

Singapore Management University

Institutional Knowledge at Singapore Management University

Research Collection Yong Pung How School Of
Law

Yong Pung How School of Law

10-2015

Von fischen im wasser und andere mediationserzählungen [Of fish in water and other mediation stories] (in German)

Nadja ALEXANDER

Singapore Management University, nadjaa@smu.edu.sg

Follow this and additional works at: https://ink.library.smu.edu.sg/sol_research



Part of the [Asian Studies Commons](#), and the [Dispute Resolution and Arbitration Commons](#)

Citation

ALEXANDER, Nadja. Von fischen im wasser und andere mediationserzählungen [Of fish in water and other mediation stories] (in German). (2015). *KonfliktDynamik*. 304-313.

Available at: https://ink.library.smu.edu.sg/sol_research/1876

This Magazine Article is brought to you for free and open access by the Yong Pung How School of Law at Institutional Knowledge at Singapore Management University. It has been accepted for inclusion in Research Collection Yong Pung How School Of Law by an authorized administrator of Institutional Knowledge at Singapore Management University. For more information, please email cherylds@smu.edu.sg.

NADJA ALEXANDER | HONG KONG

Von Fischen im Wasser und andere Mediationserzählungen¹

Westliche Mediation im Spiegel östlicher Kulturen

Zusammenfassung

Dieser Artikel bietet einen internationalen, kulturübergreifenden Blick auf Mediation. Er baut auf den Beiträgen in diesem Heft auf und erweitert die Diskussion um (1) die Rolle der Kultur und (2) das Tabu-Thema der direktiven, bewertenden Ansätze in der Mediation. Auf der Grundlage der Betrachtung einiger Taxonomien für Mediationsansätze verwendet die Autorin ihr Meta-Modell der Mediation als Ordnungssystem zur Analyse verschiedener Ansätze einschließlich der hier vorgestellten. Historisch-kulturelle Perspektiven zeigen überdies tiefgehende und verfeinerte Analyseschichten auf, die die ohnehin schon komplexen Handlungsstränge der Erzählung von der menschlichen Vermittlung erweitern. Wenn Mediation dabei erfolgreich sein will, global als Beruf wirklich anerkannt zu werden, so argumentiert dieser Text, müssen wir Vielfalt begrüßen und dürfen die Aspekte nicht ignorieren, die uns nicht gefallen. Allerdings müssen wir Vielfalt besser verstehen, um sie begrüßen zu können. Daher ist eine klare Benennung der Zwecke, Werte und Annahmen, die den verschiedenen Mediationsansätzen zugrunde liegen, von wesentlicher Bedeutung. Ein Vergleich des interessenbasierten Mediationsmodells in Asien und dem Westen betont die praktischen Auswirkungen

von verschiedenen kulturellen Auffassungen und Anwendungen derselben Idee.

Schlüsselbegriffe

Moderative Mediation, Harvard-Konzept, Transformative Mediation, Konflikt-Klärungshilfe, Gewaltfreie Kommunikation, Weisenrat-Mediation, Traditionelle Mediation, westliche Mediation, asiatische Mediation, herauslockender Ansatz, direkter Ansatz

Man sagt, dass ein Fisch nicht weiß, was Wasser ist, weil es allgegenwärtig ist. Alles, was er kennt, ist Wasser und daher kann er es nicht als eigenes Element erkennen. So ist es mit der Kultur. Sie ist durch den Sozialisationsprozess so tief in uns verwurzelt, dass wir oft nicht merken wie wir durch sie beeinflusst werden. Wir schwimmen darin wie Fische im Wasser. So nehmen wir die Welt wahr und interagieren mit ihr. Selbstverständlich unterscheiden wir uns von Fischen. Wir haben die Fähigkeit »auf die Metaebene zu gehen« und über unsere Verhaltensweisen, Gedanken, Glaubenssätze, Werte und Identität nachzudenken. (Lee, 2015)

Während ich die Beiträge zu dieser Ausgabe der **konfliktDynamik** las, habe ich mich an eine Begegnung erinnert, die ich vor einiger Zeit mit 15 neu ernannten Mediatorinnen und Mediatoren in Europa hatte: Bei der Vorstellung internationaler und interkultureller Mediationsansätze spielte ich eine DVD mit einer realen Mediation ab, die von einem Volksmediator in China durchgeführt wurde. Der Streit betraf eine Frau, die sich von ihrem Mann trennen wollte. Nach den ersten Minuten des Videos gab es Gemurmel im Seminarraum, nach 15 Minuten heftiges Atmen und unterdrücktes Kichern. Ich unterbrach den Film, um Rückmeldung von der Gruppe zu bekommen. Einmütig meinten alle, dass ich ihnen etwas vormachen wollte und dass dies unmöglich einen Mediationsprozess sein könne. Sie gaben eine Menge von Gründen an, angefangen damit, dass der Mediator, nachdem er vom Streit gehört hatte, die Parteien selbst aufsuchte, das Mediationsverfahren vorschlug und dann eigenmächtig auch die Eltern und Vorgesetzten der Parteien zu einer ersten gemeinsamen Sitzung einlud. Die Mediatoren – alle national akkreditiert mit mehr als 350 Ausbildungsstunden – blieben eisern bei ihrer Meinung: Dies war keine Mediation.

¹ Aus dem Englischen übertragen von Alexander Redlich

Meine Güte, dachte ich, wie sollen wir das den Chinesen sagen? Sie verfahren so seit langer Zeit, manche sagen, seit Jahrtausenden. Und nun wollen wir ihnen erzählen, es sei keine Mediation?

Die Debatte lief lange und die Teilnehmenden wollten gar nicht aufhören. Sie stellten Fragen wie: Was ist Mediation tatsächlich? Was ist ihr Zweck und welche Werte untermauern sie? Sind Mediatorinnen und Mediatoren einfach große Fische, die in ihrem eigenen Wasser herumschwimmen?

Die Beiträge zu dieser Ausgabe der **konfliktDynamik** befassen sich mit diesen Fragen und verweisen auf bedeutende Entwicklungen im internationalen Feld: die Transformative Mediation (Folger/Bush), Konflikt-Klärungshilfe (Prior/Thomann), Gewaltfreie Kommunikation (Oboth) und Moderierende Mediation (»Harvard-Konzept«; Ponschab). Diese Mediationsansätze, die ja aus Europa und den USA stammen, repräsentieren allerdings nur einen Teil der globalen Erzählung. In meinem Beitrag werde ich die Erzählung weiterführen. Es ist eine Erzählung, die kein Ende hat. Denn sie wird sich mit Irrungen und Wirrungen weiterentwickeln, solange die Geschichte der Menschen anhält.

