

Original in: CNE. Fortbildung und Wissen für die Pflege. Certified Nursing Education. 5/2008: S. 13-15

Konfliktlösung in (ethischen) Problemsituationen: Die *Mahloquet* als integrative Methode des Dialoges

Die Mahloquet ist der jüdischen Tradition des Dialoges, des Miteinander Sprechens entnommen. Davon ausgehend entwickelten wir ein Konfliktlösungsverfahren – Mahloquet als integrative Methode des Dialoges –, das v. a. mit Gruppen wie Teamkonflikte, Organisationskonflikte, Konflikte mit Klienten/innen, Patienten/innen etc. anwendbar ist (vgl. Czollek/Perko 2006).¹

Das Spezifische dieses Verfahrens liegt in der Form des Dialoges selbst, der mit den Konfliktparteien praktiziert wird, und in seinen ethischen Prämissen. Zudem zeichnet sich dieses Konfliktlösungsverfahren durch den Einbezug des historischen bzw. biografisch-historischen Kontextes der Konfliktparteien sowie durch die Eröffnung des Konfliktraumes hin zur Gesellschaft aus. Der Prozess, die Lösungsfindung und Lösungsvereinbarung stehen im Zeichen der Mahloquet, insofern es nicht um eine Synthese der Widersprüche geht.

In unserem Beitrag skizzieren wir (1) Inhalte und ethischen Prämissen der Mahloquet im Kontext des jüdischen Dialoges, danach zeigen wir (2) tabellarisch, die wichtigsten Spezifika der Mahloquet als integrative Methode des Dialoges im Sinne eines Konfliktlösungsverfahrens, und diskutieren (3) Möglichkeiten der Anwendbarkeit der Mahloquet im Pflegebereich.

1. Die Mahloquet im Kontext des jüdischen Dialoges²

Als ca. im Jahre 580 vor unserer Zeitrechnung der Tempel in Jerusalem zerstört wurde, begannen Juden ihre Gottesdienste in Form von Versammlungen abzuhalten. Es entwickelte sich die Synagoge. Die hebräische Bezeichnung für Synagoge ist Beth Tefila (Haus des Gebets), aber auch Beth Knesset (Haus der Versammlung). Auch das griechische Wort *synagein* meint Sich-Versammeln und steht für Diskussion. (Knobloch 1987, 267) Analog zum Beth Hamidrash, dem jüdischen Lehrhaus bzw. Haus der Interpretation (Quaknin 1996, 71), finden die Gespräche nicht in der geregelten Form von Frage und Antwort statt, sondern im lebendigen Miteinander. In dieser Geschichte wird die Entstehung der Mahloquet überliefert. Bis heute kennen wir das Bild der durcheinander sprechenden Menschen, laut und gestikulierend. Aber diesem als Chaos erscheinenden Getümmel liegt ein Konzept zugrunde: die Mahloquet als spezifische Methode des Dialoges.

Ursprünglich wird mit Mahloquet die Diskussion zwischen zwei Lehrmeistern über eine Textstelle bzw. eine Gesetzeskategorie verstanden. Sie steht in der Tradition der Auslegung der Torah, des

¹ Die Mahloquet wird als Methode auch in Social Justice Trainings angewendet. Vgl. Czollek/Weinbach 2007.

² Dieser Beitrag findet sich ausführlicher in Czollek 2003 und Czollek/Perko 2006.

Talmud und anderer Werke der jüdischen Schriften, die das Gespräch als Dialog sowohl zwischen den Lehrmeistern, den lebenden und den verstorbenen, aber auch zwischen den Lehrenden und Schülern und zwischen den Lernenden selbst anwandten. (Ouaknin 1990, 58 f.) In Bezug auf das Lehrer-Schüler-Verhältnis hebt Mendelssohn hervor: „(...) Sie hatten die Freiheit, mich zu unterbrechen, Einwürfe vorzubringen, sie unter sich zu beantworten, und ich brach zuweilen meinen Diskurs ab, um sie unter sich streiten zu lassen (...).“ (Mendelssohn 1785, zit. n. Knobloch 1987, 345f.) Mahloquet ist Methode und wird zugleich als Methode vermittelt. Gelehrt und gelernt wird in der Gemeinschaft.

