

Das Kontingenz-Modell Konflikt

Friedrich Glasl

Ansätze der Konfliktbehandlung können mithilfe des „Indikatoren-Kompass“ auf die Gegebenheiten der Konfliktsituation abgestimmt werden. Die vier Indikatoren sind:

1. Der aktuelle Eskalationsgrad: Auf welchen Eskalationsstufen befinden sich die Konfliktparteien?
2. Der Konflikttypus: Spielt der Konflikt in der Mikro-, Meso- oder Makro-Arena? Geht es um Friktion, Positionskampf oder einen Systemveränderungskonflikt? Wird heiß oder kalt gestritten?
3. Die Rahmenvorgaben: Welche Art der Konfliktbehandlung ist von vornherein geboten bzw. ausgeschlossen?
4. Generelle Kontextbedingungen kultureller, historischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Art: Erschwert eventuell die Kultur des Umfeldes eine bestimmte Art der Konfliktlösung?

In einer Übersicht werden verschiedene Strategie- und Rollen-Modelle der Konfliktbehandlung bzw. der Mediation dargestellt und zu diesen vier Orientierungen in Beziehung gesetzt.

Einsicht durchsetzen, dass die Wahl eines Konfliktbehandlungs-Ansatzes bzw. einer Mediation von den situativen Gegebenheiten abhängig ist. Dazu bietet mein Kontingenz-Modell, das ich seit 1979 nach und nach publiziert habe,¹ Hilfen. Gemäß dem anglo-amerikanischen Sprachgebrauch spreche ich von einem „kontingenztheoretischen Modell“ (contingency-theory), weil es die Art der Intervention von den Besonderheiten der Konfliktsituation abhängig macht.

Meine Modelle sind primär aus der praktischen Arbeit an Konflikten innerhalb von Organisationen hervorgegangen. Aber auch für Konflikte im kleinen Rahmen (Kleingruppe, Familie) und in einer großen Arena

Es gibt keine Konfliktinterventionen, die immer und überall Erfolg versprechen. Doch es gab noch in den Jahren 1960 bis etwa 1980

unter Fachleuten Diskussionen darüber, welcher Ansatz der Konfliktbehandlung generell der beste sei. Im Laufe der Achtzigerjahre konnte sich aber die

1) Zuletzt in ähnlicher Form publiziert in Glasl (2003 B).

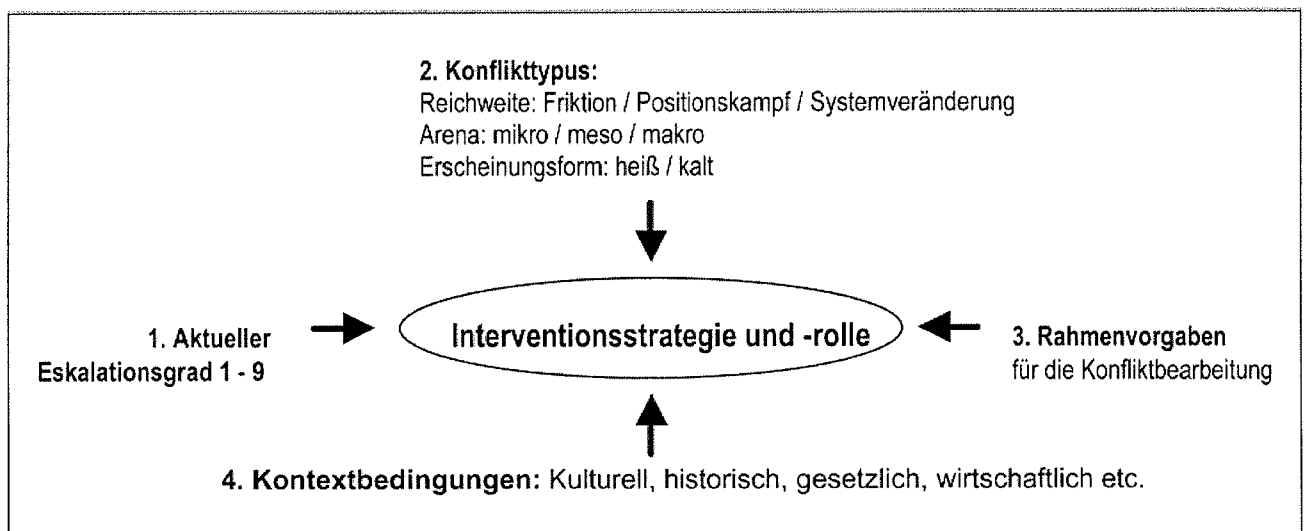
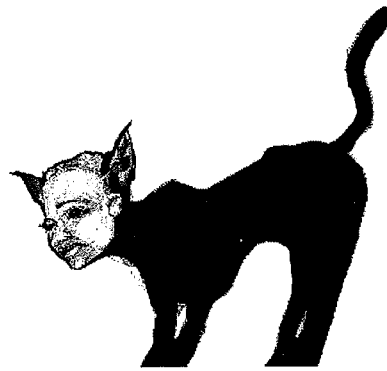


