

## Rezensionen

### Harald Pühl: *Konflikt-Klärung in Teams und Organisationen*. Berlin (Ulrich Leutner Verlag) 2010, 204 Seiten, 24,00 EUR

*Thema, Autor und Entstehungshintergrund:* Konfliktklärung in Teams und Organisationen oder genauer Konfliktklärung durch Supervision und Mediation ist das Thema, mit dem Harald Pühl sich in seiner neuesten Veröffentlichung auseinandersetzt. Konflikte sind allgegenwärtig. Nicht nur in Teams und Organisationen, sondern in allen Lebensbereichen stellen sie eine Herausforderung dar, die Entwicklungsprozesse begleiten oder auch behindern. Die Frage nach einem angemessenen Umgang mit Konflikten in Institutionen ist v.a. in den letzten zehn Jahren zu einem intensiv diskutierten und beschriebenen Thema geworden (vgl. Iser 2008, 150 u. 173ff.). Dies liegt zum einen an anwachsenden Konflikten im Arbeitskontext, die aufgrund einer verstärkten Wettbewerbs-, Veränderungs- und Rationalisierungssituation der Arbeitswelt entstehen, und zum anderen an einer zunehmenden Bewusstheit für die Kosten und die Folgekosten von Konflikten für Betriebe, Arbeitsqualität und für die von den Konflikten betroffenen Menschen (vgl. z. B. Haubl/Voß 2009).

Konflikte in Teams und Institutionen, deren Beratung und Bearbeitung ziehen sich als Leitmotive durch Pühls vielfältige Veröffentlichungen und Aktivitäten. Er hat nach einer Banklehre Sozialarbeit, Psychologie und Soziologie studiert, promovierte 1987 zum Thema „Angst in Gruppen und Institutionen“, hat vielfältige Zusatzausbildungen, u.a. der Supervision, Mediation und der Gruppenanalyse und eine jahrzehntelange Erfahrung als Supervisor, (Organisations-)Berater und Mediator. Er leitet das von ihm 1983 gegründete TRIANGEL-Institut mit entsprechenden Beratungs- und Ausbildungsangeboten. Von ihm liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor zur Supervision – insbesondere drei Handbücher sowie ein weiteres zu Supervision und Organisationsentwicklung –, zu Teams und Institutionen, sowie zur Mediation. Als einer der ersten hat Harald Pühl schon im Jahr 2000 das Verhältnis von Mediation zu Supervision und Organisationsentwicklung diskutiert. 2003 gab er den Sammelband „Mediation in Organisationen. Neue Wege des Konfliktmanagements“ heraus.

Der vorgelegte Band erschien 2010 in der Originalausgabe. Hierbei handelt es sich um Harald Pühls dritte Monographie nach seiner Promotion und einem 1998 erschienenen Buch zur Team-Supervision. Es ist damit seine erste Monographie mit Fokus auf den Konfliktumgang im institutionellen Kontext. Hier führt er die Gedanken aus mehreren Einzelaufsätzen zum Themenfeld zusammen und weiter aus.

*Inhalt und Aufbau des Buches:* Trotz des weiter gewählten Themenrahmens „Konfliktklärung in Teams und Organisationen“ geht es im Buch vorwiegend um die Verfahren der Mediation und Supervision und – noch genauer – um ein Ausloten, inwiefern Mediation erforderlich und nachweislich hilfreich ist als Krisenintervention oder v.a. bei hoch eskalierten Konflikten neben oder zusammen mit weiteren Prozessberatungsverfahren der Supervision, der Organisationsberatung und des Coaching. Dabei schreibt Pühl „aus der Perspektive des Supervisors und Organisationsbetraters ..., der die Mediation als sinnvolle Ergänzung entdeckt hat“ (S. 8).

Pühl ist nicht nur davon überzeugt, „dass Mediation und verwandte Formen der Prozessberatung – wie Supervision, Organisationsberatung und Coaching – sich in beruflichen Kontexten durch eine hohe Kompatibilität auszeichnen“ (S. 8), sondern auch davon, dass sie zunehmend zusammenwachsen werden, um der Komplexität der Anforderungen eher gerecht zu werden. Dabei geht es ihm nicht um Gleichmacherei. Er geht davon aus, dass es sich bei den benannten Verfahren sehr wohl um unterscheidbare Herangehensweisen handelt, die in ihrer Eigenheit gekannt werden müssen. So stellt er im

vorgelegten Buch sowohl Eigenheiten und Besonderheiten insbesondere der Mediation vor, sucht zugleich aber auch nach Gemeinsamkeiten und Verbindendem von Supervision und Organisationsberatung. Ihm geht es darum, angepasst an die Erfordernisse der Praxis und der jeweiligen Situation, die Kompetenz zu stärken, „wie ein Künstler verschiedene Farben und Formen kombinieren und mischen [zu] können“ (S. 97). Daher fordert er, dass Berater/innen „verschiedene Beratungsverfahren erlernen müssen und sie dann je nach Bedarf mixen“ (S. 11).

