

Die soziale Dimension von Emotionen im Konflikt

Teil 2: Emotionssoziologie, Konflikt und Mediation¹

Gertraud Hinterseer/Ingo Bieringer

ÜBERBLICK

Wer mit Konflikten zu tun hat, kennt in verschiedensten Varianten die emotionalen Ausreißer, Höhepunkte oder Tiefpunkte. Es sind Situationen, die den Verlauf der Konfliktbearbeitung in eine neue Richtung bringen – manchmal in die Tiefe, manchmal an die Grenze, manchmal auf eine neue Ebene mit mehr Weitblick. Emotionen im Konflikt sind eine vielfältige Ressource, die soziologische Strukturen, soziale Regeln und kulturelle Bedingungen rund um den Konflikt zugänglich machen. In diesem zweiten Teil zeigen wir auf, wie in der Praxis der Mediation emotionssoziologische Aspekte nutzbar gemacht werden können.

Emotionale Momente in der Mediation

Die mediatorische Grundorientierung „weg von den Positionen und hin zu den Interessen und Bedürfnissen“ beinhaltet per se das Hinterfragen nach Bedeutungen und Bewertungen, die mit Gefühlen eng verbunden sind.

Alle heftigen Emotionen drücken das Bedürfnis nach Verstanden- und Beachtetwerden aus,

aber nicht alle fallen so deutlich auf, wie Zorn, Wut und Traurigkeit (Wei-

nen). Die „stillen“ Emotionen wie Schamgefühle, Peinlichkeit und Angst in Konfliktsituationen brauchen unsere Aufmerksamkeit doppelt: zum einen müssen sie erst bemerkt werden, zum anderen sind sie besonders schwierig anzusprechen, ohne noch mehr Verstörung auszulösen.

Was zeichnet nun emotionale Momente aus? Bei Emotionen wirken drei Ebenen ineinander:²

– Die physischen Reaktionen: Emotionen sind mit körperlichen Vorgängen verbunden, die unwillkürlich erscheinen, Körperempfindungen auslösen

und insgesamt in einen aufgeregten, irritierten Zustand – geistig wie körperlich – versetzen.

– die Bewertung: Emotionen entstehen nicht als Resultat eines physiologischen Impulses, sondern sind das Ergebnis der Bewertung einer Situation. Auch wenn im subjektiven Erleben dieser Bewertungsvorgang selten klar bewusst ist gilt: hinter star-

1) Dieser Artikel ist die Fortsetzung zu Teil 1: „Emotionssoziologische Perspektiven“, veröffentlicht in Heft 2008-01

2) Vgl. Dazu: Neckel, 2006: S 129 und Gerhards, 1988: S 14

ken Gefühlen stehen Überzeugungen und Bewertungen.

- Die Handlungen: Emotionen beeinflussen bestimmte Tendenzen zu Handlungen. Diese sind physisch angetrieben, kulturell in ihrem Ausdruck geprägt, sozial erlernt und moralisch bewacht.

In diesen Faktoren stecken wesentliche Arbeitsaufträge an MediatorInnen: es geht darum, „Geburtshilfe“ zu leisten, wenn Emotionen in konstruktiver Weise eingebracht werden sollen: durch Verständnis und Beachtung, durch Benennung und Übersetzungshilfen, durch die Eröffnung eines „sozialen Raumes Mediation“, in dem Emotionen weitgehend geschützt eingebracht werden können.

Im Folgenden untersuchen wir drei Verknüpfungspunkte zwischen Mediation und emotionssoziologischer Praxis: die *Akte der Darstellung* der Standpunkte in der Konfliktbearbeitung, die *Gefühlsregeln* in einer Mediation und der erweiterte Blick auf *emotionale Kontexte* rund um einen Konflikt. Zwei Szenen aus unserer Mediationspraxis sollen uns dabei begleiten.