Abb. 1: Indikatoren-Kompass für Strategie- und Rollenwahl (F. Glasl 2003 A, 2004 A)

Modell der Behandlung



(Bürgerkriege, internationale Konflikte) haben sie sich als nützlich erwiesen.

In Abb.1 wird der „Indikatoren-Kompass“ skizziert, der bei den wichtigsten Überlegungen zur Wahl des Ansatzes und der dazugehörigen Rollen dienlich ist. Er wird sicher noch im Laufe der nächsten Jahre erweitert und verfeinert werden.

Um fundiert entscheiden zu können, wie bei der Konfliktbehandlung vorgehen sei, muss erst eine grobe Orientierung und danach eine genaue professionelle Diagnose der Konfliktsituation vorgenommen werden, wie ich dies in der Nr. 1/2004 der Perspektive Mediation dargestellt habe.²

1. Aktueller Eskalationsgrad

Wenn Konflikte so intensiv geworden sind, dass das Vertrauen zwischen den beteiligten Parteien in die Brüche gegangen ist, dann ist ein anderes Vorgehen geboten, als wenn es sich nur um geringe Beeinträchtigungen der gegenseitigen Beziehungen handelt. Interventionsmethoden, die für intensiv eskalierte Konflikte notwendig sind, wären für leichte Formen des Konflikts erdrückend und deshalb nicht sinnvoll. Umgekehrt gilt auch, dass die Methoden, die in leicht eskalierten Konflikten sehr wirksam sind, in Konflikten mit fortgeschrittener Eskalation einfach lächerlich wären. Deshalb müssen wir für jede professionelle Behandlung von Konflikten den Grad der Eskalation richtig einschätzen können. Ich gehe hier von meinem bereits vielfach veröffentlichten Modell

der neun Eskalationsstufen aus, das zeigt, wie Konflikte intensiver werden und sich ausweiten. Aus Platzgründen führe ich hier nur die Überschriften der einzelnen Stufen an:³

1. Verhärtung; 2. Debatte und Polemik; 3. Taten statt Worte; 4. Images und Koalitionen; 5. Gesichtsangriff und Gesichtsverlust; 6. Drohstrategien; 7. Begrenzte Vernichtungsschläge; 8. Zersplitterung; 9. Gemeinsam in den Abgrund.

Auf den *Eskalationsstufen* 1 bis 3 können Methoden erfolgreich eingesetzt werden, die immer Eigenleistungen der Streitenden voraussetzen. Die Parteien werden dadurch stimuliert, sich für die Ansprüche der Gegenpartei zu öffnen, mit eigenen Lösungsideen zu kommen und selbst Verantwortung für die Anwendung bestimmter Methoden mit zu tragen.

