

Elisa Sarnecki

**Mediation
im interkulturellen Kontext
Die Rolle von Kultur**

ARBEITSPAPIERE DES
INSTITUTS FÜR
ETHNOLOGIE
UND AFRIKASTUDIEN

WORKING PAPERS OF
THE DEPARTMENT OF
ANTHROPOLOGY AND
AFRICAN STUDIES



Herausgegeben von / The Working Papers are edited by:
Institut für Ethnologie und Afrikastudien, Johannes Gutenberg-Universität,
Forum 6, D-55099 Mainz, Germany.
Tel. +49-6131-3923720; Email: ifeas@uni-mainz.de; <http://www.ifeas.uni-mainz.de>
<http://www.ifeas.uni-mainz.de/92.php>

Geschäftsführende Herausgeberin / Managing editor: Anja Oed (aoed@uni-mainz.de)

Copyright remains with the author.

Zitierhinweis / Please cite as:

Elisa Sarnecki (2015): Mediation im interkulturellen Kontext. Die Rolle von Kultur. Arbeitspapiere des Instituts für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität Mainz / Working Papers of the Department of Anthropology and African Studies of the Johannes Gutenberg University Mainz 162. http://www.ifeas.uni-mainz.de/Dateien/AP_162.pdf

Elisa Sarnecki: Mediation im interkulturellen Kontext. Die Rolle von Kultur.

Zusammenfassung

Mediation stellt ein alternatives Verfahren zu gerichtlichen Prozessen dar, das Konflikte, die ein alltäglicher Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenlebens sind, zu lösen versucht. Die Mediation bietet eine Möglichkeit, konfliktbehaftete Beziehungen in intrakulturellen sowie in interkulturellen Kontexten zu verbessern. Unterschiedliche Sichtweisen, Kommunikations- und Handlungsgewohnheiten im interkulturellen Kontext können Konfliktsubstanz darstellen. Häufig sind es jedoch Kulturalisierungsprozesse und die Überbetonung von kulturellen Differenzen, mit denen Konfliktparteien versuchen, einen Konflikt zum eigenen Vorteil auszutragen. Die Universalität „westlicher“ Mediationsprinzipien und Techniken ist allerdings zu hinterfragen, denn es bedarf einer Anpassung an den jeweiligen kulturellen Kontext, zu dem die angewandte Ethnologie einen wichtigen Beitrag leisten kann. Die ethnologische Vorgehensweise ist durch Selbstreflexivität und die Adaption des emischen Blicks gekennzeichnet. Der damit verbundene Perspektivwechsel und die Analyse von Informellem, verdeckten Machtstrukturen und Nicht-Gesagtem können in Mediationsprozessen zu einer erfolgreichen Konfliktvermittlung beitragen.

Abstract

Mediation is considered as an alternative to civil court proceedings, which aims at solving conflicts that occur in everyday lives within a community. Mediation offers the opportunity to improve conflict-based relationships in an intra-cultural context but also on an intercultural basis. In an intercultural context, different perspectives, dialogues, and behavioral norms can lead to conflict. However, the parties involved often attempt to use stereotypes and an overemphasis of cultural difference to come to solutions that are to their own advantage. The universality of “western” principles and techniques of mediation need to be re-evaluated, as in each conflict situation, there is a need to adapt these processes to the cultural context at hand. This is where ethnology, which is characterized by self-reflection and the adaptation of emic perceptions, can make an important contribution. The associated changes in perspective combined with an analysis of informal power structures and assumptions can, when applied in mediation processes, contribute to successful outcomes in conflict situations.

Zur Autorin

Elisa Sarnecki, B.A., studierte von 2012 bis 2015 Ethnologie und Erziehungswissenschaft an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

E-Mail: elisa.sarnecki@web.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Mediation.....	3
2.1 Zum Begriff und zur Geschichte der Mediation	3
2.2 Prämissen der Praktik „Mediation“	5
3. Mediation im interkulturellen Kontext	8
3.1 Zum Begriff „Kultur“	8
3.2 Zum Begriff „interkulturell“	10
3.3 Universalitätspostulat.....	13
3.4 Anwendungsgebiete von Mediation im interkulturellen Kontext.....	17
4. Die Rolle von Kultur in der Mediation.....	18
4.1 Kultur als Konfliktsubstanz oder Konfliktstrategie	18
4.2 Kompetenzen des Mediators zur Auflösung von Kulturalisierungen.....	27
5. Fazit	30
6. Literaturverzeichnis	34

1. Einleitung¹

Mediation hat in den letzten Jahren einen enormen Popularitätsschub erfahren und wächst in ihrer Bedeutung für Streitschlichtungsfälle stetig an.

„Das Wort Mediation bedeutet Vermittlung und stammt vom Lateinischen 'mediare' = 'in der Mitte stehen'. Es geht kurz um die Vermittlung in einem Konflikt zwischen verschiedenen Parteien mit dem Ziel der Einigung. [...] Mit Unterstützung eines unparteiischen Dritten, einem professionellen Vermittler, erarbeiten die Konfliktparteien in der Mediation eigenverantwortlich und außergerichtlich eine passende Lösung.“ (Krenner 2011: 7)

Mediation stellt ein Alternativverfahren zu gerichtlichen Prozessen dar mit dem Ziel, keinen Rechtszuspruch für eine Partei allein zu treffen. Vielmehr soll ein Raum geschaffen werden, der es ermöglicht, alle bestehenden Meinungen, Sichtweisen, Interessen und Bedürfnisse offenzulegen, um anschließend gemeinsame eigenverantwortliche Lösungsansätze und zufriedenstellende Kompromisse für beide Seiten zu ermöglichen. Die Mediation folgt dabei bestimmten Prämissen, die den Rahmen des Verfahrens bilden und strukturieren.

Durch Globalisierung und Migration agieren Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen nicht nur im Arbeitsumfeld, sondern auch in vielen alltäglichen Situationen. Oft treffen dabei unterschiedliche Sichtweisen, Kommunikations- und Handlungsgewohnheiten aufeinander, die eine Bereicherung für den anderen darstellen, aber auch Konfliktpotential bergen können. Kulturelle Differenzen sind häufig jedoch nicht die eigentlichen Ursachen von Konflikten, sondern werden vielmehr dazu instrumentalisiert, um den Konflikt auszutragen. Die Mediation ist hierbei als ein Verfahren einsetzbar, um Spannungen zu lösen, Missverständnisse zu klären, einen Perspektivenwechsel zu erzeugen und ein gegenseitiges Verständnis der Beteiligten zu fördern. Darüber hinaus kann sie die unter dem Deckmantel der Kultur geführte Argumentation aufdecken und die tatsächlichen Ursachen eines Konfliktes benennen.

In der vorliegenden Arbeit werde ich der Fragestellung nachgehen, inwiefern Kultur in Mediationsprozessen tatsächlich eine Rolle spielt oder ob sie instrumentali-

¹ Der vorliegende Text ist die überarbeitete Version meiner Bachelorarbeit im Fach Ethnologie, die dem Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2015 vorgelegt wurde.

siert wird und wenn ja – wie? Wann sind kulturelle Differenzen tatsächlich Konfliktsubstanz und wann werden sie möglicherweise vor dem Hintergrund der angeblichen kulturellen Differenzen als Konfliktstrategie benutzt? Wie und mit welchem Ziel wird „kulturalisiert“? Welche Mediatorenkompetenzen bedarf es in einer Mediationen im interkulturellen Kontext, um diese Prozesse aufzulösen?

Um in diese Thematik einzusteigen, stelle ich zunächst den Begriff und die Geschichte der Mediation dar. Darüber hinaus lege ich die wichtigsten Prämissen der praktischen Mediation dar, die das Verfahren kennzeichnen. Daran anschließend setze ich hinleitend zu dem Hauptkapitel die Mediation in den interkulturellen Kontext, beginnend mit der Erläuterung des Kulturbegriffs sowie des Begriffs „interkulturell. Darauf folgend hinterfrage ich die Universalität und Übertragbarkeit von Mediation in unterschiedliche kulturelle Kontexte, wobei ich auf mögliche Probleme eingehe, die bei der Durchsetzung der Mediationsprämissen im interkulturellen Kontext auftreten können. Weiterhin untersuche ich, in welchen Kontexten Mediation überhaupt als ein sinnvolles Verfahren zur erfolgreichen Streitschlichtung eingesetzt werden kann. Im darauf folgenden Abschnitt beleuchte ich dann die Rolle von Kultur und kulturellen Differenzen in der Mediation. Einleitend dazu erkläre ich, wann kulturelle Differenzen tatsächlich die Ursache eines Konfliktes sein können und wann sie als Strategie genutzt werden, um Konflikte auszutragen. Dies beinhaltet die Frage, was Kulturalisierung ist, welchem Zweck sie dient und wie sie sich vollzieht. Abschließend dazu stelle ich notwendige Kompetenzen des Mediators im interkulturellen Kontext vor und gehe auf einzelne Techniken ein, die ein Mediator anwenden kann, um Kulturalisierungsprozesse aufzulösen und ein gegenseitiges Verständnis zu schaffen. Ich begrenze mich hierbei jedoch auf einige wichtige Techniken, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen. Besonders gehe ich auf die Verfahrenstechnik des Perspektivenwechsels ein, da ich ihn als sehr bedeutsam im Prozess zur gegenseitigen Anerkennung erachte und weil er einen Wendepunkt in der Mediation einleiten kann.

In der vorliegenden Arbeit verwende ich den Ausdruck „Mediation im interkulturellen Kontext“ anstelle des häufig in zeitgenössischen Publikationen verwendeten Begriffs „interkulturelle Mediation“ aus folgendem Grund: Der Begriff suggeriert, laut Katharina Kriegel-Schmidt, dass Konflikt und Kultur monokausal zusammenhängen (Kriegel-Schmidt 2012: 129). Der Begriff „interkulturelle Mediation“ impliziert zufolge

Lisa Waas ein Bild von „Kulturen“ und „Nationen“, die eine geschlossene Einheit bilden, unbeeinflusst voneinander sind und „jetzt“ aufeinander treffen. Kultur ist jedoch keine homogene Einheit, sondern im Zeitalter der Globalisierung und Mobilität durchaus wandelbar und durch viele kulturelle Einflüsse beweglich (Waas 2006: 4). Der Ausdruck „interkultureller Kontext“ berücksichtigt vielmehr die Komplexität von interkulturellen Begegnungen und bezieht auch den politischen und sozialen Kontext der in der Mediation beteiligten Konfliktakteure mit ein.

Das Thema „Mediation im interkulturellen Kontext“ scheint für mich besonders interessant, weil Konflikte eine maßgebliche Rolle im Alltag spielen. Persönliche Konflikterfahrungen oder die täglichen Nachrichten über Konflikte in der ganzen Welt und zwischen Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten konfrontieren uns jeden Tag und bedürfen einer Konfliktaustragung, die alternativ zu gerichtlichen Prozessen durch Mediation gelingen kann. Darüber hinaus denke ich, dass die angewandte Ethnologie in diesem Arbeitsfeld einen wichtigen Beitrag leisten kann. Die besondere Herangehensweise der Ethnologie an Probleme ist gekennzeichnet durch Perspektivenwechsel, dem emischen Blick, also dem Blick aus der Innensicht der Akteure zum Beispiel in einem Konflikt sowie durch eine besondere Offenheit für unterschiedliche Realitäten. Auch ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion und der damit verbundene Blick für Informelles, verdeckte Machtstrukturen und Nicht-Gesagtes können in Mediationsprozessen zu einer erfolgreichen Konfliktvermittlung zwischen den Akteuren beitragen.

