

Gerechtigkeit – eine ganz reale Illusion

Wenn sich Menschen ungerecht behandelt fühlen, reagieren sie empfindlich und emotional. Der richtige Umgang mit diesen Emotionen erfordert in der Mediation eine hohe Empathiefähigkeit. Zugleich sind Emotionen aber auch wertvolle Indikatoren, die Mediatoren erkennen und offensiv nutzen sollten, um ihren Medianden das Gefühl von Gerechtigkeit glaubhaft vermitteln zu können.

Adrienn Spandl

Der Anspruch auf Gerechtigkeit, das Verlangen nach Fairness und das Versprechen von gerechtem Verhalten sind omnipräsent, ob in Philosophie, Psychologie, Soziologie, Theologie oder Politik. Wir alle sehnen uns nach Gerechtigkeit und können das Gegenteil kaum ertragen. Wir werden mit diesem Ideal erzogen und laufen ihm Zeit unseres Lebens hinterher, ohne es erreichen zu können. Schon an uns selbst scheitern wir kläglich: Wer ernsthaft behauptet, stets gerecht zu sein, ist höchstens selbstgerecht. Unser Ideal ist damit bereits aufgrund individueller Unzulänglichkeit nichts als eine kollektive Illusion, die größtmögliche Annäherung der maximale Erfolg. Wir wissen es eigentlich besser, aber unsere Hoffnung stirbt zuletzt.

Was ist Gerechtigkeit?

Schauen wir einmal, was sich hinter diesem monströs aufgeladenen Begriff verbirgt: Einst waren es die Kreuzzüge. Später Feldzüge. Globaler Terror heute. Im Namen der Gerechtigkeit wurde und wird gefoltert und gemordet. Was für die einen ein gerechter Krieg, ist für die anderen völkerrechtswidrige Aggression. Der jeweilige ideologische Blickwinkel definiert einen Sachverhalt mal als Recht und mal als Unrecht; oft sind Interventionen legitimiert als Kampf um die Wiederherstellung

einer rein subjektiv argumentierten Gerechtigkeit. Oder anders ausgedrückt: Jede Kultur und jede Epoche haben ihre eigene Gerechtigkeit. Ein dynamisches Etwas, das nur im Rahmen der jeweils zeitgeschichtlichen Einordnung für einen Moment greifbar zu sein scheint.

In den Konflikten des Alltags geht es üblicherweise nicht um das Große und Ganze. Es sind die vergleichsweise kleinen Ärgernisse, die uns streiten lassen. Ungerechtigkeiten im Mikrokosmos des individuellen Seins. Störungen des Gefühls der Ausgewogenheit wie auch Schuldzuweisungen sind Zutaten beinahe eines jeden Streits. Wort provoziert Widerwort. Es wird meist lauter, in jedem Fall unversöhnlicher. Der Konflikt eskaliert. Beide Seiten beziehen Position. Das Revier wird markiert. Bis hierhin und nicht weiter. – Und genau das Gegenteil ist der Fall: Es geht weiter, unaufhaltsam werden die Eskalationsstufen erklommen: „Was ich Dir schon immer einmal sagen wollte ...“ Der unmittelbare Anlass der Streitigkeit, vielleicht sogar nur eine Petitesse, der berühmte Tropfen, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat, rückt in den Hintergrund, und plötzlich sind die Konfliktparteien ineinander verhakht in der Aufarbeitung alter Kränkungen und bis zu diesem Zeitpunkt niemals wirklich aufgearbeiteter Konflikte längst vergangener Tage. Die unbewältigte Vergangenheit dominiert die Gegenwart und bildet gleichsam die Hypothek für zukünftiges Miteinander. Allzu gerne wird dann der Weg vor die Gerichte gesucht. Ein Irrweg als Folge eines Irrglaubens.

Recht oder Gerechtigkeit?