Je tiefer jedoch der Konflikt über die Stufe 4 hinaus eskaliert ist, desto weniger sind die Konfliktparteien noch fähig, brauchbare Lösungsvorschläge zu finden. Die Lösungsideen wie auch die Methoden, mit denen am Konflikt fruchtbar gearbeitet werden kann, sowie das Setting, in dem die Verhandlungen oder Gespräche geführt werden, müssen darum immer mehr vom externen Mediator oder von der Konfliktberaterin vorgegeben werden. Sobald die Schwelle zur Stufe 5 überschritten ist, kann zunächst nicht auf die *Selbstheilungskräfte* der Konfliktparteien gebaut werden. In Analogie zu Erkrankungen des menschlichen Organismus kann für soziale Systeme gesagt werden, dass vielleicht das „soziale Immunsystem“ der Beteiligten nicht mehr intakt

ist. Ähnlich wie bei schweren Krankheiten ist dann die Zerstörung der Selbstheilungskräfte das größte Problem. Wenn sich die Eskalation den Stufen 6 (Drohstrategien), 7 (Begrenzte Vernichtungsschläge) und 8 (Zersplitterung) nähert, muss die Drittpartei mit Macht ausgestattet sein und muss sowohl vorübergehend Lösungen auch gegen den Willen der Konfliktparteien durchsetzen als auch bei Missachtung von Vereinbarungen Sanktionen verhängen können. All das erfordert andere Vorgehensweisen als die der herkömmlichen Mediation. Es wäre unrealistisch, diese Konflikte – aus idealistischen und ideologischen Erwägungen! – mit non-direktiven Interventionen bearbeiten zu wollen.⁴ Auf der Grundlage der älteren und neueren Literatur, etwa von 1960 bis 2004, fasse ich die verschiedenen Vorgehensweisen der Konfliktbehandlung mit ihren Rollenkonzepten in den folgenden Modellen (a) bis (f) zusammen. Ich verknüpfe dabei die älteren Fachbezeichnungen mit den modernen Umschreibungen differenzierter Mediationsformen, weil diese bei näherer Überprüfung miteinander zu 90% bis 95% übereinstimmen. Weil es aber für diese Mediations-Ansätze noch keine geeichten deutschen

2) Siehe auch Glasl (2004 B), S.93 ff.

3) Ausführlich in Glasl (2004 A, S.227 ff) und anhand von zwei Praxisbeispielen in Glasl (2004 B).

4) Dazu ausführlich Glasl (2003 B) und Hofer (1999).

