
Ursula König, Consolata Peyron

Interkulturelle Mediation

Was ist besonders an interkultureller Mediation? Und was wird an ihr sichtbar, das in jeder Mediation hilfreich ist? Mit persönlichen Eindrücken und Reflexionen aus der Praxis wollen wir uns diesem breiten Thema nähern. Durch die tägliche Konfrontation mit «Fremden» und «anders sein» besitzt es hohe Aktualität. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die in einem interkulturellen Kontext arbeiten.

Warum sich mit dem Thema Interkulturelles extra beschäftigen – ist nicht jeder Konflikt auf eine Art eine Begegnung zwischen zwei Kulturen? In unserer Praxis als Mediatorinnen werden wir damit konfrontiert, dass «kulturellen» Angelegenheiten entweder viel zu viel oder gar keine Bedeutung beigemessen wird. Einerseits besteht die Gefahr der Kulturalisierung: Unterschiede werden vorschnell der Angehörigkeit der Konfliktparteien zu zwei verschiedenen Kulturen zugeschoben. Andererseits fehlen trotz zunehmendem kulturellem Austausch erschreckend oft interkulturelle Basiskenntnisse. Angesichts dessen, was als «normal» angenommen wird, werden daher interkulturelle Anteile an Konflikten gar nicht erst wahrgenommen.

Dieser Beitrag soll dazu dienen, einen ausgewogenen Umgang damit zu finden, der durch politische Diskussionen immer wieder verloren geht. Interkulturelle Themen und auch «interkulturelle Mediation» lösen bei einigen grosse Hoffnungen aus, sie sehen Ressourcen der Vielfalt und des Umgangs mit Unterschieden. Andere haben dagegen bei der Bearbeitung kultureller Konflikte ein Gefühl der Hoffnungslosigkeit, sie sehen die Schwierigkeiten und sind schmerzhaft an Grenzen gestossen. In unserer Erfahrung enthält das Thema beides und wenn auch beide unterschiedlichen Erfahrungswelten zur Geltung kommen können, gelingt der Umgang damit.

Es sei darauf hingewiesen, dass wir den Begriff Mediation im Sinne von Konfliktbearbeitung benutzen. Von interkultureller Mediation als Konfliktbearbeitung sprechen wir, wenn bei den Issues kulturelle Angelegenheiten eine Rolle spielen oder wenn sie in settingrelevanten Punkten wie z. B. der Sprache zu finden sind. «Interkulturelle Mediation» als Form der Konfliktbearbeitung ist zu unterscheiden von «kultureller Mediation» im Sinne einer allgemeinen Kulturvermittlung zwischen der Mehrheits- und der Minderheitskultur, z. B. im Gesundheitswesen.

Wir möchten den Kulturbegriff hier weiter als üblich verstanden wissen: *Kultur ist das, was in einer Gruppe von Menschen einer Interaktion Sinn verleiht*; unser innerer Orientierungsplan, nach dem wir wahrnehmen, einordnen und bewerten. Ein besonderer symbolischer Aspekt einer Kultur ist die Nutzung einer gemeinsamen Sprache (zum Beispiel in Subkulturen wie Jugendgruppen), die für Gruppen Bedeutungen und Zusammengehörigkeit schafft. Genaugenommen beginnt Kultur bei zwei Personen, z. B. in einer Paarbeziehung oder in einer Arbeitsbeziehung. Es gibt auf der nächsten Ebene auch eine Kultur des Bauernverbandes und des Unternehmensvorstandes, die etwa in einer Mediation in einer Frage der Raumentwicklung aufeinandertreffen. In einem Organisationskonflikt in einem Spital können unterschiedliche Kulturen wie z. B. der Ärzteschaft und des Pflegepersonals aufeinandertreffen.

Jeder von uns trägt entsprechend der eigenen Lebenswelten viele Kulturen in sich, wie die eigene Familienkultur, die des Arbeitsplatzes, die des Freizeitvereins, des Wohnorts. Wir können lernen, mit unseren inneren Widersprüchen, die sich manchmal aus der Überschneidung unserer Kulturen ergeben, umzugehen. Die Vielzahl unserer eigenen Kulturen und äusserer Einflüsse wirken aufeinander, sie sind das Ergebnis dauerhafter Prozesse der Verständigung.

Wozu ist die Bezeichnung «interkultureller Konflikt» nützlich?

