

# Vorstellung von Gerechtigkeit

## Montadas Irrtum

*Der diesjährige Jenaer Mediationstag stand unter dem Titel »Gerechtigkeit in der Mediation«. In seinem Vortrag ging Prof. Dr. Montada davon aus, divergierende Gerechtigkeitsvorstellungen seien die ausschließliche Ursache von Konflikten. Diese These scheint mir nicht haltbar. Im Folgenden soll zunächst dargestellt werden, welche Position Montada in unterschiedlichen Publikationen vertreten hat. Daraufhin werde ich verdeutlichen, wo ich den Fehler in Montadas Position sehe. Im dritten Teil werden ein paar denkbare Argumente zugunsten von Montadas Position aufgeführt, die jedoch m. E. nicht zur Verteidigung der Position ausreichend sind.*

### 1. Montadas Ansatz

Montada geht davon aus, dass divergierende normative Überzeugungen den Ursprung für soziale Konflikte darstellen. Wie stark diese These von ihm vertreten wird, variiert in unterschiedlichen Publikationen, was eine Auseinandersetzung mit ihr erschwert.

Teilweise behauptet er, dass »heftige Konflikte im Kern immer Gerechtigkeitskonflikte sind.«<sup>1</sup>

Dann wiederum schreibt er gemeinsam mit Elisabeth Kals: »Soziale Konflik-

te resultieren aus subjektiv wahrgenommenem Unrecht, d. h. aus Verletzungen und Bedrohungen normativer Überzeugungen.«<sup>2</sup>

Ähnlich hierzu heißt es in einer späteren Publikation: »Soziale Konflikte resultieren aus verletzten oder bedrohten normativen Erwartungen an andere – und nicht etwa aus divergierenden Ansichten oder aus unvereinbaren Zielen und Interessen.«<sup>3</sup>

Die Zitate unterscheiden sich bei aller Ähnlichkeit in wesentlichen Punkten. Es macht einen großen Unterschied, ob *alle*

sozialen Konflikte aus verletzten oder bedrohten normativen Erwartungen resultieren, oder ob dies nur bei heftigen Konflikten der Fall ist. Ferner sind Gerechtigkeitskonflikte nicht gleichzusetzen mit »subjektiv wahrgenommenem Unrecht«. Es würde hier zu weit

<sup>1</sup> Montada 2000, S. 38: »Ich behaupte, dass heftige Konflikte im Kern immer Gerechtigkeitskonflikte sind. Das heißt, dass mindestens eine Partei überzeugt ist, dass die Konfliktgegner geltendes Recht, geltende moralische und Gerechtigkeitsnormen und legitime eigene Ansprüche verletzt haben oder verletzen wollen.«

<sup>2</sup> Montada 2007, S. 71.

<sup>3</sup> Montada 2009, S. 502.



führen, auf alle Nuancen einzugehen.<sup>4</sup> Im weiteren Verlauf wird daher folgende These diskutiert:

»Alle oder zumindest die meisten sozialen Konflikte resultieren aus verletzten oder bedrohten normativen Erwartungen an andere.«

## 2. Montadas Irrtum

Montadas Irrtum besteht im Wesentlichen darin, dass er den Grund für Konflikte »immer« in verletzten oder bedrohten normativen Erwartungen sieht. Ich werde im Folgenden ein paar Konfliktsituationen benennen, in denen das meiner Auffassung nach nicht der Fall ist.

### Beispiel 1: Wo lebt das Kind?

In einer Trennungsmediation diskutieren die MediantInnen, ob das Kind in den USA oder in Deutschland aufwachsen soll. Beide Seiten sehen ein, dass der jeweilige Elternteil einen Anspruch auf Sorge und Umgang hat, aber beide möchten das Kind bei sich haben (und dies sofort).

### Beispiel 2: Respektlosigkeit?

Der Mitarbeiter fühlt sich vom Chef respektlos behandelt, weil der Chef ihn nur kritisiert und schlecht mache. Der Chef meint, er müsse als Chef kritisieren können und er habe weder Zeit noch Lust, alle MitarbeiterInnen mit »Samthandschuhen« anzufassen.

### Beispiel 3: Wer macht mehr?

In einer Wohngemeinschaft sind sich die beiden Mitbewohnerinnen darüber einig, dass sie den Haushalt gleich aufteilen wollen. Allerdings haben beide den Eindruck, sie würden sich mehr einsetzen als die andere Person.

In allen drei Situationen sehe ich nicht die Verletzung oder Bedrohung normativer Erwartungen als Ursache des Konflikts.