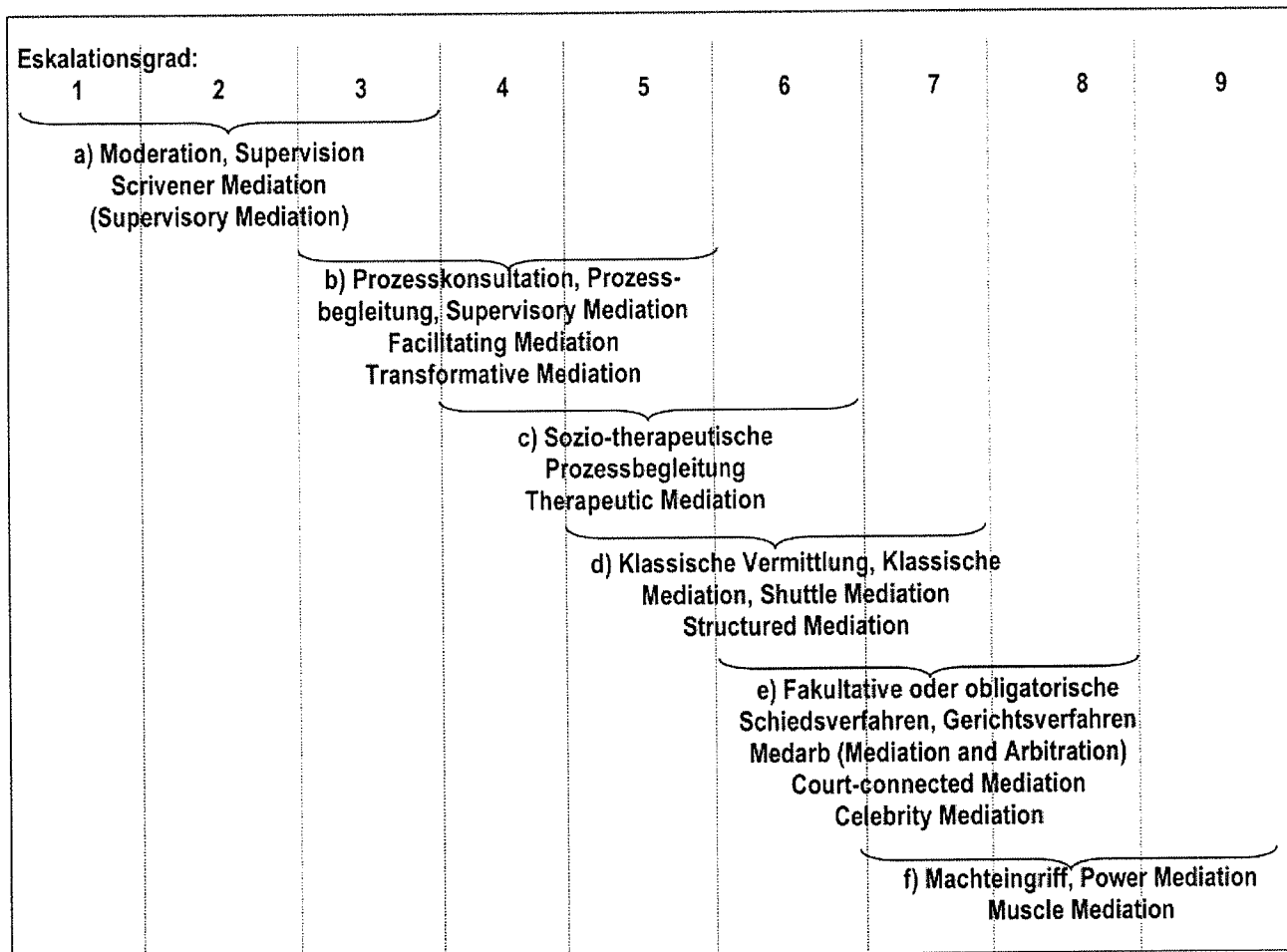


Abb. 2: Verknüpfung der Ansätze für Konfliktmanagement und Mediation mit den Eskalationsstufen

Bezeichnungen gibt, verwende ich die englische Terminologie.

(a) Moderation, Supervision; bzw. Scrivener Mediation (Supervisory Mediation): Hier geht es mehr oder weniger um protokollarische Funktionen, etwa um einen Gesprächsvorsitz oder die Führung eines Protokolls durch eine unbeteiligte Person oder um minimale Eingriffe. Hierfür ist eine gute Kenntnis der verbalen und non-verbalen Kommunikation sowie ihrer Pervertierungen erforderlich. Überdies sind Techniken wichtig für Problemanalyse, Kreativität, Entscheidungen und Moderation⁵ usw. Damit soll die Selbsttätigkeit der Konfliktparteien stimuliert werden.

(b) Prozesskonsultation, Prozessbegleitung, Prozessberatung; bzw. Supervisory Mediation, Facilitating Mediation, Transformative Mediation: Diese Ansätze sehen bewusst keine zu tiefen Interventionen vor, sondern animieren und unterstützen

im Sinne eines Supervisionsprozesses die Konfliktparteien, ihre Probleme selbsttätig zu lösen. Prozessberatung verbindet sich für einige Zeit mit den Klienten, um alte Denk- und Handlungsmuster abzubauen und neue zu entwickeln und zu verankern. Zu den wichtigsten Methoden gehören Perzeptionsklärungen u.a. nach Blake/Shepard/Mouton (1964), Burton (1969).⁶ Zum Verständnis der Facilitating Mediation ist die von Besemer (1995) beschriebene Methodik repräsentativ für das heute im deutschsprachigen Raum am meisten verbreitete Konzept. Es verbindet Facilitating Mediation mit supervisorischer Mediation und mit Anteilen der Transformative Mediation. Durch Transformative Mediation nach Bush/Folger (1994) werden Haltungs- und Beziehungsveränderungen angestrebt, die in einem längeren und tiefer schürfenden Begleitprozess erreicht werden können.

