

Die Anforderungen mediatorischer Konfliktbearbeitung: ein konzeptioneller Vorschlag

Maiwald, Kai-Olaf

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Maiwald, K.-O. (2006). Die Anforderungen mediatorischer Konfliktbearbeitung: ein konzeptioneller Vorschlag. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2315-2323). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143819>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Anforderungen mediatorischer Konfliktbearbeitung – ein konzeptioneller Vorschlag

Kai-Olaf Maimwald

I. Einleitung

Die bisherige Geschichte der Mediation ist weitgehend eine Erfolgsgeschichte. Hat sie doch im relativ kurzen Zeitraum von etwa zwanzig Jahren¹ ein erhebliches Maß an Etablierung und »Veralltäglichung« erreicht. Indikatoren dafür sind die stetig wachsende Zahl von außer- und inneruniversitären Ausbildungsinstituten, die Einrichtung von Aufbaustudiengängen und vereinzelt von Lehrstühlen, die entsprechend steigenden Absolventenzahlen, die Gründung und der Ausbau einer Vielzahl von Verbänden auf nationaler und regionaler Ebene (Maimwald 2004a: 33ff.). Schließlich ist die Mediation mittlerweile in der Juristenausbildung verankert.² Ob mit dieser Entwicklung »zu mehr Mediation« auch eine kontinuierliche Erwerbchance im Sinne von Webers »äußerem Beruf« verbunden ist (Weber 1972: 80), ob mit anderen Worten damit auch in gleichem Maße eine Entwicklung zu mehr mediatorischer Berufspraxis stattfand, ist eine andere Frage. Gleichwohl kann man sagen, dass »Mediation« gegenwärtig das Feld der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung dominiert. Das lässt sich auch daran ablesen, dass ursprünglich eigenständige Konzepte wie der Täter-Opfer-Ausgleich oder das Verhandlungskonzept von Haft und Gottwald jetzt der Mediation subsumiert werden.³

Ein wichtiger Aspekt dieser »Entwicklung zu mehr Mediation« besteht in der sukzessiven Ausweitung ihrer Anwendungsgebiete. Ausgehend von den ursprünglichen Bereichen der Umwelt- und Familienmediation wurden in den letzten Jahren immer neue Lebens- und Konfliktbereiche für eine mediatorische Konfliktbearbeitung »erschlossen«, die dann Gegenstand etwa der Mediation am Arbeitsplatz, der Wirtschafts- oder der Peer-Mediation an Schulen wurden. Beispiele für jüngere

1 Als ein zentrales Datum für die verstärkte Rezeption der Mediation in Deutschland wird der »Kleine Arnoldshainer Familiengerichtstag« 1988 genannt (Proksch 1998).

2 DRiG § 5a, Abs. 3

3 So trägt Fritjof Hafts Buch »Verhandeln« (1992) in der zweiten Auflage den Titel »Verhandeln und Mediation«.

Entwicklungen sind die IT-Mediation, die Mediation bei Beziehungsstraftaten (Barton 2004) oder die interkulturelle Mediation (Busch 2004). Diese Ausweitungen werden von einem Diskurs begleitet, in dem in der Regel vereinsseitig die praktischen Fragen der Chancen und Risiken des »Einsatzes« von Mediation auf den neuen Gebieten erörtert werden. Ob Mediation für die zu bearbeitenden Konflikte überhaupt geeignet ist, scheint außer Frage zu stehen. In dieser Konzentration auf die zu erwartenden praktischen Erträge wird erstaunlich wenig Sensibilität für die strukturellen Besonderheiten der jeweils zu bearbeitenden Konfliktlagen sowie für die jeweiligen institutionellen Gegebenheiten der Vermittlungssituation entwickelt. Dementsprechend wird die Frage, ob zentrale Merkmale der Mediation (wie die Freiwilligkeit) in einer bestimmten Konstellation (etwa der Mediation von Beziehungsstraftaten) überhaupt noch gegeben sind, relativ sorglos behandelt.