2. Mediation

2.1 Zum Begriff und zur Geschichte der Mediation

Der Begriff „Mediation“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „*in der Mitte sein*“ oder auch „Vermittlung“. Im „westlichen“ Kontext wird darunter ein Verfahren zur Konfliktlösung verstanden, jedoch variieren je nach kulturellem Kontext die Auslegungsmöglichkeiten und das Verständnis des Begriffs (Rösner 2003: 32). Nach Diana McDonald interpretiert man im Chinesischen Mediation beispielweise als:

„[...] zwischen zwei Parteien zu treten und ihre Probleme zu lösen, um ihr Gesicht zu wahren, in der Arabischen Welt würde eine Vorschlag dieser Art als Versuch einer Manipulation gewertet

werden, während in der westlichen Welt Mediation vielleicht zu allererst als vorteilhafte Alternative zu kostspieligen Gerichtsverfahren verstanden würde.“ (McDonald 2014: 33)

Im „westlichen“ Kontext versteht man Mediation als ein Hinzuziehen einer „allparteilichen“ Partei in Konfliktsituationen, um zwischen zwei oder mehreren Streitparteien zu vermitteln (Montada/Kals 2001: 1; Mayer 2008: 69). Die Rolle des Mediators² ist die des „Vermittlers“, der einen angemessenen Rahmen für die Konfliktaustragung schafft und die Streitparteien auf ihren möglichen Lösungswegen begleitet. Dazu gehört auch, dass der Mediator die Positionen, Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Parteien herausfiltert und offenlegt. Es gilt die häufig unterschiedlichen, sich aber nicht ausschließenden Interessen auf einen bestmöglichen „Nenner“ zu bringen und die Beziehung der Parteien zu verbessern und zu erweitern (Mayer 2008: 69). Ziel ist, neue Lösungswege für den Interessenkonflikt zu finden und dass alle Konfliktparteien mit einem Gewinn aus dem Verfahren gehen. Dieses Prinzip wird auch als „Win-Win-Prinzip“ beschrieben (Mayer/Boness 2004: 33; Haumersen/Liebe 1999: 11). Mediation wird als ein Alternativverfahren zu staatlichen, formalisierten und institutionalisierten Gerichtsverfahren verstanden (McDonald 2014: 13).

Das Verfahren, das wir heute als Mediation bezeichnen, entwickelte sich Ende der 60er Jahre in den USA. Hintergrund war zum einen das Bedürfnis der Menschen nach mehr Selbstbestimmung, die sich in Bürgerrechts- und Friedensbewegungen äußerten, und zum anderen die Überlastung des Justizsystems, die eine Alternative zum gewöhnlichen Rechtsweg forderten. Durch die gemeinsame, eigenverantwortliche Lösungsfindung der Streitparteien durch einen Dritten sollten Gerichte entlastet und die geforderte Selbstbestimmung gewährt werden. Es entstand die Idee der sogenannten „Alternative Dispute Resolution“, die zur Mediation gezählt wird (Haumersen/Liebe 1999: 8; Rösner 2003: 33).

In den 70er und 80er Jahren fand die Mediation dann auch zunehmend Einzug nach Europa und Deutschland, besonders als Scheidungs- und Trennungvermittlung (Mayer 2008: 85). In den darauf folgenden Jahren kam es dann zu einer Erweiterung der

² Auf genderspezifische Formen verzichte ich in der vorliegenden Arbeit.

Anwendungsfelder und durch diverse Gründungen von öffentlichen Institutionen und Berufsverbänden zur Professionalisierung (McDonald 2014: 13).

2.2 Prämissen der Praktik „Mediation“

Die Konfliktbearbeitung der „westlichen“ Mediation beruht auf der Annahme, dass es Konflikte überall gibt und es sie immer geben wird (Haumersen/Liebe 1999: 9). Tobias Rösner betont aber auch die positiven Seiten und Chancen von Konflikten:

„Konflikte können zur Weiterentwicklung beitragen, wenn diese als Möglichkeit betrachtet werden, dass dort, wo sie auftreten, ein Aushandeln nötig aber auch möglich werden kann. Es geht nicht um ein entweder/oder, sondern um die Möglichkeit aus verschiedenen Perspektiven etwas Neues zu schaffen.“ (Rösner 2003: 158)

Dieser Auffassung zufolge können Konflikte neue Einsichten und eine Chance für Veränderungen offenbaren. Ein Konflikt kann zufolge der Autoren Petra Haumersen und Frank Liebe unterschiedliche, vorher unbekannte Interessen aufzeigen und im besten Fall durch einen gemeinsamen Lösungsweg beseitigt werden. Beziehungen können bei einer erfolgreichen Problemlösung wieder in Gleichgewicht kommen und zu einer Verbesserung der gegenwärtigen Situation beitragen. Jedoch ist nicht zu unterschlagen, dass Konflikte auch durchaus einen negativen Ausgang finden können und immer auch ein Risiko der Eskalation darstellen (Haumersen/Liebe 1999: 9). Die Mediation eröffnet die Möglichkeit, einen Umgang mit Konflikten zu fördern, der die „innewohnende Macht zur Veränderung“ (1999: 9) positiv nutzt.

Als „Schlüssel“ in der Mediation sehen die Autoren den Versuch, die Interessen, beziehungsweise die Bedürfnisse der Konfliktparteien zu befriedigen. Praktizierende Mediatoren gehen davon aus, dass es immer auch genügend Berührungspunkte in den Interessen der Parteien oder zumindest nur Unterschiede anstelle von unüberwindbaren Gegensätzen gibt (Haumersen/Liebe 1999: 9-10). Die Autoren nennen zur Verdeutlichung folgendes Beispiel:

„Wenn zwei Personen sich streiten, welche Person von ihnen die beiden vorhandenen Eier benutzen darf, um das Gericht fertig zu produzieren, das von ihnen gerade geplant ist, so scheint es nur entweder einen Kompromiss (jede Person bekommt ein Ei) oder eine/n VerliererIn und eine/n GewinnerIn geben zu können. Stellt sich dann aber heraus, dass der/die eine von beiden Majonäse aus den Eiern machen und der/die andere Zimtsterne backen will, dann können beide 100%ig

bekommen [sic!] was sie brauchen, denn der/die Majonäsekoch/köchin nähme die zwei Eigelbe, der/die KeksbäckerIn nähme die zwei Eiweiße. Oder es stellt sich heraus, dass der/die KeksbäckerIn sich eigentlich nur gewünscht hätte [sic!] von dem/der Majonäsekoch/köchin gefragt zu werden, ob er/sie die Eier nehmen könne, woraufhin er/sie die Zimtsterne erst nach dem Wochenende gebacken hätte.“ (Haumersen/Liebe 1999: 12)

Für den Beginn der Mediation ist es also zunächst wichtig, die einzelnen Interessen der Parteien herauszuarbeiten und dem jeweiligen Gegenüber zu artikulieren. Die Mediation bietet einen entsprechenden Raum für eine direkte Verhandlung der Bedürfnis- und Interessenlage (Haumersen/Liebe 1999: 12).

Die „westliche“ Mediation basiert auf fünf Grundprinzipien, die kennzeichnend für den Vorgang und den Ablauf des Verfahrens sind. Ein erstes wichtiges Grundprinzip der Mediation ist das der Freiwilligkeit und die freiwillige Beteiligung der Konfliktbeteiligten an dem Verfahren. Dieses Prinzip der Freiwilligkeit impliziert, dass jederzeit die Möglichkeit für die Beteiligten und den Mediator besteht, die Mediation abubrechen auch ohne eine Lösung gefunden zu haben (McDonald 2014: 14). Diese Freiwilligkeit muss in einem ausreichenden Maß erfüllt sein, denn ohne freiwillige Beteiligung können sich die Konfliktparteien nicht auf die Verhandlungen einlassen und das Verfahren würde nicht funktionieren (McDonald 2014: 58). Jedoch muss auch bedacht werden, dass eine Art gesellschaftlicher Zwang dazu führen kann, dass Beteiligte sich einer Mediation anschließen; sei es zum Beispiel in einem Unternehmen, in dem von dem Personalrat eine Mediation vorgeschlagen wird oder die Streitakteure dazu drängt (Montada/Kals 2001: 39).

Ein weiteres Grundprinzip ist das der „Neutralität“. Im engeren Sinn beinhaltet dies, dass es keinerlei Verbindung zwischen einem Mediator und einer Parteien gibt und dass die Mediatoren keine persönlichen Vorzüge aus dem Ausgang der Mediation ziehen (Haumersen/Liebe 1999: 13). Gäbe es zum Beispiel einen Standortkonflikt bezüglich des Baus eines Flughafens, so darf nur ein Mediator eingesetzt werden, der keine Vorteile oder Nachteile aus diesem Bau ziehen kann. So kann eine Neutralität der Mediatoren hinsichtlich des Verfahrensinhaltes erwartet werden (Montada/Kals 2001: 38). Im weiteren Sinne wird „Neutralität“ auch hinsichtlich der Verfahrensführung und des Agierens der Mediatoren in dem Prozess verlangt. Dies beinhaltet jedoch eine gewisse Problematik. Es kann in manch einer Situation durchaus sinnvoll sein, dass die

Mediatoren kurzzeitig einer Partei im Konflikt beistehen und stellvertretend die Position der Partei einnehmen und ihre Argumentation erläutern, um „Manipulations- oder einseitige Durchsetzungsversuche einer Partei“ zu unterbinden (Montada/Kals 2001: 38). In Deutschland verwenden deshalb viele Autoren den Begriff „Allparteilichkeit“,

„[...] der das Engagement für alle Parteien, die im Konflikt stehen, unterstreicht und damit gleichzeitig den Anspruch, die Interessen jeder Konfliktparteien annehmen, anerkennen und vertreten zu können.“ (McDonald 2014: 15)

Allparteilichkeit bedeutet, dass man zwar im Gesamten auf der Seite aller beteiligten Parteien stehen soll, dass manche Situationen aber auch ein parteiisches Verhalten erfordern, um einzelnen Partei zu helfen Bedürfnisse vorzutragen und auch zu begründen. Die Autoren Leo Montada und Elisabeth Kals nennen als Beispiel einen Mobbingfall in einer Arbeiterfirma. Eine Frau, die neu in das Unternehmen gekommen ist, wird von drei ihrer Arbeitskolleginnen gemobbt, indem ihr bewusst wichtige Informationen vorenthalten werden oder ihre Arbeit durch stundenlanges Belegen der Kopierer verhindert wird. Daraufhin wendet sich die ausgegrenzte Frau an den Personalrat, der alle Beteiligten zu einer Mediation bittet. Die drei Arbeitskolleginnen, welche die Frau jedoch mobben, sind auch privat befreundet und haben eine starke Position in der Firma. Dies führt innerhalb der Mediation dazu, dass die neue Mitarbeiterin sehr ängstlich agiert, dass sie Angst vor der Vergeltung ihrer Mitarbeiterinnen hat und sich in einer schwächeren Position wahrnimmt. In solch einem Fall ist es wichtig, dass die Mediatoren die Machtunterschiede und die daraus folgenden Konsequenzen ansprechen und in Hinsicht auf die Allparteilichkeit die schwächere Partei zeitweilig unterstützen (Montada/Kals 2001: 39).

Zudem ist die Schweigepflicht des Mediators die Voraussetzung und ein wichtiges Prinzip der Mediation. Verfahrensinhalte dürfen nicht nach außen weitergegeben werden. Allerdings besitzen die Konfliktparteien diese Verschwiegenheitspflicht nicht. Sie können jedoch in der Mediation ein Stillschweigen vereinbaren (Haumersen/Liebe 1999: 13).

Wesentlich ist auch das Grundprinzip der Transparenz. Dies impliziert, dass jederzeit innerhalb des Mediationsverfahrens Informationen über entscheidungserhebliche Tatsachen zwischen allen Parteien ausgetauscht werden. Der Mediator hat die

Aufgabe, sicherzustellen, dass alle Parteien die gleichen Informationen haben (Rabe/Wode 2014: 23).

