

**Interkulturelle Mediationskompetenz.
Umriss einer differenz-, dominanz- und
kontextsensiblen Mediation**

von Bernd Fechner

aus: Georg Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden 2008, S. 173-200

Interkulturelle Mediationskompetenz. Umrisse einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation

Bernd Fechner

Einleitung

Mediation und andere vermittlungsorientierte Verfahren der Konfliktbearbeitung haben in den letzten Jahren einen bemerkenswerten Popularitätsschub erfahren.¹ Das gilt nicht zuletzt für die Übertragung von Mediationsansätzen auf „interkulturell“ codierte Praxisfelder. In einer durch Migration und Globalisierungsprozesse geprägten Gesellschaft wie Deutschland lässt allein schon die unterschiedliche Herkunft der Konfliktparteien scheinbar auf einen „interkulturellen“ Hintergrund schließen. Und die Vermutung liegt nahe, dass es bestimmter „interkultureller Kompetenzen“ bedarf, um in solchen Konflikten professionell zu vermitteln. Die Frage stellt sich: Was genau sind solche „interkulturelle Kompetenzen“²?

Es gibt unterschiedliche Auffassungen und Theorien darüber, was „interkulturelle Konflikte“ sind und wie praktisch mit ihnen umzugehen wäre. Entscheidend ist die Frage, worin genau die Konfliktrichtigkeit gesehen wird. Die Perspektiven, aus denen intervenierende Drittparteien Konflikte wahrnehmen, über sie reden und analysieren, bestimmen das, was sie tun, welche Interventionen sie wählen – und wie sie damit die Sicht der Beteiligten auf den Konflikt und letztlich auf sich selbst beeinflussen.

Auf den folgenden Seiten möchte ich dafür argumentieren, dass sich Mediator/inn/en in interkulturellen Kontexten nicht vorrangig mit kulturellen Differen-

¹ Zu den wichtigsten Anwendungsfeldern in Deutschland gehören: Familien-/Scheidungsmediation, Schulmediation, Gemeinwesenmediation, Mediation in und zwischen Organisationen (Wirtschaftsmediation), Mediation im öffentlichen Bereich (Umweltmediation). Da der lange Zeit gebräuchliche Begriff „interkulturelle Mediation“ unzutreffende Assoziationen weckt (kulturalisierende Engführung; Suggestion eines Spezialgebiets) wird zunehmend von „Mediation in interkulturellen Kontexten“ gesprochen (vgl. Bundesverband Mediation e.V. 2006).

² Wichtige Orientierungshilfen für meine Haltung zum Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ verdanke ich u.a. den kritischen Beiträgen von Auernheimer (2002 und 2006), Breidenbach/Nyíri (2001), Castro Varela/Mecheril (2005) und Mecheril (2002). Vergleiche auch den Beitrag von Auernheimer in diesem Band.

zen beschäftigen sollten, sondern mit den in diesen Kontexten vorhandenen Machtasymmetrien und den damit verbundenen Kränkungen. „Interkulturelle Beziehungen“ sind in der Regel keine Beziehungen auf Augenhöhe. So geht es in den daraus erwachsenden Konflikten nicht einfach um das Verhältnis zwischen „kulturell Verschiedenen“, sondern zwischen Dominanten und Dominierten, Mehrheiten und Minderheiten, Etablierten und Außenseitern (vgl. Elias/Scotson 1993). Diese Sicht erschließt sich nicht immer von selbst. Sehr oft bieten die Beteiligten der intervenierenden Drittpartei ihren Konflikt und ihr Handeln – ihr „Präsentierproblem“ (Pühl 2004) – unisono als „kulturell bedingt“ an. Dennoch stellt gerade die Frage, *wie* und *von wo* – d.h. von welchen gesellschaftlichen Positionen aus – die Betroffenen über ihren Konflikt *reden*, den zentralen Zugang für eine „interkulturell kompetente“ Mediation dar. Diese These möchte ich mit praktischen Schlussfolgerungen für die mediatorische Praxis verknüpfen. Ich halte es erstens für fruchtbarer, den Fokus von der Frage ‚Was sind Kulturen oder Ethnien – und wie funktionieren sie?‘ zu verschieben auf die Frage ‚Wo (in welchem Kontext) und wann (in welcher Situation) wird wie und mit welchem Ziel kulturalisiert oder ethnisiert?‘ Zweitens sollten Mediatoren ihren eigenen gesellschaftlichen Ort – ihre Sprecherposition – von der aus sie Konflikte zu beeinflussen und (wissenschaftlich) zu beschreiben versuchen, angeben und in ihre Überlegungen einbeziehen können. Die daraus resultierenden Dilemmata und Paradoxien sind – zumindest was die mir bekannten Fachdiskurse in der „interkulturell“ orientierten Mediation betrifft – bislang kaum reflektiert worden. Auch dieser Aufsatz löst die Ansprüche einer auf Dauer gestellten „Kritik der Repräsentationsverhältnisse“ (Brodén/Mecheril 2007: 23) nur sehr bruchstückhaft ein.³

Bei meinen Überlegungen beziehe ich mich auf Erfahrungen, die ich als Mediator, interkultureller Trainer und Organisationsberater⁴ sammeln konnte. Im

³ Zu der in diesem Zusammenhang auch für die Mediationspraxis erst noch einzulösenden „Kritik der Repräsentationsverhältnisse als Daueraufgabe“ führen Anne Brodén und Paul Mecheril aus: „Die Daueraufgabe einer Kritik der Repräsentationsverhältnisse umfasst hier neben dem Ansinnen, die Repräsentationsfrage (Wer spricht über wen?) überhaupt als bedeutsame Frage in Debatten einzubringen, und der Thematisierung von konkreten Repräsentationsverhältnissen (Wer spricht wann und wo mit welcher Legitimation und mit welchem Effekt über wen?) auch ein Kritik an der Idee einer ‚legitimen Vertretung‘ und der Idee einer ‚richtigen Darstellung‘.“ (Brodén/Mecheril 2007: 23)

⁴ Seit 1997 arbeite ich bei „inmedio“ (www.inmedio.de), einem Fortbildungs- und Beratungsinstitut für Mediation und Organisationsentwicklung in Berlin und Frankfurt am Main. Als Mediatoren, Ausbilder und Berater arbeiten wir für Institutionen im Profit- und Nonprofitbereich. Zu unseren Kunden, für die das „Interkulturelle“ eine Rolle spielt, zählen neben pädagogischen Einrichtungen Hochschulen, Behörden, Kommunen und Verbände, Projekte zur Nachbarschafts- und Gemeinwesenmediation, Wirtschaftsunternehmen sowie Träger der Entwicklungszusammenarbeit (vgl. hierzu Fechler 2007, Kerntke 2004, Wüsthube 2002, Splinter/Wüsthube 2005). Zu meinem Praxishintergrund zählt zweitens meine Arbeit in der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank in Frankfurt am Main,

ersten Teil werde ich einen Überblick über die Entwicklung der modernen Mediationslandschaft geben, um spezifische Fragestellungen für die Entwicklung von Mediationsansätzen in interkulturellen Kontexten aufzuzeigen. Davon ausgehend möchte ich zwei unterschiedliche Paradigmen zum Verständnis „interkultureller“ Konflikte gegenüberstellen, deren praktische Implikationen für eine mediatorische Konfliktbearbeitung ich anhand einiger Fallskizzen zu illustrieren versuche. Im dritten Teil möchte ich Aspekte einer Interkulturellen Mediationskompetenz benennen, die einer am Anerkennungsbegriff orientierten, differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediationspraxis zu Grunde zu legen wären.