Wenn von «interkulturell» die Rede ist, müssen zumindest zwei unterschiedliche Herkunftskulturen aufeinandertreffen. Offen ist zu diesem Zeitpunkt noch, welche Bedeutung diese Dimension Kultur für den Konflikt hat. Wählen wir für die Betrachtung eines Konflikts diese «Bühne» für

unser Stück, steht manches im Vordergrund und anderes im Hintergrund oder bleibt ganz hinter dem Vorhang. Wir konstruieren damit bewusst oder unbewusst unsere Wirklichkeit.

Wenn ein Mediant uns Mediatorinnen mitteilt, es handle sich um einen «interkulturellen Konflikt in unserem Büro», wählt er ein Erklärungsmuster, das ihm erlaubt, die Komplexität der Situation zu reduzieren. Er kann sich erst einmal dadurch entlasten eine Schublade zu öffnen, in die alles Mögliche hineinpasst: Vorstellungen über Machtverhältnisse, gesellschaftliche Differenzierungen, Diskriminierungsmechanismen, bestimmte Verhaltensweisen, Werte und Beziehungen zwischen den Konfliktparteien.

Als Mediatorinnen erhalten wir hier einen wunderbaren Hinweis, wie eine differenzierte Herangehensweise, die Klarheit über Interessen und Bedürfnisse unserer Medianden schaffen kann, möglich wird: «Öffne die Schublade und wir blicken einmal gemeinsam hinein!» Die interkulturelle Brille kann nützlich werden, wenn durch sie die Unterschiede, die zur konstruktiven Bearbeitung des Konflikts notwendig sind, deutlicher sichtbar werden als die Unterschiede, die zwar vorhanden sind, die aber nicht bearbeitet werden müssen. Ist der Unterschied in der Haarlänge ein Diskussionsthema, bei dem der Anspruch des Jugendlichen auf Selbstbestimmung und der Anspruch der Eltern auf Grenzsetzung verhandelt wird? Oder ist die Haarlänge in diesem Konflikt irrelevant? «Haarlänge» kann hier problemlos durch «Kopftuch» ersetzt werden.

Interkulturelle Mediation schafft gemeinsames Verständnis, indem die Beteiligten ernst genommen und einbezogen werden – mit allem Respekt für Verschiedenheit. Sie ist dadurch kulturverbindend, kulturübergreifend. Ob und in welcher Weise diese Kategorienbildung «interkulturell» hilfreich war, wissen wir erst am Ende einer Mediation.

Welche Unterschiede können Bedeutung erlangen?

Konflikte sind universelle und prägnante Erfahrungen in jeder kulturellen Gruppe und für jeden Einzelnen. Sie können eine konstruktive oder destruktive Wendung nehmen. Ein Unterschied in der Konfliktkultur liegt bereits in der Bewertung, wann eine Situation überhaupt ein Konflikt ist (oder etwas anderes?) und dann darin, wie ein Konflikt bewertet wird (Ist er eine Chance für Veränderung oder eine Störung der Harmonie oder gar

gefährlich?). Diese Bewertung beeinflusst grundlegend die Erwartungen an die Bearbeitung und das Verhalten in den Konflikten. Unterschiede in der Konfliktkultur zeigen sich z. B. hier:

- Ziele der Konfliktbearbeitung – sie orientieren sich entweder mehr am Ergebnis (im Sinne eines bestimmten «Produkts») oder am Prozess (im Sinne einer Wiederherstellung von Harmonie oder Reintegration, die kurativ für das soziale System wirkt).
- hierarchische vs. konsensuale Entscheidungstypen
- öffentlich vs. privat ausgetragene Konflikte
- formelle vs. informelle Prozesse
- direkte (face to face) oder indirekte (shuttle) Verhandlungen
- Rolle einer dritten Partei und die Erwartungen an sie: intern, nahe vs. extern, distanziert; beratend, evaluierend, Harmonie herstellend, ...

Diese Unterschiede werden in der Auftragsklärung herausgearbeitet und spiegeln sich in der Prozessgestaltung wider. Für uns ist ganz wesentlich, die Interessen und Bedürfnisse (nicht die Positionen) der Parteien in Bezug auf das «Wie» der Zusammenarbeit in die Mediation zu integrieren (vgl. Avruch, 1991).