Die Mahloquet ist kein „stummes Zwiegespräch“ in uns, denn dieser Dialog braucht das Gegenüber. Im Gespräch findet der/die Eine etwas in einer bestimmten Auslegung richtig und der/die Andere etwas anderes. Doch geht es weder darum, dass die Meinung des/der Einen richtig und die Meinung des/der Anderen falsch ist, noch dass beide einen Konsens über die richtige Auslegung finden (vgl. Maimonides 1992). Beide Meinungen gelten gleichberechtigt nebeneinander. In dieser Form des Dialoges werden viele verschiedene Interpretationen und Auslegungen herangezogen, gegenwärtige und ältere. So wird etwa einer Mischna (hebräisch *Wiederholung*; das ist die wichtigste Sammlung religionsgesetzlicher Überlieferungen des rabbinischen Judentums und bildet die Basis des Talmuds) eine andere Mischna selben oder älteren Datums entgegengestellt, die genauso viel Autorität wie die erste besitzt, auch wenn die zweite genau das Gegenteil sagt (Ouaknin 1990, 58 f.).

Aus dem religiösen Kontext genommen meint die Wiederholung eine Wieder-Her-Holung, d.h. den Einbezug des historischen Kontextes. Vom historischen Kontext der Anderen ausgehend, erhöht sich die Möglichkeit, sich vorzustellen, wie sich die Anderen fühlen, warum sie so Handeln usw. und daher die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung. Dadurch kann der Andere – im Sinne von Buber – als ein DU gesehen werden (Buber 1997). Ebenso kann das eigene Handeln verständlicher werden und es können positive Handlungsbeispiele in der je eigenen Kultur als Vorbilder herangezogen werden, wo es friedliche Konfliktlösungen gegeben hat.

Nicht das jeweilige Ich der Dialogpartner und Partnerinnen steht im Zentrum des Gespräches, sondern die Sichtweisen der vielen anderen Menschen, auf die sie sich beziehen. Nichts bekommt in diesem Prozess des Perspektivenwechsels und der Wiederholung Endgültigkeit. Jede Meinung steht zur Diskussion. Insofern wird ein offener Raum geschaffen, der sich der Eindeutigkeit entzieht. In der Mahloquet geht es nicht um eine Synthese der Widersprüche, nicht um Konsens, sondern darum, die verschiedenen Auffassungen bestehen zu lassen, angebliche Wahrheiten und festgefrorene Denkstrukturen zu erschüttern. Keine Meinung soll zu einem Dogma oder zur Ideologie erhoben werden. Jede/r darf sprechen und jede/r wird gehört. Im Religiösen findet sich eine Begründung darin, dass die Wörter eines jeden göttliche Wörter sind, weil jeder Mensch von Gott geschaffen wurde, und – um die Schöpfung zu verstehen – es aller Teile bedarf. Aus dem religiösen Kontext herausgenommen bedeutet das, jeden Menschen als Teil dieser Welt zu sehen, der etwas beitragen kann, wovon der je Andere nichts weiß. Gespräche, Fragen und Antworten dienen dazu, ein Erkenntnis zu gewinnen, den Horizont zu erweitern, ein Verständnis von etwas

zu vertiefen. So geht es bei der Mahloquet darum, etwas Noch-nicht-Gewusstes, etwas Neues zu erkennen.