Mediation – Grundlagen, Entwicklungsstränge, offene Fragen

Mediation ist ein Verfahren der Konfliktvermittlung durch eine neutrale und unabhängige – im deutschen Fachdiskurs „allparteiliche“⁵ – Drittpartei, bei dem die Streitparteien weitgehende Selbstverantwortung für die Lösung ihrer Probleme behalten. Das Konzept kann sich auf diverse historische Vorläufer und kulturelle Traditionen berufen. In seiner heutigen Form ist Mediation als ein Verfahren der „Alternative Dispute Resolution“ (ADR) im Zuge der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung entstanden. Trotz seiner zunehmenden Professionalisierung und Kommerzialisierung in diversen Anwendungsfeldern ist der Grundgedanke aus den „grassroots“-Zeiten immer noch lebendig: Es geht darum, Alternativen zu herkömmlichen Verfahren innergesellschaftlicher Konfliktbearbeitung zu bieten, die durch ein Übergewicht an Macht- und Rechtspositionen gekennzeichnet sind. Angesichts dessen versucht Mediation, nicht nur einen breiteren „access to justice“ zu eröffnen, sondern auch einer zunehmenden Unfähigkeit zu eigenständigen, zivilen Konfliktregelungen entgegenzuwirken. Statt sie an höhere Instanzen zu delegieren, sollen die Menschen befähigt werden, ihre Konflikte selbständig und auf konstruktive Weise zu bearbeiten. Neben den jeweiligen sachlichen Konfliktlösungen verfolgt Mediation deshalb auch eine reformerische Absicht: Sie zielt auf eine grundlegende Veränderung der zivilen Konfliktkultur in der Gesellschaft.

Dieser Idee entspricht eine grundsätzliche Rollenaufteilung zwischen Streitparteien und Mediator(en), was dieses Verfahren von anderen Formen der

für die ich zwischen 1997 und 2006 als Bildungsreferent und pädagogischer Leiter tätig war. Hier war Schule über Jahre hinweg mein wichtigstes Erfahrungs- und Tätigkeitsfeld als „interkulturell“ orientierter Mediator (vgl. Fechler 2003).

⁵ Im Unterschied zu dem im angelsächsischen Diskurs gebräuchlichen, das Moment der Distanznahme hervorhebenden „neutrality“ betont „Allparteilichkeit“ eine wesentlich proaktivere, auf Unterstützung (Empowerment) aller Konfliktparteien ausgerichtete Haltung.

Vermittlung durch Dritte (Schlichter; Ombudsleute etc.) unterscheidet: Die Lösungen sollen von den Streitparteien *selbst* kommen, Mediatoren sind ausschließlich für den Prozess verantwortlich. Mediation vertraut also auf die Kompetenz der Konfliktparteien, „Experten“ für ihre Interessen und damit auch für optimale Konfliktlösungen zu sein. Dieses Vertrauen verbindet sich mit der Erfahrung, dass Lösungen eher akzeptiert werden, wenn sie nicht von außen diktiert, sondern von den Betroffenen selbst ausgehandelt wurden. Den Mediatoren kommt dabei die Aufgabe zu, die Verhandlungen zu strukturieren und für die Einhaltung fairer Regeln zu sorgen. Sie achten darauf, dass die subjektiven Sichtweisen und Anliegen jeder Partei ausreichend zu Wort kommen. Durch eine klare Moderations- und Fragetechnik verhelfen sie den Streitparteien dazu, diejenigen Punkte herauszuarbeiten, die einem Klärungs- und Lösungsprozess dienlich sind.

Von der Win-Win-Formel der Harvard-Schule zum Anerkennungsprinzip der Transformativen Mediation

Nun gibt es unter Mediatoren unterschiedliche Auffassungen darüber, was genau dieses „Dienliche“ für einen Klärungs-, Lösungs- oder gar Versöhnungsprozess ist. Als vielleicht prominenteste Exponenten der ADR-Bewegung haben Vertreter der Harvard-Schule⁶ mit dem populären Slogan „Mediation als Win-Win-Problemlösung“ ein Markenzeichen für Mediation gesetzt. Ihm zufolge liegt das Ziel einer Mediation in einem einvernehmlichen Ergebnis, das keine Verlierer mehr kennt. Der Weg dorthin führt vor allem über eine differenzierte Behandlung der sachlichen Aspekte des Konflikts. Dabei geht es darum, die Interessen aller Beteiligten möglichst gleichwertig und vollständig zu berücksichtigen. Dadurch komme man, so die Behauptung, oft zu intelligenteren Lösungen, als wenn, wie bei herkömmlichen Kompromissbildungen üblich, lediglich über die ursprünglichen Maximalforderungen der Parteien (sog. Positionen) gefeilscht wird.⁷ Ein erfolgreicher Mediationsprozess führe so zu einem „konstruktiven Miteinander“, in dem sich die Gegner immer weniger als Feinde denn als „Partner in einem gemeinschaftlichen Problemlösungsprozess“ verstehen.⁸

⁶ Damit ist insbesondere das an der Harvard Law School angesiedelte Project on Negotiation (www.pon.harvard.edu) gemeint.

⁷ vgl. Fisher/Ury/Patton (1984: 21-35)

⁸ Dass damit jedoch nur eine ganz spezifische Lesart von Mediation treffend charakterisiert wird, ist weniger bekannt, obgleich sich in der Mediationsszene – parallel zu den unterschiedlichen Anwendungsfeldern – eine bunte Landschaft unterschiedlichster Schulen und Ansätze herausgebildet hat. Ein hilfreiches Ordnungsschema bietet Nadja Alexanders (2004) Meta-Modell. Als Produkt einer auch in Deutschland weitgehend von sozialen Aktivisten und anwendungsorientierten Berufen (Pädagogen, Psychologen, Anwälte, Unternehmensberater) getragenen, relativ jungen Profession hinkt

In Bezug auf das hier interessierende Thema möchte ich drei Punkte erwähnen, an denen sich der Fachdiskurs über eine Mediation in interkulturellen Kontexten in Auseinandersetzung mit Annahmen des populären Win-Win-Modells zu konturieren versucht hat (vgl. zum Folgenden Besemer 1996, Ropers 1995).