Für das betriebliche Konfliktmanagement zielt Pühl im vorliegenden Band darauf, für externe Berater/innen die „Möglichkeiten auszuloten, die zum einen in der Integration der Mediation mit verschiedenen Beratungsverfahren liegen – speziell mit Supervision und Organisationsberatung – und zum anderen in der Mediation als direktem Verfahren“. Seinen Fokus legt er dabei auf Supervision und Mediation, weil hierfür die Diskussion bereits am weitesten fortgeschritten ist (S. 10).

*1. Begriffs- und Verfahrensverständnisse:* Wenn im Buch von Mediation die Rede ist, bezieht Pühl sich dabei auf Organisationsmediation als Verfahren, das „sich an Menschen wendet, die in Arbeitskontexten tätig sind und dort Konflikte klären möchten“ (S. 7). Organisationsmediation ist laut Pühl auch die Form der Mediation, „die von Supervisoren und Organisationsberatern in ihre Verfahren integriert“ wird (S. 73).

Mit „Supervision“ bezieht Pühl sich im gewählten Kontext auf Organisations-supervision im Sinne von Angela Gotthardt-Lorenz. Hier ist qua Konzept das Gesamtsystem im Blick (vgl. S. 80). Im Verlauf wählt er meist den Begriff der Team-Supervision als die Form, um die es ihm bei der supervisorischen Konfliktklärung im betrieblichen Kontext geht. Sie „zielt auf die Rollen- und Aufgabenklärung und die Veränderung von Subsystemen (Team)“ (S. 28). Passend zu seinem konzeptionellen Bezug zur Organisationssupervision ist für Pühl ein Dreiecksvertrag konstitutiv, also ein Vertrag sowohl mit den Supervisor/innen also auch mit deren Vorgesetzten. Dies hält er jedoch inzwischen nicht nur für Supervision, sondern für alle Prozessberatungsverfahren für einen Standard (vgl. S. 114).

Die Begriffe der Organisationsberatung und -entwicklung werden weitgehend synonym verwendet und dazu nur erläutert, dass es um die Arbeit an Strukturen geht. Ohne die Verfahren genauer zu erläutern, werden sie regelmäßig als mögliche Rahmungen herangezogen, mit denen Mediation kombiniert werden kann. Hierzu finden sich mehrere Fallbeispiele.

Begriff und Verfahren des Coaching werden nicht eigens erläutert. Implizit findet sich ein Verständnis von Coaching als Einzelcoaching für Führungskräfte. Weiter wird Coaching synonym zur Supervision verstanden, weil sich in „Wirtschaft, Verwaltung, Handwerk und bei Selbständigen ... oftmals der schwammige Begriff Coaching durchgesetzt“ hat (S. 79). Der Begriff läuft durchgängig mit, wenn die Kompatibilität von Prozessberatungsverfahren thematisiert wird.

„Konfliktmoderation“ wird von Pühl als eine Form der Organisationsmediation verstanden, bei der ein- bis zweitägige Tagungen mit gesamten Abteilungen oder Organisationen zur Konfliktklärung durchgeführt werden (vgl. S. 66). Gleichzeitig bezieht er sich mit diesem Begriff auf das Konzept von Alexander Redlich, dessen Darstellung er ein eigenes Kapitel widmet.

*2. Inhaltliche Struktur und Durchgang durch die Arbeit:* Das Buch ist nach einem Vorwort und einer Einleitung zum Thema „Konfliktmanagement in Organisationen“ in neun Hauptkapitel gegliedert. Im ersten Kapitel erläutert Pühl das für ihn zugrundeliegende Konfliktverständnis, indem er zunächst mit Bezug auf Freud, Schwarz, Heintel und Falk den Sinn von Konflikten herausarbeitet. Dann wendet er sich verschiedenen Konfliktdefinitionen zu, wobei er implizit eine Eingrenzung auf soziale Konflikte

vornimmt. Begriffsdefinitionen und -formen (heiße, kalte, Dreiecks-, Gruppen-, Organisations- und Verschiebungskonflikte) werden ausgeführt, bevor das Thema Konflikt-diagnose bei der Auftragsklärung in Supervision und Mediation mündet und einem damit verbundenen Fallbeispiel.

