurs: Die Bitte um Verzeihung

Die Bitte um Verzeihung ist ein Heilmittel in Konflikten, was empirisch nachgewiesen ist (Kirchhoff und Montada 1999). Dass ernst gemeinte Bitten um Verzeihung – nicht ein unwillig „hingerotztes“ oder abgenötigtes „Tschuldigung“ - diese befriedende Wirkung haben, wird plausibel, wenn man sich bewusst macht, dass durch in einer Bitte um Verzeihung viele Übereinstimmungen oder **gemeinsame Sichten zwischen „Täter“ und „Opfer“** zum Ausdruck kommen:

- Täter und Opfer stimmen überein, dass die verletzte Norm, der verletzte Anspruch Geltung haben,
- dass sie die Norm oder den Anspruch verletzt haben, und zwar sträflich, das heißt, sie gestehen ihre Schuld,
- sie bestreiten nicht, für ihr Handeln verantwortlich zu sein,
- und sie versuchen nicht, ihr Handeln zu rechtfertigen.
- Sie anerkennen den Opferstatus.
- Sie drücken schließlich aus, dass sie keinen Anspruch auf Verzeihung haben, sondern dass es in der Entscheidung des Opfers liegt, zu vergeben oder nicht. (Deshalb ist die Formel „Ich entschuldige mich.“ falsch gewählt. Man kann sich nicht selbst die Schuld vergeben. Man muss um Vergebung bitten.)

Auf diesen Gemeinsamkeiten lassen sich dann wieder gute Beziehungen gründen.

Auch die Mediation hat das Ziel, Gemeinsamkeiten zu erarbeiten, die eine tragfähige Grundlage für allseits produktive, wenigstens aber unproblematische Beziehungen bieten.

Mythen in der Mediationsliteratur

Das Gebot zur methodischen und inhaltlichen Zurückhaltung

Begründungen dieses Gebotes aus der „Philosophie“ der Mediation, die gegenüber allen Formen autoritativer Entscheidungen abzugrenzen ist:

- Nur eine selbstverantwortlich getroffene Vereinbarung bietet Gewähr, dass eine Konfliktbeilegung nicht als oktroyiert oder aufgedrängt erlebt wird.
- Eine mit gleicher Freiheit und Informiertheit geschlossene Vereinbarung kann nicht ungerecht sein.
- Eine solche Vereinbarung schafft eine Selbstbindung der Vertragsparteien.

Auch gegenüber psychotherapeutischen oder (sozial-) pädagogischen Verfahren wird Mediation mit guten Gründen abgegrenzt.

Dennoch:

- Mediatoren haben eine aktiv gestaltende Rolle in allen Phasen des Verfahrens,
- auch in der Phase der Suche und Entscheidung für eine nachhaltige Vereinbarung. Allerdings sollten sie hier eine spezifische Konfliktlösung nicht favorisieren, sondern tragen Optionen bei, die zu erwägen sind.

Warum sollen Mediatoren eingreifen?

Mediatoren werden hinzugezogen, wenn die Konfliktparteien alleine nicht mehr weiterkommen, z.B.

- weil sie sich in Kommunikationsfallen, belastenden Emotionen und resultierenden Blockaden verstrickt haben,
- oder weil sie in der Problematik ihrer Konflikte eine Strukturierung benötigen.

Oder sie werden hinzugezogen im Vertrauen und in der Hoffnung auf eine allseits gute Lösung, die den Konfliktparteien selbst aber nicht einfällt.

Mediatoren haben nicht nur die Freiheit, sondern die Pflicht, das professionelle Wissen, die Methoden und ihre Kreativität einzusetzen,

- um eine nachhaltige Verbesserung der Kommunikationskultur zu erreichen,
- in der die Konflikte auf der Grundlage eines besseren gegenseitigen Verständnisses beigelegt werden (→ Beilegung von Konflikten),
- und eine allseits gute, mindestens akzeptable Lösung des Konfliktes gefunden
- sowie – wenn erwünscht und möglich – eine nachhaltige Verbesserung der Austauschbeziehung möglich wird.

Die Notwendigkeit einer aktiv „führenden“ Gestaltung des Verfahrens durch die Mediatoren ist aus dem → Aufgabenkatalog der Mediatoren in einer idealen Mediation zu ersehen.

Wissensvoraussetzungen

Mediatoren können ihrer Aufgabe nur gerecht werden, wenn sie den Konflikt verstehen, ein Verständnis für die Parteien mit ihre Sichten und Positionen entwickeln und gegenseitig vermitteln können.

- Obwohl in Mediationen grundsätzlich nicht justiziable Ansprüche gleiches Gewicht haben wie justiziable Ansprüche, sind in vielen gerichtsnahen Mediationen konfligierender Rechtsansprüche juristische Laien nicht in der Lage, die Konfliktlage zu überblicken.
- In ethnischen Konflikten sind Kenntnisse der Kulturen und der Geschichte der Streitparteien erforderlich.
- Partnerschafts-, Eltern – Kind Konflikte, Nachbarschaftskonflikte, Erbschaftskonflikte sind mit anderen Erfahrungshorizonten zu verstehen.

Neben diesen bereichsspezifischen Konflikten mit spezifischen normativen Ansprüchen und Anspruchsverletzungen und gewachsenen Sichtweisen und Einstellungen gibt es Wissen über Konflikte, das generell relevant ist. Aus der Psychologie sind folgende Themenfelder zu nennen:

- die Eskalation, Deeskalation und Beilegung von Konflikten,
- Aggression und Kooperation,
- Emotionen und ihre Steuerung,
- Kommunikationsrisiken und Verständigung,
- Urteilsschemata, -heuristiken und – irrtümer,
- die Sozialpsychologie der Manipulation und Beeinflussung,
- Personwahrnehmung,
- Selbstkonzept,
- Gruppendynamik,
- Kreativität.

Das Sachlichkeitsgebot und die Tabuisierung von Emotionen

Begründungen für dieses Gebot:

- Vermeidung unproduktiven Streits und gefährlicher Eskalierungen des Konflikts.
- Vergleich zum Gerichtsprozess, wo die Parteien durch nicht persönlich betroffene Anwälte vertreten werden.

- Orientierung am Modell rationaler Wahlen zur Maximierung des eigenen Nutzens.

Argumente, weshalb es unproduktiv sein kann, Emotionen auszublenden:

- Emotionen sind ein konstitutiver Teil sozialer Konflikte.
- Die meisten Menschen haben ihre Emotionen nicht (völlig) unter Kontrolle. Das heißt, sie können auch auf die Appelle von Mediatoren hin ihre Gefühle nicht einfach abstellen, allenfalls ihren Ausdruck zu unterdrücken versuchen.
- Wenn die Betroffenen ihren Gefühlsausdruck unterdrücken, haben sie ihre Gefühle noch nicht bearbeitet. Das heißt, die gefühlsmäßige Einschätzung des Anlasses hat sich nicht verändert. Sie haben noch keine neue Perspektive eingenommen und noch keine Information erhalten, die eine neue Bewertung des Sachverhaltes nahe legen würden. Sich nicht mit ihren Gefühlen zu befassen, bringt die Betroffenen nicht weiter. Sie bleiben emotional belastet.
- Appelle der Mediatoren, sachlich zu bleiben, wirken als Rügen, sind eine zusätzliche Belastung.
- Da die Menschen ihre Gefühle als berechtigt ansehen, wird ihr Vertrauen in die Mediatoren und das Mediationsverfahren dadurch gewiss nicht gestärkt.
- Mediatoren verlieren eine sehr wichtige Quelle von Erkenntnis, wenn sie sich mit den Gefühlen der Parteien nicht befassen. Gefühle sind differenzierte Indikatoren der Beziehungen der Menschen zueinander und zu den diversen Anlässen, die sie emotional bewerten. Sie sind Indikatoren starker Betroffenheit. Sie informieren über die Art der Betroffenheit. Sollten wir aus der Mediation ausblenden, was den Parteien besonders wichtig ist? Die Tiefenstruktur eines Konflikts erfahren wir oft nur über die Analyse der Gefühle. Gefühle sagen viel aus über die Anliegen und die Sichtweisen der Parteien.