1. Der am häufigsten problematisierte Aspekt betrifft die kulturellen Implikationen des ADR-Modells. Uneingestandener Ethnozentrismus lautet das Verdikt. Entgegen seiner behaupteten universellen Anwendbarkeit basiere das Modell auf Prinzipien und Verfahrensschritten, die vor allem auf westlichen bzw. nordamerikanischen Normalitäts- und Wertvorstellungen über die Art der Konfliktaustragung sowie die Möglichkeiten ihrer Beilegung beruhen. Auf solche kulturellen Implikationen des ADR-Modells haben Autoren wie Lederach (1985), LeBaron (1992) und Augsburg (1992) hingewiesen. Dabei berufen sie sich in ihren Arbeiten vor allem auf Beobachtungen in sogenannten „traditionalen“, stärker kollektivistisch orientierten Gesellschaften. In diesen verlaufe Konfliktvermittlung eher indirekt und stärker kontextorientiert, d.h. mit Fokus auf eine oft rituell vollzogene „Heilung“ der Beziehungen nicht nur der direkt involvierten Akteure, sondern des gesamten sozialen Umfelds. Das bekannte Harvard-Axiom, Personen und Probleme getrennt voneinander zu behandeln, und dabei – aufgaben- und ergebnisorientiert sowie zeitlich linear-strukturiert vorgehend – auf eine möglichst direkte Offenlegung von Interessen und anderen Beweggründen zu zielen, wirke sich in solchen Kontexten deutlich kontraproduktiv aus. Wegweisend für die Überwindung der hier angedeuteten Schwierigkeiten mangelnder Passung und Anschlussfähigkeit war insbesondere Lederachs Konzept einer „elicitive mediation“ (Lederach 1985): Zu dieser gehört, neben einem genauen Studium der jeweiligen Konfliktbearbeitungsmuster, ein der Hauptphase vorgeschalteter Abstimmungsprozess, in dem die jeweiligen Erwartungen an das Setting, die Rollenmuster sowie die Verfahrensweisen der Mediation zwischen den Parteien ausgehandelt werden.

2. Eine weitere, unter Praktikern allerdings weniger intensiv rezipierte und diskutierte Kritik betrifft die mit dem ihr eigenen Lösungsoptimismus einhergehende (macht)politische Blindheit⁹ des ADR-Konzepts bzw. von Mediation überhaupt. Zum einen sei unter den realen Bedingungen einer Konfliktvermittlung (zur Verfügung stehendes Zeit- und Finanzbudget; Durchhaltevermögen der Konfliktparteien; Störeinflüsse durch die Umwelt; strukturelle Konfliktebenen) für die Konfliktparteien in der Sache oft nicht mehr zu erreichen als ein „less-

die wissenschaftstheoretische Systematisierung, Reflexion und Kritik ihrer Praxis noch weit hinterher. Dieser Mangel wird auch angesichts einer kaum mehr zu überblickenden Publikationsflut zum Thema nur langsam behoben. Was Mediatoren über ihre Praxis schreiben und öffentlich reflektieren, ist – aus nachvollziehbaren, berufspolitischen Gründen – überwiegend Selbstmarketing.

⁹ Bush/Folger (1994); kritisch zu dieser Argumentation: Jordi (2004)

lose“. Zum anderen birgt das Partnerschaftsmodell die Gefahr, bestehende Machtasymmetrien zwischen den Konfliktparteien zu übersehen bzw. ihren Einfluss auf die Formulierung und spätere Umsetzung von Ergebnissen zu unterschätzen. Unter dem Vorwurf der „Oppression Story“ (Bush/Folger 1994: 23) weisen Kritiker der Mediation darauf hin, dass strukturell induzierte Konflikte – auf die Arena der interpersonellen Vermittlung reduziert – durch Mediation nur symbolisch bearbeitet werden und dieses Verfahren letztlich zur Perpetuierung sozialer, rechtlicher oder machtpolitischer Unrechtssysteme beitrage.¹⁰

3. Auch der dritte Kritikpunkt beschäftigt – wie bereits das zweite Argument – nicht nur in interkulturellen Kontexten tätige Mediatoren, erscheint aber für sie sehr relevant. Er ist von den bereits zitierten Autoren Robert A. Baruch Bush und Joseph P. Folger formuliert worden, die mit ihrem vielbeachteten Werk „The Promise of Mediation“ (1994) eine Alternative zu dem auf Win-Win-Lösungen ausgerichteten ADR-Konzept formuliert haben – auch hierzulande bekannt geworden unter dem Begriff „Transformative Mediation“¹¹. Statt des auf das sachliche Ergebnis fokussierenden Konzepts von Konfliktvermittlung als *Problembearbeitung*, das seinen Anspruch auf Zufriedenheit der Beteiligten („satisfaction story“) in vielen Konflikten gar nicht einzulösen vermag, stellen sie die *Arbeit an den Beziehungen* zwischen den Konfliktparteien in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Vor allem der Prozess einer auf Ermächtigung (empowerment) der Einzelnen und ihre gegenseitige Anerkennung (recognition) zielenden Vermittlung habe – ganz gleich, wie die Ergebnisse schließlich aussehen – einen die Konfliktparteien und ihre gestörten Beziehungen transformierenden Charakter. Transformation der Beziehungen überhaupt sei die Grundlage, um haltbare Ergebnisse auf der Sachebene herzustellen. Diese entlang der Frage „was genau *wirkt* in einer erfolgreichen Konfliktbearbeitung?“ geführte Diskussion bestreitet mithin – um es in der Terminologie der im ersten Punkt zitierten Autoren zu formulieren – die „kulturelle Passung“ des ADR-Modells nicht nur für „traditionale“, sondern auch für die eigenen, „westlichen“ Gesellschaften – und seien diese (unter gedanklicher Ausblendung aller inneren sozialen, subkulturellen, migrationsbedingten etc. Pluralität) noch so „monokulturell“ konstruiert.

Von den drei Argumenten gegen das ADR-Modell – monokultureller Bias, Kontext- und Machtblindheit, konflikttheoretischer Reduktionismus – prägt vor

¹⁰ Mit Blick auf Entwicklungsprogramme zum Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen in den mittel- und osteuropäischen Transformationsgesellschaften warnte Richard E. Rubinstein (1992) schon früh vor einem missionarischen Übereifer der Vertreter mediationsbasierter Programme.