Eine soziologische Analyse kann sich mit diesem vereinsseitigen Blick nicht begnügen, und auch in rechtspolitischer Hinsicht wäre ein Perspektivenwechsel sinnvoll: ein Perspektivenwechsel, in dem die Frage nach möglichen *Passungsverhältnissen von Mediation und lebenspraktischen Konfliktlagen* in den Vordergrund gerückt wird. Diese Frage erhebt sich vor allem dann, wenn man unter »Mediation« eine spezifische Form der Konfliktbearbeitung mit spezifischen Eigenschaften versteht. Zwar findet sich in der Literatur zur Mediation – vor allem dort, wo historische Vorläuferformen ausgemacht werden (zum Beispiel Haynes u.a. 1993: 11; Shailor 1994: 2ff.; Glenewinkel 1999: 51ff.) – eine Lesart, der zufolge Mediation bloß residual als jegliche außerrechtliche Konfliktbearbeitung gilt, bei der ein vermittelnder Dritter in irgendeiner Weise eine Rolle spielt und bei der die Konfliktparteien in hohem Maße mitwirken. Es ist jedoch sinnvoll, einer zweiten, »starken« Lesart zu folgen, nach der es sich bei der Mediation um einen *spezifischen* – und vor allem: *neuen* – Typus der Konfliktbearbeitung handelt. Denn es ist dieses Selbst-Verständnis, auf das vor allem bei den Professionalisierungsbemühungen rekurriert wird: Mit dem Verweis auf das Eigene und Neue der Mediation grenzt man sich vor allem vom Recht aber auch von der Therapie ab. Und damit ist auch ein Gutteil des Erfolges der Mediation verknüpft.

Um nun die Frage, ob eine bestimmte Konfliktlage zur mediatorischen Konfliktbearbeitung passt, adäquat bearbeiten zu können, benötigt man einen entsprechenden konzeptionellen Rahmen. Man benötigt einen Rahmen, der es erlaubt, beide Seiten aufeinander zu beziehen. Es müssen also grundsätzlich zum einen die relevanten Struktureigenschaften einer Konfliktlage (zum Beispiel Trennung und Scheidung, Streit zwischen Schülern, Konflikte am Arbeitsplatz) rekonstruiert werden, zum anderen die strukturellen Anforderungen der mediatorischen Konfliktbearbeitung expliziert werden. Aber wie kann ein solches Konzept aussehen? Wie kann man dabei vorgehen? Ich möchte im Folgenden einen Vorschlag unterbreiten, wie die Richtung der Modellbildung aussehen könnte. Dabei werde ich mich auf

den zweiten Aspekt konzentrieren.⁴ Das heißt es soll in groben Zügen gezeigt werden, wie man die Anforderungen bestimmen kann, die das mediatorische Verfahren zum einen an die zu bearbeitende Konfliktlage, zum anderen an das damit betraute berufliche Handeln stellt. Die Darstellung wird sich dabei auf einen Kernpunkt der Mediation konzentrieren.⁵

II. Die Konfliktinitiierung und die Position des Dritten

Der Vorschlag besteht im Kern in einer *typologischen Bestimmung*, die sich auf das bezieht, was man die *typische Pragmatik einer Konfliktbearbeitung* nennen kann. »Typologisch« heißt dabei, dass es sinnvoll ist, von dem empirischen Erscheinungsbild der sich selbst als Mediation bezeichnenden Praxen, die ausgesprochen heterogen sind, in gewisser Weise abzusehen, und sich stattdessen auf bestimmte strukturelle Aspekte zu konzentrieren, die die Mediation der Idee nach *als Mediation* kennzeichnen. Mit »Pragmatik« soll dabei die Grundkonstellation des Verhältnisses zwischen den Parteien sowie dem Verhältnis des Vermittelnden zu ihnen und zu ihrem Konflikt bezeichnet sein. Jeder Typus der Konfliktvermittlung ist durch eine spezifische Pragmatik gekennzeichnet, mit der entsprechende Handlungsanforderungen für die Beteiligten verbunden sind. Wie immer bei Sozialbeziehungen, so ist auch hier die Initiierung der Beziehung wichtig, denn die Art der Initiierung der Vermittlung legt folgenreich die Position des Dritten und die Position der Konfliktparteien in der Auseinandersetzung fest.