Erfahrungsangereichert wird die Organisationsmediation von Pühl in Begriff, Phasen und ihren Prinzipien dargestellt, ergänzt um die Themen „Machtausgleich“ bei hierarchischen Konflikten und Gruppenmediation. Schon hier führt Pühl aus, wie Organisationsmediation bei betrieblichen Konflikten als Krisenintervention („1. Hilfe-Programm“), zur Vorbereitung für weitere Beratungsarbeit („Eisbergmodell“), innerhalb anderer Beratungsverfahren („Patchworkmodell“) oder implizit innerhalb anderer Beratungen sinnvoll eingesetzt werden kann (S. 41ff). Die vier Modelle werden jeweils durch ein Fallbeispiel illustriert. Weitere Beratungsbeispiele, in denen Supervision und Mediation miteinander kombiniert wurden füllen das VIII. Kapitel.

In „Supervision und Mediation“ geht es Pühl um die Unterschiede der beiden Verfahren. Hier schildert er insbesondere die historische Entwicklung. Dabei geht er für die Organisationsmediation auf das Harvard-Konzept ein. Für die Supervision unterscheidet er die historische Wurzel der Ausbildungssupervision zur Begleitung beim Erlernen eines Berufs gegenüber der Wurzel der Fortbildungssupervision zur Begleitung Berufstätiger.

Vor diesem Hintergrund sucht Pühl in den zwei folgenden Kapiteln einen gemeinsamen Rahmen für beide Verfahren, den er im Begriff der „Prozessberatung“ von Ed Schein findet (S. 87). Weitere Gemeinsamkeiten der Verfahren sieht er darin, dass sie als Kompetenzen sowohl Beratungs- und Interaktionswissen, als auch handlungsfeldspezifisches Wissen voraussetzen, und dass die zentralen Herausforderungen in der Auftragsklärung und der Konfliktanalyse bestehen. Auftragsklärung und Erstkontrakt werden von ihm intensiv ausgeführt und diskutiert.

Die Konfliktmoderation nach Alexander Redlich wird eingeleitet mit dem Satz „Jede Mediation ist eine Art Moderation< und >Jede Moderation ist eine Art Mediation“ (S. 126). So wird Redlichs Konzept als eine Form der Organisationsmediation referiert. Mehrere Fallbeispiele folgt die Diskussion, wie Organisationsentwicklungsprozesse mit einer Mediation kombiniert werden können. Zur „Konfliktbearbeitung in Supervision“ werden Fallbeispiele von gruppenanalytischen Teamsupervisionen bei Konflikten referiert, reflektiert und kritisch diskutiert, abschließend unter dem Fokus: wäre Mediation hier eine hilfreiche Ergänzung oder Alternative gewesen? Es folgen Überlegungen zum internen Konfliktmanagement im Sinne des Konzepts von Budde.

*Diskussion:* Beim Lesen des Buches hat mich die Frage begleitet, was das Hauptanliegen des Autors ist. Ich hatte den Eindruck, dass neben dem benannten Ziel, die Verfahren der Mediation, der Supervision, der Organisationsberatung und des Coaching „als eigenständige zu würdigen und gleichzeitig aufzuzeigen, wo und wie sie sich befruchten können“ (S. 8), ein latentes Ziel den eigentlichen roten Faden bestimmt. Mit dieser Frage im Hinterkopf fällt beim Lesen zunehmend auf, dass die Mediation das Hauptthema des Buches ist, demgegenüber das Coaching nur gestreift wird, die Organisationsberatung noch in einzelnen Fallbeispielen und Bezügen Erwähnung findet, während die Konfliktmoderation zwar ein eigenes Kapitel erhält, letztlich aber synonym zur Mediation verstanden wird (vgl. z. B. S. 131 u. 142).