Ein letztes Grundprinzip, dem die Mediation unterliegt, ist das Prinzip der Partei-autonomie, welche eine eigenverantwortliche Lösungsfindung der Konfliktparteien impliziert. Der Mediator nimmt eine stützende Funktion in der Gestaltung des Verhandlungsprozesses ein, gibt jedoch keine Lösungswege vor. Vielmehr ist er dafür zuständig, darauf zu achten, dass vereinbarte Kommunikationsregeln eingehalten werden, dass jeder ausreichend Möglichkeit zur Mitteilung eigener Gedanken und Bedürfnisse bekommt und dass gesammelte Lösungsoptionen auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft werden (Haumersen/Liebe 1999: 13). McDonald fasst zusammen:

„Die Definition des Problemgegenstandes, die Entwicklung von Optionen und die Entscheidung für eine dieser Optionen bleibt Aufgabe der als autonom vorausgesetzten Subjekte.“ (McDonald 2014: 15)

3. Mediation im interkulturellen Kontext

3.1 Zum Begriff „Kultur“

Um den Einfluss von Interkulturalität auf Mediationsprozesse zu untersuchen, ist es zunächst notwendig, zu klären, was man unter dem Begriff „Kultur“ versteht und wie unterschiedlich er gedeutet werden kann. Im außerwissenschaftlichen Alltag wird unter dem Begriff „Kultur“ heute häufig ein determinierendes, statisches Gebilde verstanden und die Welt als ein „Mosaik territorial verankerter diskreter Kulturen“ gesehen (Lentz 2009: 315). Es ist eine weitverbreitete Annahme, dass die Angehörigen durch ihre jeweiligen „Kulturen“ determiniert und ihre jeweiligen kulturellen Merkmale nicht veränderbar sind. Der Begriff Kultur wird häufig in der Mehrzahl verwendet. Die Verwendung des Begriffs im Plural impliziert, dass es viele „Kulturen“ gibt, die sich voneinander abgrenzen und in sich homogen sind. Dieser Auffassung zufolge wären „Kulturen“ durch einen gemeinsamen Wert- und Normenkanon, durch Praktiken und Sprache sowie durch die „gleiche Abstammung“ charakterisiert³ (Beer 2012: 55). Mit dieser Auffassung von abgrenzbaren „Kulturen“ geht oft das Denken einher, dass

³ Um dieses Modell von „Kulturen“ zu umgehen, spreche ich in der vorliegenden Arbeit von Kultur im Singular.

Menschen einer bestimmten Nationalkultur angehören. Dementsprechend ordnen Menschen ihr Gegenüber dann in Alltags- und Kommunikationssituationen in Nationalitäten ein – beispielsweise als „Deutsche“ oder „Franzosen“ und stereotypisieren es entsprechend (Knapp/Novak 2002: 5).

Laut Peter Knapp und Andreas Novak sprechen viele Menschen im Alltag von einer sogenannten „hohen“ Kultur, wenn Kultureinrichtungen wie Oper, Museum und Ähnliches vorhanden sind. Aber auch die sogenannte Esskultur ist ein im Alltag häufig verwendeter Begriff, der eine gewisse Wertung und Abgrenzung impliziert, denn wenn jemand die Regeln dieser sogenannten Esskultur nicht beherrscht, so hat er keine oder gehört zumindest nicht ihrer „Kultur“ an (Knapp/Novak 2002: 4).

Ethnologen haben mit ihrer Erweiterung des Kulturbegriffs dazu beigetragen, dass der Begriff Kultur immer dann herangezogen wird, wenn es darum geht, Verhaltensweisen zu erklären. Carola Lentz zufolge missbrauchen Politiker, Journalisten und Nichtregierungsorganisationen den Begriff Kultur. Auf der politischen Ebene verwenden Akteure das homogene, stabile und geschlossene Konzept von Kultur, um zum Beispiel Konflikte mit Migranten zu erklären. Sie verwenden die Begriffe „Kultur“ und „kulturelle Differenzen“ inflationär, um andere Begriffe wie Rasse, Nation oder Ethnie in politischen oder sozialen Differenzsituationen zu ersetzen (Lentz 2009: 315). Lentz argumentiert:

„Und auch wo offen rassistische Argumente nicht mitschwingen, wird „Kultur“ oft quasi naturalisiert und das unterstellt, wofür früher „Rasse“ verantwortlich gemacht wurde: Menschen gelten dann qua Abstammung als Mitglied einer Kultur und können nicht anders handeln, als ihre Kultur es ihnen vorschreibt.“ (Lentz 2009: 316)

Diese Verwendung des Begriffs Kultur impliziert, dass alle Verhaltensweisen kulturell geprägt seien.

In der Wissenschaft wird der Begriff Kultur deutlich differenzierter verwendet. Zwar kursieren mehrere Definitionen des Begriffs, jedoch gibt es laut Bettina Beer einige Grundannahmen, bei denen sich eine große Anzahl an Wissenschaftlern einig sind. So gilt bestimmtes Verhalten und Wissen zwar als kulturell erlernt, aber als wandelbar. Es kann stetig neues Wissen erlernt werden oder Umlernen stattfinden. Dieses wesentlich dynamischere Konzept von Kultur widerspricht der im Alltag häufig bestehenden Vorstellung, dass Kultur statisch und unveränderbar sei (Beer 2012: 55).

Weiterhin sind sich viele Ethnologen darüber einig, dass Kultur ein Feld sozialer Auseinandersetzung ist. Was Kultur ist und welche Werte, Praktiken und Institutionen darin beinhaltet sind, handeln die Akteure demnach immer wieder neu aus. Lentz verweist auf Andreas Wimmer und formuliert:

„Ein kultureller Kompromiss stellt sich ein, wenn alle in einer Arena aufeinander bezogene Akteure ihre langfristigen Interessen in einer gemeinsamen Symbolik formulieren können.“ (Lentz 2009: 320)

Der Begriff „Arena“ bezeichnet hierbei das „Diskursfeld“, in dem die Akteure kulturelle Gemeinsamkeiten aushandeln. Dieser Ansatz, der Kultur als einen Prozess sozialer Aushandlungen versteht, bietet die Chance, individuelle Unterschiede innerhalb eines kulturellen Kontextes und den Wandel von Kultur anzuerkennen sowie Machtprozesse einzubeziehen. Er versteht das Individuum nicht als ein „übersozialisiertes“ Wesen, das nur nach den Regeln „seiner“ Kultur handelt (Lentz 2009: 319-320). Zuletzt verweist Lentz auf die Notwendigkeit, Kultur differenzierter zu betrachten und auch kulturelle Praktiken nicht als homogene Sets zu verstehen, die an bestimmte soziale Gruppen gebunden sind. Vielmehr sollten die Praktiken und Symbole als einzelne kulturelle Elemente betrachtet werden (Lentz 2009: 321).

3.2 Zum Begriff „interkulturell“

Der Begriff „Interkulturalität“ ist den Autoren Hamid Reza Yousefi und Ina Braun zufolge seit Mitte des 20. Jahrhunderts aufgekommen und auf die Ereignisse der Arbeitsmigrationswelle, der Auflösung der Sowjetunion 1991 und der Intensivierung globaler Verflechtungen zurückzuführen (Yousefi/Braun 2011: 27). Unter „interkulturell“ verstehen die Autoren Folgendes:

„Das Adjektiv „interkulturell“ bezeichnet einen Raum, in dem ein Austauschprozess stattfindet, durch den Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund miteinander in Kontakt treten.“ (Yousefi/Braun 2011: 29)

Dieser Definition zufolge treffen also Menschen aufeinander, die durch ihre kulturelle Zugehörigkeit häufig von unterschiedlichen Denk- und Lebenswelten beeinflusst sind und daraus resultierend unterschiedliche Verhaltensweisen im Umgang mit dem „Anderen“ zeigen (Yousefi/Braun 2011: 29). Allerdings betonen die Autoren, dass die

Differenzen zur Denkweise von Menschen aus dem „eigenen“ kulturellen Kontext durchaus größer sein können als zur Denkweise von Menschen aus anderen kulturellen Kontexten (Yousefi/Braun 2011: 27).

Christoph Antweiler erklärt, dass es keine einheitliche Definition von „interkulturell“ gibt und dass der Begriff „interkulturell“ mehrdeutig ist:

„Einerseits kann man darunter alle Reaktionen auffassen, die zwischen zwei oder mehreren Kulturen bestehen. Das wäre dann »inter-kulturell«. Andererseits könnte es spezifische Brückenkulturen, dritte Kulturen, »Interkulturen« geben, was »interkultur—ell« ergäbe.“
(Antweiler 2007: 89-90)

Der Autor bevorzugt den Ausdruck „interkulturellen Umgang“, der seiner Meinung nach verdeutlicht, dass Menschen, die aus einer unterschiedlichen Kultur kommen, aufeinandertreffen. Im Vergleich zu einem Umgang zwischen Menschen innerhalb einer Kultur stellt dieser Umgang eine Besonderheit dar, weil der: „[...] interkulturelle Umgang kommunikativ oft reduzierter, aber dafür dimensionsreicher ist als interpersoneller Umgang.“ (Antweiler 2007: 93) Der Autor reduziert Interkulturalität dabei nicht nur auf die Kommunikation, sondern auch auf andere Prozesse. Laut Antweiler ermöglicht der Ausdruck „interkultureller Umgang“ auch das Einbeziehen von Situationen, in denen Kommunikation kaum stattfindet oder in denen mehr als nur Kommunikation im Mittelpunkt steht wie zum Beispiel laut Antweiler: „der institutionalisierte Umgang mit Fremden als »Ausländer«. Hier spielt weit mehr herein, als nur unterschiedliche Kommunikationscodes.“ (Antweiler 2007: 90)

Das Attribut „interkulturell“ zielt nach Kriegel-Schmidt auch hinsichtlich der Mediation in der vorherrschenden heterogenen wissenschaftlichen Literatur auf ganz unterschiedliche Faktoren ab. Einigen Autoren zufolge verweist das Adjektiv „interkulturell“ im Begriff „interkulturelle Mediation“ per se auf einen Konflikt. Demnach wären Interkulturalität, kulturelle Differenzen und unterschiedliche Wertvorstellungen die maßgeblichen Konfliktursachen und Mediation die Konfliktvermittlung in kulturell bedingten Konflikten. Laut Kriegel-Schmidt sind es besonders die praktisch arbeitenden Mediatoren, die diese ursachenbezogene Definition verwenden (Kriegel-Schmidt 2012: 123-124). Diese Begriffsbestimmung ist problematisch, da sie sich zu stark auf die kulturellen Differenzen als Ursache fokussiert und andere konfliktrelevante Faktoren außer Acht lässt (Kriegel-Schmidt 2012: 138).

Ebenfalls auf die kulturellen Differenzen fixiert sind interaktionsorientierte Definitionen von „interkultureller Mediation“. Dabei sind unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeit und Interkulturalität zwar nicht zwangsläufig die Ursache von Konflikten, aber sie haben laut den Befürwortern der interaktiven Auffassung von interkultureller Mediation einen Einfluss auf den Verlauf der Konfliktvermittlung. Dieser Auffassung zufolge gibt es durch die unterschiedlichen kulturellen Zugehörigkeiten Differenzen in der Kommunikationsweise, die Missverständnisse bedingen können (Kriegel-Schmidt 2012: 125; McDonald 2014: 23).

„Von einer interkulturellen Mediation könnte im Sinne des vorgeschlagenen Modells dann gesprochen werden, wenn sich in einer Interaktionssituation mit mehr als zwei beteiligten Personen zunächst ein (meist kommunikativ bedingtes) Missverständnis ereignet, das zur Ursache für einen späteren Konflikt werden kann.“ (Busch 2003:5)

Aus einer sprachwissenschaftlichen Perspektive heraus bewertet Dominic Busch nicht unterschiedliche Werte als Konfliktursache und somit als Thema der „Interkulturellen Mediation“, vielmehr versteht er die kulturellen Unterschiede in Bezug auf die Kommunikation als maßgeblich kulturell bedingten Einflussfaktor *im* Mediationsprozess. Dies kritisiert Diana McDonald, da es fast unmöglich sei, den tatsächlichen Einfluss von Kultur auf Kommunikation zu messen und zu bestimmen (McDonald 2014: 23).

Eine weitverbreitete Definition von Interkulturalität, die in vielen praxisorientierten sowie wissenschaftlichen Publikationen zum Thema „Mediation“ verwendet wird, fokussiert nur die Tatsache, dass die Klienten einer Mediation unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben. Laut der Autorin Kriegel-Schmidt sollte der Begriff „interkulturelle Mediation“ aber vielmehr alle Beteiligten mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen einbeziehen und somit auch den Mediator selbst. Möglichkeiten der interkulturellen Konstellation in der Mediation wären beispielsweise, dass die Konfliktparteien andere kulturelle Hintergründe haben als der Mediator, der einer „dritten Kultur“ angehört, oder dass die Konfliktparteien eine gleiche kulturelle Herkunft haben, aber der Mediator eine andere. Eine weitere Konstellation wäre, dass der Mediator und einer der Konfliktbeteiligten aus der gleichen Kultur kommen und die andere Konfliktpartei aus einer anderen. Der Schwerpunkt liegt in dieser Definition nicht wie bei den beiden vorherigen auf kulturellen Differenzen als Konfliktursache

oder als Faktor, der Einfluss auf den Konfliktverlauf nimmt, sondern der Einfluss der Kultur bleibt unbestimmt (Kriegel-Schmidt 2012: 130; McDonald 2014: 23). McDonald bevorzugt letztere Definition und argumentiert, dass diese der Komplexität von „interkultureller Mediation“ gerechter werden würde als die ersten beiden genannten Definitionen.

