

Interkulturelle Mediation?

Claude-Hélène Mayer

Mediation aus dem Lateinischen übersetzt bedeutet "Vermittlung". Diese Vermittlung ist im westlichen Kontext als eine Vermittlung in Konflikt- und Streitfällen zu verstehen, die durch eine dritte, allparteiliche Person, den Mediator bzw. die Mediatorin, vorgenommen wird. Diese vermittelnde Person versucht, den Konfliktparteien dabei behilflich zu sein, eine einvernehmliche Lösung ihres Problems zu finden. Der Vermittler ist dabei die Rahmen gebende Person, die den Prozess leitet, der im Endeffekt zu einer Lösung führen soll, die für alle Beteiligten eine gewinnbringende, eine so genannte Win-Win-Lösung ist. Diese Lösung deckt im optimalen Fall die Bedürfnisse aller Beteiligten. Entsprechend stellt sie keinen Kompromiss dar, da alle Beteiligten die grundlegenden Bedürfnisse über die beschlossene Lösung erfüllt bekommen.

In der Mediation arbeiten die Mediatoren und Mediatorinnen die Positionen und Interessen der beteiligten Personen heraus. Anschließend erkunden sie die Gefühle und Bedürfnisse und die dahinter liegenden Interessen. Die Intention besteht darin, die oberflächlich unterschiedlichen Positionen der Konfliktparteien auf tieferer Ebene auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen und die Handlungs- und Gesprächsspielräume dadurch zu erweitern.

Ziel dieses kurzen Beitrags soll es sein, Ansätze und Konzepte interkultureller Mediation vorzustellen und aufzuzeigen, welche Aspekte in Mediationen in interkulturellen Kontexten Beachtung finden können.

Die Bedeutung interkultureller Mediation

Ein besonderer Bereich der Mediation, die sogenannte „interkulturelle Mediation“ hat in den letzten Jahren vermehrt Beachtung bekommen (Busch 2005, Liebe & Gilbert 1996, Augsburg 1992, Mayer & Boness 2004).

Definition und Kriterien zur interkulturellen Mediation finden im interdisziplinären Diskurs westlicher Wissenschaftlicher bis heute kaum einen Konsens. Erweitert man

die westlichen Perspektiven um fremdkulturelle Konzepte von Mediation und Interkulturalität, so wird die Varianz an Vorstellungen und Definitionsoptionen abermals vervielfacht (Mayer 2005).

Im Folgenden sollen drei Varianten interkultureller Mediation vorgestellt, die unter dem Label der interkulturellen Mediation verborgen sind.

Interkulturelle Mediation als Mediation in interkulturellen Kontexten

In der westlichen Literatur stellt interkulturelle Mediation zumeist eine spezifische Variante von Mediation dar. Hier wird zwischen Individuen, Gruppen oder Staaten mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund verhandelt. Die Mediation verläuft somit in interkulturellen Kontexten. Grundlegend ist erst einmal der westliche Mediationsprozess mit seinem spezifischen Setting und Rollenverständnissen (Mayer, 2006). Die interkulturelle Mediation unterscheidet sich demnach von der Mediation darin, dass zwischen Angehörigen unterschiedlicher kultureller Herkunft vermittelt wird und die Mediation nicht unter Voraussetzung gleicher oder ähnlicher kulturell bedingter Wertorientierungen stattfinden kann. Entsprechend werden die Wertorientierungen besonders in den Vordergrund der Mediation geschoben und kulturelle Inhalte werden zum Verhandlungsgegenstand der Mediation.

Gleichzeitig haben die unterschiedlichen Wertorientierungen ebenfalls eine Wirkung auf die Mediationssituation, als auch auf den Prozessverlauf und das gesamte Verfahren. Entsprechend wird der Mediationsprozess wesentlich komplexer als ein intra-kulturelle Mediationsprozess und die Mediatoren und Mediatorinnen müssen auf die unterschiedlichen Wertbasen als auch auf die damit verbundenen Verhaltensimplikationen flexibel eingehen und die spezifischen Anforderungen des Prozesses erfüllen.

Demnach benötigen die Mediatoren und Mediatorinnen besonders ausgeprägte interkulturelle Kompetenzen. Dies kann sich einerseits auf generelle und kulturübergreifende Kompetenzen, wie Empathiefähigkeit, Offenheit, Ambiguitätstoleranz (Müller & Gelbrich 2001), und sich andererseits auch auf kulturspezifische Kompetenzen, Handlungs-, Verhaltens- und Gesprächsmuster beziehen, die den Mediatorinnen und Mediatoren vertraut sein sollten.

