



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

Band 8

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Verena Denk

Institutionalisierung und Professionalisierung von Friedensmediation



Wolfgang Metzner Verlag

Band 8

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Herausgegeben von

Dipl.-Psych. Nicole Becker, M. A.

Prof. Dr. Ulla Gläßer, LL. M.

Dipl.-Psych. Kirsten Schroeter

Dr. Felix Wendenburg, M. B. A.

Verena Denk

**Institutionalisierung und
Professionalisierung von
Friedensmediation**



Wolfgang Metzner Verlag

Master-Studiengang Mediation
und Konfliktmanagement
Masterarbeit
Studiengang 2013/2015



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2016

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN 978-3-943951-97-4

ISSN 2365-4155

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Inhalt 1

Vorwort 5

1. Einleitung 7

1.1. Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten 7

1.1.1. Anfänge der Institutionalisierung von Mediation Support 7

1.1.2. Verfestigung der Institutionalisierung von Mediation Support 10

1.1.3. Schematische Darstellungsmöglichkeiten von Mediation Support-Institutionen 13

1.1.3.1. Gliederung nach Institutionalisierungsgrad 13

1.1.3.2. Einteilung nach geographischem Schwerpunkt 15

1.1.3.3. Darstellung nach Ansatzebene des Mediation Support 15

1.2. Forschungsfrage und Inhaltsübersicht 16

1.3. Begriffserklärung, Nominaldefinition und Operationalisierung 18

1.3.1. Institutionalisierung 18

1.3.2. Friedensmediation 19

1.3.3. Mediation Support 21

1.3.4. Professionalisierung 22

2. Forschungsgegenstand und theoretische Fundierung 24

2.1. Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation 24

2.1.1. Zunahme der Bedeutung von Friedensmediation 27

2.1.2. Höhere Komplexität von Friedensmediation 29

2.1.3. Bedarf für Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation 32

2.2. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Mediatoren in der Friedensmediation 34

2.2.1. Definition von Indikatoren für Professionalität in der Friedensmediation 37

2.2.2. Spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation 39

2.2.3. Effizienz- und Effektivitätskontrolle über Institutionen des Mediation Support **42**

3. Methoden **46**

3.1. Auswahl und Begründung des Erhebungsverfahrens **46**

3.2. Stichprobenbeschreibung **47**

3.3. Beschreibung und Erklärung des Leitfadens **50**

3.4. Beschreibung des Auswertungsverfahrens **53**

4. Ergebnisse **57**

4.1. Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support Institutionen **57**

4.1.1. Bedeutungszunahme von Friedensmediation **57**

4.1.2. Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung **58**

4.1.3. Komplexitätszunahme von Friedensmediation **59**

4.1.4. Politischer Wille zur Unterstützung von Friedensmediation **59**

4.1.5. Unterstützung der friedlichen Streitbeilegung in einem Land **59**

4.1.6. Unterstützung bestimmter hochrangiger internationaler Mediatoren **60**

4.2. Allgemeine Überlegungen der Experten zu Hintergründen der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation **60**

4.2.1. Bedeutungszunahme von Friedensmediation **61**

4.2.2. Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung **62**

4.2.3. Komplexitätszunahme von Friedensmediation **64**

4.2.4. Widerspruch zwischen der zunehmenden Institutionalisierung und der fehlenden Zunahme von Friedensmediation **64**

4.2.5. Wunsch zur Professionalisierung **65**

4.3. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren **65**

4.3.1. Allgemeine Professionalitätsindikatoren **66**

4.3.2. Spezielle Professionalitätsstandards **67**

4.3.3. Effizienz und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen **68**

4.3.4. Gründe für eingeschränkte Effizienz- und Effektivitätskontrolle **68**

4.3.5. Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen **69**

4.3.6. Zusätzliche Beiträge zur Professionalisierung **70**

5. Diskussion und Bewertung **72**

- 5.1. Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation **73**
- 5.1.1. Vergleich zwischen speziellen Gründen für die Bildung bestimmter Institutionen und allgemeinen Hintergründen der Institutionalisierung **73**
- 5.1.2. Vermeintlicher Widerspruch zwischen zunehmender Institutionalisierung und fehlender Zunahme von Friedensmediation **73**
- 5.1.3. Zusammenhang zwischen der Zunahme der Institutionalisierung sowie der Bedeutung von Friedensmediation **74**
- 5.1.4. Institutionalisierung von Mediation Support zur Bewältigung höherer Komplexität von Friedensmediation aufgrund größerer Themenvielfalt, diverserer Akteure sowie komplexerer Prozesse durch Inklusivität **75**
- 5.1.5. Institutionalisierung von Mediation Support zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation **76**
- 5.2. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren **77**
- 5.2.1. Definitionen und Indikatoren von Professionalität in der Friedensmediation **78**
- 5.2.2. Spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation **79**
- 5.2.3. Effizienz- und Effektivitätskontrolle über Institutionen des Mediation Support **80**
- 5.2.4. Operationelle Mediationsunterstützung und politisches Lobbying für einen Kapazitätsausbau **82**

6. Zusammenfassung und Ausblick **83**

Literaturverzeichnis **86**

Abkürzungsverzeichnis **99**

Anhang **100**

Vorwort

Das Verständnis, was Mediation beinhaltet, wie sie durchzuführen ist und wie sie unterstützt werden kann, hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte gewandelt. Gleichzeitig wurden die Aktivitäten zur Unterstützung von Mediation (Mediation Support) zunehmend institutionalisiert und professionalisiert.

Die vorliegende Arbeit zeichnet zunächst die Chronologie dieser Institutionalisierung nach und macht Vorschläge, wie Mediation Support-Institutionen schematisch dargestellt werden können. Anhand von Interviews mit Experten und einer Vielzahl von Dokumenten werden dann drei Thesen zu den Hintergründen der Institutionalisierung analysiert. Außerdem werden drei Kategorien von Beiträgen untersucht, welche die neuen Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leisten. Sämtliche Thesen lassen sich empirisch belegen, doch die Untersuchung fördert auch einige zusätzliche Erkenntnisse zu Tage. Insbesondere wird klar, dass weder die Institutionalisierung von Mediation Support noch die Professionalisierung von Friedensmediatoren abgeschlossen ist.

Experten machen vielfältige Vorschläge, wie beide Prozesse weiter verbessert werden können. Was die Institutionalisierung betrifft, wünschen sie sich eine verstärkte Nutzung der entstandenen Mediation Support-Strukturen, eine effizientere Koordination der verschiedenen Mediationsakteure, bessere Kooperation zwischen Forschung und Mediationspraxis, entschlosseneren Bemühungen um Konfliktprävention, die Entwicklung von lokalen und nationalen Friedensinfrastrukturen und langfristige Finanzierungskonzepte. Um die Professionalisierung von Friedensmediatoren voranzubringen, empfehlen die Experten eine systematischere Dokumentation von praktischen Erfahrungswerten sowie die Intensivierung von spezialisiertem Training. Einige Experten fordern sogar einen bindenden Verhaltenskodex. Zusätzlich erscheint es sinnvoll, stetiges Lernen von Friedensmediatoren auf allen Ebenen durch innovative Begleitungsmaßnahmen zu unterstützen, wie systematische Supervision, Coaching, oder kollegiale Beratung. Der bereits vorhandene Schatz an Ideen und Ansätzen kann Friedensmediation langfristig voranbringen, besonders da Professionalisierung von Innen erfolgversprechender ist als Professionalisierung von Oben.

Ich möchte mich an dieser Stelle sehr herzlich bei den neun Experten bedanken, die mir einen Einblick in ihre Arbeit gewährt haben. Ohne ihre Unterstützung wäre diese Studie nicht möglich gewesen. Außerdem danke ich Dr. Anne Isabel Kraus für die inhaltliche Begleitung, Nicole Becker für die Betreuung der

empirischen Studie sowie Sebastian Goralik, Hans und Luise Denk für die Korrekturlesung und Ermutigung.

Verena Denk, Juni 2016

1. Einleitung

1.1. Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten

1.1.1. Anfänge der Institutionalisierung von Mediation Support

Mediation ist in der internationalen Politik nicht wirklich neu, doch hat sich das Verständnis, was Mediation beinhaltet, wie sie durchzuführen ist und wie sie unterstützt werden kann, im Laufe der letzten Jahrzehnte gewandelt. In Artikel 33 benennt die Charta der Vereinten Nationen Mediation im Sinne von Vermittlung als ein Mittel der friedlichen Streitbeilegung.¹ Gute Dienste und Mediation werden vom Generalsekretär der Vereinten Nationen sowie seinen Vertretern und Gesandten auf Wunsch der Parteien und auf Initiative des Generalsekretärs oder auf Anfrage durch den Sicherheitsrat oder die Generalversammlung durchgeführt.² Dieses Vorgehen besteht seit den Anfängen der Vereinten Nationen 1945 und hat bis heute Gültigkeit. Was genau unter Mediation zu verstehen ist, wird aber von den Vereinten Nationen zunächst nicht näher definiert. Daher soll die Verwendung der Begriffe Mediation und Mediation Support in wegweisenden Dokumenten der Vereinten Nationen seit ihrer Gründung überblicksartig nachgezeichnet und so ihre Bedeutung implizit erschlossen werden. Hierfür werden der politische Diskurs zu Mediation anhand von Dokumenten internationaler Organisationen sowie die Entwicklung der Institutionalisierung von Mediation Support zunächst chronologisch dargestellt. Für den Institutionalisierungsprozess werden beispielhaft Gründungen von Institutionen nachverfolgt, um Trends aufzuzeigen und die Entstehung ausgewählter wichtiger Institutionen zeitlich zu verorten. Die Darstellung erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Manila Deklaration der Generalversammlung der Vereinten Nationen erwähnt 1982 Mediation als legitimes Werkzeug, Konflikte friedlich zu regeln, und weist zusätzlich auf das Selbstbestimmungsrecht der Völker hin.³ Im gleichen

¹ Vgl. United Nations (1945): Charta of the United Nations, Kapitel 6, Artikel 33.

² Vgl. United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, Paragraph 3.

³ Vgl. United Nations General Assembly (1982): Manila Declaration on the Peaceful Settlement of Disputes A/RES37/10.

Jahr gründet der ehemalige Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika, Jimmy Carter, mit seiner Frau, Rosalynn Carter, das Carter Center in Atlanta, Georgia, USA, um menschliches Leiden zu mindern, Menschenrechte zu fördern und Konflikten vorzubeugen bzw. sie zu lösen.⁴ Das US Institute for Peace entsteht 1984 als nationale, öffentlich finanzierte Institution für Bildung, Recherche und Wissensgenerierung zum Thema internationale Konfliktlösung und Frieden.⁵

Mediation gewinnt insbesondere für die Bearbeitung von innerstaatlichen Konflikten nach der Auflösung der Sowjetunion in den 1990er Jahren an Bedeutung. Angesichts des Endes des kalten Krieges und der Auflösung der strikten Blockbildung zwischen Ost und West hofft der UN Generalsekretär Boutros Boutros-Ghali auf eine Wiederbelebung des Friedensauftrags der Vereinten Nationen und verfasst 1992 seine visionäre Agenda für den Frieden. Diese ordnet Mediation dem Bereich der Friedensschaffung zu und benennt den Sicherheitsrat, die Generalversammlung und die Mitgliedstaaten als wertvolle Unterstützung.⁶ Es geht jetzt darum, die tiefer liegenden Gründe von bewaffneten Konflikten anzugehen. Mediatoren erörtern nicht mehr nur Sicherheitsfragen, sondern auch wirtschaftliche, soziale und rechtliche Fragen.⁷ Im gleichen Jahr wird das Department of Political Affairs (DPA) als Hauptorgan der Vereinten Nationen für Friedensschaffung und präventive Diplomatie eingerichtet, welches Vertreter und Gesandte der Vereinten Nationen bei internationaler Mediation mit seiner Expertise unterstützt.⁸ Das United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) gründet 1993 das jährliche International Peace Institute (IPI) Fellowship Programme für den Bereich „Peacemaking and Preventive Diplomacy“, das Angestellten der Vereinten Nationen und regionaler Organisationen sowie Diplomaten Kenntnisse in Konfliktanalyse, Verhandlung und Mediation vermittelt.⁹

Mit ihren Bemühungen, Mediation durch Expertise gezielt zu unterstützen, übt die UNO eine Signalwirkung aus. 1994 gründen Andy Carl und David Lord die

⁴ Vgl. The Carter Center (2015): Timeline of The Carter Center.

⁵ Vgl. United States Institute of Peace (2015): History of the Institute.

⁶ Vgl. United Nations (1992): An Agenda for Peace – preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping, A/47/277 – S/24111, Paragraph 20 und Paragraph 37.

⁷ Vgl. Mason, Simon (2013): Mediation Perspectives: Peace Mediation Quo Vadis? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog.

⁸ Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2015): About DPA – Overview.

⁹ Vgl. United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, S. 18, Paragraph 61, Fußnote 22.

gemeinnützige Nicht-Regierungsorganisation Conciliation Resources in London, Großbritannien.¹⁰ In Afrika entstehen im Laufe der 1990er Jahre zehn Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs), die sich für Mediation und friedliche Konfliktlösung im weiteren Sinne einsetzen.¹¹ Zwischen 2000 und 2004 folgen vier weitere.¹² Lediglich drei NGOs in Afrika mit Mediation und friedlicher Konfliktbearbeitung als erklärtem Ziel bestehen schon vor den neunziger Jahren.¹³ 2000 gründet auch der ehemalige finnische Präsident Martti Ahtisaari die Nicht-Regierungsorganisation Crisis Management Initiative, die ihn bei seinen Einsätzen unterstützt und bald auch eigene Projekte in den Bereichen Krisenmanagement, Friedensbildung und friedliche Konfliktlösung durchführt.¹⁴

Das High-level Panel on Threats, Challenges and Change weist in seinem Bericht an den Generalsekretär 2004 allerdings darauf hin, dass trotz der erhöhten Nachfrage nach Mediation zur Bearbeitung inner- und zwischenstaatlicher Konflikte innerhalb der vergangenen 10 Jahre keine adäquaten Ressourcen zur Verfügung stehen und fordert einen dementsprechenden Ausbau für einen professionelleren „Mediation Support“¹⁵, was qualifiziertes Personal ausdrücklich einschließt.¹⁶ Es betont außerdem die Relevanz einer Kooperation von multilateralen Institutionen mit nationalen, regionalen und zivilen Akteuren für die größere Effektivität von Mediation¹⁷. Beim Weltgipfel 2005 bekräftigt die Generalversammlung der Vereinten Nationen ihre Unterstützung dafür, dass der UN Generalsekretär seine Kapazitäten im Bereich Mediation entsprechend ausbaut.¹⁸ Es folgt eine zunehmende Institutionalisierung von Mediation Support innerhalb der Vereinten Nationen sowie weitere Bekenntnisse zu Mediation durch den Sicherheitsrat, den Generalsekretär und die Generalversammlung in Berichten und Resolutionen. Auch bei regionalen Organisationen, bei einigen Staaten sowie bei

¹⁰ Vgl. Conciliation Resources (2015): About – Background.

¹¹ Vgl. Crisis Management Initiative (CMI) (2013): Mapping of African Non-State Actors Active in the Field of Mediation and Conflict Resolution, S. 6, 16, 28, 34.

¹² Vgl. *ibidem*, S. 6, 16, 34.

¹³ Vgl. *ibidem*, S. 16, 34.

¹⁴ Vgl. Crisis Management Initiative (CMI) (2015): Who we are - History.

¹⁵ United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, Paragraph 102.

¹⁶ Vgl. United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, Paragraph 103 sowie 296 d.

¹⁷ Vgl. *ibidem*, Paragraph 33.

¹⁸ Vgl. United Nations General Assembly (2005): 2005 World Summit Outcome, A/60/L.1, Paragraph 76.

NGOs lässt sich der zunehmende Trend zur Institutionalisierung von Mediation Support beobachten.

1.1.2. Verfestigung der Institutionalisierung von Mediation Support

Ab 2005 beschleunigt sich der Institutionalisierungsprozess insbesondere bei internationalen und regionalen Regierungsorganisationen, aber auch durch die zunehmende Bildung von Netzwerken und Kooperationen zwischen unterschiedlichen Institutionen und Akteuren. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten der Schweiz initiiert 2005 das Mediation Support Project (MSP) als Gemeinschaftsprojekt der Schweizerischen Friedensstiftung Swisspeace und des Center for Security Studies (CSS) der Eidgenössisch Technischen Hochschule Zürich.¹⁹ Im gleichen Jahr wird in Kinshasa die NGO Mediation Unit gegründet, als erste Institution in Afrika, die das Wort Mediation im Namen trägt.²⁰ Sie ist allerdings nur in der Demokratischen Republik Kongo tätig. Auch das Joint Committee of Civil Society Organizations (CNDSC) entsteht 2005 als Zusammenschluss von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Madagaskar.²¹

Die Institutionalisierungswelle von Mediation Support gewinnt 2006 mit der Gründung der Mediation Support Unit (MSU) in der Policy and Mediation Division des United Nations Department of Political Affairs (UN DPA) zusätzlichen Schwung.²² In einer gemeinsamen Rahmenvereinbarung verpflichten sich die Vereinten Nationen auch zu einem zehn Jahre laufenden Capacity Building Programme für die Afrikanische Union.²³ Der Bereich Frieden und Sicherheit wird dabei von UN DPA übernommen. In einer Erklärung 2008 fordert der Sicherheitsrat den weiteren Ausbau der Mediations-Kapazitäten des UN Generalsekretärs, die Zusammenarbeit mit regionalen Organisationen auf dem Gebiet der Mediation sowie die Einbeziehung aller relevanten Parteien für nachhaltigen

¹⁹ Vgl. Eidgenössisch Technische Hochschule (ETH) Zürich (2015): Mediation Support Project (MSP), Zürich (Schweiz).

²⁰ Vgl. Crisis Management Initiative (CMI) (2013): Mapping of African Non-State Actors Active in the Field of Mediation and Conflict Resolution, S. 27.

²¹ Vgl. *ibidem*, S. 16.

²² Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Mediation Support Services.

²³ Vgl. United Nations General Assembly (2006): Enhancing UN-AU Cooperation – Framework for the ten-year Capacity Building Programme for the African Union, A/61/630.

Frieden.²⁴ Im gleichen Jahr wird der Mediation Support Unit das Standby Team of Mediation Experts in Vollzeit zur Verfügung gestellt.²⁵ Auch das Mediation Support Network wird von der Schweizerischen Friedensstiftung Swisspeace zusammen mit den Vereinten Nationen 2008 gegründet, um Mediationsorganisationen sowie Organisationen des Mediation Support zu vernetzen und deren Austausch zu Trends und Herausforderungen der Mediation zu fördern.²⁶ Anfang Mai 2015 umfasst es 21 Mitgliedsorganisationen aus unterschiedlichen Regionen der Welt.²⁷

Die direkte Antwort auf die Erklärung des Sicherheitsrats von 2008 ist der Bericht des Generalsekretärs „Enhancing Mediation and its Support Activities“ von 2009. Dieses Dokument unterstreicht die Relevanz von Mediation als Mittel der friedlichen Streitbeilegung für die Vereinten Nationen, insbesondere da sich Mediation in der Praxis im privaten Sektor sowie in der Forschung stark weiterentwickelt hat, und hebt zusätzlich die Wichtigkeit von Mediation Support hervor.²⁸ Auch für regionale Organisationen wird der Ausbau von Mediation Support-Kapazitäten immer mehr ein Thema. Der Rat der Europäischen Union (EU) verabschiedet 2009 das wegweisende Konzept „Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities“, welches die Begriffe „Mediation“, „Facilitation“ und „Dialog“ definiert.²⁹ 2011 wird im Rahmen des European External Action Service das EU Mediation Support Team ins Leben gerufen.³⁰

Die Group of Friends of Mediation wird 2010 durch Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen und regionale Akteure auf die Initiative von Finnland und der Türkei hin gegründet, um die Relevanz von Mediation für die friedliche Konfliktlösung zu betonen und den Einbezug von Frauen in Mediationsprozesse zu för-

²⁴ Vgl. United Nations Security Council (2008): Statement on the Agenda item “Maintenance of international peace and security: mediation and settlement of disputes”, S/PRST/2008/36.

²⁵ Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2014): Factsheet Standby Team of Mediation Experts 2015/2016.

²⁶ Vgl. United Nations General Assembly (2012): Report of the Secretary-General on strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/66/811, Paragraph 59.

²⁷ Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2014): Mediation Support Network.

²⁸ Vgl. United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, Paragraphen 46-47 und 60.

²⁹ Vgl. Council of the European Union (2009): Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities, 15779/09, S. 2 f.

³⁰ Vgl. ECDPM (2012): EEAS Mediation Support Pilot Project – Evaluatory Review, FWC COM 2011 – Lot 1, Request no. EEAS.K2.002, Maastricht (Niederlande), S. 9 f.

dem.³¹ Inzwischen (Mai 2015) gehören dieser Gruppe 40 Mitgliedstaaten und sieben regionale sowie andere internationale Organisationen an.³² Das finnische Außenministerium finanziert auch das Mediation Support Capacity Project der Afrikanischen Union, das von der Conflict Management Division der Afrikanischen Union (AU CMD) zusammen mit den NGOs ACCORD und Crisis Management Initiative (CMI) durchgeführt wird.³³

Im Bericht des Generalsekretärs „Preventive Diplomacy: Delivering Results“ von 2011 wird zusätzlich die präventive Wirkung von Mediation in der Diplomatie hervorgehoben.³⁴ Zwischen 2011 und 2014 erlässt die Generalversammlung der Vereinten Nationen ihrerseits drei Resolutionen zur Stärkung der Rolle von Mediation in der friedlichen Streitbeilegung, Konfliktprävention sowie Konfliktlösung.³⁵ Doch nur der Bericht des Generalsekretärs an die Generalversammlung A/66/811 von 2012 enthält im Annex I „Guidance for Effective Mediation“ eine explizite Definition von Mediation,³⁶ welche im Punkt 1.3.2 näher beschrieben und für die Zwecke dieser Arbeit operationalisiert wird. Das Handbuch „Guidance for Effective Mediation“ von 2012 stellt die Ziele und Ansätze von Mediation dar und gewährt Einblicke in die Entwicklung und Durchführung von effektiven Mediationsprozessen.³⁷ Bei der Erarbeitung dieses Instruments ist das Wissen und die Erfahrung der wichtigsten Akteure und Institutionen aus den Bereichen Mediation und Mediation Support einbezogen worden. Es spiegelt insofern die Quintessenz der Mediationsexpertise und einen internationalen Konsens von guten Praktiken in der Mediation wieder.

³¹ Vgl. United Nations General Assembly (2012): Report of the Secretary-General on strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/66/811, Paragraph 8 und 60.

³² Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2014): Group of Friends of Mediation.

³³ Vgl. ACCORD (2015): African Union Mediation Support Capacity Project.

³⁴ Vgl. United Nations (2011): Report of the Secretary General on “Preventive Diplomacy: Delivering Results”, S/2011/552.

³⁵ Vgl. United Nations General Assembly (2011): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/65/283; United Nations General Assembly (2012): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/66/291; United Nations General Assembly (2014): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/68/303.

³⁶ Vgl. United Nations General Assembly (2012): Report of the Secretary-General on strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/66/811, Annex I, Paragraphen 8-10.

³⁷ Vgl. *ibidem*, Paragraph 75.

2012 entsteht der Academic Advisory Council on Mediation für die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Akademikern sowie Forschungsinstitutionen und dem Department of Political Affairs der Vereinten Nationen.³⁸ Die Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) ruft im Dezember 2013 das Institute for Peace and Reconciliation ins Leben.³⁹ Auch die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) gründet im Oktober 2014 ein eigenes Mediation Support Team innerhalb seines Sekretariats in Wien.⁴⁰ Im gleichen Jahr entsteht mit dem European Institute of Peace eine unabhängige europäische Institution zur Unterstützung von Mediation nach dem Vorbild des US Institute of Peace.⁴¹

Die chronologische Nachzeichnung des Institutionalisierungsprozesses von Mediation Support zeigt auch, wie sich die Begriffe Mediation und Mediation Support im politischen Diskurs schrittweise schärfen. Trotz der zunehmenden Zahl von Institutionen, die sich Mediation Support widmen, ist der Begriff Mediation Support zum Zeitpunkt der Entstehung dieser Arbeit allerdings noch nicht ausdrücklich von den Vereinten Nationen definiert worden.⁴² Doch Mediation Support lässt sich anhand der Beschreibungen der Mediation Support Unit und der Definition des Mediation Support Networks, wie unter 1.3.3. dargestellt, erklären und für die Zwecke dieser Arbeit operationalisieren.

1.1.3. Schematische Darstellungsmöglichkeiten von Mediation Support-Institutionen

Im Folgenden werden einige schematische Darstellungsmöglichkeiten vorgestellt, um durch die Zuordnung der verschiedenen Institutionen zu übergeordneten Kategorien die Übersicht zu erleichtern.

1.1.3.1. Gliederung nach Institutionalisierungsgrad

Eine Möglichkeit ist die Einteilung nach dem Institutionalisierungsgrad in die fünf Kategorien: Eigenständige Institution, geförderte Institution, interne Einheit innerhalb einer Institution, Netzwerk und Ad-hoc-Kooperation. Dabei sind die ersten drei Kategorien einem gemeinsamen Papier der Berghof Stiftung, des

³⁸ Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2014): Academic Advisory Council.

³⁹ Vgl. ASEAN (2014): ASEAN Institute for Peace and Reconciliation kicks off in Jakarta.

⁴⁰ Vgl. OSZE (2014): Mediation in the OSCE area.

⁴¹ Vgl. European Institute of Peace (EIP) (2015): About Us – History.

⁴² Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog.

Berlin Centers für Integrative Mediation (CSSP), des Centers for Peace Mediation (CPM) der Europa-Universität Viadrina und des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) entlehnt. Dieser Aufsatz stellt die Modelle Extern, Hybrid und Intern als drei Möglichkeiten vor, wie Mediation Support betrieben werden kann.⁴³ Für die Einteilung nach Institutionalisierungsgrad erscheinen folgende fünf Kategorienbezeichnungen anschaulicher.

- 1) Die Kategorie **eigenständige Institution** steht für „rechtlich und institutionell eigenständige Organisationen“⁴⁴, die von internationalen und regionalen Organisationen, Staaten oder Parteien aufgrund ihrer spezialisierten Expertise und Unabhängigkeit beauftragt werden, Mediation Support zu leisten („Beispiele: Berghof Foundation, CSSP, mediatEUr, Center for Peace Mediation, Conciliation Resources, Humanitarian Dialogue Centre“⁴⁵).
- 2) Wenn bestimmte Leistungen in einer eigenständigen oder angegliederten, aber direkt finanzierten Organisation erbracht werden, so ist dies eine **geförderte Institution**⁴⁶. Die Finanzierung stammt in den meisten Fällen von nationalen Regierungen („Beispiele: Mediation Support Project in der Schweiz⁴⁷; CMI in Finnland; United States Institute of Peace in den USA“⁴⁸).
- 3) Die **interne Einheit innerhalb einer Institution** beschreibt „Inhouse-Abteilungen“⁴⁹, welche speziell für die Durchführung von Mediation Support in einer bestehenden internationalen oder regionalen Organisation oder Institution gegründet werden („Beispiele: UN DPA Mediation Support Unit, Mediationsabteilungen/Focal Points der Organisation für Sicherheit und Zu-

⁴³ Vgl. CSSP (2013): Friedensmediation – Kurzinformation und Vorschläge für die Politik, Berghof Foundation, CSSP, Center for Peace Mediation (Europa-Universität Viadrina), Zentrum für Internationale Friedenseinsätze, S. 3.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Vgl. ibidem.

⁴⁷ Das Mediation Support Project (MSP) ist ein Gemeinschaftsprojekt der Schweizerischen Friedensstiftung Swisspeace und des Center for Security Studies (CSS) der Eidgenössisch Technischen Hochschule Zürich und wird finanziert durch das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten der Schweiz. Insofern ist MSP den Institutionen CSS und Swisspeace angegliedert und keine eigene Institution.

⁴⁸ CSSP (2013): Friedensmediation – Kurzinformation und Vorschläge für die Politik, Berghof Foundation, CSSP, Center for Peace Mediation (Europa-Universität Viadrina), Zentrum für Internationale Friedenseinsätze, S. 3.

⁴⁹ Ibidem.

sammenarbeit in Europa, der Afrikanischen Union und des Europäischen Auswärtigen Dienstes⁵⁰).

- 4) **Netzwerke** sind Zusammenschlüsse von eigenständigen und geförderten Institutionen, teilweise auch von internen Einheiten, die einen bestimmten Zweck verfolgen und dauerhaft angelegt sind, wie das Mediation Support Network⁵¹.
- 5) Eine **Ad-hoc-Kooperation** wird meistens zur Unterstützung einer konkreten Mediation gebildet, ist aber nicht dauerhaft angelegt und löst sich nach ihrer Zweckerfüllung wieder auf. Ein Beispiel ist die International Contact Group in Mindanao, welche aus den Konfliktparteien, vier Staaten und vier internationalen NGOs gebildet wurde, um den Friedensprozess in Mindanao zu unterstützen.⁵²

Tabelle 1 im Anhang reiht einige der bisher erwähnten Mediation Support-Institutionen zur Veranschaulichung in die fünf Kategorien ein.⁵³

1.1.3.2. Einteilung nach geographischem Schwerpunkt

Eine weitere mögliche Gliederungsart wäre nach geographischem Schwerpunkt der Mediation Support-Aktivitäten der jeweiligen Institutionen. Während die Mehrzahl der erwähnten Institutionen global im Einsatz ist, haben einige einen regionalen Schwerpunkt. So arbeitet die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa für und mit ihren Mitgliedsstaaten, gleiches gilt für die Afrikanische Union und die Association of Southeast Asian Nations mit ihren jeweiligen Einheiten für Mediation Support. Die Afrikanische Nicht-Regierungsorganisation ACCORD ist ausschließlich in Afrika im Einsatz, die Mediation Unit nur in der Demokratischen Republik Kongo und das Joint Committee of Civil Society Organizations (CNDSC) in Madagaskar.

1.1.3.3. Darstellung nach Ansatzebene des Mediation Support

Weiterhin bietet sich eine Aufteilung gemäß der jeweiligen Ebene an, auf der die Institution Mediation Support betreibt. In Anlehnung an einen Blog-Beitrag von Simon Mason erscheinen die folgenden sechs Kategorien hilfreich:⁵⁴

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Vgl. United Nations Department of Political Affairs (2014): Mediation Support Network.

⁵² Vgl. Herbolzheimer, Kristian; Leslie, Emma (2013): Innovation in mediation support: The International Contact Group in Mindanao, Conciliation Resources, London (UK).

⁵³ Siehe Anhang: Tabelle 1, S. 99.

- 1) **Track 1:** Unterstützung von Track 1 Mediation, d.h. Mediation auf Regierungsebene bzw. der Ebene hochrangiger Diplomaten und Staatsmänner und -frauen;
- 2) **Parteien:** Vorbereitung von Parteien für eine Mediation;
- 3) **Lokale Strukturen:** Unterstützung von lokalen Mediatoren, Friedenskomitees oder ähnlicher Infrastruktur auf lokaler und nationaler Ebene;
- 4) **Track 2:** Unterstützung von Track 2 Dialogprozessen, welche Eliten auf mittlerer Ebene einbinden;
- 5) **Nationaler Dialog:** Unterstützung von nationalen Dialogprozessen, welche möglichst viele soziale Gruppen einbeziehen;
- 6) **Globale Strukturen:** Allgemeiner Mediation Support, der Mediation in Theorie und Praxis durch Training, Forschung, Politikberatung und Netzwerkarbeit zu verbessern sucht.⁵⁵

Durch die Verbindung der verschiedenen Ebenen lassen sich Synergien erzeugen⁵⁶, weshalb viele Mediation Support-Institutionen auf mehreren Ebenen tätig sind. Trotzdem plädiert Simon Mason für eine klare Unterscheidung der Ebenen, da sie unterschiedliche Expertise, personelle Ressourcen und institutionelle Arrangements erfordern. Die Zuordnung von Mediation Support-Institutionen zu den verschiedenen Kategorien erscheint daher sinnvoll. Ein Vorschlag für eine Aufteilung ausgewählter Mediation Support-Institutionen nach der Ebene, an der ihre Aktivitäten ansetzen, findet sich in Tabelle 2 im Anhang.⁵⁷

1.2. Forschungsfrage und Inhaltsübersicht

Angesichts der Vielzahl der Institutionen, die im Mediation Support tätig sind, können die oben genannten schematischen Darstellungen helfen, sich einen Überblick zu verschaffen. Vereinzelt entstanden Mediation Support-Institutionen bereits in den 1980er Jahren. In den 1990er Jahren könnte man fast von einer Gründungswelle von NGOs in diesem Bereich sprechen. Ab 2005 bilden nicht

⁵⁴ Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog, Punkte 2-7.