Zukunftsorientierung – Ausklammerung der Vergangenheit

Die Regel "Nicht in die Vergangenheit, sondern nach vorne schauen." basiert auf dem ökonomischen Modell des Handelns:

- Die Vergangenheit kann ineffizient und verlustreich gewesen sein.
- Dem entgangenen Gewinn nachzutruern hilft nicht, das Handeln in der Vergangenheit ist nicht zu ändern, und es bietet im Eigennutzmodell – im Gegensatz zum Gerechtigkeitsmodell – keine Basis für eine Ausgleichsforderung: Wer in der Vergangenheit ineffizient gehandelt hat, hat das selbst zu verantworten.
- Die Chancen, den eigenen Nutzen zu steigern, liegen in den Entscheidungsmöglichkeiten der Gegenwart und in der Zukunft.
Die Vergangenheit kann man nicht ungeschehen machen. Man kann nur versuchen, durch rationale, am Eigeninteresse orientierte Entscheidungen künftig möglichst günstig abzuschneiden.
- Die Beschäftigung mit der Vergangenheit ist nur in dem Sinne nützlich, dass die Fehler der Vergangenheit erkannt werden und aus ihnen gelernt wird.

Ist die Beschäftigung mit der Vergangenheit tatsächlich sinnlos und ineffizient? Nein. Warum nicht?

1. Das Bedürfnis nach Vertrauen in die Geltung und Beachtung sozialer Normen:

Menschen wollen eine Sanktion von Normverstößen und sie wollen die Sicherheit, dass sie sich in Sozialbeziehungen darauf verlassen können, dass soziale Normen allseitig anerkannt und eingehalten werden.

Vor jeder weiteren Interaktion steht also die Bereinigung der Vergangenheit

- durch Sanktion der Normverstöße,
- durch Wiedergutmachung,
- durch Eingestehen des Verstoßes
- und Versprechen künftiger Normbeachtung.

Deshalb hat die aufrichtige Bitte um Verzeihung eine befriedende Wirkung, bereinigt die Vergangenheit und schafft wieder Vertrauen in die Zukunft (Goffman, 1971; Kirchhoff, 1998).

2. Die Bedeutung von Emotionen im sozialen Leben

Das weite Spektrum der Emotionen, die Bewertungen darstellen und zu Handlungen disponieren, spiegeln nicht nur die Nutzenrelationen, sondern auch die Bedeutung sozialer Normen: z.B. Schuld und Empörung, Kränkung, Bitterkeit, Scham, Eifersucht, Neid, Hass. Diese Emotionen haben in sozialen Konflikten eine große Bedeutung.

Diese Emotionen disponieren häufig zu Verhalten, das einem rationalen Kalkül durchaus nicht entspricht:

- Empörung motiviert zu Vorwürfen und Strafen,
- Hass zu Vergeltung,
- Scham zur Wiedererlangung von sozialem Ansehen, häufig ohne Kosten und Verluste zu beachten, die dafür in Kauf genommen werden.

Wie sollte die Zukunft gelingen, wenn diese in der Vergangenheit entstandenen Gefühls unbearbeitet bleiben?

Die Schuld ist im Scheidungsverfahren nicht mehr justiziabel, aber Schuldvorwürfe sind trotzdem existent und "virulent" und müssen deshalb bearbeitet werden.

In allen Beziehungskategorien gelten spezifische Standards für Interaktionen und Austausch, Standards der Gerechtigkeit, der Loyalität, der Solidarität usw.

Eine Verletzung dieser Standards wirft die Frage auf, ob die Beziehung in der bisherigen Form fortbestehen kann oder nicht.

Und diese Frage muss geklärt werden, weil sie für den künftigen Austausch von großer Bedeutung ist.

Wie sollte ohne Bezug zur Vergangenheit diese Frage geklärt werden?

Ohne Aufarbeitung der Vergangenheit kein Vertrauen in die Zukunft!
Das Eingeständnis von Fehlern kann Vertrauen schaffen.

Mediation in Fällen von Gewalt, Aggression, Mobbing in der Schule

Leo Montada

Die Eindämmung von Gewalt ist auf allen Ebenen menschlichen Lebens ein Desiderat von großer Bedeutung: in internationalen und ethnischen Konflikten, am Arbeitsplatz, auf den Straßen, in Partnerschaften und Familien und auch in Schulen.

Der Anstieg der Gewaltkriminalität im Jugendalter in den beiden letzten Jahrzehnten ist nach Daten des Bundeskriminalamtes enorm (Montada 2002 a). Gewalt in der Schule, auf dem Schulweg ist seit Jahren ein Forschungsgegenstand. Zwar finden sich sowohl dramatisierende als auch bagatellisierende Gesamtbewertungen, aber die objektiv ermittelten Häufigkeiten von Viktimisierungen im Jugendalter (Wetzels et al. 2001) sollten Anlass geben, der Eindämmung von Gewalt auf der gesellschaftlichen Agenda eine hohe Priorität einzuräumen.

Die Kultivierung und Verbreitung der Konfliktmediation ist diesbezüglich eine Hoffnung, wie im folgenden zu begründen sein wird. Die Rede ist hier von einer idealen Mediation, wie sie professionell oder durch spezifisch ausgebildete Lehrpersonen geleistet werden kann. Bei Vermittlungen durch Peers, durch Mitschüler, kann nicht das Repertoire einer idealen Mediation durch erfahrene Mediatoren erwartet werden.

Dennoch kommt der Schüler - Mediation eine wichtige Rolle in der Befriedung von Konflikten und in der gesellschaftlichen Entwicklung einer besseren Kultur der Bearbeitung von Konflikten zu. Anzustreben ist überall die Möglichkeit einer Überführung von Vermittlungsversuchen durch Schüler in Mediationen durch spezifisch geschulte Erwachsene. Eine der Aufgaben der

Schüler - Mediatoren könnte es dann sein, die Streitenden bei schwierig beizulegenden Konflikten zu motivieren, erfahrene Mediatoren einzuschalten.

Auch erfahrene Mediatoren können nicht alle konflikträchtigen Probleme aus der Welt schaffen, aber sie können diese identifizieren und Möglichkeiten für ihre Behebung, Bewältigung oder Vermeidung vorschlagen, deren Umsetzung dann in der Verantwortlichkeit anderer Personen oder Institutionen liegen kann, gerade auf dem Feld der Prävention von Aggression und Gewalt.

