

Buchbesprechung



Birgit Keydel (Hrsg.)
Die Big Five der Konfliktarbeit.
Prinzipien – Mythos oder Wirklichkeit?
Mit Beiträgen von Mary Caroll, Yvonne Hofstetter
Rogger, Jutta Hohmann und Doris Morawe
Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2021
ISBN 978-3-96117-091-3

In ihrer Einleitung schildert Herausgeberin Birgit Keydel die Genese dieses Buches, nämlich die langsam sich durchsetzende Erkenntnis der Mediator*innen der ersten Stunde, dass die wichtigen und ausschlaggebenden Prinzipien der mediatorischen Arbeit zu lange unbefragt blieben, ja geradezu zu Mythen sich zu verselbständigen drohten: es sind dies die *Vertraulichkeit*, die *Neutralität*, die *Selbstbestimmtheit*, die *Freiwilligkeit* und die *Wertschätzung*. Diese Orientierungslinien nennt Keydel nun die „Big Five“, die sie im Folgenden gemeinsam mit den vier anderen Autorinnen im Einzelnen untersucht. Überraschender Ansatz, der offenbar durch eine jahrelange und vertiefende Debatte unter den fünf Mediatorinnen entstand: eine wirksame Anwendung dieser Prinzipien kann nur gelingen, wenn auch deren Gegenbegriffe erweiternd und in dialektischer Weise ins Bewusstsein treten. Es geht um das Heraufholen der unterschwellig in der Praxis oft gefühlten und gefürchteten Gegenbegriffe wie *Indiskretion* bei der Vertraulichkeit, *Parteilichkeit* bei der Neutralität, *Fremdbestimmtheit* bei der Selbstbestimmtheit, *Zwang* bei der Freiwilligkeit und schließlich *Ablehnung* gegenüber der Wertschätzung. Allein die selbstverständliche Hebung dieser Begriffe auf eine Höhe mit den hochangesehenen „Big Five“ hat

einen klärenden, aufklärerischen Effekt. Die scheinbar dunkle Seite der Verfahrenstechniken werden ins Helle geholt, kreativ untersucht und als erweiternde Prinzipien einbezogen.

Allen Beiträgen ist sofort anzumerken, dass sie auf jahre-, zum Teil jahrzehntelanger praktischer Erfahrung beruhen. Die Praxis wird immer wieder hineingeholt mit konkreten Fällen, die Prinzip und Gegenprinzip sehr deutlich werden lassen: Wie schwierig ist es manchmal, u.U. unmöglich, Vertraulichkeit als hartes Prinzip anzuwenden, wenn Auftraggeber vorhanden sind, wenn gewisse Prozesse innerhalb von betrieblichen Mediationen kommuniziert werden müssen. In dem Profil des Gegenbegriffs kommen aber nicht nur die gefürchtete Indiskretion vor, sondern auch die sinnvolle *Transparenz*, eine neue Ebene, die manches Mal den Fortgang der Mediation erleichtert, wenn nicht überhaupt möglich macht. So kann aus einem gebannten Un-Wort, ein konstruktives weiteres Prinzip werden. Und so kommt Luft in die Sache, die alten eisernen Ringe der „Big Five“ zeigen neue Weite, die entlastet.

Yvonne Hofstetter Rogger setzt sich mit der Neutralität auseinander, von der wir alle wissen, wie schwer sie uns werden kann in der praktischen Situation. Sie fragt: „Wie weit ist Neutralität ein einlösbares Versprechen der Mediation?“ Niemals läge das Maß des unparteiischen Blicks genau in der Mitte, jede Äquidistanz sei eine Fiktion.

Hofstetter führt die Gegenbegrifflichkeit nicht in Richtung *Parteilichkeit*, sondern entwickelt die Idee einer „Mehrgerichtetheit“, das Nebeneinander von unterschiedlich intensiven, „unparteilichen“ Wahrnehmungssträngen, die sein dürfen, vielleicht sogar sich als hilfreich erweisen. Dafür gibt sie einen Katalog von konkreten Handlungsmöglichkeiten vor, wie Verlangsamung, Paraphrasierung, Reframing, in denen Situationen in dialektischer Anwendung des gegensätzlichen Begriffspaars durchgespielt werden. Gerade in der Einbeziehung von abwesenden Personen in die Erörterung der Konflikte könne sich Mehrgerichtetheit als nützlich erweisen, also als legitime Erweiterung zur bisher kanonischen Lehre.

Mary Caroll beschäftigt sich mit den notwendigen Begrenzungen der Selbstbestimmung durch Gesetze,

durch das zu beachtende Wohl der Mitmenschen, durch die Hierarchie und Machtstruktur, in der Mediant*innen selbstverständlich auch stehen. Caroll beschreibt die sich fortwährend verschiebende Skalierung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung, die notwendig sei, um zu einer lebhaften und Dritte nicht benachteiligenden Regelung in den Mediationen zu gelangen, ob zwischen Chef und Angestellten, ob zwischen Eltern, die je in ihrer konkreten Gebundenheit von Familie, Beruf und Kindern um eine Lösung ringen.

Doris Morawe stellt ihrem Beitrag das Zitat von Hannah Arendt voran: „Die Aufgabe der Autorität ist es immer gewesen, die Freiheit zu begrenzen und dadurch zu sichern“. Morawe beschäftigt sich mit der Dialektik von Freiwilligkeit und Zwang. Wie ist es einzuordnen, wenn Klienten durch Gerichte oder Ämter „geschickt“ werden? Welche Formen von Zwang sind akzeptabel, um sie überhaupt mit dem Verfahren Mediation bekannt zu machen und wann lassen wir sie wieder gehen, wenn sie wollen? Sie fragt: „Wozu kann man Menschen ‚zwingen‘, ohne die Freiwilligkeit des Verfahrens zu beschädigen?“ Es stellen sich wohl bei jedem und jeder Mediator*in sofort Assoziationen und Erinnerungen ein hinsichtlich angewandter halb-zwingender eigener Verhaltensweisen, um in der Mediation das strukturierende Heft in der Hand zu behalten. Morawes Fazit: Dass „Zwang dieser Freiwilligkeit nicht immer schadet, ja manchmal erst den

Rahmen dafür schafft, Lösungen finden können.“ Auch hier wird durch die Erörterung für uns Lesende eine Tür geöffnet.

Im letzten Beitrag lotet Jutta Hohmann die Dialektik von Wertschätzung und Ablehnung aus – auch dies eine Spannung, die alle praktizierenden Mediator*innen nur zu gut kennen. Die Wertschätzung von Mediant*innen fällt manchmal schmerzlich schwer. Wo liegen legitime Grenzen, etwa bei Mediationen mit politisch geradezu komplementär denkenden Mediant*innen? Wie sieht es aus in internationalen Mediationen als Versöhnungsarbeit?

Das Buch mit seinem weitenden Blick ist ein wirklicher Schritt in eine neue Kategorisierung der mediativen Prinzipien. Es ist mutig im Denken in bislang kanonisch verschlossenen Richtungen und deshalb – auch in seinen gründlichen jeweiligen theoretischen und historischen Ableitungen – sehr lesenswert.

Ich hätte mir gewünscht, dass im Aussen-Titel nicht nur die „Konfliktarbeit“ genannt würde, sondern auch die Mediation, aus der alle Überlegungen und Beispiele stammen, und – last, but not least – dass die vier Autorinnen ebenfalls auf dem Cover genannt würden.

Sabine Zurmühl