Szene 1:

Das dritte Treffen in einer Scheidungsmediation: der Ehemann erklärt seine Sichtweisen. Die Ehefrau verhält sich still und scheint nicht wirklich zuzuhören. Plötzlich erhebt sie den Kopf, eine Mischung aus Ekel und Entrüstung verdunkelt ihren Gesichtsausdruck und mit vollster Verachtung wirft sie den Satz in den Raum: „Du! Du und Dein unmögliches Benehmen!“ Er hält einen Moment inne und fährt dann fort. Später erst kommt die Mediatorin auf diesen Satz zurück. Da erklärt die Frau, dass sie an eine Situation vor einem halben Jahr gedacht hatte, als ihr Mann sie unter Alkoholeinfluss geschlagen hatte. Ein einziges Mal nur sei das passiert, meinte sie. Deshalb war es auch kein Thema bisher. Sichtlich aufgebracht erklärte der Ehemann, was diese Situation bei ihm bewirkt hatte, wie es aus seiner Sicht so weit kommen konnte. Dann sagte er: „Ich war immer stolz darauf, dass *das* (Gewalt) bei uns kein Thema ist. Und ich war so außer

mir, als ich mich dann plötzlich zuhause sah, dass ich alleine für die Tatsache, dass sie mich so weit gebracht hatte, noch mal zuschlug.“

Szene 2:

Eine innerbetriebliche Mediation zwischen einem Mann und einer Frau: er war frisch befördert worden und vom gleichgestellten Kollegen zum Vorgesetzten der an Dienstjahren älteren Mitarbeiterin aufgestiegen. Seither war die Zusammenarbeit angespannt. In der zweiten Mediationsitzung wird über einen aktuellen Anlass diskutiert: für ein Projekt hat er ihr den Auftrag gegeben, Informationen zu recherchieren und Listen zu erstellen. Die Mitarbeiterin erstellte die Listen so, „... wie ich sie immer schon zusammengestellt hatte. Es gab noch nie ein Problem damit.“ Er bestand darauf, etwas anderes angeordnet zu haben und eben dieses andere zu brauchen. Nach einem Schlagabtausch zwischen den beiden lehnte er sich in seinem Sessel zurück, atmete lautstark durch und meinte: „Nun, die Sache ist die: wenn ich von Ihnen nicht erhalte, was ich für dieses Projekt brauche, dann habe ich ...“ – er betrachtet seine Fingernägel und hebt die Augenbrauen – „dann habe ich natürlich auch andere Wege. Andere Kollegen, verstehen Sie?“

Zwei emotional starke Momente! Das Ehepaar kämpfte sich durch Abscheu, Scham und Wut. Jahrelang eingübte emotionale Reaktionsbahnen sprangen aus den Gleisen und suchten Wege querfeldein. Der frisch ernannte Vorgesetzte erfreute sich anfangs seiner neuen Machtposition, provozierte damit jedoch einen blockierenden Widerstand seiner Kollegin.

„Emotional work-out“: die Arbeit an der „Darstellung“

Das Ehepaar aus Szene 1 hatte eine bemerkenswert ausgefeilte „Bühnendarstellung“: hier reichten oft nur Andeutungen, um bereits erwartete Reaktionen zu bewirken. „Sehen Sie, so tut er immer!“ wird dann der Mediatorin anvertraut. Eine fatale Koppelung von Emotionen führte die beiden in ein emotional problematisches Klima: in

die Scham-Wut-Spirale. Nicht bewältigbare Scham gebiert Wut und entzündet in einem *Circulus vitiosus* weitere Schamgefühle an, die wiederum in Wut zum Vorschein kommen.³ Wo ist der Ausweg aus solch emotionalen Verstrickungen?

Im Lauf einer Mediation werden von den Konfliktparteien die Standpunkte und die Hintergründe dargestellt. Betrachtet man diese Darstellungen aus interaktionistischer Perspektive⁴, werden von den AkteurInnen nicht nur Sachverhalte sondern vor allem auch Emotionen „in Szene“ gesetzt:

Gefühle werden dramatisiert, verborgen, verstärkt und verharmlost,

es werden emotionale Erpressungen und/oder Belohnungen in Aussicht gestellt.