Als erstes wird der Zusammenhang von Aggressionen und sozialen Konflikten umrissen. Spezifische Vorzüge der Mediation zu einer nachhaltigen Bereinigung werden sodann kurz skizziert werden. Der Beitrag schließt damit, Entwicklungschancen durch eine konstruktive Konfliktbearbeitung auf der persönlichen und auf der sozialen Ebene aufzuzeigen und mögliche Beiträge der Schüler - Mediation zur Förderung einer besseren Konfliktkultur zu erwägen, insbesondere wenn sie eingebettet ist in eine entsprechende Schulkultur.

Mediatoren müssen wissen: Aggression¹ ist psychologisch kein homogenes Konstrukt!

Aggression/Gewalt kann nicht nur viele Formen haben (Verletzen, Quälen, Erpressen, Ausstoßen, Zwingen, Vergewaltigen, Berauben, Bedrohen, Ächten, Strafen, Kränken, Verleumden, Einschüchtern, Demütigen u.a.m.), sondern auch viele verschiedene Motive. Sehr häufig resultiert aggressives Handeln aus erlebter Ungerechtigkeit, verletzten Ansprüchen, aber nicht immer. Es gibt aggressives Handeln, um egoistische Ziele und Bedürfnisse durchzusetzen, als Demonstration von Macht und Überlegenheit, aus Lust an der Qual von Opfern, u.a.m.

¹ Einen Überblick über die Aggressionsforschung bieten Bierhoff & Wagner, 1998.

Für die Mediation bei gewaltsamen Konflikten ist der Blick auf die Motive besonders wichtig, weil man Gewalthandlungen nicht verstehen kann, wenn man ihre Motive und damit ihre Ziele nicht kennt. Das Verständnis der Handlungen und Handlungsintentionen ist eine Voraussetzung für eine Klärung von Konflikten, deren Bereinigung und für die Suche nach einer Verständigung, die nachhaltig wirksam ist.

Aggression kann viele verschiedene Motive haben

Folgende Motivthesen, die sich nicht immer ausschließen, sondern überlappen können, sind z.B. in Betracht zu ziehen:

- Verteidigung legitimer Ansprüche und Rechte, z.B. das Recht auf Respekt, auf Besitz, auf Autonomie; auch vermeintlich legitime, angemäße subjektive Ansprüche wie der Anspruch auf Gehorsam, auf Anerkennung der Führerschaft, auf Besitzstandswahrung sind als Hypothesen zu erwägen.
- Vergeltung von erlittenem Unrecht, z.B. persönlicher Kränkung und erfahrener Respektlosigkeit.
- Befriedigung von Hass und Rachegefühlen wegen erlittenen Unrechts , erlittener Kränkungen.
- Kompensation von Demütigungen, Niederlagen, Statusverlust , wenn bspw. schlechte Schulleistungen durch „männliche Härte“ kompensiert wird.
- Verteidigung von religiösen oder ideologischen Überzeugungen oder Symbolen gegen Angriffe und Diffamierung, Vergeltung der Beleidigung von „heiligen“ Symbolen.
- Selbstwertgewinnung durch ideologisch begründete Gewalt wie fallweise bei fremdenfeindliche Aktionen.
- Machtmotive und Selbstwerterhöhung durch Machtausübung.

- Kampf um Macht und Status: Rivalenkämpfe auf unterschiedlichen Feldern – etwa um Freundschaften oder Zugehörigkeit zu einer Clique, um die Aufmerksamkeit einer Lehrperson, um die Mannschaftsführung im Sport, um die Führerschaft in Geschmacksfragen.
- Einseitige Durchsetzung von vermeintlich legitimen Eigeninteressen.
- Sadistische Lust am Leiden wehrloser Opfer, sexueller Sadismus.
- Gerechtigkeit als Motiv: Vergeltung von Unrecht, Ausgleich unverdienter Vorteile, Protest gegen Staatsgewalt u.v.a.m.
- Gehorsam gegenüber Führern, Angst vor Verstoßung: Aggression auf Befehl wie in vielen Banden, manchen Sekten.
- Anpassung an eine Gruppe, Gruppendruck: Mitmachen bei Mobbing durch Gruppen.
- Pflichterfüllung: Gewaltanwendung aus Verantwortung, z.B. Interventionen von Lehrern oder Mitschülern gegen Schülergewalt, gegen sexuelle Belästigung.
- Solidarität, z.B. solidarischer Widerstand gegen Autoritäten, Vertuschung der Verfehlungen von Mitschülern.
- Gegenwehr, Notwehr bei Angriff: Selbstschutz, auch Verteidigung Anderer.
- Befreiung von Gängelei und Bevormundung: Emanzipation.
- Mutprobe zur Selbstbestätigung, zur Kompensation von Inferioritätsgefühlen oder beschämenden Niederlagen, zur Vermeidung von Hämie oder Herabsetzung.
- Lust am Kampf, am Kräfte messen, wie das zwischen Fan Clubs quasi als Wettkampfsport ausgetragen wird.

- Missgunst, Neid, wobei die erlebte Kränkung durch die wahrgenommenen Vorteile der beneideten Person, was immer diese Vorteile sein mögen (Besitz, Beliebtheit, Schönheit, Erfolge durch Leistungen, Status u.a.m.) durch Schädigung kompensiert wird.

Die Auflistung möglicher Motive soll zweierlei zeigen. Gewalt hat unterschiedliche Motive und Ziele. Wenn gegenseitiges Verstehen angestrebt wird, müssen diese geklärt werden.

Verstehen von Aggression

Verstehen von Aggression und Gewalt kann den Schlüssel liefern für ihre Eindämmung. Den Gewalttaten, die als Vergeltung einer Kränkung zu verstehen sind, ist auf andere Weise vorzubeugen als der Gewalt im Kampf von Hooligans gegeneinander oder der Schädigung einer beneideten Person.

Vielleicht hätte der Amoklauf von Erfurt vermieden werden können, wenn die Motivlage des Täters nach seiner Relegation von der Schule verstanden worden wäre und wenn ihm eine realistische Chance für die Gewinnung von Selbstachtung durch Ausbildung, Beruf oder ehrenamtliche Tätigkeit aufgezeigt worden wäre.

Verstehen von Gewalt setzt voraus, dass diese als Handlung eines Akteurs begriffen wird, als Handlung, mit der ein Motiv verfolgt, ein Ziel und spezifische Folgen angestrebt werden. Insofern hat eine Handlung für den Akteur einen Sinn, der verstanden werden kann und für eine Verständigung verstanden werden muss.

Es gibt im Unterschied dazu auch Versuche, Gewalt zu erklären.

Erklärungen von Gewalt führen diese auf Bedingungen zurück. Häufig genannte Bedingungen sind Gewalterfahrungen in der Kindheit, defizitäre moralische Sozialisation, Rechtfertigungen von Gewalt in einer Kultur oder Subkultur (z.B. von Gewalt gegen Feinde, gewalttätige Strafen in der Kindererziehung, Gewalt gegen Frauen, gegen Fremde, gegen Abweichler usw.), Persönlichkeitsmerkmale

wie fehlende Impulskontrolle, Aggressivität als Eigenschaft, Autoritarismus / Autoritätshörigkeit, fehlende Empathie, Einstellungen wie Fremdenfeindlichkeit, die Prävalenz von Gewalt in Medien u.a.m. Als Belege für solche Erklärungshypothesen werden empirische Korrelationen zwischen den Bedingungsvariablen und Indikatoren für Gewaltbereitschaft angeführt. Die **Erklärungshypothesen können durchaus nutzbar gemacht werden für das Ziel der Eindämmung von Gewalt, nämlich präventiv**, indem man versucht, diese Bedingungen einzudämmen.