¹¹ Das Konzept der Transformative Mediation hat vor allem in Schule und Jugendarbeit die Entwicklung der Mediation in Deutschland nachhaltig geprägt (vgl. Faller 1998). Noch stärker beziehungsorientiert als der transformative Ansatz zeigen sich die auf Versöhnung ausgerichtete Dialogarbeit (vgl. Bar-On 2001) sowie der Ansatz der Narrativen Mediation (Winslade/Monk 2001).

allem der erste Hinweis bis heute den Mainstream der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit Konfliktvermittlung in interkulturellen Kontexten. Auf der Suche nach dem Spezifischen und Besonderen der „interkulturellen“ Mediation kaprizieren sich viele Mediatoren allerdings nur auf den einen Aspekt: den der Erforschung beziehungsweise Rezeption von – in der Regel von Ethnologen und Kommunikationspsychologen publizierten – Forschungsarbeiten über „fremdkulturelle“ Verhaltens- und Konfliktbearbeitungsmuster. Lederachs und LeBarons Appellen, den *gemeinsamen Aushandlungsprozess* des Bearbeitungsdesigns in den Mittelpunkt zu stellen, wird demgegenüber nur ungenügend Beachtung geschenkt. Im Bemühen, sich selbst oder die „eigenen Leute“ fit zu machen für die „interkulturelle Überschneidungssituation“ (Thomas 2003: 46), reduziert sich „interkulturelle Sensibilisierung“ allzu oft auf ein vermeintliches „Wissen über“ die „Anderen“. Und selbst wenn die Reflexion über „das Eigene“ als ebenso wichtig angesehen und in die interkulturelle Sensibilisierung mit einbezogen wird, fördert die besondere Betonung und vermeintlich so klare Unterscheidung zwischen sogenannten „traditionalen“ (wahlweise „südlichen“, „östlichen“, „afrikanischen“, „asiatischen“) und „modernen“ beziehungsweise „westlichen“ Gesellschaften nicht selten ein eklatantes Selbstmissverständnis über die impliziten Regeln der eigenen, vermeintlich so rationalen, sachorientierten (Sub-)Kultur.¹² Insgesamt bleibt zu konstatieren, dass eine systematische Beschäftigung mit den Implikationen der beiden anderen Kritikpunkte am ADR-Modell für interkulturelle Handlungsfelder unter Mediatoren – mit Ausnahme vielleicht des Fachdiskurses über die Bearbeitung hoch eskalierter, ethnopolitischer Konflikte – bislang noch aussteht. Wie aber könnte eine nicht kulturalisierende Bezugnahme auf den Kulturbegriff für Mediatoren aussehen? Dazu soll im nächsten Schritt das hier bereits angesprochene Mainstreamkonzept von Kultur noch einmal systematischer mit einer Alternative verglichen werden.

Was passiert eigentlich in „interkulturellen“ Konflikten?

Nach weit verbreiteter Vorstellung ergeben sich Kommunikationsstörungen oder sogar Konflikte auf Grund von kulturell bedingten, dem reflexiven Bewusstsein

¹² Als Beispiel für die in diesem Zusammenhang gern verdrängten „kollektivistischen Untiefen“ der westlichen Zivilisation sei hier nur auf den Korporatismus der wirtschaftlichen und politischen Eliten hingewiesen, für die als sozialmoralische Kernkategorie der Aspekt der – angeblich nur für „östliche“ Kulturen so charakteristischen – Beschämung (Gesichtsverlust) eine weitaus größere Rolle zu spielen scheint als die – angeblich für das „westliche Subjekt“ so konstitutive – Dimension individueller Schuldgefühle. Vgl. dazu Buruma (1996: 146f).

weitgehend entzogenen Normalitätserwartungen und Handlungsrouinen, sog. „cultural patterns“ oder „mindsets“, oder durch konkurrierende, nicht selten einander ausschließende Wertauffassungen. Vor allem die Kenntnis der Besonderheiten einer Kultur A im Unterschied zu einer Kultur B, so die damit verbundene praktische Schlussfolgerung, könnten Konfliktvermittler demzufolge in die Lage versetzen, die richtigen Interventionen zu planen und das komplizierte Geflecht interkultureller Missverständnisse zu entwirren. Auf Grund ihrer Griffigkeit und Alltagsplausibilität ist diese These unter interkulturell operierenden Mediatoren und Managementtrainern¹³ äußerst beliebt. Geert Hofstede, dessen Kulturdimensionen-Modell vermutlich als *die* Standardreferenz in „interkulturellen“ Sensibilisierungstrainings gelten darf, definiert Kultur als „kulturelle Programmierung des Geistes, das die Mitglieder einer Gruppe von Menschen einer anderen unterscheidet“ (Hofstede 1997: 19). Wir haben es hier mit einer Sicht auf „Kultur“ zu tun, einem Paradigma, das genau so evident und plausibel wie vereinfachend und in vielen Fällen unzutreffend ist. In Anlehnung an Hofstedes Definition bezeichne ich dieses Paradigma das *Programmierungsmodell von Kultur*.

Diesem Programmierungs-Modell möchte ich das Paradigma *Kultur als Strategie* gegenüberstellen. Analog zu der aus der Genderforschung geläufigen Unterscheidung *being gender* und *doing gender* hat sich in der sozialwissenschaftlichen Debatte die Unterscheidung zwischen *being culture* und *doing culture* etabliert (vgl. Hörning/Reuter 2004). *Doing culture* meint: Der Bezug auf „Kultur“ – sei es zur Beschreibung und Erklärung von bestimmten Verhaltensweisen, sei es als Ressource zur Definition der eigenen oder fremden Identität, gleich ob als individuelle oder kollektive definiert, – ist immer ein kommunikativer Akt, eine gesellschaftliche Praxis, die einen sozialen Sinn hat. Von und über „Kultur“ etc. zu sprechen hat eine – nach Situation und Kontext jeweils unterschiedliche – soziale Funktion. Und wie Mediatoren gewohnt sind, die Interessen und Bedürfnisse hinter den Positionen zu erfragen, so macht es auch Sinn, die spezifische *subjektive Funktionalität* von culture-talk, also dem Reden über Kultur, kulturelle Identität(en), Ethnizität, Mentalitäten usw. zu ergründen. Und meistens stoßen wir dabei auf ganz andere Issues, um die es den Betroffenen geht und die das Konflikthafte an dem Konflikt besser erklären als „Kultur“.

¹³ Die Kulturkonflikt-These bildet den theoretischen Hintergrund für die meisten „Interkulturellen Trainings“, die für Mitarbeiter international operierender Unternehmen entwickelt wurden. Neben einer generellen Sensibilisierung für die Untiefen und Irritationen, die der Kontakt zwischen einander Kulturfremden in sich birgt, vermitteln solche Trainings praktische Tipps im Umgang mit einer fremden Kultur (vgl. Herbrand 2000). Im deutschen Sprachraum hat sich vor allem das Modell der „Kulturstandards“ von Alexander Thomas etabliert (vgl. Thomas/Kinast/Schroll-Machl 2003). Neben länderspezifischen Trainings sind kulturvergleichende „Kulturdimensionen“-Modelle im Umlauf (u.a. Hall 1976; Hofstede 1997).