Bei besonders strittigen Punkten lässt eine Reiz-Reaktions-Spirale das Gespräch eskalieren. Weder die gegenseitige Aufmerksamkeit noch die eigene Klarheit sind vorhanden, vom oberflächlichen Hick-Hack in eine tiefere Klärung der Sichtweisen zu gehen. Dieses Geschehen kann man als „surface-acting“⁵ verstehen: es gibt eine Streitbühne und jede Seite bearbeitet ihren Beitrag für das Auge der anderen Seite. Die Beiträge orientieren sich dabei nicht nur an der eigenen Sichtweise sondern nehmen jeweils erwartbare,

3) vgl. dazu Vester, 2006: S 243. Dieses Phänomen wurde erst in Ehe- und Familienkonflikten untersucht, später aber auch in makrosozialen Konflikten wie dem Ersten Weltkrieg identifiziert.

4) der symbolisch-interaktionistischen Ansatz in der Emotionssoziologie untersucht eine soziale Wirklichkeit, die in Interaktionen entsteht, mit normativen Deutungsmustern versehen wird und in Interpretationsprozessen erschaffen wird. Vgl. Gerhards, 1988, S 169

5) der Begriff kommt aus Hochschilds Konzept der Gefühlsarbeit, vgl. Beitrag Teil 1. Die Inszenierung einer Interaktion als Bühnenstück hatte Erving Goffman in seinem Werk „Wir alle spielen Theater“ dargestellt. In diesem Beitrag zur Rollentheorie hat er ein sehr plastisches Modell alltäglichen Zusammenlebens entworfen. Vgl. Goffman, 1983 und Hochschild, 1990



befürchtete oder erhoffte Reaktionen des „Bühnenpartners“ mit in die Inszenierung. Das macht das Stück komplex und oft wissen die Akteure selber nicht mehr, was sie *aus sich* heraus und was sie *für den/die andere/n* oder *wegen dem/der anderen* darstellen.

„Deep-acting“-Prozesse ermöglichen

Im übertragenen Sinne werden in der Mediation die AkteurInnen von dieser „abgewetzten“ Bühne geholt. Sie haben die Gelegenheit, im Klärungsgespräch mit dem/der MediatorIn auf einer kleineren „Nebenbühne“ in ein „deep acting“ zu gehen um zu klären: was fühle ich tatsächlich, und was zeige ich in welcher Form dem/der anderen? Gelingt es, die jeweils andere Seite von dieser „deep acting“-Bühne in der Zuhörposition außen vor zu halten, so ergeben sich für beide oftmals überraschend neue Sichtweisen. Ohne Ablenkung durch die „Kampfhandlungen“ weichen sich die Rollenvorgaben auf und der Spielraum weitet sich.

Zu bedenken ist hier, dass echte „deep-acting“-Prozesse eigentlich nur jede Person für sich alleine machen kann – sobald eine andere Person (auch der/die MediatorIn!) vorhanden ist, ist da eine Bühne! Deshalb kommt es besonders auf die Beziehung zwischen MediatorIn und MediandIn an,

wie viel Abstand genommen werden kann, um auszudrücken, was innerlich geschieht.

Emotionale Selbstgegenwärtigkeit: wahrnehmen und einbringen

In der Szene 1 ging der Satz vom „unmöglichen Benehmen“ vorerst in einem Schwall gegenseitiger Vorwürfe unter und fand kaum Beachtung. Es dürfte wohl eine Mischung aus situativer Stimmung, Gesichtsausdruck und Körperhaltung, Tonfall und Inhalt gewesen sein, die uns hier *aufhorchen* ließ. Neben der inhaltlichen und prozessbegleitenden Konzentration der MediatorInnen ist auch die emotionale Präsenz und Selbstgegenwärtigkeit gefordert: eine wache Aufmerksamkeit für eigene emotionale Reaktionen, für Momente der Aufgeregtheit und Anspannung kann ein guter Wegweiser sein für die emotionalen Hinweise auf verborgene Konfliktknoten. Diese anzusprechen braucht jedoch viel Finger-spitzengefühl.