Worin besteht also das Besondere der mediatorischen Konfliktbearbeitung? Was unterscheidet sie von anderen Formen? Den Ausgangspunkt für eine typologische Bestimmung kann eine Definition abgeben, wie sie typischerweise in der Literatur zu finden ist: Mediation ist eine Vermittlung in Konflikten, bei der die Konfliktparteien sich an eine dritte Person (den Mediator) wenden, die dabei mitwirken soll, dass sie selbst eine einvernehmliche Lösung des Konflikts finden. Der Mediator entscheidet die Strittigkeit nicht qua »Urteil« und verfügt auch nicht über eine Erzwingungsgewalt für ein solches Urteil. Das Ziel der Mediation wird vielmehr darin gesehen, dass die Parteien selbst eine Lösung für den Konflikt finden.⁶ Diese

4 Eine exemplarische Analyse des ersten Aspektes, das heißt im Hinblick auf die lebenspraktische Konfliktlage findet sich in Maiwald 2004b.

5 Eine ausführlichere Darstellung findet sich in Maiwald 2004a, S. 110ff.

6 Vgl. zur Mediation allgemein z.B. Breidenbach 1995; Breidenbach/Henssler 1997; Henssler/Koch 2000. Soziologische Texte zur Mediation sind im deutschsprachigen Raum noch die Ausnahme: Hoffmann-Riem 1998; Pelikan 1999; Bröckling 2004; Maiwald 2004a.

Definition mag zwar recht »mager« und inhaltsleer erscheinen. Dennoch enthält sie eine Reihe von Implikationen, denen im Folgenden nachgegangen werden soll.

Zunächst ist wichtig, dass der vermittelnde Dritte von den Parteien selbst konsultiert wird. Damit kann man schon jetzt klar sagen, was die Figur des Mediators der Idee nach *nicht* sein soll. Der Mediator ist kein »friedensstiftender Dritter«, der von sich aus die Vermittlung initiiert, der wie ein Polizist, Elternteil, aber auch ein Passant auf der Straße gewissermaßen »dazwischen geht«, weil eine Auseinandersetzung eine Form angenommen hat, die er für illegitim hält. Er ist keine Instanz sozialer Kontrolle, die im Namen einer allgemeinen Gerechtigkeits- und Ordnungsvorstellung agiert. Er ist keine dritte *Partei* mit einem eigenen Interesse an der Beendigung des Konflikts. Entsprechend teilt er auch nicht die Handlungsprobleme des »friedensstiftenden Dritten«, insbesondere das Problem der Herstellung einer Kooperationsbasis zwischen den Parteien.

Das wird schon deutlich, wenn man sich zwei Implikationen des Umstandes, dass die Parteien den vermittelnden Dritten aufsuchen, vergegenwärtigt. Die erste Implikation ist, dass den Ausgangspunkt der Vermittlung eine Krise in der Beziehung der Parteien bildet. Diese Krise besteht dabei nicht einfach in dem Konflikt selbst, sondern kommt vor allem darin zum Ausdruck, dass die Beteiligten ihn nicht selbst auf die eine oder andere Art lösen können. Eine zweite Implikation besteht darin, dass der Konflikt nicht einfach in eine gewaltförmige Auseinandersetzung überführt wird, sondern ein Dritter zur Vermittlung aufgesucht wird. Das heißt es gibt eine jenseits der Konflikthaftigkeit bestehende Kooperationsorientierung, die sich in der Initiierung der Vermittlung objektiviert.