Der Mahloquet geht es um Pluralität, d. h. darum, vielfältige Interpretationen und Sichtweisen nebeneinander bestehen zu lassen. Im Talmud wird dabei eine „Logik des Sinns“ gegen eine „Logik der Wahrheit“ gestellt (Ouaknin 1996, 70). Das zeigt eine Philosophie an, die sich gegen den Drang zur Wahrheit, der Intoleranz und Fanatismus richtet. So wird insgesamt eine „Bewegung des Denkens in Gang gesetzt, die (...) in der Erschütterung vorgefertigter Sinnstrukturen besteht, in denen alles seinen Ort und jeder Augenblick seine Zeit hat“ (Quaknin 1996, 70). Die Mahloquet verlangt die Fähigkeit, Selbstverständlichkeiten des eigenen Lebens in Frage zu stellen und zu reflektieren.

Der Dialog der Interpretierenden im religiösen Bereich steht nicht für sich allein, sondern ist in das philosophische System von Werten und Visionen jüdischer Denktraditionen eingebunden, so etwa in die Vorstellungen darüber, dass Menschen einen freien Willen und Verantwortung für das eigene Handeln haben. Das Gegenüber wird hierbei nicht als Spiegelung der eigenen Erfahrungen benutzt: Die Schrift wird in der talmudischen Tradition nicht interessant, weil in ihr etwas Bekanntes gefunden wird, sondern gerade in ihrer Fremdheit. Voraussetzung dafür ist, dass das Gegenüber respektiert wird in dem, was es sagt, und vorausgesetzt wird, von der Sinnhaftigkeit jeder Rede auszugehen. Die Prinzipien des dualistischen Denkens und die Sicherheit der Beurteilung werden hier zugunsten der Möglichkeiten in der Welt aufgegeben, wissend, dass das Gedachte und Gesagte nicht die Welt selbst ist.

Das Konzept der Mahloquet fußt auf der Torah als Verfassung. Aus dem religiösen Kontext herausgenommen, muss erst eine Grundlage geschaffen werden, von der aus etwas Gemeinsames gefunden werden kann, das eine Verbindung zwischen Menschen ermöglicht. Das kann zwischen Menschen nur gelingen, wenn sie die dialogische Methode im Gespräch und das dialogische Denken als Einnehmen vieler Perspektiven ernst nehmen und praktizieren. Basierend darauf können gemeinsam Vorstellungen entwickelt werden, wie Menschen miteinander umgehen können, die sich nicht auf eine gemeinsame Verfassung, auf einen gemeinsamen Ort des Herkommens oder auf eine gemeinsame Kultur beziehen können (vgl. Czollek 2003). Gleichzeitig steht jene Grundlage immer im Kontext des Gesellschaftlichen. In Bezug auf Konfliktlösungsverfahren eröffnet der Einbezug des gesellschaftlichen Kontextes, der strukturellen Bedingungen, den Konfliktraum hin zur Gesellschaft. Das bedeutet, dass die zu Mediiierenden ihre Verwobenheit in die jeweiligen gesellschaftlichen Strukturen sehen und ihren Konflikt nicht als individuelles Schicksal verstehen können (vgl. auch Czollek / Weinbach 2002).³

2. Inhalte und ethische Prämissen der Mahloquet

³ Beim Einbezug des Gesellschaftlichen und auch des Geschichtlichen lehnen wir uns über Mahloquet hinaus an die Konzeption von Cornelius Castoriadis an, der sie als gesellschaftlich-geschichtliches Imaginäre bezeichnet (Castoriadis 1984).