Emotionale Manipulationen auflösen

Ein Aspekt verdient in Zusammenhang mit der emotionalen Darstellung im Konflikt besondere Aufmerksamkeit: die Möglichkeit, mit dem Einsatz von Emotionen zu manipulieren. Manipu-

lation findet mehr oder weniger immer statt. Wesentlich ist, über welche Macht- und Manipulationsmittel die Konfliktparteien verfügen.

Ein besonders verzwicktes Phänomen stellt die Macht des Opfers dar.

Es ist die Manipulationsmöglichkeit jener, die glauben oder wissen, nicht über „offene“ Machtfaktoren verfügen zu können.⁶

In Szene 1 gelang es der Ehefrau ein Klima des schlechten Gewissens bei ihrem Ehemann aufzubauen und vor allem in der Mediation weiter zu nähren. In so einem Klima werden schlussendlich „Birken mit Äpfeln“ getauscht: aus Mitleid und Schuldgefühl kauft man sich gerne durch Verzicht auf Ansprüche frei und stellt die eigenen Momente der Ohnmacht und der Verletzung hintan.

Langfristig führen diese Machtstrategien aus der Opferrolle immer in eine Sackgasse der tatsächlichen Schwachposition. MediatorInnen mögen sich davor hüten, sich von den – kurzfristig meist verständlichen – Wünschen des Opfers anstecken zu lassen. Das bedeutet: Interessensverzicht aus Mitleid oder schlechtem Gewissen nicht durchgehen lassen ohne dies zu thematisieren, selbst wenn auf der „Opferseite“ hier gewöhnlich die Empörung geweckt wird, auch noch dieses „letzten“ Mittels beraubt zu werden.

Gefühlsregeln in der Mediation

Wir können davon ausgehen, dass die Konfliktparteien nicht nur mit ihren festgefahrenen Positionen in die Mediation kommen. Sie bringen auch eine ganze Menge von unausgesprochenen, mehr oder weniger bewussten Gewohnheiten mit, wie sie im Konflikt mit Gefühlen umgehen. Diese „feeling rules“ liegen in jeder zwischenmenschlichen Interaktion vor und bestimmen Art, Ausdruck, Intensität und Dauer der Gefühle⁷. Sie werden ein Leben lang erlernt und helfen uns im Alltag zu wissen, „was sich gehört“.

6) vgl. dazu mehr bei Mayer, 2000: S 63.

7) Vgl. dazu Hochschild: 1990

Eine große Chance in der Mediation ist, Regeln für den Umgang miteinander zu thematisieren. Diese Regeln beziehen sich meist auf Gesprächsregeln, aber auch die Gefühlsregeln können behandelt werden. Erfahrungsgemäß macht es selten Sinn, am Anfang einer Mediation explizit den Umgang mit Gefühlen zu thematisieren – das weckt mehr die Angst vor zu viel Emotionalität, die entstehen könnte, als dass Sicherheit vermittelt wird. Wir meinen hier bewusst *selten*: denn manchmal bringen die MediandInnen von sich aus das Problem von „Gefühlskälte“ oder „Hypersensibilität“ des Konfliktpartners ein. Darauf kann dann aktiv eingegangen werden.

Ein weiterer Aspekt von Gefühlsregeln: in der Konfliktdynamik begegnen wir gegenseitigen Zuschreibungen zwischen den Konfliktparteien, auch emotionalen Rollenzuschreibungen:

eine Seite hat die Emotionalität für sich gepachtet, die andere beansprucht das Gebiet der Rationalität.

Dieses Gefälle hängt auch vom Grad der jeweiligen Betroffenheit vom Konfliktthema ab. MediatorInnen sind in diesen Fällen besonders gefordert, diese Aufteilungen auszugleichen und jede/n zu fordern und zu fördern, sowohl zu den Gefühlen wie zu Sachverhalten Stellung zu beziehen. Tatsächlich sind emotional dominante KonfliktpartnerInnen oft überrascht, wenn ihr Gegenüber auch Gefühle „zeigt“.

Der Blick aufs erweiterte emotionale Klima

Gefühle stellen kulturell vermittelte Codes dar. Jeder Konflikt ist umgeben von einem „emotionalen Klima“, das sich aus verschiedenen Quellen speist⁸:

- aus der direkten Interaktion zwischen den Konfliktparteien. Hier werden nicht nur gegenwärtig emotionale Reaktionsmuster geschaffen, sondern auch vergangene Erfahrungen (Sozialisation) aktualisiert.
- aus Gruppen, die für die Konfliktparteien bedeutend sind. Gruppenzugehörigkeit, Abgrenzungen zu anderen Gruppen, Gruppendruck und Loyalitäten entfalten emotionale Energien, die selten ausgesprochen und bewusst sind.

– aus Organisationen, in denen sich die Konfliktparteien bewegen. Dieses Klima entsteht von zwei Seiten: der im Alltag *praktizierte* Umgang mit Emotionen (informelle Strukturen und Regeln) und der von der Organisation *erwartete* Umgang und Einsatz von Emotionen (Leitbild, Führungsstil usw.) bestimmen das „Betriebsklima“.

- Aus Institutionen: im soziologischen Sinne sind Institutionen allgemein anerkannte und wirksame Orientierungsmuster, die vor allem durch Gewöhnung (alle machen es so), Wiederholung und emotionale Festigung entstehen.⁹
- Aus der Gesellschaft, deren emotionales Klima zwar eine „makrologische“ Größe ist, sich aber in Konflikten bis in die Interaktion zwischen zwei Menschen durchschlagen kann. So sind Herkunft, Alter und Geschlecht jeweils Kategorien, die ihre Bedeutung und „emotionale Ladung“ aus dieser Ebene beziehen.

Am Beispiel 2 wurde deutlich, was es bedeutet, in einem bestimmten emotionalen Klima zu arbeiten. Dieses Klima setzte sich nicht nur aus den emotionalen Reaktionen der beiden Konfliktseiten zusammen (Mikrosystem), sondern mehr noch aus dem konkur-

renz- und emotionsschürenden Betriebsklima (Mesosystem) und im Weiteren aus gesellschaftlich-ideologischen Gefühlsquellen (Makrosystem).

Die beiden Konfliktparteien waren auf Managementebene tätig. Für sie traf zu, was Klaus Ottomeyer in seinen Untersuchungen über ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen herausstrich: in Anbetracht der Konkurrenzverhältnisse kann die Offenheit bezüglich persönlicher Gefühle sehr rasch *gegen* diese Person verwendet werden. Strategien des Gefühl-Verbergens werden hier schlagend: das rastlose verkaufsfördernde Keep-Smiling, das gefühls- und erregungslose Pokerface, die Maske des liebenswürdigen Scheins.¹⁰

8) nähere Ausführungen dazu vgl.: Vester, 2006: S 241f.

9) Institutionen wie Ehe, Familie, Kollegialität geben dem einzelnen Vorstellungen, wie ein gutes, normales „Funktionieren“ auszusehen hat. Die Wirkung dieser „alten Institutionen“ zerbricht immer mehr und lässt uns mit mehr Spielraum aber auch orientierungslos zurück. Hingegen zwei historisch relativ junge und gegenwärtig enorm wirkmächtige Institutionen sind die Massenmedien und die Konsumkultur. Vgl. dazu Vester, 2006: S 246

10) vgl. Ottomeyer: 2004, 74ff.



Im Fallbeispiel gab das erstarrte Pokerface zweifelsohne den besten Schutz – mit den fatalen Auswirkungen, dass statt der direkten Kommunikation komplizierte Wege über andere KollegInnen geebnet wurden, um Konfrontationen zu vermeiden und dennoch Arbeitsziele zu erfüllen. So ergaben sich im Laufe der Konfliktbearbeitung nicht nur Veränderungen zwischen den Betroffenen sondern auch Handlungsbedarf im System: wie wird hier mit Umstrukturierungen, mit Ängsten, mit Macht umgegangen?

Von der Makroebene kam ein Gruß aus der herrschenden Geschlechterideologie dazu: der männliche Vorgesetzte hatte mit Recht angenommen, dass seine Mitarbeiterin die unternehmensübliche Karrierebevorzugung für Männer nicht befürwortete. Auch er stand dem Ergebnis, dass auf Führungsebene fast nur Männer weilten, sehr kritisch gegenüber. Und doch ging es hier um seine konkrete Situation – das Hemd war näher als der Rock. Mehr und mehr stellte sich seine Annahme, dass ihre Arbeitsverweigerung (wie er sie interpretierte) mit seinem Mannsein, seinem männlichen Führungsverhalten zu tun habe, als Missverständnis heraus. Die im Dialog herausgearbeiteten Korrekturen machten erst den Weg frei für Vereinbarungen ihrer direkten Zusammenarbeit.

Wir erwarten je nach Bereich, Beruf, Status und je nach Konfliktfeld (Erbe, Trennung, Arbeit, ...) eine bestimmte Quantität und Qualität von Emotionen. Eben diese automatischen Gedanken könnten und sollten wir *explizit* und *offensiv* nutzen. Ein erweiterter Blick auf emotionale Kontexte bedeutet den MediandInnen das eigene und gegenseitige Verstehen der Konfliktpunkte zu erleichtern und „besprechbar“ zu machen, was auf die Situation einwirkt.

Ausblick: Mediation als Gefühlsarbeit

Wie in den Fallbeispielen veranschaulicht, werden die emotionalen Ladungen in den Konfliktpunkten oft erst be-



sprechbar, wenn MediatorInnen *den Blick darauf* werfen und mit *Fragen* den MediandInnen die Möglichkeit geben, diese Spannungen zu transformieren.

So wie jedes Konfliktsystem seine Regeln, seine Tabus, seine ‚Kultur im engeren Sinne‘ hat, so können wir in der Mediation aktiv gestalten, wie hier mit Gefühlen umgegangen wird. Wenn wir das nicht tun, tun es die MediandInnen. Ein wichtiges Element im „Gefühlssystem Mediation“ ist die Konflikthaltung der MediatorInnen selber – ein selbstbewusstes Gespür dafür, wo die Grenzen des emotionalen Strip-tease und/oder der emotionalen Verklemmtheit sind, ist unabdingbar. Das braucht eine beständige Selbstklärung.

Für die Praxis empfiehlt sich, bei jedem Mediationsfall eine Gratwanderung zu machen zwischen Anpassung an die Gefühlskultur der Konfliktparteien und aktiver Öffnung hin zu konstruktiven Gefühlsregeln

im Sinne der Konfliktbearbeitung. Diese Gratwanderung wird man jedes Mal neu machen müssen, denn auch wenn uns *innerhalb* der Mediation ein offener und offensiver Umgang mit emotionalen Befindlichkeiten als sehr hilfreich erscheint, so müssen die Konfliktparteien auch *außerhalb* der Mediation mit den Offenbarungen leben können.

Die emotional starken Dynamiken in dieser Arbeit stellen Anforderungen an MediatorInnen als „GefühlsarbeiterInnen“. ¹¹ Dieser Berufsgattung wohnt stets das Risiko inne, dass man in der empathischen Konzentration auf die Spannungen der KundInnen die Wahrnehmung der eigenen Gefühle vernachlässigt oder gar verliert.

Praxisbegleitende Supervision und kollegiale Intervision bieten hier eine hervorragende und notwendige Möglichkeit, im Innehalten, Nachspüren, Reflektieren das eigene Handeln und Fühlen im Umgang mit Emotionen im Konflikt zu verfeinern und zu erweitern.

Literaturverzeichnis:

- Gerhards, J.: Soziologie der Emotionen. Fragestellungen, Systematik und Perspektiven. Weinheim und München, 1988
- Goffman, E.: Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag. München, 1983
- Hochschild, A.R.: Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main/New York, 1990
- Mayer, M.: Die Macht der Schwäche. Vom Helfersyndrom, der Opfer-Power, dem Medea-Komplex und ähnlichen Strategien. Salzburger Nachtstudio am 1.3.2000 (Ö 1) in: Nöstlinger, E. (Hrsg.): Salzburger Nachtstudio. Macht und Ohnmacht – Opfer und Täter. Weitra, 2000
- Neckel, S.: Kulturosoziologie der Gefühle. In: Schützeichel, R.(Hrsg.): Emotionen und Sozialtheorie. Disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main, 2006. S 124 – 140
- Ottomeyer, K.: Ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen. Soziales Verhalten im Kapitalismus. Münster, 2004
- Vester, H.-G.: Die soziale Organisation sozialer Klimata. In: Schützeichel, R.(Hrsg.): Emotionen und Sozialtheorie. Disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main, 2006. S 240 – 255

