

Ethik in der Mediation – Worauf es ankommt

Leitplanken – Gratwanderungen – Stolpersteine

Verein Mediation Zentralschweiz (VMZS) – Veranstaltung vom 31. August 2015

©Peter A. Schmid, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, einige einleitende Gedanken zur Ethik in der Mediation zu formulieren. Der Titel, der mir vorgegeben wurde, eignet sich sehr gut für die Strukturierung meiner Gedanken. Ich möchte in einem ersten Teil unter dem Titel „Leitplanken“ einige grundlegende Überlegungen zur Ethik bzw. Berufsethik und zur Ethik in der Mediation machen. Im zweiten Teil werde ich unter dem Stichwort „Gratwanderungen“ auf einige immer wieder heikle Felder zu sprechen kommen, die dank berufsethischer Reflexion durchaus bewältigbar sind. Im letzten Teil schliesslich werde ich unter dem Stichwort „Stolpersteine“ auf jene Fragen zu sprechen kommen, die in der Berufsethik immer wieder zu Schwierigkeiten führen und nur schwer zu beseitigen sind.

Leitplanken

In den letzten zwanzig Jahren haben Berufsethiken im Gesundheits- und Sozialbereich Hochkonjunktur. Kein Berufsverband in diesem Feld, der nicht auch eine Berufsethik oder Berufsordnung für seine Mitglieder verfasst hätte. Beim Schweizerischen Dachverband Mediation wird der Begriff Berufsregeln verwendet¹. Ein Blick auf die verschiedenen Berufsethiken zeigt, dass sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber herrschen, was in welchem Konkretisierungsgrad geregelt werden muss. So finden sich schlanke Berufsethiken, die knapp zwei Seiten umfassen, aber auch Berufsethiken, die über 20 Seiten alles und jedes regeln.

Was muss eine Berufsethik leisten? Ganz grundsätzlich muss sie meines Erachtens die Werte und Normen eines spezifischen Berufsstandes, die bei der Ausübung dieses

¹ Schweizerischer Dachverband Mediation (2008). Berufsregeln für MediatorInnen. Gefunden unter: <http://www.swiss-mediators.org/cms2/ueber-uns/dokumente/statuten-berufsregeln/>

Berufes beachtet werden müssen, benennen und bestimmen. In einer solchen Ethik geht es also immer um den Beruf und dessen konkrete Ausübung durch Einzelne oder Gruppen. Das bedeutet, dass sich eine Berufsethik immer in der Praxis bewähren muss. Berufsethik ist immer angewandte Ethik und mithin keine wissenschaftliche Veranstaltung und keine Beschreibung eines idealen Zustandes im entsprechenden Beruf.

Dabei hat die angewandte Berufsethik verschiedene Funktionen zu erfüllen. Diese zentralen Funktionen finden sich auch in den Berufsregeln des Dachverbandes Mediation. Wie in vielen anderen Berufsordnungen lassen sich hier drei Aspekte unterscheiden. Erstens werden Prinzipien festgelegt, die für eine verantwortungsvolle Berufsausübung beachtet werden müssen. Zweitens werden diese Prinzipien, die das ethische Selbstverständnis des Verbandes beschreiben, als Orientierungs- und Verpflichtungsrahmen der einzelnen Mitglieder beschrieben und drittens wird auch deutlich gemacht, was passiert, wenn die Regeln nicht eingehalten werden – es werden also Sanktionsregeln formuliert. Die Berufsregeln haben also sowohl eine orientierende wie eine sanktionierende Funktion.

