Eröffnungsvortrag des Streitschlichtungskongresses 2004, Soest

Andreas Lob-Hüdepohl
Katholische Hochschule für Sozialwesen, Berlin

Streitschlichtung in ethischer Perspektive

1. Vorfrage: Streitschlichtung in der Schule überhaupt ethisch bedenklich?

Streitschlichtungen in der Schule sind Formen von Mediation, die in oftmals emotional hoch aufgeladenen Konfliktsituationen deeskalierend wirken und die Streitenden zu einer einvernehmlichen Lösung bewegen sollen. „Mediation", definiert *Roland Proksch,* „zielt auf einen interessenbezogenen Konfliktausgleich durch die Streitparteien selbst unter Berücksichtigung ihrer subjektiven Vorstellungen, Wahrnehmungen, Erinnerungen, Wünsche, Gefühle *(Krisenhilfe)*, auf die Förderung ihrer Konfliktregulierungsfähigkeit *(Prävention)*, und auf die Stärkung ihrer Selbständigkeit, ihres Selbstbewusstseins, Selbstwertgefühls und Selbstvertrauens *(Empowerment)*."[1] Ist angesichts einer solchen sinnvollen Zielsetzung und eines solchen Selbstverständnisses Streitschlichtung in Schulen überhaupt ethisch bedenkenswert? Muss man sie gerade aus moralischen Gründen nicht einfach ‚nur gut halten'?

Natürlich wird man Streitschlichtung schnell für moralisch unbedenklich halten müssen, wenn sie Gewalt zwischen Schülerinnen und Schülern effektiv verhindern und lähmende wie verletzende Konflikte zwischen ihnen oder auch zwischen LehrerInnen lösen usw. Bei genauerem Hinsehen auf konkrete Situationen wird freilich deutlich, dass bestimmte Konstellationen und Anlässe, bestimmte Ziele und Interventionen von Streitschlichtungen sehr wohl einer ethischen Reflexion unterzogen werden sollten:

Fallbeispiel *win-win-Situation* in der Sportstunde:

---

[1] *Roland Proksch:* Art. Mediation. In: Fachlexikon der sozialen Arbeit, hrsg. vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge, 5.A. 2002, 628f

> Zwei Schülerinnen streiten in einer Sportstunde darüber, wer diesmal mit der gemeinsamen Freundin spielen darf. Die Sportlehrerin schlägt einen Münzentscheid und zukünftig einen alternierenden Wechsel vor. Die streitenden Schülerinnen willigen ein. Die gemeinsame Freundin ist empört.

Der Schlichtungsvorschlag, der auf den ersten Blick völlig unproblematisch erscheint, offenbart durch die Empörung der gemeinsamen Freundin ein gravierendes Problem: Die Empörung signalisiert, dass die Vereinbarung zwischen den Streitenden auf Kosten einer Dritten getroffenen wurde, über die faktisch mitentschieden wird und die sich durch die Schlichtung möglicherweise ungerecht behandelt fühlt. Ganz offensichtlich ist die vielfach empfohlene Orientierung an einem *win-win*-Ergebnis keinesfalls automatisch immer richtig, und der Schlichter ist deshalb gehalten, nicht nur die Interessen der unmittelbar Konflikt*beteiligten*, sondern auch die Interessen aller Betroffenen in das Schlichtungsverfahren mit einzubeziehen.

Solche Problempunkte verdeutlichen die Notwendigkeit einer ethischen Reflexion. Ihre Aufgabe ist es, die moralischen Anteile und normativen Dimensionen mediativer Verfahren kritisch wie konstruktiv zu reflektieren; *kritisch,* um nicht legitimierbare Vorstellungen und Wertungen im Interesse aller Beteiligten und Betroffenen aus den Streitschlichtungen auszufiltern; *konstruktiv*, um den handelnden StreitschlichterInnen legitimierbare und angemessene Orientierungshilfen vorzuschlagen.

Ich möchte drei grundsätzliche normative Dimensionen von Mediation unterscheiden, auf die sich eine ethische Reflexion bezieht und die ich im Folgenden ausführlicher entfalten werde:

(1) die normativ gehaltvollen Vorverständnisse (‚Hintergrundgewissheiten') von Mediationen, die oftmals über die moralischen Konnotationen bestimmter Zuschreibungen vermittelt werden;

(2) die moralische Legitimität von Zielen mediativer Verfahren;

(3) die rollenspezifischen Verantwortlichkeiten der SchlichterInnen

2. Konflikt – Macht – „*win-win*“: normative Hintergrundgewissheiten von Mediation

„Mediationen sollen“, definiert *Heinz Messmer* ihre Ziele, „durch besondere Techniken der Kontrolle und Interventionen (a) destruktive Konfliktabläufe zwischen den Kontrahenten vermeiden, (b) ihre Kooperation untereinander erhöhen und (c) das Spektrum möglicher Verhandlungsalternativen verbreitern. Ziel der Mediation ist eine faire, beide Seiten zufriedenstellende Vereinbarung über die Regelung einer sozialen Konfliktsituation.“[2] Diese Zielbestimmung dokumentiert ein begriffliches Verständnis eines *sozialen Konflikts*, das ethisch ausgesprochen gehaltvoll ist.