Mediation als kommunikativer Prozess ist stark auf die Sprache angewiesen. Sicherlich gibt es auch in der nonverbalen Gestik Unterschiede (Kopfschütteln kann auch ja heissen), doch ist ein klares Komplexitätsmerkmal der interkulturellen Mediation, dass z. T. mit Übersetzung gearbeitet werden muss. Die Partei, die sich selbst als schwächer wahrnimmt, äussert ihre Bedürfnisse nach Verständnis oft über diesen Aspekt: Die Mediation soll in zwei (oder mehr) Sprachen durchgeführt werden, die Mediatorin soll beide Sprachen können. Emotionen lassen sich in einer Stresssituation leichter in der Erstsprache ausdrücken, auch wenn man die Fremdsprache gut beherrscht. Für den Mediationsprozess heisst dies, dass zumeist in Co-Mediation und/oder mit Übersetzern gearbeitet wird (angesichts hoher Komplexität in der Mediation kann dies auch ein Qualitätsmerkmal und Schutz vor Überforderung sein). Die Rolle des Übersetzers und der Auftrag (Wie soll übersetzt werden? Verbatim oder diplomatic? Auch Schimpfwörter?), die Teambeziehung und die Vertrauensbildung erfordern besondere Klarheit und Aufmerksamkeit (vgl. Rendón & Bujosa, 2002).

Häufige Auslöser für Konflikte sind Annahmen darüber, was selbstverständlich oder normal sei. Über Selbstverständliches brauchen wir ja selbstver-

ständig nicht zu reden! So begegnet uns immer wieder der Unterschied, wie Respekt selbstverständlich zu zeigen sei. Ein Beispiel ist der direkte Augenkontakt: Die Regel der einen Seite besagt, Ranghöheren aus Respekt nicht direkt in die Augen zu schauen. Die gegensätzliche Vorstellung führt aber zu der heftigen Reaktion: «Sehen Sie mich gefälligst an, wenn ich mit Ihnen spreche!» Oder ein Satz wie «Er hat mich einfach ignoriert – er hat mich nicht angesehen und mir auch nicht die Hand gegeben», zeigt deutlich die Erwartung. Schnell kommt es von der Beobachtung zu einer Bewertung, die einen ganzen Schwall unangenehmer Gefühle auslöst. Selbstverständliches wird erst durch eine Irritation bewusst, die Unterschiede aufzeigt. Das heisst, dass zum interkulturellen Arbeiten angenehme und unangenehme Irritationen und Verlegenheit gehören. Sie bewusst in die Konfliktbearbeitung einfließen zu lassen, statt, wie wir es meistens gewöhnt sind, elegant zu umschiffen, ist eine wichtige Ressource. Dies betrifft Mediatoren wie Medianden und fällt oft schwer, weil unsere Bedürfnisse nach Klarheit und Zuordnung sehr stark sind (vgl. Peyron, 2006).

Das Modell der Kulturdimensionen

In einem Konflikt erscheint einem meistens die Bedeutung, die man selbst Handlungen oder Aussagen gibt, als die einzig mögliche. Mit Hilfe des Modells der Kulturdimensionen kann man eine zweite Bedeutungsgebung (bzw. Werthaltung) leichter mitdenken und zulassen. Es gibt eine Reihe zum Teil berechtigter Kritiken an diesem Modell, als westlich, männlich und bipolar. Dennoch benutzen wir es, weil es – wie so oft – sehr nützlich ist, wenn es nicht verabsolutiert wird (vgl. Arbeitskreis «Interkulturelles Lernen», 2001). Diese Dimensionen haben sich in unserer Praxis als besonders hilfreich für die Reflexion von Wertekonflikten ergeben:

- Die Priorität von Individuum versus Gruppe: Wer muss in die Mediation einbezogen werden? Wer gehört z. B. zur Familie? Wer sind Bezugspersonen, ohne die Inhalte nicht diskutiert oder Entscheidungen nicht getroffen werden können? Was heisst genau «Eigenverantwortung» – eines der tragenden Prinzipien der Mediation?
 - Die Priorität der Aufgabenbewältigung versus Beziehungsgestaltung: Wird sich Vertrauen in einer Arbeitsgruppe über die gemeinsam bewältigte Aufgabe entwickeln oder muss vorher ein tragfähiger Kon-
-

takt hergestellt werden, um sich überhaupt an eine Aufgabe heranzuwagen?