Der Sinn eines einzelnen Gewaltaktes, einer Aggression ist mit solchen Erklärungshypothesen nicht ermittelt, d. h. mit Erklärungen der genannten Art haben wir eine Gewalthandlung noch nicht verstanden. Muss man sie verstehen?

Verstehen versus Bestrafen

Die intuitive, spontane Reaktion auf Gewalt und Aggression ist Gegenaggression oder Strafe und Vergeltung, wenn sich das Opfer oder Zeugen stark genug fühlen. Machtvolle Gegenaggression kann Respekt einflößen. Die korrektive und präventive Wirkung von Strafen wird im allgemeinen aber überschätzt (Amelang 1986). Strafe fördert in der Regel auch nicht die Einsicht, sich falsch verhalten zu haben, nicht die innere Anerkennung der verletzten Normen, sondern eher deren Ablehnung und die Ablehnung des sozialen Systems, das sie durchsetzen will (Montada, 2002 b). Strafe fördert auch nicht die Beziehung zum Opfer.

(Re-) Konstruktion der Aggression als Konflikt

Die Bearbeitung von Fällen der Gewalt und Aggression mit Verfahrenskomponenten der Mediation hat viele Vorzüge. Die Voraussetzung ist allerdings eine Rekonstruktion als Konflikt. Dafür sind dann die Gründe und Hintergründe der Aggression zu ermitteln, also ihre Motive, ihr Sinn. Selbstverständlich ist dann auch zu fragen, ob das Opfer einen Anlass gegeben

hat, gegebenenfalls welchen. Häufig ist eine eindeutige Unterscheidung von Täter und Opfer auch unangemessen, dann wenn die Beteiligten sowohl Täter als auch Opfer sind.

Wohlgemerkt: Sich um **Verstehen** der Tat und der Täter zu bemühen **bedeutet weder eine Entschuldigung der Täter, noch eine Legitimierung von Aggression**. Die mediatorischen Bemühungen sollten mit der Maxime geführt werden, dass Aggression illegitim ist, dass es aber dennoch gut ist, jeden Einzelfall zu verstehen, damit Konflikte künftig nicht mehr in Gewalt und Aggression enden. Ziel ist eine nachhaltige Verbesserung der Beziehung und die Befähigung zu einer konstruktiven Beilegung von Konflikten.

Wenn den Tätern vorab zugesichert wird, dass unvoreingenommen die Sichtweisen der Betroffenen über ihren Konflikt und seine Entstehung angehört werden, besteht die Chance, über den aktuellen Konflikt hinaus weitere Feindseligkeiten in der Peergruppe, in der Schule, in den Familien in Erfahrung zu bringen und **aggressionspräventiv** wirken zu können.

Wenn sich hierbei der Verdacht auf spezifische Defizite oder Störungen ergeben sollte, wäre das Anlass für eine Beratung und Vermittlung an einschlägig professionell qualifizierte Personen oder Stellen.

Das Bemühen um Verständnis auch des Täters entspricht der Haltung der **Allparteilichkeit der Mediatoren**, die die Akzeptanzbereitschaft selbst von belastenden Gerichtsurteilen erhöht, wie die umfangreiche Forschung zur **Verfahrensgerechtigkeit** gezeigt hat (Bierhoff, 1992; Tyler et al. 1997), und die die Akzeptanz einer in der Mediation erarbeiteten Vereinbarung fördern sollte.

Selbstverständlich ist die **Mediation nicht Täter zentriert** zu führen, es geht mit nicht geringerem Gewicht um das Opfer. Die **Folgen der Aggression für das Opfer** herauszuarbeiten und Optionen für eine Wiedergutmachung zu entwickeln und die Bereitschaften zu einer Bitte um Verzeihung und deren Annahme durch das Opfer zu ventilieren. Das ist die Bemühung um einen

Täter – Opfer – Ausgleich.

Nicht Schuld nachweis und Bestrafung sind Ziel der Mediation, sondern ein nachhaltig Frieden zu stiften und zu friedlicher Beilegung von Konflikte zu befähigen. Mediatoren müssen dafür Konzepte für die Erfassung, Analyse und Beilegung von Konflikten haben.

Was ist ein sozialer Konflikt?

Üblicherweise werden soziale Konflikte erklärt mit der Unvereinbarkeit der von den Konfliktparteien vertretenen „Positionen“ (Standpunkte, Überzeugungen, Interessen, Vorlieben, Ziele usw.). Damit ist das Wesen eines sozialen Konfliktes aber nicht beschrieben. Viele Menschen, soziale Gruppen, auch Staaten haben unterschiedliche Positionen (z.B. Standpunkte zu politischen Fragen, religiöse Glaubensüberzeugungen, Hobbies, Musikvorlieben, Lebensziele), ohne in Konflikt miteinander zu geraten.

Hinzu kommen muss folgendes: Die Positionen der anderen Seite müssen eigene Anliegen beeinträchtigen oder bedrohen. Eine andere Meinung zu einem politischen Problem kann als Kritik der eigenen Urteilsfähigkeit, eine andere Glaubensüberzeugung kann als bedrohlich für das Gemeinwesen oder die eigene Autorität, ein anderes Hobby kann als Ende einer Zusammenarbeit, eine abweichende Musikpräferenz als Austritt aus der Gemeinschaft und divergierende Lebensziele als Bedrohung von Freundschaft oder Partnerschaft erlebt werden.

All das kann bedauert werden, muss aber nicht zu einem Konflikt führen. Es ist eine notwendige Voraussetzung für die Entstehung eines sozialen Konflikts, dass sich eine Person über **illegitimes Tun oder Unterlassen** eines oder mehrerer anderer Akteure empört. **Empörung hat mehrere**

Voraussetzungen:

- Ein subjektiver Anspruch oder eine subjektiv als geltend angesehene Norm wird als verletzt angesehen, z. B. der Anspruch, dass Mitglieder

einer Gemeinschaft die eigenen Überzeugungen und Vorlieben teilen oder die eigene Meinungsführerschaft anerkennen.

- Die anderen werden für ihr Verhalten verantwortlich gemacht, d.h. sie haben sich frei dazu entschieden, es war nicht ihre Natur, nicht die Umstände, die ihr Verhalten determiniert hat,
- und sie haben dafür keine akzeptablen Rechtfertigungsgründe.

Das heißt, das auch als illegitim angesehenes Tun oder Unterlassen anderer nicht immer zu einem Konflikt führt: Es mögen Rechtfertigungsgründe vorgebracht oder vermutet werden; die Geltung der angelegten Normen kann relativiert werden; die Verantwortlichkeit der Akteure kann in Zweifel gezogen werden.

Es kommt in der Regel auch nicht zu einem Konflikt, wenn die Akteure die Unrechtmäßigkeit ihres Tuns oder Unterlassens rasch einsehen und bedauern, wenn sie um Verzeihung bitten (Goffmann 1971), sich gegebenenfalls auch um einen Ausgleich eingetretener Beeinträchtigungen bemühen.