3.3 Universalitätspostulat

Um Mediation in einen interkulturellen Kontext zu transferieren, bedarf es ein Hinterfragen der Universalität und der Übertragbarkeit von Mediation auf unterschiedliche kulturelle Kontexte (Kriegel-Schmidt 2012: 99). Nach Katherina Kriegel-Schmidt sprechen viele Autoren der Mediation einen universellen Charakter zu und sehen eine unproblematische Einsatzmöglichkeit dieser auch im interkulturellen Kontext, wie Kriegel-Schmidt betont:

„Auffällig ist, dass Mediation in der Betrachtung ihrer Einsatzfähigkeit in interkulturellen Konfliktkonstellationen überwiegend als allgemeingültige, kulturneutrale Grundlage vorausgesetzt und ihre prinzipielle Eignung damit begründet zu sein scheint.“ (Kriegel-Schmidt 2012: 104)

Die Mediation scheint eine „neutrale Grundlage für die Bearbeitung von Konflikten zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen“ (Kriegel-Schmidt 2012: 105) zu sein und Mediation grundsätzlich ein geeignetes Verfahren zur Bearbeitung interkultureller Konfliktsituationen (Kriegel-Schmidt 2012: 104-105).

In der gegenwärtigen Literatur ist die gängige Argumentation, dass Mediation bereits seit Hunderten von Jahren als Konfliktlösungsverfahren eingesetzt und überall auf der Welt in Anwendung ist. Dies impliziert die Annahme, dass Raum und Zeit für die Mediation keine Begrenzung darstellt und dass das Verfahren somit kulturneutral ist (Kriegel-Schmidt 2012: 44).

Viele Autoren zeichnen das Bild einer kontinuierlichen, geschichtlichen Entwicklungslinie der Mediationspraxis und ihrer Existenz über Jahrhunderte. So finden einige Autoren in Schriften von Aurelius Augustinus (354-430) die Bezeichnung Christus als „mediator“, der „mediativo“-Aufgaben übernahm. Auf dieser Argumentation begründen sie Mediation dann als ein langbewährtes Verfahren zur Konfliktlösung. Kriegel-Schmidt warnt jedoch davor, die Mediation „[...] als ein sehr altes, in seinen Wurzeln weit zurückreichendes Verfahren [...]“ (Kriegel-Schmidt 2012: 47) zu

beschreiben. Sie kritisiert die unhinterfragte Verwendung der Begriffe „mediato – Mediation und mediator – Mediator“ über die weite zeitliche Distanz hinweg. Man könne die Vermittlungsarbeiten im Mittelalter nicht mit der Mediation im heutigen Sinne gleichsetzen.

Es sind jedoch nicht nur die Begrifflichkeiten, die ein unterschiedliches Verständnis von Mediation implizieren, sondern auch die Methoden und der Ablauf der Mediation, die sich von denen vor Jahren praktizierten Vermittlungstätigkeiten unterscheiden (Kriegel-Schmidt 2012: 48). Kriegel-Schmidt führt auf:

„[...] Über die Form bzw. den Ablauf von Vermittlungsbemühungen könne wenig ausgesagt werden bzw. müsse man von bedeutenden Abweichungen des damaligen Mediationsverständnisses vom heutigen ausgehen.“ (Kriegel-Schmidt 2012: 48)

Die Austragung von Konflikten durch eine dritte Person ist in vielen Gesellschaften genutzt, man könnte daher annehmen, es gäbe auch „universelle Konfliktlösungsstrategie“, die sich überall gleichen und in jeder interkulturellen Konstellation einsetzbar sind. Die Autorin Claude-Hélène Mayer widerspricht jedoch dieser Vorstellung und vermerkt, dass das Konzept der Mediation durch unterschiedliche Erwartungen an die Umgebung, an die jeweiligen Rollen, Inhalte und Grundprinzipien der Mediation sich in viele abweichende Nuancen, je nach kulturellem Kontext unterscheiden können (Mayer 2008: 76).

Freiwilligkeit ist im „westlichen“ Mediationssetting ein bedeutsames Prinzip. Im interkulturellen Kontext, in dem eine eher kollektivistische Kultur vorherrscht, kann eine Art „Gemeinschaftszwang“ die Freiwilligkeit jedoch einschränken. In manchen afrikanischen Ländern kann es beispielsweise vorkommen, dass die soziale Gemeinschaft zur Beilegung eines Konfliktes einen Mediator aussucht. Dies begrenzt die eigene Auswahlmöglichkeit der Konfliktbeteiligten und der Gemeinschaftsdruck kann dazu beitragen, dass eine Mediation nicht immer ganz freiwillig angetreten wird. Diana McDonald verweist zudem auf China, um ein noch drastischeres Beispiel zu nennen und um die Universalität des Freiwilligkeitsprinzips in Frage zu stellen. In China wurde ein ganzes Netzwerk von staatlich angeordneten Mediatoren geschaffen, die zum Sinne der Gemeinschaftsharmonie und der „Wir-Identität“ eingesetzt werden. Die Konfliktparteien sind dabei gewissermaßen verpflichtet, dieses Angebot wahrzunehmen – egal ob persönlich gewünscht oder nicht (McDonald 2014: 58).

Ein weiteres Problem stellt das Prinzip der Neutralität dar. Wenn Mediatoren in einem interkulturellen Kontext arbeiten, bedarf es gesonderten Wissens über die vorherrschenden kulturellen Merkmale. Dieses sollte sowohl sprachliche Kenntnisse beinhalten als auch weitreichendere Kenntnisse über die Hintergründe des kulturellen Kontextes. Dieses Wissen kann jedoch auch eine Gefahr sein, besonders wenn der Mediator Kultur als ein statisches, unveränderbares Gebilde versteht, das den Menschen determiniert. Vorurteile und das Zuschreiben von Werten und Verhaltensweisen, entsprechend der kulturellen Vorstellung des Mediators, können die Neutralität stark behindern. McDonald fügt hinzu:

„Das könnte dazu führen, dass in bestimmten Situationen entsprechend den Gepflogenheiten der jeweiligen Kultur eingegriffen, gesteuert, dirigiert, abgewehrt oder moderiert wird. Ein solches Vorgehen würde unser westliches Neutralitäts- und Allparteilichkeitsprinzip in hohem Maße verletzen.“ (McDonald 2014: 55)

Hinzu kommt, dass der Mediator auch „nur ein Mensch“ ist, der generell nicht völlig bewertungsfrei agieren kann und der gewisse Sympathien oder Antipathien empfindet. Im interkulturellen Kontext können diese Gefühle besonders mit den „anderen“ Wert- und Normvorstellungen korrelieren. Die Frage ist, ob der Mediator genügend Distanz zu seinen eigenen „Normalitätsvorstellungen“ gewinnen kann und die eigene „kulturelle Identität“ ausreichend reflektiert hat, um möglichst bewertungsneutral mit eventuell ihm „fremden“ Verhalten umzugehen (McDonald 2014: 56).

Die Universalität der mediativen Grundprinzipien ist auch hinsichtlich des Prinzips der Selbstbestimmtheit zu bedenken. In einem „westlichen“ Kontext ist die Parteienautonomie eine wichtige Prämisse für Verhandlungen, jedoch ist das nicht in jedem kulturellen Kontext so. In anderen Kontexten ist eine direkte und autoritäre Vorgehensweise des Mediators gewünscht. McDonald verweist auf „asiatische Kulturkreise“ (2014: 59), in dem vom Mediator eine Schuldzuweisung hinsichtlich der Konfliktursache erwartet wird. Der Mediator nimmt hierbei eine aktive Rolle ein, gibt Ratschläge für angemessenes Verhalten oder gibt Konfliktlösungen vor. Wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden, können seitens der Mediationsteilnehmer Irritationen auftreten oder die Kompetenzen des Mediators in Frage gestellt werden. (McDonald 2014: 60).

Das letzte Grundprinzip, das nicht unhinterfragt für jeden kulturellen Kontext angenommen und übernommen werden kann, ist das der Vertraulichkeit. In manch einer Kultur ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Angehörige der Konfliktparteien an den Konfliktverhandlungen teilnehmen und gegebenenfalls mit agieren. Vertraulichkeit kann hier nicht gewährleistet sein und ist auch häufig nicht gefordert (McDonald 2014: 61).

Die unterschiedlichen Erwartungen an den Mediator sowie an das Vorgehen in der Mediation haben gezeigt, dass die Universalität der Mediation keine anzunehmende Selbstverständlichkeit ist und dass die „westliche“ Mediation nicht einfach auf jeden anderen kulturellen Kontext übertragbar ist. Busch verweist auf Diana Fancis, die eine Übertragung beispielweise einer „westlichen“ Mediation in einen anderen kulturellen Kontext als „westliche-kulturelle Unsensibilität“ (2005: 178) — ja sogar als „neokolonialistisches Gebahren“ (2005: 178) versteht. Busch vertritt diese strenge Ansicht nicht, vermerkt jedoch auch, dass es wichtig ist zu beachten, dass die Ideale einer erfolgreichen Konfliktlösung immer vordergründig von der Gesellschaft, in der die Mediation stattfindet, bedient werden sollten (Busch 2005: 177).

Die Autoren Claude-Hélène Mayer und Christian Martin Boness haben ähnliche Ansichten und fordern deshalb eine kulturspezifische Anpassung, wonach in einem „westlichen“ Kontext ein „westlicher“ Mediationsvorgang genutzt werden sollte, um zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu verhandeln. In anderen kulturellen Kontexten wie zum Beispiel in einem „afrikanischen“ Kontext müsste eine dementsprechend andere kulturspezifische Mediation eingesetzt werden (Mayer/Boness 2004: 50).

Je nachdem wo Mediation also stattfindet, sollte die dort vorherrschende Mediationsart als eine Art Folie dienen. Elemente aus der anderen Kultur können jedoch eingebracht werden und somit die Mediation interaktiv und kreativ neu gestalten. Als Beispiel nennen die Autoren eine Mediation zwischen Beteiligten aus dem „westlichen“ und aus dem „afrikanischen“ Kontext. Fände die Mediation im „westlichen“ Kontext statt, so würde die „westliche“ Mediationsart als Grundlage dienen und „afrikanische“ Elemente der Mediation einbeziehen. Würde hingegen die Mediation im „afrikanischen“ Kontext durchgeführt werden, so diene das „afrikanische“ Mediationsverfahren als Basis der Verhandlung unter dem Einfluss „westlicher“ Mediationselemente

(Mayer/Boness 2004: 53). Versteht man Mediation also als ein „an gesellschaftlich anpassungsfähiges Verfahren“, so kann man davon ausgehen, dass Mediation auch in unterschiedliche kulturelle Kontexte übertragen werden kann (Busch 2005: 178). Auch McDonald betont, dass das Verfahren durchaus seinen Nutzen in interkulturellen Kontexten habe, wenn es dem Kontext angepasst sei und der Mediator eine gewisse Flexibilität mitbringe (McDonald 2014: 71).

3.4 Anwendungsgebiete von Mediation im interkulturellen Kontext

Mediation im interkulturellen Kontext hat ein vielseitiges Spektrum an Anwendungsmöglichkeiten in politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Auf politischer Ebene kann die Mediation zum Beispiel auf lokaler Ebene bei Stadtentwicklungsprozessen oder auch Bürgerbeteiligungen eingesetzt werden. Häufig handelt es sich hierbei um „soziale Brennpunkte“ (2004: 36) oder auch um Stadtteile, die viele Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergrund bewohnen (Mayer/Boness 2004: 36).