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog.

⁵⁷ Siehe Anhang: Tabelle 2, S. 100.

nur die Vereinten Nationen, sondern auch die wichtigsten regionalen Regierungsorganisationen eigene Mediation Support-Einheiten. Während weiterhin neue Nichtregierungsorganisationen entstehen, fällt in den letzten zehn Jahren vor allem der Trend zur Netzwerkbildung und verstärkter institutionenübergreifender Kooperation auf. Inzwischen gibt es auch erste Versuche, Mediation Support-Institutionen systematisch zu erfassen und zu gliedern, insbesondere im Rahmen von Kooperationen wie dem Mediation Support Network.⁵⁸ Allerdings bleiben die Hintergründe der Institutionalisierung sowie die Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren relativ unerforscht. Diese Arbeit widmet sich daher der Frage, wie sich die zunehmende Institutionalisierung von globalem Mediation Support erklären lässt und inwiefern sie die Professionalisierung von Mediatoren in der Friedensmediation unterstützt.

Zur Beantwortung dieser Frage werden überwiegend die Ergebnisse von neun Interviews mit Experten, die im Mediation Support arbeiten, und mit Mediatoren herangezogen und teilweise durch zusätzliche Dokumentenanalyse ergänzt. Ein wichtiges Ziel dieser Forschung ist es, der Friedensmediationspraxis mit der Zusammenführung und Auswertung der Einsichten unterschiedlicher Praktiker verwertbare Beiträge mit theoretischer Tiefe zu liefern und Überlegungen anzuregen, wie Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen und noch weiter beitragen können.

Bevor die Forschungsfrage genauer untersucht wird, sollen zunächst die Begriffe Institutionalisierung, Friedensmediation, Mediation Support sowie Professionalisierung erklärt und für die Zwecke dieser Arbeit definiert und operationalisiert werden.⁵⁹ Friedensmediation berührt verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, weshalb für diese Arbeit relevante Definitionen und Theorien aus der Soziologie, den Politikwissenschaften, Rechtswissenschaften und der Ethik herangezogen werden. Eine vertiefte Beschäftigung mit der Frage, welche Aspekte von Friedensmediation in den jeweiligen Wissenschaften anzusiedeln sind und wie diese für eine intensive Analyse ineinandergreifen, wäre für die weitere Etablie-

⁵⁸ Vgl. CSSP (2013): *Friedensmediation – Kurzinformation und Vorschläge für die Politik*, Berghof Foundation, CSSP, Center for Peace Mediation (Europa-Universität Viadrina), Zentrum für Internationale Friedenseinsätze, S. 3 & Crisis Management Initiative (CMI) (2013): *Mapping of African Non-State Actors Active in the Field of Mediation and Conflict Resolution*.

⁵⁹ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): *Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung*, München, 5. Auflage, S. 11 ff.

rung von Mediation im wissenschaftlichen Diskurs ebenfalls relevant und könnte Inhalt zukünftiger literaturbasierter Studien sein. Diese Arbeit geht diesbezüglich pragmatisch vor. Die zugrunde liegenden Modelle und Disziplinen werden genau bezeichnet und ihre Verwendung begründet. Allerdings wird darauf verzichtet, andere Herangehensweisen, die ebenfalls geprüft und für die Arbeit als nicht zweckdienlich eingeschätzt wurden, im Detail darzustellen und ihre Nichteignung ausführlich zu erläutern, da ein derartiges Vorgehen den vorgegebenen Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Nach der Klärung der wichtigsten Begriffe zum Abschluss der Einleitung soll in Punkt 2 der Forschungsgegenstand theoretisch fundiert werden. Aus der vorhandenen Literatur werden in Punkt 2.1 drei Hypothesen abgeleitet, welche die Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support erklären können. Punkt 2.2 stellt drei Hypothesen vor, wie Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen mögen. Punkt 3 erläutert die empirischen Methoden dieser Arbeit. Die Ergebnisse der neun qualitativen Interviews und der Dokumentenanalyse werden in Punkt 4 vorgestellt und in Punkt 5 mit Bezug auf die sechs Hypothesen interpretiert. Punkt 6 fasst die wichtigsten Erkenntnisse nochmals zusammen und leitet Vorschläge ab, wie Mediation Support-Institutionen in Zukunft noch mehr zur Professionalisierung der Friedensmediatoren beitragen können.

1.3. Begriffserklärung, Nominaldefinition und Operationalisierung

1.3.1. Institutionalisierung

Als Annäherung an den Begriff der Institutionalisierung erscheint die folgende soziologische Definition hilfreich:

„Institutionalisierung ist der Prozess, in dem bestimmte Handlungen bestimmter Akteure regelmäßig miteinander verbunden werden und die Verbindung zunehmend normativ geregelt wird.“⁶⁰

⁶⁰ Meulemann, Heiner (2013): Soziologie von Anfang an – Eine Einführung in Themen, Ergebnisse und Literatur, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 250.

Da sich diese Arbeit weniger mit den eigentlichen Prozessen von Institutionalisierung, sondern mehr mit den Hintergründen, welche diese Prozesse ausgelöst haben, und einigen möglichen ausgewählten Auswirkungen beschäftigt, lohnt es sich zusätzlich die grundsätzlichen Funktionen von Institutionenbildung in Erinnerung zu rufen. Institutionen können entlasten und die Identitätsbildung fördern.⁶¹ Es gibt allerdings auch negative Seiten von Institutionen, da sie in manchen Fällen Handlungsmöglichkeiten und Kreativität einschränken.⁶² Wichtig ist, genau zu unterscheiden „zwischen den Funktionen, die eine Institution hat, den Motiven, die zu ihrem Gebrauch und zu ihrer Erhaltung führen, und schließlich den allgemeinen und speziellen Gründen, die zu ihrer Entstehung beigetragen haben.“⁶³ Diese Arbeit untersucht zunächst einige allgemeine Bedingungen, welche zur Institutionalisierung von Mediation Support beigetragen haben könnten, und beleuchtet dann ein mögliches Motiv für ihren Gebrauch. Wie oben (Punkt 1.1) beschrieben, bezieht sich der Begriff Institutionalisierung in diesem Zusammenhang auf die im juristischen Sinne nachweisbare Gründung von NGOs und Vereinen, von mit Mediation Support befassten Einheiten innerhalb internationaler Regierungsorganisationen sowie von Netzwerken und Kooperationen zwischen diesen.

1.3.2. Friedensmediation

Die Vereinten Nationen definieren Mediation in ihrem Handbuch „Guidance for Effective Mediation“ folgendermaßen:

„Mediation is a process whereby a third party assists two or more parties, with their consent, to prevent, manage or resolve a conflict by helping them to develop mutually acceptable agreements. [...] Rather than being a series of ad hoc diplomatic engagements, mediation is a flexible but structured undertaking.“⁶⁴

Diese Definition grenzt Mediation als strukturierten Prozess ganz klar von Friedensdiplomatie ab, welche eher eine spontane Antwort auf eine bestehende Krise

⁶¹ Vgl. Korte, Hermann; Schäfers Bernhard (Hrsg.) (2010): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie, Wiesbaden, 8. Auflage, S. 150 f.

⁶² Vgl. ibidem, S. 150 f.

⁶³ Ibidem, S. 152.

⁶⁴ United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 4.

darstellt. Bei Friedensdiplomatie stehen zwar die Kommunikation und die Zusammenkunft von Konfliktparteien im Vordergrund, doch es gibt kein strukturiertes, langfristiges Konzept.⁶⁵

Als Methode der Konfliktbearbeitung wird Mediation in vielen unterschiedlichen Bereichen sowohl national als auch international angewandt. In Abgrenzung zu anderen Anwendungsgebieten, wie beispielsweise Wirtschaftsmediation und Familienmediation, bezeichnet Friedensmediation in dieser Arbeit die Vermittlung in Konflikten, welche die internationale Sicherheit, die Sicherheit eines Landes oder einer Region betreffen.

Während Friedensmediation in der Vergangenheit meist im Bereich des Track 1, also auf Regierungsebene, stattfand, setzt sich bei den Vereinten Nationen zunehmend die Auffassung durch, dass eine inklusive Herangehensweise durch die direkte oder indirekte Einbeziehung relevanter Interessengruppen zusätzlich zu den eigentlichen Konfliktparteien entscheidende Vorteile für nachhaltige Lösungen bietet.⁶⁶ So genannte „Track 2 Diplomacy“ bezeichnet eine inoffizielle Ebene der Diplomatie unterhalb der Regierungsebene und wird oft noch weiter spezifiziert und untergliedert. Das Konzept der „Multi-Track-Diplomacy“ von Louise Diamond und John McDonald unterscheidet neben „Track 1 Diplomacy“ acht weitere „Tracks“, wobei betont wird, dass die Relevanz jeder Ebene zu prüfen ist und Friedensmaßnahmen am effektivsten sind, wenn sie möglichst viele Ansatzpunkte nutzen, was die Track 1-Ebene einschließt.⁶⁷ Inklusivität steht allerdings im Spannungsverhältnis zur Effektivität, da Verfahren mit multiplen Foren und Akteuren die Mediation komplexer machen.⁶⁸ Trotz dieser Einschränkung wird Friedensmediation in dieser Arbeit nicht auf die Regierungsebene der Track 1-Mediationen eingegrenzt, sondern schließt auch Mediationen mit komplexeren Prozessen auf mehreren Tracks ein.

⁶⁵ Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog & Mason, Simon (2013): Mediation Perspectives: Peace Mediation Quo Vadis? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog.

⁶⁶ Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 11 f.

⁶⁷ Vgl. Diamond, Louise & McDonald, John (1996): Multi-Track-Diplomacy: A Systems Approach to Peace, Institute for Multi-Track Diplomacy, Arlington, VA (USA) & Notter, James & Diamond, Louise (1996): Building Peace and Transforming Conflict: Multi-Track-Diplomacy in Practice – Occasional Paper Number 7, Institute for Multi-Track-Diplomacy, Arlington, VA (USA), S. 1 ff.

⁶⁸ Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 12.

In diesem Sinne ist Friedensmediation also ein freiwilliger und strukturierter Prozess, in dem eine Drittpartei zwei oder mehr Parteien sowie Repräsentanten zusätzlicher relevanter Interessengruppen mit ihrer Zustimmung dabei unterstützt, einen Konflikt, welcher die internationale, nationale oder regionale Sicherheit gefährdet, zu verhindern, zu handhaben oder zu lösen, indem sie ihnen hilft, beidseitig akzeptable Vereinbarungen zu entwickeln.

1.3.3. Mediation Support

Mediation Support kann in unterschiedlichen Anwendungsgebieten von Mediation jeweils andere Bedeutungen haben. Im Kontext von Friedensmediation gibt die Beschreibung der Mediation Support Unit (MSU) der Vereinten Nationen einen ersten Eindruck, was sich hinter dem Begriff verbirgt:

„Established in 2006, MSU is a central hub for mediation support within the UN system. The Unit is set up to provide professional, cross-cutting support to 'good offices' activities, including preventive diplomacy and the mediation of disputes. MSU is a service provider to a wide range of actors, including the UN system, regional organizations, Member States and relevant peacemaking entities.“⁶⁹

Etwas konkreter erscheint die folgende Definition des Mediation Support Network:

„Mediation support can be defined as ‘activities that assist and improve mediation practices, e.g. training activities, developing guidance, carrying out research, working on policy issues, offering consultation, backstopping ongoing mediation processes, networking and engaging with parties’.“⁷⁰

Für die Zwecke dieser Arbeit wird globaler Mediation Support definiert als Aktivitäten und Maßnahmen, welche die Vorbereitung und Durchführung von Mediation weltweit unterstützen und verbessern. Dabei liegt der Fokus auf den Aktivitäten, die bereits institutionalisiert sind und Beiträge zur Professionalisierung von

⁶⁹ United Nations Peacemaker (2014): Mediation Support Services.

⁷⁰ Lehmann-Larsen, Stine (2014): Effectively supporting mediation: Developments, challenges, and requirements, in: Oslo Forum Papers, N° 3, June 2014, Center for Humanitarian Dialogue, Genf (Schweiz), S. 3 & Mediation Support Network (MSN) (2010): Summary of Intent of the Mediation Support Network, Sandö.

Mediatoren⁷¹ leisten können, was insbesondere Aus- und Weiterbildung, die Entwicklung von Richtlinien, Forschung zur Erarbeitung von Fallstudien und guten Beispielen, sowie Netzwerkarbeit betrifft.

1.3.4. Professionalisierung

In der Soziologie wurde Professionalisierung oft als Prozess der Entwicklung eines Berufs zu einer Profession bezeichnet, wobei eine Profession überwiegend als freiberufliche Tätigkeit verstanden wurde, die auf speziellen Kenntnissen und Wissen beruht, welche in einer akademischen Ausbildung erworben wurden. Außerdem sollte die Tätigkeit wesentliche Probleme der Klienten bzw. der Gesellschaft lösen, durch fachliche sowie ethische Standards geschützt und mit besonderer Anerkennung verbunden sein und nur von Angehörigen der Berufsgruppe qualitativ beurteilt werden können, was ein besonderes Vertrauen von Laien voraussetzt.⁷² Martin Schmeiser weist allerdings darauf hin, dass dieses „Merkmalkatalogverfahren“⁷³ einen Ansatz darstellt, „der idealtypisch am Beginn der soziologischen Beschäftigung mit Professionen steht“⁷⁴. Julia Evetts hält in der heutigen Zeit die Beschäftigung mit dem Konzept der Professionalität als einem „occupational value in the global world“⁷⁵ für aufschlussreicher:

„If the focus of analysis is shifted away from the concepts of profession (as a distinct and generic category of occupational work) and professionalization (as the process to pursue, develop and maintain the closure of the occupational group) and towards the concept of professionalism, then different kinds of explanatory theory become apparent. Then the discourse of professionalism can be analyzed as a powerful instrument of occupational change and social control at macro, meso and micro levels and in a wide range of occupations in very different work, organizational and employment relations, contexts and conditions.“⁷⁶

⁷¹ Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog, Punkt 7.

⁷² Vgl. Von Schlieffen, Katharina (2010): Professionalisierung von Mediation, München, S. 3.

⁷³ Schmeiser, Martin (2006): Soziologische Ansätze von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns, in: Soziale Welt 57, Baden-Baden, S. 311.

⁷⁴ Ibidem.

⁷⁵ Evetts, Julia (2011): Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future, in: Comparative Sociology 10-1 (2011), Leiden (Niederlande), S. 1.

⁷⁶ Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK) S. 4 f.

Anknüpfend an die Ausführungen von Julia Evetts kann Professionalisierung als Prozess hin zu gesteigerter Professionalität verstanden werden, wobei Professionalität im Diskurs sowohl als normatives Wertesystem als auch als Ideologie genutzt wird, um berufliche Veränderungen herbeizuführen.⁷⁷ Professionalisierung wird also in dieser Arbeit definiert als Prozess hin zu gesteigerter Professionalität. Hierdurch stellt sich auch das Problem der Definition von Professionalität.

Timo Airaksinen betont, dass Professionalität im Sinne einer professionellen Ethik nicht generell definiert werden kann, sondern nur im konkreten Bezug auf eine bestimmte Berufsgruppe⁷⁸, bzw., gemäß David Wilkins, bestimmte gesellschaftliche Bedürfnisse.⁷⁹ Hierfür empfiehlt er die wichtigsten Dienstleistungs-ideale einer Profession zu identifizieren und den konkreten Beschreibungen der Ziele von professioneller Arbeit auf diesem Gebiet gegenüber zu stellen. Zusätzlich können absolute Negativbeispiele aufschlussreich sein.⁸⁰ Dementsprechend orientiert sich diese Arbeit am Professionalitätsdiskurs der institutionalisierten Mediation Support-Aktivitäten im positiven wie negativen Sinne und gleicht diesen mit dem Professionalitätsverständnis von Mediatoren und Experten des Mediation Support ab. Professionalität soll also speziell für die Berufsgruppe der Friedensmediatoren definiert werden. Die Herleitung dieser Definition erfolgt in den Punkten 2.2 und 2.2.1.

⁷⁷ Vgl. Evetts, Julia (2011): Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future, in: *Comparative Sociology* 10-1 (2011), Leiden (Niederlande), S. 30 ff.

⁷⁸ Vgl. Airaksinen, Timo (2009): The Philosophy of Professional Ethics, in: *Institutional Issues involving Ethics and Justice – Volume 1*, UNESCO-EOLSS, Paris (Frankreich), S. 203.

⁷⁹ Vgl. Wilkins, David B. (1996): Redefining the “Professional” in *Professional Ethics: an Interdisciplinary Approach to Teaching Professionalism*, in: *Law and Contemporary Problems*, Vol. 58: Nos 3 & 4, Durham, NC (USA), S. 249.

⁸⁰ Vgl. Airaksinen, Timo (2009): The Philosophy of Professional Ethics, in: *Institutional Issues involving Ethics and Justice – Volume 1*, UNESCO-EOLSS, Paris (Frankreich), S. 204 f.

2. Forschungsgegenstand und theoretische Fundierung

Nach der Klärung der wichtigsten Begriffe, auf der diese Arbeit basiert, werden im Folgenden aus der vorhandenen Literatur einige Hypothesen zur Beantwortung der Forschungsfrage abgeleitet. Während Punkt 2.1 mit den Hintergründen der zunehmenden Institutionalisierung von globalem Mediation Support den ersten Frageteil behandelt, widmet sich Punkt 2.2 den Beiträgen der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung der Mediatoren in der Friedensmediation.

2.1. Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation

Es ist davon auszugehen, dass bestimmte Gegebenheiten und ein gewisser Bedarf die Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation begünstigt haben. Die folgenden Absätze zeichnen die Ergebnisse intensiver Literaturrecherche zu diesen Gegebenheiten sowie dem zugrunde liegenden Bedarf nach und formulieren auf dieser Basis Hypothesen für die weitere empirische Forschung.

Die Annahme liegt nahe, dass die Zahl der bewaffneten Konflikte weltweit zugenommen hat und daher ein größerer Bedarf an Mediation und Mediation Support besteht. Allerdings widerlegen Statistiken des Department of Peace and Conflict Research der Uppsala Universität diese These. Tatsächlich stieg die Zahl der bewaffneten Konflikte Mitte bis Ende der 1970er stark an, erreichte 1987 einen ersten Höhepunkt, überstieg dann Anfang der 1990er Jahre erstmals die 50er Marke, fiel aber Ende der 1990er wieder unter die 40er Marke und erreichte diese bis 2013 nicht mehr, wie Grafik 1 im Anhang entnommen werden kann.⁸¹ Insgesamt scheint sich die Zahl der Konflikte seit Beginn der 1990er Jahre auf einem eher mittleren Niveau eingependelt zu haben. Auch die Intensität der Konflikte ist nach einem Höhepunkt Anfang der 1990er Jahre wieder auf einem gleichbleibend geringen Niveau, wie Grafik 3⁸² zeigt. Nach einer starken Zunah-

⁸¹ Siehe Anhang: Grafik 1, S. 102.

⁸² Siehe Anhang: Grafik 3, S. 104.

me bewaffneter Konflikte Ende der 1980er und insbesondere Anfang der 1990er Jahre ist der Trend also seitdem eher rückläufig.

Kofi Annan schreibt: „Over the last two decades more wars have ended through mediation than in the previous two centuries.“⁸³ Diese Beobachtung ist sicher richtig, wenn man die Gesamtzahl von Mediationen ab den 1990er Jahren betrachtet. Schaut man aber die Entwicklung der letzten 20 Jahre an, so wird deutlich, dass inzwischen immer weniger Mediationen durchgeführt werden. Nach einer Studie von Simon Mason und Damiano Angelo Sguaitamatti ist nicht nur die Zahl der bewaffneten Konflikte, sondern auch die Zahl der Mediationen zur Bearbeitung dieser Konflikte sowie die Zahl der staatlichen Mediations-Akteure zwischen 1992 und 2009 zurückgegangen.⁸⁴ Gleichzeitig wächst aber seit der Jahrtausendwende die Zahl der regionalen Regierungsorganisationen⁸⁵ sowie die „Anzahl nichtstaatlicher und gesellschaftlicher Akteure“⁸⁶, die Mediation durchführen.⁸⁷ Auch „die Zahl der Akteure, die in der zivilen Friedensförderung tätig sind, steigt.“⁸⁸ Die Studie von Simon Mason und Damiano Angelo Sguaitamatti erklärt den Rückgang der Zahl von staatlichen Mediatoren mit einer Verschiebung von staatlichem Mediations-Engagement hin zu NGOs und internationalen Regierungsorganisationen in einem Prozess von „Outsourcing“.⁸⁹ Sie zeigt auch, dass zwar die Gesamtzahl von Mediationen abgenommen hat, zugleich aber einzelne Mediationen und ganze Mediationsprozesse heute von mehreren Akteuren mediativ begleitet werden: Staaten, Organisationen und Persön-

⁸³ Svensson, Isak & Wallensteen, Peter (2010): *The Go-Between – Jan Eliasson and the Styles of Mediation*, Preface by Kofi Annan, United States Institute of Peace, Washington D.C. (USA), S. IX.

⁸⁴ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): *Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland*, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 17 f.

⁸⁵ Vgl. *ibidem*.

⁸⁶ Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): *Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik*, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S. 25.

⁸⁷ Vgl. Bercovitch, Jacob (2004): *International Mediation and Intractable Conflict, Beyond Intractability*, Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder, Colorado (USA), S. 4.

⁸⁸ Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): *Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik*, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S. 10.

⁸⁹ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): *Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland*, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 17 f.

lichkeiten.⁹⁰ Diese Studienergebnisse sind für die Suche nach Hintergründen der zunehmenden Institutionalisierung von Mediation Support-Institutionen besonders interessant.

Grafik 2⁹¹ zeigt sehr anschaulich, wie sich die Art der Konflikte im Laufe der letzten sechzig Jahre gewandelt hat. Extrastate-Konflikte sind gemäß der Definition der Uppsala Universität Kolonialkonflikte und existieren seit 1974 praktisch nicht mehr.⁹² Auch zwischenstaatliche bewaffnete Konflikte werden immer weniger geführt. Die Zahl der innerstaatlichen Konflikte hat dagegen dramatisch zugenommen. Seit 1975 hat sie die 30er Marke nicht mehr unterschritten. Trotzdem wird auch hier der Trend deutlich, dass das Hoch von über 50 zu Beginn der 1990er Jahre überwunden ist und die Kurve seit der Jahrtausendwende zwar klar über 30 aber deutlich unter 40 bleibt. Auch das Phänomen der Internationalisierung von bewaffneten Konflikten nimmt leicht zu, vor allem seit 2008.⁹³ Ungeachtet des leichten Rückgangs der innerstaatlichen bewaffneten Konflikte seit der Jahrtausendwende, bleibt ihre Zahl relativ hoch. Auch wenn der Trend rückläufig ist, gibt es doch einen eindeutigen Bedarf, innerstaatliche Konflikte friedlich beizulegen. So liegt die Annahme nahe, dass es zwischen der Institutionalisierung von Mediation Support und der Zunahme von innerstaatlichen Konflikten einen Zusammenhang gibt. Eventuell spielt auch die Internationalisierung der bewaffneten Konflikte eine Rolle.

Im Folgenden werden drei Entwicklungen aufgezeigt und anhand der vorhandenen Literatur erläutert, welche die Institutionalisierung von Mediation Support begünstigt haben könnten. Wie dargestellt, hat weder die Zahl der bewaffneten Konflikte grundsätzlich zugenommen, noch die Zahl der Mediationen. Eventuell hat aber Friedensmediation im politischen Bewusstsein als Methode der friedlichen Streitbeilegung im Vergleich mit anderen Maßnahmen an Bedeutung gewonnen, was letztlich zur Gründung von Mediation Support-Institutionen und -Einheiten beigetragen haben mag. Die Zunahme der innerstaatlichen Konflikte könnte außerdem die Komplexität von Friedensmediation erhöht haben, was die Kooperation mehrerer unterschiedlicher Akteure in Mediationsprozessen erfordert haben mag und letztlich auch dazu geführt haben könnte, dass staatliche Akteure vermehrt regionale Organisationen

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ Siehe Anhang: Grafik 2, S. 103.

⁹² Uppsala University (2014): Uppsala Conflict Data Program – Definitions.

⁹³ Siehe Anhang: Grafik 2, S. 103.

und NGOs für Mediation beauftragen oder in eigene Bemühungen einbeziehen. Durch die verstärkte Zusammenarbeit unterschiedlicher Mediationsakteure mag auch ein Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation entstanden sein.

2.1.1. Zunahme der Bedeutung von Friedensmediation

Trotz des eher rückläufigen Trends der bewaffneten Konflikte weltweit steht Friedensmediation in den letzten zehn Jahren vermehrt im Fokus des internationalen politischen Diskurses, sowohl bei den Vereinten Nationen, als auch bei diversen regionalen Regierungsorganisationen. So zeigt ein Blick in die Datenbank des UN Peacemaker, dass sich ab 2005 immer mehr Dokumente des UN Generalsekretärs, des Sicherheitsrates und der Generalversammlung mit Mediation befassen⁹⁴, während Mediation in den Jahren davor nur sporadisch erwähnt wird, selbst in der Agenda für den Frieden von Boutros Boutros Ghali.⁹⁵ Auch regionale Organisationen beschäftigen sich verstärkt mit Mediation, so zum Beispiel die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), die Europäische Union und die Afrikanische Union ab 2009 sowie die Vereinigung Südostasiatischer Staaten (ASEAN) ab 2013, wie unter Punkt 1.1.2 dargestellt. UN Generalsekretär Ban Ki-moon stellt 2009 in einem Bericht fest: „Of the various means that the Charter suggests for this purpose [maintaining international peace and security] mediation has proved to be the most promising.“⁹⁶ „Diese Einsicht beruht auf empirischen Daten aus der Konfliktforschung. Seit dem Ende des Kalten Krieges wurden in 50 % aller internationalen Krisen die Dienste einer Drittpartei beansprucht. Im Vergleich zu Verhandlungen ohne Drittpartei ist die Wahrscheinlichkeit, dass mit Verhandlungen ein Abkommen abgeschlossen wird, fünfmal grösser; bezüglich des langfristigen Abbaus von Spannungen beträgt der Faktor 2,4.“⁹⁷

⁹⁴ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Key Documents.

⁹⁵ Vgl. United Nations (1992): An Agenda for Peace – preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping, A/47/277 – S/24111.

⁹⁶ United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, Paragraph 2.

⁹⁷ Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): Vermittler im Vergleich: Bedeutung für die Schweiz als Mediatorin, in: Wenger, Andreas (Hrsg.): Zivile Friedensförderung der Schweiz: Bestandsaufnahme und Entwicklungspotenzial, Züricher Beiträge zur Sicherheitspolitik Nr. 83, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S 69 f.

Es stellt sich die Frage, warum Mediation ausgerechnet in den letzten zehn Jahren so viel Beachtung geschenkt wird, wo sie doch seit jeher als Mittel der friedlichen Streitbeilegung bekannt ist. Tatsächlich haben sich die sicherheitspolitischen Risiken seit Ende des kalten Krieges verändert.⁹⁸ Kofi Annan sieht die größte Veränderung in der zunehmenden gegenseitigen Abhängigkeit, die auch dafür sorgt, dass fragile Staaten als Nährboden für Terroristen die internationale Sicherheit über ihre Staatsgrenzen hinaus gefährden können.⁹⁹

„We all share responsibility for each other’s security, and only by working to make each other secure can we hope to achieve lasting peace and security for ourselves. This realization has done much to strengthen support for the idea of collective security. It has also provided a new, and powerful, rationale for peacemaking, including through mediation.“¹⁰⁰

So ist der Bedarf an Mediation nicht in absoluten Zahlen gestiegen, doch er scheint an Dringlichkeit und Differenziertheit zugenommen zu haben. Dies liegt nicht nur an der gewachsenen Unterstützung für die Idee der kollektiven Sicherheit, wie von Kofi Annan beschrieben, auch die „Dringlichkeit für die Lösung der innerstaatlichen Konflikte“¹⁰¹ ist gestiegen. Die Zunahme innerstaatlicher Konflikte erfordert Konfliktbearbeitungsmethoden, die der Vielzahl von Akteuren, ihren divergierenden Interessen und der Diversität relevanter Sachthemen gerecht werden. Mit der Zahl der innerstaatlichen Konflikte scheint auch die Einsicht gewachsen zu sein, dass Mediation in Multitrack-Prozessen den auf die Regierungsebene beschränkten Verhandlungen vorzuziehen ist. So werden vermehrt Kooperationen verschiedener Partner für die Unterstützung einer Mediation gebildet: „[...] today negotiations are usually simultaneously assisted by one or two

⁹⁸ Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S 22 ff.

⁹⁹ Vgl. Svensson, Isak & Wallensteen, Peter (2010): The Go-Between – Jan Eliasson and the Styles of Mediation, Preface by Kofi Annan, United States Institute of Peace, Washington D.C. (USA), S. IX.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S. 25.

mediating entities (organizations, states, or personalities).“¹⁰² Auch dieser Trend mag die verstärkte Beschäftigung mit Mediation im internationalen politischen Diskurs begünstigen.

Während in der vorhandenen Literatur einiges darauf hindeutet, dass die Bedeutung von Friedensmediation tatsächlich gewachsen ist, lässt sich ein Zusammenhang mit der Institutionalisierung von Mediation Support nicht eindeutig feststellen. Diese Verbindung sowie die Zunahme der Bedeutung von Friedensmediation an sich soll in dieser Arbeit empirisch überprüft werden.

2.1.2. Höhere Komplexität von Friedensmediation

Viele Dokumente der Vereinten Nationen, regionaler Organisationen sowie anderer Mediationsakteure weisen auf die Komplexität von Friedensmediation hin. Es stellt sich die Frage, ob sich diese Komplexität erhöht hat und dies die Institutionalisierung von Mediation Support begünstigt haben mag. Tatsächlich ist Friedensmediation ein komplexer Vorgang, der nicht nur den Konfliktkontext mit all seinen Besonderheiten, die Konfliktparteien und die internationalen Zusammenhänge berücksichtigen muss, sondern auch ständig an Veränderungen der Konfliktodynamik anzupassen ist. Diese Komplexität bestand allerdings schon immer. Möglicherweise rührt der Eindruck höherer Komplexität daher, dass heute Mediation anders verstanden wird und andere Inhalte und Ansätze verfolgt als früher, wie unter den Punkten 1.1.1 und 1.1.2 dargestellt. Dies gilt insbesondere für die Diversifizierung von Themen, Bemühungen um Inklusivität und die Zunahme der Vielfalt von Mediationsakteuren.