Identitätspolitik: Kampf um Anerkennung in asymmetrischen Beziehungen

Was folgt daraus für die Vermittlungspraxis? Eine dem zweiten Paradigma korrespondierende Konflikttheorie bietet das Konzept vom „*Kampf um Anerkennung*“ (vgl. Honneth 1992, Taylor 1993, Fraser/Honneth 2003), das die sozialen, rechtlichen und politischen Aspekte betont, die mit den Prozessen von Globalisierung und Migration verbunden sind. Konflikte ergeben sich danach vor allem aus Konkurrenzen um sozialen Status, insbesondere die mit der Frage der Zugehörigkeit verbundenen Formen gesellschaftlicher Machtverteilung und sozialer, rechtlicher und politischer Teilhabe: Wer gehört dazu? Wer hat das Sagen? Wie ist das Zusammenleben zwischen Mehrheit und Minderheiten formell geregelt – und wie ist die informelle Praxis? Welche Menschen und Gruppen werden in dem, was ihnen wichtig ist, überhaupt angehört, geschweige denn respektiert und anerkannt?¹⁴ Solche Fragen werden in den unterschiedlichsten Status- und Anerkennungskämpfen ausgetragen. In ihnen wird „Kultur“ von den Beteiligten vor allem aus strategischen Gründen ins Spiel gebracht. Mit der Konstruktion von Selbst- und Fremdbildern wird Politik – Identitätspolitik – gemacht. Aus der Zugehörigkeit zu einer nationalen bzw. ethnisch-kulturell definierten Gruppe werden spezielle Ansprüche, Rechte und Pflichten abgeleitet. Viele ganz „normale“ Interessen- oder Verteilungskonflikte bekommen so einen kulturellen Überbau. Sie werden kulturalisiert bzw. ethnisiert. Dabei sind die Ausgangspositionen äußerst ungleich, d.h. asymmetrisch – sowohl was die Verfügung über die eher handfesten ökonomischen, rechtlichen, sozialen Kapitalien als auch was die Ressourcen zur Definition und öffentlichen Repräsentation der eigenen kollektiven Identitäten betrifft.

Vom Thema der kulturellen Fremdheit verschiebt sich der Fokus der Aufmerksamkeit auf die Situation der unterschiedlichen Statusgruppen, in die eine Gesellschaft ihre Mitglieder durch abgestufte Formen der Zugehörigkeit und der rechtlichen Teilhabe einordnet. Mit Blick auf diese Fragen sollten Mediatoren nicht primär die (Herkunfts-)Kulturen der Konfliktparteien studieren, sondern vor allem die rechtlichen, politischen und sozialen Aspekte zur Kenntnis nehmen, die mit den Prozessen von Migration und Globalisierung verbunden sind.

Ansatzpunkt für eine mediative Konfliktvermittlung ist mithin das Verständnis der *subjektiven Funktionalität* kulturalisierender beziehungsweise ethnisiertender Diskurse: Wozu werden sie geführt? Was bringt es den Beteiligten in einer aktuellen Situation und einem spezifischen Kontext, kulturelle Deutungs-

¹⁴ Dies betrifft nicht zuletzt die für die Machtdynamik in Migrationsgesellschaften entscheidende Frage der Re-Präsentation: „Wer gehört dazu?“ transportiert auch die Frage „Wem wird zugehört?“ (Castro Varela/Dhawan 2007: 31)

muster ins Feld zu führen? Ich möchte die Relevanz dieser Fragen an einigen Fällen aus unserer mediatorischen und beraterischen Praxis illustrieren. Dabei konzentriere ich mich auf Situationen, in denen beide Seiten anfangs noch guten Willens sind und sich nicht von vornherein feindlich gegenüber stehen.

„Die sind einfach unkooperativ“: Frustrierte Verhaltenserwartungen in der mediatorischen Praxis

Ein Klassiker auch für die Diskussion unter „kulturellen Programmieren“¹⁵ sind unterschiedliche Varianten „unkooperativen Verhaltens“ bzw. neutraler ausgedrückt – spiegelt diese Formulierung doch bereits eine konfliktimmanente Perspektive wider – „frustrierter Verhaltenserwartungen“¹⁶. Dieses Thema wird vor allem in Kontexten relevant, in denen zwischen den Beteiligten das Interesse an oder der Zwang zu einer Zusammenarbeit oder zumindest einem erträglichen Miteinanderauskommen besteht, in denen dieses Ziel jedoch als zunehmend mühevoll bis unmöglich beschrieben wird. Anfängliche Krisensymptome solcher noch nicht allzu hoch eskalierter Konflikte im beruflichen Kontext: Termine werden nicht eingehalten, Treffen kommen nicht zustande, die Projekte versanden. Im sozialen Nahbereich: Das Verhalten des Anderen irritiert, man geht sich gegenseitig – einmal salopp formuliert – gehörig auf den Wecker.

Wie stellen es die Konfliktparteien dar? Aufgrund des Überweisungskontextes hören wir – als ein in der deutschen Mehrheitsgesellschaft etabliertes Mediationsinstitut – in der Regel zunächst die Geschichten der deutschen bzw. (west)europäischen Beschwerdeführer¹⁷, die uns als Mediations-, Beratungs- oder Trainingskunden von diesen Fällen berichten:

- In der Entwicklungszusammenarbeit fragen sich die interkulturell sensibilisierten europäischen Berater, in welches kulturelle Fettnäpfchen ihrer lokalen Projektpartner sie nun jetzt wohl wieder getreten sind: „War ich zu direkt und sachorientiert und zu wenig beziehungsorientiert? Bin ich zu eng in meiner linear-monochromen Zeitplanung?“

¹⁵ Z.B. Schroll-Machl (2000), Abraham/Abraham (2000)

¹⁶ Vgl. Auernheimer in diesem Band.

¹⁷ Als klassisches Strukturmerkmal asymmetrischer „interkultureller“ Konflikte sind auch unsere Auftraggeber in der Regel Vertreter einer in einem spezifischen Kontext dominanten Gruppe (Schulleitungen, Führungskräfte, städtische Behörden, Agenturen der Entwicklungszusammenarbeit), die sich als intermediäre Instanzen zwar theoretisch als Anlaufstellen für „alle Seiten“ ansehen, in der Realität jedoch vor allem von Angehörigen der ebenfalls dominanten Gruppen, die dann als Beschwerdeführer auftreten, kontaktiert werden.

-
- In Wirtschaftskontakten zwischen deutschen Unternehmen und ihren mittel- und osteuropäischen Geschäftspartnern fragen uns unsere deutschen Beratungs- und Coachingkunden, „warum das bei denen immer so lange dauert“. Nach Gründen gefragt, wird über die „slawische Kultur“ gemutmaßt, in der man es nicht so genau nehme, die eben emotionaler sei, impulsiver, trinkfreudiger und dergleichen. Je größer die Frustration, um so defizitärer die Rede über „den Osten“, aus der neben dem immer noch verbreiteten, mit Superioritätsgefühlen einhergehenden Bild eines „zivilisatorischen West-Ost-Gefälles“ (Kadritzke 1992: 182) das Propagandaecho aus Zeiten des Kalten Kriegs herauszuhören ist.
 - In Trainings- und Beratungsprojekten zur Interkulturellen Öffnung für Mitarbeiter aus Sozialämtern und Asylbehörden hören wir Standarderzählungen über „hinterlistige Antragsteller“, die einem „nicht richtig in die Augen schauen“ und einem sowieso nicht alles erzählen, oder über eine „typisch orientalische Basarmentalität“, die sich in extrem weitschweifigen Erzählungen und Bestechungsversuchen manifestiere. Auch hier werden schnell kulturelle Klischees bemüht, um das Verhalten der Klienten zu erklären.
 - In einem von einer städtischen Integrationsbehörde initiierten Dialogprojekt zur regionalen Konfliktprävention zwischen Repräsentanten der Mehrheitsgesellschaft (Lokalpolitiker, Vereinsvorstände, Vertreter christlicher Gemeinden etc.) und Vertretern religiöser Zuwanderergemeinden (neben orthodoxen Gemeinden und protestantischen Freikirchen vor allem muslimische Moscheevereine) beschwerten sich mehrheitsdeutsche Teilnehmer unter anderem über eine auch im Projekt andauernde „Undurchsichtigkeit“, „Unnahbarkeit“ sowie „mangelnde Dialog- und Integrationsbereitschaft“ vor allem von muslimischer Seite.