Zwei miteinander verschränkte Themen

Von den herausragenden Artikeln in dieser Ausgabe inspiriert, möchte ich zwei miteinander verbundene Themen in der fortlaufenden Mediationsgeschichte untersuchen: (1) die Rolle der Kultur in Mediationsmodellen und (2) das Tabu-Thema der direktiven, bewertenden (»evaluativen«) Ansätze.

Als eine in Asien ansässige Autorin überraschte mich die westliche Schlag-

seite dieser Ausgabe. Die Zusammenstellung der Mediationsansätze gibt die Dominanz der westlichen Modelle in der internationalen Literatur und den »erfolgreichen« Export des westlichen Mediationswissens wieder. Die gegenwärtige westliche Mediation entstand in den späten 1970er und frühen 1980er Jahren in Nordamerika. Seit

dieser Zeit haben die Kräfte der Globalisierung – manche würden behaupten der Amerikanisierung – vorrangig das Moderierende Modell, aber auch den Transformativen Ansatz weltweit verbreitet durch Berater, Bildungsinstitutionen, Universitäten und Geldgeber-Organisationen. Allerdings haben die Mediationstraditionen in Asien und anderen Regionen ein modernes Comeback. In Singapur nennt man es »Medi-Asian« (s. z. B. MacDuffs MediAsian-Blog unter <https://mediasian.wordpress.com>).

Ergänzend zum kulturellen Aspekt weisen Folger und Bush (in diesem Heft, S. 274 ff.) darauf hin, dass der Gebrauch von direktiven Techniken in der Mediation sich neben den herauslockenden (»elicitiven«) Ansätzen entwickelt hat. Es gibt zunehmende Literatur, die dieses Phänomen untersucht und prüft. Ähnlich benennt Ponschab drei Mediationsansätze: den bewertenden (»evaluative«), moderierenden (»facilitative«) und transformativen Ansatz, bevor er seinen Beitrag auf die Moderierende Mediation ausrichtet (Ponschab, in diesem Heft, S. 269).

Sogenannte bewertende Formen der Mediation mit eher direkter Einwirkung des Mediators waren Gegenstand von Kritik, vor allem von

Mediationswissenschaftlern, die den moderierenden und transformativen Mediationsmodellen verpflichtet sind. Zugleich fuhren Mediatoren im Westen wie im Osten fort, direktive Techniken in der Praxis so zu verwenden, dass dies nicht übergangen werden kann. Empirische Forschung bestätigt, dass direktive Techniken in der Praxis

Die Erzählung Mediation wird sich mit Irrungen und Wirrungen weiterentwickeln, solange die Geschichte der Menschen anhält.



weit verbreitet sind; und zwar auch von Mediatoren, die ihren Mediationsansatz als moderierend bezeichnen (z. B. Charkoudian, 2012, S. 379): »It is possible that when mediators are asked to self-report their strategies they report those that they think they use or think they should be using, but are simply unaware of their actual behavior.« Solche Forschungsergebnisse sollten nicht ignoriert werden. Denn sie legen nahe, dass die Bezeichnungen der Mediationsstile das wirkliche Verhalten von Mediatoren nicht zwingend wiedergeben und dass daher mehr direktive Techniken verwendet werden als es Ausbildungs- und Akkreditierungskonzepte vorsehen.

Bewertende Mediationsansätze wurden zunehmend politisch interessant. Beispielsweise startete die Regierung von Hongkong 2015 ein Programm, um bewertende Mediationsansätze zu fördern (s. Alexander, 2015).

Ein Meta-Modell für die Betrachtung von Mediationsansätzen

Es gibt viele verschiedene Versuche, Mediationsansätze zu gliedern. Wie Lee (2015) ausführt, ist es nicht die

Frage, welches Ordnungsmodell richtig, falsch oder besser ist. Die angemessene Frage ist, ob es in dem Kontext nützlich ist, in dem es verwendet wird.

Darüber hinaus können sich Ordnungsmodelle überlappen. Zum Beispiel werden moderierende, evaluative und wohl auch transformative Mediationsansätze in die Ordnungsmodelle von Antaki (2006), Simmel (1908, nach Wolff, 1964), Riskin (1996) und Alexander (2008) eingeordnet, auch wenn sie unterschiedliche Namen für den jeweiligen Mediationsansatz haben können.

Wenn man Ordnungsmodelle benutzt, ist es letztlich wichtig, sich daran zu erinnern, dass sich Charakteristiken und Merkmale einander nicht ausschließen, sondern besser auf einem Kontinuum angesiedelt werden sollten. Dies erlaubt eine differenziertere Analyse.

Riskin's ursprüngliches Raster »Grid of Mediator Orientations« liefert als theoretische Analyse einen systematischen Ansatz, Mediationspraktiken zu kategorisieren und vor allem die Reichweite der Ansätze zu bestimmen. Es verwendet zwei verknüpfte Dimensionen: die Rolle des Mediators mit den Polen bewertend und moderierend und die Definition des Problems (eng–weit). Diese Taxonomie lieferte seit seiner Publikation in der Mitte der 1990er Jahre einen Bezugspunkt für viele wissenschaftliche Diskussionen. 2003 revidierte Riskin sein ursprüngliches Raster. Unter anderem ersetzte er die Begriffe »bewertend-moderierend« durch »direktiv-herauslockend« (»elicitiv«), um eine größere Vielfalt der Praxis beschreiben zu können. Nach Riskin kann die direktiv-herauslockende Dimension des Mediatorenverhaltens das Ausmaß identifizieren, in dem »nahezu jedes Verhalten« des Mediators den

Prozess oder die Teilnehmenden zu einem bestimmten Verfahren oder Ergebnis sowie einer bestimmten Sichtweise »lenkt« oder dies aus den »Parteien herauslockt« (Riskin, 2003, S. 30). Zugleich erkannte Riskin die Begrenzung eines einzelnen Rasters mit zwei festgelegten Dimensionen. Konsequenterweise führte er ein System von Rastern ein, das auf einer Ebene auf den Einfluss des Mediators und der Mediationsteilnehmenden und auf einer anderen Ebene auf drei Kategorien des Entscheidens in der Mediation ausgerichtet ist: prozedurale, inhaltliche und meta-prozedurale Entscheidungen (Riskin, 2003, S. 34–49).

Ich habe auf den Arbeiten von Riskin und anderen aufgebaut und einen Rahmen entwickelt, der das Meta-Modell der Mediation genannt wurde (Alexander, 2004, 2008). Es identifiziert sechs Mediationsmodelle, die sich auf zwei Dimensionen (Gleit-skalen) unterscheiden (Abb. 1).