Mit angemessenen interkulturellen Kompetenzen und unter deren Einbeziehung in interkulturelle Konfliktlösungsprozesse kann oftmals für alle Beteiligten eine gelungene kultursensible Kommunikation ermöglicht und hergestellt werden.

Häufig werden im Blick auf interkulturelle Mediation in der deutschen und US-amerikanischen Literatur westliche Mediationsmodelle zu Grunde gelegt, wenn gleichzeitig zwischen Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft bzw. nationaler Zugehörigkeit vermittelt wird (Mayer 2006). Dabei wird grundsätzlich ein westliches Mediationsmodell zu Grunde gelegt. Unter Anwendung dieses Modells wird dann zwischen Angehörigen unterschiedlicher kultureller Herkunft – beispielsweise einem deutschen Akademiker und einem afrikanischen Unternehmer - vermittelt. Hier liegt u.a. die Aufgabe des Mediators bzw. der Mediatorin darin, interkulturell sensibilisiert, die unterschiedlichen kulturellen Wertekonstrukte hinsichtlich des Konfliktes heraus zu arbeiten und Themen wie (kulturelle) Identität, Selbst- und Fremdbilder, kulturspezifische Wahrnehmungen und Erwartungen, Konfliktstile und -mechanismen in den Konfliktlösungsprozess aufzunehmen. Ausgegangen wird dabei von der Annahme, dass zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen, die thematisiert werden müssen. Nach Bearbeitung der Unterschiede, können dann Gemeinsamkeiten hergestellt werden.

Ethno-Mediation – ein interkulturelles Mediationsverfahren

Der sogenannten Ethno-Mediation, eine Form der interkulturellen Mediation, kann ein Mediationsmodell zu Grunde liegen, das aus einem bestimmten nationalen bzw. sub-kulturellem oder ethnischen - beispielsweise aus einem tanzanischem oder japanischen Setting oder von den Yoruba aus dem westafrikanischen Kontext kommt und normalerweise in diesem Kontext Anwendung findet.

Die ethno-orientierte Variante interkultureller Mediation legt ein nicht-westliches Modell, beispielsweise ein bestimmtes ethno-spezifisches afrikanisches Mediationsmodell zu Grunde, das normalerweise auch in diesem Kontext eingesetzt wird. Es kann jedoch auch in einem anderen Kontext, wie beispielsweise in einem ausgewählten deutschen Kontakt eingesetzt werden, wenn es passend erscheint.

Mit diesem Modell könnte beispielsweise zwischen zwei Angehörigen einer bestimmten ethnischen Gruppe, die jedoch beide in Deutschland leben und arbeiten vermittelt werden. Entsprechend übernimmt der Mediator die Rolle eines Mediators wie sie sich tendenziell in dem ausgewählten Kontext zeigt. Philosophie und Grundsätze der Mediation, Wertorientierungen, Konfliktlösungsstrategien, Mediationsablauf, Rituale, Techniken der Mediation und Gesprächsführung, Kommunikationsstile, die Rolle des Mediators und der Konfliktparteien werden dann vorwiegend in der kultur- bzw. ethno-spezifischen Weise definiert, auch wenn die Mediation in einem deutschen Kontext, wie in dem angegebenen Beispiel, stattfindet.