In unserem Kulturkreis gibt es neben der Mediation vor allem zwei Typen der Konfliktbearbeitung, die diese Implikationen teilen: das gerichtliche Verfahren und das Schlichtungsverfahren. Ein vergleichender Blick auf diese Typen ist geeignet, um das Spezifische des mediatorischen Typus herauszuarbeiten. Der Vergleich beschränkt sich im vorliegenden Zusammenhang darauf, die grundlegenden Eigenschaften der Pragmatik in Erinnerung zu rufen, wie etwa die Position des Dritten, den Klientenbezug, die Art der Kooperationsorientierung, die Aufgabe/das Ziel der Vermittlung.

III. Recht, Schlichtung und Mediation⁷

Nehmen wir bei der Betrachtung des gerichtlichen Verfahrens der Einfachheit halber das Zivilverfahren als Bezugspunkt. Ausgangspunkt der Vermittlung ist auch hier, dass eine lebenspraktische Beendigung eines Konflikts im konkreten Fall nicht möglich war. Es wird eine Instanz angerufen, die unterstelltermaßen als autoritative Instanz der Konfliktvermittlung gilt. Aber nicht von beiden, sondern zunächst einseitig: eine der Parteien »klagt«. Das Gericht bindet dann die gegnerische Partei in die Auseinandersetzung ein. Unterstellt ist dabei, dass sich beide Konfliktparteien dem Verfahren unterwerfen, und dass beide es als legitime und bindende Form der Auseinandersetzung anerkennen. Damit gibt es zwar eine Kooperationsorientierung, die aber durch das Verfahren vermittelt und von ihm repräsentiert wird. Thematisch wird in der gerichtlichen Auseinandersetzung dann nicht der lebenspraktische Konflikt in Gänze, sondern ein darin eingelagerter Streit, ein Streit über die Rechtmäßigkeit von Handlungen bzw. Ansprüchen. Andere Momente des Konflikts werden nicht thematisch oder stehen nicht im Vordergrund. Vielmehr geht es primär darum, diese Strittigkeit nach allgemein geltenden Standards des Rechts zu klären. Die Aufgabe des Gerichts ist damit nicht die *Kooperationsrestitution*, sondern die *Konsensrestitution*. Es geht nicht darum, die konkrete Beziehung zwischen den Parteien wiederherzustellen – das bleibt Sache der Parteien selbst – sondern für die Strittigkeit eine Klärung zu finden, die die Parteien prinzipiell akzeptieren können. Das prinzipiell konsensfähige Urteil kann, muss aber nicht die Basis für einen praktischen Frieden zwischen den Parteien abgeben.

Anders im Fall der Schlichtung. Da der alltagssprachliche Bedeutungshorizont von »schlichten« recht weit gefasst ist, soll hier im Hinblick auf eine typologische Bestimmung Bezug auf institutionalisierte Formen genommen werden, wie etwa die Schlichtungsstellen des Bau- und KfZ-Gewerbes und vor allem die Schlichtung bei Tarifaueinandersetzungen. Auch bei der Schlichtung impliziert die Tatsache der Vermittlung, dass die Kooperation an ihre Grenzen gestoßen ist: den Parteien ist es nicht möglich, ihren Konflikt selbst zu bewältigen. Er wird aber auch nicht in ein Rechtsverfahren überführt. Eine rechtliche Bearbeitung steht deshalb nicht zur Verfügung, weil der Konflikt sich auf etwas Zukünftiges bezieht, wie im Beispiel der Tarifaueinandersetzungen, oder prekär – das heißt zu aufwendig, zu teuer, von der Sachlage schwer zu entscheiden – erscheint, wie im Beispiel der Schlichtungsstellen.