Exkurs: Die Bitte um Verzeihung

Die Bitte um Verzeihung ist ein Heilmittel in Konflikten, was empirisch nachgewiesen ist (Kirchhoff und Montada 1999). Dass ernst gemeinte Bitten um Verzeihung – nicht ein unwillig „hingerotztes“ oder abgenötigtes „Tschuldigung“ - diese befriedende Wirkung haben, wird plausibel, wenn man sich bewusst macht, dass durch in einer Bitte um Verzeihung viele Übereinstimmungen oder **gemeinsame Sichten zwischen „Täter“ und „Opfer“** zum Ausdruck kommen:

- Täter und Opfer stimmen überein, dass die verletzte Norm, der verletzte Anspruch Geltung haben,
- dass sie die Norm oder den Anspruch verletzt haben, und zwar sträflich, das heißt, sie gestehen ihre Schuld,
- sie bestreiten nicht, für ihr Handeln verantwortlich zu sein,

- und sie versuchen nicht, ihr Handeln zu rechtfertigen.
- Sie anerkennen den Opferstatus.
- Sie drücken schließlich aus, dass sie keinen Anspruch auf Verzeihung haben, sondern dass es in der Entscheidung des Opfers liegt, zu vergeben oder nicht. (Deshalb ist die Formel „Ich entschuldige mich.“ falsch gewählt. Man kann sich nicht selbst die Schuld vergeben. Man muss um Vergebung bitten.)

Auf diesen Gemeinsamkeiten lassen sich dann wieder gute Beziehungen gründen.

Auch die Mediation hat das Ziel, Gemeinsamkeiten zu erarbeiten, die eine tragfähige Grundlage für allseits produktive, wenigstens aber unproblematische Beziehungen bieten.

Ableitung von Aufgaben einer Mediation aus der Konfliktkonzeption

Aus der dargestellten Konzeption von Konflikten sind mehrere Aufgaben für eine kultivierte Bearbeitung von Konflikten in einer anspruchsvollen Mediation zu spezifizieren:

- ***Die subjektiven Sichten über das, was legitim und nicht legitim ist***, also über Ansprüche, Normen und Normverletzungen ***sind zu artikulieren und mitzuteilen***. Mit subjektiver Sicht sind die persönlichen normativen Überzeugungen gemeint. Sie können *positiven Rechtsnormen* entsprechen, sie können aber auch von Rechtsnormen abweichen, weil man die Rechtsnorm für falsch hält, sie können *Normen der Moral, der Gerechtigkeit, religiöse Normen, Normen des Anstands und der Konvention* beinhalten. Ob sie von einer Mehrheit geteilt werden oder nicht: Sie werden subjektiv als generell gültig betrachtet, ihre Einhaltung wird von anderen erwartet, gefordert.

Festzuhalten ist, dass in der Mediation im Unterschied zu einem Gerichtsverfahren Rechtsnormen kein höheres Gewicht haben als persönliche subjektive Normen, also Vorstellungen über Moral, Gerechtigkeit und Anstand oder religiöse Normen (hierzu ausführlicher Montada 2003a, 2004).

- **Allerdings gilt: Die in einem konkreten Konflikt relevanten subjektiven Normen sollten reflektiert werden.** Es ist zu prüfen, ob ihre Geltung relativiert werden sollte, was insbesondere im Falle von *Normenkonflikten* oder *–dilemmata* unumgänglich ist. Wenn in der Mediation subjektive Normen ernst genommen werden, folgt daraus, dass Mediatoren im Unterschied zu Richtern, die „Recht sprechen“ im Bewusstsein, die Wahrheit über das Recht zu kennen, Konflikte zwischen subjektiven Normen, etwa zwischen unterschiedlichen Vorstellungen über Gerechtigkeit oder zwischen Gerechtigkeitsvorstellungen und religiösen Normen als „normal“, ja als unvermeidbar darstellen und als ein zentrales Thema für gegenseitiges Verstehen und die anzustrebende Verständigung zwischen den Konfliktparteien.

*Hilfreich sind hier **positive Relativierungen**, etwa bei divergierenden Vorstellungen über Verteilungsgerechtigkeit (Soll gleich verteilt werden oder nach Leistung, nach Bedürftigkeit, nach Seniorität oder anderen Statuskriterien?). Keine der divergierenden Vorstellungen ist falsch, aber alle sind einseitig. Folglich kann keine alleinige Geltung beanspruchen. Der Diskurs hierüber ist ganz wichtig für die Gewinnung von Einsicht in die Existenz normativer Dilemmata und für die Erzeugung von Skepsis gegenüber simplen normativen Wahrheiten, auch den eigenen.*

Diskurse über konfligierende Normvorstellungen haben als erstes Ziel diese positive Relativierung von konfliktrelevanten Überzeugungen (Montada & Kals, 2001). Als zweites Ziel haben sie die Erzeugung der Einsicht, dass es trotzdem möglich ist, sich zu vertragen, einen

Sozialvertrag zu schließen, in dem die Rechte und Pflichten gegenseitig garantiert werden. Die Legitimation hierfür resultiert aus dem Vertrag selbst. Die Konfliktparteien sind frei, ihr Binnenverhältnis zu regeln, wie sie das möchten. Diese Einsicht reicht weit über den aktuellen Konflikt hinaus und ist verallgemeinerbar als Prinzip für die Gestaltung sozialen Lebens durch Sozialverträge.

- *Im konkreten Konfliktfall ist immer als erstes zu prüfen, ob die Parteien wirklich divergierende normative Überzeugungen haben oder nicht.* Wenn Akteure ihr Verhalten als Normverletzung bedauern, haben sie dieselben Normüberzeugungen wie die Betroffenen.
- Es mag auch sein, dass sie eine *Normverletzung* als solche nicht leugnen, aber *rechtfertigen*, z.B. als angemessene Reaktion auf eine vorausgegangene Normverletzung der Gegenseite.
- Das gibt Anlass, die *Konfliktgeschichte zu rekonstruieren* und der aktuell betroffenen Partei gegebenenfalls eigene vorausgegangene Beiträge zur Konfliktgenese bewusst zu machen.
- *Rechtfertigungsgründe sind auszutauschen und zu prüfen wie die subjektiven normativen Überzeugungen.* Ob Rechtfertigungsgründe – z.B. konfligierende Pflichten, Handeln in guter Absicht, Handeln auf Anweisung, Priorität eigener Interessen usw. – als Legitimierung des Handelns anerkannt werden oder nicht, ist zu prüfen. Es ist empirisch durch Vignettestudien (Kirchhoff & Montada 1999) und experimentelle Interventionen (Bernhardt 2000) belegt, dass akzeptable Rechtfertigungsgründe die Empörung und damit Konflikte dämpfen.
- Die von der betroffenen, sich empörenden Partei *unterstellte Verantwortlichkeit der Gegenseite ist zu artikulieren und zu reflektieren.* Es mag sein, dass die Gegenseite nicht willentlich gehandelt hat, dass die Folgen ihres Handelns nicht voraussehbar waren, dass diese nicht wahrscheinlich waren, dass sie nicht beabsichtigt waren usw.

Abstufungen der Verantwortlichkeit sind korreliert mit der Intensität von Empörung und Vergeltungsbedürfnis (Heider 1958; Schmitt, Hoser & Schwenkmezger 1991).

- Es ist genau zu *klären, welche Anliegen beeinträchtigt, verletzt oder bedroht sind, bzw. erscheinen*, und wodurch, d.h. durch welche Handlungen der Gegenseite.
- Die Bewertung der erfahrenen Beeinträchtigung, des eingetretenen Schadens muss reflektiert und kann ggfls. relativiert werden.