Die Frage, wie Menschen miteinander umgehen (sollen), betrifft alle Menschen. In professionellen Bereichen betrifft er im Spezifischen die Art und Weise, wie wir in Bezug auf Menschen handeln, wie wir Menschen behandeln (sollen), und eröffnet damit die Sphäre der Ethik. In Praxisfeldern der Pflege ist der Umgang mit Anderen (unter Einbezug des sozialen Umfeldes) Alltag. Dabei sind ethische Konflikte keine Seltenheit: Wie entscheide ich, wie handle ich moralisch, wenn sich unterschiedliches Wollen gegenüber steht, wie handle ich moralisch, wenn ich die Anderen aufgrund von (z. B. kulturellen) Unterschieden nicht verstehen kann, oder wenn die Anderen ihr Wollen nicht mehr äußern können? Welchen ethischen Prämissen folge ich, wenn ich im Dialog mit Anderen Entscheidungen treffen muss? Wie löse ich Konflikte in ethischen Problemsituationen professionell? Die Mahloquet mit ihren oben dargestellten Inhalten und ethischen Prämissen bietet dazu eine Möglichkeit.

Zur besseren Übersicht stellen wir ihre spezifischen Momente tabellarisch dar. In der Entwicklung der Mahloquet als dialogisches Konfliktlösungsverfahren entnehmen wir oben dargestellte Momente der jüdischen Tradition,⁴ behalten aber auch Elemente der klassischen Mediation bei (wie u. a. Konflikterhellung, Positionenfindung und Interessen, Kommunikationstechniken wie Reframing, aktives Zuhören, Paraphrase). Die Charakteristika finden sich in Bezug auf die Gesprächsform, ethische Hintergründe, Referenzrahmen und Zielsetzung.

Gesprächsform

- keine streng vorgegebenen Redner/innenliste.
- jede Rede wird gleich gehört und hat gleiches Gewicht.
- ein Miteinander Sprechen, ohne das eigenen ICH ins Zentrum zu stellen.
- Einbezug historischer und gegenwärtiger Sichtweisen als Perspektivenwechsel.

Ethische Hintergründe (Ethos der affirmativen, transformativen Anerkennung⁵)

- Haltung der Demut.
- die Allmachtsphantasie aufgeben, als einzige/r Recht zu haben (monos phronein).
- Gleichwertigkeit verschiedener Denkinhalte.
- sich-Einlassen auf Fremdheit.
- respektvoller und anerkennender Umgang von Menschen miteinander.
- wechselseitige Übernahme von Verantwortung füreinander.
- jede/r ist im Sinne der Gastfreundschaft des anderen Gast.
- „Logik des Sinns“ anstelle der „Logik der Wahrheit“
- keine Generalisierung, sondern Sprechen aus der subjektiven Perspektive
- De-Hierarchisierung
 - im Dialog sind alle Subjekte gleichberechtigt.
 - gleichberechtigtes Verhältnis zwischen dem Einzelnen und der Gruppe.
 - es gibt kein Opfer, der Einzelne wird weder einer Idee noch einer Gruppe geopfert.
 - es gibt kein gewalttätiges Zwingen von Menschen in Strukturen.

⁴ Hier lehnen wir uns auch an die Konzeptionen von Buber, Levinas, Vlusser und Heschel (vgl. Czollek / Perko 2007) an.

⁵ Das Ethos affirmativer und transformativer Anerkennung haben wir in Bezug auf philosophische Ethikkonzeptionen und gegenwärtige ethische Diskussionen an anderer Stelle dargestellt. Vgl. Perko 2004.

- die kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück.
- kein Kampf der Positionen.
- *Affirmative* Anerkennung:
 - wesentliche Bejahung des Subjektes in seinem verschieden- und anders-Sein.
 - nicht aller Handlungen bzw. Äußerungen.
- *Transformative* Anerkennung:
 - Möglichkeit der Veränderung durch Andere, insofern „meine“ Sichtweise durch den Anderen verändert wird, und umgekehrt.
 - das Gehörte etc. im ernst nehmen des Gegenüber reflektiert, einbezogen, abgewogen wird.

Historischer und gesellschaftlicher Kontext

- Einbezug des historischen Kontextes (der anderen und des eigenen)
- Einbezug des gesellschaftlichen Kontextes / strukturelle Bedingungen

Referenzrahmen

- Gewaltlosigkeit
- Verantwortung des Einzelnen für das, was er tut.

