

# 12 Jahre multiprofessionelle Mediationsausbildung mit Schwerpunkt EZA/HH & Friedensförderung

## Blick zurück und in die Zukunft



Dokumentation: Vincent Hug; Fotos: Amir Vitis.

**Am 16. April trafen sich circa 50 Absolventen aus allen inmedio-Deza Mediationsausbildungen sowie die „frischgebackenen“ MediatorInnen des Jahrganges 2008-10 in Ausserholligen/CH. Es wurde deutlich, wie vielseitig Mediation angewendet wird: im beruflichen Kontext, aber auch für die ganz persönlichen Herausforderungen des Alltages.**

Neben der Möglichkeit Kontakte zu knüpfen und sich zu vernetzen, war es Ziel der Veranstaltung, *lessons learned* zur Rolle von Mediation und mediationsähnlichen Interventionen in EZA/HH & Friedensförderung und zukünftige Herausforderungen darzustellen sowie die Vielfalt der Formen deutlich werden zu lassen, wie AbsolventInnen der Mediationsausbildung ihr Wissen anwenden.

Der Eröffnungsvortrag wurde von Günther Baechler gehalten, der die Mediationsausbildung vor 12 Jahren gemeinsam mit Ljubjana Wüsthube ins Leben gerufen hat (damals in einer Kooperation von swisspeace, inmedio und SRK).

### **Mediation und Macht**

Günther Baechler (Sonderbotschafter, EDA)

Als ehemaliger Schweizer Sonderbotschafter im Friedensprozess in Nepal und seit 2007 im Darfur, liegt Günther Baechler das Thema Macht besonders am Herzen. Denn wie seine Erfahrungen gezeigt haben, ist Macht allgegenwärtig, insbesondere in Mediations- und Friedensprozessen. Dennoch wurde Macht als zentrales Element der Mediation bisher in der Literatur kaum thematisiert. In seinem Vortrag über Macht und Mediation geht Günther Baechler auf drei zentrale Punkte ein:

**1. Der Mediator kann das ungleiche Machtgefüge zwischen den Verhandlungsparteien nicht ganz ausgleichen.**



Sei es nun in Scheidungsmediationen oder in politischen Mediationen, wie jenen zwischen der sudanesischen Zentralregierung und Rebellengruppen aus dem Darfur. Für eine Drittpartei ist es meistens schwierig die Machtkonstellation zwischen den Akteuren völlig zu durchblicken, geschweige denn die Gefälle auszugleichen. Frauen kommen bei Scheidungsmediationen grundsätzlich schlechter weg, und von einem Machtausgleich in den Darfur-Friedensverhandlungen kann nicht die Rede sein.

**2. Der Mediator hat durch seine gestalterische Macht auch eine politische Macht und sollte sich dessen bewusst sein.**

Die Durchführung von Friedensverhandlungen und die Anwesenheit eines Mediators haben einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf

die Machtkonstellation unter den Parteien. Der Mediator besitzt durch seine Entscheidungsmacht darüber, ob und wie Verhandlungen durch- oder weitergeführt werden sollen eine bedeutende politische Macht, deren er sich bewusst sein muss. Im Falle Darfurs ermordet und vertreibt die Zentralregierung unter dem Schirm des ‚Comprehensive Peace Agreements‘ weiterhin Menschen aus dem Darfur, ist jedoch immer zu Gesprächen bereit, währenddessen den Rebellen die Hände gebunden sind. Hier stellt sich die Frage, ob Mediation nicht besser durch eine andere Methode der Friedensförderung ersetzt werden und der Mediator durch einen Rückzug aus den Verhandlungen seine politische Macht zur Geltung bringen sollte.

