

Konfliktprävention und Mediation in ethnisch und religiös pluralen Gesellschaften¹

[in: Migration und Soziale Arbeit 31. Jg., H. 4/4, Oktober 2009: Diversity und interkulturelle Kompetenz, 297-300]

1. Einleitung

1929 verfasst Hamilton Fish Armstrong, Journalist und späterer Herausgeber der "Foreign Affairs", unter dem Titel „Where the East begins“ eine heute noch lesenswerte Balkanreportage:

„Die Balkanreise beginnt in Triest mit der Frage eines italienischen Kellners: ‚Sie fahren nach Zagreb? In diesem Drecknest können es nur die kroatischen Schweine aushalten; wir hier in Triest, wir halten die Grenze von Dantes Zivilisation. Dahinter, da beginnt der Orient‘.

In Zagreb erläutert ein stolzer Kroat die Jahrhunderte lange Beziehung seines Volkes zur westlichen Kultur: ‚Die Unterdrücker haben immerhin die katholische Religion und das westliche Alphabet hinterlassen. Die Serben dagegen, die haben einfach zu lang unter türkischem Einfluss gelebt. Belgrad – das gehört nun leider schon zum Orient.‘“

In Belgrad kommt Armstrong mit einem serbischen Offizier ins Gespräch: ‚Sie fahren nach Sofia weiter? Hoffentlich wissen Sie, was Sie da erwartet. Diese Bulgaren sind doch halbe Tataren. Die haben noch vor den Türken den Orient auf den Balkan gebracht, und eigentlich leben sie noch heute im Orient.‘

Im Zug von Sofia nach Istanbul fragt ein bulgarischer Mitreisender: ‚Waren Sie schon einmal in Konstantinopel? Da werden Sie zum ersten Mal erleben, was Orient bedeutet!‘“ (Armstrong 1929, Xlff, zitiert aus Kadritzke 1992)

Es gibt unterschiedliche Auffassungen und Theorien darüber, was „interkulturelle Konflikte“ sind und wie man praktisch mit ihnen umgehen kann. Entscheidend ist die Frage, worin genau die konfliktrträgliche Differenz gesehen wird. Die Art, wie wir Konflikte wahrnehmen, über sie reden und analysieren, bestimmt das, was wir tun – wie wir uns den Konfliktparteien gegenüber verhalten und was für Interventionen wir wählen.

2. Was bedeutet „interkulturell kompetente“ Mediation?

Mediation und andere vermittlungsorientierte Verfahren der Konfliktbearbeitung haben in den letzten Jahren einen bemerkenswerten Popularitätsschub erfahren. In einer durch Einwanderung und Globalisierung geprägten Gesellschaft gewinnen „interkulturelle“ Konflikte, d.h. Konflikte zwischen Menschen mit unterschiedlichen ethnisch-nationalen und religiösen Hintergründen, zunehmend an Bedeutung. In zahlreichen gesellschaftlichen Praxisfeldern ist ein wachsender Bedarf an interkulturell kompetenter Konfliktvermittlung zu registrieren – in Schulen, in der Jugend- und Sozialarbeit, in Stadtquartieren, im Gemeinwesen generell und in kommunalen Verwaltungen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Ich möchte die These vertreten, dass es nicht „Kultur“ bzw. die „kulturellen Differenzen“ sind, womit sich Mediatoren in interkulturellen Kontexten am intensivsten zu beschäftigen haben, sondern mit den in diesen Kontexten vorhandenen Machtasymmetrien. Interkulturelle Beziehungen sind in der Regel keine Beziehungen auf Augenhöhe. Dasselbe gilt auch für das Verhältnis unterschiedlicher ethnisch-religiöser Gemeinschaften. So geht es in den daraus erwachsenden Konflikten nicht einfach

¹ Die Überlegungen dieses Kurzbeitrags findet man ausgeführt in dem Aufsatz des Verfassers „Interkulturelle Mediationskompetenz. Umriss einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation“, in: Georg Auernheimer (Hg.) (2008): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte u. erw. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag f. Sozialwissenschaften, S. 173-200

um das Verhältnis zwischen kulturell (religiös) Verschiedenen, sondern zwischen Dominanten und Dominierten, Mehrheiten und Minderheiten, Etablierten und Außenseitern (vgl. Elias/Scotson 1993). Insofern stellt die Art und Weise, wie Menschen darüber reden, die eigentliche Herausforderung für Mediatoren dar. Ich halte es für fruchtbarer, den Fokus von der immer wieder gestellten Frage „Was sind Kulturen / Ethnien – und wie *funktionieren* sie?“ zu verschieben auf die Frage: „Wie *sprechen* wir über „Kultur“ – und was *bezwecken* wir damit? Wann, wie und mit welchem Ziel wird kulturalisiert / ethnisiert?“