Die Grundaussagen ähneln einander auf charakteristische Weise. Im Vordergrund stehen Mutmaßungen über die „fremdkulturelle Prägung“ der Gegenseite, mal vorsichtig abgewogen (Entwicklungszusammenarbeit), mal in hemdsärmeliger Erwartung, dass wir unseren Gesprächspartnern entweder praktische Tipps aus der „interkulturellen Trickkiste“ verraten – „wie ‚ticken‘ die anderen?“ und „wie kriegen wir sie auf unsere Seite?“ (internationale Geschäftsbeziehungen, Behörden). Hinzu kommen mal mehr, mal weniger direkt formulierte Aufforderung zur Unterstützung eines als „interkulturelle Übersetzungsarbeit“ getarnten Anpassungsdiskurses: Wir Mediatoren sollten „denen da doch mal erklären, wie bei uns hier die Spielregeln sind“ (Dialogprojekt). Allerdings ist es nicht nur die kulturelle Programmierungs-Brille („ticken“), durch die die Beschwerdeführer auf ihr Gegenüber schauen. In den Äußerungen schwingt ebenso moralische Empörung mit – genährt aus dem Verdacht, dass es sich hier nicht nur um kom-

munikative Missverständnisse oder unvermeidbare Wertekonflikte handeln könnte. Geklagt wird über subtile Formen der Verweigerung: „Die machen ihr eigenes Ding und ich kriege nicht richtig raus, was die wirklich wollen.“ Auch wird die Vermutung geäußert, „dass die was im Schilde führen“. Insgesamt nicht greifbare atmosphärische Störungen, die die Betroffenen ratlos machen und oft auch als sehr kränkend erleben. Klärungsbemühungen, anfangs durchaus in besserer Absicht initiiert, verlaufen entweder ergebnislos – „die sagen nicht offen, was sie wollen“ – oder eskalieren, denn „die sind so schnell beleidigt“. Solche Kränkungen können sich verdichten zu Formen einer expliziten Opferidentität. Dabei führen die moralischen Überlegungen immer wieder zurück auf eine (völker-)psychologisierende Ebene des „mir völlig fremd und unzugänglich“.

Wenn wir als Berater oder Mediatoren Klärungsprozesse initiieren – dies in der Regel zunächst in getrennten Einzelgesprächen – äußert sich die Gegenseite zunächst fast immer empört über die „typische Arroganz“ der Deutschen. Auch hier wird bei der Beschreibung der Gegner kräftig kulturalisiert. Allerdings fällt auf, dass aus der subalternen Position viel eher auch auf – institutionell, ökonomisch, politisch bedingte – Machtasymmetrien hingewiesen wird.

- Was die Entwicklungszusammenarbeit betrifft, kommen die lokalen Projektpartner schnell auf das asymmetrische Verhältnis zu sprechen, das sich aus unterschiedlichen Rollen im Projekt (Berater/Beratungs-Klient), vor allem aber aus dem ökonomischen und institutionellen Machtgefälle zwischen den Vertretern aus Geberländern und Empfängerländern ergibt. Trotz aller Bereitschaft auf Seiten der idealistischen europäischen Fachkräfte zur gleichberechtigt partnerschaftlichen und kultursensiblen Zusammenarbeit werden diese von ihren lokalen Partnern als „weiß“, d.h. als Vertreter des reichen Nordens und Nutznießer der kolonialen Vergangenheit (und der neokolonialen Gegenwart) wahrgenommen und adressiert.
- Auf Seiten der Business-Partner etwa aus Polen oder Tschechien kommen nicht selten Bilder von den Deutschen aus der Asservatenkammer des Zweiten Weltkriegs zum Vorschein – Piefke, Nazi – oder das Klischee vom reichen, arroganten Westler, der unangenehm laut und direkt im Auftreten sämtliches Gespür für sein Gegenüber vermissen lässt. Neben der Erwähnung historischer Vermächtnisse, die in den kollektiven Gedächtnissen der Länder, die von Nazideutschland überfallen wurden, noch sehr lebendig sind, münden auch diese Gespräche früher oder später in der Erwähnung ökonomischer Schief lagen zwischen ungleichen Partnern. Als besonders

kränkend kann in Geschäftsbeziehungen nicht zuletzt der ungleiche Status der Verhandlungspartner wahrgenommen werden.¹⁸

- Bezüglich der in Behörden auftretenden Konflikte werden wir nicht als Mediatoren berufen, sondern allenfalls damit beauftragt, Mitarbeiter und Führungskräfte interkulturell zu sensibilisieren und in Prozessen interkultureller Öffnung Beraterisch zu begleiten. Hier stehen wir vor der Herausforderung, die in Asylbehörden und anderen Ämtern der öffentlichen Verwaltung tätigen Mitarbeiter für die institutionellen und rechtlich-politischen Asymmetrien zu sensibilisieren, deren Auswirkungen von „natio-ethno-kulturellen Migrationsanderen“ (Mecheril 2003) immer wieder eindrücklich beschrieben worden sind.¹⁹
- Auch die Vertreter der religiösen Zuwanderergemeinden machen eine Rechnung auf, die weniger die – auf Grundlage teilweise langjähriger, intimer Kenntnisse oft humorvoll beschriebenen – „heimatdeutschen“ Gepflogenheiten zum Thema hat, als vielmehr unterschiedliche Ebenen von Diskriminierung: vom Alltagsrassismus bis hin zu den subtilen und offenen Formen von Ignoranz und Anerkennungsverweigerung ihrer „religiösen und national-kulturellen Identität“, die ihnen als Vertreter ihrer Communities auf institutioneller, rechtlicher und medialer Ebene entgegen schlägt.

Fazit: Angehörige der „anderen Seite“ sehen sich auch als Opfer von Blockaden, Zurückweisungen und Verweigerungshaltungen. Abgesehen von Mutmaßungen über den Einfluss kulturell bedingter Unterschiede 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 wird 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.²⁰ Immer wieder beobachten wir in Konfliktgesprächen,

¹⁸ Während seitens der (mittel-)osteuropäischen Unternehmen oft die oberste Führungsebene auftritt, begnügt man sich nicht nur im operativen, sondern auch im strategischen Geschäft auf deutscher Seite nicht selten mit der Entsendung der durch die betreffende Produktparte oder Länderregion definierten Vertreter des mittleren Managements (vgl. Schroll-Machl/Lyskov-Streve 2000).