Exkurs:Beispiele für Anliegen

Anliegen, die im schulischen Kontext beeinträchtigt werden können, sind unter anderen die Folgenden:

- respektvolle Behandlung,
- auch bezüglich des Sexuellen,
- soziale Anerkennung,
- körperliche Unversehrtheit,
- Selbstbestimmung,
- Respektierung der eigenen Wertungen,
- Eigentumsrechte,
- Anerkennung von Vorrechten – z. B. der Einheimischen gegenüber den Neuen oder Fremden,
- Anerkennung von Statushierarchien,
- Anerkennung von Autorität,
- Anerkennung von Kompetenz,
- gerechte Leistungsbewertungen,
- gerechte Verteilung von Aufgaben, Rechten,
- Austauschgerechtigkeit, Vermeidung von Ausbeutung,
- Vermeidung von Trittbrettfahren,
- Erwartung der Anpassung an Usancen, Kommunikationsformen, Traditionen oder allgemeiner: an die "Kultur" und die Normen einer sozialen Einheit,
- Solidarität in der Klassengemeinschaft.

Die **Formen der Beeinträchtigung, Verletzung oder Bedrohung von Anliegen** sind vielfältig:

- Körperverletzung,

- Erregung von Neid,
- üble Nachrede,
- Verdächtigungen,
- kränkende Kritik,
- Drohungen,
- Missachtung,
- Unbotmäßigkeit,
- Anschwärzen,
- sexuelle Belästigung,
- Raub,
- Zerstörung von Eigentum,
- Machtdemonstration,
- Beleidigungen,
- Ironie,
- Hohn,
- Erpressung,
- und vieles andere mehr

Das alles sind Themen für einen Austausch und einen Diskurs. Ohne diese Klärungen wird eine allseits als gerecht eingeschätzte Vereinbarung und eine nachhaltige Befriedung nicht erreicht werden. Wie das im einzelnen geleistet werden kann, kann hier nicht dargestellt werden (vgl. Montada & Kals, 2001, Kap. 5 und 8).

Ungerechtigkeit, Empörung und Aggressionsbereitschaft

Konflikte werden heiß, wenn eine Ungerechtigkeit erlebt wird und bestehen bleibt. In psychologischen **Theorien der Feindseligkeit und Aggression** wird die Rolle von erlebter Ungerechtigkeit deutlich: Es ist nicht die legitime Konkurrenz der Interessen auf den Märkten, im Sport, in Schule und Beruf, nicht die Frustration von Interessen und Bedürfnissen als solche, die Aggression und Feindseligkeit auslösen, es ist die **illegitime** Frustration (Beeinträchtigung, Verletzung, Bedrohung) von Anliegen unterschiedlichster Art, z.B.

- die Konkurrenz mit unlauteren Mitteln,
- oder Konkurrenzverhalten, wenn Kooperation die normative Erwartung ist wie in allen nahen Beziehungen,
- oder die ungerechte Benachteiligung gegenüber vergleichbaren Anderen, was relative Deprivation genannt wird (Crosby 1976),
- oder die Verletzung von Grundrechten auf anständige Behandlung, Selbstbestimmung, Freiheit, Unversehrtheit, eigene Überzeugungen, Eigentum usw ,
- u.v. a.m.

Aus wahrgenommen bzw. erlebten Norm- oder Anspruchsverletzungen resultieren oft Aggression und Gewalt, die dann als Vergeltung und Strafe, d.h. als Versuch der (Wieder-) Herstellung von Gerechtigkeit zu verstehen sind. Sie werden oft so begründet und gerechtfertigt.

Allerdings werden Aggression und Gewalt von den „Opfern“ vielfach nicht als gerechtfertigt angesehen, was dann bei diesen Aggressionsbereitschaft auslöst. Damit ist man in einem typischen „Teufelskreis“, weil die Frage strittig bleibt, wer denn mit dem Unrecht angefangen habe.

Aggression und Gewalt ist aber nicht immer auf erlittenes Unrecht zurückzuführen. Im Konzept des **Mobbing** oder **Bullying** werden die aggressiven Handlungen der „Täter“ nicht aus unrechtem Handeln oder Unterlassen der „Opfer“ erklärt oder richtiger: begründet. Die Annahme bei Verwendung dieser Konzepte geht dahin, dass die Täter sträflich Unrecht begehen.

Kann Mobbing / Bullying als sozialer Konflikt rekonstruiert werden, der durch Mediation zu befrieden ist?

Der typische Fall für Mediation ist ein offener Streit zwischen Parteien. Bei Mobbing denkt man typischerweise an Täter, die ihre Opfer ungerechtfertigterweise angreifen, terrorisieren, und an wehrlose Opfer, die den Tätern keinen Grund für ihr Handeln gegeben haben. In der *Strukturierung des Geschehens in Täter und Opfer* wird das Geschehen nicht als Konflikt rekonstruiert.

Es wird unterstellt, die Täter handeln aus „niederen Motiven“, z. B. rücksichtslos aus Eigennutz, aus Lust am Quälen, aus sozialen Vorurteilen, aus Neid oder Missgunst, machtversessen usw.

Fallweise mag das so sein. Es mag auch anders sein. Das Handeln und die Feindseligkeit "der Täter" sind aufklärungsbedürftig (Neuberger 1999) und das heißt, wir sollten versuchen, ihr Handeln zu verstehen, also ihre Motive in Erfahrung zu bringen.

Stillschweigende moralische Verurteilung "der Täter" ist nicht zielführend für eine nachhaltige Befriedung. Die Täter müssen zur Rede gestellt werden, sie müssen aufgefordert werden, ihr Handeln zu ändern oder zu rechtfertigen. Oft leugnen "die Täter" das ihnen vorgeworfene Handeln oder sie bagatellisieren es. Im Falle, dass sie ihr Handeln zugeben, aber rechtfertigen, werden sie Gründe benennen, die Ansatzpunkte geben für eine Rekonstruktion der Austauschbeziehung zwischen "Tätern" und "Opfern" als Konflikt (Montada 2003 b).

Wenn es ihnen nicht unmöglich ist, sollten die "Opfer" des Mobbing aktiv werden, um den Konflikt manifest zu machen. Sie sollten den Tätern ihr Handeln als Normverletzung vorwerfen und sie auffordern, ihr Verhalten zu unterlassen. Folgen diese der Aufforderung nicht, liegt ein manifester Konflikt vor.

Wenn die Opfer zu ängstlich sind, das zu tun, oder wenn das ohne Wirkung bleibt, werden einflussreiche Dritte gebraucht, um eine Offenlegung zu erreichen. Das könnte eine Aufgabe von Peer - Mediatoren in Schulen sein,

natürlich auch von allen anderen Mitschülern und den Lehrern. In Betrieben und Organisationen können Kollegen, die Personalräte und die jeweiligen Vorgesetzten in dieser Funktion tätig werden.

Offene und latente Konflikte

Ein offener Konflikt liegt erst vor, wenn die Opfer von Unrecht, insbesondere von illegitim angesehener Gewalt den Tätern ihr unrechtes Tun vorwerfen und diese ihr Verhalten weder ändern, noch rechtfertigen, noch die Verantwortung hierfür mit einsehbaren Gründen abstreiten, noch ihr Verhalten bedauern oder wieder gut zu machen versuchen. Jede dieser Optionen würde – wie bereits gesagt - einen Konflikt vermeiden (Montada, 2003 a).