Eine Berufsethik ist aus mindestens zwei Gründen für einen Verband notwendig. Der Verband muss sich erstens angesichts des vorherrschenden Wertewandels im beruflichen, politischen und sozialen Umfeld mit Leitwerten positionieren, um die gemeinsame Wertebasis des Berufes zu sichern. Der Wertewandel ist – pointiert formuliert – eine Deregulierung der Werte, die ihrerseits eine Aufweichung der verschiedenen Praxisformen und Praktiken nach sich zieht und somit die berufstätigen Individuen herausfordert, ihre eigene Praxis mit den konkreten beruflichen Haltungen und Regeln zu verdeutlichen. Der Wertpluralismus zwingt den Verband und die berufstätigen Individuen zur Reflexion der eigenen Praxis und der in der Praxis angewandten Werte und Regeln. Damit wird Ethik sowohl als Reflexion wie auch als Versicherung einer gemeinsamen Praxis geradezu unumgänglich. Ethik übernimmt hier eine legitimierende Funktion gegen innen und aussen.

Ethik kommt nun vor allem dort ins Spiel, wo die herkömmliche Praxis ihre eigene Selbstverständlichkeit verloren hat, wo man das gewohnte, gültige Regelwerk in Zweifel

zieht und wo man doch auf einer guten Qualität beharren möchte. Das ist der zweite Grund für eine Berufsethik. Mit einer Berufsethik bzw. mit den Berufsregeln wird implizit eine gute Qualität der beruflichen Anwendung von Mediation auch in heiklen Situationen angestrebt. Was aber zeichnet diese ‚gute Qualität‘ der Mediation in ethischer Hinsicht aus und wie lässt sie sich überprüfen?

Hierzu geben die Berufsregeln verschiedener nationaler Berufsverbände im Feld der Mediation eindeutig Auskunft. Über die ethischen Grundlagen oder Leitplanken der Mediation herrscht, wie eine kleine Recherche ergeben hat, grosse Einigkeit. Zentral sind die folgenden Prinzipien: Unparteilichkeit bzw. Allparteilichkeit, Transparenz, Vertraulichkeit, Fairness, Ergebnisoffenheit, Freiwilligkeit und Differenzverträglichkeit.

Zu einigen dieser Begriffe und Prinzipien werde ich später bei den Stolpersteinen und Gratwanderungen noch einige Überlegungen anführen. Ich möchte hier nur einige Überlegungen zum Begriff der Differenzverträglichkeit anstellen. Diesen Begriff finden Sie in Ihren Berufsregeln so nicht, aber er kommt als Prinzip vor, und zwar dort, wo formuliert wird, dass die Mediatorinnen und Mediatoren „unterschiedliche Wertordnungen und Weltanschauungen“ respektieren sollen. Dieser Respekt ist m. E. zentral für eine vermittelnde Position, die eben nicht moralisierend und damit urteilend sein darf. Gleichzeitig ist der hier formulierte Respekt mehr als nur Toleranz und daher wähle ich den von Hans Saner geprägten Begriff der Differenzverträglichkeit.² Mediatorinnen und Mediatoren müssen Differenzen auf der Wertebene aushalten. Das bedeutet, dass sie die verschiedenen Unterschiede wahrnehmen und sie dabei als gleichwertig und damit auch als gleichberechtigt anerkennen oder eben respektieren. Differenzverträglichkeit geht von der Notwendigkeit der Differenzen in einer pluralen Gesellschaft aus, ohne die damit einhergehenden Ambivalenzen zu negieren. Für einen respektvollen Umgang mit den Differenzen ist es zentral, dass sie nicht be- und verurteilt werden, sondern dass diese Unterschiede ernst genommen und gestaltet werden. Dazu braucht es eine zentrale Kompetenz, die meines Erachtens auch bei der Mediation eine entscheidende Rolle spielt, nämlich die Kompetenz der Wahrnehmung bzw. die Fähigkeit,

² Hans Saner (2002). Nicht-optimale Strategien. Essays zur Politik, Lenos: Basel, S. 177ff.

verschiedenste Wahrnehmungen und Werte zu erkennen und damit umzugehen.³ Ein Subjekt, das diese für heutiges ethisches Handeln wichtige Kompetenz besitzt, nimmt Differenzen wahr, erträgt sie und versteht es, über sie zu verhandeln.