¹⁹ Vgl. hierzu die von Seifert (1996) geleitete Studie über „Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden“, in der alle Beteiligten – Behördenmitarbeiter wie „ausländische“ Besucher – ausführlich zu Wort kommen.

²⁰ Diese fundamentale Kränkung ist tief in das Weltbild und die Selbstwahrnehmung Subalternen eingeschrieben. Neben Franz Fanons (1981) berühmter Analyse der Folgen von Nicht-Anerkennung und Missachtung für das kolonialisierte Subjekt weisen diverse Studien zum Gewaltphänomen unter Jugendlichen auf diesen Zusammenhang hin (Didier/Lapeyronnie 1994; Tertilt 1996; Sutterlüty 2002). Je mehr – familiäre, soziale, gesellschaftliche – Missachtungserlebnisse ein Mensch erfahren hat und je fragiler sein Selbstwertgefühl ist, desto höher ist seine Kränkbarkeit. Auch harmlose

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.²¹ 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 Ressourcen 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.

Konflikteskalation als Anerkennungsverlust

Diese auf den ersten Blick als paradox und „irrational“ erscheinende fokale Verengung und Schwerpunktverschiebung – von den materiellen und strukturellen Aspekten des Konflikts auf die Beziehungsqualität zwischen den Kontrahenten kann als generelle Aussage für Konfliktodynamiken verallgemeinert werden. Denn unabhängig von ihrem Entstehungskontext – umgangssprachlich als Konfliktursachen bezeichnet – gewinnen Konflikte ihre destruktive Energie vor allem aus einer gestörten Beziehungsdynamik. Ganz gleich, was einmal der Anlass gewesen sein sollte, so ist die Heftigkeit einer offenen wie verdeckten Konflikteskalation vor allem das Ergebnis der gegenseitigen Kränkungen, die die Konfliktparteien einander im Lauf der Konfliktaustragung zugefügt haben. Ihre Energie gewinnt sie aus der expliziten oder auch nur befürchteten Infragestellung der persönlichen Integrität, ihr Ergebnis ist eine tatsächliche oder auch nur vermeintliche Beschädigung der öffentlichen Person – des Status, des Ansehens, der Würde, der Ehre – des Gegners. Irvin Goffman (1967) spricht in diesem Zusammenhang von einer „*Störung der expressiven Ordnung*“²² zwischen den Kontrahenten: Zumindest aus der Sicht einer der Beteiligten ist eine bis dahin

Formen der Kontaktaufnahme werden von „benachteiligten“ Jugendlichen oft als Provokation, als eine subjektiv empfundene Herabsetzung und Infragestellung der eigenen Personwürde, interpretiert, auf die mit Gewalt zu reagieren ist. Insgesamt korrespondieren diese Studien in der Einschätzung, dass weniger ethnisch-kulturelle Dispositionen, als viel mehr soziale Deprivation (soziale Ausgrenzung, verweigerte Anerkennung) das gewalttätige Auftreten nicht zuletzt ethnisch definierter Jugendgruppen erklärt.

²¹ Vgl. dazu auch Anja Weiß (2001a: 14f)

²² Goffman (1967), nach Simon (2001: 194-200).

bestehende *Stimmigkeit* im Verhältnis gegenseitiger Achtung und Anerkennung einem Ungleichgewicht einseitiger oder gegenseitiger Missachtung gewichen.

Spielvarianten in asymmetrischen Beziehungen

Was könnte das bedeuten in Bezug auf die erwähnten Konfliktfälle? In der Phase getrennter Einzelgespräche tappt die eine (dominante) Seite in der Regel noch weitgehend im Dunkeln, während die andere (subalterne) Seite schon ein sehr genaues Bild davon hat, was an der gesamten Situation unstimmig und „schräg“ ist. Und sie kann relativ präzise benennen, warum sie den Kooperationswünschen ihres Gegenübers so nicht (mehr) entsprechen kann bzw. will. Sowohl in einem durch Mediatoren vermittelten Klärungsprozess als auch in der „naturwüchsigen“ Variante einer ohne Interventionsversuche Dritter sich entfaltenden Konfliktentwicklung haben die Parteien Wahlmöglichkeiten. Sie können zwischen unterschiedlichen Spielvarianten, d.h. Formen direkter oder indirekter Konfliktaustragung wählen, mit oder ohne Thematisierung des ethnisch-kulturellen Arguments. Dabei macht es einen signifikanten Unterschied, aus welcher Status- bzw. Sprecherposition heraus sie in einem asymmetrisch strukturierten Konfliktfeld agieren. Das zeigt sich bereits in den Frühformen der Konfliktentwicklung, wie sie oben skizziert wurden.

Was Vertreter des „Programmierungs-Modells“ üblicherweise als Ausfluss unterschiedlicher, kulturell bedingter Kommunikationsstile deuten, lässt sich mindestens ebenso plausibel als strategisch sinnvolle Verhaltensoption Subalterner im Kontext ungleicher Machtverteilung erklären. Weil sie in einer offenen Auseinandersetzung zu unterliegen droht, neigt die strukturell unterlegene Partei dazu, konfligierende Interessen oder Kränkungen zunächst nicht offen anzusprechen. Auch die dominante Seite kann sich ahnungslos stellen und die Tatsache ihrer Vormachtstellung gänzlich ignorieren. Ohne offene Thematisierung durch ihr Gegenüber oder Dritte sieht sie oft gar keinen Anlass zum Perspektivwechsel und damit zur Erkenntnis, dass das, was sie als „normal“ erlebt, für die andere Seite gar nicht so selbstverständlich ist – und es sich hier nicht um das Aushandeln und „Tolerieren“ von Verschiedenheit, sondern um die Anerkennung eines strukturellen Machtgefälles geht. Insofern kann die Thematisierung ethnisch-kultureller Unterschiede von beiden Seiten auch als eine Strategie zur Konfliktvermeidung gewählt werden. Mit Verweis auf kulturelle Eigenarten – „das ist bei uns so“ – steigen beiden Seiten in einen folkloristisch angehauchten Toleranzdiskurs ein: Die eigentliche Interessenkollision wird nicht angesprochen, man einigt sich auf die diplomatische Formel „Missverständnisse durch kulturelle Unterschiede“.