Den angedeuteten Richtungswechsel in der Fragestellung illustriert auch Armstrongs historischer Reisebericht. Hier geht es nicht um die bloße Beschreibung kultureller Differenz, sondern um die Bestätigung von symbolischen Hierarchien, die in den Bemerkungen über die „kulturell Anderen“ zum Ausdruck kommen. Dabei verwenden Armstrongs Reisebekanntschaften ein für die Unterscheidung „Zivilisation vs. Chaos“ offensichtlich besonders geeignetes, weil geografisch kodierbares Ordnungsschema: das eines zivilisatorischen West-Ost-Gefälles (vgl. Kadritzke, S. 182). Der „Westen“, das sind „wir“, jenseits davon, im „Osten“, beginnt der Orient, das Chaos. Einen anderen geografischen Anker, mit dem die Wertigen von den Unwertigen unterschieden werden, finden wir in der Rede vom Nord-Süd-Gefälle, in dem sich als postkoloniales Erbe die Gegenüberstellung „reich/arm“ bzw. „entwickelt/unterentwickelt“ manifestiert.

Wie erklären Mediatoren, denen das Zusammenspiel von Macht und Differenz eigentlich nicht fremd sein dürfte, das Konflikthafte an solchen „interkulturellen“ Konflikten? In der Fachdiskussion lassen sich zwei miteinander konkurrierende Perspektiven unterscheiden. Die eine ist weit verbreitet und populär, die andere zirkuliert bislang eher an den diskursiven Rändern des Praxisbetriebs.

3. Kultur als Programmierung

Der Mainstream interkultureller Trainings- und Beratungsanbieter deutet interkulturelle Konflikte als Resultat von Kommunikationsstörungen und Missverständnissen, die unterschiedlichen, kulturell bedingten Normalitätserwartungen und Handlungsrouinen – sog. „cultural patterns“ oder „mindsets“ – entspringen. Unter dem Titel „Kampf der Kulturen“ (Samuel Huntington) werden ethnisch-religiöse Konflikte sodann als zwangsläufiges Resultat unterschiedlicher, nicht selten einander ausschließender, kultureller und religiöser Werte und Normen beschrieben. Interkulturelle Mediatoren fungieren hier vor allem als Übersetzer zwischen inkompatiblen kulturellen „Programmierungen“ und Wertesystemen. Der vermeintliche Vorteil dieses Ansatzes: es liegen Handlungsmodelle vor, die Praxistauglichkeit beanspruchen. Dieser Vorteil wird allerdings durch die Förderung kulturellen Schubladendenkens erkaufte. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion gelten streng kulturdeterministisch argumentierende Ansätze mittlerweile als obsolet, da sie zu einer einseitigen Kulturalisierung der vielschichtigen Ursachen sozialer Konflikte mit ethnisch-kulturellem bzw. religiösem Hintergrund und damit zu Klischeebildung neigen.

4. Kultur als Strategie

Um den Kultur-Begriff für die wissenschaftliche und praktische Auseinandersetzung zu retten, bedarf es inhaltlicher Differenzierung. In einer globalisierten und von Migration geprägten Welt löst sich „Kultur“ von ihrem Territorium. Es bilden sich eigenständige (transnationale, hybride, nicht-eindeutige) Identitäten, wechselnde Loyalitäten und Mehrfachzugehörigkeiten jenseits der gewohnten ethnisch-nationalen Sortiermuster. Gleichzeitig propagieren nationalistische und ethnozentrische Bewegungen eine künstliche Eindeutigkeit. Solchen Prozessen trägt die zweite Perspektive Rechnung. Sie betrachtet „Kultur“ weniger als feste Gegebenheit, sondern in erster Linie als Produkt menschlicher Kommunikation. Um diese richtig zu deuten, müssen die sozialen, rechtlichen und politischen Streitfragen berücksichtigt werden, die mit den Prozessen von Globalisierung und Migration verbunden sind: Wer gehört dazu? Wer hat das Sagen? Wie ist das Zusammenleben zwischen Mehrheit und Minderheiten formell geregelt – und wie ist die informelle Praxis? Solche Fragen werden in den unterschiedlichsten Status- und Anerkennungskämpfen ausgetragen. In ihnen wird „Kultur“ bzw. Religion von den Beteiligten vor allem aus strategischen