Auf nationaler Ebene kann sich die Mediation als sinnvolles Streitschlichtungsmodell erweisen, um in Konflikten hinsichtlich internationaler Abkommen und Partnerschaften oder aber auch bei Fragen zur globalen Umwelt, Ökonomie oder Friedenspolitik zu vermitteln und ein gegenseitiges Verständnis zu fördern (BMEV o.J.: 1-2). Mayer und Boness nennen als Beispiel den Konflikt zwischen Israel und Palästina (Mayer/Boness 2004: 37). Das Institut für Mediation in Berlin – kurz „inmedio“ – berichtet beispielsweise auch über Verhandlungsprozesse im Südkaukasus. Dort herrscht seit 1994 ein verhärteter Konflikt zwischen Armenien und Aserbaidschan um Nagorny-Karabach. Offiziell ist der Kriegszustand noch nicht beendet, Grenzen sind geschlossen und beide Seiten sind stark aufgerüstet. Mitarbeiter von „inmedio“ berichten über ihre Arbeit auf „gesellschaftlicher Ebene“, wobei sie Projekte und Workshops durchführen, in denen sie versuchen, Dialoge zwischen Mitgliedern der beiden Länder herzustellen (vgl. inmedio 2014: 15).

Auf einer wirtschaftlichen Ebene, in Unternehmen und Organisationen, kann Mediation eine sinnvolle Alternative zu gerichtlichen Streitprozessen darstellen. Besonders auch für Unternehmen, die interkulturell geprägt sind, in denen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergrund aufeinander treffen und miteinander

arbeiten, kann Mediation eine sinnvolle Option darstellen, um Konflikte zu klären und ein gegenseitiges Verständnis zu fördern (Haumersen/Liebe 1999: 11). Mediation kann dabei helfen, interne Konflikte zwischen Mitarbeitern, aber auch externe Konflikte wie beispielsweise zwischen einem Unternehmen und Zulieferbetrieben zu klären (Matten-schlager/Meder 2004: 496).

Auf gesellschaftlicher Ebene reicht das Anwendungsfeld von Nachbarschafts-konflikten über Familien- und Scheidungskonflikten bis hin zu Konflikten in der Schule (Haumersen/Liebe 1999: 11). In der Schulmediation soll zwischen Schülern oder zwischen Lehrern oder zwischen Schülern und Lehrern vermittelt werden. Weitere wichtige Einsatzbereiche der Mediation sind zum Beispiel Behörden und interkulturelle Jugendtreffs sowie sonstige soziale Einrichtungen, in denen häufig Menschen mit unterschiedlichen Hintergrund aufeinandertreffen (Mayer/Boness 2004: 36-37).

4. Die Rolle von Kultur in der Mediation

Es gibt unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Rolle Kultur in interkulturellen Mediationsprozessen und Konflikten spielt. Eine Seite behauptet, die Kultur spiele überhaupt keine Rolle, eine andere sieht Kultur als den Hauptverursacher von Konflikten. Außerdem gibt es auch noch eine Auffassung, die sich zwischen diesen beiden Ansichten positioniert und davon ausgeht, dass Kultur je nach Kontext eine Rolle spielen kann (McDonald 2014: 27). Jedoch ist die Untersuchung von kulturellen Differenzen ein schwieriges Unterfangen, und ich weise daraufhin, dass folgende Beispiele Möglichkeiten kultureller Differenzen abbilden können, aber dass ein Mensch durchaus von vielen anderen Faktoren als von einer Kultur geprägt ist. Jedes Individuum kann dementsprechend von den folgenden aufgelisteten Differenzen abweichen und je nach Situation anders handeln.

4.1 Kultur als Konfliktsubstanz oder Konfliktstrategie

Kultur kann in Konflikten und im Kontext der Mediation eine Rolle spielen. Unterschiedliches Verhalten und Handlungen können durch den kulturellen Hintergrund geprägt sein und zu Missverständnissen führen. Mimik, Gestik und Körpersprache können eine andere sein und zu Verwirrung in der gemeinsamen Interaktion führen. In

Indien beispielsweise ist das Schütteln des Kopfes eine zustimmende Geste, die in „westlichen“ Ländern als „Nein“ verstanden wird und daher zu falschen Verhaltensdeutungen beitragen kann.

Ein weiteres Beispiel ist die unterschiedliche Bedeutung des Blickkontaktes in „asiatischen“ oder „westlichen“ kulturellen Kontexten. In einem „westlichen“ Kontext ist der direkte Blickkontakt in einer Kommunikation in den meisten Fällen erwünscht und bezeugt dem Kommunikationspartner eine gewisse Achtung und Wertschätzung. In „asiatischen“ Ländern hingegen ist der Blickkontakt, besonders zwischen unverheirateten Männern und Frauen, häufig mit einem respektlosen Verhalten assoziiert und nicht erwünscht. Ein weiteres Beispiel ist, dass die im „westlichen“ Kontext häufig mit Respekt konnotierte Kommunikationsregel: „Jemanden ausreden zu lassen“ in einem anderen kulturellen Kontext als fehlendes Interesse an der Kommunikation oder innerhalb der Mediation an der Konfliktlösung interpretiert werden kann (Knapp/Novac 2002: 4).

Weitere Konfliktfaktoren durch unterschiedliche Verhaltensweisen, Wert- und Normverständnisse können unterschiedliche Orientierungen hinsichtlich eines eher individualistischen oder kollektivistischen Denkens sein. Eine Person aus einer individualistischen Kultur ist emotional häufig weniger an die Gemeinschaft gebunden als jemand aus einer kollektivistischen Kultur. Eine Person aus einer kollektivistischen Kultur hat meist einen höher ausgeprägten Gemeinschaftssinn und strebt vorrangig nach Gemeinschaftswohl und Harmonie. Die eigene Freiheit und Autonomie ist in einer individualistischen Kultur hingegen das maßgebendere Ziel und individuellen Leistungen und Bedürfnissen werden eine besonders hohe Bedeutung beigemessen (Klinger/Bierbrauer 2004: 556). McDonald zählt Gesellschaften der USA sowie Teile Mittel- und Nordeuropas zu den eher individualistischen Kulturen, wohingegen sie Gesellschaften in Asien oder Südamerika zu den eher kollektivistischen Kulturen zählt (McDonald 2014: 28).

Das kollektivistische beziehungsweise individualistische Denken kann sich darüber hinaus in unterschiedlichen Kommunikationsformen ausdrücken, von den andere Konfliktbeteiligte abweichen können und letzten Endes Missverständnisse hervorrufen. So unterscheidet Edward Hall zwischen „high and low context cultures“. Die Kommunikation, die auf der „high context“ Ebene verläuft, ist stark an dem

Kontext orientiert und ist durch ein hohes Maß an Informationen charakterisiert (Hall 1989: 91). Die Informationen bedeuten im Rahmen der Mediation, dass die Konfliktbeteiligten viele zusätzliche Erkundungen über das Gegenüber einholen, bevor sie eine Vereinbarung treffen oder eine Entscheidung fällen. Diese Informationen werden teils über „verbale Äußerungen zu gemeinsamen Freunden, Statuts oder frühere Begegnungen“ gesammelt, aber besonders durch nonverbale Kommunikation wie Blickkontakt, Körpersprache oder Mimik ausgetauscht (Mayer/Boness 2004: 176). Die Nachrichten sind weniger offen und direkt, es wird vielmehr „zwischen den Zeilen“ kommuniziert. Der Kontext ist hier entscheidend und Nachrichten lassen meist einen großen Interpretationsspielraum zu, die meist nur in Bezug auf den Kontext zu verstehen sind. McDonald ordnet die „östliche“ und „südamerikanische“ Kultur einer „high context“ Kultur zu, in der sich die Menschen vermehrt der nonverbalen Kommunikation bedienen und durch Körperdistanz, Schweigen oder Blickkontakt ihre Stimmung zum Ausdruck bringen (McDonald 2014: 29).

In einer „low-context“ Kultur werden Nachrichten offen und direkt ausgetauscht und es wird weniger nach kontextbezogenen Informationen über gemeinsame und persönliche Beziehungen verlangt (Mayer/Boness 2014: 176). Deutschland und die USA gehören beispielsweise zu einer „low context“ Kultur (Hall 1989: 90). Übertragen auf den interkulturellen Mediationskontext bedeutet dies, dass Menschen, die aus einer „high context“ Kultur kommen, Konflikte eher auf persönlicher, beziehungsorientierter Ebene lösen wollen, wobei zum Beispiel oft Metaphern als Kommunikationsmittel genutzt werden. Konfliktparteien aus einer „low context“ Kultur hingegen wollen Konfliktfaktoren direkt ansprechen und Konflikte auf einer sachlichen, nicht beziehungsorientierten Ebene lösen (Mayer/Boness 2014: 176).

Rösner fügt zudem hinzu, dass in einer „westlichen“ Kultur Konflikte schneller durch persönliche Angriffe ausgelöst werden, wohingegen in einer Kultur mit hohem Kontexteinfluss diese eher übersehen werden. Konfliktpotential entstehe dort vielmehr durch Verletzung einer Gruppennorm. Ein Mensch aus einer eher individualistischen Kultur mit niedrigem Kontexteinfluss wird in seinem Konfliktverhalten viel eher dazu neigen, Konflikte direkt und konfrontativ auszutragen, wohingegen ein Mensch aus einer kollektivistischen Kultur mit hohem Kontexteinfluss eher ein indirektes Handeln und weniger Konfrontation bevorzugt (Rösner 2003: 65).

Innerhalb der Mediation können diese unterschiedlichen kulturell geprägten Orientierungen auch Einfluss auf das jeweilige Verständnis des Konfliktgegenstandes und – ziels nehmen und voneinander abweichen. Christine Mattl versteht Konfliktziele folgendermaßen:

„Konfliktziele drücken aus, was ein/e KommunikationspartnerIn oder Konfliktpartei bezüglich dieses Themas (also des Streitgegenstandes und gegebenenfalls darüber hinaus) in diesem Konflikt erreichen will.“ (Mattl 2005: 206)

Welche Ziele jemand verfolgt und welche Bedeutung er diesen jeweils verleiht, kann der Autorin zufolge durch den kulturellen Hintergrund beeinflusst sein. Kommt jemand aus einer individualistischen Kultur, wird er möglicherweise eher persönliche Ziele verfolgen, wohingegen jemand aus einer kollektivistischen Kultur eher an die Ziele seiner „Ingroup“ denkt (Mattl 2005: 206).

Neben einer unterschiedlichen Kommunikationsweise und Zielausrichtung kann die Sprache in interkultureller Konfliktbearbeitung ein weiteres Problem darstellen. Die Sprache ist stark von der Kultur und Gesellschaft beeinflusst. Gewisse Inhalte in einer anderen Sprache auszudrücken, besonders wenn es sich dabei um Emotionen handelt, kann Missverständnisse verursachen. Häufig haben gewisse Ausdrücke keine adäquate Entsprechung in einer anderen Sprache. So nennt McDonald als Beispiel die Begriffe „rechts“ und „links“, die es bei den australischen Gungu Yimithirr gar nicht gibt. Diese nutzen zur Orientierung geographische Gegebenheiten. Ebenso nennt die Autorin ein Beispiel aus der englischen Sprache. So hat die deutsche Bezeichnung „mein bester Freund“ übersetzt mit dem englischen Begriff „friend“ nicht die gleiche Bedeutung und deutet nicht das gleiche nahe Verhältnis zu jemanden an, wie man es im Deutschen verstehen würde (McDonald 2014: 37).

In einer intrakulturellen Konfliktbearbeitung kann man eher davon ausgehen, dass durch eine gemeinsame Sprache oder eine ähnliche Lebenswelt ein ähnlicherer „Verständigungscode“ zur Verfügung steht. Laut Rösner „[...] kann zumindest auf größere Gemeinsamkeiten bei den Selbstverständlichkeiten kommunikativer Prozesse gehofft werden.“ (Rösner 2003: 61). In der interkulturellen Mediation sind häufig unterschiedliche Muttersprachen und andere „Verständigungscode“ eine zusätzliche Schwierigkeit, die die inhaltliche Ebene der Mediation negativ beeinflussen kann (Rösner 2003: 61). Rösner macht jedoch auch aufmerksam darauf, dass eine gemein-

same Muttersprache nicht automatisch eine gelingende Kommunikation bedeutet und dass auch von interkultureller Kommunikation gesprochen werden kann, wenn ein Kubaner mit einer Spanierin kommuniziert. Der Autor weist daraufhin, dass eine interkulturelle Kommunikation nicht statisch an bestimmten Unterschieden wie Sprache oder Nationalität festzumachen ist, sondern von der Situation abhängig ist (Rösner 2003: 63).