2.1 (sozialer) Konflikt („Streit“)

Typisiert betrachtet entsteht ein sozialer Konflikt, wo Personen ihre Handlungen und Beziehungen zwecks Erreichung ihrer Wünsche und Erwartungen aufeinander abstimmen *müssen*, die erforderliche Koordination aber nicht *ohne weitere* gelingt und das *Ausbleiben* des Abstimmungserfolges bei den Beteiligten *Protest* und *Widerstand* hervorruft. Zweifellos sind solche Konflikte und Streitereien in der Regel ungemütlich und deshalb ungeliebt. Man sucht Streit zu vermeiden oder wenigstens so weit als möglich zu unterdrücken. Konflikte und Streitereien sind in der Regel negativ besetzt. Gleichwohl sind sie unter ethischer Perspektive keinesfalls nur negativ zu beurteilen.

Einerseits bergen Konflikte zwar die große Gefahr, dass sie über die bloße Selbstbehauptung des Einen durch die Unterwerfung und Missachtung des Anderen entschieden werden; oder dass sie als Projektionsfläche für tieferliegende, innerpersönliche Zerrissenheiten eines Konfliktbeteiligten (‚Subtext eines Konflikts) instrumentalisiert werden. In Streitschlichtungen gilt es deshalb, die produktiven von den kontraproduktiven Anteilen sozialer Konflikte zu unterscheiden und gezielt zu fördern.

Andererseits bergen soziale Konflikte aber die große Chance, dass die Beteiligten in ihrem Protest und in ihrem Widerstand ihre Erfahrungen mit Ungerechtigkeiten, mit Bevormundungen oder auch mit unfairen Kompromissen artikulieren können. Konflikte eröffnen die Möglichkeit, um der gerechteren Lösung für die Betroffenen willen im Widerstreit der Meinungen das ‚bessere’, das ‚menschenwürdigere’ Arrangement zu erzielen sowie die alltäglich verfügbaren und überlebensnotwendigen Konfliktbewältigungskompetenzen zu festigen und auszubauen.

2.2 Macht/Aggression

---

[2] *Heinz Messmer:* Art. Mediation. In: *Hans-Uwe Otto/Hans Thiersch (Hg.):* Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied ²2001, 1169 – 1185, hier: 1169

Noch mehr als Konflikt ist *Macht* alltagsweltlich negativ konnotiert, sodass die Empfehlung, Machtelemente aus Mediationen soweit als möglich auszuschließen, zunächst sehr plausibel ist. Gleichwohl muss auch hier zwischen verschiedenen Machtformen unterschieden werden, die in Konflikten entweder einer destruktive oder eine konstruktive Rolle spielen können.

In erster Linie wird Macht als *Steuerungs*- oder *Behinderungsmacht* wahrgenommen. Sie zielt darauf ab, einen anderen meinen Willen aufzunötigen, egal, ob der andere will oder nicht. Steuerungsmacht behindert den Anderen in seiner Entscheidungs- und Entfaltungsfreiheit und zielt in letzter Konsequenz auf Herrschaft des Einen durch Unterwerfung des Anderen. Demgegenüber gibt es auch die Form der *Begrenzungsmacht*. Sie ist das Vermögen eines Menschen, sich der Übermacht eines anderen erfolgreich zu erwehren, ihm also Widerstand zu leisten, um sich selbst zu schützen. Während Steuerungs- und Begrenzungsmacht sich wechselseitig in Schach halten wollen, überwindet die *Gestaltungsmacht* als dritte Form von Macht solche strategischen Spiele und Notwendigkeiten und setzt ihre Stärke für eine Kultur gelingenderer Beziehungen zwischen Menschen ein. So besehen käme es in einem Schlichtungsverfahren darauf an, nicht Macht generell auszuschließen, sondern eine Konversion der Steuerungsmacht zur Gestaltungsmacht zu unterstützten.

Ähnlich verhält es sich im Umgang mit Aggressionen. Aggression bezeichnet zunächst jenes Herantreten eines Menschen an die ihm umgebende soziale wie materielle Welt, mit dem er seine elementaren physischen wie psychischen Bedürfnisse befriedigt.[3] *Erich Fromm* unterscheidet zwei Grundformen solchen ‚Herantretens': eine destruktive Form der Aggression, die die psychischen Bedürfnisse nach Anerkennung, Geborgenheit, Selbststand usw. auf *grausame* bzw. *gewaltförmige* Weise, also über Schädigung der leiblich-seelischen Integrität des Anderen zu Zwecke eigener Selbstbehauptung befriedigt; auf der anderen Seite die konstruktive Aggression, die auf Zärtlichkeit, Gerechtigkeit, Empathie, also auf *Liebe* setzt.[4] Auch hier ist offensichtlich, dass eine leidenschaftslose Schlichtung sozialer Konflikte da zur Geltung kommen muss, wo destruktive Aggression die Oberhand besitzt. Emotionalität ist aus Gründen der Rationalität sinnvoller Konfliktlösung dagegen dann geboten, wenn es

[3] Vgl. ausführlich *Udo Rauchfleisch:* Allgegenwart von Gewalt. Göttingen/Zürich 1995, 11 - 36

[4] Vgl. *Erich Fromm:* Die autoritäre Persönlichkeit. In: Deutsche Universitätszeitung 12 (1957) Nr. 9, 3 – 5; ausführlich: *Ders.:* Anatomie der menschlichen Destruktivität. Reinbek 1977

um die Steigerung von Empathie und Einfühlung in die Belange beschädigter Anderer geht.