**3. Der Machtbegriff muss ähnlich dem Gewaltbegriff viel differenzierter betrachtet werden. Die Friedensforschung und internationale Mediatoren müssen sich damit konfrontieren.**



Bisher wurde in der Friedensforschung dem Machtbegriff nicht viel Aufmerksamkeit zuteil. Im Unterschied zur Betrachtung von und Auseinandersetzung mit dem Begriff der ‚Gewalt‘, wird der Machtbegriff häufig in Anlehnung an Max Webers negativ konnotiertes Verständnis von Macht wahrgenommen und verwendet. Mediatoren und Friedensforscher müssen davon wegkommen und sich mit dem

Machtbegriff differenzierter auseinandersetzen. Eine solide Grundausbildung, wie die, welche die Anwesenden hier teils vor langem, teils heute abgeschlossen haben, arbeitet mit dem Fokus auf diese und andere Besonderheiten der Konfliktbearbeitung im interkulturellen und internationalen Kontext. Als Teil ihrer Persönlichkeits- und Bewusstseinsbildung müssen sich die Mediatoren von Anfang an darüber klar werden, dass sie stets Teil des Machtgefüges sind und besonders von den Parteien so wahrgenommen werden. Sie müssen lernen, damit umzugehen und entsprechend zu agieren.

## **Friedensmediation: Themen, Prozesse, Schweizer Aktivitäten**

Murezi Michael (Mediation Desk, PA IV)

Als Head des PA IV Mediation Desk laufen viele wichtige Fäden der Schweizer Mediation bei Murezi Michael zusammen.



### **Schweizer Mediationsaktivitäten**

Die Förderung des Friedens ist eines der fünf in der Verfassung stehenden Ziele der Schweizer Außenpolitik. Die Mediation in Friedensprozessen ist eines der wichtigsten Instrumente der Schweizer Friedensförderungsbemühungen. In den letzten zehn Jahren war die Schweiz in Friedensprozessen bei über zwanzig

Konflikten in verschiedenen Rollen und auf verschiedenen Ebenen involviert. Nebst Sonderbotschaftern im Sudan und im Nahen Osten werden auch Peacebuilding Advisors in Friedensprozessen in Nepal, Indonesien, Burundi, Westafrika, Kolumbien und weiteren Ländern eingesetzt. Einige von ihnen sind ehemalige Absolventen des inmedio-DEZA Mediationskurses – so beispielsweise der frühere und der neue Special Peacebuilding Advisor von Nepal. Schweizer arbeiten als Vermittler hinter den Kulissen in Nepal, mit FARC-Rebellen in den Wäldern Kolumbiens, zu Atomfragen im Iran, oder auf höchster Ebene zwischen Armenien und der Türkei. Schweizer Mediationsaktivitäten spielen eine wichtige Rolle in verschiedensten Konflikten rund um den Globus.

Nebst direkter Mediation betreibt die Schweiz auch *capacity-building* mit Rebellenbewegungen wie beispielweise im Darfur oder in Westpapua, entsendet Schweizer Experten im Rahmen von UN-Missionen, und übernimmt in manchen Friedensprozessen die Rolle des guten Hoteliers für Gespräche und Verhandlungen in der Schweiz. Es werden aber auch verschiedene NGOs wie z.B. das Center for Humanitarian Dialogue oder die Berghof Stiftung unterstützt. Als 2005 das Thema Mediation in der PA IV etabliert wurde, lancierte man das Mediation Support Project (MSP). Als eigentliches outsourcing der PA IV an die Schweizerische Friedensstiftung ‚swisspeace‘ und das Center for Security Studies der ETH Zürich fokussiert MSP auf Forschung, Training und Networking im Bereich Mediation und unterstützt Schweizer Mediatoren direkt im Felde. Ein wichtiger Bestandteil der Aufgaben von MSP ist die jährliche Durchführung des Peace Mediation Course (PMC), wo Experten aus internationalen Organisationen und dem EDA ein vertiefter Einblick in die Mediation von Friedensverhandlungen vermittelt wird.

Der PMC zielt auf Fachleute ab, welche bereits detaillierte Kenntnisse von Mediation oder anderen Fachgebieten der Konfliktbearbeitung und Friedensförderung mitbringen.