¹¹⁾ Vgl. dazu Hochschild: 1990

Die griffige Gesetzbuch-Reihe



Arbeitsrecht
Radner/Reissner/Herzeg (Hg.)
6. Auflage, Stand 1.10.2007
€ 22,50 (€ 18,-)*

NEU
Arzneimittelerstattung
Krammer/Krammer/Wrbka (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.1.2008
€ 29,-

NEU
Aushangpflichtige Gesetze
Szymanski/Marx/Thomann (Hg.)
9. Auflage, Stand 1.1.2008
€ 28,50 (€ 25,50)*

Bank- und Versicherungsrecht
Hauser (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.1.2006
€ 55,- (€ 44,-)*

Bürgerliches Recht
Ofner/Scherl (Hg.)
10. Auflage, Stand 1.9.2007
€ 22,50 (€ 18,-)*

Europ. und Österr. Lebensmittelrecht
Kraus/Schroeder (Hg.)
1. Auflage, Stand 20.1.2006
€ 65,- (€ 52,-)*

Gruppenbesteuerung
Fuchs (Hg.)
1. Auflage, Stand 15.4.2005
€ 29,-

Hochschulrecht
Hauser/Kostal/Novak (Hg.)
3. Auflage, Stand 31.1.2007
€ 79,- (€ 63,-)*

NEU
Internationales Privatrecht und Zivilverfahrensrecht
Borić (Hg.)
4. Auflage, Stand 1.4.2008
€ 22,50 (€ 18,-)*

NEU
Kartellrecht
Gugerbauer (Hg.)
4. Auflage, Stand 1.3.2008
€ 78,-

Kulturrecht mit CD-Rom
Potz/Moser-Zoundjekpon/Wieshaider (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.11.2006
€ 35,- (€ 28,-)*

AKTION
Landesabgabenordnungen
Fuchs (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.4.2004
€ 17,- Aktionspreis

Medizinrecht
Stärker (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.6.2007
€ 78,-

Rundfunkrecht
Gugerbauer (Hg.)
3. Auflage, Stand 1.10.2007
€ 61,-

NEU
Sozialrecht
Reissner/Herzeg (Hg.)
3. Auflage, Stand 1.3.2008
€ 22,50 (€ 18,-)*

NEU
Steuerrecht mit CD-Rom
Fuchs (Hg.)
7. Auflage, Stand 15.2.2008
€ 12,- (€ 9,60,-)*

NEU
Strafrecht
Pleischl/Soyer (Hg.)
9. Auflage, Stand 1.1.2008
€ 22,50 (€ 18,-)*

NEU
Unternehmensrecht
Cuber (Hg.)
9. Auflage, Stand 1.1.2008
€ 22,50 (€ 18,-)*

UWG
Duursma/Duursma-Kepplinger (Hg.)
1. Auflage, Stand 1.8.2006
€ 62,-

Veranstaltungsgesetze
Petzenka (Hg.)
1. Auflage, Stand: 1.6.2006
€ 28,-

Verfassungsrecht
Holoubek (Hg.)
7. Auflage, Stand 1.9.2004
€ 22,50 (€ 18,-)*

NEU
Vergaberecht
Schramm/Öhler (Hg.)
4. Auflage, Stand 1.2.2008
€ 45,- (€ 36,-)*

Verwaltungsverfahrensrecht
Lanner/Wiederin (Hg.)
8. Auflage, Stand 1.9.2006
€ 13,75 (€ 11,-)*

Zivilverfahrensrecht
Mayr/Broll (Hg.)
6. Auflage, Stand 1.9.2007
€ 22,50 (€ 18,-)*

* Abo- und Hörerscheinpreis