Stattdessen wird von *beiden* Seiten ein vermittelnder Dritter angerufen. Dieser Umstand verweist auf einen hohen Grad der Kooperationsorientierung. Thematisch

⁷ Viel verdanken die folgenden Überlegungen den Typenbildungen von Eckhoff (1965; 1967) und Röhl (1987).

am Konflikt ist primär eine Interessendivergenz, nicht ein Streit um die Rechtmäßigkeit von Ansprüchen. Die Vermittlung zielt auf eine Kompromisslösung und ist damit weiterhin an einer lebenspraktischen Konfliktbewältigung orientiert. Es gilt das Paradox, dass man einerseits praktisch nicht hinter seine Position zurückgehen kann, andererseits über eine grundsätzliche Kompromissbereitschaft verfügt. Letztere kommt schon darin zum Ausdruck, dass man mit der Inanspruchnahme eines Schlichters mit einem »suboptimalen« Ergebnis rechnen muss. Auch das Ergebnis der Schlichtung ist noch abhängig von der Kooperationsorientierung der Parteien, denn sie müssen den Schlichterspruch ratifizieren.

Vermittelt wird die Kompromissorientierung durch eine Art Kosten/Nutzen-Kalkül: Angesichts erwartbar hoher Kosten der Aufrechterhaltung eines konfrontativen Bargaining-Prozesses bzw. eines Rechtsverfahrens wird der Prozess der Kompromissfindung an den Schlichter delegiert. Die Funktion des Schlichters besteht dementsprechend vor allem in der *stellvertretenden Kompromissfindung*. Es geht also nicht darum, die rechtlich richtige Lösung zu finden, sondern eine praktisch mögliche. Der Schlichter agiert im Namen der Kooperationsorientierung der Konfliktparteien, im Namen des möglichen Kompromisses.

Die Spannung zwischen der faktischen Kooperationsunfähigkeit und der bleibenden Kooperationsorientierung ist im Fall der Mediation noch gesteigert, denn die Parteien delegieren nicht einen Kompromissfindungsprozess, sondern sie suchen der Idee nach Hilfe dabei, *selbst* eine Lösung zu finden. Obwohl also eine Zusammenarbeit hochgradig prekär ist, soll sie doch weitgehend selbsttätig erfolgen. Diese Spannung macht eine empirische Konstellation, die dieser Pragmatik entspricht, unwahrscheinlich. Man fragt sich von der Seite der ausgeprägten Kooperationsorientierung her, warum eine naturwüchsige Lösung nicht möglich ist, von der Seite der Grenze der Kooperation her, warum die Beziehung nicht aufgekündigt wird und eine andere, zum Beispiel rechtliche Art des Umgangs mit dem Konflikt gewählt wird. Auf jeden Fall folgt daraus, dass der Vermittlungsprozess hier primär von der Kooperationsorientierung der Parteien selbst getragen wird. Und diese beinhaltet in hohem Maße eine beiderseitige Orientierung an der Aufrechterhaltung der Beziehung sowie die Einsicht, dass ihre Füllung in ihrem Fall *prekär* ist und dass das ein *gemeinsames Problem* ist.

Die zentrale Aufgabe des Mediators ist vor diesem Hintergrund nicht – wie in der Schlichtung – die stellvertretende Kompromissfindung, sondern die *stellvertretende Sicherung der Kooperationsbasis*. Gegen widerstrebende Tendenzen soll die jeweils *bestehende* Kooperationsbasis, das heißt das je fallspezifische Kooperationspotential in der Auseinandersetzung stark gemacht werden. Man muss sich den Sinn dieser Vermittlungsform so vorstellen, dass in einer »gehegten«, das heißt durch den Dritten regulierten Auseinandersetzung eine primär konsensuelle Lösung gefunden werden soll. In eine solche Lösung können natürlich auch Kompromisse eingelagert

sein. Primär geht die angestrebte Konfliktlösung jedoch darauf, konsensuelle Rahmenbedingungen für die Gestaltung der zukünftigen Beziehung zu finden.