- Die Priorität der Gleichheit versus Hierarchie: In welchen Situationen geht es in der Organisation um gleichwertige Behandlung, um Würde und Respekt und wann soll Hierarchie eine Rolle spielen, um Aufgaben effizient zu erledigen?
- Die Priorität der Traditionen versus Veränderung: Was soll bewahrt werden? Was ist uns wichtig für die Zukunft? Worauf müssen wir reagieren – und wo bewahren wir Stabilität?

Eine wichtige Dimension ist weiter, wie Dinge kulturell angemessen gesagt werden. Werden etwa Emotionen frei und klar ausgedrückt? Oder werden sie zurückgehalten und Missfallen über die Sachebene oder unterschwellige Bemerkungen kommuniziert? Wird gesichtswahrend über sie geschwiegen oder werden sie erst in einem passenderen Kontext (z. B. unter vier Augen) angesprochen? Wie wirkt das auf die andere Konfliktpartei – ist sie selber klar im Ausdruck, die andere aber sehr zurückhaltend? Als Mediator/-in werde ich sensibel auf diese Ausdrucksformen reagieren müssen. Ein Weg kann sein, ggf. nicht direkt nach den Emotionen zu fragen, aber die entsprechenden Unterschiede auch für die Konfliktparteien kenntlich zu machen, damit sie einen Umgang damit finden, der nicht in Missverständnissen und Zuschreibungen endet.

Von Bedeutung ist auch die Dimension von Nähe und Distanz zwischen den Parteien wie auch zwischen Mediator/-in und Parteien. Sie ist bei der Frage hilfreich, welche Rolle Unterschiede zwischen den Konfliktparteien für die Allparteilichkeit der Mediatoren spielen. Allparteilichkeit verstehen wir dabei nicht als statische Äquidistanz, sondern als eine Haltung, die vom Prozess wie auch von den beteiligten Menschen abhängt und immer wieder neu bestimmt werden muss. Schliesslich kommen noch Dimensionen hinzu wie die Zeitvorstellung (polychron oder linear).

Der Blickwinkel der Kulturdimensionen gibt also in der Mediation Anerkennung für beide Standpunkte. Es ist wichtig zu erkennen, dass der eine wie der andere gleich gut funktionieren kann und keiner a priori besser ist. Das Nicht-Negieren der Unterschiede, auch wenn sie auf den ersten Blick gegenseitig ausschliessend wirken, ist ein notwendiger Schritt in der Mediation. Erst dann kann man Wege aus Dilemmas, d. h. etwas Verbindendes oder Transformiertes, entwickeln (Varga von Kibéd & Sparrer, 2003).

Gibt es besondere Dynamiken in der interkulturellen Mediation?

Im interkulturellen Bezugsrahmen werden sehr gefestigte Vorurteile deutlich, die einem Einzelnen gruppenspezifische Eigenschaften zuschreiben und ihn auf diese reduzieren. Generalisierungen bekommen darüber hinaus schnell eine ideologische oder politische Komponente. Die Beteiligten in der Mediation begreifen sich dann selber mehr als Vertreter eines Kollektivs denn als Individuen. Die Chance der Mediation ist hier einerseits die Selbstreflexivität zu fördern, die Trennung zwischen Beobachtung und Bewertung zu verdeutlichen und andererseits über die Perspektive «Kultur» die Spannung zwischen Individuum und Kollektiv zugänglich zu machen und die vorgeprägten Bilder im Dialog gemeinsam zu überprüfen. Hilfreich ist das Prinzip «es könnte auch ganz anders sein», um damit in jeder Beobachtung viele Seiten zugänglich zu machen.

Eine spezifische interkulturelle Dynamik von Macht besteht, wenn in der Mediation Beteiligte aus der Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft zusammenkommen (vgl. Weiss, 2001). Sie bringen ihre teilweise sehr unterschiedlichen Erfahrungen aus dem Alltag mit, die in den Konflikt hinein wirken können, die ihre Wahrnehmung und Haltung prägen. Die Unterschiede in der Argumentation von Mehrheits- und Minderheitsvertretern lassen sich so gegenüberstellen:

- Mehrheitsvertreter nehmen das Problem oft gar nicht wahr oder verweigern es zu sehen; sie wollen nicht pauschal für die Misere der Gesellschaft verantwortlich gemacht («Ich bin kein Rassist»), sondern als Individuum wahrgenommen werden.
- Minderheitsvertreter fühlen sich in der Opferrolle; sie bringen moralische Argumente vor, sie sind misstrauisch gegen «plötzliche» Anerkennung, weil sie der Lebenserfahrung widerspricht, die sagt «ich bin nicht anerkannt, weil ich Muslim/schwarz/... bin».