### **Eigenschaften der internationalen Mediation**

Die große Mehrheit der heutigen Konflikte bilden innerstaatliche Konflikte. In Friedensprozessen werden somit auch häufig neue Staatsstrukturen ausgehandelt, in denen Fragen des power- und wealth-sharing zwischen Zentrum und Regionen geklärt werden müssen. Ebenso sind die Entwaffnung und Reintegration von Rebellengruppen zu regeln, und Fragen der transitionellen Justiz sowie tiefgehender Reformen des Sicherheitssektors anzugehen. Alle diese Prozesse sind sehr komplex und verlangen Wissen und Know-how. Gerade Rebellengruppen, die in vielen Fällen an der Gestaltung dieser Prozesse beteiligt werden müssten und sollten, besitzen das dazu nötige Wissen oft nicht. Sie sind als Verhandlungspartner bei einigen Themen der Friedensverhandlungen überfordert und dadurch auch verunsichert. Dies kann dazu führen, dass sie sich weniger konstruktiv verhalten, als sie es täten, wenn sie mit dem entsprechenden Know-how ausgestattet wären. Es geht daher bei internationaler Friedensmediation nicht nur darum, den Prozess zu führen, sondern wo nötig auch gezielte thematische und inhaltliche Unterstützung anzubieten. So gewinnen unterschiedliche Beratungsmandate und der Wissenstransfer durch capacity-building bei der zunehmenden Komplexität von Friedensprozessen auch mehr an Bedeutung. Hier versucht die Schweiz mit der Ausbildung, Weiterqualifizierung und Entsendung von Experten zu spezifischen Themen eine wichtige Funktion zu erfüllen und ist bereits in viele Prozesse involviert.

Nicht zuletzt sind für diese Experten beim Umgang mit mehreren Parteien Mediations-techniken und -prozesswissen sowie Know-how über Konfliktbearbeitung und mediative Beratung im Mikro- und Mesobereich nützlich. In diesem Sinne ist der inmedio-DEZA Kurs von grossem Nutzen, denn er vermittelt nicht nur Mediationstechniken sondern ist interaktiv aufgebaut und ermöglicht das Üben in Rollenspielen

Der PMC vermittelt also für bereits qualifizierte und erfahrene Personen Know-how über die vielfältigen Aufgaben und Herausforderung in komplexen internationalen Friedensprozessen. Hochkarätige Trainer, die alle in Mediationsprozesse involviert waren und sind, vermitteln ihr Erfahrungswissen aus dem Feld und helfen den zukünftigen Experten, die Zusammenhänge auch in vertrackten Konfliktkonstellationen zu erkennen, zu analysieren und Interventionen zu kreieren sowie sich ihrer Rolle und Aufgabe stets bewusst zu bleiben. Sie tragen damit entscheidend zur Qualitätssicherung und Verbesserung der Schweizer Dienstleistungen in Friedensprozessen bei.

### **Lernen und Lernfähigkeit im Umgang mit Konflikten**

Norbert Ropers (Berghof Peace Support)

Im Feld der Friedensförderung kann man nur ein guter Mediator sein, wenn man sich eine offene Haltung zum Lernen bewahrt. Für Norbert Ropers, international anerkannter Mediator, Trainer und Forscher, stehen dabei drei große Fragen im Mittelpunkt:

## 1. Was haben wir gelernt? Was haben wir noch nicht gelernt?

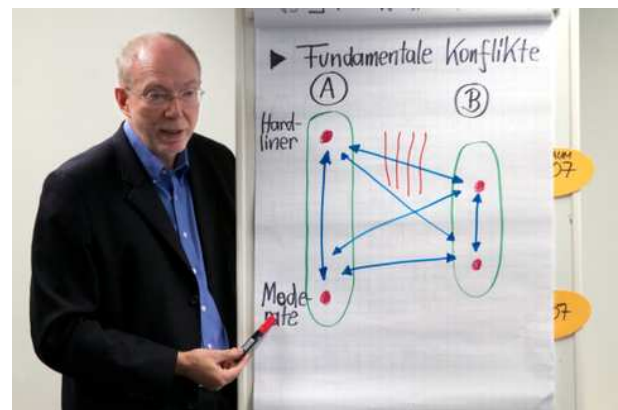


Vieles hat man bereits gelernt, doch noch viele Fragen bleiben unbeantwortet. Die offenen Fragen, denen Norbert Ropers sich hier widmet sind: Was braucht es im Umgang mit Fundamentalkonflikten? Und ist Mediation dabei nützlich? Sei es nun am Beispiel eines Elternpaares, das sich über eine religiöse vs. laizistische Erziehung seiner Kinder streitet, oder seien es die sich in Thailand gegenüberstehenden Konfliktparteien: Kann man einen Fundamentalkonflikt mediiieren? Dass eine große Mehrheit der anwesenden inmedio-DEZA Kursabsolventen sich dazu optimistisch äußert, während dieselbe Frage in Bangkok mehrheitlich negativ beantwortet wurde, zeugt nicht zuletzt vom sogenannten „Mediations-Bias“, den Mediatoren verständlicherweise häufig in sich tragen. *Selbst dann, wenn Mediation bzw. Dialog zwischen Hardliner-Gruppen der verschiedenen Parteien nicht mehr möglich ist, gibt es immer noch Optionen: Erfolgversprechend könnten hier z.B. intra-party Dialoge zwischen Hardlinern und moderaten Vertretern einer Partei sein. Auch bleibt die Möglichkeit, inter-party Dialoge zwischen hardliner-moderate und moderate-moderate zu initiieren.* Und dazu, da haben die hier Anwesenden natürlich Recht – braucht es Wissen, Fingerspitzengefühl und Skills aus dem Lernfeld der Mediation.

## 2. Was hat unser Feld gelernt? Was haben wir erreicht? Was nicht? Was sind die Herausforderungen?

In den letzten fünfzehn Jahren hat eine beeindruckende Entwicklung in der Friedensforschung und –förderung stattgefunden. Weltweit sind ca. 4000 Organisationen mit Konfliktbearbeitung beschäftigt und die Zahl der mit Gewalt ausgetragenen Konflikte hat sich verringert, wenngleich sie in vielen Fällen auch nur durch einen instabilen Frieden abgelöst worden sind.

Die größte Herausforderung des Feldes besteht für Norbert Ropers in der Frage, wie all' die zahlreichen Friedensbestrebungen zu einem ganzheitlichen Frieden auf der Makroebene, dem sogenannten *Peace Writ Large*, führen können. Wie trägt eine Mediationsaktivität in einem kleinen Dorf etwas zum Frieden im ganzen Land bei? Wie können wir all die friedensfördernden Aktivitäten miteinander verbinden, damit deren Wirkung kumuliert?



Eine weitere Herausforderung des Feldes ist die Bedeutung der lokalen *ownerships* und inwiefern aus der westlichen Welt stammende Konzepte und Modelle wie liberal peace auch in den globalen Süden passen. Was, wie im Plenum diskutiert, wenn wir uns vom liberal peace verabschieden? Muss man ihn gar nicht aufgeben aber sehr deutlich anerkennen, dass es viele Zwischenstufen gibt? Konzepte wie

hybride Staatlichkeit oder Legitimation durch Traditionen und Charisma können dabei helfen, den betroffenen Menschen während des langen Prozesses zu liberal peace das Leben zu erleichtern.

### **3. Was wir bis jetzt gelernt haben, haben wir als Individuen gelernt. Aber sind das dieselben Fähigkeiten, die Mediations-teams, Organisationen oder Kollektive lernen sollten?**

In der Mediation haben wir auch auf anderen Ebenen viel zu lernen. Wie zum Beispiel bringt man Mediatoren und Experten aus verschiedenen Konfliktparteien zu einem Team zusammen? Theoretisch wird argumentiert, dass ein Mediationsteam sich aus Angehörigen der in den Konflikt involvierten Parteien zusammensetzen soll. *Wie wir es schaffen mit den daraus resultierenden Spannungen innerhalb des Teams konstruktiv umzugehen ist etwas, wo unser Feld in der Praxis noch viel zu lernen hat.*

Auf der Ebene der Organisationen muss ebenfalls gelernt werden mit Konflikten umzugehen. Es herrschen zahlreiche Konflikte und Spannungen auch zwischen Friedensorganisationen und die Art, wie wir momentan damit umgehen, macht uns nicht gerade sehr glaubwürdig.

Nicht zuletzt geht es auch darum zu erfahren, wie und was Kollektive lernen und gelernt haben. Was haben beispielsweise die Deutschen durch den Siegfrieden der Alliierten gelernt, und was die Singhalesen durch ihren Siegfrieden in Sri Lanka?