<sup>4</sup> Das bei Montada dargestellte Verhältnis von Recht, Gerechtigkeit und normativer Überzeugung erscheint mir z. B. etwas unterkomplex. Siehe hierzu Rafi 2004, S. 49 ff.; S. 107 ff. sowie bezogen auf Montada, Rafi 2007, S. 281.

Im ersten Beispiel steht weniger die Erwartung an den Anderen im Vordergrund als das eigene Bedürfnis, engen Kontakt zum Kind zu haben. Man kann das Beispiel auf einer abstrakteren Ebene auch als »Ressourcenkonflikt« betrachten: Das Kind ist einzigartig und kann nur bei einer Person leben (soweit ein Pendeln aufgrund der geographischen Distanz nicht möglich ist). Ähnliche Konflikte können auch bei anderen Ressourcen auftreten: Wer am verhungern ist, wird möglicher Weise auch dann um ein Brot kämpfen, wenn er nicht normativ erwartet, das Brot müsse ihm gelassen werden.

Im zweiten Beispiel wird vom Mitarbeiter normativ ein respektvoller Umgang erwartet. Diese Erwartung wird vom Chef nicht in Frage gestellt. Vielmehr wird in Frage gestellt, dass sein Verhalten als Ausdruck von Respektlosigkeit gewertet werden kann. Hier geht es weniger um unterschiedliche Normen als um die Interpretation des jeweiligen Verhaltens. Es handelt sich somit um einen Konflikt der unterschiedlichen Interpretation.

Im dritten Beispiel handelt es sich um einen Konflikt der unterschiedlichen Wahrnehmung: Beide teilen die gleiche Norm (gleichberechtigte Aufteilung der anfallenden Hausarbeit), nehmen aber ihren eigenen Beitrag jeweils stärker wahr als den der anderen Seite und schlussfolgern daraus, dass sie mehr getan hätten als die andere Person.

Konflikte aufgrund begrenzter Ressourcen, unterschiedlicher Interpretationen oder unterschiedlicher Wahrnehmungen sind andere Konflikte als Konflikte aufgrund verletzter oder bedrohter normativer Erwartungen.

## 3. Versuch einer Rettung?

Es ist denkbar, meine Beispiele als Situationen der Verletzung normativer Erwartungen umzudeuten bzw. zu behaupten, ein Konflikt bestünde nicht. So könnte Montada auf meine Beispiele antworten:

**Zu Beispiel 1:** Möglicherweise besteht die normative Erwartung, dass der andere Elternteil einem das Kind überlässt (weil man besser für das Kind sorgen kann; das Kind sich in dem jeweiligen Land besser fühlt; die Kontakte zum anderen Elternteil besser in dem Land zu realisieren sind etc.). In der Tat werden entsprechende Argumente oftmals vorgebracht. Meiner Erfahrung nach sind dies aber in vielen Fällen nur verzweifelte Versuche, Gründe zu konstruieren, um die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Es geht im Kern nicht um divergierende Verhaltenserwartungen, sondern um die Sorge, den Bezug zum Kind (teilweise) zu verlieren. Montada mag behaupten, in dem Fall, wo beide Elternteile sich darüber einig sind, dass jeder von ihnen einen gleichberechtigten Anspruch auf das Kind hat, gäbe es keinen Konflikt. Meine Erfahrung ist eine andere – ansonsten ließe sich der Fall durch einen Münzwurf entscheiden. Wer etwas dringend benötigt, sucht nach Argumenten für die Bedürfnisbefriedigung. Die Argumente werden dann als normative Erwartung formuliert, sind aber nicht der Kern des Konflikts. Der Kern bleibt der Ressourcenkonflikt.

**Zum Beispiel 2:** Diesen Fall kann man am ehesten als einen Konflikt aufgrund einer Verletzung normativer Erwartungen ansehen. Offenbar erwartet der Mitarbeiter ein bestimmtes Verhalten vom Chef: weniger Kritik üben, mehr Lob aussprechen, konstruktives Feedback äußern etc. Als verletzte Norm wird allerdings eingebracht, dass er sich mehr »Respekt« wünsche. Die abstrakte Norm »respektvoller Umgang« wird von Mitarbeiter und Chef gleichermaßen geteilt. Eine Differenz besteht in der Vorstellung davon, wie ein »respektvoller Umgang« auszusehen hat. Wenn der Chef meint, kein Tadel sei ein ausreichender Ausdruck von Anerkennung, verletzt er offenbar die Erwartungen seines Mitarbeiters. Doch an dieser Stelle habe ich die Erfahrung gemacht, dass es sich nicht zwingend um normative Erwartungen handeln muss. Normativ sind die Erwartungen nur, wenn an ihnen trotz Enttäuschung festgehalten