(c) Sozio-therapeutische Prozessbegleitung; bzw. Therapeutic Mediation: Mit diesen Interventionen wird der größte Tiefgang angestrebt, wodurch pathologisch gewordene Beziehungs- und Interaktionsmuster wieder aufgelöst werden können. Dazu müssen Fragen der individuellen oder kollektiven Werte und Ideale bearbeitet werden. Dadurch kann ein neues Selbstverständnis entstehen als Grundlage für eine offenere Begegnung mit dem bisherigen Feind. Therapeutic Mediation integriert heute sozio-therapeutische Interventionsmethoden, z.B. zum Auflösen paranoider Deutungsmuster bei den Konfliktparteien, so dass sie auch in schwierigen und tief eskalierten

5) Seifert (2001).

6) Zur Konflikt-Prozessberatung siehe Walton (1969), Schein (1969), Thomas (1976), Weeks (1994).

Konflikten erfolgreich eingesetzt werden kann.

(d) Klassische Vermittlung, Klassische Mediation; Shuttle Mediation, Structured Mediation: Dieser Ansatz entspricht der klassischen „Pendel-Diplomatie“, die durch Dreiecks-Verhandlungen einen Kompromiss anstrebt. Für dieses Vorgehen bietet der Harvard-Ansatz wirksame Methoden.⁷

(e) Fakultative oder obligatorische Schiedsverfahren, Gerichtsverfahren; Medarb, Court-connected Mediation, Celebrity Mediation: Die Konfliktparteien erarbeiten nicht mehr eigene Lösungen, sondern akzeptieren (freiwillig oder gezwungen) die Entscheidung der Drittpartei. Medarb ist die Verknüpfung von „Mediation and Arbitration“. Sie wird jedoch von vielen Vertreterinnen und Praktikern der Mediation als unzulässig abgelehnt. Auch mit dem Begriff „Court-connected Mediation“ sind formalisierte und ritualisierte Verfahren gemeint, die den Konfliktparteien die Lösungen autoritativ auferlegen. „Celebrity Mediation“ wird von hochangesehenen Personen des öffentlichen Lebens durchgeführt (z.B. von Expräsident Jimmy Carter) und lebt von deren moralischer Autorität. Durch ihre Reputation können sie moralischen Druck erzeugen und Lösungen suggerieren.

(f) Machteingriff; Power Mediation, Muscle Mediation: Die Bezeichnung verrät, dass es um den Einsatz von Drohung, Zwang und Macht geht, was jedoch mit Mediation kaum mehr zu vereinbaren ist.

Die in Abb.3 angeführten Ansätze sind für verschiedene Stufen des Eskalationsmodells angezeigt. Hier sind die verschiedenen Bezeichnungen von Folberg/Taylor (1984), Bush/Folger (1994) und Williams (1994) mit meinen (Glasl 1980, 2004 A) zusammengeführt.

Empirische Forschungen zu diesen Ansätzen zeigen, dass mit zunehmender Eskalation die direktiven Elemente (in Bezug auf die inhaltlichen Streitpunkte, das Setting und die gewählte Methode) zunehmen müssen, wenn wirksame Veränderungen erzielt werden sollen.⁸

Die überlappenden Akkuladen-Klammern in der schematischen Übersicht der Abb.2 besagen, dass

die Ansätze überlappende Anwendungsbereiche haben. Es hängt vom **Konflikttypus** ab, ob z.B. auf Stufe 3 Moderation (bzw. Supervisory Mediation) oder Prozessberatung (bzw. Facilitating oder Transformative Mediation) mehr Erfolg verspricht.