In der Mediation und der Friedensförderung wurde auf verschiedenen Ebenen viel gelernt und muss noch viel gelernt werden. Hier geht es nicht nur um die „große Politik“ sondern auch und gerade darum, wie man in der eigenen Organisation, mit den eigenen Leuten

konstruktiv die bestehenden Differenzen und Spannungen nutzen kann, um dann um so glaubwürdiger nach außen einen Beitrag in Friedensprozessen zu leisten.

Ein Zitat von Richard David Precht macht deutlich, wie eng persönliche Offenheit und innere Haltung mit Lernen verknüpft sein sollte:

*„Lernen und Genießen, das ist das Geheimnis eines erfüllten Lebens. Weil Lernen ohne Genießen verärgert, und Genießen ohne Lernen verblödet.“*

In diesem Sinne ist und bleibt die Investition in die Aus- und Weiterbildung gerade für Menschen, die in so sensiblen und innovativen Feldern wie der Friedensarbeit wirken, zentral. Friedensarbeit setzt eine lebenslange Bereitschaft voraus, sich selbst und die eigene Gruppe zu hinterfragen und sich neuen Herausforderungen zu stellen.

## **Workshops in Halbplena:**

**Mediation in Afghanistan: Funktionieren Konzepte und Methoden nach inmedio-DEZA auch in einem anderen kulturellen Kontext?**  
Judith Niederberger (Ziviler Friedensdienst, zfd)

Als Mediatorin und Mediationstrainerin ging Judith Niederberger 2008/09 im Rahmen eines zfd-Einsatzes nach Afghanistan. Das Projekt, für das sie tätig war, beschäftigte sich mit häuslicher Gewalt und Familienkonflikten und konzentrierte sich auf Opferschutz (psycho-soziale Betreuung, medizinische Versorgung, Obdach in Form eines Frauenhauses), Konfliktbearbeitung (Rechtsberatung, außer-juristische Schlichtung durch Mediation) und Ursachenbekämpfung (Gewaltprävention durch Stärkung von gewaltfreien Methoden der Konfliktaustragung). Familienkonflikte dehnen sich in Afghanistan schnell zu Sippenkonflikten aus und können eine ganze Region in Gewalt

und Chaos stürzen. Daher ist die Schlichtung bzw. Vermeidung von Ehe- und Familienkonflikten auch ein wichtiger Beitrag zum nationalen Friedensprozess in Afghanistan (Peace Writ Large)...



Judith Niederberger bildete Mitarbeiterinnen ihrer afghanischen Partnerorganisation in Mediation aus und vermittelte ihnen das Wissen, die praktischen Fähigkeiten und das nötige Selbstbewusstsein, um Konflikte zu schlichten. Die Mitarbeiterinnen stellten fest, dass Mediation viel nachhaltiger und umfassender Konflikte schlichtet als die vorher von ihnen betriebene Schlichtungsmethode der Arbitration. Zum einen werden die im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien getroffenen Vereinbarungen seltener gebrochen als die aufoktroierten Urteile des Arbitrators. Zum anderen zeigt die Mediation den Parteien Möglichkeiten für den gewaltlosen Umgang mit Konflikten auf, die sie in der Folge auch auf andere Konflikte in ihrem Alltag anwenden können. Zudem öffnet die Methode der Mediation das bei der traditionellen Arbitration älteren und einflussreichen Männern vorbehalten Feld der Konfliktbeilegung durch Drittparteien einer breiten Bevölkerungsschicht, weil Macht und Einfluss keine Voraussetzungen dafür sind, um als Mediator tätig zu werden. In der Folge stärkt Mediation Frauen und andere Unterprivilegierte in ihrer Rolle als Friedenspotentiale. Zudem kommen Frauen oder junge Menschen in der Mediation auch

eher zu ihrem Recht, denn Mediatoren haben anders als traditionelle Arbitratoren weder die Möglichkeit noch das Motiv, Gewalt gegen Frauen oder patriarchalische Familienstrukturen durch ihr Urteil zu stützen. In diesem Sinne wohnt in Afghanistan der Mediation als Methode der zivilen Konfliktbearbeitung eine nicht zu unterschätzende subversive, die traditionelle Gesellschaftsform geradezu unterwandernde Kraft inne.