Wahrnehmungsstärke und Differenzverträglichkeit sind wichtige Voraussetzungen einer Verfahrensethik, die auf eine gemeinsame Lösung abzielt und dabei Unterschiede und verschiedene Interessen ernst nimmt. Eine solche Verfahrensethik scheint mir die für Mediation geeignete Form der Ethik zu sein. Anders als eine Prinzipienethik geht die Verfahrensethik nicht von objektiven Prinzipien aus, die über richtig und falsch in ethischer Sicht entscheiden könnten. Vielmehr geht die Verfahrensethik von einer Argumentationsgemeinschaft von urteilsfähigen und autonomen Subjekten aus, die in einem gemeinsamen Prozess das ethisch Richtige erarbeiten. Die Voraussetzung für einen solchen ethischen Diskurs ist gleich wie beim Prozess der Mediation, Freiwilligkeit und die Möglichkeit zu wählen, also Entscheidungsfreiheit. Das Ziel der Verfahrensethik ist die Sicherung und Begründung einer für alle Beteiligten vertretbaren Lösung bzw. eine ethisch legitime Handlungsentscheidung. Dafür muss ein anderes Grundprinzip der Mediation gegeben sein, nämlich die Ergebnisoffenheit.

Nach Jürgen Habermas, der mit seiner Diskursethik den Grundtypus der modernen Verfahrensethik entwickelt hat, müssen vier grundlegende Voraussetzungen für die Verfahrensethik erfüllt sein.⁴ Diese vier Prinzipien gelten m.E. auch für die Mediation. In der Verfahrensethik wie in der Mediation müssen die Beteiligten

- sich wechselseitig als zurechnungs- und wahrnehmungsfähige Subjekte anerkennen
- sich als gleichberechtigte Subjekte anerkennen
- ehrlich sein, ihre Argumente begründen und sich den Argumenten der anderen nicht verschliessen
- ihre eigenen Interessen offenlegen.

³ Vgl. dazu auch: Peter A. Schmid & Lisa Schmuckli (2014). Gemeinsam an Werten arbeiten. Ethisches Verfahren als Motor der Schulentwicklung. Schulverlag: Bern, S. 33f.

⁴ Habermas führt seine Überlegungen an verschiedensten Stellen aus, so dass hier auf eine eindeutige Quellenangabe verzichtet wird. Einen guten Überblick über die Theorie der Diskursethik erhält man durch die Lektüre des folgenden Textes: Jürgen Habermas (2009). Diskursethik. Notizen zu einem Begründungsprogramm. In Jürgen Habermas. Philosophische Texte. Band 3 (S. 31-115). Suhrkamp: Frankfurt.

Meines Erachtens ist der Mediator bzw. die Mediatorin für die Einhaltung dieser Voraussetzungen verantwortlich. Sie bzw. er muss also die Verantwortung für den Prozess, jedoch nicht für die Lösung übernehmen. Das bedeutet, dass er oder sie für das Einhalten der Regeln und damit für die Möglichkeit eines fairen Gesprächs verantwortlich ist. In Hinblick auf die Frage der Neutralität heisst das m.E., dass die Mediatorin zumindest in Hinblick auf den Prozess nicht neutral sein kann, sondern eben allparteilich dafür besorgt sein muss, dass die Beteiligten gleichermassen am Gespräch teilhaben können. Auf diesen Punkt der Allparteilichkeit komme ich später zurück.

Die Berufsregeln sind nun nicht nur als Berufsethik zu verstehen, sondern geben auch die berufsmoralische Basis für die alltägliche Berufsausübung ab. Die tägliche Praxis orientiert sich letztlich als gelebte Praxis implizit an der Berufsordnung und am gemeinsamen Verständnis der Wertebasis des Berufes, die in der Berufsordnung umschrieben ist. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass jede/jeder Berufstätige sich bei jeder Fragen und Entscheidung auf die Berufsordnung zurückbesinnt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dieser Selbstverpflichtungsaspekt durch die professionelle Haltung internalisiert und die Praxis über weite Strecken auch nicht mehr hinterfragt und damit selbstverständlich ist. Es wird aber immer wieder Situationen geben, in denen diese selbstverständliche Praxis in Frage gestellt wird und dann tritt die Berufsordnung in ihre Funktion und kann Orientierung anbieten.