Um ein letztes Beispiel für kulturell bedingte Unterschiede zu nennen, soll der Blick auf den Umgang mit verschiedenen Zeitkonzepten gelenkt sein. So gibt es in manch einer Kultur ein eindimensionales und in einer anderen Kultur ein mehrdimensionales Verständnis von Zeit, die unterschiedliche Wertorientierungen implizieren können. Handelt jemand nach einem eindimensionalen Verständnis, so liegt die Konzentration auf einer Aufgabe, die zeitlich genau terminiert ist. Dem mehrdimensionalen Zeitdenken zugrunde liegt hingegen die Möglichkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu verfolgen. Die Zeit ist nach diesem Verständnis fließend und nicht planbar (Mayer/Boness 2004: 78; Busch 2006: 385). Eine Person, die nach diesem Denken handelt, wäre möglicherweise ungeduldig, wenn der Mediationsprozess zeitlich terminiert wäre und die Konzentration auf einzelnen Problemen liegt. Dieses Vorgehen könnte als eine Irritation und Verzögerung wahrgenommen werden. Eine zeitliche Festlegung von Fristen und Terminen wird in diesem Fall weniger Bedeutung beigemessen, vielmehr stehen die sozialen Beziehungen im Vordergrund, die auch Unterbrechungen erlauben (Mayer/Boness 2004: 78). Ein weiteres Beispiel, das Konfliktpotential entstehen lassen kann, ist, dass je nach Zeitverständnis Pünktlichkeit eine unterschiedliche Bedeutung beigemessen wird. Die unterschiedlichen zugrundeliegenden Zeitkonzepte und daraus resultierenden unterschiedlichen Handlungen muss der Mediator aufdecken und gegebenenfalls dementsprechend zwischen den Parteien vermitteln (Mayer/Boness 2004: 78).

Es ist wichtig, dass mögliche kulturelle Differenzen in Verhaltens- und Denkmuster sowie unterschiedliche Erwartungshaltungen in der Mediation aufgegriffen werden und nicht außer Acht bleiben. Laut Bernd Fechner sind es in vielen Fällen jedoch nicht unbedingt unterschiedliche kulturell bedingte Normen und Werte, die zu einem Konflikt führen, sondern vielmehr das Denken der Menschen in „Kategorien von kulturellen Unterschieden“ (Fechner 2007: 2).

Kommt es zu einer Begegnung zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, so werden Missverständnisse und Konfliktursachen häufig auf die Verschiedenartigkeit der Kultur zurückgeführt (Rösner 2003: 70) und Differenzen und die andersartige Mentalität „der Anderen“ mit dem Faktor Kultur erklärt (Fechler 2007: 2). Alle Konfliktbeteiligten wissen über die möglichen kulturellen Unterschiede, aber keiner weiß, wann und ob diese tatsächlich die Ursache für den Konflikt sind (Mayer/Boness 2014: 67).

Interkulturelle Begegnungssituationen sind häufig von Gefühlen wie Angst, Irritation und Unsicherheit begleitet. Die Begegnung mit dem „kulturell Fremden“, mit einem anderen Erscheinungsbild, einer unbekannt Sprache oder einer anderen politischen, sozialen oder religiösen Anschauung kann Irritationen auslösen (Bartmann/Immel 2011: 8). Im Umgang mit dem „Fremden“ und im Kontext der Mediation kommt es dann häufig bewusst oder unbewusst zur Kulturalisierung.

Was genau meint nun der Begriff Kulturalisierung? Mayer und Boness verstehen unter dem Begriff Kulturalisierung ein „kulturelles Phänomen, das einer ganzen Gruppe zugeschrieben, und dann auf eine Einzelperson, die dieser kulturellen Gruppe angehört, übertragen wird“ (Mayer/Boness 2004: 64). Der Prozess der Kulturalisierung unterliegt häufig der bewussten oder auch unbewussten Annahme, dass jeder Mensch eine nationale Zugehörigkeit hat, dass Menschen Träger ihrer Kultur sind und diese repräsentieren. Als Beispiel für eine Kulturalisierung nennen die Autoren die Situation, in der ein „Afrikaner“ und ein „Deutscher“ einen Konflikt haben, der durch Mediation gelöst werden soll. Der „Deutsche“ unterstelle dem „Afrikaner“ immer wieder, dass alle „Afrikaner“ anstelle einer direkten Diskussion die indirekte Konfliktbearbeitung durch Dritte bevorzugen. Der „Deutsche“ verwende hierbei seine Vorurteile als Strategie um andere entscheidende Faktoren in den Hintergrund drängen (Mayer/Boness 2004: 63).

In der Mediation kommt es häufig zur negativen Betonung kultureller Differenzen, die Machtgefälle zwischen den Konfliktbeteiligten verstärken. Die einzelnen Parteien können hierbei versuchen, den Mediationsprozess zum eigenen Vorteil zu manipulieren, zum Beispiel wenn sie behaupten, dass die kulturellen Differenzen so groß sind, dass eine gemeinsame Verständigung nicht möglich sei. Die Partei, die dieses Mittel einsetzt, versucht, sich hinter dieser Argumentation zu verstecken, die Kommuni-

kation zu unterbrechen und den Prozess der Mediation zu ihrem Vorteil auszunutzen (Mayer/Boness 2014: 67).

Die kulturellen Einflüsse in Mediationsprozessen zu unterschätzen ist nach Mayer und Boness ein Fehler. Den kulturellen Faktor jedoch zu überschätzen und Kultur als Interpretationshilfe für jedes Verhalten, Vorgehen und für jede Gegebenheiten einzusetzen, ist ebenso problematisch. „Die Wahrnehmung von Kultur und eventuell kulturell bedingten Verhaltens- oder Denkweisen würde im Fall einer *Kulturalisierung* somit die gesamte Situation dominieren“ (Mayer/Boness 2004: 63, Hervorhebung im Original). Wer Kultur demnach als maßgeblichen Faktor für den Konflikt versteht, verliert andere Konfliktfaktoren, die nicht kulturell bedingt und möglicherweise viel maßgeblicher für die Konfliktbearbeitung sind, aus den Augen und verfehlt deren notwendige Beachtung (Mayer/Boness 2004: 63).

Kulturalisierungsprozesse in einer Mediation im interkulturellen Kontext sind von Vorurteilen und Stereotypen begleitet. Eine bekannte Definition von Vorurteilen stammt von Gordon W. Allport:

„Ethnic prejudice is an antipathy based upon a faulty or inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a group as a whole, or toward an individual because he is a member of that group.“ (Allport 1958: 10)

Laut Allport beruhen Vorurteile demnach auf Generalisierungen, die einer ganzen Gruppe oder einzelnen Personen aufgrund ihrer Mitgliedschaft zu jener Gruppe zugeschrieben werden. Vorurteile können negativ, aber auch positiv sein. Die negativen Vorurteile werden jedoch häufig auf die außenstehenden Gruppen und die positiven Urteile auf die eigene Gruppe übertragen (Mayer/Boness 2004: 64). Eine kulturstereotypische Erwartungshaltung der Akteure ersetzt mangelnde Kenntnisse über die andere Person und seinen kulturellen Hintergrund und gibt den Menschen das Gefühl, etwas über die „Anderen“ zu wissen ohne Berücksichtigung von individuellen Unterschieden (Klinger/Bierbrauer 2004: 557). Die Vorurteile, die die vorherrschende Orientierungslosigkeit zu reduzieren versuchen, haben die Funktion, die eigene Person oder Gruppe aufzuwerten und die andere Person beziehungsweise Gruppe abzuwerten, um ein positives Selbstbild zu schaffen und die eigene Identität durch Abgrenzung zu sichern. Innerhalb der Mediation ist die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, dass es zu solchen Vorurteilen kommt, da die Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Identität gegenüber der

anderen Person beziehungsweise Gruppe und der Komplexität der Situation eine häufige Erscheinung ist (Kriegel-Schmidt 2012: 361).

Die Produktion von Vorurteilen ist nach Mayer und Boness ein „natürliches“ (2004: 65) Vorgehen, das durch unsere Sozialisation bedingt ist. Ebenso sehen sie Stereotypen beziehungsweise „Bilder von sozialen Kategorien“ als unvermeidbar. Stereotypen sind „Ergebnis sozialer Kategorisierungen“ (Mayer/Boness 2004: 65). Die kognitive Kategorisierung nimmt jeder Mensch vor, um komplexe Zusammenhänge und Informationen zu vereinfachen und diese schneller zu verarbeiten. Die Stereotypen die eine Person von einer anderen Person beziehungsweise von einer ganzen Gruppe hat, haben einen Einfluss auf die Kommunikation und den Prozess des Informationsaustausches. Mit den Stereotypen gehen bestimmte Verhaltenserwartungen einher, die die Wahrnehmung des Gegenübers maßgeblich beeinflussen. Selbst wenn das Gegenüber sich dann anders als erwartet verhält, wird das Verhalten meist entsprechend abgespeicherter Stereotypen interpretiert. Mayer betont diesbezüglich:

„Die Realität, die durch die eigenen Stereotype geschaffen wird, bestätigt sich somit im individuellen Kontakt mit Angehörigen der entsprechenden soziokulturellen Gruppe immer wieder selbst und erhält somit die eigene Wahrnehmung bezüglich gruppenspezifischer Merkmale am Leben.“ (Mayer/Boness 2014: 66)

Auch Bernd Fechner zufolge sind es nicht vordergründig die tatsächlichen kulturellen Differenzen, sondern vielmehr die bestehenden Machtasymmetrien, mit denen sich Mediatoren in der interkulturellen Mediation auseinandersetzen müssen (Fechner 2007: 1). Machtungleichgewicht ist ein wichtiges Thema in Mediationsprozessen. Ungleichgewicht hinsichtlich der Macht in der Mediation bedeutet, dass eine Partei „stärker“ ist. Diese Ungleichgewichte können durch den Beziehungscharakter der Streitparteien bedingt sein zum Beispiel durch ein Arbeitsverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, aber auch durch die Zugehörigkeit zu einer Mehrheits- beziehungsweise Minderheitsgruppe (Mayer/Boness 2014: 70; Mayer 2008: 140). Ein bestimmtes Arbeitsverhältnis, in dem der eine der Arbeitgeber und der andere der Arbeitnehmer ist, kann Ungleichgewichte schaffen und für die „Position in *sozialen Hierarchien*“ bestimmend sein (Mayer/Boness 2014: 71, Hervorhebung im Original), aber auch die Zugehörigkeit zu einer Minderheits- oder Mehrheitskultur kann zu unterschiedlichen Positionen der Konfliktbeteiligten führen. Um das Ungleichgewicht der Macht zu

kompensieren beziehungsweise auszubalancieren, kommt es dann häufig zu einer Überbetonung der kulturellen Differenzen. „Kultur wird demnach als Ausgleichsstrategie instrumentalisiert“ (Mayer/Boness 2014: 71).

Weitere Gründe, die besonders in der interkulturellen Mediation, aber auch in der „normalen“ Mediation zu Machtunterschieden führen können, sind unter anderem die Zugehörigkeit zu einem unterschiedlichen Gender. So sind es häufig Männer, die in gewissen Rollenzusammenhängen die „stärkere“ Position darstellen. In manchen kulturellen Lebenswelten ist diese Machtungleichheit zwischen Mann und Frau noch stärker. Die Rechte und Pflichten, die den jeweiligen Genderrollen zugeschrieben werden, können je nach Kultur stark variieren und sind deshalb besonders in der interkulturellen Mediation zu beachten. In der sogenannten „westlichen“ Welt herrscht oftmals die Annahme, dass es in anderen Ländern keine Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gibt, da die jeweiligen spezifischen Genderrollen nicht der eigenen, ethnozentrischen Gleichberechtigungsvorstellung entsprechen (Mayer/Boness 2014: 70). Deshalb ist es wichtig, die Erwartungen, Vorstellungen und Denkweisen der gegenüberstehenden Konfliktparteien in der Mediation aufzudecken, um dadurch mögliche entstehende Machtungleichgewichte aus der Perspektive der Beteiligten darzulegen.

Ebenso wichtig in der Entstehung von Macht- und Ungleichheitsstrukturen kann die Fertigkeit der Konfliktbeteiligten in einer Sprache sein. In einer Mediation im interkulturellen Kontext ist oftmals die Situation gegeben, dass eine Partei die für die Mediation gewählte Sprache nicht genauso gut beherrscht wie die andere Konfliktpartei, was zu Minderwertigkeitsgefühlen führen kann und letzten Endes das Machtungleichgewicht verstärkt. Seitens der Mediatoren ist es wichtig, die jeweiligen Sprachprobleme zu beobachten und die Benachteiligten durch Gesprächstechniken positiv zu unterstützen (Mayer/Boness 2014: 73).