2. Der Konflikttypus

(1) Die Reichweite des Konflikts:

Es ist ein unterschiedliches Vorgehen erforderlich, wenn der Streit um einige isolierte Fragen geht (Friktion), um einen Positionskampf oder um die grundlegende Veränderung einer Organisation (Systemveränderungskonflikt). Beim ersten Typus reichen Streitpunkt-orientierte Methoden aus, die vor allem der Harvard-Ansatz oder das Konzept von De Bono (1998) bietet. Hingegen ist beim dritten Typus Kompetenz für Organisationsentwicklung bzw. Community Development unbedingt notwendig.⁹

(2) Die Konflikt-Arena:

Wenn ein Konflikt in der *Mikro-Arena* spielt (in Kleingruppen, wo jeder jedem persönlich begegnet), kann ganz direkt auf die Wahrnehmungen der Konfliktparteien, auf ihr Denken, Fühlen, Wollen und Handeln eingewirkt werden, so dass mit der Arbeit an den Beziehungen der Konflikt geklärt bzw. konstruktiv gelöst werden kann. Bei Konflikten in der *Meso-Arena* (Abteilungen, Bereiche, Unternehmensteile) mit mannigfaltigen strukturellen Vorgaben und Zwängen, genügt es nicht, an den intra-individuellen und inter-persönlichen Problemen zu arbeiten. Es muss darüber hinaus auch auf die unpersönlichen und metapersonlichen Aspekte (z.B. Organisationskultur, Struktur usw.) und die Dynamik dieser Systeme eingegangen werden.¹⁰

In einem Konflikt, der in der *Makro-Arena* spielt, also in der Gesellschaft, in einem Land, zwischen politischen Strömungen usw., wären sozio-therapeutische Ansätze nicht wirksam. Was bei der Lösung von Familienkonflikten hilfreich ist, kann bei der Übertragung auf politische Systeme zur Katastrophe werden! Wenn in der Makro-Arena der Konflikt auf der Eskalationsstufe 5 gelandet ist, wird es kaum möglich sein, auf der *Bühne der Öffentlichkeit* mit

sozio-therapeutischen Ansätzen zu arbeiten. Hier wird es zum Austauschen der Personen kommen, die ihre Glaubwürdigkeit verspielt haben, so dass die Strategien der klassischen Vermittlung (Shuttle Mediation bzw. der Celebrity Mediation) zur Anwendung kommen. Aber weil in jedem Makro-Konflikt auch Mikro-Konflikte inbegriffen sind, beispielsweise innerhalb einer offiziellen Delegation, kann – *unter Ausschluss der Öffentlichkeit* – mit den Kernpersonen der Delegation durchaus sozio-therapeutisch gearbeitet werden.

(3) Die Austragungsformen der Konflikte:

Konflikte können sowohl auf heiße als auch auf kalte Art eskalieren. Eine Reihe von Faktoren führt dazu, dass entweder ganz offen und direkt gestritten wird (heiß) oder dass Konflikte



7) Siehe Fisher/Ury/Patton (1995).

8) Dies ist in Übereinstimmung mit den empirischen Befunden von u.a. Carnavale (1986), Carnavale et.al. (1991), Douglas (1955), Hiltrop (1985), Hofer (1999), Kressel/Pruitt (1989), Lim/Carnavale (1990), LaTour/Holden/Walker/Thibaut (1976).

9) Siehe dazu Kerntke (2003), Glasl/Kalcher/Piber (2004).

10) Kerntke (2003), Glasl/Lievegoed (2004).