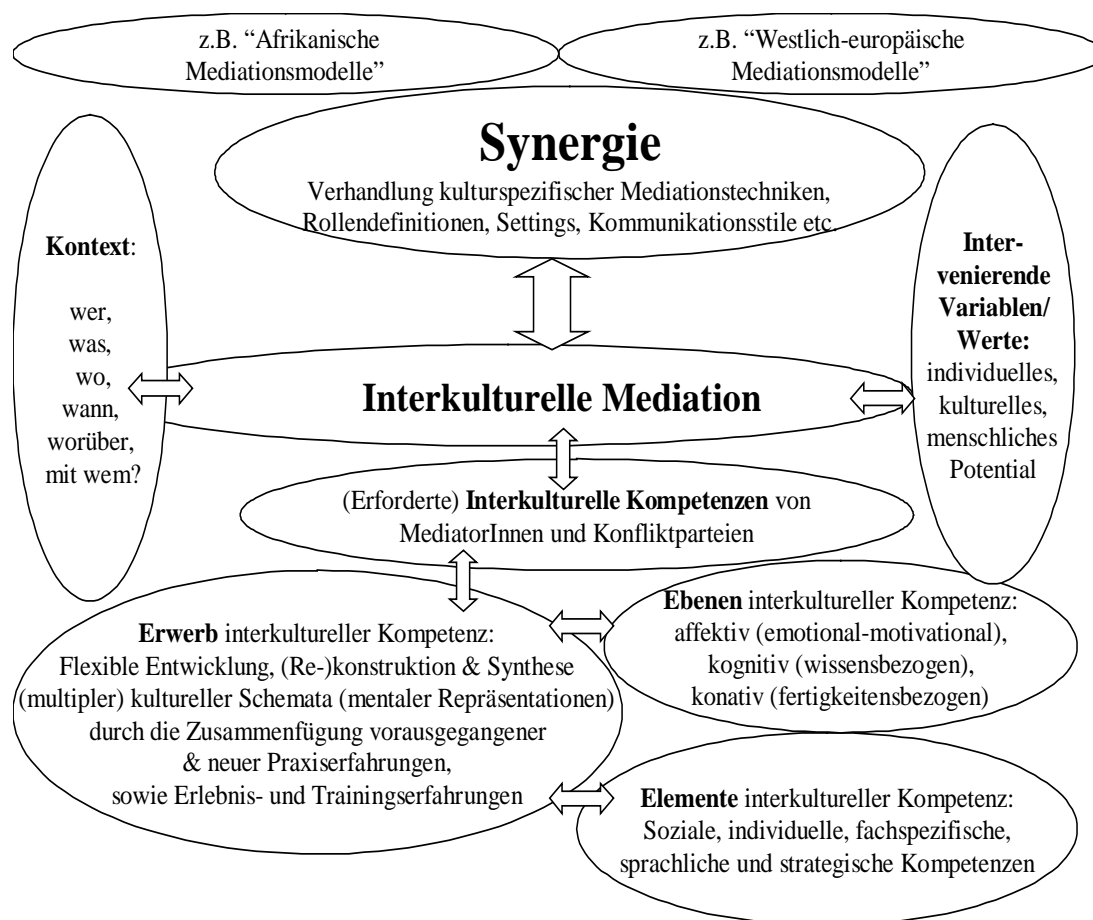
Kultursynergetisches Modell interkultureller Mediation – ein transkultureller Ansatz

Das „kultursynergetische Modell interkultureller Mediation“ (Mayer 2005) ist im Sinne eines transkulturellen Mediationsmodells zu verstehen. Dabei ist Transkultur als eine hybride Kultur in sich selber zu verstehen, die unterschiedlichste kulturübergreifende Einflüsse vereint und gleichzeitig nicht nur die Unterschiede kultureller Einheiten hervorhebt, sondern auch die Gemeinsamkeiten betont. Synergie beschreibt in diesem Modell den spontanen Prozess des Herausgreifens und des (neuen) Zusammenfügens einzelner kulturspezifischer (Mediationssetting-) Elemente.

In diesem kultursynergetischen Modell der Mediation fließen Elemente unterschiedlicher kulturspezifischer Mediationsmodelle zusammen und werden in die kulturspezifischen Kontexte der Beteiligten eingebettet. Das bedeutet, dass Elemente der interkulturellen Mediation mit denen der Ethno-Mediation kombiniert werden können, beispielsweise im Blick auf strukturelle Vorgehensweisen in der Mediation, Gesprächstechniken und die Rolle der Mediatorinnen und Mediatoren und Konfliktparteien. Dieser Ansatz erfordert somit nicht nur eine kulturübergreifende, sondern auch eine kulturspezifische Kompetenz, um die unterschiedlichen Elemente der kulturspezifischen Modelle flexibel, zur angemessenen Zeit und an der richtigen Stelle einzusetzen.

Die kultursynergetische Mediation erweist sich somit als eine Synthese kultureller und –spezifischer Modellelemente, die mit einer hohen transkulturellen Kompetenz ausgewählt eingesetzt werden sollten. Zudem berücksichtigt die kultursynergetische Mediation auch die Sprache als ein wichtiges Element der transkulturellen

Verständigung. Es kann mit Dolmetschern gearbeitet werden, jedoch auch mit Methoden der Visualisierung und Symbolgabe und mit dem sprachlichen Doppeln, d.h. der Möglichkeit, dass die Mediatorin, der Mediator für die Konfliktparteien aus der 1. Person Singular spricht und mit dieser Methode über sprachliche Herausforderungen hinweg helfen kann. Schließlich kann dieses kultursynergetische Modell besonders effektiv von bi- oder multi-kulturellen Personen angewendet werden, die bi- oder multi-kulturelle Kenntnisse im Bereich der Mediations- und Konfliktlösungsverfahren haben und auch zudem bi- und/oder multi-lingual sind.