Welche konkreten Mittel jemand einsetzt, um seine Position zu bestärken, hängt von der jeweiligen Macht- oder Unterwürfigkeitsposition zum Beispiel als Mehrheits- oder Minderheitsangehöriger ab. Es kommt häufig zur Selbst-Ethnisierung, in der die jeweilige Konfliktpartei selbst ihre Andersartigkeit und Herkunft betont, um eigene Vorteile zu bestärken oder Sonderrechte einzufordern. Beispiele dafür wären „So sind bei uns die Regeln. Das ist unser Land“ oder „Wir müssen unsere kulturelle Identität in

unseren Räumen schützen.“ (Fechler 2007: 8). Ein ebenso häufig benutztes Mittel, um die eigene Position zu bestärken und andere abzuwerten, ist die Fremd-Ethnisierung, indem andere gemäß ihrer Kultur und Andersartigkeit etikettiert werden. Ein Beispiel hierfür wäre: „Die sind integrationsunfähig und hintertrieben“ (2007: 8). Durch Aussagen wie „Ihr seid alles Rassisten“ (2007: 8) versucht die „Ohnmacht-Position“ wiederum das Gegenüber abzuwerten und in gewisser Weise zu skandalisieren. Für den Mediator ist es wichtig zu beobachten, wer wen ethnisiert und aus welcher Position heraus dies geschieht, um diese Ethnisierungsstrategien aufzudecken und auf den strategischen Einsatz des Faktors Kultur aufmerksam zu machen. Die Ethnisierung ist häufig ein verdeckter Wunsch nach Anerkennung und deutet auf die mangelnde Wahrnehmung oder Wertschätzung der eigenen Person bis hin zu einer totalen gefühlten Missachtung (Fechler 2007: 8-9).

Kulturelle Differenzen als Konfliktursache können also als Strategie eingesetzt sein, um eigene Interessen durchzusetzen, das eigene Gesicht zu wahren oder sich selbst zu behaupten (Montada/Kals 2001: 85).

4.2 Kompetenzen des Mediators zur Auflösung von Kulturalisierungen

Befinden sich zwei oder mehrere Menschen seit geraumer Zeit in einem Konflikt, so kommt es schnell zur Verhärtung des Konflikts und der Wille, den anderen zu verstehen, geht zunehmend verloren. Man versteht den anderen nicht, will ihn aber auch nicht mehr verstehen und der Blick auf die eigentlichen Interessen kann durch Kulturalisierungsprozesse und Stereotypen getrübt sein. Mediation soll dabei helfen, einander wieder verstehen zu wollen und die Kommunikation miteinander wieder aufzunehmen. Tatsächliche Bedürfnisse der eigenen und der anderen Person sollen aufgedeckt, in Augenschein genommen und eine gegenseitige Anerkennung geschaffen werden, um dadurch mit Differenzen und dem Konflikt selbst anders umzugehen (Rösner 2003: 111).

Um diese übergeordneten Ziele zu erreichen, ist es zunächst einmal notwendig, dass der Mediator seinen eigenen kulturellen Hintergrund reflektiert und seine mögliche Voreingenommenheit hinsichtlich der Konfliktparteien überprüft, bevor die Mediation beginnt. Mayer nennt ein praktisches Beispiel:

„Ein Türke und ein Grieche kommen zu Ihnen in die Mediation. Beide leben schon seit einigen Jahren in Deutschland, sprechen gut Deutsch und sind in einem Konflikt verwickelt, über den sie bisher am Telefon [sic!] noch keine Auskunft geben wollten.“ (Mayer 2008: 91)

Sobald es Informationen zum kulturellen Hintergrund der Konfliktbeteiligten gibt, entstehen sogenannte kognitive „Selbst- und Fremdbilder“. Diese dienen der Strukturierung und Orientierung der Situation. In diesem Fall ist es jedoch besonders für einen Mediator wichtig, sich über diese kognitiven Vorgänge bewusst zu sein und diese zu hinterfragen. Zunächst sollte er sowohl mögliche eigene Stereotypen und Vorurteile überprüfen und reflektieren als auch eigene Erwartungen an die Emotionen und das Verhalten der Konfliktbeteiligten bedenken (Mayer 2011: 90-91). Der Mediator sollte sich dementsprechend eine gewisse interkulturelle Kompetenz angeeignet haben, um im interkulturellen Kontext arbeiten zu können. Mayer und Boness verstehen unter dem Ausdruck „Interkulturelle Kompetenz“ nicht nur sprachlichen Fähigkeiten sondern auch non-verbale Kommunikationsfähigkeiten in einer interkulturellen Situation (Mayer/Boness 2004: 147).

Zum Zeitpunkt der Konfliktdarstellung seitens der Streitbeteiligten muss der Mediator aktiv zuhören und durch Verständnisfragen hinsichtlich der jeweiligen Sichtweise auf den Konflikt unterstützend einwirken. Die Kommunikation sollte in dieser Phase noch weitgehend über den Mediator laufen, um negative Emotionen zu reduzieren und gegenseitige Vorwürfe abzufangen (McDonald 2014: 17). Die wichtigsten Konfliktpunkte kann der Mediator dann zum Beispiel durch Flipcharts festhalten, um dann auf Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede hinsichtlich der Konfliktpunkte hinzuweisen. In dieser Phase ist es auch für den Mediator besonders wichtig, seine Aufmerksamkeit auf mögliche Kulturalisierungsprozesse und einen strategischen Einsatz von Kultur zu lenken. Dabei ist es wichtig, kulturellen Differenzen nicht aus dem Weg zu gehen, sondern sie zu thematisieren und sie in den Konfliktlösungsprozess mit einzubeziehen. Diese Differenzen sind jedoch erst im Mediationsprozess selbst wahrnehmbar (Rösner 2003: 113) und es ist die Aufgabe des Mediators, eine Akzeptanz für Differenzen zu schaffen. Rösner betont:

„Dafür muss den Beteiligten – und auch dem/der Mediator/in – im Prozess deutlich werden oder bleiben, dass die kulturelle Identität nur *ein* Teil der Identität ist.“ (Rösner 2003: 114, Hervorhebung im Original)

Diese Einsicht kann dazu führen, kulturelle Faktoren nicht mehr überzubetonen und Kultur nur als *einen* Faktor von vielen anderen wahrzunehmen (Rösner 2003: 115).

Um Stereotypen und Vorurteile zu reduzieren, bedarf es zunächst der Offenlegung dieser Prozesse, eine „Vermittlung von Einsicht in Wahrnehmungs- und Urteilsverzerrung“ (2012: 361) sowie ein Identifizieren eigener Bedürfnisse seitens der Konfliktbeteiligten. Außerdem ist es notwendig, über die Erfahrungen und Probleme zu sprechen, die einzelne Personen mit dem „Anderen“ erlebt haben. Zudem ist es wichtig, dass Selbstwertgefühl der Beteiligten zu stärken und diesen einen Raum zuzusprechen, der es ermöglicht, negative Gefühle unter kontrollierten Rahmenbedingungen auszudrücken. Es ist wichtig, dass der Mediator die eigene Reflexionsfähigkeit der Teilnehmer durch bestimmte Kommunikations- und Verfahrenstechniken anregt (Kriegel-Schmidt 2012: 361-362). Rösner verweist auf die sozialpsychologische Vorstellung, dass man soziale Kategorien wie zum Beispiel Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit miteinander kreuzen kann. Durch die Überschneidung der jeweiligen Merkmale einer Gruppe oder Zugehörigkeit können Gemeinsamkeiten dieser beiden Kategorien offensichtlich und die ursprüngliche „Eigengruppenfavorisierung“ (2003: 116) der „eigenen“ Kultur reduziert werden (Rösner 2003: 116).

Eine wichtige Verfahrenstechnik, die gegenseitige Anerkennung und Verstehen der Gegenposition unterstützen kann, ist die Provokation eines Perspektivenwechsels bei den Konfliktbeteiligten (Rösner 2003: 115). Dirk Splinter und Ljubjana Wüstenhube stufen diesen Perspektivenwechsel als besonders bedeutsam ein und sehen ihn als den möglichen „Wendepunkt in der Mediation“ (2005: 66). Die Autoren betonen:

„Die Betrachtung des Konflikts aus verschiedenen Perspektiven ist konstitutiv. Der Moment, in dem die Parteien einzelne Konfliktereignisse aus dem Blickwinkel des Anderen sehen können, äußert sich oft als erleichterndes Aha-Erlebnis, in spürbarer Überraschung und oftmals auch in spontan entstehendem Mitgefühl für das Gegenüber.“ (Splinter/Wüstenhube 2005: 66)

Der Perspektivenwechsel kann somit bei einem erfolgreichen Vollzug dazu führen, dass „das Erleben des Anderen kognitiv und/ oder emotional nachzuvollziehen ist“ (Splinter/Wüstenhube 2005: 66). Durch eine positive Äußerung von Verständnis für das Gegenüber, dass dann häufig ebenso mit Verständnis beantwortet wird, kann es zu einer Art „Ping-Pong im Guten“ (2005: 66) kommen. Der Perspektivenwechsel vollzieht sich

jedoch selten von alleine und erfordert zielgerichtete Intentionen seitens des Mediators (Splinter/Wüstenhube 2005: 66).

Splinter und Wüstenhube beschreiben dies in drei Schritten. Zunächst ist einmal wichtig zu klären, dass das Gegenüber als Verhandlungspartner akzeptiert ist und dass ihm eine „Existenzberechtigung“ (2005: 68) zugesprochen wird. Damit einher geht die Erwägung, dem Anderen Anerkennung zu zollen. Dies kann durch Einzelgespräche und sogenannten „Pre-Mediations-Prozessen“ erreicht werden. Im nächsten Schritt geht es darum, dem anderen zuzuhören und die Inhalte von der Gegenseite zu wiederholen. Die Mediatoren können dies durch Fragen fördern, wie: „Was haben Sie von B gehört?“, „Können Sie nochmals zusammenfassen...“ (2005: 68). Darauf aufbauend geht es dann um die Glaubwürdigkeit und um das Vertrauen in das Gegenüber. Die Mediatoren können dies erneut durch Fragen wie „Glauben Sie, dass sie tatsächlich meint, tatsächlich empfindet, wie sie sagt?“, „Unter welchen Umständen würden Sie es eher glauben?“ (2005: 68). Ist diese letzte Stufe erreicht, so kann eine Anerkennung der subjektiven Wahrheit und Wahrnehmung des Anderen gelingen (Splinter/Wüstenhube 2005: 69).

Die Autoren schlagen zudem den Einsatz von Stuhlarbeit wie folgt vor: „Ali wird für einen Moment auf dem Stuhl von Bill platziert. Der Mediator interviewt Ali, als sei er Bill, während dieser derweil auf einem zusätzlichen „Zuhörerstuhl“ Platz nimmt.“. Diese Methode stammt aus der Gestaltungstherapie und fördert den Autoren zufolge sowohl einen Perspektivenwechsel sowie auch ein empathisches Verstehen der Gegenseite (Splinter/Wüstenhube 2005: 70). Dieser Perspektivenwechsel ermöglicht ein Aufbrechen von Kulturalisierungsprozessen und fördert die gegenseitige Anerkennung. Aber auch bestehende Machtstrukturen können hierbei aufgearbeitet und die Parteien in die Position des Gegenübers versetzt werden. Um die Machtasymmetrien zu begreifen, bedarf es seitens des Mediators eine Aneignung von kontextuellem Wissen hinsichtlich der rechtlichen, politischen und sozialen Situation der Konfliktbeteiligten (Fechler 2008: 181).

5. Fazit

Mediation bietet Konfliktakteuren neben den gerichtlichen, langjährigen Prozessen eine Möglichkeit, Konflikte eigenständig zu lösen und nicht von Rechtsprechungen abhängig

zu sein, die letzten Endes nur eine Partei „gewinnen“ lassen. Vielmehr wird versucht, anhand fünf wichtiger Grundprinzipien einen Konsens der Konfliktbeteiligten zu erarbeiten, der zu einer „Win-Win-Situation“ für alle führt.