2.3 Zielorientierung

‚Gute' im Sinne von effektive Streitschlichtungen werden gerne mit der Zuschreibung ‚lösungs'- bzw. ‚zielorientiert' verbunden. Um eine Konfliktsituation möglichst schnell zu entkrampfen, wird in vielen Streitschlichtungsprogrammen empfohlen, lediglich konkrete Ziele in Blick, von einem *‚Blick zurück'* dagegen Abstand zu nehmen. Vorgeschichten, so das Argument, könnten mit ihren Schuldanteilen zu neuerlichen Verletzungen führen und die Schlichtung des Streites gefährden.

Die Kehrseite dieser Form von Lösungs- bzw. Zielorientierung liegt freilich auf der Hand. Jeder Verzicht auf den *‚Blick zurück'* fördert die Unterdrückung von Ursachen und blendet die Tiefenstrukturen und Subtexte von sozialen Konflikten aus. Sie droht, sich in bloßer Symptombehandlung zu verlieren und damit eine nachhaltig präventive Konfliktbearbeitung zu verhindern.

Das Fallbeispiel einer ausgleichenden Gerechtigkeit bei Notengebung kann dies hinlänglich demonstrieren:

> Die wiederholt demonstrative Belobigung eines Schülers mit Lese-Rechtschreibschwäche nach einem Diktat durch die Deutschlehrerin löst in einer sechsten Klasse bei Mitschüler-Innen vermehrt stille Empörung aus. Sie beginnen, ihn zu hänseln und ‚zu schneiden'. Der isolierte Schüler reagiert zunehmend aggressiv und wird gegen andere Klassenkameraden handgreiflich.

Wie will man ohne eine ausreichend weit angelegte Ursachenanalyse den eskalierenden Streit zwischen den SchülerInnen schlichten? Wo liegt eigentlich der Ausgangsstreit? Zwischen den SchülerInnen untereinander oder nicht viel mehr zwischen den SchülerInnen und ihrer Lehrerin? Eine Schlichtung, die zielorientiert lediglich auf den unmittelbaren Interessenausgleich zwischen dem zunehmend gemiedenen Schüler und seinen MitschülerInnen setzen würde, ohne das grundlegende Gerechtigkeitsproblem der besonderen Belobigung eines besonders gehandicapten Schülers einzubeziehen usw., könnte vielleicht kurzfristig beruhigen, diesen Ursprungskonflikt als Quelle für Sekundärkonflikte aber nicht beheben.

2.4 „win-win"

Die mittlerweile klassische Definition von *Christoph Besemer* bindet die Mediation (in der Schule) an folgende Zielorientierung: „Alle sollen durch die Übereinkunft ‚gewin-

nen'."[5] So definieren die *Ausbildungsmaterialien für Streitschlichter und Streitschlichter* des *Bundes für Soziale* Verteidigung und von *fairaend* kurz und bündig: „Konflikte konstruktiv auszutragen, bedeutet, zusammenzuarbeiten, das heißt eine Lösung für das Problem zu suchen, die sicherstellt, dass alle gewinnen."[6]

Natürlich ist die Hoffnung auf einen möglichst hohen Motivationsschub für eine einvernehmliche Lösung, die durch das Interesse auf Gewinnmaximierung bei allen Konfliktparteien erzeugt wird, nachvollziehbar. Gleichwohl ist die Option des *win-win* empirisch wie normativ hoch problematisch. Zunächst ist die spieltheoretisch-ökonomistische Unterstellung, dass sich Handlungsakteure ausschließlich am Motiv der eigenen Gewinnmaximierung orientieren, sowohl empirisch falsch als auch theoretisch unschlüssig.[7] Denn *erstens* handeln Menschen faktisch nicht immer nur aus Eigeninteresse, sondern auch aus alterzentrischen, uneigennützigen oder gemeinschaftsorientierten Motiven. *Zweitens* gelingt eigennützig strategisches Handeln nur dann, wenn man in Konfliktlagen unterstellen kann, dass man sich mit anderen, ebenfalls vorgeblich nur eigennützig Handelnden auf einen Kompromiss und fairen Ausgleich *verständigen* kann; ein Kompromiss, der wenigstens in diesem Punkt von der Verfolgung ausschließlich eigennütziger Motive absehen muss. Denn jeder Kompromiss muss, damit sich die Beteiligten überhaupt auf ihn einlassen, solche interaktionsfolgenrelevante Verbindlichkeiten auf allen Seiten voraussetzen können, die das eigennützig motivierte Ausscheren für den Fall, wo die Machtbalance sich zu Gunsten eines der Beteiligten verschiebt, verhindern. Strategisches, also erfolgsorientiertes Handeln ist nur dann möglich, wo es im Konfliktfalle auf Rahmenbedingungen eines verständigungsorientierten Handelns zurückgreifen kann. Kommunikatives, also auf Verständigung setzendes Handeln ist so besehen die Bedingung der Möglichkeit eines strategischen, also auf eigennützige Erfolgskalküle setzenden Handelns.[8]

Infolgedessen schützt die Orientierung am *win-win* nicht nur nicht davor, die Kosten eines win-win zwischen zwei Parteien auf unbeteiligte, gleichwohl Mitbetroffene zu

---

[5] *Christoph Besemer:* Mediation. Werkstatt für Gewaltfreie Aktion. Freiburg 1993, 24

