

Prof. Dr. Andriy Girnyk*, Kiew

Soziale und psychologische Grundlagen der Konfliktsteuerung

In der Psychologie ist die These allgemein bekannt, dass ein Konflikt ab dem Zeitpunkt ausbricht, wenn eine Partei entscheidet, dass die Ansprüche der anderen Partei mit ihren eigenen Ansprüchen unvereinbar sind. D.h., eine Situation wird durch einen Menschen als Konfliktsituation eingeschätzt, nachdem die Abbildung der Situation im Bewusstsein erfolgte und im konstruierten inneren Bild der Ereignisse die andere Partei als ein Hindernis für die Realisierung unserer Ansprüche dargestellt wurde.

Die Sozialpsychologie bestreitet die Auslegung eines Konflikts in den Sozialwissenschaften als Interessenkollision nicht, aber ihr Ansatz stützt sich darauf, dass das Wirklichkeitsbild vom Subjekt konstruiert wird, d. h. die tatsächlichen Ereignisse werden nicht passiv widerspiegelt, sondern in das Wirklichkeitsbild eingetragen, das der Mensch bereits hatte. Dementsprechend wird das Verhalten des Menschen in einem Konflikt nicht durch die Situation bestimmt, die vom Standpunkt eines unabhängigen Beobachters beschrieben werden könnte, sondern durch die Situation, die in seinem eigenen Kopf konstruiert wurde.

Ein Beispiel kann dazu angeführt werden. Die dauernde Unzufriedenheit der Bevölkerung damit, wie sich die Situation in der Ukraine entwickelt, basiert objektiv auf dem bemerkenswerten Rückgang der Produktion: Das Bruttoinlandsprodukt des Landes betrug in den Jahren 1998–1999 etwa 41 % des Niveaus des Jahres 1990. In den nächsten 15 Jahren schaffte man es nur, es bis auf 70 % des Niveaus des Jahres 1990 zu erhöhen. Das wirkte sich auf den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger der Ukraine aus, dazu kam die stattgefundene Spaltung der Bevölkerung in Reiche und Arme, infolge derer die meisten Ukrainerinnen und Ukrainer meinten, dass sie in ihren Erwartungen betrogen worden seien. Gleichzeitig wurde die Unzufriedenheit, die durch die sozialen Widersprüche verursacht wurde, auf die Ebene eines interregionalen (der Westen – der Osten der Ukraine) Sprachenkonfliktes verschoben, sowie auf die Ebene des Konfliktes um die außenpolitischen Entwicklungsvektoren (ob wir uns zur Europäischen Union begeben oder zur Zollunion (mit Russland), ob wir der NATO

* *Leiter des Zentrums für Konfliktuntersuchung und Psychoanalyse der Nationalen Universität „Kyjewe-Mohyljansjka Akademija“, Doktor der Philosophie, Professor.*

beitreten oder den Status außerhalb der Blöcke beibehalten). Die Forderungen, die die Anhänger der Föderalisierung der Ukraine und der Gewährung der russischen Sprache des Status einer staatlichen Sprache erheben, stellen in der Tat verschobenen Forderungen der sozialen Gerechtigkeit dar, ihr vorrangiges Ziel besteht im Abbau der emotionalen Spannung, die durch den sogenannten „biographischen Stress“, d.h. den Stress der vorhergehenden Lebensperiode bedingt ist. Es ist der sogenannte „unrealistische Konflikt“, der laut L. Coser (1) die Entsprechung der Frustration darstellt. Wichtig ist es, dass eine Partei des Konflikts ihn nicht als verschoben wahrnimmt (über verschobene Konflikte spricht man, wenn ein offensichtlicher Konflikt einen anderen verbirgt, der den offensichtlichen Konflikt bedingt) und ihre Aggressivität und ihre Unnachgiebigkeit mit den pseudorationalen Argumenten erklärt. Im inneren Weltbild wird das eigene aggressive Verhalten durch die Erforderlichkeit berechtigt, eigene wichtigste Interessen vor der möglichen Aggression der anderen Partei zu schützen.

Die These über das „innere Bild“, das kognitive Konfliktschema scheint dem Begriff „des unbewussten Konflikts“ zu widersprechen, der durch S. Freud und seine Nachfolger fruchtbar entwickelt wurde. Wollen wir aber das genauer betrachten, was Freud als „unbewussten Konflikt“ bezeichnet. Es ist die Inkompatibilität der Bestrebungen, der Motive, die der Mensch selbst nicht sieht (nicht sehen will) und die von einem Psychoanalytiker festgestellt werden sollen. Es bedeutet, dass der Konflikt der instinktiven Neigungen und Forderungen der Moral, über den Freud schrieb, eine bestimmte Konstruktion, ein Schema darstellt, die es dem Psychoanalytiker ermöglichen, die Situation des Patienten als eine spezifisch strukturierte Situation zu definieren. Der Psychoanalytiker füllt diese Struktur mit den konkreten, vom Patienten erhaltenen Informationen und zeichnet dem Patienten das Bild seines inneren Konflikts. Dadurch trägt der Psychoanalytiker dazu bei, dass der Patient die Situation besser kontrolliert. Man könnte behaupten, dass der Begriff „unbewusster Konflikt“ innerlich widersprüchlich ist, er beschreibt die Situation nicht von der Ausgangsposition des Subjekts (das in sich keine Konflikte sieht) aus, sondern vom Standpunkt eines auswärtigen Beobachters, der diese Konstruktion ins Bewusstsein des Patienten einbringt und dadurch hilft, die Situation zu beherrschen.

Wenn wir zum Begriff „kognitives Konfliktschema“ zurückgehen, können wir darauf hinweisen, dass er die individuellen Erfahrungen und Kenntnisse mit der Schlüsselüberzeugung von der Inkompatibilität der Ziele der Parteien verknüpft. Das bereits herausgebildete Konfliktschema steuert die Kodierung, die Organisation und die Suche nach Informationen. Die Schlüsselüberzeugung bezüglich

der Inkompatibilität der Ziele kann für die Handlungen unterschiedlicher Subjekte unterschiedliche Folgen haben. Zum Beispiel sah die europäische Wahl der Ukraine (d. h. die Anerkennung der Unvereinbarkeit des Weges und der Ziele, die das gegenwärtige Russland realisiert, mit den Zielen der Ukraine) für die Ukraine lediglich die Abstimmung einiger Fragen mit dem Nachbar im Norden vor, während sie in Russland als ein feindlicher Schritt empfunden wurde, was mit Notwendigkeit den gewaltsamen Druck und die Aggression erforderte.

Das Verhalten in einer bestimmten Situation wird auch vom Vorhandensein eines Schemas im Repertoire und von seiner Zugänglichkeit bedingt. Wenn wir das Beispiel der Beziehungen zwischen der Ukraine und Russland weiter verfolgen, ist darauf aufmerksam zu machen, dass das Modell der Unterstützung (mit Waffen, mit militärischen Beratern) der separatistischen und der Bewegungen, die den Regierungen oppositionell waren, im Ausland durch die Sowjetunion oft verwendet wurde, deren Rechtsnachfolger Russland ist; das Modell der aggressiven Eroberung fremder Territorien durch Russland wurde bereits in Bezug auf Georgien (es stand auch im Repertoire) umgesetzt, das Modell des gewaltsamen Drucks auf die Nachbarländer wurde durch Russland mehrmals realisiert (dieses Modell, das in der Vergangenheit umgesetzt und mehrmals wiederholt verwendet wurde, ist im Repertoire am zugänglichsten, und die meisten Russen nehmen es als die routinemäßige Verteidigung der staatlichen Interessen wahr, und nicht als einen Verstoß gegen das Völkerrecht). Ausgehend von diesen Positionen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Stärkung Russlands war seine Aggression vollkommen vorhersagbar (obwohl sie für die Ukrainer unerwartet war).

Jede der in einen Konflikt verwickelten Personen hat ihr eigenes kognitives Schema oder ein inneres Konfliktbild (IKB), das außerdem im Verlaufe des Konflikts mehrere Änderungen erlebt. Im IKB wird die Strukturierung der Konfliktsituation durch den Konflikttelnehmer verkörpert; darin bringt das Subjekt die Situationsteilnehmer in einem subjektiven Raum in einem bestimmten Verhältnis zueinander unter, verleiht ihnen bestimmte Charakteristiken und Verbindungen sowie die Fähigkeit, den Platz im vorgegebenen Inhaltsfeld zu wechseln. Dadurch wird es ermöglicht, in der Phantasie den Verlauf der Konfliktsituation zu „spielen“, die möglichen Varianten der eigenen Handlungen und der Handlungen der Beteiligten zu prüfen und das Ergebnis zu prognostizieren, das diesen Handlungen entspricht. Die Herausbildung des IKB wird wie eine bestimmte „Einsicht“ in die Situation empfunden, wo die Handlungen der anderen Partei nicht als Signal über das Vorhandensein eines Problems, sondern als feindliche, gegen uns (gegen unsere Rechte, unsere Interessen, unsere Ehre) ausgerichtete Handlungen ausgelegt werden. Mit anderen Worten stellt das IKB das Ergebnis

der Entschlüsselung bestimmter Informationen mit dem Ziel dar, ihren Sinn und ihre versteckte Bedeutung zu finden.

Das IKB enthält eine rationale, eine emotionelle und eine motivationsgebundene Komponente. Die emotionelle Komponente entsteht momentan und ist wahrscheinlich mit bestimmten Markern verbunden, die die Strukturierung des Wahrnehmungsfeldes der Situation bedingen, sowie mit dem Einfluss der vorhandenen Einstellungen. Falls die emotionelle Komponente im IKB dominiert, reagiert die Person bis zu einem bestimmten Maße „automatisch“ (es können sowohl die automatische Aggressivität als auch die automatische Ängstlichkeit, Nachgiebigkeit sein). Aus diesem Grund betreffen die meisten Empfehlungen in Bezug auf das Verhalten in einem Konflikt die Hemmung der „automatischen Reaktion“ („Gehen Sie zum Balkon hinauf“ (Ch. P. Lickson), «Streichen Sie ihre Federchen glatt“ (R. Schaler), beeilen Sie sich nicht zu sehr, zu reagieren) und die Erhöhung der Rolle der intellektuellen Komponente (analysieren Sie die Situation, präzisieren Sie ihre Ziele, erheben Sie zusätzliche Informationen). Gleichzeitig kann in einer Kultur auch die Forderung ausgerechnet der automatischen und momentanen Reaktion auf die Beleidigung vorhanden sein (Bushido-Kodex, die geschriebenen und die ungeschriebenen Kodizes der männlichen Ehre). Die motivationsgebundene Komponente hängt mit der Einstellung des Subjekts gegenüber dem Konflikt, mit den Verhaltensänderungen unter den Konfliktbedingungen und mit der Aktualisierung der Tätigkeit zur Konfliktbewältigung zusammen. Wenn wir übers IKB eines Konfliktteilnehmers Bescheid wissen, können wir sein Verhalten voraussehen und unter anderem seine Position im Konflikt als aktiv oder passiv, flexibel oder rigide, hart oder sanft diagnostizieren, aber auch als aktiv-adaptiv, d. h. die Position, die auf die Maximierung des Gewinns ausgerichtet ist, oder als passiv-adaptiv, „leidend“ bzw. als eine Zwischenstellung zwischen diesen Positionen. Je weniger sich die Person des eigenen IKB bewusst wird, desto weniger kann sie ihr eigenes Verhalten steuern. Die Herausbildung des IKB beeinflusst ein solches soziales und psychologisches Phänomen wie die Neigung zugunsten des eigenen „Ich“. Die Forschungen erwiesen, dass die Mehrheit der Zeitgenossen die Neigung hat, sich in Bezug auf die gewünschten Möglichkeiten und Fähigkeiten so einzuschätzen, als würden ihre eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten über dem Durchschnitt liegen. Wir überschätzen die Verbreitung der uns eigenen Mängel unter anderen Menschen (der fehlerhafte Konsens) und unterschätzen die Häufigkeit der Fähigkeiten und Tugenden, die wir als uns eigen betrachten (die fehlerhafte Alleinstellung). Wie D. Myers meinte, „halten die Menschen ihre Mängel für die Norm und ihre Tugenden – für eine Seltenheit“ (2, S. 86).

Die Neigung zugunsten des eigenen „Ich“, die im Glauben an sein Potential zum Ausdruck kommt, fördert die hartnäckige Überwindung der Schwierigkeiten, regt uns dazu an, uns trotz eines unglücklichen Anfangs einer Angelegenheit nicht zu verzweifeln; diese Neigung stellt eine positive Erscheinung dar. Gleichzeitig führt die Neigung zugunsten des eigenen „Ich“ im Verlauf des Konflikts zur Herausbildung eines inadäquaten IKB, in dem wir besser als in der Wirklichkeit aussehen, und der Gegner – schlechter. Deshalb trägt die Vermittlung bei der Klärung der Positionen und Absichten der Parteien dazu bei, ein adäquateres IKB herauszubilden, und dadurch den Übergang von der Konfrontation der Positionen zur Analyse der Interessen und Möglichkeiten zu erleichtern, was einen Schritt zur Erreichung der Vereinbarungen darstellt. Wenn wir das IKB der wichtigsten Konfliktteilnehmer kennen, können wir die zu erwartende Wirksamkeit der Handlungen von den Konfliktteilnehmern einschätzen und die Merkmale einer Position entdecken, die eine Niederlage verspricht.

Darüber hinaus neigen die Menschen dazu, den Einfluss der Situation auf andere Personen zu unterschätzen sowie die Rolle ihrer Eigenschaften und ihrer Einstellungen, die für ihre Persönlichkeiten charakteristisch sind, zu überschätzen, die Lee Ross als den fundamentalen Fehler der Attribution bezeichnete. Es bedeutet, dass wir uns in einem Konflikt meistens auf die Handlungen der anderen Partei konzentrieren, ausgerechnet sie scheint uns die Ursache der Unannehmlichkeiten zu bilden, und die Situation wird lediglich als Hintergrund wahrgenommen. Auf diese Art und Weise werden die gegenseitigen Vorurteile über die moralischen Eigenschaften der anderen Partei gebildet, was die Orientierung auf die Zusammenarbeit verhindert und die Konfrontation verstärkt. Wenn wir den Parteien des Konflikts den Mechanismus der Bildung von Vorurteilen erklären, kann es zu einem der Wege der Senkung der Spannungen zwischen ihnen werden. Als einen anderen Weg kann man die Vornahme von Schritten mit dem Ziel der Entspannung betrachten – die Initiative einer der Parteien zur Gewährung einer bestimmten kleinen Leistung an die andere Partei, die nach der Erklärung über das Streben nach Frieden realisiert wird. Eine solche Initiative enthält Vorschläge an die andere Partei, ähnliche Gegenhandlungen vorzunehmen, und ist auf die Herstellung von Vertrauen zwischen den Parteien gerichtet.

Der Prozess der Steuerung des Konflikts durch die dritte Partei kann man als Organisation des schrittweisen Vorrückens der Parteien zu einer gegenseitig annehmbaren Lösung betrachten. Folgende Schrittfolge scheint sinnvoll zu sein:

1. Die Organisation eines annehmbaren Regimes des Zusammenwirkens zwischen den Konfliktparteien.
2. Die Analyse und die Diagnostik der Konfliktsituation.

3. Die Bestimmung der wichtigsten Interessen und Strategien der Parteien.
4. Die Prognostizierung des Einflusses der unterschiedlichen Umstände und Bedingungen auf den Verlauf des Konflikts.
5. Die Planung und die organisatorische Unterstützung der vorgesehenen Maßnahmen.
6. Die Motivierung der Parteien zur konstruktiven Beilegung des Konflikts.
7. Die Registrierung der von den Parteien geäußerten Vorschläge, die Auswahl und die Nachbearbeitung der besten Lösungen.
8. Die Fassung des Endbeschlusses und die Analyse der eventuellen Hindernisse bei seiner Umsetzung.
9. Die Analyse der Erfahrungen, die die Parteien im Verlauf des Konflikts gewonnen, und der stattgefundenen Änderungen.

Es gibt vier Ebenen der Konfliktbeilegung:

- 1) die Aussetzung des Konflikts, d. h. das Erreichen einer Vereinbarung über die Einstellung der Handlungen, die der anderen Partei Schäden zufügen;
- 2) die Vereinbarung über konkrete umstrittene Fragen;
- 3) die Entdeckung und die Liquidation der Ursachen, die den Konflikt hervorriefen;
- 4) die vollständige Versöhnung der Parteien.

Manchmal glaubt man (was unserer Meinung nach ein Fehler ist), dass der Mangel an Machtbefugnissen ein spezifisches Merkmal der Vermittlung als einer der Möglichkeiten der Konfliktsteuerung darstellt. In diesem Fall wird die Tatsache, dass die Entscheidungsfindung in Bezug auf die Beilegung einer Konfliktsituation das Vorrecht der Konfliktparteien ist, als ein Mangel an Macht beim Vermittler ausgelegt. Aber die Befugnis, Entscheidungen zu treffen, ist lediglich eine Art von Macht.

Wie der amerikanische Wissenschaftler Jack R. O'Donnell meinte, werden sich die Menschen oft einiger Arten der Macht nicht bewusst, die sie anwenden könnten. Er unterscheidet neun Arten der Macht und führt sie entsprechend der Steigerung ihres Preises (von der preiswertesten bis zur teuersten) an.

1. Die Verfahrensmacht – die Fähigkeit, den Prozess des Zusammenwirkens in gestuften Schritten zu organisieren, die auf die Lösung beliebiger Widersprüche ausgerichtet sind.
2. Die Macht der Persönlichkeit – die Fähigkeit, die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten von anderen Personen mit den Mitteln der Logik, des Verständnisses, der Hartnäckigkeit, des Vertrauens, der Freundschaft etc. zu beeinflussen.

3. Die Referenzmacht – die Fähigkeit, die Handlungen von anderen Menschen zu steuern, indem man sich an Präzedenzfälle, die bestehenden Standards, die Beispiele, das Ansehen und die öffentliche Meinung richtet.
4. Die Expertenmacht – die Fähigkeit, die Kenntnisse und die Erfahrungen zu einer Frage zur Beeinflussung der Entscheidungen von anderen Menschen zu nutzen.
5. Die Macht, die Reserven zu nutzen, – die Fähigkeit, die materiellen Ressourcen, die Zeit, die Prognose für die Zukunft, die Unterstützung der Kollegen zum Treffen der erforderlichen Entscheidung zu nutzen.
6. Die Macht des Tausches – die Fähigkeit, das eine gegen das andere zur Erreichung einer erforderlichen Entscheidung auszutauschen.
7. Die Macht der Belohnung – die Fähigkeit, die Menschen in dem Fall zu belohnen, wenn sie die bestimmten Handlungen vornehmen.
8. Die Hierarchiemacht – die Fähigkeit, die eigene Dienststellung zur Beeinflussung von anderen Menschen zu nutzen.
9. Die Macht der Bestrafung – die Fähigkeit, die Unterstützung zu entziehen oder mit der Bestrafung, mit der Eskalation des Konflikts, mit der öffentlichen Preisgabe der Lage der Dinge zu drohen. Eine Macht, die sehr viel kostet, wenn wir die künftigen Beziehungen zwischen den Parteien berücksichtigen.

Die genannten Arten der Macht sind den Parteien eines Streits in unterschiedlichem Maße eigen. Der Vermittler (der Mediator) ist daran interessiert, dass die Parteien die ihnen eigene Macht nicht gegeneinander anwenden, sondern sie auf den Weg der Problemlösung ausrichten. Um zum konstruktiven Zusammenwirken der Parteien beizutragen, braucht er ebenfalls Macht. Gleichzeitig darf er nicht vergessen, dass das ausschließliche Recht, die Entscheidungen zu treffen, die Konfliktparteien haben, falls sie eine Entscheidung vereinbaren.

Der Vermittlungsprozess hat zwei Orientierungen:

- die Orientierung auf das Erreichen einer Vereinbarung;
- die Orientierung auf die Verbesserung der Beziehungen zwischen den Parteien.

Im realen Vermittlungsprozess sind in der Regel beide Orientierungen vorhanden, ihr Verhältnis wird vom Vermittler aufgrund der Analyse der konkreten Situation bestimmt. In der Literatur werden mehrere Stile genannt, die man in der Tätigkeit der Mediatoren aussondern könnte: der evaluative Stil, der fördernde Stil, der transformative Stil. Diese Stile sind durch die Orientierung auf einen engeren Ansatz oder einen breiteren Ansatz und durch die Orientierung auf den Bewertungsansatz bzw. auf den fördernden Ansatz bedingt.

Die Mediatoren, die sich auf den engen und Bewertungsansatz (die evaluative Mediation) orientieren, gehen davon aus, dass sich die Parteien an sie wandten,

um bei der Lösung eines bestimmten technischen Problems Hilfe zu bekommen. Oft hatten die Parteien selbst solche Probleme bereits bestimmt, und sie werden ungefähr in der Form formuliert: „Wer schuldet wem wieviel?“. Ein evaluativer Mediator hilft den Parteien, das Einvernehmen auf dem Wege der ehrlichen Bewertung ihrer Positionen, der Verluste und der Gewinne zu erreichen. Die eigentliche Evaluation stellt die Bewertung der rechtlichen Aspekte der Gerechtigkeit einer bestimmten Entscheidung dar. Der Mediator handelt wie ein Schiedsrichter und Berater. Am häufigsten wird die „die Pendeldiplomatie“ und die separaten Gespräche mit den Parteien genutzt. Der Mediator orientiert sich mehr darauf, die juristischen Rechte der Parteien zu sichern, als auf die Realisierung ihrer Interessen. Wenn er sich darauf konzentriert, bei der Lösung eines bestimmten Problems zu helfen, das den Konflikt bedingte, macht er vom evaluativ-engen Ansatz Gebrauch, wenn er sich darauf konzentriert, die Parteien zu versöhnen, nutzt er den evaluativ-breiten Ansatz.

Abb. 1. Mediationsstile

Bewertungsstil

Enger Bewertungsstil (Schiedsrichter - Berater)	Breiter Bewertungsstil (friedensstiftender Stil)	breit
Fördernder enger Stil (federführender Sekretär)	Fördernder breiter Stil (Therapeut)	
eng	Fördernder Stil	

Ein Mediator, der sich auf den engen und fördernden Ansatz orientiert (fördernde Mediation), hält es für seine Mission, die Kommunikation zwischen den Parteien mit dem Ziel zu verbessern, ihnen zu helfen, selbst zu entscheiden, was gemacht werden soll. Er sorgt für die Sicherstellung des Verhandlungsverfahrens

zwischen den Parteien. Er bietet keine Ratschläge, keine Empfehlungen, er äußert seine Meinung nicht und genehmigt sich keine Voraussagen darüber, wie die gerichtliche Entscheidung ausfallen könnte. Sich selbst hält er für jemanden, der für die Einhaltung der Verfahrensfeinheiten zuständig ist, während die Parteien für den Inhalt der Verhandlungen und die Suche nach einer annehmbaren Entscheidung zuständig sind. In den Verhandlungen nimmt er vor allem die Funktion des federführenden Sekretärs wahr. Die fördernde Mediation entstand in der Arbeitspraxis der Volontär-Mediatoren, obwohl dieser Mediationsstil zurzeit auch von berufsmäßigen Mediatoren genutzt wird.

Ein Mediator, der sich an dem fördernden und breiten Ansatz (der Transformationsmediation) orientiert, will den Parteien dabei helfen, die verborgenen Interessen zu realisieren. Er erwartet, dass sich die Beziehungen zwischen den Parteien grundsätzlich ändern, dass sie sich von Konfrontationsbeziehungen zu freundlichen Beziehungen wandeln, und dass der Übergang von einem Kampf zu einer Zusammenarbeit bei der Problemlösung im Mediationsprozess vollzogen wird. Er hält es für erforderlich, die Grenzen des Konfliktgegenstandes mit dem Ziel zu überschreiten, die Ressourcen und Bedürfnisse zu entdecken, die infolge des Ressourcenaustauschs oder ihrer gemeinsamen Nutzung befriedigt werden können. In der Transformationsmediation werden die Verhaltensregeln im Mediationsprozess meistens durch die Parteien selbst festgelegt und die Bewertungskriterien der Vorschläge erarbeitet.

Man ist der Meinung, dass die fördernde Mediation und die Transformationsmediation mehr Zeit in Anspruch nehmen. Die Anhänger der Evaluationsmediation behaupten, dass selbst wenn die Parteien keine Einigung finden können, sie trotzdem wissen wollen, welche Lösung gerecht ist. Die Anhänger der fördernden Mediation und der Transformationsmediation halten es für den Vorteil dieser Stile, dass sie den Parteien helfen, ihre Verantwortung für die Entscheidungsfindung zu begreifen. Die Anhänger der Transformationsmediation behaupten, dass die Anhänger anderer Stile mehr Druck auf die Kunden ausüben, um eine Einigung zu erreichen.

Berkowitz, ich und andere analysierten 284 Fälle des Einsatzes der internationalen Vermittlung im Zeitraum von 1945 bis 1989. Wir behaupten, dass der Erfolg der Vermittlung nicht nur von der angewandten Strategie abhängt, sondern auch von einer Reihe von Bedingungen. So lassen sich unter anderem die Konflikte mit einer verhältnismäßig geringen Intensivität (mit einer geringen Geltungsfrist und einer geringen Anzahl von Opfern) viel besser durch die friedensstiftenden Bemühungen der Vermittler beeinflussen, als die intensiveren Konflikte. In den Fällen, in denen die Kräfte der Konfliktparteien ungefähr gleich waren, konnten

35 % der Konflikte erfolgreich beigelegt werden, während bei den Streitigkeiten zwischen den Staaten, die ihren Kräften nach nicht gleich waren, lediglich 6 % der Vermittlerbemühungen Erfolg brachten. Die Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs war in den Fällen am höchsten, in denen die Parteien nicht nur ihren Kräften nach gleich waren, sondern auch verhältnismäßig gleich schwach.

Literatur

1. Козер Л. Функции социального конфликта.- М.: Идея-Пресс, 2000.
2. Майерс Д. Социальная психология.- СПб.: Питер, 2000.