<i>Heiße Konflikte</i>	<i>Kalte Konflikte</i>
Die Streitenden begeistern sich für ihre „Erreichungsziele“.	Die Konfliktparteien verfolgen überwiegend „Verhinderungsziele“.
Die Konfliktparteien wollen die Gegner vordergründig überzeugen oder „bekehren“.	Die Streitenden wollen die Gegner blockieren und paralisieren durch Ironie, Zynismus, Sarkasmus.
Die Kämpfenden sind übereifrig auf Eroberung und Expansion ausgerichtet.	Die Konfliktparteien zerstören gegenseitig den internen Zusammenhalt: „soziale Erosion“ tritt auf
Es kommt zu emotionalen Explosionen: Angreifende sowie Angegriffene zeigen Ärger, Schadenfreude oder Triumph; extrovertiertes Verhalten ist bestimmend.	Die Kämpfenden zeigen als Angreifende oder Angegriffene keine Emotionen; vorhandene Emotionen entladen sich als Aggression und Vorwürfe gegen sich selbst.
Offene Reibungen, Widerspruch und Konfrontationen werden oft als lustvoll erlebt, wie ein sportliches Kräftemessen.	Direkte Begegnungen werden vermieden; die Parteien ziehen sich in den Hinterhalt zurück – die Vermeidungszonen (und Tabuthemen) wachsen.
Die Konfliktparteien negieren Vorschriften, um ungehindert kämpfen zu können; aggressive Aktionen durch Einsatz persönlicher Gewalt.	Die Konfliktparteien exponieren sich nicht als Aggressoren, schieben Regeln und Prozeduren vor; mobilisieren anonyme „Systemgewalt“.
Durch Konfrontationen kommt Gefühl der Überlegenheit auf; Übermut und Siegesrausch verführen zum Überschätzen der Gewinnchancen.	Angst und Ohnmacht zerstören das Selbstwertgefühl; durch kollektive Depression sehen die Beteiligten keine Chancen für konstruktive Lösungen.

Abb. 3: Gegensätzliche Tendenzen der Austragungsformen von Konflikten

hinterrücks und verdeckt (kalt) ausgetragen werden.¹¹

Ob der Konflikt *heiß* oder *kalt* ausgetragen wird, hat für das Vorgehen Konsequenzen. Abstrakt gesagt: Ein kalter Konflikt muss mit eskalierenden Maßnahmen erst etwas „angewärmt und aufgetaut“ werden, und ein heißer Konflikt muss vorerst „abgekühlt“ werden. Wenn sich ein kalter Konflikt auf Eskalationsstufe 3 befindet, sollte mit den Konfliktparteien bei einer Mediation vorerst so lange *getrennt* gearbeitet werden, bis sie wieder ein ausreichendes Selbstwertgefühl entwickelt haben. Bei heißen Konflikten kann hingegen noch auf Stufe 4 gemeinsam gearbeitet werden, z.B. mit der Methode der „Confrontation Meetings“ von Beckhard (1969). Mit Erreichen der Stufe 5 empfiehlt sich auch bei heißen Konflikten, zu Beginn mit den Parteien getrennt zu arbeiten. Nach erfolgreichen Interventionen gleichen sich später

die Vorgehensweisen bei kalten oder heißen Konflikten an. Dies sind nur einige der Besonderheiten, auf die zu achten ist.¹²

3. Rahmenvorgaben für die Konfliktbearbeitung

In vielen Situationen gelten von vornherein einschränkende Rahmenvorgaben bzw. Bedingungen. Wenn sich ein Ehepaar zur Scheidungsmediation durchgerungen hat, wäre die Ambition, mit einer „Therapeutic Mediation“ die Ehe vielleicht wieder kitten zu können, fehl am Platz. Ebenso wenn ein in Mediation geschulter Beamter eines Sozialamtes einer zerrütteten Familie eine Sozialhilfe auszusuchen hat und dabei meint, Familienmediation machen zu müssen. Das kann problematisch werden, weil dazu für den Beamten die finanziellen und sonstigen Voraussetzungen nicht stimmen.

Rahmenvorgaben können auch dazu führen, dass es gar nicht zur Annahme eines Mediationsauftrages kommt. Vielleicht kann dann mit einem anderen Ansatz immerhin der Schaden begrenzt werden, wenngleich die Konfliktpotenziale nicht wirklich bearbeitet werden.

4. Kontextbedingungen

Mediation und Konfliktmanagement müssen auch auf die sonstigen Kontext-Bedingungen Rücksicht nehmen. Das sind kulturelle (religiöse), historische, rechtliche und wirtschaftliche Faktoren.

Dazu einige Beispiele: Schwarzafrikanische Kulturen sind in der

11) Siehe Glasl (2003 A) und Glasl (2004 A).
12) Ausführlich dazu Glasl (2004 A).