Entscheidend für diese Orientierung ist neben der persönlichen Rollenreflexion des kompetenten Mediators und der kompetenten Mediatorin wohl auch das gemeinsame Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen über normative Fragestellungen des Berufs. In diesem Gespräch kann der Berufsstand und mithin die Qualität der beruflichen Ausübung gemeinsam weiterentwickelt werden.

Mit dem Thema der Berufsethik und der Berufsmoral sind wir bei einer der alten Fragen der Ethik, nämlich der Frage, was eigentlich ethisch beurteilt werden kann: Handlung oder Haltung. Die Frage kann nicht mit einem entweder oder beantwortet werden, vielmehr gehören Handlung und Haltung zusammen. Es ist jedoch zu beachten, dass wir bei einem andern Menschen vornehmlich die Handlungen beobachten können und von

diesen dann Rückschlüsse auf die Haltung machen können. Das ist aber nicht immer einfach, da, wie schon in der Antike bemerkt wurde, eine gute Haltung zu ethisch schlechten Handlungen führen kann und gute ethische Handlungen nicht immer auf guten Haltungen beruhen. Hier stellt sich dann schnell die Frage, was nun das Kriterium für die ethische Qualität einer Handlung ist: die Handlung selber oder eben auch die Haltung.

Mir ist bei der Lektüre zur Ethik der Mediation auf jeden Fall aufgefallen, dass in einem hohen Mass auf die Haltung abgestellt wird. Joseph Duss-von Werdt, um nur einen zu nennen, spricht in diesem Zusammenhang vom „impliziten Ethos des Mediators“⁵. Auch die Berufsregeln des Schweizerischen Dachverbandes verweisen indirekt auf dieses Ethos, wenn der Abschnitt A ohne Umschweife mit „die Mediatorin / der Mediator“ betitelt wird und damit die Person oder eben das persönliche Ethos der Mediatorin und des Mediators in den Vordergrund gestellt wird.

So wichtig diese Positionierung des Ethos der Mediatorin und des Mediators ist, so zwingend ist doch der Hinweis, dass die Haltung nur in ihrer Umsetzung in der Praxis beurteilt werden kann. Die Umsetzung der Haltung erfolgt in einer berufsethischen Praxis, die eben vor allem durch Handlungen bestimmt ist. Auf diese Umsetzung möchte ich nun unter den Stichworten Gratwanderungen und Stolpersteine zu sprechen kommen.

Gratwanderungen

Beginnen wir bei den Gratwanderungen mit der Frage der Neutralität, Unabhängigkeit, Unparteilichkeit oder Allparteilichkeit. Die Berufsregeln machen in einem ersten Schritt ganz selbstverständlich deutlich, dass ein Mediator und eine Mediatorin unabhängig von ihren Klienten sein müssen, also keine Interessenkonflikte vorhanden sein dürfen, die die Mediation verunmöglichen würden. Diese Unabhängigkeit wird auch in die Zukunft erstreckt, insofern auch keine spätere Vertretung einer Partei erlaubt ist. Dies, damit nicht im Nachhinein der Anschein einer vorher unentdeckten Parteinahme entstehen kann. In ethischer Hinsicht spannender und damit auch schwieriger ist die Frage nach der

⁵ Joseph Duss-von Werdt (2008). Einführung in Mediation. Carl Auer:Heidelberg, S. 102.