Doch Mediation nach westlichen Konzepten hat in Afghanistan auch ihre Grenzen. So müssen etwa bei der Selbstbestimmung der Parteien konzeptionelle Abstriche gemacht werden. Einerseits, weil die Parteien vom Mediator konkrete Lösungsvorschläge erwarten, andererseits, weil der Mediator es schlecht mit seiner Rolle als Respektperson vereinbaren kann, wenn er das Zepter zu sehr den Parteien überlassen muss. Auch methodisch ist manches zu ergänzen um den Besonderheiten vor Ort gerecht zu werden: Schriftliche Darstellungen bei der Identifikation der Konfliktthemen oder bei der Optionensuche gilt es zu vermeiden, denn Analphabetismus ist noch weit verbreitet. Man sollte davon absehen, die gefundene Lösung schriftlich zu fixieren, denn Vereinbarungen werden in Afghanistan vorwiegend per Handschlag getroffen, während schriftliche Abkommen eher Misstrauen erzeugen. Zudem ist eine gewisse Zurückhaltung bei der Vertiefung angebracht, da die Preisgabe von Persönlichem, insbesondere von Gefühlen, für viele Afghanen ein Tabu darstellt.

Fazit: für die eingangs gestellte Frage gilt als Antwort: Ja und Nein:

Nein: Einige der von inmedio/DEZA gelehrt Konzepte und Methoden müssen kontextualisiert und den (kulturellen) Voraussetzungen und Gegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Ja: Die Kernelemente der Methoden, die Konzepte und Haltungen, die in der inmedio-DEZA Mediationsausbildung vermittelt werden funktionieren als Ausgangsbasis und Leitlinie für die kulturspezifischen Anpassungen, die vor Ort zu leisten sind und die in unterschiedlichen Kulturen ganz verschieden ausfallen.

### **Mediations-Pool in der Bundesverwaltung**

Walter Merz (Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK)



Wenn Mitarbeitende streiten oder Führungskräfte in Konflikte verwickelt sind, kommt dies die Verwaltung teuer zu stehen. Typische Konfliktsituationen entstehen bei unterschiedlichem Vorgehen oder divergierenden Arbeitsstilen in einem Projekt, bei Reorganisationen, Kommunikationsproblemen, Kompetenzstreitigkeiten, oder Fach-, Führungs- oder Kooperationsdefiziten. Wie im privaten Bereich, eignet sich die Mediation auch in der Verwaltung als wirksame und kostengünstige Methode zur Lösung und Regelung von Konflikten. Besonders die Möglichkeit der internen Mediation hatte es

Walter Merz angetan, da hier niedrigschwellige Zugänge für Mitarbeitende geschaffen werden, ihre Konflikte frühzeitig, und ehe sie kostenintensiv und destruktiv geworden sind, zu lösen. Schon in der Ausbildung zum Mediator begann so bei ihm die Idee einer verwaltungsinternen Mediations-möglichkeit zu wachsen.

Walter Merz schloss 2004 den inmedio-DEZA Mediationskurs ab und gründete daraufhin einen Mediations-Pool des UVEK. Die anfänglich vier MediatorInnen wurden bei internen Konflikten eingesetzt. Dies brachte verschiedene Vorteile mit sich: Kosten- und Administrationsaufwand konnten minimalisiert werden, und etwaige Bedenken der Parteien und stakeholder, jemanden Externes hinzuzuziehen, wurden vermieden. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurden drei Jahre später die Einsatzmöglichkeiten auf alle sieben Departemente und die Bundeskanzlei ausgeweitet: der Mediations-Pool der Bundesverwaltung, der bis heute aktiv ist, wurde gegründet. Der Großteil der dort vertretenen Mediatoren und Mediatorinnen absolvierte seine Mediationsausbildung bei inmedio. In den vergangenen zweieinhalb Jahren wurden fünfundzwanzig Mediationen intern durchgeführt, drei davon führte Walter Merz selbst durch.