[6] abgedruckt in *Bund für Soziale Verteidigung e.V. u.a. (Hg.):* Dokumentation Streitschlichtungskongress 2003. Alte Probleme – Frische Ideen – Neue Power. Minden 2004

[7] Vgl. ausführlich *Leo Montada/Elisabeth Kals:* Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim 2001, 48ff

[8] Zur Differenz zwischen strategischem und kommunikativem handeln ausführlich wie einschlägig *Jürgen Habermas:* Theorie des kommunikativen Handelns. Bd. 1. Frankfurt/M. 1981, 385ff

externalisieren. Im eingangs zitierten Beispiel wurden die Kosten der Übereinkunft zwischen den beiden Schülerinnen im Sportunterricht einfach auf die gemeinsame Freundin abgewälzt, ohne sie überhaupt zu fragen, ob sie nicht grundsätzlich mit keiner ihrer beiden streitenden ‚Freundinnen' eine Spielgemeinschaft bilden und sich vor derartigen Eifersüchteleinen schützen will. Die Option des *win-win* vergibt auch die Chance, dass sich die Beteiligten aus der Logik strategischen Handelns befreien und in die Sphäre kommunikativen Handelns wechseln können. Dies aber ist unter dem Gesichtspunkt normativer Zielkriterien mediativer Verfahren unerlässlich.

3. Gerechtigkeit – Solidarität – Anerkennung: normative Zielkriterien mediativer Verfahren

Ohne die handlungs- und vor allem kompromissmotivierende Kraft der *win-win*-Option klein reden zu wollen, lässt sich dennoch vermuten, dass in ihr ein verstecktes Zielkriterium jeder Organisation wirkt: der Abbau systemischer Dysfunktionalitäten, die eine reibungslose Verwirklichung der institutionellen Zwecke stören, durch das strategische Kalkül, die subjektive Wohlbefindlichkeit auf Seiten der Konfliktbeteiligten (‚Störenfriede') zu befördern. Freilich: Eine für die unmittelbar Beteiligten zufriedenstellende und in diesem Sinne gute Lösung ist noch nicht automatisch auch eine für alle Betroffenen *gerechte* Lösung. Gerechtigkeitsfragen aber spielen für die produktive Bearbeitung von Konflikten und mithin für Streitschlichtungen in der Schule eine maßgebliche Rolle – auch wenn dies gelegentlich bestritten wird.

3.1 Gerechtigkeitsaspekte in mediativen Verfahren

Gerechtigkeitsaspekte in Streitschlichtungen zu thematisieren legt sich bereits aus psychologisch-pragmatischen Gründen nahe. Denn: „Heftige Konflikte gehen immer", wie *Leo Montada* und *Elisabeth Kals* zu Recht konstatieren, „vom Erleben gravierender Ungerechtigkeit aus; d.h. wenn zumindest eine Partei überzeugt ist, dass die andere Partei geltendes Recht, Verträge, moralische Standards oder andere Gerechtigkeitsnormen verletzt hat."[9] Infolgedessen wird man die Konfliktparteien für tragfähige Lösungen nur dann ‚aufschließen' können, wenn man die Erfahrungen von Ungerechtigkeit aufgreift und die möglicherweise auch konfligierenden Gerechtigkeitsvorstellungen gegeneinander abwägt. Dies ist für die Bearbeitung von Konflik-

[9] *Leo Montada/Elisabeth Klas,* a.a.O., 100

ten wie für die beidseitige Akzeptanz von Vereinbarungen, die auf Dauer belastbar (‚nachhaltig') sein sollen, unerlässlich.

Nun mag man einwenden, dass nicht jeder Konflikt ein schwerwiegender ist und dass auch schwerwiegende Konflikte mit Beteiligten rechnen müssen, die keinerlei Unrechtserfahrungen besitzen, sondern einfach nur ihre Interessen durchsetzen wollen. Während der Streit zwischen dem besonders förderungsbedürftigen Schüler und seinen MitschülerInnen durch Erfahrungen (vermeintlich oder tatsächlich) ungerechter Behandlung durch die Deutschlehrerin verursacht sein dürfte, streiten sich die zwei Schülerinnen im Sportunterricht vermutlich lediglich um die Durchsetzung ihres unmittelbaren Willens, mit ihrer Freundin in der selben Spielgemeinschaft zu sein. Aber genau dieses Fallbeispiel zeigt, dass Gerechtigkeitsaspekte, wenn schon nicht aus psychologisch-pragmatischen Gründen, so doch aus ethischen Gründen thematisiert werden müssen. Gerechtigkeitserwägungen prüfen im Zweifelsfalle, ob die geltend gemachten Optionen und Lösungsvorschläge auch *sozialverträglich*, also verträglich mit den Interessen *aller* Betroffenen sind. Gerechtigkeit nämlich bringt das gleiche Recht aller auf Verfolgung ihrer persönlichen Optionen zur Geltung, weil in ihnen der Anspruch einer/s Jeden auf Selbstzwecklichkeit der eigenen Person residiert.