Das „westliche“ Mediationsverfahren ist jedoch in seinem Konzept und Grundprinzipien wie Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Allparteilichkeit, Transparenz und Parteiautonomie nicht grundsätzlich in jeden interkulturellen Kontext übertragbar und die von vielen Autoren behauptete Universalität ist begrenzt. Es bedarf einer gewissen Anpassung der Mediationsprinzipien und Techniken an den kulturellen Kontext, um erfolgreich zu sein und die Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Konfliktparteien zu befriedigen. Diese Interessen bilden den Schlüssel der Mediation, denn sie zeigen die wahrhaften Beweggründe für einen Konflikt, der manchmal unter dem Deckmantel der verschiedenartigen Kultur zu erklären versucht wird.

Einige Autoren sehen einen Einfluss von Kultur in Mediationsprozessen im interkulturellen Kontext nicht gegeben, andere betonen diesen Einfluss besonders. Meiner Ansicht nach liegt die Wahrheit in der Mitte dieser beiden Ansichten. Zunächst können kulturelle Differenzen in interkulturellen Begegnungen zu Irritationen und Missverständnissen führen und Konfliktsubstanz darstellen. In einem Kontext, in dem Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen aufeinander treffen, kann es einige Orientierungen geben, die zu unterschiedlichen Erwartungen und Vorstellungen an das Verhalten des Gegenübers führen. Missverständnisse können durch eine unterschiedliche Mimik oder Körpersprache entstehen, zum Beispiel wenn das Schütteln des Kopfes für den einen eine bejahende und für den anderen eine verneinende Aussage bedeutet oder wenn der eine Akteur Blickkontakt wünscht und der andere diesen zu vermeiden versucht.

Der Umgang mit Konflikten und das Verständnis von Konfliktzielen kann je nach kulturellem Kontext unterschiedlich aussehen und Konfliktpotential bergen. Menschen aus einer individualistischen Kultur sind emotional weniger an die Gemeinschaft gebunden und ihre Ziele orientieren sich meist an dem Individuum und seinen persönlichen Interessen. In einer kollektivistischen Kultur hingegen besetzt das Gemeinschaftswohl meist die oberste Priorität und die persönlichen Ziele rücken eher in den Hintergrund. Aus dem jeweiligen und sehr spezifischen Kontext heraus entstehen

somit ganz unterschiedliche Handlungsreaktionen und unterschiedliche Zielvorstellungen, die Konflikte begünstigen.

Unterschiedliche Orientierungen, zum Beispiel hinsichtlich eines kollektivistischen oder individualistischen Denkens, führen häufig auch in der Kommunikationsweise zu Missverständnissen und Irritationen. Menschen, die in einer Kultur mit hohem Kontexteinfluss leben, bevorzugen eine indirekte Kommunikation, die sich eher auf einer beziehungsorientierten Ebene vollzieht. Menschen, die in einer Kultur mit niedrigem Kontexteinfluss leben, wollen Konflikte häufig direkt und offen auf der sachlichen Ebene ansprechen. Die unterschiedlich bevorzugten Kommunikationsweisen kann die Mediation im interkulturellen Kontext erschweren und bedarf Interventionen zur Aufklärung seitens des Mediators. Zu den unterschiedlich gewünschten oder erwarteten Kommunikationsarten kommen die meist unterschiedlichen Muttersprachen der Konfliktbeteiligten hinzu, die eine direkte Kommunikation behindern und daraus folgernd ungleiche Machtasymmetrien begünstigen können.

Diese Beispiele haben gezeigt, dass Verhalten, Körpersprache, Orientierungen, Erwartungen an das Verhalten des Gegenübers, an die Mediation selbst und ihre Ziele durch einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund bedingt und durchaus Konfliktsubstanz sein können. Deshalb ist es wichtig, dass der Mediator kulturelle Differenzen wahrnimmt und sie thematisiert. Der Mediator sollte diese aber auch nicht überbewerten und erkennen, wann kulturelle Differenzen strategisch genutzt werden, um Konflikte zu provozieren oder auszutragen, eigene Interessen durchzusetzen und persönliche Vorteile auszuspielen. Die Konfliktparteien setzen dabei diverse Mittel ein, um die Konzentration auf die kulturellen Differenzen zu lenken und den Blick auf die wahren Konfliktgründe bewusst oder unbewusst zu trüben. Es finden Stereotypisierungen und Kulturalisierungen statt. Die Akteure denken hierbei in kulturellen Kategorien und ordnen das Gegenüber nach „seiner“ Zugehörigkeit zu einer Nationalität ein. Der Mensch wird dabei nicht als einzelnes Individuum wahrgenommen, sondern unter dem Deckmantel „seiner“ Kultur und entsprechend stereotypisiert. Die Konfliktparteien, die Kultur instrumentalisieren, können Vorurteile als Strategie benutzen, um die andere Person abzuwerten, das eigene Selbstbild positiv zu bestärken und eigene Unsicherheiten zu beseitigen sowie die Komplexität der Situation zu reduzieren. Durch das Betonen von Vorurteilen und kulturellen Differenzen verdrängen die Akteure entschei-

dende Konfliktfaktoren in den Hintergrund und begünstigen ein ungleiches Machtgefälle zwischen sich und dem gegenüberstehenden Konfliktpartner.

Der Mediator muss diese Prozesse der Stereotypisierung und Kulturalisierung wahrnehmen und allen Beteiligten offenlegen, um an tatsächlichen Konfliktursachen arbeiten zu können. Zudem muss er versuchen, bestehende Machtunterschiede beziehungsweise „gemachte“ Machtunterschiede, die durch die Beziehung der Beteiligten unabhängig ihres kulturellen Hintergrunds bestehen, auszugleichen. Die Machtunterschiede führen sonst zu Beziehungsstörungen, zur persönlichen Verletzlichkeit, Misstrauen, Rassismus-Verdacht und Kulturalisierungsstrategien. Die Mediation hat Techniken, um diese Machtasymmetrien und Kulturalisierungsstrategien aufzudecken, zum Beispiel durch einen Perspektivenwechsel. Dabei geht es letzten Endes nicht darum, eine bevorzugte Perspektive auszuwählen, sondern darum, wichtige Inhalte, auf die jede Perspektive aufmerksam macht, wahrzunehmen und anzuerkennen und somit tatsächliche Bedürfnisse der Konfliktparteien herauszuarbeiten. Gleichmaßen stellt dieser Perspektivwechsel einen Wendepunkt innerhalb des häufig verhärteten Konfliktes dar. Indem die Konfliktparteien das Erleben des Anderen auf kognitiver und emotionaler Ebene nachzuvollziehen versuchen, können verloren gegangenes Vertrauen und Glaubwürdigkeit zurückgewonnen werden und die subjektive Wahrnehmung des Anderen anerkannt werden. Diese gegenseitige Anerkennung schafft die Basis für die Arbeit mit den eigentlichen Interessen und Bedürfnissen der Beteiligten und eröffnet die Chance, dass die Akteure eigenverantwortlich nach Lösungsansätzen für ihren Konflikt suchen und im besten Falle zu einer Einigung gelangen.

Nach meiner theoretischen Auseinandersetzung mit der Fragestellung, welchen Einfluss Kultur auf Mediationsprozesse ausübt und ob sie als Strategie eingesetzt wird, wäre es sehr interessant, anhand einer empirischen Forschung genauer zu untersuchen, wie sich Kulturalisierungsprozesse auf die Akteure und auf die Mediation auswirken und wie ihnen entgegengewirkt werden kann.

6. Literaturverzeichnis

- Allport, Gordon (1958): *The Nature of Prejudice*. New York: Anchor/Doubleday.
- Antweiler, Christoph (2007): *Grundpositionen interkultureller Ethnologie*. Nordhausen: Bautz.
- Bartmann, Sylke und Oliver Immel (2011): „Einleitung“. In: Sylke Bartmann und Oliver Immer (Hg.): *Das Vertraute und das Fremde. Differenz Erfahrung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs*. Bielefeld: transcript, 7-17.
- Beer, Bettina (2012): „Kultur und Ethnizität“. In: Bettina Beer und Hans Fischer (Hg.): *Ethnologie. Einführung und Überblick*. Berlin: Reimer, 53-73.
- Bundesverband Mediation (o.J.): „Mediation im interkulturellen Kontext“. Online verfügbar unter: <http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/dokumente/bm_mediation_im_interkulturellen_kontext.pdf> [Abgerufen am 03.02.2015].
- Busch, Dominic (2005): *Interkulturelle Mediation. Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten*. Frankfurt am Main u.a.: Lang.
- Fechler, Bernd (2007): „Differenz – Dominanz – Kontext. Mediation in interkulturellen Kontexten. Über den Umgang mit Differenzen in einer asymmetrischen Welt“. Online verfügbar unter: <http://www.inmedio.de/papers/Fechler%2007_Differenz%20Dominanz%20Kontext_2007.pdf> [Abgerufen am 22.02.2015].
- Fechler, Bernd (2008): „Interkulturelle Mediationskompetenz. Umriss einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation“. In: Georg Auernheimer (Hg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Wiesbaden: Springer, 173-200.
- Fechler, Bernd (2009): „Konfliktprävention und Mediation in ethnisch und religiös pluralen Gesellschaften“. In: *Migration und Soziale Arbeit* 31 (4), 297-300.
- Hall, Edward T. (1989): *Beyond Culture*. New York: Anchor/Doubleday.
- Haumersen, Petra und Frank Liebe (1999): *Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit*. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Inmedio Berlin (2014): „Tätigkeitsbericht 2012/2013“. Online verfügbar unter: <<http://www.inmedio.de/html/interkulturellemediation/>> [Abgerufen am 25.02.2015].
- Klinger, Edgar W. und Günter Bierbrauer (2004): „Interkulturelle Konfliktregelung“. In: Gert Sommer und Albert Fuchs (Hg.): *Krieg und Frieden. Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie*. Weinheim: Beltz, 554-565.
- Knapp, Peter und Andreas Novak (2002): „Die Bedeutung der Kultur in der Mediation“. In: *Zeitschrift für Konfliktmanagement* 1, 4-8.

- Krenner, Andreas (2011): *Peer-Mediation: Konfliktregelung und Streitschlichtung in der Schule. Planungskonzept zur erfolgreichen Einführung und Umsetzung von Peer Mediation*. Hamburg: Diplomica.
- Kriegel-Schmidt, Katharina (2012): *Interkulturelle Mediation. Plädoyer für ein Perspektiven-reflexives Modell*. Münster: Lit.
- Lentz, Carola (2009): „Der Kampf um die Kultur. Zur Ent- und Re-Soziologisierung eines ethnologischen Konzepts“. In: *Soziale Welt* 60 (3), 305-324.
- Mattenschlager, Andreas und Gerhard Meder (2004): „Mediation“. In: Gert Sommer und Albert Fuchs (Hg.): *Krieg und Frieden. Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie*. Weinheim: Beltz, 494-507.
- Mattl, Christine (2005): „InterKULTURElle Konflikte?“. In: *Perspektive Mediation* (4), 205-208.
- Mayer, Claude-Hélène und Christian Martin Boness (2004): *Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten*. Münster u.a.: Waxmann.
- Mayer, Claude-Hélène (2008): *Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb*. Münster u.a.: Waxmann.
- McDonald, Diana (2014): *Interkulturelle Mediation. Möglichkeiten und Grenzen eines Konzepts*. Jena: Garamond.
- Montada, Leo und Elisabeth Kals (2001): *Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen*. Weinheim: Beltz.
- Rabe, Christine Susanne und Martin Wode (2014): *Mediation. Grundlagen, Methoden, rechtlicher Rahmen*. Heidelberg u.a.: Springer.
- Rösner, Tobias (2003): „Mediation im interkulturellen Kontext. Die Bedeutung von Kultur als besondere Herausforderung der Konfliktvermittlung durch Mediation“. Diplomarbeit, Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Erziehungswissenschaften.
- Splinter, Dirk und Ljubjana Wüsthube (2005): „Perspektivenwechsel: Der Weg auf den Stufen der Anerkennung“. In: *Perspektive Mediation* 2, 66-71.
- Waas, Lisa (2006): „Aus ‚Interkultureller Mediation‘ wird ‚Mediation im interkulturellen Kontext‘“. In: *Spektrum der Mediation* 24, 4-5.
- Yousefi, Hamid Reza und Ina Braun (2011): *Interkulturalität. Eine interdisziplinäre Einführung*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.