1. Die Art der Interventionen des Mediators (direktiv oder herauslockend)
2. Die Art der Interaktion (z. B. Verhandlung oder Dialog) zwischen den Mediationsparteien

Das Meta-Modell der Mediation bietet eine Straßenkarte für ein zunehmend komplexes und ausgefeiltes Feld von Praktiken, die den Namen Mediation teilen.² Die damit identifizierten sechs Modelle sind unten aufgelistet. Sie bieten Ausgangspunkte für das Verstehen der Mediationspraxis. Einige von ihnen lassen sich in anderen Ordnungssystemen finden. Wie schon gesagt, stammt die Unterscheidung von evaluativen und facilitativ-moderierenden bzw. von direktiven und moderierenden Mediationsansätzen von Riskin (1996). Weiterhin scheint die Traditionsorientierte Mediation im Meta-Modell dem zu entsprechen, was Bush und Folger (1994, S. 236–248) »harmoniebezogene Mediation« nennen, die auf einer kollektivistischen Weltansicht beruht; nämlich dass der Konflikt einen Sachverhalt betrifft, der die Gemeinschaft angeht und nicht nur die involvierten Individuen. Hierbei ist das Ziel der Mediation die Wiederherstellung von Harmonie im Sinne der sozialen Stabilisierung der Gemeinschaft, die vom Konflikt betrof-

² Eine frühere Version dieses Beitrags wurde bereits publiziert in Alexander, 2008.

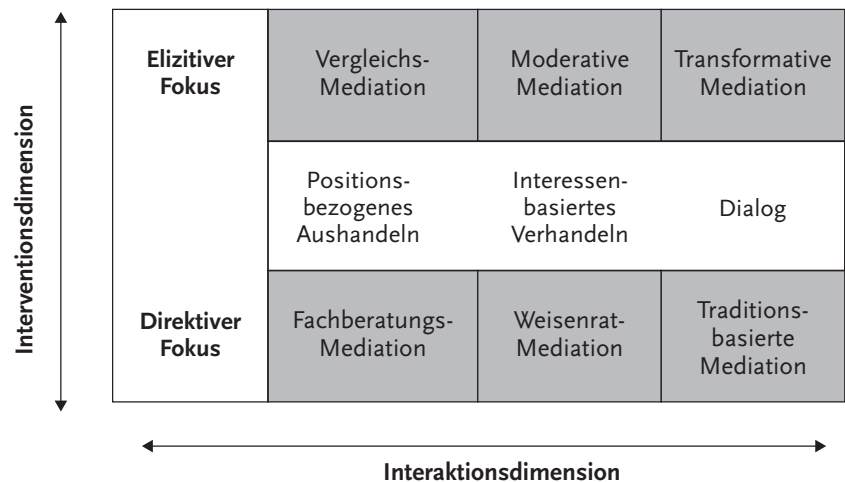


Abbildung 1 Das Meta-Modell der Mediation (in Anlehnung an Alexander, 2008)

fen ist, und ihres Status quo (s. auch Della Noce, Folger, 2002/2003).

Die ersten drei Modelle zeigen eine herauslockende Orientierung des Mediators, die drei letzteren direktivere Einstellungen und Verhaltensweisen:

Herauslockende Orientierung des Mediators

1. Transformative Mediation: beziehungsorientierter Dialog zwischen den Parteien und herauslockendes Herangehen des Mediators
2. Moderierende Mediation: interessenbasiertes Verhandeln zwischen den Parteien und herauslockendes Herangehen des Mediators
3. Vergleichsmidiation: auf einen Vergleich der Konfliktpositionen ausgerichtete Verhandlung zwischen den Parteien und herauslockendes Herangehen des Mediators

Direktive Orientierung/Problemorientierung des Mediators

1. Traditionsorientierte Mediation: beziehungsorientierter Dialog zwischen den Parteien und direktives Herangehen des Mediators
2. Weisenrat-Mediation: interessenbasiertes Verhandeln zwischen den Parteien und direktives Herangehen des Mediators
3. Fachberatungs-Mediation: Aushandeln von Konfliktpositionen zwischen den Parteien und direktives Herangehen des Mediators

Zunächst ist es wichtig, die Vielfalt der Stile innerhalb jedes dieser sechs »Ansätze« anzuerkennen. Nehmen Sie ein Beispiel aus der Vergleichsmidiation. In einem Extrem könnte ein Vergleichsmidiatior die Rechtsanwälte miteinander in einem Raum unterbringen, damit sie dort einen Ver-

gleich erarbeiten, wobei er oder sie zur Verfügung steht, wenn es nötig erscheint. In diesem Szenario schafft der Mediator einen Verhandlungsraum und bietet eine herauslockende Unterstützung des Prozesses mit einem Minimum an Interventionen. Ein anderer Vergleichsmidiatior könnte mit den Parteien und ihren Rechtsanwälten zwischen gemeinsamen und getrennten Sitzungen wechseln. Dabei könnte er oder sie schrittweise ihre globalen Positionen in kleinere, besser handhabbare Teile zerlegen und Aussagen der Parteien über ihre Interessen fördern, die breiter sind als ihre eingegrenzten Rechtspositionen. In diesem Fall bleibt das dominante Paradigma das Aushandeln von Positionen, enthält aber auch integrative Elemente des interessenbasierten Verhandeln. Ein anderer Vergleichsmidiatior könnte zwischen den Parteien pendeln und ihnen mögliche Bereiche für Vereinbarungen (»ZOPA«: Zone of possible agreement, s. Ponschab in diesem Heft, S. 265) vorschlagen. Dies wäre ein Shuttle-Ansatz mit einigen direktiven Interventionen durch den Mediator.

Als weitere Illustration kann eine Weisenrat-Mediation sehr verschiedene Beiträge von den Parteien einbeziehen. In einem Extrem kann der Mediator seine Vermutungen über die Gefühle, Bedürfnisse und Interessen der Parteien äußern und ihnen sogar seine Einschätzung geben, welches Ergebnis in ihrem besten Interesse sein würde. Im anderen Extrem könnte der Mediator unter Beibehaltung einer direktiven Orientierung auch verschiedene prozessbezogene Interventionen verwenden, um aus den Parteien Aussagen darüber herauszulocken was ihnen für eine Konfliktlösung wichtig ist. In ähnlicher Weise könnte sich die Art der Interaktion zwischen den Parteien in der Weisenrat-Mediation ausweiten – von

einem rein integrativen, interessenbasierten Verhandeln bei bestimmten Konfliktpunkten in Richtung auf Vergleichsverhandlungen und bei anderen in Richtung auf einen Dialog.

In der Praxis sind somit viele Mediationen Hybride von verhandlungs- und dialog-orientierten Interaktionen mit Variationen von herauslockenden und direktiven Interventionen des Mediators.