Regel Weisheits-orientiert, wodurch Schiedssprüche eines eingeweihten Stammesfürsten – einer Art von Priesterkönig – hohe Akzeptanz genießen. Hingegen herrscht in westlichen Industrieländern eine pragmatische Verhandlungskultur vor, die der klassischen Mediation offen gegenüber stehen. In maskulin orientierten Kulturen¹³ werden auf den ersten Blick Mediatorinnen und Beraterinnen einen schweren Stand haben. In ehemaligen Kolonien Englands wie in Sri Lanka müssen Mediatoren und BeraterInnen aus England auf starke Vorbehalte gefasst sein, während norwegische, schweize-

sich einer gewaltfreien Konfliktlösung anvertrauen.

Das Literaturverzeichnis zu diesem Artikel finden Sie unter www.mediation.voe.at

Abstract

This contingency-modell suggests that the choice of approaches for conflict resolution and mediation is determined by 4 basic indicators:

- 1. The degree of escalation: at which escalation-level are the different parties?
- 2. The type of conflict: (a) micro,



rische oder österreichische Vermittler mit einem Bonus rechnen dürfen.

5. Schlussbemerkungen

Die Konzeptualisierung praktischer Erfahrungen und die empirische Überprüfung dieser Hypothesen und Modelle befinden sich noch in den Anfängen. Es lässt sich aber schon heute sagen, dass eine differenzierte Betrachtung der Ansätze für Mediation und Konfliktmanagement, die den unterschiedlichen Konfliktsituationen gerecht wird, viele Vorteile hat. Differenziert angewandte Methoden können besser überprüft und verfeinert werden als globale Aussagen. Auch trägt ein differenziertes Verständnis von Mediation mehr zum Erkenntnisgewinn bei als ein globaler und undifferenzierter Mediationsbegriff. Und all dies nutzt letztendlich den Konfliktparteien, die

meso or macro? (b) Friction, fighting for postions or changing the whole system? (c) Hot or cold? 3. Actual preconditions for conflict resolution. 4. The general cultural, historical, legal and economic context of the conflict. A comprehensive description of the escalation theory can be found in: Friedrich Glasl "Confronting Conflict". Stroud (Gloc.UK) (Hawthorn Press) 1999. And in: Friedrich Glasl "The Process of Conflict Escalation and Roles of Third Parties" in: Bomers, G./Peterson, R. (eds.): Conflict Management and Industrial Relations. Boston/The Hague/London (Kluwer Nijhoff) 1982.

13) Siehe Hofstede (1991).

WAS BLEIBT

Der kahle Raum
in dem die Stunden
von dir zu mir rollen

Pfirsichgeruch
unterm Rund
meiner Nägel

Der Widerhall einer
sorgfältig entzifferten
Vogelsprache

Als wir dem Morgen
zuvorkamen dem Tag
die Blätter abrissen

das Kommende
durch unsere
Hände rann
der Zenit
in den Boden
schmolz

wir schlafend
versuchten die Nacht von
den Schuhen zu klopfen
wuchs zwischen uns
dieser unbetretbare Raum

Aus: Lisa Mayer,
Auf den Dächern wird
wieder getrommelt.
Haymon, Innsbruck 1999

Eines Tages ging Nasreddin Hodscha über die Dorfstraße, da begannen die Kinder, ihn mit Steinen zu bewerfen. Er schaute sie an und sagte: „Wenn ihr aufhört, mich zu bewerfen, erzähle ich euch etwas sehr Interessantes!“ Da warfen die Kinder ihre Steine fort und sagten: „Gut, erzähl es uns!“ Und der Hodscha sagte: „Der Bürgermeister gibt ein Festmahl und ihr alle seid eingeladen!“ Die Kinder freuten sich über diese Nachricht und alle rannten sogleich zum Haus des Bürgermeisters. Der Hodscha freute sich über diese schnelle Reaktion, dann aber dachte er bei sich: „Ich sollte auch gehen und selbst einmal nachschauen! Vielleicht ist es ja wahr!“

Marzolph, Ulrich (Hrsg.):
Nasreddin Hodscha
666 wahre Geschichten, C.H.Beck