### **Mediation ist nicht nur dreieckig: Wie mediatives Verhalten auch im Alltag eine Rolle spielen kann**

Isabel Perich (DEZA), Martin Stürzinger (PA IV)

Als Führungskraft während einer Reorganisationsphase der DEZA kam Isabel Perich die Mediationsausbildung des inmedio-DEZA Kurses oft zu Gute. Dabei bestätigte sich für sie auch, dass Mediation nicht nur „dreieckig“ sein muss (nach dem Muster eine Mediatorin und zwei Streitparteien führen ein Mediationsgespräch). Sei es, in den Bestre-



bungen eine Kultur des Empowerments zu schaffen, Leistungen der Mitarbeitenden anzuerkennen und zu würdigen, oder aber Empathie für Frust und Trauer zu zeigen. Als Person und als Führungskraft hat Isabel Perich heute dank der Mediationsausbildung weniger Angst vor Konflikten als früher, und es hilft ihr persönlichen Abstand zu gewinnen. Sie erkennt nun besser die hinter Positionen versteckten persönlichen Interessen und versucht diese in Einklang mit den institutionellen Bedürfnissen zu bringen.



Auch bei organisationspolitischen Fragen spielt Mediation eine wichtige Rolle. Dies kann auch Martin Stürzinger unterstreichen, der in der Politischen Abteilung (PA) IV des EDA ebenfalls Fragen der Organisationsentwicklung gegenübersteht. Die systemische Betrachtung, die dem Ausbildungskonzept des Mediationskurses zugrunde liegt, hilft, bestehende und potentielle Konfliktlinien zu erkennen und mediativ anzugehen. Strukturen und Machtverhältnisse sind in einer Organisationseinheit manchmal unklar und rufen Spannungen hervor. Durch systemisches Betrachten und mediatives Vorgehen kann man den Problemen, die hieraus entstehen, vorbeugen und sie pro-aktiv angehen.

Dass Mediation nicht nur „dreieckig“ ist, zeigte sich Martin Stürzinger auch in einem ganz anderen Kontext: in der Arbeit mit buddhistischen Mönchen in Sri Lanka im Rahmen der

Friedensförderung durch das EDA. Wie in seiner Abschlussarbeit des inmedio-DEZA Kurses dargestellt, lernte er, dass Mediation innerhalb nur einer Partei ein zum Teil zäher, aber ebenfalls erfolgversprechender Weg für einen Friedensprozess ist, auf dem Methoden, Analyseformen und *attitudes of mediation* unverzichtbar sind.

In der anschließenden Diskussion wurden zahlreiche andere Beispiele aus der Erfahrung der Workshopteilnehmenden besprochen, z.B. die Anwendung mediativen Führungshandelns als Leiterin einer NGO oder die Qualitätsverbesserung von Mitarbeitergesprächen und Feedbacks durch den Einsatz von Kommunikationstechniken aus der Mediation, die Schlichtung von interkulturell geprägten und Berufsgruppen- Konflikten in Spitälern durch mediationsanaloge Methoden, bis hin zu persönlichen Erfahrungen, sich selbst in Konflikten besser zu verstehen und zu vertreten.

### **Mediation am Gericht: Täter-Opfer Ausgleich** Anne-Claude Cavin (DEZA)

Von Mediation in einem speziellen Kontext erzählte Anne-Claude Cavin. (Absolventin des inmedio-DEZA Kurses 2002-2004). In ihrer Präsentation ging sie auf die Besonderheiten von Mediation im Täter-Opfer Ausgleich ein, in welchem sie seit vielen Jahren neben ihrer Tätigkeit bei der DEZA erfolgreich tätig ist. Sie zeigte auf, wie Mediation zum Schutz des Opfers beitragen kann. wenn es gelingt, dass er oder sie die Anerkennung und Nicht-Leugnung der Tat durch den oder die Täter erfahren kann. Neben Pre- und Pendel-Mediation, wurden sehr kreative Formen genannt, wie z.B. ein Vorgespräch mit Lautsprecher, bei dem das Opfer am andern Ort zunächst die Möglichkeit hatte, dem Gespräch eines Mediators mit dem Täter nur zuzuhören. Selbstverständlich

müssen Täter- und Opferbegriffe differenziert betrachtet werden. Oftmals finden beide Seiten Gewalt legitim, und der Opferstatus definiert sich dadurch, wer zuerst das Gericht angerufen hat. MediatorInnen dürfen sich hier nicht in die Täter-Opfer-Dynamik hineinziehen lassen.