Kultur wird als Thema und Erklärungsmuster eingebracht, um Anerkennung für ihre Identität, ihr Anderssein zu erlangen («Sieh mich so, wie ich gesehen werden will – und nicht so, wie du mich gerne hättest.») oder um damit Argumente zu haben, um Ansprüche durchzusetzen.

Wer kann bei interkulturellen Konflikten medieren?

Die Anforderungen an Mediatoren im interkulturellen Kontext sind zunächst die ganz üblichen. Doch möchten wir darauf hinweisen, dass die Fähigkeit der «kulturellen Intelligenz» (Peterson, 2004) sehr hilfreich sein kann: Kulturelle Intelligenz bedeutet nicht nur, einige grundlegende Anforderungen meistern zu können, etwa in dem Sinne, dass wir ein Standardrepertoire interkultureller «do's and don'ts» beherrschen. Konkret heisst dies, sich sowohl Kenntnisse über die eigene und die anderen Kulturen anzueignen, als auch fortlaufend ein grundlegendes Bewusstsein (awareness) und eine Sensibilität für kulturelle Prägungen und Differenzen wachzuhalten (vgl. Peyron, 2005). Von grösster Bedeutung erscheint uns die Fähigkeit, tolerant für Mehrdeutigkeit zu sein, und Flexibilität in der Anwendung der Methoden und Gestaltung der Settings zu beweisen.

Uns ist wichtig, Bewusstsein für unsere eigenen kulturellen Orientierungen zu entwickeln und darauf zu achten, wie wir auf unsere Medianden wirken. Dies impliziert nicht, dass nur der «Schwächere» oder der «kulturell andere» in seiner Kultur wertgeschätzt wird. Wertschätzung haben die Mediatoren auch den Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft zu zeigen bzw. denjenigen, mit denen sie aus ihrer Perspektive eine gleiche Kultur teilen. Gleichzeitig beeinflussen diese Orientierungen auch, wie wir die Medianden aus uns näher oder ferner stehenden Kulturen wahrnehmen und einschätzen. Es ist – nicht zuletzt für die Allparteilichkeit – wichtig, regelmässig die eigene Toleranz in Bezug auf kulturelle Praxen zu überprüfen. Wo sind meine eigenen Grenzen, wo endet die Unbefangenheit? Da sich durch ein veränderndes Umfeld und neue Erfahrungen die eigenen Zu- und Abneigungen verändern, muss diese Frage immer wieder erforscht und neu beantwortet werden.

Beim Umgang mit Sprache wird im interkulturellen Kontext deutlich, dass Allparteilichkeit ein zusätzliches ständiges Ausbalancieren erfordert: Sollen wir Mediatorinnen der Konfliktpartei, die sich im Verhältnis zur anderen nicht so gut ausdrücken kann, mehr Aufmerksamkeit schenken? Wie wirkt sich das auf die andere Partei aus? Eine produktive Möglichkeit besteht darin, dies so zu gestalten, dass diese das auch als Unterstützung für ihren eigenen Prozess, für ihre eigenen Ziele annehmen kann.

Allgemeine Lehren aus der interkulturellen Mediation

Wir können das, was wir im Umgang mit Unterschieden in der interkulturellen Mediation lernen, auf die Mediation allgemein übertragen, weil der – immer relevante – Umgang mit Unterschieden im interkulturellen Kontext deutlicher als solcher erlebt und die Kontraste sichtbarer werden:

- Die Gefahr von und der Umgang mit blinden Flecken und Selbstverständlichkeiten.
- Die eigenen Grenzen der Mediatoren in Bezug auf eigene «heilige» Werte, die durch die Positionen der Medianden thematisiert oder herausgefordert werden.
- Die Frage der Haltung, die Prinzipien wie Allparteilichkeit erst deutlich macht.
- Der Einfluss der Wertewelt der Mediatoren, z. B. in Bezug auf die Ziele einer Mediation.
- Die Bedeutung des Vertrauens.
- Die Frage, was eigentlich Kultur ausmacht und dass in der Mediation nicht nur Konfliktparteien Kultur mitbringen, sondern auch der Mediationsprozess selbst eine eigene Kultur entwickelt.