Neutralität im Prozess. Mich überzeugt dieser Begriff so wenig wie jener der Unabhängigkeit, da er etwas Passives hat, wir aber gesehen haben, dass die Mediatorin und der Mediator zumindest für den Prozess und dessen Voraussetzungen zuständig sind. In eine entschieden ethische Richtung deutet für mich der Begriff der Allparteilichkeit⁶, der einerseits deutlich macht, dass das Ideal der gleichen Verbindlichkeit gegenüber allen Parteien vertreten werden muss, andererseits aber auch deutlich macht, dass im Prozess der Mediation auch Situationen eintreten können, in denen Neutralität das falsche Rezept ist. Es gibt im Prozess Situationen, in denen eine Seite unterstützt werden muss, in denen also zumindest in einer gewissen Hinsicht und für eine gewisse Zeit Partei ergriffen werden muss.

Das mag auf den ersten Blick den Berufsregeln widersprechen, da ja in ihnen die Unparteilichkeit gross geschrieben wird. Ich bin der Meinung, dass diese Unparteilichkeit im ganzen Prozess ernst genommen werden muss. Die Mediatorin darf keine persönliche Betroffenheit erfahren, darf keine eigenen Interessen geltend machen und darf sich auch nicht anderweitig involvieren. Und dennoch gibt es aus ethischer Sicht Situationen, in denen zumindest teilweise Partei ergriffen werden muss. Dies etwa dann, wenn die Ressourcen der beteiligten Parteien asymmetrisch verteilt sind oder auch, wenn eine Partei die Regeln des Diskurses nicht einhält. In beiden Situationen erhält der Mediator, die Mediatorin einen ethisch begründeten Auftrag der Unterstützung, damit der verfahrensethische Prozess fair verlaufen kann. Auch darauf verweisen die Berufsregeln des Dachverbandes Mediation, wenn sie die MediatorInnen dazu verpflichten, für ein „fares Verfahren“ zu sorgen und die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, „dass sie zu einer Lösung ihres Konfliktes gelangen, der von allen Beteiligten als gerecht empfunden wird.“⁷

Nimmt man diese Verpflichtung auf ein faires Verfahren und auf Unterstützung ernst, dann resultiert daraus die Pflicht, bei asymmetrisch verteilten Ressourcen zu intervenieren. Joseph Duss-von Werdt beschreibt das im Zusammenhang seiner Überlegungen zu Macht und Gerechtigkeit sehr treffend, wenn er Mediation in der

⁶ Vgl. zu diesem Begriff: Leo Montada & Elisabeth Kals (2001). Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Beltz:Weinheim, S. 38ff.

⁷ Berufsregeln für MediatorInnen (2008), S. 2.

Situation der ungerechten Verteilung von Machtmitteln oder Ressourcen als „Neuverteilung der Machtmittel“⁸ definiert. Diese Idee einer Mediation ist mit Neutralität nicht zu denken, mit dem Konzept der Allparteilichkeit aber schon, denn auch dem Prinzip der Allparteilichkeit folgt die Interventionspflicht, wenn eine Partei viel schwächer an Ressourcen ist. Man kann diesen Gedanken auch vom Konzept der Selbstbestimmung und der freien Entscheidung her denken. Hier zeigt sich dann, dass die freie Wahl für eine Lösung, die ja Ziel der Mediation ist, nur denkbar ist, wenn die Voraussetzungen zu einer solchen freien Wahl gegeben sind. Für diese Voraussetzungen aber ist der Mediator und die Mediatorin zuständig, wenn wir ernst nehmen, dass im verfahrensethischen Prozess als den wir Mediation bezeichnet haben, die Subjekte gleichberechtigt sein sollen.