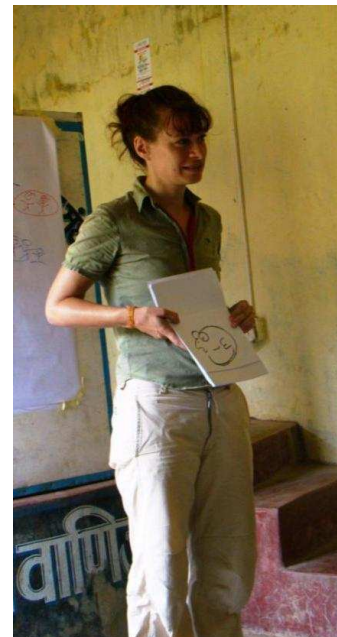
Eine wichtige Rolle spielt des Weiteren der Umgang mit den Traumata der Opfer, wobei die Angst vor der Konfrontation mit dem Täter und die Verstärkung des Traumas durch die Nicht-Anerkennung der Tat im Zentrum stehen. Nicht zuletzt sind auch einige *do-no-harm* Aspekte zu beachten. So herrscht ein gewisses Substitutionsrisiko, der Schutz des Opfers sollte nicht zu niedrig aber auch nicht zu hoch bewertet werden, und der Mediator läuft manchmal Gefahr, in die Rolle des Anwalts zu schlüpfen.

### **Mediation im Kontext des zivilen Friedensdienstes in Nepal**

Lisa Ibscher (Deutscher Entwicklungsdienst, DED)

Den inmedio-DEZA Kurs im Jahre 2005/06 absolviert habend, ist Lisa Ibscher heute im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes als regionale Konfliktberaterin des DED in Ostnepal tätig, wo der DED Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung und Mediationstechniken an zivilgesellschaftliche und staatliche Akteure weitergibt. Unter anderem führt der DED mit

Partnerorganisationen einjährige Mediationsweiterbildungen für zukünftige MediationstrainerInnen durch, die sich ehrenamtlich in den Gemeindemediationskomitees engagieren oder als MediatorInnen bei den Gerichten akkreditiert sind. Dieses neue Angebot ergänzt die formale Justiz in Nepal, und wird insbesondere bei Familien-, Land- und Erbschaftskonflikten in Anspruch genommen, weil es erlaubt, diese rasch und kostengünstig beizulegen. Mit fundierten Mediationskenntnissen sollen gerechtere und nachhaltigere Lösungen erreicht werden als mit der verbreiteten Praxis von Schiedssprüchen. In der durch direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt durchsetzten nepalesischen Gesellschaft ist Mediation und ihre transformative Kraft für viele etwas Ungewohntes. Dass Parteien Konflikte selber lösen können und dabei der Stärkere nicht einfach seinen Willen durchsetzen kann, ist den meisten erstmal fremd. Dadurch kann in Nepal Mediation gerade für Marginalisierte eine Chance sein, oft leider auch die einzige, zu ihrem Recht zu kommen.



## Fazit

**Mediation ist Mediation!** Das ist unsere feste Überzeugung und trotzdem sind wir selbst manchmal überrascht, wie frappierend die *Parallelen der Interventionslogik* in verschiedenen Anwendungsfeldern oft sind. Zwar mögen die Formen der Mediationsverfahren und die Kulturen des

Umgangs miteinander stark variieren. Grundsätzliche Features wie der Umgang mit Machtasymmetrien oder eingeschränkter Freiwilligkeit, finden sich aber sehr strukturähnlich, z.B. sowohl bei Täter-Opfer-Mediation als auch bei lokaler Mediation in Afghanistan oder internationaler Mediation.



**Wir danken nochmals ganz herzlich allen ReferentInnen und Teilnehmenden!**