Graphik: Modell interkultureller Mediation nach Mayer (2005)

Die interkulturellen Kompetenzen können Mediatoren auf dem Weg in eine synergetisch angelegte Form interkultureller Mediation unterstützen. Gefragt sind in synergetischen Mediationsprozessen dann die Mediatoren, den transkulturellen

Mediationsprozess transparent und offen zu gestalten, die Werte, Bedürfnisse und Gefühle herauszuarbeiten und kulturübergreifend zu vermitteln. Auch hier erfolgt die Mediation auf Basis gegenseitiger Wertschätzung und gegenseitigen Respekts.

In der kultursynergetischen Mediation wird diese einer kulturellen Verhandlungsmasse, die es im Verlauf mit Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft auf mehreren Ebenen zu durchleuchten und zu erschaffen gilt. Dabei geht es nicht nur um die Einbeziehung der kulturellen Werte und Identitäten der Konfliktparteien, sondern um eine vollständige und flexible Rekonstruktion des Mediationssettings, des Rollenverständnisses, der Methoden, Techniken und Kompetenzen des kulturspezifisch angenommenen Mediationsprozesses. Diese Rekonstruktion vollzieht sich dann kulturspezifisch im Spannungsfeld der anwesenden Personen und ihrer kulturellen Identitäten und Werte. Mediation bedeutet somit nicht mehr ausschließlich "Mediation in interkulturellen Kontexten", sondern kultur-synergetische Mediation, die zu einem eigenständigen, flexibel handhabbaren Verfahren wird, das sich an kulturspezifischen Ausrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen manifestiert und fortlaufend neuer kreativer Formen bedarf (Mayer, 2006).

Fazit

Mit Blick auf die unterschiedlichen Mediationsmodelle, die sich im Kontext interkultureller Settings etabliert haben, zeigt sich, dass in Zeiten kultureller Hybridisierung und Transkulturalisierung von Gesellschaften, neue flexible Modelle der transkulturellen und kultursynergetischen Konflikttransformation und Mediation benötigt werden, die ebenso hybride und transkulturell angelegt sind, wie die Menschen, die sich in diesen neuen Gesellschaften bewegen. Nur wenn dies der Fall ist und wenn sich Modelle an den Menschen selber orientieren, diese in ihrer Komplexität anerkennen und in das Zentrum des Interesses rücken, nur dann können Konflikttransformations- und Mediationsmodelle optimal eingesetzt werden und an die Bedürfnisse und kulturellen Spezifika der Involvierten anknüpfen.

Literaturangaben

Augsburger, D.W. (1992). Conflict Mediation Across Cultures. Kentucky: John Knox Press.

Busch, D. (2005). Interkulturelle Mediation. Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten (zugleich Dissertationsschrift, Europa Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)). Hrsg.: Schroffer, H. & Busch, D.: Studien zur interkulturellen Mediation. Band 1. Frankfurt/Main et al, Peter Lang.

Liebe, F. & Gilbert, N. (1996). Interkulturelle Mediation - eine schwierige Vermittlung. Eine empirische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden. Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung. Berghof Report Nr. 2, Mai 1996, Berlin.

Mayer, C.-H., Boness, C. (2004). Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten. Waxmann.

Mayer, C.-H. (2005). Interkulturelle Mediation im Spannungsfeld westlicher und afrikanischer Perspektiven. In: Busch, D. & Schroeder, H. (Hrsg.) (2005): Perspektiven interkultureller Mediation. Grundlagentexte zur kommunikationswissenschaftlichen Analyse triadischer Verständigung. Studien zur interkulturellen Mediation. Herausgegeben von Hartmut Schröder und Dominic Busch. Bd. 2. Frankfurt am Main, Peter Lang.

Mayer, C.-H. (2006). Trainingshandbuch interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb. Waxmann.

Müller, S. & Gelbrich, K. (2001). Interkulturelle Kompetenz als neuartige Anforderung an Entsandte: Status Quo und Perspektiven der Forschung. In: Schmalenbacher Zeitschrift für betriebswissenschaftliche Forschung, 5/2001.

Biographie

Claude-Hélène Mayer, Kultur- und Wirtschaftswissenschaftlerin, ist promoviert in Ethnologie und hält ein Phd in Management. Sie ist zudem Mediatorin und Ausbilderin für Mediation im Bundesverband Mediation (BM), anerkannte systemische (Familien-)therapeutin und Beraterin (SG). Derzeit arbeitet sie als Professorin für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg und ist Senior Research Associate an der Rhodes University, in Grahamstown, Südafrika. Ihre Forschungsschwerpunkte sind interkulturelles Konfliktmanagement und Mediation, Identität, Werte und Gesundheit in Organisationen.