Mit dieser Überlegung zur Allparteilichkeit handeln wir uns ein ernsthaftes Problem ein, insofern wir zugestehen müssen, dass die MediatorInnen jene sind, die entscheiden, ob eine Partei Unterstützung braucht. Damit ist die neutrale Position der einfachen Unterstützung bei der Suche nach einer konsensualen Lösung der beteiligten Parteien überschritten. Der Mediator bzw. die Mediatorin entscheidet darüber, wem sie Unterstützung zubilligt und wird damit zumindest partiell und zeitlich begrenzt Teil einer Partei. Wie soll damit umgegangen werden? Aus ethischer Sicht kann hier wohl gesagt werden, dass diese partielle Parteinahme transparent erfolgen muss. Es muss also deutlich gemacht werden, dass ein Ausgleich der Ressourcen und eine Unterstützung einer Partei vorgesehen ist. Eine nicht transparente Parteinahme wäre meines Erachtens ethisch heikel, da sie eine manipulative Dimension hätte. Transparenz und Ehrlichkeit sind hier gefordert, wobei natürlich abzuschätzen ist, inwiefern das Prinzip der Vertraulichkeit hier hindernd sein kann. Es kann ja durchaus problematisch sein, dass eine Ressourcenschwäche, die in einem vertraulichen Setting klar geworden ist, nun transparent angesprochen wird, damit sie ausgeglichen werden kann. Auf diesem Grat gilt es vorsichtig zu sein und als Mediatorin Fingerspitzengefühl zu beweisen. Entscheidend ist in jedem Fall wohl aber der Wille derjenigen Partei, die unterstützt werden soll. Ist sie damit einverstanden oder nicht? Wenn sie es ist, dann muss klar sein, dass die Unterstützung transparent erfolgt, dass also die andere Partei darum weiss, dass die

⁸ Duss von-Werdt (2008), S. 106.

Mediatorin bzw. der Mediator, um nochmals mit Duss-von Werdt zu sprechen, die Neuverteilung der Machtmittel anstrebt.

Eine andere Gratwanderung, die aber viel mit dem eben Ausgeführten zu tun hat, stellt sich bei der Frage nach der Gerechtigkeit. In den Berufsregeln wird vornehmlich der Begriff der Fairness angezogen, doch im Zusammenhang mit der getroffenen Regel wird auch von der Gerechtigkeit gesprochen, und zwar in der speziellen Form des Gerechtigkeitsgefühls. Dieser doppelte Bezug zeigt, dass hier, wie vielfach auch in der philosophischen Literatur, zwei Gerechtigkeitskonzepte angesprochen werden: die Verfahrens- und die Ergebnisererechtigkeit. Die Verfahrensgerechtigkeit ist durch das faire Verfahren gegeben. Darüber habe ich schon einiges gesagt. Anders sieht es mit der Ergebnisererechtigkeit aus. Hier geht es um die Frage, ob die erzielte Lösung gerecht ist. Durchaus konsequent argumentieren hier die Berufsethiken der Mediation nur mit einer subjektiven Gerechtigkeit, d.h. mit dem Gefühl der Gerechtigkeit der beteiligten Parteien.

So konsequent dieser Rekurs auf das reine Gerechtigkeitsgefühl ist, so problematisch ist er in Hinblick auf die Ethik. Die philosophische Ethik hat sich seit altersher viele Gedanken darüber gemacht, was Gerechtigkeit bedeutet und welche Kriterien eine Lösung zu einer gerechten machen. Diese objektiven Kriterien können wohl in der Mediation nicht zum Tragen kommen, handelt es sich doch letztlich um einen verfahrensethischen Prozess. Und dennoch vermag mich der blosse Rekurs auf das Gerechtigkeitsgefühl nicht zu überzeugen, und zwar wegen Überlegungen, die ich vorher schon bei der Allparteilichkeit angestellt habe. Es gibt meines Erachtens Grenzen der subjektiven Gerechtigkeit. Die Berufsregeln nennen eine solche Grenze, wenn ausgeführt wird, dass die Lösung nicht zwingenden Rechtsvorschriften widersprechen darf.

Ich würde aus ethischer Sicht einen Schritt weiter gehen. Nicht jede Lösung, die dem subjektiven Gerechtigkeitsgefühl entspricht, kann aus ethischer Sicht beanspruchen, gerecht zu sein, selbst wenn sie durch ein faires Verfahren erarbeitet worden ist. Es gibt meines Erachtens Grenzen. Einerseits die schon erwähnten zwingenden Rechtsvorschriften, dann sicherlich die Menschenrechte, m.E. aber auch durch moralische Prinzipien gesetzte Grenzen. Leo Montada weist unter dem Titel „Gerechte

Verträge und Ethik des Vertrages“⁹ auf diesen Umstand hin und macht einige durchaus objektive Kriterien für die ethische Qualität von Verträgen geltend. Zum gerechten Vertrag gehört einerseits der Umstand, dass der Vertrag freiwillig und gut informiert geschlossen worden ist, andererseits aber auch eine gewisse Vorstellung von Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten bzw. von Leistungen und Lasten. Diese Reziprozität im Vertragsverhältnis hat schon Kant in einer Formulierung des kategorischen Imperativs deutlich gemacht, nämlich in der Formulierung, dass niemand bloss als Mittel benutzt werden darf, sondern immer auch als Zweck verstanden werden muss. Übersetzt heisst das, dass alle Beteiligten in der Lösung in ihrer Würde geachtet werden müssen. Das bedeutet hinwiederum, dass eine ethisch legitime Lösung eben nicht nur durch ein legales Verfahren und durch die freiwillige Zustimmung erreicht werden kann, sondern dass es eben auch legitimierende Kriterien gibt, so zum Beispiel eben die Würde des Menschen in moralischer Hinsicht.¹⁰

Es ist für mich, der ich von der Sozialen Arbeit her komme, daher einigermassen verblüffend, dass in den Berufsregeln des Schweizerischen Dachverbands Mediation der Begriff der Würde nicht explizit erscheint.

Stolpersteine

Lassen Sie mich mit zwei Stolpersteinen enden. Der eine Stolperstein ist sicherlich jener von Antipathie und Sympathie. Das Ausbalancieren von Nähe und Distanz in der Arbeitsbeziehung ist eine wichtige professionelle Aufgabe, die stetiger Reflexion bedarf. Auch hier denke ich, nützen die Berufsregeln. Insbesondere die unter dem Stichwort „Qualifikation“ erwähnten regelmässigen Fortbildungen, der Besuch von Intervision und Supervision und die ständige Reflexion auf die eigene Arbeit. Dennoch, niemand kann der Verführung von Sympathie und Antipathie entgehen und ich bin der Meinung, dass es zur Berufsmoral gehört, das ernst zu nehmen und diesen ständigen Stolperstein stets kritisch und achtsam im Auge zu behalten.

⁹ Leo Montada (2009). Anmerkungen zu einigen Grundfragen der Mediation aus psychologischer Sicht. In ZKM – Zeitschrift für Konfliktmanagement 1/2009, 12-16, hier: S. 15.

¹⁰ Wie zentral aber auch schwierig der Begriff der Würde auch bei freiwilligen Entscheiden ist, hat erst kürzlich Peter Bieri gezeigt. Vgl. Peter Bieri (2013). Eine Art zu leben. Über die Vielfalt menschlicher Würde. Hanser: München.

In die gleiche Richtung zielt auch der letzte Stolperstein, der viel mit Nähe und Distanz und mit dem Ausbalancieren dieser beiden Empfindungen zu tun hat. Es handelt sich um den Aspekt der Macht, den ich schon bei den Gedanken der Allparteilichkeit angesprochen habe. Auch wenn die Berufsregeln suggerieren, dass die Mediatorin und der Mediator unparteiisch sind und nur dafür sorgen, dass der Prozess für alle Beteiligten fair verläuft, darf nicht unter den Tisch gekehrt werden, dass die Mediatorin und der Mediator in einer Machtposition sind. Das zeigt sich immer dann, wenn die Mediation nicht nach den Regeln der Kunst verläuft. Aber auch bei Mediationen, die sauber verlaufen, ist ein Machtgefälle zwischen Mediator und Klienten festzuhalten. Alleine in der Steuerung des Prozesses liegt ein Machtverhältnis, das nicht verschleiert werden darf. Eine solche Verschleierung liegt dann vor, wenn nicht genug ernst genommen wird, dass die Steuerung des Prozesses und die Regulierung der Allparteilichkeit auch eine einschränkende Dimension hat.