Geht es zivilrechtlich nicht gerade um Schadenersatz oder im Strafrecht um die Frage des Täter-Opfer-Ausgleichs, können Rechtsnormen in dieser Situation in der Regel keine befriedigende Kompensation bieten. Die Empörung über erlittenes Unrecht bzw. darüber, ungerecht behandelt worden zu sein, wiegt gewöhnlich weitaus schwerer als rechtliche Aspekte, die in einem Urteil berücksichtigt werden. Recht kann gesprochen werden. Gerechtigkeit ist damit längst nicht hergestellt. Recht ist objektivierbar. Gerechtigkeit bleibt subjektiv. Sie unterliegt individueller Deutungsheut. *Die* Gerechtigkeit gibt es nicht.





tet wird – das Momentum der Verfahrensgerechtigkeit. Das führt dazu, dass die am Ende einer erfolgreichen Mediation erzielte Vereinbarung in der Regel als gerechter bewertet wird und damit nachhaltig befriedender wirken kann.

Die Bereitschaft zur Verständigung wächst, je intensiver jede Partei erlebt, dass

Es gibt lediglich Gerechtigkeitsprinzipien, deren Störung zu Konflikten führt. Mit Paragrafen können diese Konflikte nicht immer gelöst werden. Ob die Antwort des Rechtsstaats zudem tatsächlich auch befriedet, ist damit noch lange nicht gesichert.

Mandanten, die sich ungerecht behandelt fühlen, interessiert in erster Linie nicht diese oder jene Rechtsfolge, die sich aus allgemeingültigen Paragrafen ergibt. Es geht ihnen um Genugtuung, um emotionale Wiedergutmachung, eine Entschuldigung, vielleicht sogar um Rache. Es geht immer auch um Gefühle, die verletzt worden sind, und um die daraus erwachsene Erwartungshaltung der Betroffenen. Das sogenannte kodifizierte Recht kann einen erlittenen Schaden ausgleichen, in aller Regel aber nicht das emotionale Ungleichgewicht als Folge der empfundenen Ungerechtigkeit wieder ins Lot bringen. Das Rechtsempfinden rebelliert gegen die Erkenntnis, dass dem Recht Grenzen gesetzt sind. Das ist der Nährboden für Emotionen, die Befriedigung verlangen. Im Gerichtssaal ist kein Platz für Emotionen. Anders ist dies jedoch im geschützten Raum einer Mediation.

- ihre Argumente im Verfahren gehört werden; Emotionen artikuliert werden dürfen und aufgenommen werden;
- einer veränderten Faktenlage im weiteren Verlauf der gemeinsamen Arbeit an Lösungsszenarien tatsächlich Rechnung getragen wird.

Sachgerechte Lösungen in der Mediation

Gerade im Bereich der Familienmediation ist von Mediatoren eine nochmals erhöhte Empathiefähigkeit gefordert. Ehemals positive Gefühle sind in aller Regel in das Gegenteil umgeschlagen. Aus der Woge von Zuneigung ist ein Tsunami von Aversion geworden, dessen Intensität keineswegs durch den Faktor Zeit abnimmt, im Gegenteil: „Meine besten Jahre habe ich Dir geschenkt!“ oder auch: „Hätte ich Dir zu Hause nicht den Rücken freigehalten, hättest Du das niemals erreichen können.“ Die Replik – nicht minder holzschnittartig: „Wer hat denn das Geld nach Hause gebracht, das Dir ein so gutes Leben ermöglicht hat?“ Grober Keil auf groben Klotz.

Es wird aus- und aufgerechnet, während geflissentlich übersehen wird, dass in die Bilanz Aspekte einfließen müssen, derer man sich in Zeiten des Streits und der wechselseitigen Kränkungen nur schwer zu erinnern vermag, die aber dennoch zu berücksichtigen sind: Gab es nicht die gemeinsame Übereinkunft, eine bestimmte Aufteilung von Rollen und Aufgaben vorzunehmen, mit den sich daraus ergebenden – auch ökonomischen – Konsequenzen? Gemeint sind damit gewiss nicht die tradierten und aus der Zeit gefallen Rollenverständnisse vom Mann, der den Lebensunterhalt