wird.<sup>5</sup> Denkbar ist allerdings, dass dieser Mitarbeiter in einer Mediation versteht, dass der Chef eine Form der Kommunikation gewohnt ist, die zwar nicht dem Wunsch des Mitarbeiters entspricht, trotzdem nicht als »Respektlosigkeit« gemeint ist. Der Konflikt kann geklärt werden, weil der Mitarbeiter das Verhalten des Chefs anders interpretiert und weiß, dass der Chef ihn trotz harscher Kritik sehr schätzt. Dann würde der Mitarbeiter aufgrund seiner Erfahrung mit dem Chef seine ursprüngliche Erwartung aufgeben und sich auf dessen Form der Kommunikation einstellen. Es gab dann keine normative, sondern nur eine kognitive Erwartung bezüglich des Verhaltens des Chefs. Normativ wurde allein der respektvolle Umgang erwartet – doch diese Norm hat der Chef nicht angezweifelt.

**Zum Beispiel 3:** In diesem Beispiel geht es nicht um eine unterschiedliche Interpretation, sondern um eine unterschiedliche Wahrnehmung. Es kommt häufig vor, dass das eigene Engagement stärker wahrgenommen wird als das der anderen Person. Wer einkaufen geht, weiß nicht, wie hartnäckig Kalkablagerungen

<sup>5</sup> Zur Unterscheidung von normativen und kognitiven Erwartungen siehe z. B. Luhmann 1987, S. 42 f.

sein können – und wer putzt, dem entgehen die Freuden, mit ungeduldrigen Menschen in einer langen Warteschlange auf die Klärung einer Reklamation zu warten. Ursächlich für den Konflikt sind nicht unterschiedliche normative Erwartungen, sondern schlicht eine unterschiedliche Wahrnehmung. Montada könnte zwar behaupten, unterschiedliche Wahrnehmungen ließen sich schnell klären und der Konflikt würde nur bestehen, solange die normativen Erwartungen nicht geklärt sind. Dies ist m. E. aus zwei Gründen unzutreffend: Erstens lassen sich unterschiedliche Wahrnehmungen teilweise nur sehr mühsam klären, da an der eigenen Wahrnehmung selten gezweifelt wird. Zweitens kann diese Interpretation des Konflikts nicht darüber hinweg täuschen, dass die unterschiedlichen normativen Erwartungen nur durch die unterschiedliche Wahrnehmung entstanden sind und letztlich der Wahrnehmungsunterschied ausschlaggebend für den Konflikt war.

#### 4. Fazit

Verletzungen und Bedrohungen normativer Erwartungen können zu sozialen Konflikten führen. Hierin ist Montada zustimmen. Sein Irrtum besteht meiner Meinung nach darin, *alle* sozialen Konflikte darauf zurückzuführen. Wie

die diskutierten Beispiele zeigen, gibt es auch andere Ursachen für Konflikte – z. B. begrenzte Ressourcen oder Unterschiede in Interpretation oder Wahrnehmung. Insofern ist sein Blick auf Konflikte zu eng. Der Irrtum kann abgeschwächt werden, wenn behauptet wird, »die meisten« oder nur »heftige Konflikte« beruhen auf der Verletzung oder Bedrohung normativer Erwartungen. Allerdings wage ich zu bezweifeln, dass diese These einer empirischen Überprüfung standhält.

#### Literatur

- Luhmann, Niklas: Rechtssoziologie, 3. Auflage, Opladen 1987.  
 Montada, Leo: Gerechtigkeit und Rechtsgefühl in der Mediation; in: Anne Dieter; Leo Montada; Annedore Schulze: Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation, Frankfurt a. M. 2000, S. 37 ff.  
 Montada, Leo: Mediation – Pfade zum Frieden, in: EWE (Erwägen Wissen Ethik) 20 (2009), Heft 4, S. 501 ff.  
 Montada, Leo/Kals, Elisabeth: Mediation, 2. Aufl. Weinheim 2007.  
 Rafi, Anusheh: Kriterien für ein gutes Urteil, Berlin 2004.  
 Rafi, Anusheh: Rezension zu Montada/Kals (2007), in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 2007 (Bd. 28), S. 280 ff.



**Prof. Dr. Anusheh Rafi**

Mediator und Ausbilder BM®,  
 Professor für Bürgerliches Recht an  
 der Evangelischen Hochschule Berlin,  
 1. Vorsitzender des BM®  
 E-Mail:  
 kontakt@konflikte-aufheben.de