Ein Bericht des UN Generalsekretärs an die Generalversammlung von 2012 bestätigt dies. Hier heißt es, dass sich heute Mediation nicht mehr auf den Abschluss von Waffenstillstands- und Friedensabkommen beschränkt, sondern umfassendere Ansätze anstrebt, um der Vielfalt der heutigen Streitpunkte gerecht zu werden:

„In contrast to the mostly ideologically based conflicts of the 1970s and 1980s, conflicts over the control of government, as well as natural and economic resources, dominate the present agenda. These disputes are overlaid

¹⁰² Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 17.

with ethnic polarization, socioeconomic tensions and poor governance and are exacerbated by climate change. As a result, mediation and facilitation efforts have moved beyond securing a ceasefire and have focused on achieving comprehensive settlements, which deal with a broad range of issues such as, inter alia, powersharing, wealth-sharing, constitutions, justice, human rights and security issues. The range of complex issues to be addressed means mediation requires greater and more varied expertise.“¹⁰³

Mit der Zunahme der innerstaatlichen Konflikte¹⁰⁴ und den geänderten sicherheitspolitischen Risiken seit Ende des kalten Krieges¹⁰⁵, haben sich also die Streitpunkte von Konflikten gewandelt und auf zusätzliche Bereiche ausgedehnt. Dementsprechend wird auch in die Bemühungen von Friedensmediatoren eine größere Vielzahl von Themen einbezogen, was Friedensmediation als solche komplexer werden lässt.

Doch es gibt noch weitere Punkte, welche die Komplexität erhöhen. Durch die größere Zahl der Themen, bedarf es einer vielfältigeren Expertise in der Friedensmediation. Einzelne Personen können die erforderliche Diversität kaum ausreichend bieten, weshalb mehr Akteure in die Mediation einbezogen werden und neben Staaten und internationalen Regierungsorganisationen vermehrt auch zivile Akteure und NGOs zum Einsatz kommen:

„Die komplexen Herausforderungen der heutigen Konflikte wie in Somalia, Ruanda oder Bosnien-Herzegowina übersteigen die Kapazitäten einzelner Staaten. Diese Erfahrung führte dazu, dass die multilaterale Ebene für die zivile Friedensförderung zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Es wurde erkannt, dass Kooperation und Arbeitsteilung zwischen Staaten sowie zwischen Staaten und anderen Akteuren für die Stabilisierung und Friedenssicherung in Konfliktherden eine Notwendigkeit geworden ist.“¹⁰⁶

¹⁰³ UN General Assembly (2012): Report of the Secretary-General on strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/66/811, S. 5.

¹⁰⁴ Siehe Anhang: Grafik 2, S. 103.

¹⁰⁵ Vgl. Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S 22 ff.

¹⁰⁶ Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S 25.

Durch die Pluralität der Mediatoren, die an unterschiedlichen Ebenen ansetzen, erhöht sich der Bedarf an Koordination und somit die Komplexität von Friedensmediation.¹⁰⁷ Gleiches gilt auch für die verstärkten Bemühungen, Mediationsprozesse inklusiv zu gestalten und neben den bewaffneten Gruppen weitere Interessensgruppen und Konfliktakteure einzubeziehen.¹⁰⁸ Oft werden in Multitrack-Prozessen mehrere Aktivitäten mit unterschiedlichen Gruppen gleichzeitig organisiert, was ebenfalls mehr Personal sowie mehr Kooperation und Koordination erfordert.¹⁰⁹

Einige Dokumente der Vereinten Nationen und anderer Mediation Support-Institutionen beschäftigen sich dementsprechend mit den Herausforderungen der Koordination von Mediationsprozessen und machen Empfehlungen, wie verschiedene Mediationsakteure entsprechend ihrer Stärken und Schwächen zusammenarbeiten können.¹¹⁰ In ihrem Artikel „Vermittler im Vergleich“ identifizieren Simon J.A. Mason und Damiano Angelo Sguaitamati die folgenden fünf Rollen, die in jedem Friedensprozess zu finden sind: „Lead-Mediator“ (mit hoher politischer Stellung oder hohem Bekanntheitsgrad), „professionelle Mediatoren“ (mit Mediationsausbildung), „inhaltliche Experten“ (mit Wissen zu bestimmten relevanten Themengebieten und Teilaspekten des Konflikts), „Beobachter und Geldgeber“ (zum Teil organisiert als Groups of Friends), „administratives Personal und Sicherheitspersonal“.¹¹¹ Das „Manual for UN Mediators“ von UNITAR hebt zusätzlich die wichtige Rolle von Übersetzern in der Mediation hervor.¹¹² Die

¹⁰⁷ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamati, Damiano Angelo (2011): Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 14 ff.

¹⁰⁸ Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 11 f.

¹⁰⁹ Vgl. *ibidem*, S. 12.

¹¹⁰ Vgl. United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, Paragraph 38 f & United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz), S. 11 ff. & Whitfield, Teresa (2010): External actors in mediation – dilemmas & options for mediators, in: Mediation Practice Series, Center for Humanitarian Dialogue, Geneva (Schweiz) & Giessmann, Hans J.; Wils, Oliver (2009): Conflict Parties' Interests in Mediation, in: Berghof Policy Brief 01, Berghof Foundation for Peace Support, Berlin, S. 11 f.

¹¹¹ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamati, Damiano Angelo (2011): Vermittler im Vergleich: Bedeutung für die Schweiz als Mediatorin, in: Wenger, Andreas (Hrsg.): Zivile Friedensförderung der Schweiz: Bestandsaufnahme und Entwicklungspotenzial, Züricher Beiträge zur Sicherheitspolitik Nr. 83, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), S. 78 f.

¹¹² Vgl. United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz), S. 20 f.

verschiedenen Rollen können von Vertretern der gleichen Institution oder unterschiedlicher Institutionen ausgefüllt werden.¹¹³ Außerdem variieren die Besetzungen im Zeitablauf, insbesondere bei längeren Prozessen.¹¹⁴ Die Komplexität der Koordination all dieser Akteure scheint auf der Hand zu liegen. Im Folgenden wird empirisch untersucht, inwiefern Friedensmediation bezüglich der Themen und Inhalte sowie der Koordination aus Sicht von Experten des Mediation Support bzw. von Mediatoren komplexer geworden ist und dies mit der Institutionalisierung von Mediation Support zusammenhängt.

2.1.3. Bedarf für Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation

Möglicherweise haben die höhere Komplexität von Friedensmediation und die verstärkte Zusammenarbeit unterschiedlicher Mediationsakteure auch einen Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation ausgelöst. Effizienz wird im Folgenden in Anlehnung an das Glossar der OECD definiert als „ein Maß dafür, wie sparsam Ressourcen/Inputs (Finanzmittel, Fachwissen, Zeit usw.) in Ergebnisse umgewandelt werden.“¹¹⁵ Effektivität wird verstanden als das Ausmaß, in dem die Ziele eines Mediationsprozesses unter Berücksichtigung ihrer relativen Bedeutung erreicht worden sind oder voraussichtlich erreicht werden.¹¹⁶ Das High-level Panel on Threats, Challenges and Change betont zwar 2004 in seinem Bericht an den Generalsekretär, dass die Mediationsbemühungen des Generalsekretärs trotz geringer Ressourcen zur Reduktion internationaler Spannungen beigetragen haben.¹¹⁷ Doch es bemängelt auch Ineffizienzen, zum einen die Kooperation zwischen Staaten und den Vereinten Nationen sowie zwischen Programmen der Vereinten Nationen selbst und zusätzlich die Bemühungen um Konfliktprävention.¹¹⁸

¹¹³ Vgl. Whitfield, Teresa (2010): External actors in mediation – dilemmas & options for mediators, in: Mediation Practice Series, Center for Humanitarian Dialogue, Geneva (Schweiz), S. 6 f.

¹¹⁴ Vgl. *ibidem*, S. 7.

¹¹⁵ OECD (2009): Glossar entwicklungspolitischer Schlüsselbegriffe aus den Bereichen Evaluierung und ergebnisorientiertes Management, Paris (Frankreich), S. 27.

¹¹⁶ Vgl. *ibidem*, S. 26 f.

¹¹⁷ United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, Paragraph 37.

¹¹⁸ *Ibidem*, Paragraph 38 f.

Die Koordination zwischen unterschiedlichen Akteuren ist allerdings nicht der einzige Schwachpunkt in der Friedensmediation. Es hapert auch an der systematischen Sammlung von Wissen und Erfahrungen und deren gezielter Rückspeisung in laufende Mediationsverfahren. Thant Myint-U beschreibt das Problem der Wissensgenerierung in einem Beitrag der International Peace Academy für das Oslo Forum 2006 folgendermaßen:

„Despite being the world’s pre-eminent international mediator for six decades, there is very little knowledge of past experience, let alone a good system for ensuring that lessons are well learned. What memory there is rests in individual people rather than in the organization itself and these people are few and far between. [...] But whilst there are senior diplomats who have worked for the UN more than once, there are virtually no experienced in-house mediators, in particular at a middle level, who can be called upon to lead or support negotiations.“¹¹⁹

Zusätzlich lässt auch die Weitervermittlung von Wissen und Fähigkeiten in gezielten Schulungen zu wünschen übrig. So schreibt Thant Myint-U: „Whilst lessons have been learned (to some extent) from peacekeeping operations, UN mediation tends to be seen more as the preserve of gentlemen, rather than a professional niche requiring certain skills and training. Successful UN mediators have been successful by accident, because of their own innate abilities, or because of training elsewhere, rarely if ever because of knowledge imparted by the UN itself.“¹²⁰ Auch Douglas E. Noll bemängelt die fehlende Ausbildung von Diplomaten, die als Mediatoren eingesetzt werden in seinem Buch „Elusive Peace“.¹²¹ Er sieht die Friedensmediation unter Druck, da es auf nationaler Ebene immer mehr geschulte Mediatoren in diversen Ländern gibt, die internationale Verhandlungen dank globaler Kommunikationsmittel genau verfolgen und an der Mediation nach „alter Diplomatschule“ immer lauter Kritik üben.¹²² Noch 2009 fordert der Generalsekretär in seinem Bericht: „As experience, lessons learned

¹¹⁹ Myint-U, Thant (2006): The UN as Conflict Mediator: First Amongst Equals or the Last Resort? International Peace Academy, in: Oslo-Forum06 Background Paper, Oslo (Norwegen), S. 92 f.

¹²⁰ Myint-U, Thant (2006): The UN as Conflict Mediator: First Amongst Equals or the Last Resort? International Peace Academy, in: Oslo-Forum06 Background Paper, Oslo (Norwegen), S. 94 f.

¹²¹ Noll, Douglas E. (2011): Elusive Peace – How Modern Diplomatic Strategies Could Better Resolve World Conflicts, Amherst, New York (USA), S. 34.

¹²² Ibidem S. 35.

and best practices accumulate, it is imperative that we use this knowledge to strengthen our capacity to practise mediation more professionally and effectively throughout the entire international system.“¹²³

Desweiteren wird bei den Vereinten Nationen ein Mangel an finanziellen Mitteln¹²⁴ sowie ausreichend qualifizierten personellen Ressourcen festgestellt.¹²⁵ Die Beanstandung dieser Defizite und die Gründung der Mediation Support Unit der Vereinten Nationen 2006 steht offensichtlich in einem direkten Zusammenhang. In seiner Erklärung von 2008 fordert der Sicherheitsrat, dass Mediatoren dem Kontext angemessene Unterstützung und Flexibilität erhalten sollen und spezifiziert die folgenden notwendigen Eigenschaften für Mediatoren: Erfahrung, Unparteilichkeit sowie gute Kenntnis aller Interessengruppen, Fakten und Hintergründe eines Konflikts.¹²⁶ Im gleichen Jahr wird das Standby Team of Mediation Experts eingesetzt.

Die Forderungen nach mehr Effizienz und Effektivität in der Friedensmediation insbesondere in Bezug auf die Koordination verschiedener Mediationsakteure sowie die Sammlung und Weitervermittlung von Wissen und Erfahrung, welche in diversen Dokumenten der Vereinten Nationen sowie in der Fachliteratur zu finden sind, scheinen der Institutionalisierung von Mediation Support den Weg bereitet zu haben, da sie vielfach auf einen Mangel an personellen und finanziellen Ressourcen zurückgeführt werden. Auch diese Hypothese wird empirisch überprüft.

2.2. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Mediatoren in der Friedensmediation

Der bereits mehrfach zitierte Bericht des High-level Panel on Threats, Challenges and Change der Vereinten Nationen fordert 2004, dass das UN Department for Political Affairs mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet und umstrukturiert werden

¹²³ United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, Paragraph 8.

¹²⁴ United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, Paragraph 102.

¹²⁵ Ibidem, Paragraph 103.

¹²⁶ Vgl. United Nations Security Council (2008): Statement on the Agenda item “Maintenance of international peace and security: mediation and settlement of disputes”, S/PRST/2008/36.

soll, damit es Mediation konsequenter und professioneller unterstützen kann.¹²⁷ Die Gründung der Mediation Support Unit der Vereinten Nationen innerhalb des UN DPA folgt dann 2006.¹²⁸ Hieraus leitet sich die Vermutung ab, dass Mediation Support-Institutionen, wie die Mediation Support Unit der Vereinten Nationen, Beiträge zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leisten sollen. Im Sinne der oben dargestellten Institutionalisierungsdefinition könnte also die Professionalisierung der Friedensmediatoren ein Motiv für den Gebrauch und den Erhalt von Mediation Support-Institutionen darstellen. Dementsprechend werden im Folgenden aus der Literatur solche Beiträge der Mediation Support-Institutionen herausgesucht.

Zunächst muss aber darauf hingewiesen werden, dass die Professionalisierung von Friedensmediation im Vergleich zu klassischen Berufen noch am Anfang steht. Die meisten Friedensmediatoren sind hochrangige Diplomaten oder Politiker, die nur vereinzelt oder über begrenzte Zeiträume in der Friedensmediation tätig sind, insbesondere bei Mediationen auf Regierungsebene, also im Bereich des sogenannten Track 1.¹²⁹ Dies gilt unabhängig davon, ob nun die Mediation im Namen der Vereinten Nationen, von regionalen Regierungsorganisationen, einer Gruppe von Staaten, einem einzelnen Staat, einer Nicht-Regierungsorganisation, einem Zusammenschluss mehrerer unterschiedlicher Akteure oder einem prominenten Individuum geleitet wird.¹³⁰ Zwar gibt es immer mehr Experten, die hauptberuflich für Mediation Support-Institutionen arbeiten, doch die wenigsten sind ständig als Mediatoren aktiv. Einige Institutionen, wie die Crisis Management Initiative oder The Carter Center, wurden von ehemaligen Staatsoberhäuptern gegründet.¹³¹ Auch die Kofi Annan Foundation unterstützt teilweise die privaten Mediationsbemühungen des ehemaligen UN Generalsekretärs.

¹²⁷ Vgl. United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): *A more secure world: our shared responsibility*, A/59/565, Paragraph 102.

¹²⁸ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): *Mediation Support Services*.

¹²⁹ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): *Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland*, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 7 ff.

¹³⁰ Vgl. Whitfield, Teresa (2010): *External actors in mediation – dilemmas & options for mediators*, in: *Mediation Practice Series*, Center for Humanitarian Dialogue, Geneva (Schweiz), S. 6 ff. & Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): *Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland*, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 18 ff.

¹³¹ Vgl. Crisis Management Initiative (2015): *Who we are – History & The Carter Center* (2015): *About us – Chronology – Timeline of The Carter Center*.

tärs.¹³² Dieses Phänomen zeigt, wie wichtig eine hohe Stellung und Reputation in der Friedensmediation sind,¹³³ insbesondere für den leitenden Mediator.

Es wird auch immer noch in Frage gestellt, ob Friedensmediation eine Profession ist. So stellt Thant Myint-U fest: „Universities, think-tanks and others could be connected and used to help the UN Secretariat turn conflict mediation, if not into a profession, than at least a respectable craft.“¹³⁴ Indirekt zweifelt er damit an, dass Friedensmediation überhaupt zu einer Profession werden kann. Wie unter Punkt 1.3.4 dargestellt, soll in dieser Arbeit aber nicht nach dem Merkmalskatalogverfahren die Möglichkeit einer Zuordnung von Friedensmediation zu den Professionen analysiert werden. Es geht vielmehr um das Konzept der Professionalität in der Friedensmediation. Im Sinne von Julia Evetts wird Professionalisierung als Prozess hin zu gesteigerter Professionalität verstanden.¹³⁵

In diesem Zusammenhang stellt sich das Problem der Definition von Professionalität in der Friedensmediation. Es gibt erste Ansätze von Mediation Support-Institutionen, Indikatoren für Professionalität in der Friedensmediation zu erarbeiten. Einige davon sollen im Folgenden kurz dargestellt werden. Welche Indikatoren für Experten in der Praxis relevant sind und zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen, wird unter den Punkten 4 und 5 empirisch überprüft. Indikatoren für Professionalität fließen auch immer mehr in Aus- und Weiterbildungen ein. Aus der exemplarischen Darstellung des Spektrums von Aus- und Weiterbildungen von Mediation Support-Institutionen anhand einiger Beispiele wird die Hypothese abgeleitet, dass Mediation Support-Institutionen durch ein spezialisiertes Angebot zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen. Außerdem werden einige Herausforderungen bei der Effizienz- und Effektivitätskontrolle von Friedensmediatoren erläutert und eine Hypothese vorgestellt, wie Mediation Support-Institutionen eventuell Effektivitätskontrolle leisten können.

¹³² Vgl. Kofi Annan Foundation (2015): Mission Statement – Peace and Security.

¹³³ Vgl. Noll, Douglas E. (2011): *Elusive Peace – How Modern Diplomatic Strategies Could Better Resolve World Conflicts*, Amherst, New York (USA), S. 44 f.

¹³⁴ Myint-U, Thant (2006): *The UN as Conflict Mediator: First Amongst Equals or the Last Resort?* International Peace Academy, in: Oslo-Forum06 Background Paper, Oslo (Norwegen), S. 95 f.

¹³⁵ Vgl. Evetts, Julia (2011): *Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future*, in: *Comparative Sociology 10-1* (2011), Leiden (Niederlande), S. 1.

2.2.1. Definition von Indikatoren für Professionalität in der Friedensmediation

Ein großes Hindernis für die Definition von Professionalität in der Friedensmediation ist schon die unscharfe Verwendung der Begriffe Mediation und Mediation Support. Der Beitrag „What is Mediation“ von Simon Mason zum Blog „Mediation Perspectives“ bringt das Problem auf den Punkt:

„The UN definition of mediation (UN Guidance, p. 4) and the Mediation Support Network’s definition of mediation support provide guidance in categorizing the activities mentioned above. However, both definitions are broad, and, in daily usage, ‘mediation’ and ‘mediation support’ are sometimes used interchangeably. [...] Without clarity about the form of ‘mediation’ in question, adequate human and institutional resources cannot be developed.“¹³⁶

So ist ein entscheidender Beitrag, den die Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung der Friedensmediatoren leisten können, die Schärfung der verwendeten Begriffe. Die Definition von Friedensmediation in der „UN Guidance for Effective Mediation“ und von Mediation Support durch das Mediation Support Network sind wichtige Schritte in diese Richtung, aber noch lässt die klare Abgrenzung der unterschiedlichen Begriffe zu wünschen übrig.¹³⁷ Trotzdem sind die Zeiten vorbei, in denen Mediation im Sinne von Vermittlung ein vages Konzept blieb. Heute stehen dem professionellen Mediator Definitionen zur Verfügung, die von der internationalen Staatengemeinschaft anerkannt sind, wenn sie sich auch im Arbeitsalltag noch nicht völlig etabliert haben mögen.

Zusätzlich zur allgemeinen Begriffsdefinition tragen Mediation Support-Institutionen auch zur Bestimmung von Indikatoren von Professionalität in der Friedensmediation bei. Die besondere Schwierigkeit hierbei liegt darin, dass Mediation, wie dargestellt, ein komplexer Prozess ist, der dem jeweiligen Kontext Rechnung tragen soll.¹³⁸ Um wirksam zu sein, müssen Indikatoren hinreichend genau bestimmt werden. Zugleich braucht aber Friedensmediation große

¹³⁶ Vgl. Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog.

¹³⁷ Vgl. ibidem.

¹³⁸ Vgl. Lanz, David; Wählisch, Martin; Kirchoff, Lars; Siegfried, Matthias (2008): Evaluating Peace Mediation, Initiative for Peacebuilding, Brüssel (Belgien), S. 9 f.

Flexibilität.¹³⁹ In einem Versuch, dieses Spannungsverhältnis zu berücksichtigen, formuliert die UN Guidance die folgenden acht Grundsätze für Mediation:

- 1) Vorbereitung (von Mediator sowie Parteien);
- 2) Einwilligung (durch die Parteien);
- 3) Unparteilichkeit (des Mediators);
- 4) Inklusivität (des Mediationsprozesses);
- 5) „National Ownership“ (im Sinne von breiter nationaler Zustimmung zur und Identifikation mit der Mediation);
- 6) Berücksichtigung von internationalem Recht und normativen Regelwerken;
- 7) Kohärenz, Koordination und Komplementarität der Mediationsbemühungen (besonders wenn mehrere Akteure involviert sind);
- 8) Friedensverträge mit Qualität.¹⁴⁰

Gleichzeitig wird aber auch betont, dass die UN Guidance nicht jedes spezifische Bedürfnis oder alle Ansätze unterschiedlicher Mediatoren abdecken kann.¹⁴¹ Erwähnenswert in diesem Zusammenhang sind auch zwei frühere Versuche, Indikatoren für Professionalität zu bestimmen. So stellen David Lanz, Martin Wählisch, Lars Kirchhoff und Matthias Siegfried in ihrem Artikel „Evaluating Peace Mediation“ 2008 ein Modell zur Evaluierung von Friedensmediation vor, das aus einem System von Fragen besteht, die auf den neun OECD-Kriterien zur Auswertung von friedensbildenden Maßnahmen und den drei Mediationsmodellen, machtbasiert, interessenbasiert sowie transformativ basieren.¹⁴² Damiano Sguaitamatti und Simon Mason erarbeiten in Anlehnung an den Artikel „The Seven Deadly Sins of a Mediator“ von Brahimi und Ahmed 2011 sieben Qualitäten für Mediatoren und Mediationsinstitutionen.¹⁴³ Beide Konzepte scheinen allerdings in der Praxis bisher wenig Verwendung gefunden zu haben.

¹³⁹ Vgl. *ibidem*, S. 10.

¹⁴⁰ Vgl. United Nations (2012): *Guidance for Effective Mediation*, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 3.

¹⁴¹ Vgl. *ibidem*.

¹⁴² Vgl. Lanz, David; Wählisch, Martin; Kirchhoff, Lars; Siegfried, Matthias (2008): *Evaluating Peace Mediation, Initiative for Peacebuilding*, Brüssel (Belgien).

¹⁴³ Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano A. (2011): *Vermittler im Vergleich: Bedeutung für die Schweiz als Mediatorin*. In: Wenger, Andreas (Hrsg.): *Zivile Friedensförderung der Schweiz: Bestandsaufnahme und Entwicklungspotenzial*. Zürcher Beiträge zur Sicherheitspolitik, Nr. 83, Center for Security Studies, ETH Zürich, Zürich (Schweiz).

Grundlage für die Ermittlung von Professionalitätsindikatoren ist ein systematisches Wissensmanagement, das Erfahrungswerte und gute Beispiele sammelt, auswertet und der Praxis zur Verfügung stellt. Thant Myint-U stellt treffend fest: „Though every situation is different, and though a proper understanding of the local context, local history and local politics is essential, it would also seem that every peace process has something to learn from past failures and successes.“¹⁴⁴ Das Datenportal des UN Peacemaker enthält mittlerweile eine umfassende Sammlung an Dokumenten, Friedensverträgen und Studien.¹⁴⁵ Auch viele Mediation Support-Institutionen stellen inzwischen diverses Material zum Thema Friedensmediation online zur Verfügung, wie das Mediation Support Network¹⁴⁶, das Mediation Support Project¹⁴⁷, ACCORD¹⁴⁸, das Osloforum¹⁴⁹ und die Crisis Management Initiative¹⁵⁰, um nur einige Beispiele zu nennen. Diese systematische Sammlung von Ressourcen war sicher eine wichtige Voraussetzung für die Erarbeitung der ersten Indikatoren von Professionalität. Trotzdem bleibt die Effizienz- und Effektivitätskontrolle in der Friedensmediation eine Herausforderung, wie im übernächsten Punkt noch ausgeführt werden soll. Immerhin dienen das gesammelte Wissen und die „UN Guidance for Effective Mediation“ als Basis für spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation.

2.2.2. Spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation

Friedenserziehung im weiteren und engeren Sinne, oft basierend auf den Erkenntnissen der Friedens- und Konfliktforschung, ist nicht nur den Vereinten Nationen ein Anliegen, sondern auch einer Vielzahl von Institutionen, Universitäten und NGOs weltweit und zwar nicht erst seit Gründung der Vereinten Nationen. Spezielle Ausbildungen für Friedensmediatoren haben allerdings eine kürzere Geschichte. Bei den Vereinten Nationen entstand 1993 das jährliche International Peace Institute (IPI) Fellowship Programme im Bereich Peacemaking and

¹⁴⁴ Myint-U, Thant (2006): The UN as Conflict Mediator: First Amongst Equals or the Last Resort? International Peace Academy, in: Oslo-Forum06 Background Paper, Oslo (Norwegen), S. 94.

¹⁴⁵ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Resources Overview.

¹⁴⁶ Vgl. Mediation Support Network (2014): Publications.

¹⁴⁷ Vgl. Mediation Support Project (2015): Mediation Support Project - Center for Security Studies der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und Swisspeace.

¹⁴⁸ Vgl. ACCORD (2015): Publications.

¹⁴⁹ Vgl. Osloforum (2013-2015): Resources.

¹⁵⁰ Vgl. Crisis Management Initiative (CMI) (2015): Publications and Reports.

Preventive Diplomacy für Angestellte der Vereinten Nationen und regionaler Organisationen sowie Diplomaten, welches vom United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) angeboten wird.¹⁵¹ Wie unter Punkt 2.1.3 beschrieben, wird allerdings trotz dieses Programms die Ausbildung von Friedensmediatoren in diversen Dokumenten und Analysen der Vereinten Nationen bemängelt.

2010 veröffentlicht UNITAR ein „Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys“, das 38 Lehren aus den Mediationserfahrungen der Vereinten Nationen vorstellt.¹⁵² Das Handbuch enthält zwar eine Vielzahl interessanter Einsichten von hochrangigen Mediatoren und stellt eine wertvolle Ressource da, wirkt aber doch recht unübersichtlich durch die große Zahl gleichrangiger Überschriften. Die „UN Guidance for Effective Mediation“ von 2012 ist im Vergleich kompakter und beschränkt sich auf nur acht wesentliche Grundsätze, für die jeweils auch relativ konkrete Anleitungen zur Umsetzung gegeben werden.¹⁵³ Inzwischen ist die „UN Guidance for Effective Mediation“ auf die Initiative einzelner Staaten hin in fünf weitere Sprachen zusätzlich zu den sechs offiziellen Sprachen der Vereinten Nationen übersetzt worden.¹⁵⁴ Allerdings betont das Dokument auch, dass angesichts der Komplexität von Mediation nicht immer alle Probleme und Schwierigkeiten gelöst werden können und jeder Kontext und Konflikt eigene Abwägungsprozesse verlangt.¹⁵⁵ So haben einige Mediation Support-Institutionen nach der Veröffentlichung der UN Guidance eigene Handbücher herausgebracht, zum Teil als Ergänzung und Kommentar¹⁵⁶ zum Teil als Anpassung an die Besonderheiten in einer bestimmten Region, wie das „African Union Mediation Support Handbook“.¹⁵⁷

¹⁵¹ Vgl. United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, S. 18, Paragraph 61, Fußnote 22.

¹⁵² Vgl. United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz).

¹⁵³ Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York.

¹⁵⁴ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Resources – Mediation Guidance.

¹⁵⁵ Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S 3.

¹⁵⁶ Vgl. Mediation Support Network (MSN) (2013): Translating Mediation Guidance into Practice: Commentary on the UN Guidance for Effective Mediation by the Mediation Support Network, in: Discussion Points of the Mediation Support Network, No. 2, New York and Acera & Conciliation Resources (2012): United Nations Guidance for Effective Mediation: Moving Forward, London (UK).

¹⁵⁷ Vgl. ACCORD (2014): African Union Mediation Support Handbook, Umhlanga Rocks (Südafrika).

Doch Mediation Support-Institutionen erarbeiten nicht nur Handbücher, sondern auch Aus- und Weiterbildungen zu Friedensmediation im Allgemeinen sowie zu spezielleren Themen, welche von einem Tag bis zu mehreren Wochen dauern können. Die Mediation Support Unit der Vereinten Nationen organisiert beispielsweise Trainings zum Thema „Ceasefire Mediation and Management“ zusammen mit dem Norwegian Defence International Centre.¹⁵⁸ Sie arbeitet auch mit anderen Programmen und Institutionen der Vereinten Nationen sowie regionalen Regierungsorganisationen zusammen, um deren Kapazitäten in Friedensmediation zu stärken.¹⁵⁹ Im Rahmen der Bemühungen eine Infrastruktur für den Frieden aufzubauen, bietet das United Nations Development Programme Trainings für die Ausbildung von so genannten Insider Mediatoren in Konfliktregionen an, also Mediatoren, die im Land selbst mediativ tätig sind.¹⁶⁰ Auch regionale Regierungsorganisationen bilden in Mediation aus und weiter. Im Rahmen des Mediation Support Capacity Project der Afrikanischen Union bietet zum Beispiel die Nichtregierungsorganisation ACCORD verschiedene Trainings an.¹⁶¹ Einige Mediation Support-Institutionen haben spezielle Weiterbildungen für Diplomaten entwickelt, so das Mediation Support Project von Swisspeace und ETH Zürich für das Schweizer Außenministerium¹⁶² und das Center for Peace Mediation für das deutsche Auswärtige Amt.¹⁶³ Zusätzlich gibt es diverse Angebote von NGOs, oft als Kooperation mehrerer Partner, wie das fünfzehntägige Training zu „Multitrack Peace Mediation“ von Inmedio, CSSP sowie der Berghof Foundation.¹⁶⁴ Die genannten Beispiele sollen einen Überblick über das Spektrum der Angebote liefern, um darzulegen, dass sich sowohl die inhaltliche Vielfalt als auch die Quantität der Bildungsangebote erhöht haben. Es ist allerdings anzumerken, dass die Liste durchaus noch weitergeführt werden könnte. Im Rahmen dieser Arbeit kann keine umfassende Analyse von Aus- und Weiterbildungsangeboten erfol-

¹⁵⁸ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Mediation Support Unit – Featured Projects – Ceasefires – Ceasefire Mediation and Management Training Course.

¹⁵⁹ Vgl. United Nations Peacemaker (2014): Partnerships on Mediation – Overview.

¹⁶⁰ Vgl. United Nations Development Programme (UNDP) (2013): Info Brief: Infrastructure for Peace, New York (USA).

¹⁶¹ Vgl. ACCORD (2015): African Union Mediation Support Capacity Project.

¹⁶² Vgl. Mediation Support Project (2015): Mediation Support Project - Center for Security Studies der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und Swisspeace.

¹⁶³ Vgl. Center for Peace Mediation (2015): Training & Teaching: Training for International Diplomats.

¹⁶⁴ Vgl. Inmedio (2015): Multitrack Peace Mediation – Fifteen-day training course on mediation with a focus on development cooperation and peace-building, Inmedio, Berghof Foundation, CSSP, Berlin.

gen. Es geht vielmehr darum, empirisch zu überprüfen, inwieweit spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation durch Mediation Support-Institutionen grundsätzlich einen Beitrag zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leisten kann.

2.2.3. Effizienz- und Effektivitätskontrolle über Institutionen des Mediation Support

Auch wenn die „UN Guidance for Effective Mediation“ einige Indikatoren für Professionalität enthält, die sicher normative Wirkung entfalten, gibt es derzeit keinen Kodex oder verbindliche Richtlinien über deren Einhaltung Friedensmediatoren in irgendeiner Form Rechenschaft ablegen müssten.¹⁶⁵ Dies wird von manchen Experten bedauert, so empfehlen Antje Herrberg und Oliver Wils in ihrer Evaluation des Standby Teams of Mediation Experts der UN Mediation Support Unit einen Verhaltenskodex mit Vorschriften zu professioneller Ethik für die Experten des Teams einzuführen,¹⁶⁶ und Connie Peck bemängelt im „Manual for UN Mediators“, dass es keine Verhaltensregeln für die Kooperation von Mediatoren gibt.¹⁶⁷ Andere Stimmen warnen dagegen vor rigiden Vorschriften, welche die Flexibilität von Mediatoren in sich ständig wandelnden Konfliktkontexten einschränken, wie Sara Hellmüller, Corinne von Burg und Mathias Zeller: „Mediation in highly escalated international conflicts should not be submitted to overly rigid standards that may severely limit and hinder the required flexibility in quickly changing conflict contexts.“¹⁶⁸

Tatsächlich ist es sehr schwer, die Effektivität von Friedensmediation zu definieren, was auch die Entwicklung von Kontrollmechanismen erschwert. Julian Bergmann bringt in seinem Literaturbericht zu den Bedingungsfaktoren erfolgreicher Mediation den Stand der Forschung treffend auf den Punkt:

¹⁶⁵ Vgl. United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz), S. 4.