Wenn man dieses Meta-Modell anwendet, scheinen die in dieser Ausgabe der **konfliktDynamik** dargestellten Konfliktlösungsansätze zum Konzept der Moderierenden Mediation (das Harvard-Verhandlungskonzept; Ponschab) oder der Transformativen Mediation (Folger/Bush; Gewaltfreie Kommunikation; Oboth) gut zu passen. Diese Ansätze verwenden weitgehend herauslockende Techniken mit dem Fokus darauf, die Teilnehmenden zum Dialog zu ermutigen.

Wie der Name nahelegt, ist die Mediation nach dem Harvard-Verhandlungskonzept darauf angelegt, die Parteien eher in eine interessenbasierte Verhandlung als in einen transformativen Dialog einzubinden. Auch wenn man moderierende Mediationstechniken in bestimmten Fällen eher direktiv als herauslockend sehen kann (z. B. indem eine auf den Einstiegsaussagen der Parteien beruhende Verhandlungsagenda vorgeschlagen wird), sind solche Interventionen weit entfernt von substantiellen Ratschlägen oder Vorteilsbewertungen. Somit ist die Orientierung des Mediators eher herauslockend als direktiv.

Auf den ersten Blick scheint die Konfliktklärung (Prior/Thomann in diesem Heft) einen transformativen Ansatz zu repräsentieren. Er ist sicherlich dialogorientiert. Allerdings sind

bestimmte Techniken wie das Doppeln ihrer Natur nach direktiv, weil der Klärungshelfer versucht, anstelle der Parteien das zu formulieren, was sie seiner Meinung nach selbst nicht explizit ausdrücken können. In der Erklärungs- und Lösungsphase erlaubt ihm die Verwendung von Kommunikationsmodellen wie Wertequadrat, Teufelskreis oder Riemann-Thomann-Modell, die Konfliktkommunikation zu analysieren und zu erläutern – auch dies ist eine direktive Technik. Andere Techniken wie Dialogisieren sind eher herauslockender Natur. Entsprechend könnte die Konfliktklärung dort lokalisiert werden, wo sich Transformative und Weisenrat-Mediation treffen.

Perspektive nützliche Einsichten bieten.

Historisch-kulturelle Perspektiven auf die Mediation

Bestimmte bewertende Mediationsansätze wie die Weisenrat-Mediation und traditionsbegründete Mediation haben eine lange Geschichte – wahrscheinlich länger als Moderierende oder Transformative Ansätze. Historisch haben Mediatoren diverse Ansätze verwendet, um in Konflikten zu intervenieren. Vor 100 Jahren hat der deutsche Soziologe Simmel die universelle Rolle des Vermittlers in vielen Kultu-

werden. Sie schließen die Lenkung des Prozesses ein, die Benennung von Regeln und Normen sowie die Initiierung und Führung der Parteien zu den Lösungen (Gulliver, 1979, S. 200–225.)

Noch ein anderer Wissenschaftler, Antaki, unterscheidet zwischen zwei weltweiten Haupttraditionen in der Mediation: einerseits intuitive oder informelle Mediation und andererseits kognitive, wissenschaftliche oder westliche Mediation (Antaki, 2006, S. 5 ff.). Er geht davon aus, dass die erste Form der Mediation weiterhin in Asien, der pazifischen Region, Afrika und der arabisch-muslimischen Welt praktiziert wird, wohingegen die letztere den Diskurs in westlicher Tradition dominiert und in Nordamerika, Australien und Europa verwendet wird. Er betrachtet die Entwicklung der Mediation und ähnlicher Prozesse im Laufe der Geschichte von erdverbundenen traditionellen Gesellschaften zu Nationalstaaten und modernen Justizsystemen. Dabei exploriert er, wie Mediationsmodelle danach variieren, ob sie einer gemeinschaftlichen oder einer überwiegend individualistischen Sozialstruktur dienen. Meine eigenen Erfahrungen legen nahe, dass sich in Ländern mit einer gemeinschaftlichen Sozialstruktur wie Ägypten, Samoa oder China Mediationsmodelle durchsetzen, die eher direktiven Techniken vertrauen, sogar dort, wo westliche Mediationsausbildung (meistens der moderierende Harvard-Ansatz) eingeführt wurde.

Dieser historisch-kulturelle Schnappschuss der Mediation zeigt, dass traditionelle Anwendungen des Verfahrens nicht notwendigerweise zum modernen Verständnis der in dieser Ausgabe der **konfliktDynamik** dargestellten Mediationsansätze passen. Dennoch sind sie Teil der aktuellen Entwicklungen in der Mediation und beeinflussen diese ständig. Historische Gepflogenheiten



Mediationsmodelle variieren danach, ob sie einer gemeinschaftlichen oder einer individualistischen Sozialstruktur dienen.

Anders als andere westliche Schemata identifiziert das Meta-Modell der Mediation drei Mediationsansätze, die verschiedene Typen direkter Techniken verwenden. Dennoch bleibt das Meta-Modell wie andere Schemata eine Taxonomie und versagt als solche dabei, die nuancierten Differenzen zwischen diesen Ansätzen zu erfassen, wie z. B.: Welche Rolle spielt Vertrauen in verschiedenen Mediationsmodellen? Und wie versteht sich Neutralität in Moderierender Mediation im Vergleich zu Traditionsbegründeter Mediation? Wie ist die Beziehung des Mediators zu den Parteien (Insider- vs. Outsider-Mediatoren)? Und wie steht es mit den durch seine Autorität verzerrten Sichtweisen, dem Autoritätsstatus des Mediators und dem Ausmaß an Einfluss auf die Parteien? Hierbei kann die historische

ren identifiziert; manchmal formal anerkannt, manchmal nicht (vgl. auch Schmitt, 2012). Indem er die Schlüsselmerkmale der Überparteilichkeit des Mediators und die Unbestimmbarkeit des Prozesses betont, unterscheidet er zwischen Mediatoren als einerseits desinteressierte neutrale Drittparteien (Outsider-Mediatoren) und andererseits als aktiv und in gleicher Weise besorgt um die Interessen aller Parteien sowie Familienmitgliedern, Alten in der Gemeinschaft und Führungskräften in der Linie von Organisationen (Insider-Mediatoren) (Wolff, 1964; s. auch Currie, 2003).