Mehr Gewicht und Raum erhält die Supervision. Sie bildet den Rahmen und das „Normale“ von dem aus die Mediation betrachtet und reflektiert wird. Das hat zur Folge, dass sie weit weniger ausgeführt und erläutert wird. Es wird eher vorausgesetzt, dass die Leser/innen wissen, wovon hier die Rede ist. Zwar wird Supervision im Kapitel III ebenso wie die Mediation in ihrer geschichtlichen Entwicklung kurz erläutert. An allen weiteren Stellen, in denen auf Supervision eingegangen wird, findet dies jedoch immer

in einem Bezug auf Mediation statt. Beim Kapitel „Konfliktbearbeitung in Supervision“ fällt auf, dass es fast ausschließlich aus schwierig verlaufenden Fallbeispielen besteht, während fast alle weiteren Beispiele (mit Mediation) positiv verlaufen.

Reich wird das Buch durch die umfassende Erfahrung, die der Autor mitbringt, und durch die vielen Fallbeispiele, in denen gut lesbar und leicht verständlich plastisch wird, worum es ihm geht: wie Auftragsklärung, Verfahrenskombination und Konfliktberatung bei Konflikten im betrieblichen Kontext sinnvoll und erfolgreich gestaltet werden können. So ist der gesamte Stil des Buches eher erzählerisch gehalten und aus der sicheren Perspektive der ‚Erfahrungs-Weisheit‘ geschrieben.

Kritisch sehe ich Pühls Kritik an Glasls Zuordnung von Interventionsformen für Eskalationsstufen (vgl. S. 28). Zum einen schließt Glasl die Kombination von Interventionen nicht aus, ihm geht es vielmehr um ein Ausloten der richtigen Strategie für die jeweilige Situation (vgl. z. B. 1990, S. 361). Ist ein Konflikt nicht mehr so eskaliert, bieten sich selbstverständlich andere Strategien an. So unterstützt Glasls Modell eher die Forderung nach wohlüberlegten Kombinationen. Auch die Kritik, Glasl würde Mediation fälschlicher Weise nur für die Eskalationsstufen 4 bis 6 festlegen, trifft m.E. nicht zu. Vielmehr ordnet er in einer späteren Veröffentlichung (2003) verschiedene Mediationsformen je nach deren Ausgestaltung den Phasen 1-3 (Supervisory Mediation) bis hin sogar zu 7-9 (Power Mediation) zu und erläutert, dass Mediation inzwischen zu einem „Containerbegriff“ geworden ist.

Bereichernd wäre aus meiner Sicht weiterhin, wenn auf weitere Literatur Bezug genommen würde, in der das Anliegen, Organisationsmediation auf sinnvolle und begründete Weise mit Supervision und weiteren Prozessberatungsverfahren zu kombinieren, ebenfalls vertreten wird (s. dazu Iser 2008, S. 428 f). Darin liegt vielleicht eine Möglichkeit für die Fortführung der vorgelegten Diskussion.

*Fazit:* Harald Pühl führt in seinem Buch „Konfliktklärung in Teams und Organisationen“ seine Überlegungen und Ausführungen zur Verhältnisbestimmung von Konfliktberatungsverfahren, und hierbei insbesondere der Organisationsmediation zur Teamsupervision und zur Organisationsberatung, zusammen und diskutiert dieses Verhältnis weiter. Er richtet sich damit sowohl an Supervisor/innen, Organisationsberater/innen und Mediator/innen als auch an Verantwortliche insbesondere der Personalentwicklung in Organisationen, die über den Einsatz und die Wahl von Beratungsverfahren entscheiden. Interessieren dürfte das Buch weiterhin alle, die sich im Diskurs um die Verhältnisbestimmung von Verfahren zur Beratung, vor allem von Konflikten, interessieren.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt des Buches ist die Darstellung und Diskussion von Organisationsmediation, sowie deren Kombinierbarkeit mit weiteren Verfahren der Prozessberatung, vornehmlich der (Team-)Supervision und der Organisationsberatung. Der zweite inhaltliche Schwerpunkt liegt auf der Schilderung von Konfliktberatungen, sowie der Reflexion und Diskussion dieser Fallschilderungen. Zahlreiche Fallbeispiele durchziehen das Buch und illustrieren die Argumentation. Dies erleichtert ebenso die Lesbarkeit, wie auch der gewählte erzählerische Stil, in dem in Ich-Form und von der einen oder andere Anekdote aufgelockert das Thema Schritt für Schritt durchdrungen wird. Diese Lesbarkeit macht verzeihbar, dass es den einen oder anderen Gedankensprung gibt, kleine Exkurse, die die gewählte Systematik verlassen, und einzelne noch nicht abschließend sortierte und korrigierte Textsequenzen, in denen der Leser sich den Anschluss selbst suchen oder denken muss (S. 24; S. 131f.). Dies tut der Verständlichkeit des Dargestellten keinen Abbruch. Deutlich wird beim Lesen der vielen Fälle und ihrer Reflexionen, dass ein Hauptanliegen des Autors die uner müdliche Suche nach und die Vermittlung des angemessenen Umgangs der Konfliktberatung und Konfliktklärung in Teams und Organisationen ist.