¹⁶⁶ Vgl. Herrberg, Antje; Wils, Oliver (2011): Evaluation Report - Evaluation of the Mediation Support Unit Standby Team of Mediation Experts, Norwegian Refugee Council, Berghof Foundation for Peace Support, MediatEUR, S. 36.

¹⁶⁷ Vgl. United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz), S. 4.

¹⁶⁸ Hellmüller, Sara; von Burg, Corinne; Zeller, Mathias (2014): Can Mediation Do Harm? Conflict Sensitivity in International Peace Negotiations, in: Essential 04/2014, Swisspeace, Bern (Schweiz), S. 20.

„In der Literatur zu internationaler Mediation herrscht kein Konsens hinsichtlich einer allgemein gültigen Definition des Erfolgs von Mediation. Der Erfolg eines Mediationsverfahrens kann sowohl in Bezug auf den Mediationsprozess – etwa durch das Anlegen von Kriterien wie Fairness oder Effizienz – als auch hinsichtlich des Mediationsergebnisses (im Sinne von Effektivität des Verfahrens) bewertet werden.“¹⁶⁹

Die ergebnisorientierte Konzeptionalisierung von Mediationserfolg kann wiederum zwei Dimensionen enthalten: „das tatsächliche Verhandlungsergebnis und die längerfristige Wirkung des Verhandlungsergebnisses auf die Dynamik des Konflikts.“¹⁷⁰ Julian Bergmann kommt zu dem Schluss:

„Die vorgestellten Ergebnisse der Analyse der Literatur zum Zusammenhang zwischen Eigenschaften und Strategien des Mediators und dem Erfolg von internationaler Mediation machen deutlich, dass eine konkrete Handlungsempfehlung im Sinne einer Art von ‚Erfolgsrezept‘ für Mediatoren in internationalen Konflikten nicht gegeben werden kann.“¹⁷¹

Dementsprechend beschreibt die „UN Guidance for Effective Mediation“ zu allen acht Grundsätzen die Herausforderungen und Dilemmata. Sie gibt zwar allgemeine Handlungsempfehlungen, weist aber jeweils auch auf mögliche Schwierigkeiten hin und erkennt an, dass für jede Konfliktsituation eine eigene Herangehensweise erforderlich ist und letztlich die Parteien für den Erfolg der Mediation die Verantwortung tragen.¹⁷² Diese Flexibilität der Grundsätze erschwert aber zugleich auch ihre Überprüfung. Von den oben beschriebenen acht Grundsätzen der „UN Guidance for Effective Mediation“ beziehen sich die ersten sieben auf den Mediationsprozess, während der letzte, nämlich Friedensverträge mit Qualität, das Mediationsergebnis betrifft.¹⁷³ Es werden auch einige Faktoren genannt, die die Nachhaltigkeit eines Friedensvertrags erhöhen können. Insbesondere wird

¹⁶⁹ Bergmann, Julian (2014): Reputation, Glaubwürdigkeit und interventionistischer Verhandlungsstil – Eigenschaften erfolgreicher Friedensstifter? Literaturbericht zu den Bedingungsfaktoren erfolgreicher Mediation, in: Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung, 3. Jahrgang, Heft 2, S. 237.

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ibidem, S. 251 f.

¹⁷² Vgl. United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, S. 3 ff.

¹⁷³ Vgl. ibidem.

empfohlen, Prozesse aufzunehmen, wie mit Meinungsverschiedenheiten bei der Umsetzung von Verträgen umzugehen ist.¹⁷⁴

Effizienz als „ein Maß dafür, wie sparsam Ressourcen/Inputs (Finanzmittel, Fachwissen, Zeit usw.) in Ergebnisse umgewandelt werden“,¹⁷⁵ mag im Zusammenhang mit Friedensmediation als Kriterium befremdlich wirken. Immerhin geht es ja bei Friedensmediation darum, das große Leid und die hohen gesamtwirtschaftlichen Kosten von Krieg zu vermeiden oder zu verringern. Doch gerade weil bei jeder Friedensmediation sehr viel auf dem Spiel steht, ist es wichtig ein optimales Input-Output-Verhältnis zu erreichen. So heißt es in einem wegweisenden Dokument der Vereinten Nationen zu Ethik, Professionalität und dem Image des öffentlichen Dienstes: „Organizations and their members must not be moral only where it is efficient to do so; they must be efficient only where it is moral to do so. Efficiency at any cost is not acceptable, but efficiency with moral and ethical conduct is imperative.“¹⁷⁶ Als Maxime in Sachen Effizienz scheint diese Aussage für Mediation Support-Institutionen durchaus geeignet.

Friedensmediation ist nicht der einzige Bereich des öffentlichen Dienstes, in dem Effizienz- und Effektivitätskontrolle wichtig und zugleich schwierig sind. Die Vereinten Nationen empfehlen zur Lösung des Überprüfbarkeitsproblems für die Verwaltung die Erarbeitung von ethischen Grundsätzen: „There are aspects of professionalism that make it difficult to attain an acceptable level of accountability. The difficulty in attaining administrative accountability makes administrative ethics particularly important.“¹⁷⁷ Man könnte die „UN Guidance for Effective Mediation“ als einen ersten Versuch deuten, eine Berufsethik für Friedensmediatoren zu formulieren. Doch wie können Mediation Support-Institutionen angesichts des breiten Spielraums der Empfehlungen die Effektivität und Effizienz von Friedensmediatoren überprüfen?

Hans Pongratz fordert einen „über formale Qualifikation und berufsständische Legitimation hinausgehenden Blick auf Zusammenhänge von Arbeit und Leben, Person und Organisation, Wissen und Gesellschaft. In selbstorganisierten Formen von Gruppen- und Projektarbeit beispielsweise können reflexive und prozessori-

¹⁷⁴ Vgl. *ibidem*, S. 20 ff.

¹⁷⁵ OECD (2009): *Glossar entwicklungspolitischer Schlüsselbegriffe aus den Bereichen Evaluierung und ergebnisorientiertes Management*, Paris (Frankreich), S. 27.

¹⁷⁶ United Nations (1997): *Ethics, Professionalism and the Image of the Public Service*, ST/SG/AC.6/1997/L.3, S. 5.

¹⁷⁷ *Ibidem*, S. 7.

enterte Normen zum Maßstab neuartiger Formen der Professionalisierung werden.¹⁷⁸ Tatsächlich scheint die Arbeit der Mediation Support-Institutionen in diese Richtung zu gehen, wie die Vielzahl von Lessons Learned- und Best Practice-Dokumenten sowie Fallstudien zeigt, die auf den Informationsplattformen von Peacemaker, CMI, Mediation Support Network, Mediation Support Project, u.a. zu finden sind. Im Folgenden wird empirisch untersucht, welche Ansätze von Effizienz- und Effektivitätskontrolle durch Mediation Support-Institutionen es gibt und inwieweit diese aus Sicht von Experten zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen.

¹⁷⁸ Pongratz, Hans J. (2014): Arbeit als gesellschaftliche Institution – Zu Heinz Hartmann: „Arbeit, Beruf, Profession“, Soziale Welt 19/3+4 (1968), in: Braun, Norman; Müller, Julian; Nassehi, Armin; Saake, Irmhild; Wolbring, Tobias (Hrsg.): Soziale Welt – Begriffe – Positionen – Debatten – Eine Relektüre von 65 Jahren Soziale Welt, Sonderband 21, Baden-Baden, S. 77-87.

3. Methoden

3.1. Auswahl und Begründung des Erhebungsverfahrens

Die sechs Hypothesen dieser Arbeit basieren auf relevanten Theorien und Forschungsergebnissen der Soziologie, der Politik- und Rechtswissenschaften, der Ethik sowie der Friedens- und Konfliktforschung. Zur Ergänzung wurden Dokumente der Vereinten Nationen, diverser regionaler Organisationen, sowie Studien und Analysen einer Reihe unterschiedlicher Mediation Support-Institutionen und Experten einbezogen. Die Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von Mediation Support und der Zusammenhang mit den drei Entwicklungen, Bedeutungszunahme von Friedensmediation, höhere Komplexität von Friedensmediation sowie Bedarf an Effektivitäts- und Effizienzsteigerung, wurden in problemzentrierten Experteninterviews mit Leitfaden analysiert. Teilweise wurden zusätzliche Dokumente zur Analyse herangezogen, um Aussagen zu ergänzen oder zu fundieren. Auch die Beiträge von Institutionen des Mediation Support zur Professionalisierung von Friedensmediatoren wurden auf diese Weise empirisch untersucht mit einem besonderen Augenmerk auf der Definition von Indikatoren von Professionalität, spezialisierter Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation sowie Effizienz- und Effektivitätskontrolle über Institutionen des Mediation Support.

Die Institutionalisierung von Mediation Support und die Professionalisierung von Friedensmediatoren sind Prozesse, zu denen es relativ wenig Literatur und Forschung gibt. Es bot sich daher an, erfahrene Experten zu diesen speziellen Themen zu befragen, die hauptberuflich mit Mediation und Mediation Support zu tun haben. Dabei war ein Bezug zur Praxis wichtig, aber auch die Fähigkeit, die eigene Arbeit und übergeordnete Zusammenhänge kritisch zu reflektieren. Da es in dieser Forschungsarbeit darum geht, komplexe Zusammenhänge aufzudecken, zu denen kaum Literatur existiert und in die nur Experten Einblick haben, wurde die qualitative Methode der Experteninterviews quantitativen Methoden vorgezogen.¹⁷⁹ So konnten durch offene Fragen auch zusätzliche Hintergründe von Insti-

¹⁷⁹ Vgl. Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 12 f.

tionalisierung und Beiträge zur Professionalisierung gefunden werden, die trotz der vorangegangenen Dokumentenanalyse noch unentdeckt geblieben waren und daher nicht als Hypothesen formuliert wurden. Außerdem wurde Hinweisen zu Literatur von Experten nachgegangen und bei Bedarf wurden zusätzliche Dokumente zur Ergänzung oder Überprüfung von Aussagen hinzugezogen und analysiert. Die Indikatoren für die Überprüfung der Hypothesen und zusätzlicher möglicher Zusammenhänge wurden, in Anlehnung an die Methode von Mühlfeld, in der zweiten und fünften von insgesamt sechs Stufen des Auswertungsverfahrens empirisch bestimmt.¹⁸⁰ Das Verfahren wird im Punkt 3.4 näher beschrieben.

Auf Wunsch einiger Experten wurden alle Interviews anonymisiert, sodass einzelne Aussagen weder Personen noch Institutionen zugeordnet werden können.¹⁸¹ Einige Experten empfanden dieses Vorgehen als entlastend und für zwei war es eine entscheidende Voraussetzung ihrer Teilnahme. Allerdings hätten zwei andere Experten eine namentliche Erwähnung begrüßt. Diesem Anliegen kann aber wegen der konsequenten Aufrechterhaltung der Anonymität nicht entsprochen werden, was im Vorfeld mit den Experten geklärt werden konnte.

3.2. Stichprobenbeschreibung

Die Festlegung der Stichprobe erfolgte in mehreren Schritten unter Berücksichtigung der Relevanz für das Thema.¹⁸² Durch die im Folgenden dargestellte „Vorabfestlegung der Samplestruktur“¹⁸³ soll sichergestellt werden, dass die Ergebnisse über die ausgewählten Fälle hinaus für Mediation Support-Institutionen generalisierbar sind. Zunächst wurde eine Übersicht von Mediation Support-Institutionen in Tabellenform erstellt, deren Aktivitäten international orientiert sind. Alle Institutionen, die wie unter 1.1.3.2 beschrieben einen nationalen geographischen Schwerpunkt haben, blieben unberücksichtigt. Allerdings wurden Organisationen einbezogen, die einen regionalen Schwerpunkt haben, solange sie in einer Vielzahl von Ländern aktiv sind. In die Übersicht wurden für jede Institu-

¹⁸⁰ Vgl. Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 331 f.

¹⁸¹ Vgl. Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden, 4. Auflage, S. 191 f.

¹⁸² Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 39.

¹⁸³ Ibidem.

tion Angaben zu den Mediation Support-Angeboten, Instrumenten, Zielen und finanziellen, personellen sowie institutionellen Ressourcen aufgenommen, soweit über die Selbstbeschreibungen auf den jeweiligen Websites oder andere Quellen vorhanden. Nicht zu allen Institutionen standen Daten zu finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung.

Danach wurden die Institutionen aufgrund ihrer Relevanz zur Beantwortung der Forschungsfrage bewertet. Zunächst wurden Institutionen herausgefiltert, die alle für die Professionalisierung als relevant eingestufte Mediation Support-Aktivitäten anbieten und zwar Aus- und Weiterbildung, die Entwicklung von Richtlinien, Forschung zur Erarbeitung von Fallstudien und guten Beispielen sowie Netzwerkarbeit. Danach folgten Institutionen die alle Aktivitäten anbieten, aber noch keine Richtlinien in irgendwelcher Form veröffentlicht haben. Die Mediation Support Unit der Vereinten Nationen bekam aufgrund ihrer besonderen Repräsentativität eine Sonderstellung. Basierend auf den unter 1.1.3.1 dargestellten Einteilungsmöglichkeiten wurde dann darauf geachtet, dass von jedem Typ mindestens eine Institution in der Stichprobe enthalten ist, also mindestens eine eigenständige Institution, eine geförderte Institution, eine interne Einheit innerhalb einer Institution sowie ein Netzwerk. Ad-hoc-Kooperationen blieben allerdings außen vor, da sie nur von begrenzter Dauer und auf einen bestimmten Konflikt bezogen und von daher schwer mit auf Dauer angelegten Institutionen vergleichbar sind, die in unterschiedlichen Konflikten vermitteln. In einem weiteren Schritt wurde die Ansatzebene der jeweiligen Mediation Support-Institution, wie unter 1.1.3.3 dargestellt, überprüft. Es wurde darauf geachtet, dass alle Institutionen der Stichprobe zum Ziel haben, die globalen Strukturen von Mediation Support zu stärken (Punkt 6) unter 1.1.3.3). Zusätzlich wurde dafür gesorgt, dass alle weiteren Ansatzebenen in der Stichprobe mehrfach repräsentiert sind (Punkte 1)-5) unter 1.1.3.3). Des Weiteren wurden Institutionen danach bewertet, inwieweit sie mit anderen kooperieren oder vernetzt sind, so dass Institutionen mit größerer Vernetzung bevorzugt werden konnten. Zusätzlich wurde sichergestellt, dass sowohl Institutionen, die schon mehr als ein Jahrzehnt aktiv sind, als auch solche, die relativ neu sind, berücksichtigt wurden. In einem letzten Schritt wurde die geographische Ausgewogenheit der Stichprobe geprüft und entsprechend eine Priorisierung mit dem Ziel vorgenommen, dass Institutionen aus allen Kontinenten vertreten sind. Durch diese mehrstufige Vorgehensweise soll die „innere

Repräsentativität“¹⁸⁴ der ausgewählten Institutionen gewährleistet werden, so dass maximal unterschiedliche ebenso wie typische Fälle enthalten sind, aber dennoch die Vergleichbarkeit gegeben ist.

Nach der Wahl der Institutionen wurden mit Hilfe von Anne Isabel Kraus des Centers for Peace Mediation Experten identifiziert. Zusätzlich wurden einige Institutionen direkt angeschrieben und um Unterstützung bei der Identifizierung geeigneter Experten gebeten. Bei der Auswahl der Experten wurde insbesondere auf mehrjährige Erfahrung als Mediator und/oder in den oben genannten Bereichen von Mediation Support sowie die Diversität der Einsatzregionen geachtet. Sowohl ein direkter Bezug zur Praxis als auch gewisse Erfahrung in Reflexion oder Evaluation erschienen unbedingt notwendig, um eine Befragung zu übergeordneten Zusammenhängen zu ermöglichen.¹⁸⁵ Als Indikator für Evaluationserfahrung wurde beispielsweise die Autorenschaft von Studien, Forschung oder Analysen gesehen. Die Kriterien wurden teilweise in den Interviews nochmals überprüft.¹⁸⁶ Auf diese Weise konnten neun Experten von relevanten Institutionen für ein Interview gewonnen werden, davon vier weiblich und fünf männlich. Im Sinne der Anonymisierung wird im Folgenden nicht zwischen Expertinnen und Experten unterschieden. Alle Interviewten sind hauptberuflich im Mediation Support tätig und haben eine Mediationsausbildung, drei arbeiten auch als Mediatoren. Sie wurden jeweils als Repräsentanten ihrer Institutionen befragt.¹⁸⁷ Fünf der neun Experten hatten mehrjährige Erfahrung mit zwei unterschiedlichen Mediation Support-Institutionen, was durch eine Anpassung des Leitfadens berücksichtigt wurde und einen Einblick in zwölf verschiedene Institutionen ermöglichte. Zwei besonders relevante Institutionen waren mehrfach repräsentiert.

Allerdings gab es keine Rückmeldung der in Asien und Australien angeschriebenen Institutionen. Die Literaturrecherche ergab trotz besonderer Mühe, dass kaum Studien und Forschung zu Mediation oder Mediation Support aus Asien und Australien vorhanden sind. Die wenigen Dokumente, wie Berichte zu einer Ad-hoc-Kooperation der International Contact Group in Mindanao oder zur Beteiligung von Frauen in Friedensprozessen in der Asien-Pazifik-Region in Taga-

¹⁸⁴ Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden, 4. Auflage, S. 173 f.

¹⁸⁵ Vgl. *ibidem*, S. 163.

¹⁸⁶ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 41 f.

¹⁸⁷ Vgl. *ibidem*, S. 38.

log, wurden von in Europa ansässigen Institutionen erstellt.¹⁸⁸ Direkte Anfragen mit Bitten um Dokumente bei Institutionen der Region blieben unbeantwortet. Eine mögliche Erklärung für diese Schwierigkeiten könnte sein, dass Mediation Support in der Asien-Pazifik-Region nicht in der Art und Weise institutionalisiert ist wie in anderen Regionen oder die Institutionalisierung viel weniger ausgeprägt ist. Mögliche Gründe dafür könnten sein, dass Mediation von anerkannten Personen ehrenamtlich durchgeführt wird, nicht als Beruf gilt und daher nicht so viel reflektiert und analysiert wird. Eventuell gibt es dort Mediation mehr auf lokaler und nationaler Ebene und weniger auf internationaler Ebene. Es könnte auch sein, dass dort Mediation nicht als Wissenschaft gilt und zusätzlich eher informell betrieben wird, weshalb es keine Websites von möglichen Institutionen gibt. Möglicherweise gibt es auch einfach wenig Material auf Englisch aber einiges in den jeweiligen Landessprachen, weshalb für Recherchen Sprachkenntnisse der Region nötig wären. Leider kann in dieser Arbeit über die Hintergründe der Tatsache, dass der Zugang zu Experten und Dokumenten in der Asien-Pazifik-Region nicht gelungen ist, nur spekuliert werden. Es wäre interessant, den Ursachen für das Phänomen in einer eigenen Arbeit nachzugehen, um zu sehen, welche Bedingungen im Vergleich zu anderen Regionen unterschiedlich sind.¹⁸⁹ Die Stichprobe der Mediation Support-Institutionen für diese Arbeit ist jedenfalls nicht global repräsentativ, sondern spart die Asien-Pazifik-Region aus.

3.3. Beschreibung und Erklärung des Leitfadens

Für die bessere Vergleichbarkeit der Experteninterviews und gezieltere Abfragemöglichkeiten wurde ein Leitfaden erstellt.¹⁹⁰ Der Leitfaden ist in drei große Themenbereiche untergliedert. Der erste Teil des Leitfadens enthält einige Fragen zum professionellen Hintergrund des jeweiligen Experten, insbesondere wie lange und in welchen Rollen er oder sie in der Friedensmediation tätig ist und in

¹⁸⁸ Vgl. Herbolzheimer, Kristian; Leslie, Emma (2013): *Innovation in mediation support: The International Contact Group in Mindanao*, Conciliation Resources, London (UK) & Center for Humanitarian Dialogue (2011): *Gawaing pangkapayapaan sa Asya at Pasipiko: Partisipasyon, Pananaw, at Prioridad ng Kababaihan*, Genf (Schweiz).

¹⁸⁹ Vgl. Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 99.

¹⁹⁰ Vgl. Helfferich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*, Wiesbaden, 4. Auflage, S. 164 ff.

welchen geographischen und thematischen Gebieten seine oder ihre Erfahrung liegt. Außerdem wird um eine Definition von Friedensmediation und Mediation Support gebeten, um spätere Ausführungen richtig einordnen zu können. Wenn die Experten weniger als eine Stunde für das Interview zur Verfügung standen oder ihr Verständnis von Friedensmediation und Mediation Support aus anderen Quellen bekannt war, wurde auf die Definitionsfragen verzichtet. Dieser Einstieg hat sich in der Durchführung bewährt.

Die beiden großen Teilbereiche, Hintergründe der Institutionalisierung sowie Beiträge zur Professionalisierung, werden mit ein bis zwei allgemeinen offenen Fragen aus der Vogelperspektive eingeleitet, um nach dem „Prinzip der Offenheit“¹⁹¹ auch neue oder völlig andere Aspekte entdecken zu können. So wird zu den Hintergründen der Institutionalisierung zuerst gefragt, wofür Mediation Support in der Friedensmediation gebraucht wird und welche Zusammenhänge es zwischen der Entwicklung von Friedensmediation und Mediation Support gibt. Im ersten Interview wurde auch noch gefragt, welche Bedürfnisse oder welchen Bedarf Mediation Support befriedigen soll. Da diese Frage sehr vage Antworten vom Experten generierte, wurde sie in der Folge nicht mehr gestellt. Wenn die Dokumentenanalyse zu den jeweiligen Mediation Support-Institutionen keine ausreichenden Informationen ergeben hatte, wurde außerdem eine konkrete Frage zu den Hintergründen der Entstehung der eigenen Institution des Experten eingefügt. Als nächstes werden die drei Hypothesen¹⁹² zu den Hintergründen der Institutionalisierung als abhängige Variable der Institutionalisierung von Mediation Support geprüft. Im Zentrum des Interesses stehen dementsprechend die Ursachen der Institutionalisierung, nicht aber ihre Wirkung.¹⁹³ Die Hypothese zur Zunahme der Bedeutung von Friedensmediation wurde abgeleitet aus dem politischen Diskurs der Vereinten Nationen sowie regionaler Regierungsorganisationen und wird mit einer grundsätzlichen Frage überprüft. Ein Experte erklärte, dass mit der Zunahme der Bedeutung von Friedensmediation als politischem Ziel auch die finanziellen Mittel erhöht wurden. In den folgenden Interviews wird daher eine Frage zu den für Mediation zur Verfügung stehenden finanziellen

¹⁹¹ Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 30 f.

¹⁹² Vgl. Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden, 4. Auflage, S. 117.

¹⁹³ Vgl. Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 81.

Ressourcen eingefügt als Indikator für die Bedeutungszunahme von Friedensmediation. Die Komplexitätshypothese wird durch eine geschlossene Frage eingeführt, worauf die Bitte um Spezifizierung folgt. Die Hypothese zum Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung wird durch die Frage nach Problemen, die Mediation Support löst, abgedeckt.

Im Professionalisierungsteil wird als erstes die offene Frage gestellt, was einen professionellen Mediator charakterisiert. Ursprünglich war die allgemeine Frage vorgesehen, welche Beiträge Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leisten. Allerdings wies der Experte des ersten Interviews darauf hin, dass diese Frage nicht pauschal, sondern nur mit Blick auf die jeweilige Institution beantwortet werden kann. Daher wurde in der Folge auf diese Frage verzichtet. Die drei Hypothesen zu Professionalisierungsbeiträgen werden von Anfang an mit Bezug zu den jeweiligen Institutionen der Experten überprüft. Es handelt sich wiederum um abhängige Variable, da die Ursachen der Professionalisierung von Friedensmediatoren im Fokus stehen, nicht aber die Wirkungen. Am Ende werden auch noch mögliche Vorteile sowie negative Effekte der Institutionalisierung von Mediation Support für Friedensmediatoren im Allgemeinen erfragt, um zusätzliche positive wie negative Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren zu identifizieren.

Ein Beispiel des Leitfadens findet sich im Anhang.¹⁹⁴ Der Leitfaden wurde dem Erfahrungshintergrund des Experten gemäß angepasst.¹⁹⁵ Die Themen und Schlüsselfragen wurden jeweils für eine bessere Vergleichbarkeit beibehalten. Hypothesen wurden nur einzeln abgefragt, insofern sie nicht von den Experten bei der Beantwortung der offenen Fragen genannt wurden. Ursprünglich wurden zwei Leitfäden erstellt, einer für Mediatoren und einer für Experten des Mediation Support. Allerdings wurde bei der Auswahl der Experten bereits klar, dass alle Mediatoren auch zusätzlich im Mediation Support tätig waren. Daher wurden die beiden Leitfäden kombiniert. Die Fragen, die spezifisch Mediatoren betrafen, wurden nur gestellt, wenn im ersten Teil eine Tätigkeit als Mediator genannt wurde.

¹⁹⁴ Vgl. Standardbeispiel Interviewleitfaden im Anhang, S. 105.

¹⁹⁵ Vgl. Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden, 3. Auflage, S. 149.

Die Frage zur Effizienz- und Effektivitätskontrolle durch Mediation Support-Institutionen stieß bei einigen Experten zunächst auf abwehrende Reaktionen oder Erläuterungen, warum eine solche Kontrolle kaum möglich sei. Allerdings erklärten dann die meisten Experten im Rahmen gewisser Einschränkungen, welche Bemühungen ihnen in dieser Richtung bekannt waren, ob nun von der eigenen Institution oder anderen Institutionen, mit denen sie über Kooperation verbunden waren oder die sie von internationalen Treffen oder aus der Literatur kannten. Zunächst wurde in Erwägung gezogen, die Formulierung der Frage zu ändern, doch für eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurde dann entschieden, die Frage beizubehalten.¹⁹⁶ Letztendlich konnten mit der Frage doch interessante Ergebnisse generiert werden.

3.4. Beschreibung des Auswertungsverfahrens

Alle neun Experten willigten ein, dass die per Skype geführten Interviews aufgezeichnet werden durften.¹⁹⁷ Im Anschluss wurden alle Interviews transkribiert und anonymisiert. Trotz der Anonymisierung hegte aber ein Experte die Sorge, dass es für Kenner doch möglich sein könnte, Transkripte Personen zuzuordnen. Aus diesem Grund werden die Transkripte nicht veröffentlicht. Außerdem werden direkte Zitate im Text der Arbeit vermieden. Wegen technischer Probleme bei der Aufzeichnung mussten die ersten Minuten eines Interviews mit Hilfe der Notizen rekonstruiert werden. Die Rekonstruktion war problemlos möglich, da es sich um den Frageteil zum professionellen Hintergrund des Experten handelte, der relativ knappe Antworten generiert hatte.

Die transkribierten Interviews wurden in Anlehnung an das sechsstufige Verfahren von Mühlfeld ausgewertet.¹⁹⁸ In der ersten Stufe wurden die Textstellen in unterschiedlichen Farben markiert, die spontan ersichtliche Antworten zu den Fragen sind.¹⁹⁹ Die Informationen bezüglich der Hypothesen zur Institutionalisie-

¹⁹⁶ Vgl. Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden, 4. Auflage, S. 180 f.

¹⁹⁷ Vgl. *ibidem*, S. 157 ff.

¹⁹⁸ Vgl. Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 325-352.

¹⁹⁹ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 48 & Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 336.

rung wurden mit unterschiedlichen Blautönen und die Antworten betreffend der Beiträge zur Professionalisierung mit unterschiedlichen Rottönen hinterlegt. Zusätzliche Informationen, die keiner der sechs Hypothesen zugeordnet werden konnten, wurden, soweit möglich, den zwei Bereichen, Hintergründe der Institutionalisierung und Beiträge zur Professionalisierung zugeschrieben und entsprechend farblich hervorgehoben (blaue Schriftfarbe für Institutionalisierung und rote für Professionalisierung). Hellgrau kennzeichnet Angaben zu professionellen Hintergründen, Gelb die Definition von Mediation Support und Hellgrün die von Friedensmediation. Der Farbschlüssel wird zur Veranschaulichung des Vorgehens im Anhang dargestellt.²⁰⁰

Zur Vorbereitung der zweiten Stufe wurden für die Hintergründe der Institutionalisierung die zwei Überpunkte festgelegt: spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen sowie allgemeine Hintergründe der Institutionalisierung aus der Vogelperspektive. Außerdem wurden die folgenden vier Kategorien bestimmt: Zusätzliche Hintergründe bzw. Gründe, Bedeutungszunahme von Friedensmediation, Komplexitätszunahme von Friedensmediation sowie Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung. Bezüglich der Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren wurden die folgenden fünf Kategorien gewählt: allgemeine Indikatoren für Professionalität von Friedensmediatoren, spezielle Professionalitätsstandards bestimmter Institutionen, Effizienz- und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen, Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen, zusätzliche Beiträge zur Professionalisierung. Aus den Interviews wurden anschließend relevante Einzelinformationen extrahiert und den jeweiligen Kategorien zugeordnet.²⁰¹ Danach wurden die zusätzlichen Hintergründe der Institutionalisierung, die zusätzlichen speziellen Gründe der Kreation bestimmter Institutionen sowie die zusätzlichen Beiträge zur Professionalisierung genauer analysiert und in eigene Kategorien untergliedert. Zuletzt wurden für die Zuordnungen in allen Kategorien Unterüberschriften gefunden und passende Beiträge der unterschiedlichen Experten eingefügt als Vorbereitung auf die Indikatorenfindung. Der Anhang zeigt

²⁰⁰ Vgl. Farbschlüssel im Anhang, S. 107.

²⁰¹ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 49 & Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 336.

zwei beispielhafte Ausschnitte des Kategoriensystems mit den Zuordnungen und Unterüberschriften.²⁰²

Im dritten Schritt wurde die innere Logik zwischen den Einzelinformationen innerhalb der jeweiligen Interviews betrachtet.²⁰³ Zunächst wurden die Informationen zum professionellen Hintergrund der Experten sowie ihr Verständnis von Friedensmediation und Mediation Support analysiert und zu den Antworten in Beziehung gesetzt. Danach wurde auf Widersprüche, besonders ausführliche Passagen und Wiederholungen geachtet. Der vierte Schritt bestand in der Verschriftlichung der so erarbeiteten Einsichten,²⁰⁴ für die ebenfalls ein Textbeispiel im Anhang zu finden ist.²⁰⁵

Für den fünften Schritt wurden anhand der im zweiten Schritt erarbeiteten Unterüberschriften für jede Auswertungskategorie Indikatoren formuliert. Die zwei so entstandenen Tabellen sind im Anhang beigefügt.²⁰⁶ Danach wurden die Antworten aus den Interviews zusammengefasst und paraphrasiert. Außerdem wurden geeignete Textstellen für indirekte Zitate identifiziert.²⁰⁷ Zur Veranschaulichung des Vorgehens findet sich ein Ausschnitt des Kategoriensystems mit den Indikatoren, Paraphrasen und Zitaten im Anhang.²⁰⁸

Im sechsten und letzten Schritt wurde der Auswertungstext für Punkt 4 formuliert, wobei auf Interpretationen noch verzichtet wurde.²⁰⁹ Die Diskussion und Bewertung der Ergebnisse erfolgt in Punkt 5. Zusätzlich zu den Interviews wurden die im Anhang aufgelisteten anonymisierten Dokumente berücksichtigt.²¹⁰

Eine ursprüngliche Hypothese dieser Arbeit war, dass Mediation Support-Institutionen über verbesserte Aus- und Weiterbildung zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen. Allerdings wurde schon beim Versuch der

²⁰² Vgl. Beispielhafte Ausschnitte des Kategoriensystems im Anhang, S. 107-108.