Die Unterschiede wirken über die Erwartungen der Beteiligten auf die Gestaltung des Mediationsprozesses ein. Für die Mediation im Allgemeinen ergeben sich daraus wichtige Reflexionspunkte in Bezug auf die Interessen und Bedürfnisse der Parteien und das «Wie» des Prozesses. Es gibt viele Formen der Mediation, da wir als Mediatorinnen versuchen, auf die unterschiedlichen Erwartungen der Beteiligten einzugehen und einen Prozess entsprechend zu gestalten.

Mediation als Konfliktbearbeitungsprozess ist selbst nicht kulturneutral. Spannend ist für Mediatoren sich auch selbst die Frage zu stellen, welche Art von Mediation sie als «normal» empfinden und welche «anders». Hilfreich ist für uns, die Vielfalt der Formen zu schätzen und die transformatorische Kraft von Mediation zur Geltung zu bringen. Gleichzeitig ist immer die Frage zu stellen, welche Prinzipien gewahrt werden sollten, damit von Mediation gesprochen werden kann und wann von anderen Formen von Konfliktbearbeitung die Rede sein soll, wenn Prinzipien wie z. B. Lösungsabstänzen der Mediatoren oder ihre Allparteilichkeit nicht mehr gegeben sind.

Fazit

Ausgehend von einer «interkulturellen» Situation als einer Situation ist unser Ziel der Konfliktbearbeitung ein transkulturelles Ergebnis. Dabei wird den Parteien und den Mediatoren deutlich, dass die wahrgenommenen objektiven oder subjektiven kulturellen Anteile, die zur Eskalation beigetragen haben, nicht so strikt voneinander getrennt sind, sondern dass Kulturen «im Innern pluralisiert sind und heterogen sind und sich gegenseitig durchdringen. Auf diese Weise entstehen neue hybride Formen kultureller Identitäten» (Angst, 2008, S. 35). Wir zielen bei der Lösungsfindung am Ende einer Mediation darauf, dass solche gefunden werden, die «hybride» Formen darstellen, im Vergleich zu dem, was die Positionen der Parteien am Anfang waren. Dass dies oft ein schwerer Weg ist, ist uns bewusst, allerdings führt kein Weg daran vorbei, wenn konstruktive Lösungen angestrebt werden, die nicht sofort den Kern neuer Konflikte beinhalten sollen.

Die Autorinnen

Dr. Ursula König, Mediatorin (Schweizer Dachverband für Mediation SDM/BMJ), Beraterin und Trainerin. Kontakt: www.mediation-koenig.ch

Consolata Peyron, dipl. Politologin, Mediatorin (Bundesverband Mediation BM, European Master in Mediation) und Ausbilderin für Mediation (BM), u. a. in der Schweiz, Deutschland und Italien tätig.
Kontakt: www.be-co-me.de

Ein besonderer Dank gebührt Ursulas Kollegen Norbert Fackler, der im Rahmen eines Seminars zu «Interkultureller Mediation» auch dabei geholfen hat, die Hürde des Anfangs zu überwinden. Dank von Consolata Peyron an Heiko Wegmann, der sie dabei unterstützt, Artikel in ihrer Zweitsprache zu verfassen.

Literatur

- Angst, Doris. (2008). Multikulturell – plurikulturell – interkulturell – transkulturell. *Tangram 22, 12/2008*, 34–36.
- Arbeitskreis «Interkulturelles Lernen». (2001). *Trainings- und Methodenhandbuch*. Stuttgart: Diakonisches Werk Württemberg.
- Avruch, Kevin. (1991). Introduction: Culture and Conflict Resolution. In Kevin Avruch; Peter W. Black, & Joseph A. Scimecca (Eds.), *Conflict resolution. Cross-cultural perspectives*. New York, Westport, London: Greenwood Press.
- Peterson, Brooks. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures*. Yarmouth USA, London UK: Intercultural Press.
- Peyron, Consolata. (2005). Kulturelle Intelligenz erfahrbar machen. *Perspektive mediation, 4/2005*.
- Peyron, Consolata. (2006). Kulturelle Intelligenz – eine Kernkompetenz für die Mediation. *Spektrum der Mediation, Nr. 24/2006*, 8–10.
- Rendón, Josefina M. & Bujosa, Edward. (2002). *Mediating with Interpreters*. www.mediate.com
- Varga von Kibéd, Matthias & Sparrer, Insa. (2003). *Ganz im Gegenteil*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Weiss, Anja. (2001). Macht und Differenz; Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. *Berghof Report, Nr. 7*. Berlin: Berghof Conflict Research.
-