Gründen ins Spiel gebracht. Mit der Konstruktion von Selbst- und Fremdbildern wird Politik – Identitätspolitik – gemacht. Zorn und das Bedürfnis nach Revanche entwickeln sich in der Regel nicht einfach als Reaktion auf das reine Anderssein des Anderen, sondern aus Erfahrungen von Missachtung und Entwürdigung, die asymmetrischen Verhältnissen geschuldet sind. Ansatzpunkt für eine mediative Konfliktvermittlung ist mithin das Verständnis der subjektiven Funktionalität kulturalisierender beziehungsweise ethnizierender Diskurse und ihre stimmige Bearbeitung innerhalb existierender sozialer, ökonomischer und rechtlicher Machtasymmetrien.

Auch wenn sich in asymmetrischen Beziehungen beide Seiten oft wechselseitig mit kulturellen Klischeebildern überziehen und ihren Konflikt – getreu dem kulturellen Programmierungsmodell – nicht selten aus den vorhandenen oder imaginierten „kulturellen Unterschieden“ erklären, sind die Bezugnahmen auf „Kultur“ nicht deckungsgleich. So fällt auf, dass Vertreter der Mehrheit einen kulturellen Normalitäts- und Anpassungsdiskurs propagieren („Das ist normal, die sollen sich an *unsere Regeln* gewöhnen“), während ethnische Minderheiten eher auf ihr „Recht auf (kulturelle) Differenz“ pochen („Wir sind anders und fordern dafür Respekt und Anerkennung“). Vor allem aber spielt in Konflikten zwischen Vertretern unterschiedlicher Herkunftsgruppen fast immer ein Meta-Thema hinein, das von Angehörigen der im jeweiligen Kontext dominanten Gruppe in der Regel oft gar nicht bemerkt beziehungsweise als „weniger wichtig“ angesehen wird, das für die subalterne Seite hingegen von zentraler Bedeutung ist: Die mit dem Machtgefälle einhergehende fundamentale Kränkung, zur niedrigeren Statusgruppe zu gehören. Immer wieder beobachten wir in Konfliktgesprächen, dass es weniger die Empörung über die „materiellen“ Benachteiligungen ist, sondern dass gerade die offensichtliche Ignoranz der dominanten Seite, ihre arglose Ausblendung oder bewusste Dethematisierung des Machtgefälles, der springende Punkt ist, der Vertretern der strukturell unterlegenen Position besonders zu schaffen macht (vgl. dazu auch Anja Weiß 2001). Als eine besonders schmerzliche Konsequenz wird erlebt, dass man in dem Kontext, auf den es gerade ankommt (sozialer Nahraum, Arbeitsbeziehung, öffentliche Debatte), niemals so gesehen wird, wie man selbst sich sieht und nicht über die Mittel verfügt, das eigene Selbstbild wie auch die eigene prekäre Situation – zum Beispiel die Erfahrung des eigenen im spezifischen Kontext „deplaziert Andersseins“ (Mecheril 2003) – der anderen Seite verständlich zu machen. Stattdessen wird man auch in Situationen, in der sich die Beteiligten um Kooperation und Klärung bemühen, mit Fremdzuschreibungen, oft auch mit gutgemeinten Kommunikationsangeboten aktiv verkannt – und kann diesen nur wenig entgegen setzen.

5. Eckpunkte einer Mediationskompetenz in interkulturellen Kontexten

Ein Mediationsansatz, der die hier angedeuteten komplexen Beziehungs- und Konfliktmuster zwischen den Koordinaten Macht und Differenz ernst nimmt, vermeidet kulturalisierende Engführungen. Stattdessen orientiert er sich an folgenden Eckpunkten:

- a. **Differenzsensibel:** MediatorInnen maßen sich nicht an zu wissen, wie jemand aufgrund seiner ethnisch-nationalen Herkunft „programmiert“ ist, sondern sie sind offen für das, wie sich die Betroffenen selbst sehen und wie sie gesehen werden möchten. Deren Selbstbeschreibungen sind nicht eindeutig, sondern schwanken zwischen der Forderung nach Anerkennung individueller Einzigartigkeit bzw. der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kollektiv. Mediatoren nehmen diese Selbstbeschreibungen ernst und fragen nach ihrer individuellen und strategischen Bedeutung in konkreten Konfliktsituationen.
- b. **Dominanzsensibel:** Mediation kann Machtasymmetrien nicht beseitigen. Sie kann aber einen Betrag dazu leisten, deren destruktive Auswirkungen auf interpersonaler Ebene zu begrenzen. Dazu gehört die Anerkennung von Erfahrung direkter und struktureller Ausgrenzung und Diskriminierung. Mediatoren ermutigen alle Beteiligten dazu, genauer hinzuschauen und Verantwortung für ihre Situation zu übernehmen. Darüber hinaus sucht Mediation die Schnittstellen hin zu strukturellen und institutionellen Veränderungsprozessen, die durch Ansätze wie Interkulturelle Öffnung, Diversity Management und Antidiskriminierung markiert sind.

c. **Kontextsensibel:** Mediation geschieht nicht im luftleeren Raum. Es gibt immer ein „gastgebendes System“, dessen formelle und informelle Regeln, Gesetze und Machtbeziehungen die Rahmenbedingungen für eine Mediation abstecken. Je nach Konfliktkonstellation und Anwendungsfeld unterscheidet sich die methodische Vorgehensweise. Das Bearbeitungsdesign muss Resultat eines gemeinsamen Aushandlungsprozesses sein, in den die Beteiligten ihre spezifischen Gerechtigkeits- und Fairnessvorstellungen einbringen können (vgl. Lederach 1985). Vor allem strukturell schwächere Parteien fragen sich:

1. Wer sind die Mediatoren? Woher kommen sie? Sind sie überhaupt neutral?
2. Welche Regeln sollen gelten? Kann ich über Rahmenbedingungen und Verfahrensweisen mitbestimmen?
3. Welche Idee von Gerechtigkeit steht hinter dem Verfahren?

Diese Fragen sind Verhandlungssache *vor* der Mediation und können auch *während* einer Vermittlung immer wieder zum Thema werden. Sie sind nicht zuletzt eine Frage der für die Parteien jeweils gültigen „Konfliktkultur“: Welche Kompetenzen und welchen Status müssen die Vermittler mitbringen? Welche Personen müssen auf welche Weise in das Verfahren einbezogen werden? Welche Prozeduren führen zu „fairen“ Ergebnissen?

In der Regel sind Mediatoren Vertreter des dominanten Systems. Ihre Nationalität bzw. Ethnizität scheint deshalb vor allem dann eine Rolle zu spielen, wenn eine der beteiligten Gruppen mit ihrer Ethnizität gleichzeitig das Gefühl prinzipieller Benachteiligung verbindet. Umso wichtiger wird es ihr sein, dass im Mediatorenteam auch „einer der Ihren“ mitarbeiten. Hier geht es um Repräsentation in einem durch Machtungleichgewichte vorstrukturierten Rahmen, nicht um „kultursensitive Methoden“. „Für alle Mediationsverfahren im interkulturellen Kontext ist es [daher] wichtig, stets die Wirkung des gastgebenden Systems auf das Macht- und Ohnmachtgefühl und die reale Macht der Parteien zu reflektieren.“ (Wüstehube 2002, S. 34 f)

Dabei sind auch die „gastgebenden Systeme“ in einer globalisierten und durch Migration geprägten Welt ständigen Veränderungen ausgesetzt. Lokale Konflikte werden von globalen und aktuellen politischen Ereignissen und Diskursen beeinflusst. In einer zunehmend multipolaren Welt verlieren Orientierungen, die über einen langen Zeitraum für vermeintlich „klare Verhältnisse“ gesorgt haben, ihre symbolische Eindeutigkeit. Als Vertreter eines „erkenntnisoffenen“ Verfahrens sollten Mediatoren diese Kontextverschiebungen genau beobachten und versuchen, sie bewusst mitzugestalten.

Literatur

- Elias, Norbert / Scotson, John L. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Kadritzke, Niels (1992): Die überraschende Wiederkehr des Nationalismus in die Geschichte. In: PROKLA Heft 87. 22. Jahrgang 1992. Nr. 2. 166-189
- Lederach, John Paul (1985): Preparing for Peace. Conflict transformation across cultures. Syracuse: Syracuse University Press
- Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit. Münster/München: Waxmann
- Weiß, Anja (2001): Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethnische Identitäten und die Frage der Macht. In: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung, Bielefeld 2/2001. 87-110
- Wüstehube, Ljubjana A. (2002): Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit. In: Forum Mediation 2/2002. 22-35