Ebenfalls aus seiner kulturübergreifenden Perspektive lokalisierte der Anthropologe Gulliver die Rollen von Mediatoren auf einem Kontinuum nach dem Grad der Intervention. Beginnend mit einem sehr passiven Mediator können die Rollen zunehmend aktiv und interventionistisch

werden zunehmend in juristischen und wirtschaftlichen Reforminitiativen genutzt, indem politische Entscheidungsträger auf gebräuchliche und traditionelle Streitbeilegungsverfahren zurückgreifen, um moderne Mediationsprinzipien, Verfahren und Praktiken zu gestalten. Wir sehen dafür Belege in der Pazifischen Region, z. B. in Papua-Neuguinea und Samoa, wo übliche Vorgehensweisen zur Konfliktlösung unter dem Schirm von modernen Akkreditierungsverfahren zur Mediation anerkannt werden (Papua New Guinea, 2010; Supreme Court of Samoa, 2013).

Das Aufkommen der Truth and Reconciliation Commissions in Südafrika, Ost-Timor und Südamerika und von Stellen, die eingerichtet werden, um bei Landstreitigkeiten zwischen angestammten und nicht-angestammten Bevölkerungen zu vermitteln, wie das National Native Title Tribunal in Australien (s. z. B. www.nntt.gov.au.), demonstrieren die Rolle der modernen und traditionellen Konfliktlösungsprinzipien bei aktuellen kulturübergreifenden Konflikten.

Zur Weltsicht von Fischen und Mediatoren

In ihrem Beitrag zur Transformativen Mediation betonen Folger und Bush die Bedeutung der Klarheit des Zwecks in der Mediation. Sie konstatieren eloquent, dass »kein Werkzeug jemals frei vom Zweck ist, zu dem es eingesetzt wird« (in diesem Heft, S. 275), und bieten zahlreiche Beispiele wie Aktives Zuhören, getrennte Gespräche des Mediators mit den Parteien und andere Interventionen, um dies zu illustrieren. Was ist nun der grundlegende Zweck hinter der Mediationspraxis? Natürlich würde die Ant-

wort unter den Mediatoren, Klienten, Institutionen, Praxismodellen und Kulturen verschieden ausfallen.

Das Plädoyer von Folger und Bush für die Klarheit des Zweckes ist der Schlüssel zur Entwicklung von diversen Mediationsansätzen, sich selbst entsprechend Zweck, Werten und Annahmen auszudifferenzieren und dennoch ein gemeinsames Verständnis von und Verpflichtung zur Qualität des Konfliktmanagements zu teilen.

Lassen Sie uns noch einmal die verschiedenen Mediations- und Konfliktlösungsansätze betrachten, die in dieser Ausgabe vorgestellt werden.

Für die Transformative Mediation benennen Folger und Bush klar Zweck, Werte und Annahmen, auf der ihre Praxis beruht, z. B.:

»Im transformativen Rahmen wird Konflikt verstanden als eine Krise der menschlichen Interaktion. Die Erfahrung des Konflikts erschwert es den Menschen, produktiv oder konstruktiv zu interagieren (...) [D]er Begriff Transformation in diesem Praxisansatz [bezieht sich] auf die Umwandlung der destruktiven Konfliktinteraktion der Parteien (...) aus dem Zustand der Schwäche und Selbstbeschäftigung in den Zustand größerer Stärke und Offenheit.«

Anders als die anderen hier vorgestellten Modelle gibt Transformative Mediation keine Abfolge von Prozessschritten vor. Die Mediatoren »halten eher den Fokus auf die aktuelle Interaktion der Parteien, wie sie sich während der Mediationssitzungen entfaltet, um ihre Aufgabe der Konflikttransformation zu erfüllen« (S. 278). Wenn Zweck, Werte und Annahmen klar artikuliert sind, hat der Mediator eine Reihe von Prinzipien für die Wahl von Interventionen, vor allem bei hohen (ethischen) Anforderungen. In diesem Zusammenhang scheinen Folger und

Bush implizit vorzuschlagen, dass eine klare Zielvorstellung den Bedarf für die detaillierte Erläuterung von Mediationsschritten reduziert.

Obgleich Oboth's Beitrag keinen expliziten Zweck der Gewaltfreien Kommunikation angibt, legt sie doch die Grundeinstellung und -annahmen fest: »In der Gewaltfreien Kommunikation geht es erst einmal gar nicht um ein konkretes ›To Do‹, sondern um eine innere Grundeinstellung.« (S. 285). Dann fährt sie fort, die Haltung der Gewaltfreien Kommunikation zu beschreiben: den Zweck und die Werte und Annahmen, die dahinter stehen, z. B.: »Die Gewaltfreie Kommunikation richtet den Fokus [...] auf die Frage: »Was brauchen die Beteiligten (jetzt)?« Auf S. 286 erläutert sie eine Annahme hinter der Gewaltfreien Kommunikation: »Menschen, die selbst physisch und psychisch gut »genährt« sind (durch Wertschätzung, Raum, Nahrung, Autonomie, Gerechtigkeit, Respekt usw.), tragen gerne dazu bei, dass es anderen gut geht.« In ihrem Beitrag schildert sie in hilfreicher Weise die Verbindungen zwischen der Gewaltfreien Kommunikation und ihrer eigenen Mediationspraxis.

Sie ergänzt (S. 285): »Diese Haltung kann hinter jedem Mediationsmodell stehen.« Allerdings müsste jeder Mediationsansatz, auf den die Haltung der Gewaltfreien Kommunikation angewandt wird, denselben Zweck sowie dieselben Werte und Annahmen teilen. Vermutlich ist dies der Fall mit Oboths eigener Mediationspraxis, bei der die Techniken der Gewaltfreien Kommunikation die jeweilige Mediation unterstützen und stärken. Unter Umständen kann Gewaltfreie Kommunikation auf Mediationspraktiken angewendet werden, denen ein klarer Zweck sowie ein System von Werten und Annahmen fehlen, solange der

Mediator für ihre Prinzipien offen ist. Dabei würde Gewaltfreie Kommunikation diesen Mediationsansatz entsprechend verändern.

Prior und Thomann führen in ihrem Artikel aus, dass der vorrangige Zweck der Konfliktklärung für die Parteien darin besteht, Klarheit über die Konflikthintergründe durch den »Dialog der (subjektiven) Wahrheiten« zu erreichen (S. 294). Die Autoren benennen eine wichtige Grundannahme zum Erreichen von Konfliktklarheit, nämlich dass »die Konflikthintergründe zumeist ursächlich in unzureichenden Strukturen und unklaren oder

ten Beachtung erfreut, was Ausbildung, Akkreditierungsstandards und Praxis angeht. Es gibt zahlreiche Versionen der Verfahrensschritte für moderierende Mediation. Ponschab stellt einen Fünf-Schritte-Ablauf vor, der in Europa weitgehend verwendet wird. So ist das Verfahren ebenso klar festgelegt wie die Prinzipien der interessenbasierten Verhandlung, aus denen die Moderierende Mediation abgeleitet wurde: »Konzentriere dich nicht auf Positionen, sondern auf Interessen!« (Ponschab, in diesem Heft, S. 267). Es ist allerdings schwierig, einen expliziten Zweck zu identifizieren sowie ein

wir nicht nur in verschiedenen Gewässern schwimmen, sondern manchmal in sehr unterschiedlichen Ozeanen. Dies soll nicht heißen, dass das Prinzip, sich auf Interessen statt auf Positionen zu konzentrieren, keinen Platz in westlichen und östlichen Kulturen haben kann. Aber wie dieses Prinzip praktisch umgesetzt wird, kann nach Lee (2015) zwischen verschiedenen Kulturen erheblich variieren. Darum passt es nicht immer gut, wenn die westliche interessenbasierte Moderierende Mediation in einem asiatischen Kontext eingeführt wird.