**Literatur**

- Glasl, F. (1990). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern/Stuttgart.
- Glasl, F. (2003). Das Anwendungsspektrum unterschiedlicher Mediationsformen: Ein kontingenztheoretisches Modell. In: Metha, G./Rückert, K. (Hrsg.), *Mediation und Demokratie. Neue Wege des Konfliktmanagements in größeren Organisationen*, Heidelberg, S. 102-119.
- Haubl, R./Voß, G. (2009): Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. *Arbeit und Leben in Organisationen 2008*. In: Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt. Heft 1/2009. Auch kostenlos unter: [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de)
- Iser, A. (2008): *Supervision und Mediation in der Sozialen Arbeit. Eine Studie zur Klärung von Mitarbeiterkonflikten*, Tübingen.
- Pühl, H. (1998): *Team-Supervision. Von der Subversion zur Institutionsanalyse*. Göttingen.
- Pühl, H. (2000): *Konfliktbearbeitung in Supervision und Organisationsentwicklung mittels Mediation*. DGSv-aktuell, (4), S. 27-28.
- Pühl, H. (Hrsg.)(2003): *Mediation in Organisationen. Neue Wege des Konfliktmanagements. Grundlagen und Praxis*, Berlin.
- Pühl, H. (2008): *Angst in Gruppen und Institutionen*. 4. Aufl. Berlin.

*Angelika Iser*

**Robert Maxeiner: Wieder unterwegs. Roman, Berlin (Verlag Pro Business) 2010. 398 Seiten, 14,50 EUR.**

Wenn wir uns in dieser Zeitschrift um die Besprechung neuer Bücher kümmern, beschränken wir uns schon bei der Sichtung auf Fachliteratur und greifen nur sehr selten auf belletristische Neuerscheinungen zurück. Angesichts des Anregungspotentials der sogenannten schönen Literatur ist das sogar unter fachlichen Gesichtspunkten zumindest manchmal voreilig.

Heute machen wir eine Ausnahme und empfehlen Ihnen die Lektüre des Romans „Wieder unterwegs“ von Robert Maxeiner.

Wieder unterwegs – oder besser: immer noch unterwegs – ist der Musiker Jakob, genannt Job. Zu Beginn des Romans sitzt Job fest; und zwar im Weserbergland mit einem gebrochenen Bein bei seiner Freundin Vera. Die erzwungene Unterbrechung des Reisens von einer Stadt in die andere und von einem Auftritt zum nächsten hält das unstete Musikerleben für eine kurze Zeit an. Mit der Ruhe kommen die Erinnerungen und das Erinnernte will erzählt werden.

Job blickt zurück auf sein Leben, um es für sich selbst zu sortieren. Zunächst ist Hank, der Berner Sennenhund seiner Freundin Vera, der „Zuhörer“. Dann erzählt er es den Stammkunden von Veras Kneipe: einem Lehrer, einem ehemaligen Altenheimleiter, der nun als Schreiner arbeitet und Harley, dem Zierfischzüchter. Am Ende benötigt er nicht einmal mehr einen Gesprächspartner, sondern erzählt es sich selbst – und vor allem uns, den Leserinnen und Lesern.

Job wächst auf am Rande des Ruhrgebiets in den wilden Jahren von Flowerpower, Woodstock und Studentenbewegung. Wie so viele in dieser Zeit wird er mitgerissen von der Musik und lernt selbst Gitarre spielen. Die erste Gitarre kauft er sich von dem Geld, das er mit dem Verkauf von Schrubbern und Bürsten der Kriegsblinden verdient. Der erste Auftritt als Straßenmusiker im Stadtpark der nächstgelegenen größeren Stadt. Das erste selbstverdiente Geld als Musiker (3,75 DM). Auftritte bei Schulfesten, in Jugendclubs und Kneipen der Umgebung. Und schließlich unterwegs zu den südlich ge-

legenen Ferienorten der Deutschen in den 70er Jahren. Während des Zivildienstes die erste Band, kleinere und größere Erfolge, Streit und Auflösung und dann eine lange Zeit unterwegs als Sänger und Gitarrist.

Wir lernen einen Musiker kennen, der genauso gut Sozialpädagoge oder Lehrer sein könnte, so wie wir in unserer Beratungspraxis häufig Menschen beraten, die genau so gut Musiker hätten werden können, wenn das Schicksal ein Angebot bereit gehalten hätte oder sie den Mut dazu gehabt hätten. Ein junger Mann bricht auf und es entwickelt sich ein Lebensweg, der mehr gefunden als gesucht ist, der sich mehr ergeben hat, als dass er entschieden geplant wäre. Wer immer unterwegs ist, muss nicht ankommen. Wer ankommt, muss sich festlegen – und die wenigen Versuche, der er unternimmt, sesshaft zu werden, gehen schief. Aber gerade das macht ihn sympathisch.

Da Job sich im Weserbergland mit den Stammkunden von Veras Kneipe anfreundet, erfahren wir auch etwas von den Leiden der Männer, die die Fünfzig überschritten haben. Alle mit mehr oder weniger gelungenen und gebrochenen Biografien, die sie sich gegenseitig erzählen, nachdem sich die Vorsicht auf die ein oder andere Weise gelockert hat. Männer sind da ja eher zurückhaltend – sagt man.

An vielen Stellen funktioniert der Roman wie ein Road Movie. Ein Musiker unterwegs, allein und mit Freunden, Orte, Auftritte und Begegnungen mit anderen Menschen. Als Folk-Musiker durch Irland und Großbritannien, mit einer Bluesband durch die Neuen Bundesländer und als Tanzkapelle in den Chefetagen deutscher Banken. Zu einem guten Road Movie gehört eigentlich auch der passende Soundtrack. Die Musik kann ein Buch nicht mitliefern, aber die Namen von Musikern, der Titel ihrer Songs und manchmal ganze Strophen helfen der eigenen Erinnerung auf die Spur. Wer die Namen und die Lieder kennt, die Robert Maxeiner anspricht, wird vielen Bekannten aus der Folk, Rock und Bluesszene wieder begegnen und vielleicht die Musik im Ohr haben. Insofern ist das Buch auch eine Liebeserklärung an die Musik der 60er und 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Mich hat es während des Lesens immer wieder zu meiner Schallplattensammlung getrieben, um nachzuschauen, ob der ein oder andere Song nicht auch bei mir noch herum steht. Für andere, jüngere Leser müsste man vielleicht zusätzlich zum Buch eine CD mitliefern oder einen download anbieten.

Mit fortschreitender Genesung wird Job wieder mobiler. Schließlich besucht er seinen Vater, dem es nicht gut geht und der immer häufiger unverständliches wirres Zeug redet. Und das, nachdem er sein Leben lang geschwiegen hat. Wie viele Väter, die nicht in der Lage waren, über ihre Kriegserfahrungen zu sprechen, und lieber ganz verstummt sind. Berührend die Szene, wo dem alten Vater die Abwehr schwindet und die traumatischen Kriegserfahrungen durchbrechen. Job ist verwirrt: „Sein Gesicht ist grau wie Schnee. Er schweigt und blickt vor sich hin, während ich noch dabei bin, die Szenen zusammen zu setzen, zweifeln möchte, indem ich doch längst verstanden habe.“ (274) Die Vergangenheit vergeht nicht und besitzt eine ihr eigentümliche Schwerkraft. Erinnerungen sind wichtig. Wenn wir erinnern, ist das Vergangene wieder da und gegenwärtig. Und die Musik der vergangenen Zeiten ist ein erprobtes Mittel gegen das Vergessen. Job singt diese alten Lieder als Beleg für die „Macht der Erinnerung“ und er will „immer wieder dieser traurige Junge sein, der früh seine Mutter verloren hat und zu seiner ersten Reise aufgebrochen ist.“ – und am Ende ist Job wieder unterwegs.

Robert Maxeiner lebt als Supervisor in Frankfurt und schreibt für unsere Zeitschrift regelmäßig die Randbemerkungen. Nach dem autobiografischen Reisebericht „Kawaja – eine abenteuerliche Reise durch den Sudan“ und den Reiseerzählungen „Pepperland“ ist „Wieder Unterwegs“ sein erster Roman.

*Jürgen Krefl*