Doch was ist *gerecht*? Unter ethischer Rücksicht lassen sich allgemein drei unterschiedliche Dimensionen bzw. Koordinaten von *Gerechtigkeit* unterscheiden. Die Ausgangsdimension von Gerechtigkeit ist – nicht nur geistesgeschichtlich – die *Gesetzesgerechtigkeit* („iustitia legalis"): Sie fordert, dass alles, was dem Stande nach gleich ist, auch die gleichen Rechte und Pflichten hat. Sind alle Menschen (vor dem Gesetz) gleich – und in einer demokratischen Gesellschaft sind sie es per definitionem –, dann ist es ein Gebot der Gesetzesgerechtigkeit, dass sie alle die gleichen Rechten und Pflichten haben. Die zweite Dimension von Gerechtigkeit ist die *Leistungsgerechtigkeit* („iustitia commutativa"): Sie fordert ein ausgewogenes („gleiches") Verhältnis von Leistung und Gegenleistung. Lohngerechtigkeit liegt also dann vor, wenn das Arbeitsentgelt (als Gegenleistung) angemessen ist für die erbrachte Arbeitsleistung. Oder eine Leistungsgerechtigkeit in Bewertungsfragen liegt dann vor, wo eine bessere Prüfungsleistung auch zu einer besseren Benotung führt. Die dritte Dimension von Gerechtigkeit ist die *Verteilungsgerechtigkeit* („iustitia distributiva"): Sie fordert – allgemein – gleiche Zugangschancen auf menschenwürdige Lebenslagen, und zwar unabhängig von der vorher erbrachten Leistung eines Menschen. Verteilungsgerechtigkeit erschöpft sich freilich nicht in einer gleichmäßigen Austeilung

von materiellen Ressourcen, um die Grundbedarfe eines Menschen zu stillen. Sondern sie zeigt sich auch in einer gezielten Förderung solcher Menschen, deren vorfindliche Eigenkräfte (noch) nicht in der Lage sind, ausreichende Eigenleistungen zu erbringen, die im Rahmen der Leistungsgerechtigkeit mit entsprechenden Gegenleistungen abgegolten werden könnten. Verteilungsgerechtigkeit bedeutet hier also Chancen- und Befähigungsgerechtigkeit.

Gerechtigkeitskonflikte entstehen sowohl im zwischenmenschlichen als auch im gesellschaftlichen Leben oftmals dadurch, dass die verschiedenen Dimensionen sozialer Gerechtigkeit von den Konfliktparteien unterschiedlich gewichtet oder in offenem Widerstreit geraten. Das trifft insbesondere für die Leistungs- und Verteilungsgerechtigkeit zu. Um diese beiden Dimensionen miteinander zu vermitteln, schlägt der us-amerikanische Sozialphilosoph *John Ralws* ein Differenzprinzip vor.[10] Leistungsgerechtigkeit darf immer dann zu Ungleichheiten menschlicher Lebenslagen führen, wenn die Ungleichverteilungen immer auch zum Vorteil der am wenigsten Begünstigten sind. Das schließt umgekehrt auch deren besondere Förderung im Sinne eine Befähigungsgerechtigkeit mit ein, die von den Ressourcen der Leistungsfähigeren profitiert. Die gezielte Förderung eines lese-rechtschreibschwachen Schülers durch besondere Belobigung mag also zwar im Vergleich zu den Mitschülern der strikten Leistungsgerechtigkeit widersprechen, ist aber insofern gerecht, weil sie den belobigten Schüler zu verbesserten Ausgangsbedingungen befähigen will, damit ihm gegenüber seinen MitschülerInnen die Chance einer fairen Vergleichssituation eröffnet wird.

3.2 Generierung von Solidaritäten

Gerechtigkeit ist eine Beziehungsqualität; es stiftet zwischen verschiedenen Akteuren Beziehungen, die – idealiter – auf ein möglichst hohes Maß an eigenverantwortlicher Lebensführung aller Betroffenen abzielen. Solche Beziehungen werden in gemeinsamer Verantwortung gestaltet. Dies ist die Ursprungsintuition von *Solidarität*. Solidarität heißt: gemeinsame Sache machen, aus gleicher Betroffenheit und um des individuellen Interesses eines jeden willen dem Gemeinsamen verpflichtet. Solidarität ist sozusagen die andere Seite der Gerechtigkeit.

Freilich: Solidarität kennt zwei durchaus gegenläufige Facetten. Solidarität ist zunächst ein Kampfbegriff; sie bezeichnet die „Verbrüderung“ unterprivilegierter Menschen gegen andere etwa zwecks Abbau von ungerecht empfundenen Verhältnis-

[10] Vgl. *John Rawls:* Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt/M. 1979, 336f

sen. Solche Solidarität ist erfolgsorientiert und aus diesem strategischen Interesse heraus notwendigerweise exkludierend; denn sie schließt konsequenterweise alle aus, die sich dem verfolgten Ziel widersetzen. (Solche Solidaritäten können freilich auch als Zweckbündnisse von Mächtigen und Mehrheiten geschmiedet werden, um sich und die eigenen Vorteile erfolgreich gegen Schwächere oder Minderheiten behaupten.) Demgegenüber zeichnet sich die *Beistandssolidarität* dadurch aus, dass sie einem anderen oder einer bestimmten Gruppe Unterstützung aus dem Verständnis deren spezifischer Hilfsbedürftigkeit angedeihen lässt. Beistandssolidarität ist nicht berechnend. Sie rechnet nicht mit dem strategischen Kalkül, das die anderen einem selbst bei der Verfolgung eigener Interessen behilflich sein können. Sondern sie nimmt die Interessen der anderen zum Ausgangs- und Zielpunkt und gleicht die eigenen Interessen mit denen der anderen ab. Beistandssolidarität ist verständigungsorientiert und insofern *inkludierend.* Sie bezieht alle ein, deren vitale Interessen ebenfalls betroffen sind.