Zielsetzung

- keine Synthese von Widersprüchen, keine Wahrheitsfindung.
- keine ein für allemal abgeschlossene Lösung, sondern Prozess.
- Win-Win-Lösung, ausgehandelter Kompromiss oder etwas ganz anderes.
- Absichtslosigkeit des Handelns
 - es geht um keine Belohnung.
 - es geht nicht um Überzeugung des Gegenübers von meiner Meinung.
 - Es gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist.

Zusätzlich zeichnet sich das entwickelte Konfliktlösungsverfahren durch folgende Praktiken der Mediatoren/innen bzw. Konfliktlösenden aus:

Aneignung von Wissen über historische und gesellschaftliche Kontexte des jeweiligen Konfliktes

Stärkeres Eingreifen der Mediatoren/innen in den Prozess

- die neutrale Distanz wird insofern aufgegeben, indem z. B. die Stimme des Nicht-Ausgesprochenen übernommen wird. Diese Form (nicht im Sinne des Avokato Diaboli) ermöglicht, die (oftmals durch Formen der politischen Correctness) zum Schweigen gebrachte Stimme aufzugreifen und hörbar zu machen.

Direktes Einbeziehen von Rund-Um-Akteuren/innen (d. h. Institutionen, die im Umfeld am Konflikt beteiligt sind, z.B. Kommune, Medien) im Konfliktlösungsverfahren

3. Möglichkeiten der Anwendbarkeit der Mahloquet im Pflegebereich

Abschließend stellen wir ein Beispiele vor, wie die Mahloquet im Bereich der Pflege anwendbar wäre. Dabei setzen wir voraus, dass die Konfliktlösung von den oben skizzierten Inhalten, ethischen Prämissen, dem Referenzrahmen und der Zielsetzung als inhärente Momente der Mahloquet, getragen ist. Insofern greifen wir lediglich spezifische Momente heraus.

Ausgangs-/Konfliktsituation:

Zwei oder mehrere Institutionen (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtung etc.) werden zu einer größeren Organisationseinheit zusammengelegt. Hier kann es zu Konflikten aufgrund unterschiedlicher Organisationskulturen kommen.

Konfliktlösungsmöglichkeit:

Will man den Konflikt nicht hierarchisch, sondern demokratisch, d.h. unter Beteiligung aller Stusebenen lösen, dann ist es sinnvoll den historischen Kontext einzubeziehen. Das bedeutet im Falle eines Organisationskulturkonfliktes zu untersuchen, wie die Organisationskultur der je einzelnen und nun zusammen gefügten Organisationen war. Diese verschiedenen Organisationskulturen sind bestimmt von verschiedenen kulturellen Standards wie Welt- und Menschenbild, Wertkonzepte, Sitten und Gebräuche, Glaubenssysteme, Symbolen, Umgang mit Zeit, Umgang mit Ressourcen, Verhaltensmustern, Konfliktlösungsmuster, verbaler und nonverbaler Kommunikation, Informationssysteme etc. Wenn es zu Konflikten kommt, speisen sich diese in der Regel aus jenen kulturellen Aspekten, wobei es hier keinen Unterschied macht, ob es sich um Organisationen verschiedener kultureller Kontexte handelt, oder um Organisationen des gleichen kulturellen Kontextes. Diese divergierenden Organisationskulturen gilt es im Konfliktlösungsverfahren herauszuarbeiten und allen Beteiligten die jeweilig andere Perspektive zugänglich zu machen. Erst dann wird ein jeweiliger Perspektivenwechsel möglich und erst dann kann ein Dialog hin zur möglichen Konfliktlösung geführt werden. Im Sinne der Entwicklung einer neuen Organisationskultur (Win-Win-Lösung) können nun neue Standards entwickelt werden.

Die Mahloquet als dialogisches Verfahren zur Konfliktlösung dient der demokratischen Lösung und birgt immer die Möglichkeit zum Finden einer Win-Win-Lösung.