Der Konflikt bleibt latent, wenn die Opfer das erlittene Unrecht nicht anzeigen und anprangern, wenn sie keine Unterlassung, Entschuldigung oder Wiedergutmachung fordern. Dass sie das nicht tun, dafür kann es unterschiedliche Gründe geben.

Die Einschaltung Dritter mag unterbleiben

- aus Angst, von dritter Seite keinen effizienten Beistand zu erhalten,
- aus Angst, dass die Täter dadurch provoziert werden zu noch brutaler Aggression,
- weil sie befürchten, von dritter Seite kritisiert, vielleicht auch der Mitschuld bezichtigt zu werden,
- aus Scham, sich als schwach und unterlegen, eben als Opfer zu offenbaren.

Eine Gegenwehr mag unterlassen werden

- wegen des Gefühls der Ohnmacht und Unterlegenheit,
- aus Scheu vor Konflikten,
- in der Hoffnung, dass sich die Gewalt nicht wiederholt,
- aus Furcht vor einer Eskalierung mit noch bedrohlicheren und demütigenderen Angriffen.

Ein ganz anderer Fall liegt vor, wenn die „Opfer“ den Konflikt nicht manifest machen, indem sie den „Tätern“ Mobbing vorwerfen, sondern ohne expliziten Vorwurf und Forderung nach Unterlassung im Rahmen ihrer Möglichkeiten Vergeltung üben, z. B. durch Kränkungen, Verleumdungen, durch Anschwärzen, durch Versuche, diese aus der eigenen Gruppe auszuschließen. Wenn diese Aktionen nicht als Vergeltung begründet werden, können sie von der anderen Seite möglicherweise als ungerechtfertigt, also als illegitim erscheinen, was Empörung auslösen wird. Es ist immer zu bedenken, dass die von den „Opfern“ subjektiv als illegitim erlebten Handlungen der „Täter“ von diesen nicht böswillig gemeint waren oder dass die „Täter“ sie als gerechtfertigte Vergeltungen für vorausgehendes ihnen angetanes Unrecht ansehen können. Das heißt, die subjektiven Sichten der Beteiligten darüber, wer mit Bösartigkeiten angefangen hat, ist von großer Bedeutung.

Die Frage, wie ein eskalierter Konflikt entstanden ist, ist insofern von Bedeutung, als die Konfliktparteien ihr eigenes Verhalten jeweils mit dem Fehlverhalten der anderen Seite rechtfertigen, ohne dass sie dieses zuvor explizit gerügt haben. Schon deshalb ist die Ausblendung der Vergangenheit und der in der Mediationsliteratur verbreitete Rat, sich nicht mit der Vergangenheit zu befassen, sondern mit der Gestaltung der Zukunft, kritisch zu bewerten (vgl. Montada & Kals, 2001, Kap.3).

Wie auch immer: Der Konflikt muss manifest sein oder manifest gemacht werden, wenn er mediatorisch behandelbar sein soll.

Mediation als Chance zu Entwicklungsgewinnen und zur Förderung einer friedlichen Sozialkultur

Dieser Beitrag soll keine Einführung in die Verfahrensprinzipien und Ziele der Mediation sein. Dazu gibt es eine umfangreiche Literatur (vgl. z. B. Montada & Kals, 2001) Es seien zum Abschluss nur einige mögliche Beiträge der Mediation zu einer friedlicheren Sozialkultur genannt.

Wenn in einer Mediation nur ein aktueller Konflikt so beigelegt wird, dass gegenseitige Blockaden aufgegeben und gegenseitige Feindseligkeiten reduziert werden, die Vergeltungswünsche motivieren und zu konfliktprovozierenden Deutungen des Verhaltens der anderen Seite disponieren, ist das schon ein Erfolg. Mediation hat aber weitergehende Möglichkeiten der Entwicklungsförderung im Sinne der *Förderung von Einsichten, Haltungen und Kompetenzen, die zu einer selbständigen produktiven Gestaltung der sozialen Beziehungen wie auch der eigenen persönlichen Identität beitragen.*

- Jede gute Mediation trägt zur ***Selbsterkenntnis der Beteiligten*** bei. Sie lernen einiges über sich selbst, ihre wichtigen Anliegen, über ihre Ansprüche und normativen Überzeugungen, über ihre Vorurteile und Empfindlichkeiten. Und sie lernen, dass dieses konfliktträchtig sein kann.
- Sie verbessern Ihr ***Verständnis von Anderen***. Das gegenseitige Verstehen erleichtert Vereinbarungen in Konfliktfällen und die Vermeidung von Konflikten.
- Sie sollten lernen, dass ein ***besseres Verstehen anderer und ein besseres Verstandenwerden von anderen*** Konflikte vermeiden hilft
- Mediatoren demonstrieren die hierfür hilfreichen ***Kommunikationsformen und –haltungen*** und üben sie ein. Kompetenzen zur Verständigung werden vermittelt. Z.B. werden empörte Vorwürfe nicht mit Gegenvorwürfen beantwortet, sondern mit Fragen, um die Gründe und Anlässe der Empörung besser zu verstehen.
- Kompetente Mediatoren vermitteln ***Einsichten in kontraproduktive Strategien der Durchsetzung eigener Interessen, in konflikt-generierende kognitive Schemata, in Voreingenommenheiten und Irrtümer***, die Konflikte nähren können und faire, produktive Lösungen verhindern.
- Die Beteiligten können lernen, dass es ***Wege aus einer gegenseitigen Blockade, einem eskalierten Konflikt gibt*** und wie eine für alle Seiten

erfreuliche Lösung generiert werden kann, wenn statt des Austauschs von Feindseligkeiten und Beeinträchtigungen positive Möglichkeiten der Austauschs erwogen werden.

- **Die Beteiligten erkennen die Problematik dogmatischer normativer Überzeugungen.** Sie lernen die Existenz normativer Dilemmata kennen und lernen eine Methodik der diskursiven Relativierung, in der die Konflikthaftigkeit von Normen nicht geleugnet und die alleinige Geltung einer Auffassung in Frage gestellt wird, ohne die guten Gründe zu übersehen, die diese Auffassung rechtfertigen.
- Die Einlassung auf eine Mediation impliziert die Anerkennung der **Verantwortung für die gemeinsame Erarbeitung einer Vereinbarung**
- **Die Parteien erfahren die Frieden stiftende Funktion frei geschlossener Verträge.** Eine gelungene Mediation ist ein Beleg, dass Konflikte eigenverantwortlich und einvernehmlich geklärt, aufgearbeitet und mit produktiv gestalteten Lösungen in nachhaltig verbesserte Austauschbeziehungen überführt werden können. **Die Konfliktparteien erfahren die Möglichkeit, ihr Binnenverhältnis in fairer Vereinbarung autonom zu regeln.** Sie befinden sich konkret in einer Situation, die die Sozialvertragstheoretiker von Hobbes bis Rawls als die Gründungssituation des Staates angesehen haben: die Erkenntnis, dass die Vereinbarung eines Vertrages die Risiken fortgesetzten Streits zu aller Nutzen beenden kann.
- Die Parteien haben die **Freiheit der Gestaltung eines Sozialvertrages, freilich begrenzt auf ihr Binnenverhältnis.** Da Verträge auf Kosten Dritter oder auf Kosten der Allgemeinheit ethisch nicht zu rechtfertigen sind, muss in den getroffenen Vereinbarungen darauf geachtet werden, dass die Anliegen und Ansprüche hiervon betroffener Dritter nicht verletzt werden. Paradigmatisch seien zur Illustration die Kinder eines Ehepaares genannt, deren Wohl in einer Scheidungsmediation zu beachten ist, auch wenn sie in Mediationsverfahren nicht direkt beteiligt sind. Das Ziel, eine faire gute,

nachhaltig produktive Vereinbarung zu finden, sollte nicht auf die Streitparteien begrenzt werden, sondern auf hiervon tangierte Dritte ausgeweitet werden.