Um diesen Punkt zu demonstrieren, formuliert Lee (2015) für das westliche interessenbasierte Modell der Moderierenden Mediation die unausgesprochenen Annahmen, die ihm zugrunde liegen, und stellt diese den Annahmen gegenüber, auf denen interessenbasierte Mediation in einem asiatischen Kontext beruhen. Seine Analyse der Moderierenden Mediation kann auch auf die anderen hier dargestellten Mediationsansätze angewendet werden. Die folgende Darstellung gilt daher auch für diese. Wie erwähnt, verweist Abb. 1 darauf, dass interessenbasiertes Verhandeln im nicht-direktiven, elizitiven Bereich durch die Moderierende Mediation vertreten ist, während seine direktive Variante als Weisenrat-Mediation auftritt.

Es gibt weder einen Satz westlicher Annahmen noch einen asiatischen für interessenbasierte Mediationsansätze. Eine konkrete interessenbasierte Mediation kann in einem spezifischen kulturellen Kontext umgesetzt werden, indem die passenden kulturellen Annahmen formuliert werden und festgestellt wird, was sie für den Zweck des Mediationsmodells bedeuten sowie dafür, wie der Prozess durchgeführt wird. Daher können wir zum Beispiel mit Hilfe der Abb. 2 die An-



Moderierende Mediation beansprucht für sich universell und kulturübergreifend anwendbar zu sein.

divergierenden Zielen, nicht definierten Rollen und ungenauen Aufgabenverteilungen« liegen (S. 294). Dieser Glaubenssatz stützt die Schritte der Klärungshilfe und begründet die spezifischen Interventionen. Konfliktklärung verfolgt also einen Bildungszweck, die Parteien darin zu unterstützen, schwierige Gespräche führen und Konflikte in der aktuellen Situation und in Zukunft bewältigen zu können. Dies ist ein Zweck, den die Klärungshilfe offenbar mit der Gewaltfreien Kommunikation und der Transformativen Mediation teilt. Es ist eine Voraussetzung für den Klärungsprozess, dass die Parteien nach der Mediation eine fortlaufende Beziehung haben wollen oder müssen, z. B. als Geschäftspartner oder Leiter einer Organisation. Diese Voraussetzung wird vom moderativen Harvard-Ansatz nicht geteilt.

Moderierende Mediation nach dem Harvard-Konzept ist ein Ansatz, der sich offenbar international der größ-

System von Werten und Annahmen, die diesem äußerst beliebten Mediationsansatz zugrunde liegen. Dies erklärt wahrscheinlich auch die deutlichen Variationen in der Praxis der Moderativen Mediation (s. Charkoudian, 2012).

Moderierende Mediation ist der größte Fisch im Wasser. Sie beansprucht für sich universell und kulturübergreifend anwendbar zu sein und beeindruckt durch Erfolgsgeschichten und empirische Belege. So zeigt empirische Forschung eine größere Zufriedenheit der Klienten mit (westlichen) Mediationen an, wenn sie in überwiegend westlichem Kontext durchgeführt werden. Allerdings können die Ergebnisse – in westlichem Kontext wertvoll – in anderen kulturellen Kontexten zu Fehlannahmen führen (z. B. Sourdin/Matruglio, 2002; Bingham, 2012; Sourdin/Thorpe, 2008; Sourdin, 2009). Die Annahme, dass wir alle in demselben Wasser schwimmen, scheint allerdings problematisch. Tatsächlich scheint es so, dass