Mediation schafft Verfahrensgerechtigkeit

Die zentralen Grundsätze der Mediation, wie etwa der respektvolle Umgang miteinander und die Vereinbarung, die andere Seite ausreden zu lassen, tragen maßgeblich dazu bei, dass schon in einem frühen Stadium zumindest ein für den Fortgang wesentliches Gerechtigkeitsprinzip positiv bewert-



verdient, und der Frau, zuständig für Heim, Herd und Kind. Gemeint ist jede Verständigung zwischen zwei Partnern, die das Zusammenleben für eine Zeit zu einem Erfolgsmodell hat werden lassen. Dass es dabei eine Unwucht des jeweiligen „Investments“ im Interesse des gemeinsamen Projektes gegeben haben mag, war jedenfalls bis zur Trennung ein akzeptierter Faktor. Daran sollten sich die Partner erinnern, auch wenn es unter den spezifischen Bedingungen des konfliktbeladenen Endes schwerfällt. Nur so aber ist es möglich, dem Teufelskreis wechselseitiger Vorhaltungen der zuvor beschriebenen Art zu entkommen.

In meiner Praxis bemühe ich mich, die streitenden Ehepartner behutsam dafür empfänglich zu machen. Es hat sich bewährt, auch wenn der Weg zuweilen ein mühsamer ist. Wichtig ist, dass die Partner sich diese Sensibilität selbst erarbeiten. Es wäre kontraproduktiv, Medianden einer Scheidungsmediation spürbar in diese Richtung zu drängen. Erst wenn die Aggression relevant abgebaut werden konnte, ist Platz für Betrachtungen, die die materiellen sowie rechtlichen Fragen begleiten sollten, um als sachgerecht empfundene Lösungen für die Auf- und Verteilung erarbeiten zu können. Sachgerecht und fair verlangt nämlich, auch „weiche“ Faktoren wie besondere Bindungen an Personen, Tiere oder eben auch Sachen zu berücksichtigen. Gleiches gilt für die – im umfassenden Sinne des Wortes – Anerkennung beispielsweise von Betreuungszeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Das Beispiel zeigt, wie umfassend der Frage nach Gerechtigkeit im Rahmen einer Mediation nachzugehen ist.

Als Mediator muss man dabei nicht nur die unterschiedlichen Gerechtigkeitsvorstellungen herausarbeiten, sondern auch die typischen Emotionen als Indikatoren für eine virulente Gerechtigkeitsthematik erkennen und mit diesen konstruktiv umgehen können. Emotionen dürfen nicht unterdrückt werden. Die proaktive Befassung mit Wut und Empörung ist notwendig, denn diese Empfindungen sind der Schlüssel dafür, dass über differierende Gerechtigkeitsvorstellungen gesprochen werden kann. Erst im Zuge eines Perspektivwechsels kann tatsächlich Verständnis für eine andere Sichtweise entwickelt werden, die ihrerseits auf der Störung subjektiv definierter Gerechtigkeitsprinzipien beruht. Ein Mediator, der dies unterlässt, wird mit den Medianden allenfalls ein Ergebnis unterhalb des mit den Beteiligten eigentlich Erreichbaren realisieren können.

Adrienn Spandl



Diplom-Psychologin mit langjähriger Erfahrung im Personalmanagement. Ausgebildete Mediatorin, praktiziert in Berlin; Arbeitsschwerpunkt: Familienmediation. spandl-mediation.de.

Wer seine Führungskräfte liebt, der lässt sie frei

Warum muten Unternehmen erfahrenen Führungskräften immer noch Assessmentcenter und komplexe Beurteilungsverfahren zu? Wollen sie sie mit Absicht in die innere Kündigung treiben? Dorothea Assig und Dorothee Echter geben eine klare Antwort: Alles, was heute an Personalentwicklung läuft, ist kontraproduktiv!

Sie stellen mit dem Ambition-Management-System eine Alternative vor, die ganz ohne Tests und Kontrollen auskommt – und gerade deshalb zu Höchstleistungen führt. Woher kommen diese grundlegend neuen Erkenntnisse? Aus der Praxis. Die Autorinnen beraten täglich die einflussreichsten Vorstände, Inhaber und Aufsichtsräte und haben mit ihnen gemeinsam das Management neu geschrieben.

2018. Ca. 288 Seiten. Gebunden. 34,95 €
 ISBN 978-3-593-50911-2
 Auch als E-Book erhältlich

campus.de

campus
 Frankfurt. New York