Streitschlichtungsverfahren, die Gerechtigkeitsaspekte aufgreifen, können bestimmte Solidaritäten zersetzen, andere Solidaritäten hingegen generieren. Zersetzt werden solche Zweckbündnisse, deren Mächtigkeit beherrschend und unterwerfend ist. Generiert werden solche Zweckbündnisse, deren Ziel das Empowerment Unterlegener und letztlich die Verständigung aller Betroffenen ist.

3.3 Stärkung personaler Anerkennung

Gerechtigkeit und Solidaritäten sind kein Selbstzweck. Beide dienen der gelingenden Lebensführung jedes/r Einzelnen. Sie sind Reflexe auf die Erfahrungen von Ungerechtigkeit und Unsolidarität, in denen sich die Verletzlichkeiten und Verletzungen personaler Integrität des Missachteten spiegeln; Erfahrungen, in denen der Anspruch einer/s Jeden auf Anerkennung seines kulturellen Soseins und auf Beachtung als gleichwertiges Mitglied einer rechtlichen Gemeinschaft (z.B. der Schulgemeinschaft) oder auch der persönlichen Kompetenzen von Seiten der Mehrheit bzw. der anderen Konfliktpartei missachtet wird. Soziale Gerechtigkeit und Solidaritäten vermitteln den Missachteten die Erfahrung von Aufmerksamkeit für ihre Belange und Anerkennungsbedarfe. Solche *aufmerkende Wertschätzung* ist die Basisbedingung für den Aufbau von Selbstachtung und Selbstverrauen. Selbstachtung und Selbstvertrauen

wiederum dienen als Immunsystem gegen die Tendenz, die eigenen Ohnmachtserfahrungen durch Gewalt gegen sich oder andere zu kompensieren.

Dies zu beachten ist gerade für schulische Konflikte erheblich, in denen es zu Tätern und Opfern kommt und in denen die Spirale von Verletzung und Gegenverletzung dadurch angeheizt wird, dass der jeweilige Gewinner wenigstens einen Moment lang die subjektive Erfahrung von Stärke machen kann. Zahlreiche Studien etwa zur Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen belegen, dass nicht wenige Konflikte zu Verunsicherungen führen, die den einzelnen auf Grund fehlender Konfliktbewältigungskompetenzen oder mangelndem Selbstvertrauen zu überfordern drohen – mit der Konsequenz, solche Niederlagen durch Gewalt gegen andere zumindest für einen Moment lang subjektiv abzuwehren.[11]

3.4 Innovatorisches Handeln und gemeinsamer Zugewinn - ein *„win-win“* der besonderen Art

Der herkömmliche „win-win“-Effekt bemisst sich an der möglichst hohen Gewinnerwartung, die die Konfliktbeteiligten für die Durchsetzung ihrer vorfindlichen Interessenlagen mit dem Schlichtungsverfahren verbinden. Diese Erwartung ist erfolgsorientiert und bleibt der Logik strategischen Handelns verhaftet. Es gibt freilich auch eine Art des „*win-win“,* die in einem gemeinsamen *Zugewinn* besteht; nämlich in der Freisetzung *innovatorischen* Handelns. *Innovatorisch* will ich ein Handeln verstehen, das für die Konfliktbetroffenen die Kommunikationsbedingungen untereinander verbessern und neue Handlungsperspektiven eröffnen hilft, zu dem sich die Beteiligten aber gerade nicht aus irgendwelchen übergeordneten Gesichtspunkten verpflichten, sondern es sich vom Anderen her bestenfalls *erhoffen* können. Ich meine die Vergebung des Opfers, das nach widerfahrener Verletzung dem Täter verzeiht; oder die angebotene Versöhnung, die die Trennungen und Kooperationsbrüche überbrückt, ohne die Schuldanteile ausreichend gesühnt zu wissen; oder der Vertrauensvorschuss von Konfliktbeteiligten, der den anderen wider alle Enttäuschung und allen Misstrauens gewährt wird; oder der einseitige Verzicht, der um der Verbesserung der gemeinsam geteilten Alltagswelt mit Bedacht auf die Durchsetzung eigener Interessen verzichtet, obwohl sie durchaus legitimierbar wären.

---

[11] Ich habe das an anderer Stelle ausführlicher dargestellt in *Andreas Lob-Hüdepohl:* Die Ambivalenz der Freiheit und das Risiko der Gewalt. Christliche Gottesrede in der Alltagsgrammatik gewaltgefährdeter Lebensläufe. In: *Rainer Kampling u.a. (Hg.):* Glauben in Welt. Berlin 1999, 121 - 139

Solche und ähnliche Formen innovatorischen Handelns, die in der Mediation etwa im Sinne eines formellen oder mehr noch eines informellen Täter-Opfer-Ausgleichs generiert werden können, sprengen den Teufelskreislauf von egozentrischen Selbstbehauptungs- und Machtsteigerungsstrategien. Sie stärken auf beiden Seiten die wechselseitige Aufmerksamkeit für die Sehnsucht nach Anerkennung, Kooperation und inkludierenden Solidaritäten. Dies ist tatsächlich für alle ein Zugewinn – aber nicht im Sinne der Befriedigung vorfindlicher Eigeninteressen, sondern in Form ihrer Transformation in Vertrauen und Verlässlichkeit.