- Die Bewusstmachung der gemeinsamen Verantwortung für Dritte ist ein Perspektivenwechsel, der Anlass gibt, die in Konflikten häufige Egozentrisierung der Parteien zu reflektieren und zu überwinden. Eigenverantwortung wird über die gemeinsame Verantwortung der Parteien für die Beilegung ihres Konflikts so zu *sozialer Verantwortung*.

Insofern kann Mediation in Partizipation überführt werden!

Einbettung der Mediation in eine Schulkultur

Die Einbettung der Mediation in eine Schulkultur oder besser noch die Aufnahme von Prinzipien der Mediation in die Kultur einer Schule ist das anzustrebende Ideal. Die Themen in Mediationen – Konflikte, Gewalt, dogmatische Normen, Diskurse über normative Überzeugungen, Normendilemmata, Gerechtigkeit und Gerechtigkeitskonflikte, Verständigung, Kooperation, faire Verträge, Gewinner – Gewinner – Lösungen statt Gewinner – Verlierer Ausgänge - sind als Themen im schulischen Unterricht und in anderen schulischen Aktivitäten, etwa Projekten aufgegriffen werden.

Konstruktive Konfliktbeilegung im Unterschied zu Gerichtsverfahren , anderen autoritativen Entscheidungen, Mehrheitsentscheidungen und anderen Formen einseitiger Durchsetzung ist ein zentrales Thema der Bildung und der Kultur gesitteten und friedlichen Zusammenlebens (Montada, im Druck). Das wird in Mediationen praktisch versucht und implementiert, aber es sollte ein breit behandeltes Thema und gelebte Praxis in Schulen sein. Mit solchem Selbstverständnis würden die Schulen ihrem Auftrag, zur kultivierten Gestaltung des Gemeinwesens beizutragen, gerecht. Dieser Auftrag lässt sich nicht an Mediatoren, schon gar nicht an Schülermediatoren delegieren.

Eingebettet in eine Schulkultur können **Schüler - Mediatoren** sehr wichtige und wirkungsvolle Beiträge leisten: Sie haben in ausreichender Zahl und Präsenz die Chance, in vielen Streitfällen ihre guten Dienste anzubieten, Klärungs- und Vermittlungsversuche zu fordern und „Selbstjustiz zu delegitimieren. Sie können alltäglich Regeln der Konfliktklärung und –bearbeitung vermitteln. Mitschüler haben eine geringere Barriere Schülermediatoren einzuschalten als Lehrpersonen, auch weil das nicht als Anschwärzen angesehen wird. Die alltägliche Präsenz von kompetenten Mitmenschen, die ihre guten Dienste zur Vermittlung anbieten, erlaubt Konfliktbelegungen in einem frühen Stadium, bevor es zu Verhärtungen und Eskalationen kommt.

Die Schüler - Mediatoren werden als Erwachsene in dieser Rolle weiteragieren. Insofern ist **die Peer-Mediation der Einstieg in eine Mediationskultur**, in der das Aufsuchen professioneller Mediatoren in besonders komplexen und eskalierten Konstellationen dann eine Selbstverständlichkeit sein wird , wie es heute die Klage vor Gericht ist, die nicht mit Gewinner – Gewinner Lösungen, sondern nach dem Muster von Nullsummen - Spielen, entweder als Vergleich oder als Gewinner – Verlierer Lösung.

Literatur

Amelang, M. (1986). Sozialabweichendes Verhalten. Heidelberg: Springer.
 Bernhardt, K. (2000). Steuerung der Emotion Empörung durch Umwandlung assertorischer Urteile in hypothetische Urteile und Fragen: Ein Trainingsprogramm. Dissertation. Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie.

Bierhoff, H.W. (1992). Prozedurale Gerechtigkeit: Das Wie und Warum der Fairneß. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 23, 163-178.

Bierhoff, H.W., Wagner, U. (Hrsg.). (1998). Aggression: Definition, Theorie und Themen. In H.W. Bierhoff & Ulrich Wagner (Hrsg.), Aggression und Gewalt. Stuttgart: Kohlhammer

Crosby, F.A. (1976). A model of egoistical relative deprivation. Psychological Review, 83, 85-121.

Heider, F (1958). The psychology of interpersonal relations. New York: Wiley. (Psychologie der interpersonalen Beziehungen. Stuttgart: Klett 1977).

Kirchhoff, S. & Montada,L.(1999) Accounts: Zum Stellenwert praktischer Erklärungen im Rahmen alltäglicher Konfliktsituationen. Berichte aus der Arbeitsgruppe Verantwortlichkeit, Gerechtigkeit, Moral, Nr.130, UniversitätTrier, Fachbereich I – Psychologie.

Kleiter, Ekkehard F. (1994). Aggression und Gewalt in Filmen und aggressiv-gewalttätiges Verhalten von Schülern. Empirische Pädagogik, 8, S. 3-57.

Montada, L. (2002a). Delinquenz. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), Entwicklungspsychologie (S1024-1036). Weinheim:PVU

Montada, L. (2002b). Moralische Entwicklung und moralische Sozialisation. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), Entwicklungspsychologie. (S.619- 647) Weinheim: Psychologie Verlags Union. (5. Auflage).

Montada, L. (2003a). Die (vergessene) Gerechtigkeit in der Mediation.
In G. Mehta & K. Rückert (Hrsg.), Mediation und Demokratie
(S. 156-168). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

Montada, L. (2003b). Mediation in Personalkonflikten.
In G. Arentewicz & A. Fleissner (Hrsg.), Arbeitsplatzkonflikte
(S. 377-395).Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, Europäischer
Verlag der Wissenschaften.

Montada, L. (2004). Nachhaltige Beilegung von Familienkonflikten
durch Mediation. Familie, Partnerschaft und Recht (im Druck).

Montada, L. (im Druck). Konfliktmediation – ein Weg zur Kultivierung
sozialen Lebens. In G. Jüttemann (Hrsg.), Psychologie als
Humanwissenschaft. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Montada, L. & Kals, E. (2001). Mediation. Ein Lehrbuch für Psychologen und
Juristen. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Neuberger, O. (1999). Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen. München:
Rainer Hampp Verlag.

Schmitt, M., Hoser, K. & Schwenkmezger, P. (1991). Schadensverantwort-
lichkeit und Ärger. Zeitschrift für experimentelle und angewandte
Psychologie, 38, 634-647.

Tyler, T.R., Boeckman, R.J., Smith, H.J., & Huo, Y.Z. (1997). Social justice

in a diverse society. Boulder: Westview Press.

Wetzels, P., Enzmann, E., Mecklenburg, E. & Pfeiffer, Ch. (2001).

Jugend und Gewalt. Baden-Baden: Nomos

Willems, H., Würtz, S. & Eckert, R. (1993). Fremdenfeindliche Gewalt.

Eine Analyse von Täterstrukturen und Eskalationsprozessen Informationen des
BMFJ, Materialien zur Jugendpolitik.