²⁰³ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 50 & Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 337.

²⁰⁴ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 50.

²⁰⁵ Vgl. Interview mit Experte 1 zur Veranschaulichung des 3. und 4. Auswertungsschritts, S. 109-110.

²⁰⁶ Vgl. Kategoriensysteme mit Indikatoren im Anhang, S. 111 ff.

²⁰⁷ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 50.

²⁰⁸ Vgl. Kategoriensysteme mit Indikatoren, Zusammenfassung und Zitaten im Anhang, S. 117 ff.

²⁰⁹ Vgl. Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage, S. 50.

²¹⁰ Vgl. Liste der ergänzend analysierten Dokumente im Anhang, S. 120 f.

theoretischen Fundierung dieser These klar, dass zu wenig Material zu Inhalt und Ergebnissen von Trainings zur Verfügung stand, um eine qualitative Überprüfung vornehmen zu können. Auch innerhalb der Interviews und über die dadurch entstandenen Kontakte zu Experten konnten die notwendigen Informationen nicht erlangt werden. Daher wurde die ursprüngliche Hypothese „verbesserte Aus- und Weiterbildung in der Friedensmediation“ angepasst zu „spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation“. Eine tiefergehende Analyse des Aus- und Weiterbildungsangebots von Mediation Support-Institutionen in der Friedensmediation könnte Thema einer eigenen Studie werden und sicher auch hilfreiche Einsichten für dessen Weiterentwicklung liefern.

4. Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der neun Experteninterviews vorgestellt, welche in einzelnen Aspekten, wie im Text und im Anhang angegeben, mithilfe einer Analyse zusätzlicher Dokumente ergänzt wurden. Grundsätzlich fällt auf, dass die Mehrzahl der Antworten auf die offenen Fragen den jeweils drei im Vorfeld erarbeiteten Hintergründen der Institutionalisierung und Beiträgen zur Professionalisierung zugeordnet werden können. Es werden aber außerdem auch neue Aspekte genannt, für die zusätzliche Kategorien definiert wurden. Die **Indikatoren** für alle Kategorien wurden anhand der Expertenaussagen entwickelt und auch für die Dokumentenanalyse übernommen. Sie sind im Anhang tabellarisch dargestellt und werden nun ausführlicher erläutert.²¹¹ Im Text werden die Indikatoren durch Fettdruck hervorgehoben.

4.1. Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support Institutionen

Auf die Frage, warum ihre Mediation Support-Institution oder Einheit gegründet wurde, nannten die Experten insbesondere Gründe, die den Kategorien Bedeutungszunahme von Friedensmediation und Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung zugeschrieben werden können. Doch auch die Komplexitätszunahme von Friedensmediation spielte eine Rolle sowie zwei zusätzliche spezielle Gründe: politischer Wille und konkreter Bedarf an Unterstützung von friedlicher Streitbelegung in einem bestimmten Land. Ergänzend hierzu ergab die Dokumentenanalyse, dass einige Institutionen zur Unterstützung bestimmter hochrangiger internationaler Mediatoren ins Leben gerufen wurden.

4.1.1. Bedeutungszunahme von Friedensmediation

Die Bedeutungszunahme von Friedensmediation machten vier Experten an der **verstärkten Anerkennung des Nutzens von Mediation und Mediation Sup-**

²¹¹ Siehe Anhang: Kategoriensysteme mit Indikatoren, S. 111 ff.

port auf politischer Ebene innerhalb und außerhalb der eigenen Institution fest.²¹² Ein Experte sieht **Mediation** gar **als neues Modewort**, das es in Berichten zu erwähnen gilt.²¹³ Außerdem wurde in zwei Institutionen eine **verstärkte Akzeptanz für den Sinn von Friedensmediationsausbildung** beobachtet.²¹⁴ Als vierten Indikator nennen vier Experten das **Aufkommen von spezialisierten Finanzierungsinstrumenten für Mediation**. Solche Instrumente richteten vor allem internationale und regionale Regierungsorganisationen sowie bestimmte Staaten ein. Ob es insgesamt eine Erhöhung dieser Mittel im Vergleich zu früher gibt, ist schwer überprüfbar, da Gelder für Mediation nicht immer einzeln ausgewiesen wurden.²¹⁵ NGOs profitieren insbesondere von den staatlichen Mitteln²¹⁶ und haben so insgesamt mehr Geld zur Verfügung.²¹⁷ Aufgrund der ebenfalls gestiegenen Nachfrage nach Mediation wird aber die finanzielle Ausstattung trotzdem noch immer als unzureichend empfunden, was die Dokumentenanalyse bestätigt.²¹⁸

4.1.2. Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung

Zwei Experten sahen im **Bedarf an systematischer, strukturierter Unterstützung für Friedensmediation** einen wichtigen Grund für die Kreation ihrer und weiterer Institutionen.²¹⁹ Ein weiterer Indikator für die Notwendigkeit einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation als Auslöser der Institutionalisierung ist die vielfach bemängelte **fehlende Mediationskompetenz von Mediatoren**, die nicht nur von einem Experten²²⁰ sondern auch in diversen Dokumenten unterschiedlicher Mediation Support-Institutionen erwähnt wird.²²¹ Drei Experten beschreiben die **mangelhafte, systematische Wissensgenerierung aus der Praxis heraus mit Praxisbezug** als wichtigen Motivationsfaktor.

²¹² Vgl. Interview Experte 5 & Interview Experte 7.

²¹³ Vgl. Interview Experte 5.

²¹⁴ Vgl. Interview Experte 5.

²¹⁵ Vgl. Interview Experte 7.

²¹⁶ Vgl. Interview Experte 9.

²¹⁷ Vgl. Interview Experte 8.

²¹⁸ Vgl. United Nations General Assembly (2014): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/68/303, Paragraph 10.

²¹⁹ Vgl. Interview Experte 5 & Interview Experte 8.

²²⁰ Vgl. Interview Experte 5.

²²¹ Vgl. United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, Paragraph 8, u.a.

tor.²²² Des Weiteren wird ein **Bedarf an Kooperation, Vernetzung²²³ und inoffiziellen Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen²²⁴** festgestellt, was die Institutionalisierung ebenfalls begünstigt hat. Für auch heute noch problematisch hält ein Experte die **fehlende langfristige Finanzierung** von Mediationsprozessen.²²⁵

4.1.3. Komplexitätszunahme von Friedensmediation

Die Zunahme der Komplexität von Friedensmediation erkennen drei Experten vor allem an der **größeren Themenvielfalt und Diversität von Akteuren²²⁶**, welche wiederum zu **komplexeren Mediationsprozessen** führen.²²⁷

4.1.4. Politischer Wille zur Unterstützung von Friedensmediation

Ein Experte betont, wie wichtig der politische Wille zur Unterstützung von Friedensmediation war und beschreibt ausführlich, wie die **Deklarationen und Vorstandsberichte** in Kombination mit einem klaren **Bedarf durch Engagement von innen und Unterstützung von außen** zum Ausbau der eigenen Mediation Support Einheit führten. Da sich die neu entstandene Institution **bewährte**, wurde der Ausbau fortgeführt.²²⁸ Die ergänzende Dokumentenanalyse zeigt, dass dieser Entstehungsprozess mit den Stufen Bedarf, politischer Wille, Engagement innerhalb einer Institution, Unterstützung von außen und Bewährung in der Praxis insbesondere für internationale und regionale Regierungsorganisationen gilt.

4.1.5. Unterstützung der friedlichen Streitbeilegung in einem Land

Ein Experte beschrieb außerdem, dass die eigene Institution aufgrund der **Notwendigkeit**, die friedliche Streitbeilegung in einem bestimmten Land zu stärken, gegründet und ausgebaut wurde. Die erlangte Erfahrung und Expertise wurde erst später von anderen Ländern nachgefragt und in Anspruch genommen. Die Do-

²²² Vgl. Interview Experte 3 & Interview Experte 5 & Interview Experte 9.

²²³ Vgl. Interview Experte 9.

²²⁴ Vgl. Interview Experte 8.

²²⁵ Vgl. Interview Experte 9.

²²⁶ Vgl. Interview Experte 9 & Interview Experte 5 & Interview Experte 6.

²²⁷ Vgl. Interview Experte 7 & Interview Experte 9.

²²⁸ Vgl. Interview Experte 4.

kumentenanalyse bestätigt, dass auf diese Art einige der regierungsunabhängigen Mediation Support-Institutionen entstanden sind, insbesondere ab den 1990er Jahren bis 2005.²²⁹

4.1.6. Unterstützung bestimmter hochrangiger internationaler Mediatoren

Des Weiteren zeigt die Dokumentenanalyse, dass diverse regierungsunabhängige Mediation Support-Institutionen zur Unterstützung bestimmter hochrangiger internationaler Mediatoren eingerichtet wurden, wie die Crisis Management Initiative für den ehemaligen finnischen Präsident Martti Ahtisaari,²³⁰ The Carter Center für den ehemaligen US amerikanischen Präsident Jimmy Carter,²³¹ die Kofi Annan Foundation für den gleichnamigen ehemaligen Generalsekretär der Vereinten Nationen²³² und CSSP für den deutschen Bundesminister a.D., Prof. Dr. Christian Schwarz-Schilling²³³, um einige prominente Beispiele herauszugreifen.

4.2. Allgemeine Überlegungen der Experten zu Hintergründen der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation

Mit zwei offenen Fragen wurden die Experten zu allgemeinen Überlegungen bezüglich der Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung aus der Vogelperspektive angeregt. Auch hier fällt die Mehrzahl der Antworten unter die Bereiche Bedeutungszunahme von Friedensmediation und Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung, während eine Komplexitätszunahme von Friedensmediation ebenfalls festgestellt, aber von weniger Experten spontan genannt wird. Ein Experte verneint sogar eine Komplexitätszunahme in einer direkten

²²⁹ Vgl. Mediation Unit für die Demokratische Republik Kongo, Joint Committee of Civil Society Organizations (CNDSC) für Madagaskar gemäß Crisis Management Initiative (CMI) (2013): Mapping of African Non-State Actors Active in the Field of Mediation and Conflict Resolution, S. 27. und 16; CSSP für Bosnien und Herzegovina gemäß CSSP Berlin Center for Integrative Mediation (2015): About us – The Honorary President, u.a.

²³⁰ Vgl. Crisis Management Initiative (2015): Who we are – History.

²³¹ Vgl. The Carter Center (2015): About us – Chronology – Timeline of The Carter Center.

²³² Vgl. Kofi Annan Foundation (2015): Mission Statement – Peace and Security.

²³³ Vgl. CSSP Berlin Center for Integrative Mediation (2015): About us – The Honorary President.

Frage mit der Begründung, Mediation sei schon immer komplex gewesen.²³⁴ Einige Anmerkungen lassen sich nicht den drei im Vorfeld erarbeiteten Kategorien zuordnen. Sie können zu zwei zusätzlichen Punkten zusammengefasst werden: Widerspruch zwischen der zunehmenden Institutionalisierung und der fehlenden Zunahme von Friedensmediation sowie Wunsch zur Professionalisierung.

4.2.1. Bedeutungszunahme von Friedensmediation

Drei der sechs Indikatoren zur Bedeutungszunahme von Friedensmediation stimmen mit bereits genannten, speziellen Gründen für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen überein. So stellen sechs Experten fest, dass es heute im Gegensatz zu früher **spezialisierte Finanzierungsinstrumente für Friedensmediation** gibt, v.a. bei den Vereinten Nationen und verschiedenen Staaten, aber auch bei regionalen Organisationen, insbesondere der EU, in geringerer Höhe bei der AU und der OSZE.²³⁵ Wieder wird die Finanzierung insgesamt aufgrund der gestiegenen Nachfrage als unzureichend bemängelt.²³⁶ Ein Experte sieht mit der bevorstehenden Verabschiedung der Sustainable Development Goals die Möglichkeit, dass auch in der Entwicklungshilfe eigene Töpfe für Mediation eingerichtet werden könnten, was eine Erhöhung der Mittel bedeuten würde.²³⁷ Drei Experten erkennen die Bedeutungszunahme von Friedensmediation auch daran, dass **Mediation zum Modewort avanciert** ist,²³⁸ obwohl sie als Mittel der friedlichen Streitbeilegung nicht wirklich neu ist. Außerdem ist der **Nutzen von Friedensmediation und Mediation Support** gemäß den Beobachtungen von vier Experten heute **mehr anerkannt**, insbesondere in Bezug auf die Bearbeitung bestimmter Konfliktthemen, weshalb internationale sowie regionale Organisationen eigene Mediationseinheiten gegründet haben, NGOs gewachsen oder neu entstanden sind und Staaten Mediation als Thema in ihrer Außenpolitik verankert haben.²³⁹ Zusätzlich betonen sechs Experten die **Vorteile von Friedensmediation gegenüber militärischen Maßnahmen**.²⁴⁰ Sie glauben, Mediation rückt ins Rampenlicht, da militärische Lösungen sich als kostenintensiv und

²³⁴ Vgl. Interview Experte 5.

²³⁵ Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 3, u.a.

²³⁶ Vgl. Interview Experte 9.

²³⁷ Vgl. Interview Experte 8.

²³⁸ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 3 & Interview Experte 8.

²³⁹ Vgl. Interview Experte 3 & Interview Experte 4 & Interview Experte 6 u.a.

²⁴⁰ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 3 & Interview Experte 5 u.a.

wenig effizient oder nachhaltig erwiesen haben. Man hofft, dass Mediation erfolgreicher wirkt, da sie den Konfliktparteien mehr Autonomie gewährt, was die verstärkte Institutionalisierung und Professionalisierung erklären kann. Doch ein Experte fürchtet auch, dass die Erwartungen an Mediation zu hoch sein könnten. Ein anderer denkt zudem, dass es für den UN Sicherheitsrat manchmal einfacher ist, sich auf Mediation zu einigen als auf Sanktionen oder militärische Maßnahmen, wie im Fall von Syrien.²⁴¹ Der Trend wird also nicht ausschließlich positiv gesehen. Drei Experten halten auch die **verstärkte Kooperation und Vernetzung von Mediationsinstitutionen und Mediatoren** für einen Indikator der Bedeutungszunahme von Friedensmediation.²⁴²

4.2.2. Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung

Diverse Antworten der Experten beziehen sich auf einen Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung und können in neun Anzeichen unterschieden werden, von denen fünf wiederum mit bereits unter Punkt 4.1 beschriebenen identisch sind. So führen fünf Experten die zunehmende Institutionalisierung von Mediation Support auf einen **Bedarf an systematischer, strukturierter Unterstützung für Friedensmediation** zurück, denn gezielte Vor- und Nachbereitung kann durch spezialisierte Strukturen besser geleistet werden als ad hoc für jeden Prozess.²⁴³ Auch die **fehlende Mediationskompetenz von Mediatoren**, insbesondere im Track 1-Bereich, spielt nach Ansicht von fünf unterschiedlichen Experten eine wichtige Rolle. Immerhin wird Mediation zunehmend mit spezifischem Wissen und bestimmten Fähigkeiten in Verbindung gebracht, die als erlernbar und wichtig anerkannt werden.²⁴⁴ Misserfolge durch aufgezwungene Lösungen, die nicht die Interessen von Parteien berücksichtigen, begünstigen diesen Trend.²⁴⁵ Somit werden nicht geschulte Mediatoren vermehrt durch ausgebildete unterstützt. Ein Experte weist aber darauf hin, dass auch nicht ausgebildete Diplomaten teilweise sehr effektive Mediation betreiben.²⁴⁶

²⁴¹ Vgl. Interview Experte 8.

²⁴² Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 9 u.a.

²⁴³ Vgl. Interview Experte 2, & Interview Experte 6 & Interview Experte 9, u.a.

²⁴⁴ Vgl. Interview Experte 1.

²⁴⁵ Vgl. Interview Experte 3.

²⁴⁶ Vgl. Interview Experte 8.

Drei Experten bemängeln, dass die **Nutzung der Expertise des Mediation Support nicht immer optimal** praktiziert wird, vor allem bei internationalen Organisationen und durch Diplomaten, die im Auftrag von Staaten medieren.²⁴⁷ Sie fordern für die größere Effektivität von Mediation in der Zukunft, dass Mediatoren auch auf die geschaffenen Mediation Support-Strukturen zurückgreifen sollen.

Trotzdem setzt sich zunehmend die Auffassung durch, dass Mediatoren aus der bisherigen Praxiserfahrung lernen und so Effektivität und Effizienz von Mediation erhöhen können. Drei Experten sehen daher eine Verbindung zwischen der Institutionalisierung und dem **Bedarf an systematischer Wissensgenerierung aus der Praxis heraus mit Praxisbezug**.²⁴⁸ Mediation Support-Institutionen aller Art werden immer mehr mit der Dokumentation, Aufbereitung und Weitervermittlung von praxisbezogenem Wissen betraut. Zwei Experten halten es für eine Stärke von NGOs, dass sie als **inoffizielle Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen** dienen können, um auch mit Parteien in Kontakt zu treten, mit denen höherrangige Diplomaten aus diversen Gründen nicht direkt verhandeln können.²⁴⁹ Staaten binden daher NGOs verstärkt in Mediationsprozesse ein und unterstützen sie finanziell. Die **Kooperation** zwischen einzelnen Institutionen, aber auch zwischen Institutionen und Staaten und NGOs wird nach Angabe von drei Experten zunehmend zur **Notwendigkeit**, besonders in Multi-Track-Prozessen.²⁵⁰ Es lässt sich die Entstehung einer Mediationsgemeinschaft und die Bildung von Netzwerken beobachten, doch sowohl Koordination als auch Zusammenarbeit lassen immer noch zu wünschen übrig. Zwei Experten bemängeln zusätzlich die **unzureichende begriffliche Abgrenzung und Rollenaufteilung** zwischen Mediation und Mediation Support.²⁵¹ Ein weiterer Experte fordert für die Zukunft einen **größeren Fokus auf Konfliktprävention und mehr mediative Unterstützung bei der Implementierung von Friedensverträgen**.²⁵²

²⁴⁷ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 5 & Interview Experte 8.

²⁴⁸ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 6 & Interview Experte 8.

²⁴⁹ Vgl. Interview Experte 3, u.a.

²⁵⁰ Vgl. Interview Experte 3 & Interview Experte 5 & Interview Experte 8.

²⁵¹ Vgl. Interview Experte 1, u.a.

²⁵² Vgl. Interview Experte 6.

4.2.3. Komplexitätszunahme von Friedensmediation

Auch eine Komplexitätszunahme von Friedensmediation wird mit der Institutionalisierung in Verbindung gebracht. Je fünf Experten machen diese an der **größeren Themenvielfalt**²⁵³ und **Diversität von Akteuren**²⁵⁴ fest. So werden seit Ende des Kalten Krieges Konflikte zunehmend ganzheitlicher angegangen und mehr Themenfelder in Mediation einbezogen, was die Arbeit komplexer macht, da speziellere und diversere Expertise in der Mediation gebraucht und gefordert wird, z. B. zu Konfliktdanalyse, Gender, Prozessdesign von mehrstufigen Mediationsverfahren sowie Sicherheits-, Verfassungs- und Machtteilungsfragen. Neben den Staaten und Vereinten Nationen als klassischen Mediationsakteuren, die noch heute die Hauptakteure bei Track 1-Mediationen sind, werden vermehrt auch NGOs und regionale Organisationen in Mediationsprozesse eingebunden, was Fragen zur Rollenaufteilung und Koordination aufwirft. Dies wird noch verstärkt durch die Bemühungen um mehr **Inklusivität**, wie zwei Experten bemerken.²⁵⁵ Ein Experte weist außerdem auf die **komplexeren Machtstrukturen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene** hin, die mit der klaren bipolaren Aufteilung zu Zeiten des Kalten Krieges nichts mehr zu tun haben.²⁵⁶ Zusätzlich verwischen die Grenzen zwischen offiziellen und inoffiziellen Strukturen, während zugleich Konflikte auf lokaler sowie nationaler Ebene eine Tendenz zur Regionalisierung und Internationalisierung aufweisen.

4.2.4. Widerspruch zwischen der zunehmenden Institutionalisierung und der fehlenden Zunahme von Friedensmediation

Drei Experten stellten einen Widerspruch zwischen der zunehmenden Institutionalisierung und der fehlenden Zunahme von Friedensmediation fest, wobei einer die Datenbank der Uppsala-Universität als Referenz anfügt, die aber nur Track 1-Mediation erfasst.²⁵⁷ Keine Einigkeit besteht in diesem Zusammenhang darüber, ob die Zahl der Konflikte angestiegen ist. Einige Experten denken, dass ja, andere nein.

²⁵³ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 2 & Interview Experte 6, u.a.

²⁵⁴ Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 6 & Interview Experte 9, u.a.

²⁵⁵ Vgl. Interview Experte 3, u.a.

²⁵⁶ Vgl. Interview Experte 8.

²⁵⁷ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 3 & Interview Experte 5.

4.2.5. Wunsch zur Professionalisierung

Außerdem sieht ein Experte im Wunsch zur Professionalisierung einen wichtigen Grund für die Institutionalisierung von Mediation Support, schränkt diese Beobachtung aber ausdrücklich auf die westliche Welt sowie Afrika ein, da er die Tendenz in anderen Regionen weniger wahrnimmt.²⁵⁸ Diese Bemerkung ist im Hinblick auf die Tatsache interessant, dass es schwierig war, Dokumente zu den Themen Institutionalisierung und Professionalisierung von Mediation Support aus der Asien-Pazifik-Region ausfindig zu machen und die wenigen im Internet auffindbaren Mediation Support-Institutionen dort auch nicht auf Anfragen reagierte.

4.3. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren

Die Beiträge, welche Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leisten, lassen sich in acht Kategorien zusammenfassen. Die Definition von Indikatoren für Professionalität von Friedensmediatoren erfolgt einerseits allgemein (1), andererseits über spezielle Professionalitätsstandards für bestimmte Mediation Support-Institutionen (2). Effizienz und Effektivitätskontrolle (3) findet nur eingeschränkt statt, da der Erfolg von Mediation schwer messbar und überprüfbar ist. Allerdings gibt es dennoch vielfältige interessante Ansätze mit diesem Problem umzugehen. Spezialisierte Aus- und Weiterbildungen (4) und Evaluation des Ausbildungserfolgs sind wichtige Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren. Trotzdem empfinden zwei Experten die Bildungsangebote noch als unzureichend. Zusätzlich zu den bereits im Vorfeld der Interviews erarbeiteten Aspekten ergeben sich noch vier weitere wichtige Beiträge: Der Austausch und die Kooperation zwischen Experten (5), welche mithilfe von Mediation Support-Institutionen stattfinden, unterstützen die Professionalisierung der Friedensmediatoren genauso wie deren Generierung und Vermittlung von Wissen (6). Auch die geleistete operationelle Unterstützung (7) sowie politisches Lobbying für Mediationskapazitätsaufbau (8) sind aus Sicht der Experten relevant. Trotzdem zweifelt ein Experte indirekt an, dass Friedensmediation eine Profession ist. Er sagt näm-

²⁵⁸ Vgl. Interview Experte 1.

lich, dass Mediation Support-Institutionen keine Beiträge zur Professionalisierung in dem Sinne leisten, dass sie Friedensmediation zum Status einer Profession verhelfen könnten.²⁵⁹ Dieser Bemerkung des Experten liegt das unter 1.3.4 erwähnte Professionalitätsverständnis zugrunde, nach dem eine Profession bestimmte Merkmale erfüllen muss, um als solche zu gelten.

4.3.1. Allgemeine Professionalitätsindikatoren

Die erste Frage, was einen professionellen Mediator kennzeichnet, erlaubt sowohl die in der Praxis zugrunde liegenden Indikatoren von Professionalität zu erforschen als auch einen Eindruck des Professionalitätsverständnisses des jeweiligen Experten zu bekommen. Fünf Experten beziehen sich in diesem Zusammenhang auf die „**UN Guidance for Effective Mediation**“.²⁶⁰ Einige Charakteristika für professionelle Mediatoren, die Experten aufführen, finden sich in der UN Guidance, insbesondere Unparteilichkeit, Inklusivität, Vorbereitung, Zustimmung durch die Parteien, nationale Teilhaberschaft, Kohärenz, Komplementarität und Kooperation mit anderen Akteuren sowie Beachtung von internationalem Recht. Auch die Mediationsdefinition der UN Guidance an sich wird als hilfreich und fortschrittlich betrachtet. Allerdings handelt es sich um Richtlinien, die nicht rechtlich verbindlich sind.

Zusätzlich nennen fünf Experten weitere **bestimmte Charaktereigenschaften und Fähigkeiten**, die sie für wichtig halten: Ehrlichkeit, Takt, kulturelle Sensibilität, Diskretion, Teamfähigkeit, Flexibilität, Pragmatismus, Kommunikationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Allparteilichkeit, Offenheit, Kreativität sowie die Fähigkeit, sich schnell einen Überblick zu verschaffen.²⁶¹ Drei Experten halten eine **Mediationsausbildung** für entscheidend,²⁶² wobei einer spezifiziert, die Ausbildung solle auch in der Vermittlung von Fähigkeiten bestehen, nicht nur von Wissen, wie es heute teilweise bei hochrangigen Diplomaten der Fall sei. Außerdem braucht es **Praxiserfahrung**.²⁶³ Ein Experte betont die Vorteile eines hohen **Status** basierend auf Alter, Erfahrung oder politischer Stellung,²⁶⁴ ein

²⁵⁹ Vgl. Interview Experte 4.

²⁶⁰ Vgl. Interview Experte 3, u.a.

²⁶¹ Vgl. Interview Experte 4, u.a.

²⁶² Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 4, u.a.

²⁶³ Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 4 & Interview Experte 9.

²⁶⁴ Vgl. Interview Experte 6.

anderer hält Resultate für den wichtigsten Professionalitätsindikator.²⁶⁵ Für einen Experten gilt „**Do no harm**“ als **geläufigste Maxime**, doch nach seinen Angaben gibt es noch keinen Konsens, was genau Schaden anrichtet.²⁶⁶ Eine **Gemeinschaft von Fachexperten** sieht ein Experte als **Voraussetzung für die Professionalisierung**, da nur durch sie der nötige Druck zur Einhaltung von Professionalitätsstandards aufgebaut werden kann.²⁶⁷

4.3.2. Spezielle Professionalitätsstandards

Vier der untersuchten Institutionen haben eigene Professionalitätsstandards entwickelt. **Die Richtlinien einer dieser Institutionen** basieren auf den UN Guidelines for Effective Mediation sowie speziellen Zielen und dem normativen Rahmen der Institution selbst.²⁶⁸ **Eine andere Institution** achtet bei der Auftragsannahme darauf, sich in keinen kurzfristigen, sondern nur in mittel- und langfristigen Prozessen zu engagieren, das tatsächliche Interesse von Parteien an einer friedlichen Konfliktlösung zu prüfen und alle Konfliktparteien gleichermaßen zu unterstützen, nicht nur einzelne Parteien.²⁶⁹ Eine weitere Institution hat speziell für eine regionale Organisation unverbindliche Mediationsrichtlinien erarbeitet,²⁷⁰ welche die UN Guidelines um detaillierte operative und prozessbezogene Aspekte erweitern. Dem Hinweis eines Experten folgend ergab eine zusätzliche Dokumentenanalyse, dass das **Center for Humanitarian Dialogue** in Genf eigene Standards in Form einer Charter entwickelt hat, die online einsehbar sind und die Werte der Institution darlegen. Diverse Mediation Support-Institutionen erwarten außerdem von ihren Experten unterschiedliche **Fachkenntnisse** über interne Standards, Praktiken oder Werte von Mediation.²⁷¹ Eine Institution macht eine **Mediationsausbildung zur Einstellungsvoraussetzung**.²⁷²

²⁶⁵ Vgl. Interview Experte 8.

²⁶⁶ Vgl. Interview Experte 1.

²⁶⁷ Vgl. Interview Experte 5.

²⁶⁸ Vgl. Interview Experte 3.

²⁶⁹ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 5.

²⁷⁰ Vgl. Interview Experte 6.

²⁷¹ Vgl. Interview Experte 7 & Interview Experte 8, u.a.

²⁷² Vgl. Interview Experte 2.

4.3.3. Effizienz und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen

Eine Effizienz- und Effektivitätskontrolle erfolgt in vielen Mediation Support-Institutionen in Form einer **internen Evaluation**, beispielsweise anhand von anonymisierten Fragebögen mit quantitativen sowie qualitativen Fragen für Parteien oder Zielgruppen von Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau, über informelle Gespräche mit Mediatoren und Teams nach dem Einsatz ohne und mit Verschriftlichung, durch Fallstudien und Lessons Learned, sowie durch Intervention und Coaching als begleitende Maßnahme, um Lernprozesse anzuregen.²⁷³ Eine Institution beschreibt ein dreistufiges Vorgehen bestehend aus (1) einer Evaluation der im Vorfeld erstellten Konflikt- und Kontextanalysen durch einen Abgleich mit der Situation vor Ort, (2) dem Vergleich der geforderten Expertise mit der Expertise des tatsächlich entsandten Mediationsteams anhand von Interviews und Fragebögen, und (3) einer Analyse der erreichten Resultate, nicht nur in Bezug auf die Erzielung einer Vereinbarung, sondern unter Einbezug aller verschiedenen Schritte auf dem Weg dorthin (z. B. Zahl und Umfang der besprochenen Themen, Vertrauensaufbau etc.).²⁷⁴ Eine Institution betreibt auch **Projektevaluation durch externe Anbieter** zur Überprüfung von Zielerreichung und Wirkung eines Projekts, soweit dies von Geldgebern unterstützt wird.²⁷⁵ Des Weiteren beschreiben drei Experten die Dokumentation von Erfahrungswerten zur Verbesserung von Effizienz und Effektivität in Form von Lessons Learned, Fallstudien, und Beispielen guter Praxis.²⁷⁶ Die Ergebnisse werden teilweise veröffentlicht, sind teilweise aber auch nur institutionsintern zugänglich.

4.3.4. Gründe für eingeschränkte Effizienz- und Effektivitätskontrolle

Sechs Experten erläutern allerdings auch ausführlich, warum die **Effektivität von Mediation nur schwer gemessen und überprüft** werden kann. Der Erfolg von Mediation ist nicht eindeutig definierbar, da unterschiedliche Indikatoren ange setzt werden können und kurzfristige Erfolge nicht von Dauer sein müssen.²⁷⁷ Der Ansatz der Vereinten Nationen, die Effektivität von Mediation am Abschluss

²⁷³ Vgl. Interview Experte 8, u.a.

²⁷⁴ Vgl. Interview Experte 6.

²⁷⁵ Vgl. Interview Experte 2.

²⁷⁶ Vgl. Interview Experte 3 & Interview Experte 7, u.a.

²⁷⁷ Vgl. Interview Experte 1, u.a.

von Vereinbarungen zu messen, wird kritisiert, da er Mediatoren dazu verleitet, Parteien unter Druck zu setzen, was vielleicht kurzfristig Erfolg bringen mag, aber selten langfristigen Frieden garantiert. Hinzu kommt, dass meist der Erfolg einer Mediation kaum eindeutig auf die Arbeit von Mediatoren zurückgeführt werden kann, weil sehr viel von den Parteien abhängt und auch diverse äußere Faktoren eine Rolle spielen, wie geopolitische Gegebenheiten oder Interessen von Nachbarstaaten und der internationalen Gemeinschaft.²⁷⁸ Von einem Experten wird gefordert, Evaluierungs- und Supervisionsmethoden auch für hochrangige Mediatoren zu entwickeln und einzusetzen.²⁷⁹ Mehrere Experten halten Intervisions- und Supervisionsmethoden für einen guten Ansatz, das Dilemma der Überprüfbarkeit von Mediationsarbeit zu lösen. Ein Experte weist auch darauf hin, dass die **Effektivität von Mediation Support schwer messbar** ist.²⁸⁰ Vier Experten sehen insbesondere ein **Spannungsverhältnis zwischen Professionalitätsstandards und der nötigen Flexibilität** in der Friedensmediation.²⁸¹ Einerseits werden Standards von Experten gefordert, anhand derer die Arbeit von Mediatoren überprüft werden kann, doch andererseits wird auch immer wieder die Sorge geäußert, dass durch diese Standards und die Institutionalisierung Kreativität und Flexibilität zu sehr eingeschränkt werden könnten. Zu weite Standards erschweren eine Überprüfung, aber zu enge Standards sind nicht umsetzbar.

4.3.5. Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen

Besonders wertvoll für die Professionalisierung von Friedensmediatoren sind **spezialisierte Ausbildungsangebote in Friedensmediation**.²⁸² Alle untersuchten Mediation Support-Institutionen bieten spezialisierte Aus- und/oder Weiterbildung in Friedensmediation an, teilweise intern für die eigenen Organisationsmitglieder, oft auch extern für Diplomaten, lokale Mediatoren und Partnerorganisationen. Es gibt sowohl standardisierte, regelmäßige Angebote als auch speziell für bestimmte Kontexte und Bedürfnisse entworfene. Manchmal ist eine Mediationsausbildung Teilnahmevoraussetzung. Die Länge reicht von einem Tag über mehrere einwöchige Trainings bis hin zu dreijährigen Programmen. Inhaltlich

²⁷⁸ Vgl. Interview Experte 3, u.a.

²⁷⁹ Vgl. Interview Experte 4.

²⁸⁰ Vgl. Interview Experte 1.

²⁸¹ Vgl. Interview Experte 1 & Interview Experte 4 & Interview Experte 7 & Interview Experte 9.

²⁸² Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 3 & Interview Experte 6 & Interview Experte 8, u.a.

geht es um die Vermittlung von Wissen zu bestimmten Themen sowie die Entwicklung und den Ausbau von Fähigkeiten und Einstellungen, wie z. B. Allparteilichkeit. Methoden schließen Simulationen, Rollenspiele, Diskussionen, Expertenvorträge und Fallstudien ein. Insofern decken sich die Ergebnisse der Dokumentenanalyse mit den Interviewergebnissen. Ein Experte hält auch die **Evaluation der Wirkung von Ausbildungsmaßnahmen** für einen relevanten Beitrag zur Professionalisierung von Mediatoren.²⁸³ Als Beispiel nennt er eine Maßnahme für Insider-Mediatoren, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten jeweils vor und nach einem Training einschätzen. Allerdings bemängeln zwei Experten das **Ausbildungsangebot** als **unzureichend**. Der eine hält die Länge der Ausbildungen mit oft nur ein bis zwei Wochen für zu kurz.²⁸⁴ Der andere kritisiert, der Fokus liege zu sehr auf Wissensvermittlung und zu wenig auf der Ausbildung von Fähigkeiten und Einstellungen.²⁸⁵

4.3.6. Zusätzliche Beiträge zur Professionalisierung

Fünf Experten weisen außerdem auf die wichtige Rolle hin, die der **Austausch und die Kooperation zwischen Experten** für die Professionalisierung spielen, insbesondere in Form von Konferenzen, Tagungen, Netzwerkbildung sowie über gemeinsame Projekte und andere Kooperationsformen.²⁸⁶ Des Weiteren wird von vier Experten die **Generierung und Vermittlung von Wissen** in diesem Zusammenhang besonders hervorgehoben, beispielsweise über Forschung und die Produktion von Richtlinien, Beispielen guter Praxis, Fallstudien, Evaluationen und Präsentationen für Tagungen sowie Vorträge.²⁸⁷ Die Vereinten Nationen haben hier Vorbildfunktion, aber die meisten Mediation Support-Institutionen leisten wichtige Beiträge. Auch die **operationelle Unterstützung** von Mediationsprozessen an sich trägt zur Professionalisierung bei, indem Mediatoren auf wichtige Expertise zurückgreifen können, wie zwei Experten erwähnen.²⁸⁸ Zusätzlich erläutert ein Experte, wie seine Organisation durch **politisches Lobbying zum langfristigen Aufbau von Mediationskapazitäten** in einer bestimmten

²⁸³ Vgl. Interview Experte 1.

²⁸⁴ Vgl. Interview Experte 1.

²⁸⁵ Vgl. Interview Experte 4.

²⁸⁶ Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 3 & Interview Experte 5, u.a.

²⁸⁷ Vgl. Interview Experte 2 & Interview Experte 5 & Interview Experte 7, u.a.

²⁸⁸ Vgl. Interview Experte 8 & Interview Experte 9.

Region und damit zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beitragen will.²⁸⁹ Durch den gezielten Aufbau von Strukturen soll eine „Infrastructure for Peace“ entstehen, wofür Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern aufgebaut und Gesprächsrunden sowie Tagungen organisiert werden.²⁹⁰

²⁸⁹ Vgl. Interview Experte 6.

²⁹⁰ Vgl. Interview Experte 6.

5. Diskussion und Bewertung

Bei der Analyse der Interviews auf der Metaebene fällt auf, dass alle Experten sowohl zur Institutionalisierung als auch zur Professionalisierung von sich aus Verbesserungsvorschläge machen, die auf die Zukunft gerichtet sind. Dabei beziehen sich die Fragen des Interviewleitfadens entweder auf die in der Vergangenheit liegende Entwicklung der Institutionalisierung oder deren Ist-Zustand sowie auf die Beiträge, die Mediation Support-Institutionen derzeit zur Professionalisierung leisten. Trotzdem weisen Experten verschiedentlich darauf hin, was in einzelnen Bereichen noch zu tun und zu verändern ist, beispielsweise bezüglich der Finanzierung, der Effizienz und Effektivitätskontrolle sowie der Aus- und Weiterbildung, aber auch im Hinblick auf Konfliktprävention. Hieraus lässt sich ablesen, dass weder die Institutionalisierung von Mediation Support noch die Professionalisierung der Friedensmediatoren von den Experten als abgeschlossen betrachtet werden. Diese Interpretation wird durch die Lobbyarbeit für den Aufbau von Mediationskapazitäten zur Einrichtung einer Friedensinfrastruktur durch eine Mediation Support-Institution bestärkt.²⁹¹ Auch ein Auswertungsbericht zum Standby Team der Vereinten Nationen vom Februar 2015 weist auf Bemühungen der UNO hin, nationale Friedensinfrastruktur und „Insider Mediation“ zu unterstützen.²⁹²

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der Interviews und Dokumentenanalyse, dass sowohl die Hintergründe der Institutionalisierung als auch die Beiträge zur Professionalisierung diverser ausfallen als aus der Literaturrecherche abzulesen war. Doch die im Vorfeld aufgestellten Hypothesen werden ausnahmslos bestätigt, wenn auch einzelne Experten gewisse Einschränkungen machen, wie bezüglich der Komplexitätszunahme, der Professionalisierungsdefinition, Aus- und Weiterbildung sowie Effizienz- und Effektivitätskontrolle. Sämtliche Aspekte mit allen Einschränkungen werden im Folgenden bewertet und differenziert diskutiert.

²⁹¹ Vgl. Interview Experte 6.

²⁹² Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): *The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations*, Peace My Way, S. 18.

5.1. Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten in der Friedensmediation

5.1.1. Vergleich zwischen speziellen Gründen für die Bildung bestimmter Institutionen und allgemeinen Hintergründen der Institutionalisierung

Ein genauerer Blick auf die speziellen Gründe für die Bildung bestimmter Institutionen zeigt, dass die zusätzlichen Aspekte, die über jene hinausgehen, welche aus der Literatur abgeleitet wurden, einen konkreten Bedarf für die Unterstützung von Friedensmediation beschreiben. So entstand der politische Wille zur Unterstützung von Friedensmediation angesichts eines konkreten Bedarfs innerhalb einer Organisation sowie zur Erfüllung des grundsätzlichen Friedensziels dieser Organisation. Einige Organisationen wurden gegründet um die friedliche Streitbeilegung in einem bestimmten Land durch Mediation Support zu unterstützen oder die Bemühungen eines bestimmten hochrangigen Mediators. Betrachtet man diese speziellen Hintergründe aus der Vogelperspektive, so könnte man sie im weiteren Sinne auch der Bedeutungszunahme von Friedensmediation und dem Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation zuschreiben. Auch der von einem Experten genannte Wunsch zur Professionalisierung lässt sich dem Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung zuordnen. Die für diese Arbeit gewählten drei Kategorien erfassen somit weitgehend das tatsächliche Spektrum der Hintergründe der Institutionalisierung.

Die Indikatoren der verschiedenen Kategorien zeigen sehr viele Übereinstimmungen zwischen den speziellen Gründen und den allgemeinen Hintergründen. Es ist also durchaus möglich, aus der Entstehungsgeschichte bestimmter Institutionen Schlüsse auf die allgemeine Entwicklung der Institutionalisierung zu ziehen. Allerdings muss auch hier wieder der Ausschluss der Asien-Pazifik-Region aus dem Gesamtbild beachtet werden, da die Ergebnisse dieser Studie nicht global repräsentativ sind.

5.1.2. Vermeintlicher Widerspruch zwischen zunehmender Institutionalisierung und fehlender Zunahme von Friedensmediation

Unter den Experten besteht keine Einigkeit darüber, ob die Zahl der Konflikte angestiegen ist. Einige Experten erklären die zunehmende Institutionalisierung mit einer gestiegenen Nachfrage aufgrund einer größeren Zahl von Konflikten; andere betonen, dass es heute weniger Konflikte gibt, was im Widerspruch zur Entwicklung von Mediation Support steht. Diese Diskrepanz der Interviewergeb-

nisse lässt sich schnell auflösen. Wie unter 2.1 dargestellt, kommt es hier auf den untersuchten Zeitraum an. Betrachtet man die Entwicklung ab Beginn der 1960er Jahre, so ist die Zahl der Konflikte angestiegen. Konzentriert man sich aber nur auf den Zeitraum ab 1990, so sinkt die Zahl der Konflikte zusehends seit dem Hoch zu Beginn der 1990er Jahre, wie Grafik 1 entnommen werden kann.²⁹³

Drei Experten weisen auf den Widerspruch zwischen der zunehmenden Institutionalisierung und der fehlenden Zunahme von Friedensmediation hin, der in der Literatur ebenfalls thematisiert wurde, wie unter 2.1 erläutert. Hier ist der Hinweis eines Experten interessant, dass die in der Datenbank der Uppsala Universität erfassten Mediationen nur Mediationen auf Track 1-Ebene enthalten. Schon die oben erwähnte Studie zeigt, dass zwar staatliche Akteure weniger Mediation betreiben, aber zugleich andere Akteure in einer Art Outsourcing-Prozess vermehrt eingebunden werden²⁹⁴ und Multi-Track-Prozesse zunehmen. Dies bestätigt die aus der Literatur abgeleitete These, dass die aus Grafik 2 abzulesende Zunahme der innerstaatlichen Konflikte²⁹⁵ staatliche Akteure veranlasst hat, andere Akteure in komplexere und inklusivere Mediationsprozesse einzubinden. So erhöht sich die Nachfrage nach Mediation Support nicht aufgrund einer steigenden Zahl der Mediationen, sondern wegen der Komplexität inklusiverer Multi-Track-Prozesse und des höheren Koordinationsbedarfs aufgrund diverserer Akteure. Die Institutionalisierung selbst verstärkt diese Komplexität und den Management- und Koordinationsbedarf zusätzlich.²⁹⁶

5.1.3. Zusammenhang zwischen der Zunahme der Institutionalisierung sowie der Bedeutung von Friedensmediation

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen sehr deutlich den Zusammenhang zwischen der Institutionalisierung und der in der Literatur anklingenden Bedeutungszunahme von Friedensmediation. Politischer Wille sowie internes und externes

²⁹³ Siehe Anhang: Grafik 1, S. 102 aus Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): *Armed Conflict, 1946-2013*, *Journal of Peace Research* 51(4).

²⁹⁴ Vgl. Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): *Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland*, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), S. 17 f.

²⁹⁵ Siehe Anhang: Grafik 2, S. 103 aus Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): *Armed Conflict, 1946-2013*, *Journal of Peace Research* 51(4).

²⁹⁶ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): *The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations*, *Peace My Way*, S. 16 und 19.

Engagement ermöglichten die Gründung einiger Mediation Support Einheiten in größeren internationalen Regierungsorganisationen. Die Vorbildfunktion der UNO und konkreter Bedarf in diverser Form begünstigen die Entstehung verschiedener NGOs. Die unter 2.1.1 dargestellten, der Literatur entnommenen Indikatoren werden auch von den Experten beschrieben, so die zunehmende Anerkennung des Nutzens von Mediation und Mediation Support auf politischer Ebene, der Aufstieg von Mediation zum Modewort und die verstärkte Kooperation und Vernetzung von Mediationsinstitutionen und Mediatoren. Des Weiteren zeigt sich aber auch, dass Misserfolge und hohe Kosten militärischer Maßnahmen die Aufwertung von Friedensmediation begünstigt haben. Außerdem wird das Aufkommen spezialisierter Finanzierungsinstrumente als Merkmal der größeren Relevanz von Friedensmediation angeführt. So bestätigen die empirischen Studien die entwickelte Hypothese und differenzieren sie zusätzlich.

5.1.4. Institutionalisierung von Mediation Support zur Bewältigung höherer Komplexität von Friedensmediation aufgrund größerer Themenvielfalt, diverserer Akteure sowie komplexerer Prozesse durch Inklusivität

Die Mehrzahl der Experten beschreibt die größere Komplexität von Friedensmediation und führt sie auf die größere Themenvielfalt, Diversität der Mediationsakteure sowie Inklusivität von Mediationsprozessen zurück. Diese Faktoren spielen sowohl für die Gründung von bestimmten Mediation Support-Institutionen als auch die Institutionalisierung insgesamt aus Sicht der meisten Experten eine wichtige Rolle. Allerdings verneint auch ein Experte ausdrücklich, dass Friedensmediation komplexer geworden sei, da sie es aus seiner Sicht schon immer war. Im Hinblick auf diese Diskrepanz ist der Kommentar eines anderen Experten interessant, der sagt, nicht die Mediation sei komplexer geworden, sondern was in Mediation einbezogen wird (in Form von Themen, Interessengruppen und Mediationsakteuren).

Bei einer differenzierteren Betrachtung der Antworten von Experten zeigt sich, dass vor allem diejenigen Experten von sich aus bei offenen Fragen auf die Komplexitätszunahme hinweisen, die bei regierungsunabhängigen Institutionen und im allgemeinen Mediation Support arbeiten, also in der Forschung und im Ausbildungsbereich. Experten, die im Bereich der Track 1-Mediation arbeiten und hochrangige Mediatoren direkt oder indirekt unterstützen, nennen das Thema von sich aus nicht und einer verneint sogar die Zunahme bei direkter Nachfrage. Hieraus lässt sich ableiten, dass sich die Mediationsarbeit im Track 1-Bereich

durch die Diversifizierung der Mediationsakteure und Zunahme von inklusiven Multi-Track-Prozessen weniger verändert hat. Da Multi-Track-Verfahren vermehrt von NGOs betrieben werden und sie auch stärker auf die Kooperation mit dem Track 1-Bereich angewiesen sind als umgekehrt, hat sich ihre Arbeit verkompliziert. Dank der Studie zeigt sich also, dass die Komplexitätszunahme nicht für alle Mediationsakteure gleichermaßen zum Tragen kommt. Trotzdem hat sie die Institutionalisierung begünstigt und beschleunigt sie auch weiterhin aufgrund des wachsenden Management- und Koordinationsbedarfs.²⁹⁷

5.1.5. Institutionalisierung von Mediation Support zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Friedensmediation

Die Forschungsergebnisse bestätigen auch, dass die Institutionalisierungstendenzen in direktem Zusammenhang mit einem Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung stehen. Wie schon in der Literatur angeklungen, war die systematische, strukturierte Unterstützung von Friedensmediation ein wichtiger Motivationsfaktor für die Gründung diverser Mediation Support Einheiten und Institutionen. Auch die gezielte Sammlung und Weitervermittlung von Wissen aus der Praxis heraus mit Bezug zur Praxis ist von Anfang an ein entscheidender Fokus von Mediation Support. Gleichermäßen relevant für die Institutionalisierung sind verbesserte Koordination, Kooperation und Vernetzung. Doch auch hier ergeben sich aus den Antworten der Experten zusätzliche wichtige Indikatoren sowie gewisse Einschränkungen und Differenzierungen.

So betonen einige, dass sich erst im Laufe der letzten fünfzehn Jahre mehr und mehr die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass für erfolgreiche Mediation spezifisches Wissen und bestimmte Fähigkeiten nötig sind, die vermittelt und erlernt werden können. Hochrangige Diplomaten und Staatsmänner, wie sie im Track 1-Bereich zumeist als Mediatoren auftreten, verfügen oft nicht über die geforderte Mediationsausbildung, weshalb sie durch geschulte Experten unterstützt werden. Doch ein Experte hält die Kritik für überzogen, da nach seiner Beobachtung auch Diplomaten und Gesandte ohne Ausbildung teilweise sehr effektiv Mediation betreiben. Dieser scheinbare Widerspruch kann damit erklärt werden, dass praktische Erfahrung aus Sicht vieler Experten mindestens genauso wichtig ist, wie

²⁹⁷ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, *Peace My Way*, S. 16 und 19.

eine solide Ausbildung, wenn nicht sogar noch entscheidender. Diplomaten benötigen viele Qualitäten, die auch ein Mediator braucht. Sie haben zum Teil auch die Möglichkeit von erfahrenen Mediatoren durch Beobachtung aus nächster Nähe zu lernen. Es wäre interessant zu untersuchen, welche Mediatoren auch ohne Ausbildung sehr effektiv arbeiten und welche Qualifikationen sie mitbringen. Leider kann diese Arbeit den empirischen Beweis für die aufgestellte These nicht erbringen.

Drei Experten stellen fest, dass die geschaffenen Mediation Support-Strukturen nicht immer und nicht ausreichend von Mediatoren genutzt werden. Diese drei Experten unterstützen jeweils direkt hochrangige Mediatoren auf der Track 1-Ebene. Ein anderer Experte fordert, in Zukunft Koordination und Kooperation zwischen offiziellen und inoffiziellen Strukturen sowie NGOs und Institutionen, aber auch zwischen Institutionen untereinander und innerhalb von Institutionen zu verbessern. Immerhin ist ein wichtiger Faktor für die Gründung diverser NGOs im Mediation Support der Bedarf an inoffiziellen Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen. Eine bessere Verzahnung und Zusammenarbeit zwischen den Ebenen und Akteuren könnte beispielsweise durch die weitere Etablierung von Begrifflichkeiten und klarere Rollenaufteilung erreicht werden. Viele Punkte, die für den Ausbau der Mediation Support-Institutionen entscheidend waren, scheinen noch heute relevant zu sein. Das gilt auch für die Forderung nach einer verstärkten Nutzung von Mediation Support für die Konfliktprävention und die Implementierung von Friedensverträgen. So hat der Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung die Institutionalisierung begünstigt und wird dies wohl auch in Zukunft tun.

5.2. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren

Die der Arbeit zugrunde gelegte Definition von Professionalisierung wurde in den Interviews nicht ausdrücklich thematisiert. Der Begriff Professionalisierung taucht im Leitfaden in der offenen Frage auf, welche Beiträge die Institution des jeweiligen Experten noch zur Professionalisierung von Friedensmediatoren leistet. Interessanterweise verstanden acht Experten Professionalisierung im Sinne dieser Studie als Prozess hin zu mehr Professionalität. Nur ein Experte wandte an dieser Stelle ein, dass Mediation Support-Institutionen keine Akteure seien, welche die Mediationsprofession als etablierten Beruf voranbringen. Er hatte demnach ein anderes Verständnis von Professionalisierung. Allerdings

nannte auch er zunächst zusätzliche Beiträge von Mediation Support-Institutionen, wie operationelle Unterstützung sowie Unterstützung durch Wissensgenerierung und -vermittlung. Legt man die Professionalisierungsdefinition dieser Arbeit zugrunde, so wird deutlich, dass Mediation Support-Institutionen die Professionalität von Friedensmediatoren in vielerlei Hinsicht fördern. Die unter 2.2 dargestellten drei Kategorien werden bestätigt und durch weitere ergänzt. Allerdings zeigen die Experten auch noch bestehende Unzulänglichkeiten auf und erläutern, welche zusätzlichen Leistungen für den weiteren Professionalisierungsprozess außerdem nötig wären.

5.2.1. Definitionen und Indikatoren von Professionalität in der Friedensmediation

Die Begriffsdefinitionen und Professionalitätsindikatoren der „UN Guidance for Effective Mediation“ sind in der Praxis bekannt und werden von vielen Experten genutzt. Teilweise verweisen sie auch auf allgemeinere oder speziellere Definitionen für Mediation und Mediation Support, um sich an ihre diversen Zielgruppen anzupassen. Einige Experten unterscheiden zwischen Mediation Support im weiteren Sinne, welcher Forschung und Ausbildung einschließt, und Mediation Support im engeren Sinne als praktischer Unterstützung der Arbeit von Friedensmediatoren. Die Professionalitätsindikatoren der UN Guidance gelten als Minimalkonsens und haben sich als universelle Prinzipien etabliert.²⁹⁸ Je nach Kontext der Experten sind weitere Indikatoren relevant. So werden bestimmte Charaktereigenschaften und Fähigkeiten genauso als Professionalitätskennzeichen angeführt wie eine Mediationsausbildung, Praxiserfahrung, Status, Resultate oder die Maxime „Do No Harm“. Einzelne Institutionen haben außerdem eigene Standards formuliert oder verlangen spezifische Fachkenntnisse als Einstellungsvoraussetzung, um speziellen Organisationszielen oder Besonderheiten in einem regional oder thematisch eingegrenzten Arbeitsfeld Rechnung zu tragen. Diese Tendenz beschreibt auch eine Studie von Antje Herrberg, John Packer und Miguel Varela zum United Nations Standby Team of Mediation Experts.²⁹⁹ Es herrscht ganz klar ein Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität für mehr Effek-

²⁹⁸ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, Peace My Way, S. 17.

²⁹⁹ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, Peace My Way, S. 17.

tivität und Standardisierung zur Effizienzsteigerung, worauf unter Punkt 5.2.3 noch genauer eingegangen wird.

Zwei von Experten zusätzlich genannte Beiträge zur Professionalisierung sind wichtige Voraussetzungen für die Definition von Professionalitätsindikatoren und zwar die Generierung und Vermittlung von Wissen durch Mediation Support-Institutionen sowie der Austausch und die Kooperation von Experten. Ohne die Bemühungen der Mediation Support-Institutionen in diesen Bereichen wäre die Erarbeitung und Etablierung der „UN Guidance for Effective Mediation“ nicht möglich gewesen.

Insgesamt scheinen Mediation Support-Institutionen eine Professionalisierung von Innen zu fördern. Professionalisierung von Innen bedeutet gemäß Julia Evetts, dass die Berufsgruppe selbst den Professionalitätsdiskurs nutzt, um eine berufliche Identität aufzubauen, ihr Image gegenüber Kunden und Klienten zu pflegen und ihre Selbstregulationsfähigkeit zu behalten oder auszubauen.³⁰⁰ Dabei geht es einerseits um die Eigeninteressen der Berufsgruppe, aber teilweise auch um den Schutz öffentlicher Interessen. Diese Art der Professionalisierung beschreibt Julia Evetts als die erfolgreichere,³⁰¹ was dafür spricht, Mediatoren und Experten des Mediation Support auch in Zukunft in die Ausarbeitung von Professionalitätsindikatoren zu involvieren.

5.2.2. Spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation

Alle untersuchten Mediation Support-Institutionen bieten spezialisierte Aus- und/oder Weiterbildung in Friedensmediation an. Eine Mediationsausbildung in Kombination mit Praxiserfahrung in Friedensmediation wird von mehreren Experten als wichtiger Professionalitätsindikator für Friedensmediatoren genannt. Viele halten auch die Kenntnis der „UN Guidance for Effective Mediation“ für eine wichtige Voraussetzung erfolgreicher Mediationsarbeit. Doch nicht alle sehen es als Notwendigkeit, obligatorische Ausbildungsstandards zu entwickeln. Internationale Regierungsorganisationen machen zwar diverse Ausbildungsangebote, aber eine Mediationsausbildung ist für den Einsatz als Mediator keine Grundvoraussetzung. Nur eine Mediation Support-Institution nennt die Mediationsausbildung als unbedingtes Einstellungskriterium. Auch über geeignete Länge

³⁰⁰ Vgl. Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK), S. 5.

³⁰¹ Vgl. *ibidem*.

und Inhalte von Ausbildungen gehen die Auffassungen auseinander, wie auch die Ergebnisse der Dokumentenanalyse zeigen.

Im Allgemeinen herrscht Einigkeit unter den Experten, dass spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation zur Professionalisierung von Friedensmediatoren beiträgt. Doch viele betonen auch die Relevanz von Praxiserfahrung und lebenslanger Weiterentwicklung. Hieraus lässt sich ableiten, dass praxisbezogene Elemente in der Ausbildung sowie regelmäßige Fortbildungen oder Erfahrungsaustausch mit Kollegen sehr wichtig wären. Unerfahrene Mediatoren können Erfahrung durch Teamarbeit mit praxisbewährten Kollegen erlangen. Es ist klar, dass letztendlich keine standardisierte Ausbildung die kontextbezogene Vorbereitung ersetzen kann. Trotzdem beobachten viele Experten eine größere Akzeptanz für den Sinn von Mediationsausbildungen.

5.2.3. Effizienz- und Effektivitätskontrolle über Institutionen des Mediation Support

Die Erläuterungen der Experten zu den Schwierigkeiten der Effizienz- und Effektivitätskontrolle von Friedensmediatoren nehmen größtenteils mehr Raum ein als die Darstellungen der tatsächlich durchgeführten Maßnahmen. So hat sich der ergebnisorientierte Ansatz der Vereinten Nationen, den Erfolg von Mediation am Abschluss von Friedensverträgen festzumachen, nicht bewährt. Auch viele Kontrollmechanismen aus anderen Bereichen, wie der Entwicklungszusammenarbeit, sind für die Qualitätssicherung von Mediation nach Expertenaussagen nicht geeignet. Mehrere Experten betonen, wie wichtig Flexibilität für die Effektivität von Mediation ist und befürchten, dass zu viel Regulierung dem Erfolg von Mediation schaden könnte. Gleichzeitig halten einige die Entwicklung und Nutzung von Professionalitätsstandards zur Steigerung von Effizienz und Qualität für notwendig. Die „UN Guidance for Effective Mediation“ ist in dieser Hinsicht ein willkommener Fortschritt, doch aus Sicht diverser Experten noch zu unpräzise. An der Fähigkeit, das Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Standardisierung aufzulösen, könnte in Zukunft die Qualität der Effizienz- und Effektivitätskontrolle von Institutionen des Mediation Support gemessen werden.

Neben der unter 5.2.1 erwähnten Professionalisierung von Innen beschreibt Julia Evetts außerdem eine Professionalisierung von Oben, die von Arbeitgebern

oder Managern durchgesetzt wird.³⁰² Meist werden so Veränderungsprozesse erzwungen, beispielsweise zur Rationalisierung. Professionalität wird in diesem Sinne zu einer Ideologie, die es zu erreichen gilt. Den Nachteil an dieser Professionalisierung von Oben sieht Julia Evetts darin, dass Individuen die Kontrolle über ihre Arbeit an Manager und Vorgesetzte abgeben, um sie an Organisationszielen auszurichten, die teilweise politisch sein können. Zu einem gewissen Grad geht dadurch auch Diskretion verloren.³⁰³ Die Forderungen nach Effizienz- und Effektivitätssteigerung, die wie unter 2.1.3 dargestellt in einer Vielzahl politischer und theoretischer Schriften zu finden sind, haben den Institutionalisierungsprozess von Mediation Support begünstigt. Friedensmediation wird meist nicht von Konfliktparteien, sondern von internationalen Organisationen oder nicht beteiligten Staaten finanziert. Die Sorge von Experten vor zu viel Regulierung ist nicht unbegründet, da Institutionalisierung, wie von Julia Evetts beschrieben, oft mit einer Professionalisierung von Oben einhergeht, die teilweise von finanziellen Überlegungen geleitet ist. Grundsätzlich sollte den Geldgebern an der Erzielung von langfristigem Frieden gelegen sein, doch sie können durchaus eigene Interessen haben, die den Parteiinteressen widersprechen und dann dem Erfolg von Mediation entgegenstehen. Sollten also Professionalitätsstandards für und Qualitätskontrolle von Friedensmediatoren zu sehr an übergeordneten geopolitischen Zielen oder Interessen von Dritten ausgerichtet sein, könnte das der Effektivität von Mediation schaden.

Es empfiehlt sich also, die Professionalisierung von Innen zu stärken, Professionalitätsstandards von unabhängigen Experten entwickeln zu lassen und Effizienz- und Effektivitätskontrolle gesamtgesellschaftlichen Zielen unterzuordnen. Die vielversprechendsten Ansätze von Mediation Support-Institutionen gehen tatsächlich in Richtung von selbstorganisierter Gruppenarbeit und die Entwicklung von prozessorientierten, reflexiven Normen, wie von Hans Pongratz gefordert.³⁰⁴ Vorreiter in der Entwicklung von Methoden sind eindeutig NGOs, die teilweise diverse Maßnahmen in mehrstufigen Mechanismen ineinander greifen

³⁰² Vgl. Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK), S. 5.

³⁰³ Vgl. Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK), S. 5f.

³⁰⁴ Vgl. Pongratz, Hans J. (2014): Arbeit als gesellschaftliche Institution – Zu Heinz Hartmann: „Arbeit, Beruf, Profession“, Soziale Welt 19/3+4 (1968), in: Braun, Norman; Müller, Julian; Nassehi, Armin; Saake, Irmhild; Wolbring, Tobias (Hrsg.): Soziale Welt – Begriffe – Positionen – Debatten – Eine Relektüre von 65 Jahren Soziale Welt, Sonderband 21, Baden-Baden, S. 77-87.

lassen und Insider-Mediatoren prozessbegleitend durch Intervision und Supervision unterstützen. In einem internen Dokument einer Nichtregierungsorganisation wird zu Rückmeldungen und kollegialem Austausch in kurzen Abständen geraten, um Lerneffekte und Anpassung bereits während des Mediationsprozesses zu unterstützen. In internationalen und regionalen Regierungsorganisationen gibt es dagegen noch keine direkte, transparente Kontrolle oder strukturierte Feedbackverfahren zur Arbeit von Friedensmediatoren. Die Bemühungen erschöpfen sich größtenteils in informellen Gesprächen, deren Ergebnisse zumeist nicht einmal verschriftlicht werden. Im Hinblick auf die langfristige Generierung von Wissen wäre eine nachvollziehbare systematische Dokumentation von Erfahrungswerten allerdings wichtig. So empfehlen Antje Herrberg, John Packer und Miguel Varela in ihrem Bericht zum United Nations Standby Team of Mediation Experts einen Ansatz von Lernen durch reflektierte Praxis,³⁰⁵ die Verabschiedung eines Verhaltenskodex anhand der „UN DPA Policy Directive for Mediation“³⁰⁶ sowie die Etablierung eines Systems für Evaluation und begleitende Kontrolle.³⁰⁷

5.2.4. Operationelle Mediationsunterstützung und politisches Lobbying für einen Kapazitätsausbau

Zwei von Experten genannte Beiträge lassen sich nicht den drei im Vorfeld erarbeiteten Kategorien zuordnen. Sie erweitern somit das Spektrum. Die operationelle Unterstützung von Mediationsprozessen trägt zur Professionalisierung von Friedensmediatoren bei, da sie Mediatoren ermöglicht, auf wichtige Expertise zurückzugreifen und somit eigene Defizite auszugleichen. Politische Lobbyarbeit für den Ausbau von Mediationskapazitäten soll den Aufbau einer dauerhaften Friedensinfrastruktur in verschiedenen Ländern und Regionen unterstützen und somit zur Konfliktprävention und langfristigen Friedensschaffung beitragen.

³⁰⁵ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, Peace My Way, S. 4 und 54 f.

³⁰⁶ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, Peace My Way, S. 5 und 59.

³⁰⁷ Vgl. Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations, Peace My Way, S. 5 und 60.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Für diese Studie konnte eine Vielzahl von Experten und Dokumenten konsultiert werden, die interessante Einblicke in die Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten und die Professionalisierung von Friedensmediatoren ermöglichen. Die Stichprobe repräsentiert das Spektrum der Institutionen in angemessener Weise und berücksichtigt die aktivsten und finanzkräftigsten Institutionen. Allerdings spart sie die Asien-Pazifik-Region aus und ist somit nicht global repräsentativ.

Die Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten lässt sich mit der Bedeutungszunahme sowie der Zunahme an Komplexität von Friedensmediation in den letzten 15 Jahren erklären, welche den außerdem relevanten Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung verstärkten. Fehlende Mediationskompetenz bei Mediatoren, der Bedarf an systematischer Wissensgenerierung, Kooperation und Vernetzung sowie die Notwendigkeit der Bereitstellung inoffizieller Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen erhöhten die Dringlichkeit systematischer, strukturierter Unterstützung für Friedensmediationsarbeit und ebneten der Institutionalisierung den Weg.

Heute leistet eine Vielzahl von Mediation Support-Institutionen wichtige Beiträge zur Professionalisierung von Friedensmediatoren. So bemühen sich Mediation Support-Institutionen um klare Definitionen für Friedensmediation und Mediation Support, sie bestimmen Indikatoren von Professionalität durch die Entwicklung und Verbreitung von Richtlinien sowie internen Standards, organisieren spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation, erarbeiten Methoden für Effizienz- und Effektivitätskontrolle, welche den Herausforderungen von Friedensmediation Rechnung tragen, sorgen für professionellen Austausch und Kooperation, sammeln Wissen und Erfahrungen, leisten operationelle Unterstützung und betreiben politisches Lobbying für den weiteren Ausbau von Mediationskapazitäten.

Allerdings ist weder die Institutionalisierung von Mediation Support noch die Professionalisierung von Friedensmediatoren abgeschlossen. Experten formulieren diverse Vorschläge und Forderungen, um beide Prozesse im positiven Sinne voranzutreiben. In Bezug auf die Institutionalisierung bemängeln Experten die teilweise unzureichende Nutzung der geschaffenen Mediation Support-Strukturen und fordern eine bessere Kooperation und Vernetzung der unterschiedlichen Mediationsakteure. Eine größere Verzahnung und Zusammenarbeit, insbesondere

zwischen Experten, die zu Friedensmediation Forschung betreiben und Fallstudien sowie Ausbildungsmaterial entwickeln, einerseits und Mediatoren sowie Experten, die diese operationell unterstützen, andererseits, würde auch einer klareren Rollenverteilung und einheitlicheren Nutzung von Begriffen in der Praxis zugutekommen. Im Sinne von Nachhaltigkeit und Effizienz empfehlen Experten außerdem verstärkte Bemühungen im Bereich der Konfliktprävention und der Implementierung von Friedensverträgen sowie den Aufbau von nationalen Friedensinfrastrukturen. Hierfür müssten allerdings langfristige Finanzierungskonzepte für Friedensmediation eingeführt werden, die auch Vor- und Nachbereitung ausreichend berücksichtigen und geeignete begleitende Evaluierungsmechanismen sowie die Dokumentation von Erfahrungen und Ergebnissen unterstützen.

Auch in Bezug auf die Professionalisierung von Friedensmediatoren gibt es trotz einiger vielversprechender Ansätze noch viel Verbesserungsbedarf. Zwar enthält die „UN Guidance for Effective Mediation“ eine eindeutige Definition von Friedensmediation und zeigt diverse Professionalitätsindikatoren auf, doch sie erscheint vielen Experten für eine Qualitäts- oder Erfolgskontrolle zu unpräzise. Es fehlt auch eine eindeutige und universal akzeptierte Definition von Mediation Support. Verschiedene regionale Regierungsorganisationen und diverse NGOs nutzen daher eigene, weitergehende Standards, die zusätzliche Professionalitätsindikatoren enthalten. Einige Experten fordern darüber hinaus die Verabschiedung eines verbindlichen Verhaltenskodex für Friedensmediatoren. Bezüglich der Effizienz- und Effektivitätskontrolle scheinen Experten zu sehr bei den Problemen zu verweilen, insbesondere bei internationalen und regionalen Regierungsorganisationen, anstatt innovative Konzepte zu entwickeln, welche die Herausforderungen der Friedensmediation angemessen berücksichtigen. Doch es gibt in dieser Hinsicht auch vielversprechende Ansätze von NGOs, die zeigen, dass Qualitätssicherung nicht unbedingt von Oben aufgezwungen werden und den bürokratischen Aufwand erhöhen muss. Sie kann auch unter Kollegen prozessbegleitend erfolgen und so laufende Anpassungen und Verbesserungen unterstützen. Strukturierte und systematische Dokumentation muss nicht zu einer Bloßstellung führen, sondern kann einen kontinuierlichen Lernprozess fördern. In diesem Sinne könnte auch der weitere Ausbau von spezialisierter Aus- und Weiterbildung in der Friedensmediation erfolgen. Neben Wissen sind insbesondere Fähigkeiten und Einstellungen sowie ein direkter Bezug zur Praxis relevante Komponenten für jede Ausbildung.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass Experten die bisherige Institutionalisierung und Professionalisierung in der Friedensmediation durchaus kritisch reflektieren und bereits diverse Ideen und Vorschläge für Verbesserungen erar-

beitet haben. Gemäß den Erfahrungen mit Professionalisierungsprozessen in anderen Berufen erzielt Professionalisierung von Innen erfolgsversprechendere Ergebnisse als Professionalisierung von Oben.³⁰⁸ In diesem Sinne geht der Appell an Institutionen und Organisationen, das vorhandene Potential in den eigenen Reihen auszuschöpfen und zum Nutzen der Expertengemeinschaft einzusetzen. Die Entwicklungen in der Friedensmediation in den letzten 15 Jahren waren gewaltig. Demonstrieren Mediation Support-Institutionen auch in Zukunft große Entschlossenheit zu Weiterentwicklung und positiver Veränderung, können sie den hohen Erwartungen gerecht werden.

³⁰⁸ Vgl. Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK), S. 5.

Literaturverzeichnis

- Abels, Heinz (2004): Einführung in die Soziologie – Band 1: Der Blick auf die Gesellschaft, Wiesbaden, 2. Auflage.
- ACCORD (2015): Publications, erhältlich über <http://www.accord.org.za/publications/conflict-trends> (letzter Zugriff 6.6.2015).
- ACCORD (2015): African Union Mediation Support Capacity Project, erhältlich über <http://www.accord.org.za/our-work/peacemaking/au-mediation-support-project> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- ACCORD (2014): African Union Mediation Support Handbook, Umhlanga Rocks (Südafrika), erhältlich über <http://www.accord.org.za/images/downloads/book/AU-Mediation-Support-Handbook-2014.pdf> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- ADE-PARTICIP (2011): Thematic Evaluation of the European Commission Support to Conflict Prevention and Peace Building, Louvain-La-Neuve (Belgien), erhältlich über http://ec.europa.eu/dgs/fpi/documents/thematic_evaluation_of_ec_support_to_pb_and_conflict_prevention_2011_en.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Airaksinen, Timo (2009): The Philosophy of Professional Ethics, in: Institutional Issues involving Ethics and Justice – Volume 1, UNESCO-EOLSS, Paris (Frankreich), S. 201-215.
- Angermüller, Johannes (2005): Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse in Deutschland: zwischen Rekonstruktion und Dekonstruktion; in: Reiner Keller, Alexander Hirsland, Werner Schneider, Willy Viehöver (Hrsg.): Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit, Konstanz, S. 23-48.
- ASEAN (2014): ASEAN Institute for Peace and Reconciliation kicks off in Jakarta, erhältlich über <http://www.asean.org/news/asean-secretariat-news/item/asean-institute-for-peace-and-reconciliation-kicks-off-in-jakarta> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Bercovitch, Jacob (2004): International Mediation and Intractable Conflict, Beyond Intractability, Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder, Colorado (USA), erhältlich über <http://www.beyondintractability.org/essay/med-intractable-conflict> (letzter Zugriff 30.3.2015).

- Berghof Foundation (2012): Berghof Glossary on Conflict Transformation – 20 notions for theory and practice, Berlin, erhältlich über <http://www.berghof-foundation.org/publications/glossary/> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Bergmann, Julian (2014): Reputation, Glaubwürdigkeit und interventionistischer Verhandlungsstil – Eigenschaften erfolgreicher Friedensstifter? Literaturbericht zu den Bedingungsfaktoren erfolgreicher Mediation, in: Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung, 3. Jahrgang, Heft 2, S. 233-263.
- Center for Humanitarian Dialogue (2011): Gawaing pangkapayapaan sa Asya at Pasipiko: Partisipasyon, Pananaw, at Prioridad ng Kababaihan, Genf (Schweiz), erhältlich über http://www.hdcentre.org/uploads/tx_news/26WomenatthePeaceTableAsiaPacificpublication-Tagalog_August2012_0.pdf (letzter Zugriff 14.6.2015).
- Center for Peace Mediation (2009): 10 Questions on Peace Mediation – Interview with Herbert C. Kelman, Berlin, erhältlich über http://www.peacemediation.de/pub/Interview_Kelman.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Center for Peace Mediation (2015): Training & Teaching: Training for International Diplomats, erhältlich über http://www.peacemediation.de/training_and_teaching/training_for_international_diplomats.shtml (letzter Zugriff 7.6.2015).
- Center for Security Studies (CSS), ETH Zürich (2007): UNO-Friedensoperationen im Wandel, in: CSS Analysen zur Sicherheitspolitik Nr. 7, Februar 2007, 2. Jahrgang, Zürich (Schweiz), erhältlich über http://www.css.ethz.ch/publications/CSS_Analysen (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Chojnacki, Sven; Namberger, Fabian (2014): Die „neuen“ Kriege im Spiegel postkolonialer Theorien und kritischer Friedensforschung, in: Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung 3. Jahrgang, Heft 2, Frankfurt a. M., S. 157-202.
- Conciliation Resources (2015): About – Background, erhältlich über <http://www.c-r.org/about/background#sthash.tCFa3dVf.dpuf> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Conciliation Resources (2012): United Nations Guidance for Effective Mediation: Moving Forward, London (UK), erhältlich über http://www.c-r.org/sites/default/files/mediation_movingforward201210.pdf (letzter Zugriff 7.6.2015).
- Council of the European Union (2009): Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities, 15779/09, erhältlich über

- http://eeas.europa.eu/cfsp/conflict_prevention/docs/concept_strengthening_eu_med_en.pdf (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Crisis Management Initiative (CMI) (2015): Who we are - History, erhältlich über <http://www.cmi.fi/en/about-us/who-we-are/history> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Crisis Management Initiative (CMI) (2015): Publications and Reports, erhältlich über <http://www.cmi.fi/en/publications> (letzter Zugriff 6.6.2015).
- Crisis Management Initiative (CMI) (2013): Mapping of African Non-State Actors Active in the Field of Mediation and Conflict Resolution, erhältlich über http://www.cmi.fi/images/stories/publications/reports/2013/AU_profiles2013_3.pdf (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Cristescu, Roxana; Nicolescu, Augustin; Wandt, Agus (2012): ASEAN and Peace Mediation – Progress, Challenges, and Cooperation, CMI, Helsinki (Finland), erhältlich über <http://www.cmi.fi/en/publications/publications-and-reports> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- CSSP Berlin Center for Integrative Mediation (2015): About us – The Honorary President, erhältlich über <http://www.cssp-mediation.org/about-us/honorary-president> (letzter Zugriff 1.7.2015).
- CSSP Berlin Center for Integrative Mediation (2013): Friedensmediation – Kurzinformation und Vorschläge für die Politik, Berghof Foundation, CSSP, Center for Peace Mediation (Europa-Universität Viadrina), Zentrum für Internationale Friedenseinsätze, erhältlich über http://www.cssp-mediation.org/media/uploads/kurzinfo_mediation_30042013.pdf (letzter Zugriff 6.4.2015).
- Cuthbert, Randall (2005): North Korea – The Potential Application of Multi-Track Diplomacy to Conflict Resolution and Peace Building – Occasional Paper Number 16, Institute for Multi-Track Diplomacy, Arlington, VA (USA), erhältlich über <http://imtd.imtdeast.org/papers/OP-16.pdf> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Diamond, Louise & McDonald, John (1996): Multi-Track-Diplomacy: A Systems Approach to Peace, Institute for Multi-Track Diplomacy, Arlington, VA (USA), erhältlich über <http://imtd.org/index.php/about/84-about/131-what-is-multi-track-diplomacy> (letzter Zugriff am 4.4.2015).
- Dziatkowicz, Paul; Avasiloae, Sabina; Papenfuss, Till (2013): OsloForum 2013 – Through a Different Lens: Innovative approaches to mediating conflict, Henry Dunant Centre for Humanitarian Dialogue, Genf (Schweiz), erhältlich über http://www.hdcentre.org/uploads/tx_news/Oslo-Forum-Meeting-Report-2013.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).

- ECDPM (2012): EEAS Mediation Support Pilot Project – Evaluatory Review, FWC COM 2011 – Lot 1, Request no. EEAS.K2.002, Maastricht (Niederlande), erhältlich über <http://ecdpm.org/publications/eeas-mediation-support-pilot-project/> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Eidgenössisch Technische Hochschule (ETH) Zürich (2015): Mediation Support Project (MSP), Zürich (Schweiz), erhältlich über http://www.css.ethz.ch/research/research_projects/MSP/MSP (letzter Zugriff 01.06.2015).
- European Institute of Peace (EIP) (2015): About Us – History, erhältlich über <http://eip.org/en/about-us/history> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- European Peacebuilding Liaison Office (EPLO) (2013): EU Support to peace mediation: development and challenges, Brüssel (Belgien), erhältlich über <http://www.eplo.org/eplo-publications.html> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- European Union External Action (EEAS) (2012): Factsheet – EEAS Mediation Support Project – Knowledge Product – Transitional Justice in the context of Peace Mediation, erhältlich über http://eeas.europa.eu/cfsp/conflict_prevention/docs/2013_eeas_mediation_support_factsheet_transitional_justice_en.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Evetts, Julia (2012): Professionalism in turbulent times: Changes, challenges and opportunities, paper presented at Propel International Conference, 9-11 Mai 2012, Stirling (UK), erhältlich über <http://www.propel.stir.ac.uk/downloads/JuliaEvetts-FullPaper.pdf> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Evetts, Julia (2011): Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future, in: Comparative Sociology 10-1 (2011), Leiden (Niederlande), S. 1-37.
- Evetts, Julia (2003): Sociological Analysis of Professionalism – Occupational Change in the Modern World, in International Sociology Vol. 18 No. 2, London, Thousand Oaks, CA (USA), S. 395-415, erhältlich über <http://iss.sagepub.com/content/18/2/395> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Frantz, Christiane; Martens, Kerstin (2006): Nichtregierungsorganisationen (NGOs), in: Elemente der Politik, Wiesbaden.
- Freidson, Eliot (2001): Professionalism – The Third Logic, Cambridge (UK).
- Fugufugosh, Mariam (2008): Operationalising Mediation Support: Lessons from Mediation Experiences in the OSCE Area, in: Geneva Papers 3, Geneva Centre for Security Policy, Genf (Schweiz), erhältlich über <http://www.gcsp.ch/About-Us/Publications-Research/GCSP-Publications/Geneva-Papers/Conference-Series/Operationalising-Mediation->

- Support-Lessons-from-Mediation-Experiences-in-the-OSCE-Area* (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Gareis, Sven Bernhard (2002): Der Wandel der Friedenssicherung durch die Vereinten Nationen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 27-28/2002), Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, erhältlich über <http://www.bpb.de/apuz/26825/der-wandel-der-friedenssicherung-durch-die-vereinten-nationen?p=all> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Giessmann, Hans J.; Wils, Oliver (2009): *Conflict Parties' Interests in Mediation*, in: Berghof Policy Brief 01, Berghof Foundation for Peace Support, Berlin.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*, Wiesbaden, 3. Auflage.
- Gündüz, Canan; Herbolzheimer, Kristian (2010): *Standing United for Peace: The EU in Coordinated Third-party Support to Peace Processes*, Initiative for Peacebuilding, Brüssel (Belgien), erhältlich über <http://www.initiativeforpeacebuilding.eu/pdf/010211united.pdf> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Hellmüller, Sara; von Burg, Corinne; Zeller, Mathias (2014): *Can Mediation Do Harm? Conflict Sensitivity in International Peace Negotiations*, in: *Essential* 04/2014, Swisspeace, Bern (Schweiz), erhältlich über http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_2_2014_web.pdf (letzter Zugriff 01.06.2015).
- Helfferich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*, Wiesbaden, 4. Auflage.
- Herbolzheimer, Kristian; Leslie, Emma (2013): *Innovation in mediation support: The International Contact Group in Mindanao*, Conciliation Resources, London (UK), erhältlich über <http://www.c-r.org/resources/practice-paper-innovation-mediation-international-contact-group-mindanao> (letzter Zugriff 16.5.2015).
- Herrberg, Antje; Packer, John; Varela, Miguel (2015): *The Evolution of the United Nations Standby Team of Mediation Experts in Context: Key Trends, Issues and Recommendations*, Peace My Way, erhältlich über http://themediateur.eu/news/item/download/84_f835ebc76bfd1452b5ae9206483c03ee (letzter Zugriff 4.7.2015).
- Herrberg, Antje (2012): *International Peace Mediation: A New Crossroads for the European Union*, DCAF Brussels – ISIS Europe, Brüssel (Belgien), erhältlich über <http://www.dcaf.ch/Publications/International-Peace-Mediation-A-new-crossroads-for-the-European-Union> (letzter Zugriff 29.3.2015).

- Herrberg, Antje; Wils, Oliver (2011): Evaluation Report - Evaluation of the Mediation Support Unit Standby Team of Mediation Experts, Norwegian Refugee Council, Berghof Foundation for Peace Support, MediatEUR, erhältlich über <http://www.themediateur.eu/resources/publications/item/123-evaluation-of-the-mediation-support-unit-standby-team> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- Initiative for Peacebuilding (2008): International Peace Mediation: Analysis and Evaluation Meeting Report, Brüssel (Belgien), erhältlich über http://www.initiativeforpeacebuilding.eu/resources/International_Peace_Mediation_Analysis_and_Evaluation.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Inmedio (2015): Multitrack Peace Mediation – Fifteen-day training course on mediation with a focus on development cooperation and peace-building, Inmedio, Berghof Foundation, CSSP, Berlin, erhältlich über <http://www.inmedio.de/papers/multi-track-peace-mediation.pdf> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- Khalili, Hossein; Hall, Jodi; DeLuca, Sandra (2014): Historical analysis of professionalism in western societies: implications for interprofessional education and collaborative practice, in: Journal of Interprofessional Care, Vol. 28, No. 2, Informa, London (UK), S. 92-97, erhältlich über <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/13561820.2013.869197> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Kirchhoff, Lars (2007): Linking Mediation and Transitional Justice – Study „Workshop 1 – From Mediation to Sustainable Peace“ organized by the Crisis Management Initiative, Nürnberg, erhältlich über https://www.europa.uni.de/de/forschung/institut/institut_ikm/publikationen/Linking_Mediation_Transitional_Justice.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Kofi Annan Foundation (2015): Mission Statement – Peace and Security, erhältlich über <http://kofiannanfoundation.org/foundation/mission-statement> (letzter Zugriff 02.06.2015).
- Korte, Hermann; Schäfers Bernhard (Hrsg.) (2010): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie, Wiesbaden, 8. Auflage.
- Kwasi Tiekou, Thomas (2011): Lessons learned from mediation by an African regional Organization, Birmingham (UK), erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/LessonsLearnedfromMediationbyanAfricanRegionalOrg_Tiekou2011.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Lanz, David; Wählich, Martin; Kirchhoff, Lars; Siegfried, Matthias (2008): Evaluating Peace Mediation, Initiative for Peacebuilding, Brüssel (Belgien), erhältlich über

- http://www.peacemediation.de/pub/Evaluating_Peace_mediation.pdf (letzter Zugriff 6.6.2015).
- Lehmann-Larsen, Stine (2014): Effectively supporting mediation: Developments, challenges, and requirements, in: Oslo Forum Papers, N° 3, June 2014, Center for Humanitarian Dialogue, Genf (Schweiz), erhältlich über http://www.hdcentre.org/uploads/tx_news/Oslo_Forum_paper_n_3_-_Effectively_supporting_mediation_-_WEB.pdf (letzter Zugriff 3.4.2015).
- Martens, Kerstin (2006): Institutionalizing societal activism within global governance structures: Amnesty International and the United Nations system, in: Journal of International Relations and Development, Volume 9, Number 4, London (UK), erhältlich über <http://www.palgrave-journals.com/jird/journal/v9/n4/abs/1800104a.html> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Martens, Kerstin (2005): NGOs and the United Nations – Institutionalization, Professionalization and Adaptation, London (UK).
- Mason, Simon (2014): Mediation Perspectives: What is Mediation? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog, erhältlich über <http://isnblog.ethz.ch/diplomacy/what-is-mediation> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Mason, Simon (2013): Mediation Perspectives: Peace Mediation Quo Vadis? In: Mediation Perspectives, CSS Mediation Support Team Blog, erhältlich über <http://isnblog.ethz.ch/conflict/mediation-perspectives-peace-mediation-quo-vadis> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): Vermittler im Vergleich: Bedeutung für die Schweiz als Mediatorin, in: Wenger, Andreas (Hrsg.): Zivile Friedensförderung der Schweiz: Bestandsaufnahme und Entwicklungspotenzial, Züricher Beiträge zur Sicherheitspolitik Nr. 83, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), erhältlich über <http://www.css.ethz.ch/publications/pdfs/ZB-83.pdf> (letzter Zugriff 4.6.2015).
- Mason, Simon J. A. & Sguaitamatti, Damiano Angelo (2011): Mapping Mediators – A comparison of third-parties and implications for Switzerland, Center for Security Studies (CSS) – Swiss Federal Institute of Technology – ETH Zurich, Zürich (Schweiz), erhältlich über <http://www.css.ethz.ch/publications/pdfs/Mapping-Mediators.pdf> (letzter Zugriff 18.5.2015).
- Mayer, Horst Otto (2009): Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Durchführung, Auswertung, München, 5. Auflage.
- Mediation Support Network (2014): Publications, erhältlich über <http://mediationsupportnetwork.net/resources/> (letzter Zugriff 6.6.2015).

- Mediation Support Network (MSN) (2013): Translating Mediation Guidance into Practice: Commentary on the UN Guidance for Effective Mediation by the Mediation Support Network, in: Discussion Points of the Mediation Support Network, No. 2, New York and Accra, erhältlich über http://mediationsupportnetwork.net/wp-content/uploads/2013/06/Discussion-Points-2_Translating-Mediation-Guidance-into-Practice.pdf (letzter Zugriff 7.6.2015).
- Mediation Support Network (MSN) (2013): Mind the Gap: How Mediation Support Can Better Respond to the Needs of Local Societies, in: Discussion Points of the Mediation Support Network, No. 4, Berlin, erhältlich über http://mediationsupportnetwork.net/wp-content/uploads/2013/12/MSN-Discussion-Points-Nr-4_web1.pdf (letzter Zugriff 29.3.2015).
- Mediation Support Network (MSN) (2010): Summary of Intent of the Mediation Support Network, Sandö, erhältlich über <http://mediationsupportnetwork.net/> (letzter Zugriff 3.4.2015).
- Mediation Support Project (2015): Mediation Support Project - Center for Security Studies der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und Swisspeace, erhältlich über http://www.css.ethz.ch/research/research_projects/MSP/MSP_EN (letzter Zugriff 6.6.2015).
- Meulemann, Heiner (2013): Soziologie von Anfang an – Eine Einführung in Themen, Ergebnisse und Literatur, Wiesbaden, 3. Auflage.
- Mühlfeld, Claus, u.a. (1981): Auswertungsprobleme offener Interviews, in: Soziale Welt, Jg. 32, Baden-Baden, S. 325-352.
- Myint-U, Thant (2006): The UN as Conflict Mediator: First Amongst Equals or the Last Resort? International Peace Academy, in: Oslo-Forum06 Background Paper, Oslo (Norwegen), S. 90-95, erhältlich über <http://www.osloforum.org/sites/default/files/TheUNasConflictMediator.pdf> (letzter Zugriff 19.5.2015).
- Noll, Douglas E. (2011): Elusive Peace – How Modern Diplomatic Strategies Could Better Resolve World Conflicts, Amherst, New York (USA).
- Noordegraaf, Mirko (2006): Boundaries of Professionalism – The Institutionalization of Managerial Professionalism in Public Sectors, Utrecht (Niederlande), erhältlich über <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2007/proceedings/newperspectives/noordegraaf.pdf> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Notter, James; Diamond, Louise (1996): Building Peace and Transforming Conflict: Multi-Track Diplomacy in Practice – Occasional Paper Number 7, The

- Institute for Multi-Track Diplomacy, Arlington, VA (USA), erhältlich über <http://imtd.imtdeast.org/papers/OP-7.pdf> (letzter Zugriff 5.4.2015).
- OECD (2012): Improving International Support to Peace Processes: The Missing Piece, Conflict and Fragility, OECD Publishing, erhältlich über <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179844-en> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- OECD (2009): Glossar entwicklungspolitischer Schlüsselbegriffe aus den Bereichen Evaluierung und ergebnisorientiertes Management, Paris (Frankreich), erhältlich über <http://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/43184177.pdf> (letzter Zugriff 13.06.2015).
- Osloforum (2013-2015): Resources, erhältlich über <http://www.osloforum.org/content/resources> (letzter Zugriff 6.6.2015).
- OSZE (2014): Mediation in the OSCE area, erhältlich über <http://www.osce.org/secretariat/125136> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Pongratz, Hans J. (2014): Arbeit als gesellschaftliche Institution – Zu Heinz Hartmann: „Arbeit, Beruf, Profession“, Soziale Welt 19/3+4 (1968), in: Braun, Norman; Müller, Julian; Nassehi, Armin; Saake, Irmhild; Wolbring, Tobias (Hrsg.): Soziale Welt – Begriffe – Positionen – Debatten – Eine Relektüre von 65 Jahren Soziale Welt, Sonderband 21, Baden-Baden, S. 77-87.
- Svensson, Isak & Wallensteen, Peter (2010): The Go-Between – Jan Eliasson and the Styles of Mediation, Preface by Kofi Annan, United States Institute of Peace, Washington D.C. (USA).
- Schmeiser, Martin (2006): Soziologische Ansätze von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns, in: Soziale Welt 57, Baden-Baden, S. 295-318.
- The Carter Center (2015): About us – History - Timeline of The Carter Center, erhältlich über http://www.cartercenter.org/about/history/chronology_1981.html (letzter Zugriff 14.5.2015).
- Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): Armed Conflict, 1946-2013, Journal of Peace Research 51(4), erhältlich über http://www.pcr.uu.se/research/ucdp/charts_and_graphs (letzter Zugriff 16.5.2015).
- United Nations (2012): Guidance for Effective Mediation, Mediation Support Unit (MSU), New York, erhältlich über <http://www.peacemaker.un.org/resources/mediation-guidance> (letzter Zugriff 3.4.2015).
- United Nations (2011): Report of the Secretary General on “Preventive Diplomacy: Delivering Results”, S/2011/552, erhältlich über

- http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SGReport_Preventive_Diplomacy_S2011552%28english%29_1.pdf (letzter Zugriff 3.5.2015).
- United Nations (2009): Report of the Secretary General on Enhancing Mediation and its Support Activities, S/2009/189, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SGReport_Enhancing_Mediation_S2009189%28english%29.pdf (letzter Zugriff 26.4.2015).
- United Nations (2003): Handbook on United Nations Multidimensional Peace-keeping Operations, Peacekeeping Best Practices Unit, Department of Peace-keeping Operations, erhältlich über <http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/Pbps/library/Handbook%20on%20UN%20PKOs.pdf> (letzter Zugriff 29.3.2015).
- United Nations (1997): Ethics, Professionalism and the Image of the Public Service, ST/SG/AC.6/1997/L.3, erhältlich über <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan000723.pdf> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- United Nations (1992): An Agenda for Peace – preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping, A/47/277 – S/24111, erhältlich über http://www.unrol.org/files/a_47_277.pdf (letzter Zugriff 25.4.2015).
- United Nations (1945): Charta of the United Nations, erhältlich über <http://www.un.org/en/documents/charter/chapter6.shtml> (letzter Zugriff 25.4.2015).
- United Nations Department of Political Affairs (2015): About DPA – Overview, erhältlich über <http://www.un.org/wcm/content/site/undpa/main/about/overview> (letzter Zugriff 26.4.2015).
- United Nations Department of Political Affairs (2014): Mediation Support Network, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/mediation-networks/MSN> (letzter Zugriff 15.5.2015).
- United Nations Department of Political Affairs (2014): Factsheet Standby Team of Mediation Experts 2015/2016, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/150326-SBT15-Factsheet.pdf> (letzter Zugriff am 26.4.2015).
- United Nations Department of Political Affairs (2014): Academic Advisory Council, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/academic-council> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- United Nations Department of Political Affairs (2014): Group of Friends of Mediation, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/friendsofmediation> (letzter Zugriff 14.5.2015).

- United Nations Development Programme (UNDP) (2013): Info Brief: Infrastructure for Peace, New York (USA), erhältlich über http://www.un.org/en/land-natural-resources-conflict/pdfs/Issue_brief_infrastructure_for_peace.pdf (letzter Zugriff 7.6.2015).
- United Nations General Assembly (2014): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/68/303, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GA_ResolutionMediationARES68303_English_1.pdf (letzter Zugriff 3.5.2015).
- United Nations General Assembly (2012): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/66/291, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GA_ResolutionMediationA66291_English_0.pdf (letzter Zugriff 3.5.2015).
- United Nations General Assembly (2012): Report of the Secretary-General on strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/66/811, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SGReport_StrengtheningtheRoleofMediation_A66811_0.pdf (letzter Zugriff am 5.4.2015).
- United Nations General Assembly (2011): Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution, A/RES/65/283, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GARes_StrengtheningTheRoleOfMediation_ARES65283%28english%29_1.pdf (letzter Zugriff 3.5.2015).
- United Nations General Assembly (2006): Enhancing UN-AU Cooperation – Framework for the ten-year Capacity Building Programme for the African Union, A/61/630, erhältlich über <http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/RO%20A61%20630.pdf> (letzter Zugriff 14.5.2015).
- United Nations General Assembly (2005): 2005 World Summit Outcome, A/60/L.1, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GA_World%20Summit%20Outcome%20Document_ARES601%28english%29.pdf (letzter Zugriff 26.4.2015).
- United Nations General Assembly (1982): Manila Declaration on the Peaceful Settlement of Disputes A/RES37/10, erhältlich über

- http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GARES_ManilaDeclaration_ARES3710%28english%29.pdf (letzter Zugriff 26.4.2015).
- United Nations High-level Panel on Threats, Challenges and Change (2004): A more secure world: our shared responsibility, A/59/565, erhältlich über <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/602/31/PDF/N0460231.pdf?OpenElement> (letzter Zugriff 26.4.2015).
- United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) (2010): A Manual for UN Mediators: Advice from UN Representatives and Envoys, compiled by Connie Peck, Genf (Schweiz), erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/ManualUNMediators_UN2010.pdf (letzter Zugriff 7.6.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Mediation Support Services, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/mediation-support/activities-and-services> (letzter Zugriff am 26.4.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Resources Overview, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/resources> (letzter Zugriff am 6.6.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Key Documents, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/resources/key-un-documents> (letzter Zugriff am 30.5.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Resources – Mediation Guidance, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/resources/mediation-guidance> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Mediation Support Unit – Featured Projects – Ceasefires – Ceasefire Mediation and Management Training Course, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/mediation-support/featured-projects/ceasefires-project> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- United Nations Peacemaker (2014): Partnerships on Mediation – Overview, erhältlich über <http://peacemaker.un.org/mediation-support/partnerships/regional-and-subregional-organisations> (letzter Zugriff 7.6.2015).
- United Nations Security Council (2008): Statement on the Agenda item “Maintenance of international peace and security: mediation and settlement of disputes”, S/PRST/2008/36, erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_PresidentialStatementMaintenancePeaceSecurity_SPRST200836%28english%29_0.pdf (letzter Zugriff 26.4.2015).

- United States Institute of Peace (2015): History of the Institute, erhältlich über <http://www.usip.org/about-us/our-history> (letzter Zugriff 15.5.2015).
- Uppsala University (2014): Uppsala Conflict Data Program – Definitions, erhältlich über <http://www.pcr.uu.se/research/ucdp/definitions/> (letzter Zugriff 30.5.2015).
- Von Schlieffen, Katharina (2010): Professionalisierung von Mediation, München.
- Von Sinner, Alex; Zirkler, Michael (2005): Hinter den Kulissen der Mediation – Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung, Stuttgart.
- Wenger, Andreas; Mauer, Victor; Bruno, Stefano; Callsen, Christiane; Trachsler, Daniel (2006): Zivile Friedensförderung als Tätigkeitsfeld der Aussenpolitik, Center for Security Studies (CSS) – ETH Zürich, Zürich (Schweiz), erhältlich über <http://www.css.ethz.ch/publications/pdfs/Zivile-Friedensfoerderung.pdf> (letzter Zugriff 18.5.2015).
- Wilkins, David B. (1996): Redefining the „Professional“ in Professional Ethics: an Interdisciplinary Approach to Teaching Professionalism, in: Law and Contemporary Problems, Vol. 58: Nos 3 & 4, Durham, NC (USA), S. 241-258, erhältlich über <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4297&context=lcpc> (letzter Zugriff 4.4.2015).
- Whitfield, Teresa (2010): External actors in mediation – dilemmas & options for mediators, in: Mediation Practice Series, Center for Humanitarian Dialogue, Geneva (Schweiz), erhältlich über http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/ExternalActorsinMediation_HDCenter2010.pdf (letzter Zugriff 19.5.2015).

Abkürzungsverzeichnis

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
AU	African Union – Afrikanische Union
AU CMD	African Union Conflict Management Division
CMI	Crisis Management Initiative
CNDSC	Joint Committee of Civil Society Organizations, Madagaskar
CPM	Center for Peace Mediation
CSS	Center for Security Studies
CSSP	Center für Integrative Mediation
EEAS	European External Action Service
EIP	European Institute of Peace
ETH	Eidgenössisch Technische Hochschule Zürich
EU	Europäische Union
HD Center	Center for Humanitarian Dialogue
IPI	International Peace Institute
MSN	Mediation Support Network
MSP	Mediation Support Project
MSU	Mediation Support Unit
NGO	Non-Governmental Organisation – Nicht-Regierungsorganisation
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OSCE	Organisation for Security and Cooperation in Europe
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
UNDP	United Nations Development Programme
UN DPA	United Nations Department of Political Affairs
UNITAR	United Nations Institute for Training and Research
UNO	United Nations Organisation – Organisation der Vereinten Nationen
USA	United States of America – Vereinigte Staaten von Amerika
ZIF	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze

Anhang

1. Tabelle 1

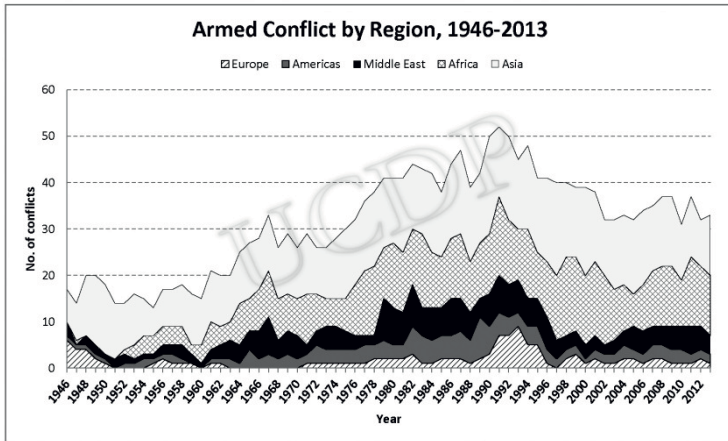
Institutionalisierungsgrad	Institutionen
Eigenständige Institution	<p>ACCORD Berghof Foundation Center for Humanitarian Dialogue Center for Peace Mediation Conciliation Resources CSSP Center für Integrative Mediation MediatEUr The Carter Center</p>
Geförderte Institution	<p>Crisis Management Initiative Mediation Support Project (MSP) – als Gemeinschaftsprojekt des Center for Security Studies (CSS) der ETH Zürich und der Swiss Peace Foundation (swisspeace), finanziert vom eidgenössischen Departement für Auswärtige Angelegenheiten der Schweiz United States Institute for Peace</p>
Interne Einheit	<p>Abteilung S – humanitäre Hilfe, Krisenprävention, Stabilisierung und Konfliktnachsorge – Auswärtiges Amt ASEAN Institute for Peace and Reconciliation Mediation and Dialogue Facilitation Unit – Conflict Prevention Center – Organization for Security and Cooperation in Europe Mediation Support Capacity Project – African Union Conflict Management Division Mediation Support Team des European External Action Service Mediation Support Unit des United Nations Department of Political Affairs</p>
Netzwerk	<p>Initiative for Peacebuilding Mediation Support Network</p>
Ad-hoc-Kooperation	<p>International Contact Group in Mindanao</p>

2. Tabelle 2

Mediation Support-Ansatzebene	Institutionen
Track 1	ACCORD Crisis Management Initiative Mediation Support Team des European External Action Service Mediation Support Unit des UN DPA Mediation and Dialogue Facilitation Unit – Conflict Prevention Center – Organization for Security and Cooperation in Europe The Carter Center
Parteien	ACCORD Berghof Foundation Crisis Management Initiative Mediation Support Unit des UN DPA Mediation and Dialogue Facilitation Unit – Conflict Prevention Center – Organization for Security and Cooperation in Europe Swiss Peace Foundation (swisspeace) The Carter Center
Lokale Strukturen	ACCORD Berghof Foundation Center for Humanitarian Dialogue Conciliation Resources CSSP Center für Integrative Mediation United States Institute for Peace

Mediation Support-Ansatzebene	Institutionen
Track 2	ACCORD Berghof Foundation Center for Humanitarian Dialogue Conciliation Resources Crisis Management Initiative Mediation Support Project (MSP) des CSS ETH Zürich und Swisspeace Mediation Support Unit des UN DPA Swiss Peace Foundation (swisspeace) The Carter Center United States Institute for Peace
Nationaler Dialog	ACCORD Berghof Foundation Center for Humanitarian Dialogue Center for Peace Mediation Conciliation Resources CSSP Center für Integrative Mediation
Globale Strukturen	Berghof Foundation Center for Humanitarian Dialogue Center for Peace Mediation Conciliation Resources Crisis Management Initiative Mediation Support Network Mediation Support Project (MSP) des CSS ETH Zürich und Swisspeace Mediation Support Unit des UN DPA Swiss Peace Foundation (swisspeace) Center for Security Studies (CSS) Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich The Carter Center United States Institute for Peace

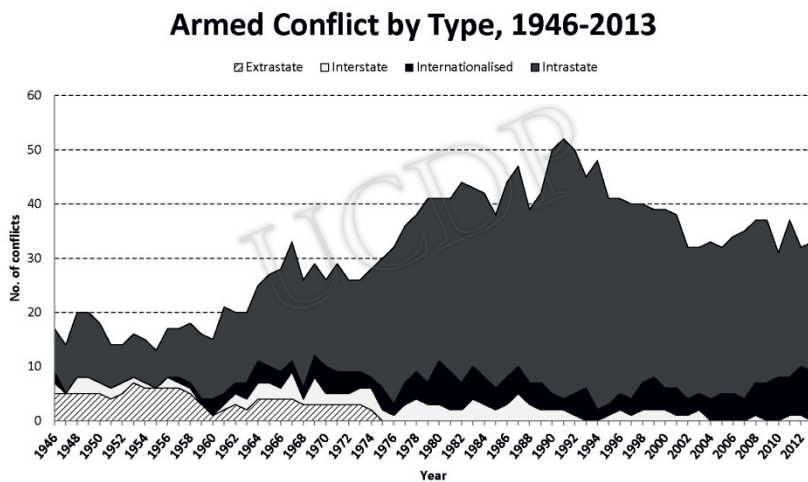
3. Grafik 1³⁰⁹



© UCDP 2014

³⁰⁹ Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): Armed Conflict, 1946-2013, Journal of Peace Research 51(4).

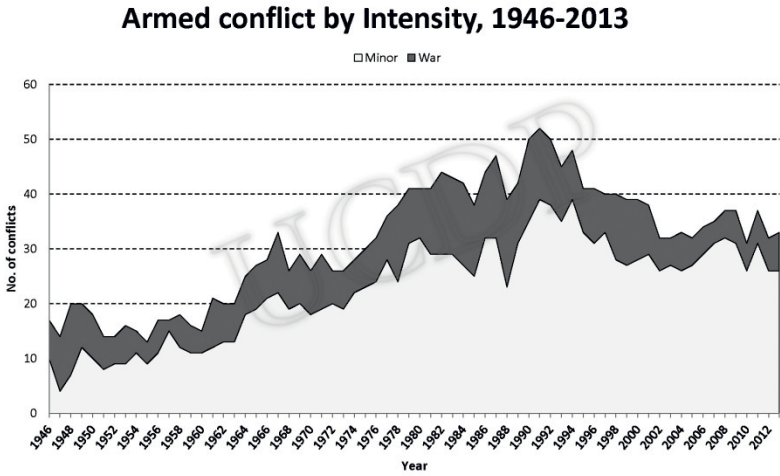
4. Grafik 2³¹⁰



© UCDP 2014

³¹⁰ Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): Armed Conflict, 1946-2013, Journal of Peace Research 51(4).

5. Grafik 3³¹¹



© UCDP 2014

³¹¹ Themnér, Lotta & Peter Wallensteen (2014): Armed Conflict, 1946-2013, Journal of Peace Research 51(4).

6. Interviewleitfaden – kombiniertes Beispiel für Mediator und Mediation Support Experte

6.1. Einleitung

Ziel des Forschungsprojekts – der Masterarbeit: Hintergründe der Institutionalisierung von globalem Mediation Support sowie Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Mediatoren in der Friedensmediation
Anonymisierung: „Was Sie mir erzählen, wird vertraulich behandelt. Ich werde die Ergebnisse der Interviews so zusammenfassen, dass niemand daraus auf eine bestimmte Person oder Institution schließen kann.“

Einverständnis für Tonbandaufzeichnung?

6.2. Erfahrungshintergrund

- (1) Wie lange sind Sie bereits als Mediator tätig? Wie lange sind Sie im Mediation Support tätig?
- (2) Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit gilt dem Mediation Support und wie viel der Arbeit als Mediator?
- (3) Wie viele Fälle haben Sie in etwa bearbeitet (als Mediator – im Mediation Support)? In welchen Regionen?
- (4) Welche Art von Mediation Support-Aktivitäten führen Sie durch? (In welchen Regionen?)

6.3. Definitionen

- (5) Was ist für Sie „Mediation Support“? (Was ist kein Mediation Support?)
- (6) Was ist für Sie „Friedensmediation“? (Was ist keine Friedensmediation?)

6.4. Hintergründe der zunehmenden Institutionalisierung von globalen Mediation Support-Aktivitäten

- (7) (Warum hat Ihre Institution eine Mediation Support Einheit gegründet?)
- (8) (Wofür braucht man Mediation Support in der Friedensmediation? (Welchen Bedarf decken globale Mediation Support-Aktivitäten?)

- (9) Welche Zusammenhänge gibt es zwischen der Entwicklung von Friedensmediation und der Entwicklung von Mediation Support?**
- (10) (Wenn sie die Bedeutung von Friedensmediation heute mit der zu Beginn Ihrer Karriere vergleichen, gibt es da irgendwelche Entwicklungen? Wenn ja welche?)
- (11) Gibt es Veränderungen bezüglich der zur Verfügung stehenden **finanziellen Mittel** für Friedensmediation bzw. Mediation Support? Falls ja welche? Von wem werden finanzielle Mittel überwiegend zur Verfügung gestellt?
- (12) (Würden Sie sagen, dass Friedensmediation an Komplexität zugenommen hat? Falls ja, woran merken Sie das?)
- (13) (Welche Probleme in der Friedensmediation löst Mediation Support?)

6.5. Beiträge der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Mediatoren in der Friedensmediation

- (14) Was kennzeichnet einen professionellen Mediator?
(Woran erkennt man Professionalität in der Friedensmediation?)**
- (15) Hat Ihre Institution eigene Professionalitätsstandards formuliert? Falls ja welche?
- (16) Wie überprüft Ihre Institution Effizienz- und Effektivität von Mediatoren? (Warum gibt es keine Effizienz- oder Effektivitätskontrolle?)
- (17) (Was bietet Ihre Institution an Aus- und Weiterbildung für Mediatoren an?)
- (18) Welche Beiträge leistet Ihre Institution noch zur Professionalisierung von Friedensmediatoren?**
- (19) Welche Vorteile hat die Institutionalisierung von Mediation Support für Mediatoren?
- (20) Inwiefern könnte sich die Institutionalisierung von Mediation Support für Mediatoren nachteilig auswirken?

7. Transkripte der Interviews

Zur Gewährleistung der Anonymität der Interviewten werden die neun Transkripte nicht im Anhang abgedruckt.

8. Interviewauswertung – 1. Schritt (Markierung von Antworten)

8.1. Farbschlüssel

Beschreibung in Worten, da nicht in Farbdruck darstellbar

- Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support (ohne Zuordnung): blaue Schriftfarbe
- Bedeutungszunahme von Friedensmediation: Text hellblau hinterlegt
- Komplexitätszunahme von Friedensmediation: Text dunkelblau hinterlegt
- Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung: Text grün-blau hinterlegt
- Beiträge zur Professionalisierung von Friedensmediatoren (ohne Zuordnung): rote Schriftfarbe
- Definition von Indikatoren für Professionalität: Text rosa hinterlegt
- Spezialisierte Aus- und Weiterbildung in Friedensmediation: Text rot hinterlegt
- Effizienz- und Effektivitätskontrolle durch Mediation Support-Institutionen: Text lila hinterlegt
- Erfahrungshintergrund des Experten: Text grau hinterlegt
- Definition von Mediation Support: Text gelb hinterlegt
- Definition von Friedensmediation: Text grün hinterlegt

8.2. Interview mit Experte 9 zur Veranschaulichung des Vorgehens

Zur Gewährleistung der Anonymität der Interviewten wird das Interview mit Experte 9 mit den themenbezogenen Farbmarkierungen nicht im Anhang abgedruckt.

9. Interviewauswertung – 2. Schritt (Ausbau des Kategoriensystems und Zuordnung)

Zur Gewährleistung der Anonymität der Interviewten werden die direkten Zitate, die für die Auswertung den einzelnen Kategorien zugeordnet wurden, nicht im Anhang abgedruckt.

**9.1. Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support –
Spezielle Gründe für die Kreation bestimmter Mediation Support-
Institutionen (Ausschnitt)**

Zusätzliche spezielle Gründe für die Kreation bestimmter Institutionen	Bedeutungszunahme von Friedensmediation	Komplexitätszunahme von Friedensmediation	Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung (rückwirkende sowie zukunftsorientierte Beiträge)
Politischer Wille, Friedensmediation zu unterstützen, innerhalb und außerhalb der Organisation E4: Zitat gelöscht.	Spezialisierte Finanzierungsinstrumente für Mediation, aber Nachfrage höher als Mittel E4: Zitat gelöscht.	Kooperation & Austausch zw. Orgs. E5: Zitat gelöscht.	Bedarf an systematischer Wissensgenerierung aus Praxis heraus mit Praxisbezug E3: Zitat gelöscht.

9.2. Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren (Ausschnitt)

Allgemeine Professionalitätsindikatoren	Spezielle Professionalitätsstandards	Effizienz- und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen	Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen	Zusätzliche Beiträge zur Professionalisierung
UN Guidance for Effective Mediation E1: Zitat gelöscht.	Mediation Support-Institution 4 E3: Zitat gelöscht.	Effektivität von Mediation schwer messbar und überprüfbar E1: Zitat gelöscht.	Unzureichendes Ausbildungsangebot E1: Zitat gelöscht.	Wissensgenerierung und -vermittlung durch neue Institutionen E1: Zitat gelöscht.

10. Interviewauswertung – 3. Schritt (Analyse der inneren Logik) und 4. Schritt (Verschriftlichung) – Interview mit Experte 1 als Beispiel

10.1. Professioneller Hintergrund

- Erfahrung im **Mediation Support seit 2005** in Mediation Support-Institution 1 und Mitbegründung der Mediation Support-Institution 2 (zusammen mit Mediation Support-Institution 7).
- Tätigkeit in folgenden Bereichen des Mediation Support: Training (Aufbau von Kapazitäten), Forschung, Wissensmanagement (Sammeln von Erfahrungen, Erstellung von Konfliktanalysen, Entwickeln von Bildungsmaterial und Rollenspielen), Politikberatung, Netzwerkarbeit.
- Erfahrung in folgenden Ländern: Ägypten, Äthiopien, Palästina, Sudan, Syrien, Zimbabwe.
- Auch Erfahrung als Mediator aber nicht im Bereich der Friedensmediation.

10.2. Verständnis von Friedensmediation

- **Friedensmediation im engeren Sinne** bezieht sich auf die klassische Mediation der Track 1-Ebene, sie kann aber **im weiteren Sinne** auch Friedensdiplomatie und Mediation in Multi-Track-Prozessen einschließen.
- Experte 1 bevorzugt die Definition von Mediation im engeren Sinne mit den Parteien und einem unabhängigen Dritten.

10.3. Verständnis von Mediation Support

- **Mediation Support im engeren Sinne** unterstützt einen Friedensmediator im Prozess (on-site or ongoing mediation support).
- **Mediation Support im Allgemeinen oder im weiteren Sinne** kann sein: Training (Aufbau von Kapazitäten), Forschung, Wissensmanagement (Sammeln von Erfahrungen, Erstellung von Konfliktanalysen) Entwickeln von Bildungsmaterial und Rollenspielen, Politikberatung, Netzwerkarbeit, logistische Unterstützung.
- Bei Mediation Support ist man nicht gleichzeitig mit allen Parteien in Kontakt wie bei Friedensmediation, so lässt sich Support von der eigentlichen Mediation abgrenzen.

- Zwischen Mediation Support der 1. und 2. Kategorie gibt es eine Lücke (gap).

10.4. Besonders ausführliche Passagen und Wiederholungen

- Die Definition von Mediation Support ist aus Sicht des Experten 1 zu weit gefasst. Das Verständnis hierfür sollte geschärft werden.
- Als Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support werden am meisten Beispiele gegeben, die dem Bereich Bedarf an Effektivitäts- und Effizienzsteigerung zugeordnet werden können. Bei den Beiträgen von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren ist das Verhältnis sehr ausgewogen.

10.5. Widersprüche

- Es gibt keine widersprüchlichen Aussagen, die Textstellen unbrauchbar machen würden. Der einzige Widerspruch basiert auf dem zitierten Forschungsmaterial und wird als solcher vom Experten selbst explizit genannt.
- Im ersten Interview wurden überwiegend offene Fragen aus der Vogelperspektive gestellt. Daher sind die Antworten selten auf konkrete Institutionen bezogen, sondern stellen allgemeine Betrachtungen dar. Die Einsichten sind interessant, obwohl sie z.T. auf Forschung und nicht eigener Erfahrung beruhen. Allerdings basieren viele auch auf Interviews und direktem Kontakt mit Experten. Eigene Hypothesen werden klar als solche benannt.

11. Interviewauswertung – 5. Schritt

11.1. Kategoriensysteme mit Indikatoren

Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support			
Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen		Allgemeine Hintergründe der Institutionalisierung	
Kategorien	Indikatoren	Kategorien	Indikatoren
Bedeutungszunahme von Friedensmediation	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialisierte Finanzierungsinstrumente für Mediation (4) • Anerkennung des Nutzens von Mediation und Mediation Support auf politischer Ebene (4) • Mediation als Modewort (1) • Akzeptanz für den Sinn von Mediationsausbildung (2) 	Bedeutungszunahme von Friedensmediation	<ul style="list-style-type: none"> • Betonung der Vorteile von Friedensmediation gegenüber militärischen Maßnahmen (6) • Spezialisierte Finanzierungsinstrumente für Mediation (6) • Anerkennung des Nutzens von Mediation und Mediation Support auf politischer Ebene (4) • Mediation als Modewort (3) • Zunehmende Kooperation und Vernetzung von Mediationsinstitutionen und Mediatoren (3)

Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support			
Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen		Allgemeine Hintergründe der Institutionalisierung	
Kategorien	Indikatoren	Kategorien	Indikatoren
Komplexitätszunahme von Friedensmediation	<ul style="list-style-type: none"> • Größere Themenvielfalt, diversere Akteure (5) • Komplexere Mediationsprozesse (3) 	Komplexitätszunahme von Friedensmediation (6) – Gegenthese: Mediation war schon immer komplex (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Größere Themenvielfalt (5) und diversere Akteure (5) • Inklusivität macht Arbeit komplexer (2) • Komplexere nationale, regionale und internationale Strukturen (1)

Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support			
Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen		Allgemeine Hintergründe der Institutionalisierung	
Kategorien	Indikatoren	Kategorien	Indikatoren
Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf an systematischer, strukturierter Unterstützung für Friedensmediationsarbeit (4) • Fehlende Mediationskompetenz von Mediatoren (2) • Bedarf an systematischer Wissensgenerierung aus der Praxis heraus mit Praxisbezug (3) • Bedarf für inoffizielle Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen (2) • Bedarf an Kooperation und Vernetzung (1) • Fehlende langfristige Finanzierung (1) 	Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf an systematischer, strukturierter Unterstützung für Friedensmediationsarbeit (5) • Fehlende Mediationskompetenz von Mediatoren im Track 1-Bereich (5) • Bedarf an systematischer Wissensgenerierung aus der Praxis heraus mit Praxisbezug (3) • Bedarf für inoffizielle Plattformen zusätzlich zu offiziellen Prozessen (2) • Bedarf an Kooperation und Vernetzung (3) • Unzureichende Nutzung von Mediation Support-Strukturen (3) • Unklare Begrifflichkeiten und Rollenaufteilungen (2) • Größerer Fokus auf Konfliktprävention (1) • Mehr Unterstützung bei der Implementierung von Friedensverträgen (1)

Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support			
Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen		Allgemeine Hintergründe der Institutionalisierung	
Kategorien	Indikatoren	Kategorien	Indikatoren
Politischer Wille zur Unterstützung von Friedensmediation (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsberichte – Deklarationen • Bedarf und Engagement von Internen • Unterstützung von außen • Bewährung (und Ausbau) 	Widerspruch zwischen zunehmender Institutionalisierung und fehlender Zunahme von Friedensmediation (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Datenbank der Uppsala Universität zeigt: keine Zunahme von Mediation auf Track 1-Ebene (1) • Beobachtung von drei Experten (3)
Unterstützung der friedlichen Streitbeilegung in einem Land (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarf • Bewährung (und Ausbau) 	Wunsch zu Professionalisierung v.a. im Westen und in Afrika (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung des Experten (1)

Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren	
Kategorien	Indikatoren
Allgemeine Professionalitätsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte der „UN Guidance for Effective Mediation“ (5) • Bestimmte Charaktereigenschaften und Fähigkeiten (Ehrlichkeit, Takt, kulturelle Sensibilität, Diskretion, Teamfähigkeit, Flexibilität, Pragmatismus, Kommunikationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Allparteilichkeit, Offenheit, Kreativität sowie die Fähigkeit, sich schnell einen Überblick zu verschaffen) (5) • Mediationsausbildung (3) • Praxiserfahrung (3) • Status (1) • Resultate (1) • Maxime “Do no harm” (1) • Gemeinschaft von Fachexperten als Voraussetzung für die Professionalisierung (1)
Spezielle Professionalitätsstandards	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkenntnisse als Professionalitätsindikatoren (4) • Professionalitätsstandards der Mediation Support-Institutionen 4, 7, 8 und des Centers for Humanitarian Dialogue in Genf (4) • Mediationsausbildung als Einstellungsvoraussetzung von Institutionen (1)
Effizienz- und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Evaluation (6) • Dokumentation von Erfahrungswerten zur Verbesserung von Effizienz und Effektivität (3) • Externe Projektevaluation (1)
Gründe für eingeschränkte Effizienz- und Effektivitätskontrolle durch Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Effektivität von Mediation schwer messbar und überprüfbar (7) • Spannungsverhältnis zwischen Professionalitätsstandards und nötiger Flexibilität (4) • Effektivität von Mediation Support schwer messbar (1)

Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren	
Kategorien	Indikatoren
Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Spezialisierte Ausbildung in Friedensmediation (6) • Evaluation des Ausbildungserfolges (1)
Unzureichendes Ausbildungsangebot (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Länge der Ausbildungen in Friedensmediation unzureichend (nur 1-2 Wochen, aber 2-3 Jahre wären nötig) (1) • Fokus ist zu sehr auf Wissensvermittlung, und zu wenig auf der Ausbildung von Fähigkeiten und Einstellungen (1)
Austausch und Kooperation zwischen Experten (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Konferenzen und Tagungen • Netzwerkbildung • Gemeinsame Projekte und andere Formen der Kooperation
Wissensgenerierung und -vermittlung durch neue Institutionen (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Forschung • Produktion von Richtlinien, Beispielen guter Praxis, Fallstudien, Evaluationen • Präsentationen für Tagungen • Vorträge
Operationelle Unterstützung (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Operationelle Unterstützung von Friedensmediatoren
Politisches Lobbying für Mediationskapazitätsaufbau (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme zu politischen Entscheidungsträgern • Gesprächsrunden und Tagungen mit relevanten staatlichen Akteuren
Gegenthese: keine Beiträge zur Professionalisierung (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Friedensmediator ist keine Profession und Mediation Support-Institutionen sind keine Berufsverbände (alternative Definition von Professionalisierung)

11.2. Kategoriensysteme mit Indikatoren, Zusammenfassung und Auswahl von Zitaten

Hintergründe der Institutionalisierung von Mediation Support			
Spezielle Gründe für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen			
Zusätzliche spezielle Gründe für die Kreation bestimmter Institutionen	Bedeutungszunahme von Friedensmediation	Komplexitätszunahme von Friedensmediation	Bedarf an Effizienz- und Effektivitätssteigerung (rückwirkende sowie zukunftsorientierte Beiträge)
<p>Politischer Wille zur Unterstützung von Friedensmediation Vorstandsberichte - Deklarationen Bedarf und Engagement von Internen Unterstützung von außen Bewährung (und Ausbau) (Bsp. Institutionen 5 und 6) E4: Zitat gelöscht.</p>	<p>Spezialisierte Finanzierungsinstrumente für Mediation, aber Nachfrage höher als Mittel Mehr spezialisierte Fonds als früher Mittel speziell für Mediation Support-Institutionen, Erhöhung besonders bei NGOs durch staatliche Mittel.* Erhöhung insgesamt kaum überprüfbar, nur Wachstum sichtbar**</p>	<p>Größere Themenvielfalt, diversere Akteure (Bsp: Institutionen 5, 7, 8, 9, 12) E9: Zitat gelöscht.</p>	<p>Bedarf an systematischer Wissensgenerierung aus der Praxis heraus mit Praxisbezug (Bsp. Institutionen 4, 5, 12) E3: Zitat gelöscht.</p>

Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren				
Allgemeine Professionalitätsindikatoren	Spezielle Professionalitätsstandards	Effizienz- und Effektivitätskontrolle bestimmter Institutionen	Aus- und Weiterbildung durch bestimmte Institutionen	Zusätzliche Beiträge zur Professionalisierung

<p>UN Guidance for Effective Mediation E1, E3, E4, E5, E9 Nennung der UN Guidance for Effective Mediation als wichtige Referenz, wenn es um Indikatoren für Professionalität in der Friedensmediation und Beiträge von Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren geht. Einige ausdrücklich von Experten genannte Charakteristika von professionellen Mediatoren, stehen in der UN Guidance, v.a. Unparteilichkeit, Inklusivität, Vorbereitung, Zustimmung durch die Parteien, nationale Teilhaberschaft, Kohärenz, Komplementarität und Kooperation mit anderen Akteuren, Beachtung von internationalem Recht...</p>	<p>Mediation Support-Institution 4 E3 Richtlinien basierend auf UN Guidelines for Effective Mediation, speziellen Zielen und dem normativen Rahmen der Institution Mediation Support-Institution 7 E1, E5 Interne Richtlinien zur Auftragsannahme, z. B. nur mittel- und langfristige Prozesse, keine einzelnen Parteien, Prüfung des tatsächlichen Interesses von Parteien an einer friedlichen Lösung</p>	<p>Externe Projektevaluation Projektelevaluation durch externe Anbieter zur Überprüfung von Zielerreichung und Wirkung eines Projekts. E2: Zitat gelöscht. Interne Evaluation E2, E5, E6, E7, E8, E9 Schriftliche anonymisierte Fragebögen für Parteien zur Auswertung für Geldgeber</p>	<p>Evaluation des Ausbildungserfolgs Ein Experte hält die Evaluation der Wirkung von Ausbildungsmaßnahmen für einen relevanten Beitrag zur Professionalisierung von Mediatoren. Beispiel: Maßnahmen für Insider-Mediatoren. E1: Zitat gelöscht.</p>	<p>Wissensgenerierung und -vermittlung durch neue Institutionen E1, E2, E5, E7 Mediation Support-Institutionen unterstützen Professionalisierung durch die Generierung und Vermittlung von Wissen (Vorbildfunktion der Vereinten Nationen) Indikatoren: Forschung, Produktion von Richtlinien, Beispielen guter Praxis, Fallstudien, Evaluationen und Präsentationen für Tagungen sowie Vorträge E2: Zitat gelöscht.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

12. Liste der ergänzend analysierten Dokumente (anonymisiert)

Institution	Dokumente zu speziellen Gründen für die Bildung bestimmter Mediation Support-Institutionen
1	Website der Institution
2	Website der Institution
3	Website der Institution
4	Website der Institution, ein internes Dokument (nicht öffentlich)
5	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte
6	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte
7	Website der Institution
8	Website der Institution
9	Website der Institution
10	Website der Institution
11	Website der Institution
12	Website der Institution

Dokumente zu Beiträgen der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren			
Institution	Professionalitätsstandards	Effizienz- und Effektivitätskontrolle	Aus- und Weiterbildung
1		Studien (erhältlich online)	Website der Institution
2	Berichte von Tagungen (erhältlich online)		Website der Institution
3		Website der Institution, insbesondere Jahresberichte	Website der Institution und Informationsbroschüre
4	Website der Institution, 2 interne Dokumente (nicht öffentlich)	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	

Dokumente zu Beiträgen der Mediation Support-Institutionen zur Professionalisierung von Friedensmediatoren			
Institution	Professionalitätsstandards	Effizienz- und Effektivitätskontrolle	Aus- und Weiterbildung
5	Website der Institution	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	Website der Institution
6	Website der Institution	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	Website der Institution
7	Website der Institution, 1 internes Dokument	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	Website der Institution
8	Website der Institution	Website der Institution	Website der Institution
9	Website der Institution		
10	Website der Institution	Website der Institution, insbesondere Jahresberichte	Website der Institution
11		Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	Website der Institution
12		Website der Institution	Website der Institution
Center for Humanitarian Dialogue	Website der Institution HD's Charter	Website der Institution, insbesondere Evaluationsberichte	