4. Nichtdirektivität – Anwaltschaft – Parteilichkeit: rollenspezifische Verantwortlichkeiten von MediatorInnen

Streitschlichtungen haben wie alle mediativen Verfahren unterschiedliche Akteure: neben den StreitschlichterInnen bzw. den MediatorInnen sind dies vor allem die Konfliktbeteiligten selbst. Es ist *ihre* Lösung oder es gibt keine Lösung als Ergebnis einer Mediation. Gleichwohl haben natürlich die MediatorInnen eine besondere rollenspezifische Verantwortlichkeit. Sie sind zwar nicht verantwortlich für die Lösung sowie für deren zukünftige konsequente Beachtung. Aber sie sind verantwortlich für den Prozess bzw. für das *Setting* der Streitschlichtung. Wer sich in der Rolle eines Mediators anbietet, dem überantworten sich die Konfliktbeteiligten in der Hoffnung, dass seine spezifische (professionelle) Kompetenz ein förderliches Arrangement gestaltet, in dem sich Lösungen etablieren können. Solche rollenspezifische Verantwortlichkeiten schlagen sich in drei Grundhaltungen nieder:

4.1 Haltung innovativer Nichtdirektivität

Es gehört zum Kern des Selbstverständnisses von Streitschlichtungen bzw. von Mediationen überhaupt, dass der Mediator weder unmittelbar durch einen Schlichterspruch noch mittelbar durch ein subtiles oder gar offenes Drängen den Konflikt sozusagen stellvertretend löst. Gleichwohl ist er mehr als ein bloßer Moderator, der gleichmäßig die Beteiligten zu Wort kommen lässt und womöglich die emotionalen Wogen durch besänftigende Intervention glättet. Seine Rolle fordert sogar gelegentlich von ihm, dass er innovative Vorschläge zur Konfliktlösung macht, die die ‚inneren Landkarten' möglicher Lösungsoptionen in den ‚Köpfen und Herzen' aller erweitern helfen. Solche Vorschläge zielen nicht darauf ab, die Beteiligten zu überreden, sondern sie von deren Sinnhaftigkeit zu überzeugen. Die Haltung innovativer Nichtdirek-

tivität unterscheidet sich von jeder Form autoritär-präskriptiver Beratung, die letztlich die Konfliktbeteiligten nicht mehr berät, sondern – ähnlich einem formellen Schiedsspruch – zur Akzeptanz einer bestimmten Lösung zwingt. Sie ist stattdessen wichtiges Instrument einer dialogisch-diskursiven Erwägungskultur, in denen die wesentlichen oder auch neuen Perspektiven miteinander verschränkt und allseits überzeugende Handlungsoptionen generiert werden können.[12]

4.2 Haltung dreifacher Anwaltschaft

MediatorInnen übernehmen eine spezifische Verantwortung, die sie in gewissem Sinne zu AnwältInnen gelingender Konfliktlösung wie vor allem zu AnwältInnen der Konfliktbeteiligten macht. Ihnen kommt zunächst Anwaltschaft für die unmittelbar am Streitschlichtungsprozess *Beteiligten* zu. Ihre Einlassungen zur Person oder zur Sache sollen auf allen Seiten entdeckendes Lernen initiieren, das zu einer ausdifferenzierteren „inneren Landkarte“ führen soll. Damit wird auf allen Seiten sowohl die Selbstkompetenz als auch die ‚Alteritätskompetenz’ gesteigert, insofern eine mediative Streitkultur dialogisch-diskursiver Erwägungen automatisch zu einem Wechsel der Perspektiven nötigt, die die Konfliktparteien die jeweils andere Seite wenigstens fragmentarisch verstehen lässt. Sodann besitzen MediatorInnen eine Anwaltschaft für jene *Betroffenen*, die an der Konfliktaushandlung nicht direkt beteiligt sind, von den dort getroffenen Vereinbarungen aber betroffen werden. MediatorInnen haben – um der gerechten wie solidarischen Lösung willen – die Aufgabe, deren Optionen und Interessen im Streitschlichtungsprozess *stellvertretend* zur Geltung zu bringen und sie über diesen Weg indirekt zu beteiligen. Drittens kommt StreitschlichterInnen eine besondere Anwaltschaft für die im Aushandlungsprozess *Benachteiligten* zu. Konfliktaushandlungen verlaufen nicht selten unter stark asymmetrischen Kommunikationsbedingungen (ungleich verteilte Ressourcen zur verbalen Selbstrepräsentation, externe ‚Drohkulissen’ usw.), die zwar eine Einigung erzielen lassen, die aber für die Unterlegenen aber selten gerecht ist. MediatorInnen haben darauf zu achten, solche Konfliktbeteiligte durch geeignete Interventionen zu stärken, die in realen Kommunikationsbedingungen aktuell oder strukturell unterprivilegiert sind.