Lassen Sie mich zum Schluss einige Gedanken zur Macht in Beratungssituationen ausführen. Hier gilt es zuerst einmal einfach und deutlich festzuhalten, dass Beratende mächtig sind, dass es also ein Gefälle zwischen ihnen und den Beratenen gibt. Durch die unterstützende Stellung entsteht Macht. Macht verstehe ich hier im wörtlichen Sinne, denn der Begriff Macht ist sprachgeschichtlich nicht vom Verb machen her abgeleitet, sondern vom Begriff mögen, im Sinn von etwas vermögen bzw. in der Lage sein, etwas zu tun: nämlich zu unterstützen. Sie haben das Vermögen und damit die Macht, die Konfliktbeteiligten bei der Suche einer einvernehmlichen Lösung zu unterstützen.

Macht ist dabei nicht einfach negativ zu verstehen. Macht hat in einem professionellen Kontext durchaus ihre Berechtigung. Darauf verweist etwa auch der Berufskodex der Sozialen Arbeit, wenn er von der Positionsmacht und dem Machtgefälle spricht, auf welche Professionelle der Sozialen Arbeit immer wieder reflektieren müssen. In eine ähnliche Richtung zielt das Papier des Deutschen Bundesverbandes Mediation, das explizit die Machtunterschiede in der Mediation benennt und die MediatorInnen auffordert, darauf zu achten.

Nun muss aber festgehalten werden, dass der Begriff Macht im allgemeinen Sprachgebrauch durchaus auch negativ besetzt ist. Das hat meines Erachtens mit der vielfach verwendeten Definition von Macht durch den Soziologen Max Weber zu tun. Weber versteht unter Macht, die „Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“¹¹. Diese Definition widerstrebt selbstverständlich dem modernen Verständnis der Unterstützung und dem Auftrag, Selbstbestimmung zu fördern. Hier wird Macht nicht als Beherrschung von etwas, sondern Macht im Sinne der Beherrschung von jemandem, verstanden. Es geht hier also nicht um Potenz im Sinne des Vermögens, sondern um Dominanz. Diese Form der Macht hat in einem mediativen Prozess keinen Platz und der Deutsche Bundesverband Mediation verwahrt sich entsprechend dezidiert gegen Gewalt.¹²

Wie der Bundesverband in seinen Überlegungen zum ethischen Selbstverständnis der Mediation mit Recht deutlich macht, ist Macht immer ein Thema und muss wie Nähe und Distanz auch immer ein Thema bleiben. Ausgrenzung und Verleugnung des Machtaspekts kann nicht der richtige Weg sein, um mit der Macht umzugehen. Vielmehr bedarf es eines verantwortungsvollen, bewussten und reflektierten Umgangs mit Macht. Man muss sich seiner Macht und des Machtgefälles bewusst werden. Was hier notwendig ist, ist Rollenreflexion und Selbstkompetenz der Professionellen, denn nur durch Selbstreflexion kann sichergestellt werden, dass Macht sorgfältig gebraucht wird und nicht in Gewalt umschlägt.

Gerade in dieser Reflexion liegt m.E. aber die zentrale Bedeutung der Berufsethik und der Berufsmoral von professionell verstandener Mediation.

¹¹ Max Weber (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Studienausgabe. Tübingen 1972, S. 28.

¹² Bundesverband Mediation (ohne Datum). *Ethisches Selbstverständnis*. Gefunden unter: www.bmev.de/ueber-den-bm/ethik.html.