Literatur

- Buber, Martin: Das Dialogische Prinzip, Gerlingen 1997
Castoriadis, Cornelius: Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie, Frankfurt/Main 1984
Czollek, Leah Carola: „Am Anfang war das Wort. Aspekte jüdischen Dialoges und die Vielstimmigkeit von Multikulturalismus in: Verständigung in finsternen Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt ‚Clash of Civilizations‘“, Hg. Leah Carola Czollek / Gudrun Perko, Köln 2003: S. 44 – 65
Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun: „Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen“ in: Perspektive Mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 4/2006, Wien 2006, S. 192-197
Czollek, Leah Carola / Weinbach, Heike: Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice, Düsseldorf 2007

Knobloch, Heinz: Herr Moses in Berlin. Ein Menschenfreund in Preußen. Das Leben des Moses Mendelssohn, Berlin 1987
Maimonides, Moses: Führer der Unschlüssigen, Hamburg 1972
Ders.: Acht Kapitel. Eine Abhandlung zur jüdischen Ethik und Gotteserkenntnis, Hamburg 1992
Mendelssohn, Moses: Morgenstunden, oder über das Dasein Gottes, Berlin/Stettin 1785
Ouaknin, Marc-Alain: Das verbrannte Buch. Den Talmud lesen. Weinheim, Berlin 1990
Ders.: „Eine Reise ins Paradies. Über das wägende Lesen des Talmud“ in: Stäblein, Ruthard (Hg.), Geduld. Die Kunst des Wartens, Frankfurt/Main 1996: S. 67 – 84
Perko, Gudrun: „Respektvolle Umgänge. Über den Dialog, die Idee des Dialogischen und die Rolle der Imagination – von Sokrates zu Arendt und Castoriadis“ in: Verständigung in finsternen Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt ‚Clash of Civilizations‘, Hg. Leah Carola Czollek / Gudrun Perko, Köln 2003: S. 14 – 43
Dies.: „Wie soll ich dich behandeln? Über das Ethos der Anerkennung als Grundlage des Dialoges“ in: Quer. Lesen denken schreiben, Hg. Alice-Salomon-Fachhochschule, Nr. 10/04, Berlin 2004: 6-15
Platon: Theaitetos, Frankfurt/Main, Stuttgart 1991

Leah Carola Czollek

hat Jura studiert, ist Gastdozentin und stellvertretende Frauenbeauftragte an der Alice-Salomon-Hochschule, Mediatorin sowie Begründerin von *czollek consult. Institut für Mediation, Coaching, Diversity und Dialog*. Redaktionsmitglied der Zeitschrift Quer. Denken. Lesen. Schreiben der ASFH. Publikationen, u.a.: Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice Trainings, gem. mit Heike Weinbach, Hg. IDA e.V., Bonn 2008; Gender und Queer in der Sozialen Arbeit (Lehrbuch), gem. mit Gudrun Perko und Heike Weinbach, Juventa, Berlin 2008. Näheres unter: www.czollek-consult.de

Dr. Gudrun Perko,

ist Philosophin, Wissenschaftscoach, Mediatorin und Lehrbeauftragte (u. a. am Institut für Philosophie in Wien und an der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin) sowie Begründerin von *perko-profundus. Institut für Wissenschaftscoaching, philosophische Weiterbildung und Mediation*. Publikationen u.a.: Verständigung in finsternen Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt »Clash of Civilizations«, gem. mit Leah Carola Czollek, Köln 2003; Queer-Theorien. Über ethische, politische und logische Dimensionen des plural-queeren Denkens, Köln 2005; Diversity in außerökonomischen Kontexten: Bedingungen und Möglichkeiten seiner Umsetzung, gem. mit Leah Carola Czollek, Hg. Anne Broden/Paul Mecheril, Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft, Oldenburg 2007. Näheres unter: www.perko-profundus.de