Der Mediator ist von seiner Position in diesem Setting her in irgendeiner Weise federführend, die Problembearbeitung ist aber nicht delegiert, das heißt das Problem bleibt weiterhin das Problem der Konfliktparteien. Entsprechend kann man von einer inhärenten Spannung zwischen Heteronomie und Autonomie ausgehen, die in der Mediation bearbeitet werden muss: Einerseits ist die Grundlage der Vermittlung die Abgabe der Konfliktlösungshoheit durch die Parteien in der Anerkennung des Umstandes, selbst nicht mehr weiter zu können, andererseits soll die Konfliktlösung durch die Parteien selbst gefunden werden. Es ist eine offene Frage, wie damit umgegangen wird. Denkbar wäre, dass eine *stellvertretende Deutung fallspezifischer konsensueller Lösungen* eine große Rolle spielt, verstanden als partielle Lösungsangebote, die aus den Äußerungen der Parteien erschlossen werden.

Wenn man davon ausgehen kann, dass in der konkreten Mediation mit unterschiedlich gelagerten Kooperationsorientierungen und Motivkonstellationen gerechnet werden muss, kann man als eine weitere Aufgabe des mediatorischen Handelns die *stellvertretende Explikation der je fallspezifischen Kooperationsorientierung* bestimmen, und zwar eine Explikation sowohl für den Mediator wie für die Konfliktparteien. Das ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil mit unterschiedlichen Zielsetzungen des Konsenses bzw. Kompromisses auch unterschiedliche Kriterien des Gelingens verbunden sind. Während in einem Fall die Vermittlung gelungen und beendet ist, sobald es eine von den Parteien getragene vertragliche Vereinbarung gibt, kann in einem anderen Fall das Gelingenskriterium darin bestehen, dass sich in der Auseinandersetzung eine fungierende »Verfassung« der zukünftigen Beziehung entwickelt, die nur in Grenzen schriftlich fixiert werden kann.

IV. Schluss

In diesem Sinne ließe sich das Modell sukzessive weiter entwickeln und empirisch auffüllen. Im Hinblick auf die Anforderungen an das mediatorische Handeln würden dabei Fragen eine Rolle spielen wie »In welcher Weise wird ein rechtlicher Bezugspunkt in der Auseinandersetzung relevant und wie soll/kann der Mediator damit umgehen?« oder »In welcher Weise wird der lebenspraktische Zusammenhang des Konflikts thematisch und wie soll/kann der Mediator damit umgehen?«

Ich komme abschließend zur Ausgangsfrage der Passung zu lebenspraktischen Konfliktlagen: Das zentrale Kriterium, das sich aus der typologischen Analyse ergibt, ist die hochgradige vermittelte Kooperationsorientierung. Trotz des tiefgreifenden Konflikts muss etwas für eine weitgehende Aufrechterhaltung der Bezie-

hung sprechen. Man kann vermuten, dass dieses Kriterium auf Beziehungen verweist, die nicht nur durch ein rollen- oder vertragsförmiges Element gekennzeichnet sind, wie typischerweise »diffuse« Sozialbeziehungen (Familie, Peer-Group, Nachbarschaft). Wenn davon gesprochen wurde, dass Konfliktlagen, die diesem Kriterium entsprechen, »unwahrscheinlich« sind, so soll das nicht heißen, dass es sie nicht gibt. Als Beispiel kann die Konfliktlage »Trennung und Scheidung« gelten, die den Bezugspunkt der Familienmediation bildet. Hier gibt es meines Erachtens eine Konfliktkonstellation, in der eine derartige vermittelte Kooperationsorientierung gegeben sein kann. Sie ist sogar sehr verbreitet: Ich meine die Konstellation, in der Kinder von der Scheidung betroffen sind. Eine vermittelte Kooperationsorientierung kann hier über die geteilte Verantwortlichkeit für die Nachscheidungsbeziehungen und das gemeinsame Interesse an der Sicherung der Entwicklungschancen der Kinder gegeben sein. Konflikte über die Folgen der Kündigung der Gattenbeziehung wären hier durch eine Orientierung an der Kooperation auf der Eltern-Ebene vermittelt (Maiwald 2004a: 125ff.). Inwieweit es weitere Passungsverhältnisse gibt, muss eine Analyse der jeweiligen lebenspraktischen Konfliktlage erweisen.