Eigenschaften/Strategien des interessenbezogenen Modells – westliche Annahmen	Eigenschaften/Strategien des interessenbezogenen Modells – asiatische Annahmen	Spannungen im asiatischen Kontext wegen unvereinbaren kulturellen Merkmalen
Die Parteien sollen im Vordergrund stehen.	Der Mediator soll im Zentrum der Mediation stehen.	Ein Mediationsprozess, der sich auf Parteien ausrichtet, könnte dazu führen, dass Mediator und Parteien sich fehl am Platze fühlen.
Der Mediator ist eine externe neutrale Partei, die den Prozess moderiert und geringe inhaltliche Kompetenz benötigt.	Der Mediator hat einen hohen Sozialstatus, und es wird erwartet, dass er lenkt und führt.	Ein Mediator, der keine Autoritätsperson darstellt, kann als unwirksam angesehen werden.
Die Parteien wissen es am besten und sind daher am besten geeignet, über Mediationsprozess und Ergebnis zu entscheiden.	Die Parteien erwarten vom Mediator Führung. Von ihnen wird erwartet, dass sie seine Meinung schätzen und respektieren.	Ein Mediator, der sich bei der Führung zurückhält, kann als jemand gesehen werden, der seine Verantwortung abgegeben hat.
Interaktionen werden informell gehalten, um die Parteien zur Verhandlung und Entscheidung zu ermutigen.	Von einer Autoritätsperson in Gestalt eines Mediators werden formale Interaktionen erwartet.	Die Individuen sind nicht gewohnt, die einzige Quelle der Entscheidung zu sein. Sie können enttäuscht sein, wenn sie angeregt werden Entscheidungen zu fällen ohne Unterstützung in Form von Beiträgen einer Autorität. Gleichberechtigte Interaktionen mit dem Mediator können eine Verletzung der sozialen Umgangsformen sein und als unangenehm erlebt werden.
Interessen schließen die eigenen und die der direkten Familienmitglieder ein. Diese Interessen haben Priorität gegenüber allen anderen. Es wird daraufhin gearbeitet, dass individuelle Interessen maximiert und befriedigt werden.	Interessen umfassen eigene, die der direkten Familienmitglieder und die äußerer Gruppen. Gruppeninteressen können Priorität haben, vor allem in einem Konflikt mit anderen Mitgliedern derselben Gruppe.	Die Befriedigung und Maximierung von individuellen Interessen können als unangemessenes Verhalten gesehen werden.
Offene Auseinandersetzung und Konfrontation werden akzeptiert. Der explizite Ausdruck von Gefühlen, Ansichten und Bedenken regt an, dem eigenen Groll Luft zu machen. Gemeinsame Sitzungen werden als vorteilhaft gesehen, da der Informationsaustausch ein neues Maß an Verständnis und Möglichkeiten für Vereinbarungen erzeugen kann. Der Prozess wird durch Fragen moderiert, um zugrundeliegende Interessen und verborgene Emotionen offen zu legen und sie zu Themen für die gemeinsame Diskussion zu machen.	Die Parteien können reservierter und zurückhaltender sein und es bevorzugen, durch nicht-verbale Hinweise oder in subtiler Weise zu kommunizieren. Die Offenlegung von Fragen, die unausgesprochen bleiben sollten, kann zu Verlegenheit und Rückzug aus dem Prozess zu führen.	Die Förderung individueller Rechte und die Suche nach kooperativen Lösungen für Probleme rechtfertigen keine offene Konfrontation. Offene Konfrontation stört Harmonie. Gemeinsame Sitzungen für eine offene Diskussion können als bedrohlich für die Wahrung des Gesichts erlebt werden. Möglicherweise würden private Sitzungen bevorzugt.
Gute Beziehungen werden aufgebaut und gepflegt, um ein gutes Ergebnis zu sichern oder künftigen Geschäfte zu fördern.	Aufbau und Pflege von guten Beziehungen mit Mitgliedern der eigenen Gruppe haben Priorität und sind ein Ziel an sich.	Der Ansatz, dass ein Modell für alles geeignet sein soll, ist bei Beziehungen ein stumpfes Instrument ohne Feinheiten.
Folglich passt derselbe Ansatz zum Beziehungsaufbau generell für alle.	Falls Interesse am Aufbau oder Pflege von Beziehungen mit Personen außerhalb der eigenen Gruppe besteht, dann ist die Vorgehensweise ähnlich wie im westlichen interessen-basierten Modell. Ob es sich um Beziehungen innerhalb der eigenen Gruppe oder mit Personen außerhalb handelt, schreibt die jeweils angemessenen Umgangsformen für Beziehungen vor.	Parteien aufzufordern eine Beziehung aufzubauen, in der niemand wertgeschätzt wird, kann Unbehagen verursachen. Wenn nicht anerkannt wird, dass die Beziehung das Wichtigste ist, kann es zu Unstimmigkeiten zwischen dem Mediator und den Parteien kommen.

Abbildung 2 Vergleich von kulturellen Annahmen zur Mediation und ihren Konsequenzen (nach Lee, 2015, 7.048)

nahmen vergleichen, die deutschen und indonesischen interessenbasierten Ansätzen zugrunde liegen.

Was sind nun die Implikationen dieser interkulturellen Analyse? Wenn wir zum Meta-Modell der Mediation als einer Orientierung zurückkehren, können wir sehen, dass westliche interessenbasierte Mediation zum Moderierenden Mediationsmodell und asiatische interessenbasierte Mediation (MediAsian) zum Weisenrats-Modell passen könnten. Beide Mediationsansätze sind in erster Linie interessenbasiert. Allerdings gehen ihnen jeweils Annahmen voraus, die einen großen Einfluss auf den Verlauf haben.

In Abb. 2 können wir sehen, dass die erste Spalte die unausgesprochenen Annahmen der westlichen interessenbasierten (moderierende) Mediation expliziert. Dies ist bereits an sich hilfreich, da es das »Wasser« identifiziert und benennt, in dem moderierende Mediatoren schwimmen. (Westliche) Mediatoren, die sich als »moderierend« bezeichnen und die diese Annahmen nicht teilen, können Abb. 2 verwenden, um ihre eigenen Annahmen zur Mediationspraxis zu explorieren und zu überdenken, wie sie ihren Mediationsstil nennen. In ähnlicher Weise expliziert Spalte 2 die unausgesprochenen Annahmen, die der östlichen interessenbasierten Mediationspraxis zugrunde liegen. Die Unterschiede in den Annahmen der westlichen und östlichen interessenbasierten Mediation sind in dieser Tabellenform kurz und bündig repräsentiert.

Die kulturellen Spannungen, die in der dritten Spalte benannt sind, heben Aspekte hervor, in denen die westliche Moderierende Mediation nicht gut zu asiatischen Kontexten passt. Beispielsweise stehen die Erwartungen von Autorität und Status des Mediators in

asiatischen Kontexten nicht im Einklang mit den westlichen Vorgaben eines adressaten-zentrierten Verfahrens, das ein neutraler, systemfremder Mediator (outsider) durchführt, sowie mit dem hohen Ausmaß an Selbstbestimmung der Parteien. Das Grundkonzept der Interessen – im Westen als individuelle Interessen verstanden – kann zu den kollektiven Gruppeninteressen im Gegensatz stehen. Überdies beruht das westliche Moderierende Modell stark auf der Fähigkeit des Mediators, die Aussagen der Parteien wiederzugeben, zusammenzufassen und ihre explizite und unausgesprochene Kommunikation umzuformulieren.

In sogenannten kontextabhängigen Kulturen hat unausgesprochene Kommunikation eine bedeutsame soziale Funktion und es kann die Parteien beschämen, wenn ein Mediator bestimmte Dinge explizit benennt, die unausgesprochen bleiben und in impliziter Weise behandelt werden sollen. Nach Abb. 2 kann dies die Harmonie stören und zum Rückzug aus dem Prozess führen. Ein anderes Beispiel: Die interessenbasierte Annahme, dass die Pflege von guten Beziehungen wichtig ist, um ein gutes Ergebnis zu sichern und zukünftige Geschäfte zu fördern, wird in asiatischen Mediationskontexten nicht immer geteilt und ist weitgehend davon abhängig, ob Beziehungen innerhalb oder außerhalb der Gruppen im Spiel sind. Die Feinheiten im Zusammenhang mit den Aspekten der Gruppenzugehörigkeit werden von westlichen Mediatoren in Konflikten oft übersehen und führen zu Fehleinschätzungen der asiatischen Kulturen.

Wie geht es weiter?

Der frühere südafrikanische Verfassungsrichter und Anti-Apartheid-Aktivist Sachs hat sich für eine größere

Akzeptanz der kulturellen Vielfalt in der Mediation ausgesprochen und dafür plädiert, dass Mediatoren ihre Rolle darin finden, im Stil von »Ubuntu« zu vermitteln – ein afrikanisches Konzept, das sich auf die wechselseitige Verbundenheit des Menschseins bezieht. Mediation auf der Ebene von Ubuntu kann in jedem Fall sehr verschieden sein. Dies hängt von der Kultur, der Dynamik zwischen den Parteien und von der erforderlichen Art der Konfliktbehandlung ab (Sachs, 2010).

Um eine Mediation im Sinn von Ubuntu durchzuführen, müssen Gemeinschaftsmitglieder und Institutionen tiefgehend und gemeinsam reflektieren, was sie tun und welche Werte und Annahmen sie auf den Mediationstisch bringen. Kein Mediator ist vollkommen neutral in dem Sinne, dass er frei von Annahmen und persönlichen und professionellen Werten ist. Wenn Mediationswerte nicht in einem Verhaltenskodex, Akkreditierungsstandards oder anderen Normen explizit gemacht werden, wird die Mediationspraxis vermutlich nur Ausdruck von der unausgesprochenen Weltanschauung, persönlichen Glaubenssätzen und Annahmen der Mediatoren sein.

Wenn wir also die Vielfalt in die Mediationspraxis einbeziehen wollen, müssen wir selbst dafür Verantwortung übernehmen. Es ist an der Zeit, die Implikationen unserer Mediationsansätze zu hinterfragen: Welche Theorien stehen hinter unserer Praxis? Wir schulden dies nicht nur uns selbst und den Qualitätsansprüchen unserer Praxis, sondern unseren Klienten und der Zukunft der Mediation als Profession.

From Fish in Water and Other Mediation Stories

Abstract This essay offers an international and cross-cultural perspective on mediation. It builds on the contributions to this journal issue and extends the conversation to include (1) the role of culture in mediation models and (2) the taboo topic of directive, evaluative approaches. After reviewing various taxonomies of mediation models, the author's mediation meta model is used as a framework to analyze diverse approaches of mediation including those presented in this issue. Historical-cultural perspectives provide further layers of depth and nuance that thicken the already complex storylines of the human mediation narrative. If mediation is to succeed in attaining truly global recognition as a profession, this paper argues that we need to embrace diversity and not ignore the aspects of it that we do not like. However in order to embrace diversity we need to understand it better. Therefore a clear articulation of the purposes, values and assumptions underpinning distinct mediation approaches is essential. A comparison of interest-based models of mediation in Asia and the West highlights the practical impact of different cultural understandings and applications of the same idea.

Keywords Facilitative Mediation, Harvard Approach, Transformative Mediation, Conflict Clarification, Non-violent Communication, Evaluative Mediation, MediAsian, Wise Counsel Mediation, Western Mediation, Traditional Mediation, Elicitive Approach, Directive Approach

Literatur

- Alexander, N. (2015). 50 Shades of Evaluation. Presentation at the IP Mediation Workshop – Evaluative Approach in Practice, 23 May 2015. Department of Justice and Intellectual Property Department of the Hong Kong Government. Hong Kong.
- Alexander, N. (2008). The Mediation Meta-Model: Understanding Practice. *Conflict Resolution Quarterly*, 26 (1), 97–123.
- Alexander, N. (2004). Mediation: Ein Metamodell. *Perspektive Mediation* (2), 72–81.
- Antaki, N.N. (2006). Cultural Diversity and ADR Practices in the World. In J.-C. Goldsmith/A. Ingen-Housz/G. Pointon (Eds.), *ADR in Business: Practice and Issues across Countries and Cultures* (pp. 265–303). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Bingham, L.B. (2012). Transformative Mediation at the United States Postal Service. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5 (4), 354.
- Bush, R.A.B. (1992). *The Dilemmas of Mediation Practice: A Study of Ethical Dilemmas and Policy Implications*. Washington DC: National Institute for Dispute Resolution.
- Bush, R.A.B./Folger, J. (1994). *The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Charkoudian, L. (2012). Just My Style: The Practical, Ethical, and Empirical Dangers of the Lack of Consensus about Definitions of Mediation Styles. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5 (4), 367–383.
- Currie, C.M. (2004). Mediating off the Grid. *Dispute Resolution Journal*, 59 (2), 11–14.
- Della Noce, D.J./Bush, R.A.B./Folger, J. (2002/2003). Clarifying the Theoretical Underpinnings of Mediation: Implications for Policy and Practice. *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*, 3 (39), 47–53.
- Gulliver, P. (1979). *Disputes and Negotiation: A Cross-Cultural Perspective*. New York: Academic Press.
- Lee, J. (2015). *The Importance of Culture in Mediation, Mediation in Singapore*. London: Sweet & Maxwell.
- Papua-Neuguinea (2010). *Rules Relating to the Accreditation, Regulation and Conduct of Mediators (ADR Rules)*.
- Riskin, L. (2003). Decision-Making in Mediation: The New Old Grid and the New New Grid System. *Notre Dame Law Review*, 79 (1), 1–53.
- Riskin, L. (1996). Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed. *Harvard Negotiation Law Review*, (1), 7–51.
- Riskin, L. (1994). Mediator's Orientations,

- Strategies, and Techniques. *Alternative to High Cost Litigation*, (12), 111.
- Sachs, A. (2010). Keynote Address at the Australian National Mediation Conference. Adelaide, Australien.
- Schmitt, L. (2012). Georg Simmel: »Der Streit« (1908) Konflikt als Form sozialer Wechselwirkungen. *konfliktDynamik* (1.1) 82–83.
- Simmel, G. (1908): Der Streit. Erneut abgedruckt in O. Rammstedt (Hrsg. 1988), *Simmel und die frühen Soziologen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Sourdin, T. (2009). *Mediation in the Supreme and County Courts of Victoria*. Melbourne: Victorian Department of Justice.
- Sourdin, T./Matruglio, T. (2004). *Evaluating Mediation – New South Wales Settlement Scheme 2002*. La Trobe University: University of Western Sydney.
- Sourdin, T./Thorpe, L. (2008). Consumer Perceptions of Dispute Resolution Processes. *Competition and Consumer Law Journal*, 15 (3), 337 ff.
- Supreme Court of Samoa (2013). *Mediation Rules*. Samoa.
- Wolff, K.H. (1964). *The Sociology of Georg Simmel*, Zeitschrift, 146–149. ■

Die Autorin



Nadja Alexander

P.O. Box 23364 Wan Chai Post Office
Hong Kong SAR
nadja@conflictcoachinginternational.com

Professor Nadja Alexander ist Juristin und Spezialistin für Konflikte im interkulturellen Kontext, Mediatorin und Konfliktcoach, zurzeit in Hongkong ansässig. Sie hat in mehr als 30 Ländern in Australien, Asien und der Pazifischen Region, Europa, im Mittleren Osten, Afrika und Nordamerika an Konflikten gearbeitet.