4.3 Haltung konfliktbezogener Parteilichkeit

---

[12] Vgl. ausführlicher zu diesem Typus sozialprofessioneller Beratung *Andreas Lob-Hüdepohl:* Nichtdirektivität oder Parteilichkeit? Ethische Aspekte sozialprofessioneller Beratung. In: *Soziale Arbeit 52 (2003) 448 – 455*

Alle StreitschlichterInnen unterliegen dem Gebot der Neutralität in einem spezifischen Sinne: sie müssen unparteiisch sein und dürfen ‚keine eigenen Aktien im Spiel' haben. Die normativen Zieloptionen verpflichten sie freilich zu einer spezifischen Parteilichkeit: parteilich zu sein im Sinne eines entschiedenen Engagements *für* gerechte, solidarische und letztlich aufmerksam-anerkennende Konfliktbearbeitung; infolgedessen *gegen* falsche und gefährliche Verabredungen und Kompromisse; infolgedessen *für* das Wagnis, trügerische Sicherheiten aufzugeben und sich nicht hinter dem Bollwerk bornierter Eigeninteressen zu verschanzen; infolgedessen *gegen* gefährdende Arrangements zwischen SchülerInnen, die aufs Neue die intra- wie interpersonellen Systeme der Selbstbehauptung durch Machtsteigerung und Unterwerfung stabilisieren.

In Zusammenhang konfliktbezogener Parteilichkeit wäre auch zu diskutieren, ob Streitschlichtung im schulischen Kontext über eine reagierende Kommstruktur, zu der die Streitenden aus eigenen Antrieb gehen, hinaus auch eine aktive Gehstruktur bilden sollen, die selbstinitiativ in Konflikte eingreift. Vom Grundsatz konfliktbezogener Parteilichkeit liegt ein solches selbstaktives Eingreifen nahe. Auf der anderen Seite ist solches Eingreifen auch mit Gefahren verbunden. Gefährlich werden kann eigeninitiatives, aktives Eingreifen für die Streitschlichter, weil sie schnell zur Projektionsfläche des Streits und damit selbst Konfliktbeteiligte werden können. Sodann kann die Bereitschaft, den Konflikt über ein Schlichtungsverfahren zu klären, zerstört werden. Denn die ursprünglich Streitenden könnten ein solches Verfahren mehr oder minder als Nötigung erfahren und sich deshalb konstruktiver Bearbeitungen verschließen. Insofern ist mit Blick auf die Sinnhaftigkeit einer aktiven Gehstruktur unbedingt eine Güterabwägung erforderlich, die von den verschiedenen Situationsbedingungen abhängig ist und ggf. immer neu unternommen werden muss.

4.4 Nachfrage: schlichten oder lotsen?

Im Bereich schulischer Streitschlichtung hat sich das besondere Instrument der Konfliktlotsen etabliert, das SchülerInnen als *peer*-MediatorInnen vorsieht. Zunächst ist die Bezeichnung *Konfliktlotse* gegenüber der Bezeichnung *Streitschlichter* aufgrund ihrer unterschiedlichen Konnotationen von Vorteil: Streitschlichter insinuieren Entscheidung und Beendigung; Konfliktlotsen steuern nicht selbst, sondern helfen auf Grund ihrer besonderen Kenntnisse typischer Konfliktlandschaften den Konfliktbeteiligten bei der Selbstorientierung und Selbststeuerung. SchülerInnen als KonfliktlotsInnen haben überdies den Vorteil, dass ihre besondere Lebensweltnähe mit den streitenden Schüle-

rInnen eine Mediation sozusagen von innen ermöglicht und die strukturelle Asymmetrie zwischen ‚Lotsin' und ‚Steuermann' deutlich geringer ist als zwischen streitschlichtenden LehrerInnen und streitenden SchülerInnen.

5. Ankunft in einer wertschätzenden Streitkultur – Abschied von der Heldenmoral

Die moralische Dignität von Streitschlichtung ist wie diejenige aller mediativer Verfahren an normativ gehaltvolle Zielkriterien (Gerechtigkeit, Solidarität und Anerkennung insbesondere im Rahmen innovatorischen Handelns) wie an rollenspezifische Grundhaltungen der MediatorInnen bzw. KonfliktlotsInnen geknüpft. Solche Prozesse innovativer Konfliktbearbeitung unterstützen die Ankunft in einer wertschätzenden Streitkultur am Lernort Schule, an dem die Steigerung der Streitkompetenz aller Beteiligten eine besondere Gelegenheitsstruktur darstellt, in denen inkludierende Solidarbündnisse wie Gerechtigkeitsinseln geschaffen werden können.

Freilich: Alle hohen Ansprüche besitzen mit Blick auf die realen Lebensräume und Lebensbedingungen eine gewisse Janusköpfigkeit: Je höher ihre moralische Dignität, desto eher laufen die solcherart Beanspruchten Gefahr, von diesem Ansprüchen überfordert zu werden und allzu schnell zu resignieren. Vielleicht ist die Ankunft in eine wertschätzende Streitkultur nur dadurch möglich, dass sie mit einem Abschied von einer Heldenmoral einhergeht, die meint, alles wirklich perfekt machen zu müssen. Das Eingeständnis, dass alle Bemühungen fragmentarisch bleiben werden und auch von Rückschlägen oder Scheitern nicht gefeit sind, findet sich keinesfalls mit Zuständen ab, wie sie sind. Sondern dieses Eingeständnis ist zugleich Zeichen dafür, dass das Fragmentarische nicht nur entwicklungsbedürftig, sondern vor allem auch entwicklungsoffen ist – für weiteres entschiedenes Engagement für Prozesse und (schulische) Strukturen, in denen Solidarbündnisse sich entgrenzen und Gerechtigkeitsinseln ausufern können.