Literatur

- Barton, Stephan (Hg.) (2004), *Beziehungsgewalt und Verfahren. Strafprozess, Mediation, Gewaltschutzgesetz und Schuldfähigkeitsbeurteilung im interdisziplinären Diskurs. Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat*, Bd. 32, Baden-Baden.
- Breidenbach, Stephan (1995), *Mediation: Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt*, Köln.
- Breidenbach, Stephan/Henssler, Martin (Hg.) (1997), *Mediation für Juristen: Konfliktbehandlung ohne gerichtliche Entscheidung*, Köln.
- Bröckling, Ulrich (2004), »Vermittlung als Befriedung. Über Mediation«, in: Liell, Christoph/Pettenkofer, Andreas (Hg.), *Kultivierungen von Gewalt, Beiträge zur Soziologie von Gewalt und Ordnung*, Würzburg, S. 211–233.
- Busch, Dominic (2004), *Interkulturelle Mediation. Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten*, Frankfurt (Oder), Dissertation.
- Eckhoff, Torstein (1965), Impartiality, Separation of Powers, and Judicial Independence, *Scandinavian Studies in Law*, Jg. 9, S. 9–48.
- Eckhoff, Torstein (1967), »Die Rolle des Vermittelnden, des Richtenden und des Anordnenden bei der Lösung von Konflikten«, in: Hirsch, Ernst E./Rehbinder, Manfred (Hg.), *Studien und Materialien zur Rechtssoziologie (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 11)*, Köln/Opladen, S. 243–270.
- Glenewinkel, Werner (1999), *Mediation als außergerichtliches Konfliktlösungsmodell: am Beispiel der Trennungs- und Scheidungsmediation in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart.
- Haft, Fritjof (1992), *Verhandeln. Die Alternative zum Rechtsstreit*, München.

- Haynes, John M. u.a. (1993), *Scheidung ohne Verlierer. Ein neues Verfahren, sich einvernehmlich zu trennen, Mediation in der Praxis*, München.
- Henssler, Martin/Koch, Ludwig (Hg.) (2000), *Mediation in der Anwaltspraxis*, Bonn.
- Hoffmann-Riem, Wolfgang (1998), »Mediation als moderner Weg zur Konfliktbewältigung«, in: Brand, Jürgen/Strempel, Dieter (Hg.), *Soziologie des Rechts. Festschrift Erhard Blankenburg zum 60. Geburtstag*, Baden-Baden.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004a), *Professionalisierung im modernen Berufssystem. Das Beispiel der Familienmediation*, Wiesbaden.
- Maiwald, Kai-Olaf (2004b), »Zu welchen lebenspraktischen Konfliktlagen passt Mediation? Probleme des mediatorischen und professionssoziologischen Umgangs mit dieser Frage«, in: Barton, Stephan (Hg.), *Beziehungsgewalt und Verfahren. Strafprozess, Mediation, Gewaltschutzgesetz und Schuldfähigkeitsbeurteilung im interdisziplinären Diskurs*, *Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat*, Bd. 32, Baden-Baden, S. 255–269.
- Pelikan, Christa (1999), *Mediationsverfahren: Horizonte, Grenzen, Innensichten*, Baden-Baden.
- Proksch, Roland (1998), »Mediation in Deutschland – Stand und Perspektiven außergerichtlicher Konfliktregelung durch Mediation«, *Kon:sens*, Jg. 1, H. 1, S. 7–15.
- Röhl, Klaus F. (1987), *Rechtssoziologie. Ein Lehrbuch*, Köln u.a.
- Shailor, Jonathan G. (1994), *Empowerment in Dispute Mediation: A Critical Analysis of Communication*, Westport.
- Weber, Max (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen.