

## Noa Zanolli zu Raymond Shonholtz

**Überblick:** Shonholtz war ein unermüdlicher Visionär. Er hat sich für die Mediationsbewegung, ihre Praxis und ihr Wissen, weltweit in den Dienst der Demokratieförderung eingesetzt. Noa Zanolli führt in das Lebenswerk von Shonholtz ein und übersetzt Kerngedanken von ihm<sup>1</sup>.

# Raymond Shonholtz über eine „mediative Zukunft“

## In Erinnerung an Raymond Shonholtz 1943–2012<sup>2</sup>

### Einführung

Mit diesem Beitrag möchten wir das Lebenswerk von Raymond Shonholtz ehren. Was er in erster Linie anstrebte, war Mediation als Instrument der Demokratie praktisch und theoretisch weltweit zu verbreiten.

Als wir im Herbst 2011 dieses Heft planten, schlug ich vor, Raymond Shonholtz anzufragen, ob er einen Artikel über seine Ziele, seine Arbeit und vor allem über die Lehren, die er aus all seinen Erfahrungen ziehen könne, schreiben könnte.

Ich kannte Ray von meiner Tätigkeit am Iowa Peace Institute (USA) in den frühen 90er Jahren. Er ging erfreut auf meine Anfrage ein und versprach, sich etwas Passendes zu überlegen. Wir korrespondierten noch bis in die ersten Januartage 2012. Er schickte mir zwei Dokumente, um zu klären, ob ich mir etwas in dieser Richtung vorgestellt hätte. Das eine war ein durch die *Occupy Wall Street* Bewegung inspirierter Vortrag, den er anlässlich einer Mediationstagung in Oregon mit dem Titel *Courageous Conversations: Aligning the Occupy Wall Street and the Mediation Movements* im November 2011 gehalten hatte.<sup>3</sup> Das andere war im Jahr 2003 publizierter Artikel mit dem Titel *A General Theory on Conflicts and Disputes*.<sup>4</sup> Bald danach erreichte uns die Nachricht: Raymond Shonholtz ist einem Herzschlag erlegen.

Im Einvernehmen mit den Heftverantwortlichen habe ich nun aus diesen Texten Kerngedanken zusammengefasst, leicht angepasst und ins Deutsche übertragen. Diese Gedanken zum Thema Demokratie und Mediation sind das Fundament der von Shonholtz praktisch geleisteten Arbeit und seiner pionierhaften und visionären Leistungen.<sup>5</sup>

1) <http://www.mediate.com/articles/RayShonholtz.cfm>

2) NoaZanolli dankt Tilman Metzger für seine Hinweise und Anregungen.

3) A Keynote Address by Raymond Shonholtz Delivered at the Oregon Mediation Conference, November 2011. Diese Rede kann hier eingesehen werden: <http://www.mediate.com/articles/HeckmanBbl20111128.cfm>

4) *Journal of Dispute Resolution*, Vol. 2003: Nr. 2, Seiten 400-411.

Einzusehen auf : <http://www.partnersglobal.org/resources/article-archive/A%20General%20Theory%20on%20Conflicts%20and%20Disputes.pdf/view>

5) Wer mehr über Raymond Shonholtz oder über seine Schriften erfahren will, verweise ich auf: <http://www.mediate.com/articles/ShonholtzMensche.cfm>, [www.mediate.com/articles/RayShonholtz.cfm](http://www.mediate.com/articles/RayShonholtz.cfm), [www.communityboards.org/](http://www.communityboards.org/), [www.partnersglobal.org/](http://www.partnersglobal.org/), <http://www.mediate.com/articles/HeckmanBbl20111128.cfm>

## Sein Lebenswerk

Shonholtz hat zwei bedeutende Organisationen gegründet, aufgebaut und geleitet. Beide Organisationen haben international zu tiefgreifenden Veränderungen beigetragen, die in ihrem Kern und ihrer Tragweite die kontinuierliche Demokratisierung der Gesellschaft ermöglichen.

Als Jurist und Anwalt war Shonholtz schon in den 70er Jahren der Überzeugung, dass Menschen für ihr eigenes Recht einstehen können, wenn sie nur das richtige Handwerkszeug dazu hätten. So entwickelte er die *Community Boards* in San Francisco (Komitees oder Vorstände als Vertretung der Gemeinden oder von Siedlungsgemeinschaften), die jeweils in Aktion traten, wenn sich in den Quartieren oder Wohnsiedlungen San Franciscos Streit ergab. Er bildete die RepräsentantInnen der *Community Boards* als eigentliche MediatorInnen aus. Im Jahr 1976 gründete er eine NGO, die als *San Francisco Community Boards* (CB) bekannt wurde.<sup>6</sup> Er weitete dasselbe Konzept der eigenverantwortlichen Konfliktlösung auch auf die lokalen Schulen aus. Dies hat wesentlich zur in den USA weit verbreiteten und auch weltweit bekannten *peer mediators* Bewegung beigetragen. Das Ziel der CB ist heute immer noch in den Nachbarschaften, in Familien, am Arbeitsplatz, in Schulen, und in der Gemeinschaft als Konfliktlösungs- und Ausbildungszentrum zu wirken und damit zu einer tragfähigeren Streitkultur beizutragen.<sup>7</sup>

Die zweite Organisation, die Shonholtz im Jahre 1989 gegründet und die er bis 2010 geleitet hat, ist die NGO *Partners for Democratic Change* (PDC).<sup>8</sup> Das Ziel von PDC besteht darin, tragfähige lokale zivilgesellschaftliche Kapazitäten aufzubauen, die fähig sind, eine Veränderungs- und Konfliktmanagementkultur, vor allem in ehemals diktatorischen Staaten, zu fördern. In den Jahren 1991-1994 errichtete Shonholtz in Zentral- und Osteuropa sechs PDC Zentren: In Polen, Litauen, Ungarn, Tschechoslowakei (in Bratislava und Prag vor der Teilung), und in Bulgarien. Mit der Zeit kamen weitere unabhängige Zentren als NGOs in Albanien, Argentinien, Georgien, Jordanien, Kolumbien, Kosovo, Mexiko, Peru, Rumänien, Serbien, and im Yemen hinzu. In den letzten Jahren wurden dann noch Kontakte zu Brasilien, Senegal, und Indonesien geknüpft. Des Weiteren besteht die Absicht, die PDCs im Mittleren Osten und in Nord Afrika (MENA), in West Afrika und Zentral Amerika aufzubauen.

PDC hat diese Zentren in den Anfängen fachlich, finanziell und organisationsmäßig unterstützt. Die *Partners-Zen-*

tren sind jedoch lokale Organisationen, die von lokalen professionellen Kadern von MediatorInnen, Verhandlungsspezialisten, Fazilitatoren und AusbildnerInnen in allen Sektoren geleitet werden. Sie sind kaum mehr auf auswärtige Expertise angewiesen. Im Jahr 2009 feierte *Partners for Democratic Change* sein 20-jähriges Jubiläum. Die Zielrichtung und der Anspruch der PDCs kann mit nachfolgendem Zitat charakterisiert werden:

*It may be that "change" in Partners name is the rubric of our time. Making change inclusive, participatory and collaborative is quintessential to peaceful outcomes and the foundation of democratic behavior. Partners is dedicated to supporting people as they strive to make the great changes facing their societies peaceful, effective and sustainable.*<sup>9</sup>

Ich habe seit 2007 das *Partners-Zentrum* im Kosovo vertieft kennen gelernt. Diese Begegnungen haben mir die Relevanz dieses Ansatzes für die zivilgesellschaftliche Entwicklung sehr deutlich vor Augen geführt. Es war auch ungewöhnlich, wie in allen PDC-Zentren<sup>10</sup> die

6) Für vertiefere Informationen siehe: <http://communityboards.org/> Raymond Shonholtz war von 1976 bis 1988 *Executive Director* von *Community Boards*. Von 1989 bis 2010 war er im Vorstand (*Board Member*) von CB und bis im Januar 2012 auch Mitglied des *Advisory Boards* von CB.

7) In den USA der 60er und 70er Jahre und vor allem seit den 80er Jahren verbreitete sich die *Community Mediation* Bewegung rasch aus. In den 90er Jahren fasste sie auch in Europa und andernorts Fuss. In deutschsprachigem Europa wurde sie unter dem Begriff Gemeinwesenmediation bekannt. Das CB kann auch als bedeutender Vorläufer dieser Bewegung betrachtet werden.

8) Für vertiefere Informationen und die geschichtliche Entwicklung der Organisation siehe: <http://www.partnersglobal.org/>

9) Zitat aus: <http://www.partnersglobal.org/who/history>. (Es mag sein, dass „Wandel“ im Namen von *Partners* auch das Kennzeichen unserer Zeit ist. Wandel und Veränderung einschliessend, partizipativ und als Zusammenarbeit zu verstehen, ist die Quintessenz für friedliche Lösungen und bildet das Fundament demokratischen Verhaltens. *Partners* hat sich dazu verpflichtet Menschen zu unterstützen, die die grossen Veränderungen in ihren Gesellschaften friedlich, wirksam und nachhaltig gestalten wollen. Übersetzt von NZ.)

10) PDC-Zentren: *Partners for Democratic Change* oder kurz *Partners-Zentren*.

Nachricht des plötzlichen Todes ihres Gründers anfangs Januar 2012 als Schock und als ganz persönlichen Verlust empfunden wurde.

#### **Kerngedanken aus dem Aufsatz:**

#### ***A General Theory on Conflicts and Disputes*<sup>11</sup>**

Um eine generelle Konfliktmanagement-Theorie zu entwickeln, geht Shonholtz von demokratischen und undemokratischen politischen Systemen und deren unterschiedlicher Auffassung und Definition von Konflikt (*conflict*) und Divergenz/Streitfrage (*dispute*) aus. Wesentlich für seine Argumentation ist folgende Unterscheidung: Er ordnet „Konflikt“ eher autoritären Regimes zu, die Konflikte nicht zulassen und sie in der Regel mit Repression handhaben. Divergenzen ordnet er Demokratien sowie Staaten zu, die sich im Übergang zu Demokratien befinden.<sup>12</sup>

Im Folgenden kommt nun Raymond Shonholtz selbst zu Wort.

Demokratien kennen Mechanismen, um Streitfragen auf friedliche Weise zu lösen. Sie entwickeln diese Mechanismen auch aufgrund einer zunehmend globalisierten Welt ständig weiter (zum Beispiel durch das internationale Rechtssystem).

In autoritär regierten Staaten gibt es nur Konflikte. Konflikte sind diejenigen Anliegen und Angelegenheiten für die es keinen legitimen, zuverlässigen und transparenten Ort gibt, der für ihre friedliche Beilegung zuständig ist. Andererseits sind Divergenzen und Streitfragen dadurch definiert, dass sie anerkannte Institutionen für deren Ausdruck und deren Lösung besitzen. Kurz, Konflikte in einem Staatswesen haben keinen Ort, kein tragfähiges „Gefäß“ (*container*), in dem routinemäßig Differenzen gemanagt werden können.

»» **In autoritären Regimes werden Angelegenheiten als Konflikte behandelt, weil sie nur durch Repression, Gewalt, Nicht-Beachtung oder Ideologie, durch Unterdrückung und Manipulation gemanagt werden.**

Es gibt keinen offenen Dialog, keinen *open space* für den Austausch von politischen Ideen. Jegliche Art von Konflikt wird als Drohung empfunden. In einem solchen Klima wächst auch ein Misstrauen der BürgerInnen bezüglich jeglicher Art von staatlich institutionalisierten Instrumenten für die Lösung von Streitfragen.

Eine demokratische Gesellschaft hingegen hat die fundamentale und konstitutionelle Verantwortung, strittige Angelegenheiten auf friedliche Weise anzugehen. In demokratischen Gesellschaften werden oft Institutionen gebildet, um soziale Ungleichheiten anzugehen. Konflikte deuten auf die unmittelbaren Bedürfnisse der Gesellschaften und zeigen diejenigen Bereiche auf, deren sich die Gesetzgebung annehmen muss. Dementsprechend gibt es in demokratischen Gesellschaften keine eigentlichen Konflikte. Es gibt nur Angelegenheiten, die auf die Formulierung von Grundsätzen und die Bildung von Institutionen warten, in denen Streitfragen gelöst werden können. Es haben sich Mechanismen gebildet, die Konflikte in Streitfragen umzuwandeln.

»» **Demokratie fördert in ihrer Grundhaltung Differenzen, ermutigt unterschiedliche Meinungen und den Ausdruck von Ideen.**

Die Demokratie fördert die Gründung verschiedener Parteien und die Entwicklung verschiedener öffentlicher Grundsätze, die sich auch wirtschaftlichen oder zivilgesellschaftlichen Interessen entgegen zu stellen vermögen. Die Bürger (*the people*) haben direkt oder durch ihre Vertretung, die Verpflichtung, zum allgemeinen Wohl und zur inneren Ruhe beizutragen.

Konflikt wird als Ansporn für bessere Organisationen betrachtet, um Meinungen zu vereinheitlichen (*unifying opinions*), auch Opposition hervorzurufen und allgemeine Werte, Wahrheit und Verständnis zum Ausdruck zu bringen. Die Daueraufgabe von Demokratie besteht darin,

11) Journal of Dispute Resolution, Vol. 2003: Nr. 2, Seiten 400–411. Siehe auch Anmerkung 6.

12) Wie Tilman Metzger in einem persönlichen Mail herausstreich, erfordert die Shonholtzsche Unterscheidung zwischen „*conflict*“ als der Art wie man in Diktaturen mit Streit umgeht und dem demokratischen „*dispute*“ noch eine Klärung. M. E. ist mit dieser Unterscheidung nur das „wie“ des Umgangs mit Konflikt oder Streitfragen gemeint. Für Shonholtz scheint zu gelten: In Diktaturen bedeutet „Konflikt“ („*conflict*“), dass Differenzen nicht friedlich durch bestehende Mechanismen gelöst werden können. In Demokratien hingegen werden Konflikte zu Streitfragen („*disputes*“), die sich friedlich lösen lassen und keiner Unterdrückung bedürfen. Der Begriff Konflikt hat in Demokratien keine negative Konnotation. In Diktaturen hingegen schon.

annehmbare, faire und neutrale Strukturen und Institutionen, zu errichten, in denen Konflikte friedlich zum Ausdruck kommen können.<sup>13</sup>

In werdenden und sich entwickelnden Demokratien (und zu einem weniger gewichtigen Grad auch in entwickelten Demokratien) bedeuten Konflikte Chancen, um neue Mechanismen zur Lösung von Streitfragen zu schaffen, z.B. neue politische Grundsätze (*policies*), Institutionen, Berufe, und Bürokrationen. Als Beispiel dienen die frühen Arbeitskonflikte in den USA, Streiks, die in neuen Gesetzen resultierten, die es zunehmend ermöglichten, die kollektiven Gesamtarbeitsverträge zu verhandeln. Selbst wenn es auch heute noch Arbeits-Konflikte gibt, so hält man sich an Mechanismen, mit denen sie beigelegt werden können.

Konflikte ermöglichen zudem eine Demokratisierung von Anliegen, indem sie die Macht des Staates internationalen Vereinbarungen unterordnen, die vorgeben, wie künftige Angelegenheiten zu regeln sind. So wurden z.B. nach dem Zweiten Weltkrieg eine ganze Anzahl von innovativen Institutionen und Mechanismen gegründet, um potentielle Auseinandersetzungen aufzufangen und sie mit rechtsstaatlichen und mediativen Modalitäten anzugehen. Anders ausgedrückt: in internationalen Beziehungen, vermögen Nationalstaaten Konflikte in Streitfragen umzuwandeln.

Auf die Zukunft projiziert könnte man gar Konflikte (sofern damit gemeint ist, dass Konflikte nur durch Gewalt oder Machtausübung gelöst würden) als „ungesetz-mäßig“ deklarieren und nur für den friedlichen Ausdruck und die Lösung von Differenzen durch Streitlösungsmechanismen plädieren (Prinzipien, die auch in der UN Charta von 1945 enthalten sind).

Und so unterstützen die PDC-Zentren in den ehemals kommunistischen Ländern den Übergang zu neuen Streitmanagement-Strukturen und angepassten Mediationsprozessen, insbesondere bei Konflikten, die z.B. im Rahmen von Blutfehde oder ethnischen Auseinandersetzungen, in Fragen von Landbesitz und Privatisierung, arbeitsrechtlichen Fragen und wirtschaftlicher Differenzierung bestehen oder neu zu Tage treten. In jedem einzelnen Fall werden die seit langem durch die autoritären Regimes unterdrückten historischen Konflikte zu Gelegenheiten, neue politische Grundsätze und Strukturen für das Konfliktmanagement zu bilden, und somit Ruhe und Ordnung zu fördern und den Wert und die Effizienz der Demokratie als Staatsform zu demonstrieren.

» Der Transformationsprozess, der einen Staat von einer politischen und wirtschaftlichen Einheit zu einer andern überführt, ist eine überwältigende Herausforderung.

Sie erfordert nicht nur die Entwicklung neuer politischer Systeme, Strukturen und Normen für das Streitmanagement, sondern sie verlangt auch eine psychologische Transformation, die es ermöglicht den Unterschied zwischen Konflikt und Divergenz und Streitfrage zu begreifen und damit umzugehen. Zum Beispiel: Die ethnischen Probleme und Minoritätenfragen in Zentral- und Ost-Europa wurden während der autoritären Regimes durch Repression gehandhabt. Erst als die Europäische Union Druck ausübte, und die neuen Regierungen realisierten, dass es wichtig war, diese Fragen strukturell zu lösen, um überhaupt den Prozess der Zugehörigkeit zur Europäischen Union einzuleiten, wurden Versöhnungskommissionen (*conciliation commissions*) aufgebaut. Die EU hat in dieser Hinsicht die Funktion eines Katalysators eingenommen.

Wenn der Staat als autoritäres Regime überleben will, muss er repressiv sein. Angelegenheiten, die den Staat in Frage stellen, können nicht toleriert werden. In der Übergangszeit von autoritären Regimes zu demokratischen Staatsformen ist es deshalb nicht immer einfach, eine ganz glaubwürdige und unabhängige Justiz aufzubauen. Dies braucht seine Zeit.

Der Prozess kann jedoch dadurch beschleunigt werden, dass direkte Verhandlungstechniken, Schlichtungsmechanismen, Mediation und Schiedsverfahren, parallel zur Entwicklung des Rechtssystems vorangetrieben werden. Dadurch erhalten sie auch einen Stellenwert innerhalb der neuen Strukturen. Nur auf die Schaffung und den Betrieb von neuen gerichtlichen Prozessordnungen zu warten, verunmöglicht die Entwicklung von alternativen Streitlösungsmechanismen und vermindert ihre Chance, darin eine effektive Rolle einzunehmen, um Konflikte in Streitfragen zu verwandeln.

Es braucht ein gehöriges Maß an Zeit und innovativer Kraft, um tragfähige, authentische Konfliktlösungsmechanismen zu etablieren, und dazu auch noch die Unterstützung der BürgerInnen zu erhalten, um alle Komponenten von Konflikten in Differenzbegleichungsmechanismen zu verwandeln.

13) Ibid.: S. 408, Anmerkung 37.

In diesem Sinne haben die *Partners*-Zentren eine neue Berufsgruppe von MediatorInnen, in Verhandlungstechnik bewanderte Menschen, ModeratorInnen und FazilitatorInnen, sowie AusbilderInnen herangezogen. Manche davon haben übernommene Prozesse angepasst, die Gesetzgebung beeinflusst, haben Firmen gegründet und unsere Methoden weit über das hinaus ausgeweitet, was sie von uns ursprünglich gelernt hatten.

In jedem Fall versuchen die PraktikerInnen und diejenigen, die die Politik zu beeinflussen vermögen, die Arbeit an den politischen Kontext des Landes anzupassen. Sie bemühen sich, ermächtigende und transparente Methoden anzuwenden, um eine Ära von Korruption, Politisierung und Apathie ihrer Bürger zu überwinden.

Je häufiger staatliche Akteure internationale Institutionen zur Konfliktlösung anrufen (wie z.B. NATO, EU, OSZE, WTO, NAFTA), desto höher ist die Chance, dass sie nicht gegeneinander Krieg führen. Man könnte sagen:

» **Demokratien führen untereinander keinen Krieg.**

PraktikerInnen und TheoretikerInnen auf dem Gebiet des sozialen Wandels und des Konfliktmanagements sollten diese Sichtweise als internationale Verpflichtung betrachten. Sie sollten dafür eine lokale Gefolgschaft aufbauen, die auch die Politiker dazu bringen kann, diese Aufgabe als Verantwortung zu betrachten.

**Kerngedanken aus dem Vortrag und Aufsatz:**  
***Courageous Conversations: Aligning the Occupy Wall Street and the Mediation Movements***<sup>14</sup>

Die Selbstverbrennung von Mohammed Bouazizi in Dezember 2010 in Tunis ist der Ursprung eines „mutigen Gesprächs“ (*courageous conversation*), das in einem der schrecklichsten autoritären Regimes im Mittleren Osten stattfand und eine ganze Nation (und teilweise auch eine ganze Region), in eine direkte – demokratische – Aktion katapultierte. Auch andere „mutige Gespräche“ haben in der Geschichte stattgefunden. Zum Beispiel: Ghandis Salzmarsch und Martin Luther Kings Aktionen. Auch die drei Frauen, die im 2011 den Friedensnobelpreis erhalten haben, haben „mutige Gespräche“ initiiert.

» **Solche „mutigen Gespräche“ sind immer risikoreich und gefährlich, sonst wären sie nicht mutig.**

„Mutige Gespräche“ haben mit Veränderung und Wandel zu tun. Es braucht einen entschlossenen, standhaften (*resolute*) Menschen dazu. Und wenn die Repression groß ist, ist der Mut derjenigen, die für Veränderung eintreten, geradezu heroisch.

Und was haben nun die vergangenen und die zeitgenössischen „mutigen Gespräche“ mit uns hier zu tun? Als MediatorInnen sind wir darin ausgebildet und dafür prädestiniert, Wandel zu ermöglichen, Raum zu schaffen für Veränderung, oder die Kanäle (*listening channels*) zu schaffen, durch die der Ruf nach Veränderung gehört werden kann.

Die heroischen Akteure und die resoluten Charaktere kreieren diejenigen Umstände, in denen wir unsere Werte, unsere Arbeit und unsere Expertise ausüben können. Wir haben eine maßgebende und unschätzbare Rolle einzunehmen, um Veränderungen friedlich, effektiv und bedeutsam ablaufen zu lassen.

Veränderung bedeutet, den „anderen“ in einer Weise einzubeziehen, dass etwas Neues entstehen kann. Das *sine qua non* von Wandel ist nicht Gewalt; es ist die kontinuierliche, unnachgiebige Beständigkeit von sozial gerechten, redlichen (*righteous*) Zielen.

Und jetzt findet in unserem eigenen Land ein „mutiges Gespräch“ statt.

» **Es braucht noch kein Heldentum. Aber es braucht standhafte Akteure, den Einbezug „der anderen“ und redliche Ziele.**

Die *Occupy Wall Street* Bewegung (OWS) ist eine Herausforderung für unser nationales ökonomisches Fundament, weil die Bewegung soziale Gerechtigkeit, Gleichheit und Gleichstellung fordert. Und sie fragt, auf welche Weise diese und die folgenden Generation ein besseres Leben als die Generation ihrer Eltern sichern kann. Dieses Bestreben macht noch immer die Essenz der amerikanischen Arbeitsethik und des amerikanischen Traums aus.

14) A Keynote Address by Raymond Shonholtz Delivered at the Oregon Mediation Conference, November 2011. Diese Rede kann hier eingesehen werden: <http://www.mediate.com/articles/HeckmanBbl20111128.cfm>

Die auf kurze Fristen – ohne Bedacht auf ihre längerfristigen Konsequenzen – angelegte Politik und Wirtschaft, wird nun genauestens geprüft und befindet sich in allen Staaten unter Beschuss. Eine Bewegung zeichnet sich ab, die die kurzfristigen politischen und wirtschaftlichen Ziele überwinden will und die Antworten erwartet, die die Nation wieder zu einer Vision von sozialer und wirtschaftlicher Gerechtigkeit und gerechter Verteilung führen kann. Dies sind redliche Ziele.

In der OWS-Bewegung gibt es eine bemerkenswerte Komponente. Es sind die „Millennials“, diejenigen die in den 1980er und 1990er Jahren geboren wurden, und die Amerika ganz anders als andere Generationen sehen. Sie wurden multi-kulturell (*diversity*) erzogen. Sie verstehen, was Zuhören, Teilnahme, Einbezug und Verantwortung bedeutet. Sie stellen sich Hierarchien entgegen und kennen sich stattdessen im *social networking* aus. Das ähnelt durchaus auch den frühen progressiven Werten des amerikanischen Berufsstands der MediatorInnen, der seinen Anfang darin fand, die verkrusteten Instanzen des institutionalisierten Rechtswesens lockern zu wollen. „Millennials“ besitzen manche Werte der Mediationsbewegung, wie sie sich vor 35 Jahren manifestierte.

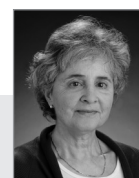
Außer standhaft zu sein und redliche Ziele zu haben, sollte die OWS-Bewegung auch „den anderen“ wertschätzen und seine volle Legitimität zum Ausdruck bringen. Ghandis und Martin Luther Kings wichtigste Alliierte waren diejenigen, die „auf der anderen Seite“ waren. Sinngemäß geht es „um das gemeinsame Wohlergehen und das gerechte Teilen von Nutzen und Privilegien“, wie das Motto auf dem Regierungsgebäude Oregons besagt.<sup>15</sup> In dieser Hinsicht können wir mit Werten, Ausbildung und Erfahrung hilfreich sein. Dies ist umso angesagter, als die OWS-Bewegung weder von links, noch von rechts gesteuert wird. Sie ist weder demokratisch noch republikanisch geprägt, sondern sie wird viel mehr von der Arbeiterbewegung und den unteren und mittleren Klassen getragen.

Die OWS-Bewegung braucht die Mediationsbewegung. Die letztere kann ein Programm für eine „mediative Zukunft“ (*the mediating future*) artikulieren, das die Bedürfnisse der ersteren definiert. Die Mediationsbewegung sollte sich auf ein „mutiges Gespräch“ mit der OWS-Bewegung einlassen. Wir sollten alles zur Verfügung stellen, was wir im Kontext der „Millennials“ auch können, insbesondere die Bildung einer gemeinsamen Basis, den Einbezug und die Integration von Divergenzen, die Kunst des Zuhörens und Formulierens, und die Erfah-

rung von auf Regeln beruhender Zusammenarbeit. Insbesondere ist es ausschlaggebend und von wesentlicher Bedeutung, mediative Kompetenz innerhalb der Bewegung aufzubauen.

Wenn es eine überragende Lehre gibt, die ich (RS) aus meiner 20-jährigen Erfahrung mit *Partners für Democratic Change* ziehen kann, so ist es die, dass es entscheidend ist, Strukturen aufzubauen, die als Gefäße für die Verbreitung von Wissen dienen.

» Ich kann eine „mediative Zukunft“ sehen, in der Menschen, verschiedene Gruppen und Politiker mit unterschiedlichen Ansprüchen, zu „mutigen Gesprächen“ angeregt werden und Räume bilden, um Konsens, Partizipation und die Zusammenarbeit zum Wandel gemeinsam zu stärken und zu tragen.



## Kontakt

Noa Zanolli, Dr., Lehrerin, Sozialanthropologin, Mediatorin. Zuweilen als Beraterin/Trainerin mit dem Fokus Schulmediation, Konfliktmanagement, Friedensbildung und Entwicklung, im In- und Ausland, tätig.  
[nzanolli@reconfigure.ch](mailto:nzanolli@reconfigure.ch)  
[www.reconfigure.ch](http://www.reconfigure.ch)

15) „A free state is formed and is maintained by the voluntary union of the whole people joined together under the same body of laws for the common welfare and sharing of benefits justly appointed.“