Viel häufiger jedoch dienen kulturalisierende Deutungen in Konflikten der Untermauerung der eigenen Positionen und wirken dadurch eskalierend [s. Kasten: Ethnisierung: „Kultur“ als Strategie]. Dabei ist es entscheidend, aus welcher Statusposition heraus kulturalisiert bzw. ethnisiert wird. Die dominante Partei wird versuchen, ihren „Normalitätsdiskurs“ auch in eine offene Thematisierung der eigenen nationalen, ethnischen oder kulturellen Identität hinein zu verlängern: Wenn sie nicht offen rassistisch argumentiert (in den beschriebenen Situationen eher selten), verweist sie zumindest auf ihr „Hausrecht“ und versucht, einen Integrations- als Anpassungsdiskurs zu diktieren: „Wenn du bei uns mitmachen möchtest, muss du dich an unsere Spielregeln (Leitkultur) halten.“ Was die als verletzend wahrgenommene Asymmetrie betrifft, so bleibt der subalternen Partei – neben einer mit der Betonung der eigenen kulturellen Besonderheit einhergehenden Forderung nach Sonderrechten – nicht zuletzt die Möglichkeit der öffentlichen Skandalisierung. Hier kann sie die moralische Integrität ihres Gegenübers angreifen (Rassismus-Vorwurf) oder die ökonomischen, politischen oder institutionellen Aspekte von struktureller Diskriminierung problematisieren.

Abbildung 1: Ethnisierung: „Kultur“ als Strategie

strategischer Nutzen in Relation zur Status- position	Selbst-Ethnisierung	Fremd-Ethnisierung
Hoch-Status (Dominante Position, Mehrheitsangehörige, Etablierte)	indirekt: Dominanzverleugnung <i>„Ich verhalte mich völlig normal!“</i> direkt: Verteidigung von Privilegien <i>„So sind bei uns die Regeln“</i>	abwertende Psychologisierung <i>„Die sind integrationsunfähig und hintertrieben.“</i>
Tief-Status (Subalterne Position, Minderheiten, Außen-seiter)	Einklagen von Sonderrechten bzw. Rechtfertigung des eigenen Rückzugs: <i>„Wir müssen unsere kulturelle Identität in unseren Räumen schützen.“</i>	moralisierende Skandalisierung bzw. Politisierung <i>„Die sind arrogant und moralisch verkommen.“</i> <i>„Das ist Rassismus!!“</i>

Mit Rekurs auf die Machttheorie Bourdieus (1979) beschreibt Anja Weiß (2001a und 2001b) diese Strategie als letzte Option Subalternen innerhalb durch Formen „symbolischer Macht“ geprägter Verhältnisse. Symbolische strukturelle Macht liegt dann vor, wenn Mehrheitsvertreter bestimmte Werte und Verhaltensweisen als so „normal“ und „selbstverständlich“ ansehen, dass sie sich gar nicht *vorstellen* können, dass sie von Angehörigen einer Minderheit anders gesehen oder gar in Frage gestellt werden könnten. Geschieht dies dennoch, sieht die dominante Partei das abweichende Verhalten der Minderheit einfach als „problematisch“ oder anmaßend an, während sich diese diskriminiert und auf einer grundsätzlichen Ebene nicht anerkannt fühlt. In ihrer Not nutzt „die dominierte Partei (...) ihren einzigen Vorteil – die Moral – zur Mobilisierung“ (Weiß 2001b: 104) und geht mit dem Rassismusvorwurf in die offene Auseinandersetzung.

Allparteilichkeit und Verstrickung

Ohne Zweifel können unterschiedliche „kulturelle Programmierungen“ zu Missverständnissen führen. Aus Unkenntnis kultureller Gepflogenheiten der Gegenseite werden Grenzen der Schicklichkeit übertreten, Irritationen ausgelöst, gute Absichten fehl interpretiert. Und dennoch entwickeln sich Zorn und das Bedürfnis nach Revanche 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.

Wie gehen wir als Mediatoren mit solchen Situationen um? Das prekäre Anerkennungsverhältnis – die gestörte expressive Ordnung – muss durch Ausgleichshandlungen wieder „in Ordnung“ gebracht werden. Mediation kann diesen Prozess beziehungsweise *Dialog der Anerkennung*²³ in Gang bringen, in dem sie zwischen den Beteiligten einen „Kontenausgleich“ (Boszormenyi-Nagy 1981) belastender und entlastender Konfliktanteile ermöglicht. Dabei bedarf die strukturell unterlegene Partei zwischenzeitlich einer Form der Unterstützung – des Empowerment – die die andere, strukturell überlegene Partei nicht zum Abbruch des Verfahrens nötigen darf.

Der wichtigste Punkt scheint mir, dass Mediatoren es nicht dem Zufall überlassen dürfen, ob wahrgenommene strukturelle Machtasymmetrien angesprochen werden oder nicht, sondern diese Aufgabe selbst übernehmen. Entsprechend ihrer Allparteilichkeit tun sie das frei von jeglicher moralischer Bewertung. In der Regel quittiert die strukturell unterlegene Partei eine solche Intervention mit großer Erleichterung, während die dominante Seite oft zunächst große Schwie-

²³ Ausführlich hierzu Fehler (2003: 121-127)

rigkeiten hat, die „nackten“ Tatsachen als notwendigen Bestandteil einer „Wahrheit der Situation“ zu akzeptieren. Um diese aufdeckende, aufklärende Intervention nicht dem Missverständnis auszusetzen, es handle sich um einen persönlichen Vorwurf, müssen Mediatoren auf eine strikte Trennung zwischen beschreibenden und moralischen Kategorien, d.h. „objektiv“ beschreibbaren Strukturen und dem jeweiligen Maß individueller Verantwortung („Schuld“, Fahrlässigkeit, Verstrickung etc.) achten.

Das heißt, sie müssen zwischen zwei Ebenen unterscheiden können: zwischen generell gültigen, den gesellschaftlichen Makrobereich bestimmenden *strukturellen Asymmetrien* (z.B. dem Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheiten) und den im jeweiligen *Kontext* vorliegenden Kräfteverhältnissen (z.B. der Stathierarchie innerhalb einer Schulklasse)²⁴ auf der einen Seite und dem wesentlich dynamischeren Auf und Ab der *taktischen Machtwippe* innerhalb der aktuellen Konfliktdynamik beziehungsweise Mediation, wo vor allem mit moralischen „Gewichten“ operiert wird.²⁵ Der Sinn der angesprochenen Ethnisierungsstrategien besteht ja nicht zuletzt darin, dem Gegner die Verantwortung für den Konflikt, seine „Schuld“ nachzuweisen.

Eine besondere Bewährungsprobe für eine solcherart dominanzsensible und dennoch strikt allparteiliche Mediation stellen Rassismus- und andere Diskriminierungsvorwürfe dar. Analog der schon in Bezug auf die strukturellen Machtaspekte angedeuteten „übersetzenden“, d.h. aufklärenden Interventionen von Mediatoren besteht auch hier wieder die Herausforderung darin, Differenzierungen einzuführen – zum Beispiel zwischen beabsichtigten und nichtbeabsichtigten, vor allem aber zwischen interpersonellen und strukturellen Formen von Rassismus bzw. Diskriminierung. Der Nutzen solcher Interventionen liegt – neben der unbedingten Anerkennung der Opfererfahrung der diskriminierten Partei – vor allem darin, der beschuldigten Partei Wege zu einer differenzierten Übernahme von Verantwortung aufzuzeigen. Dazu gehört insbesondere die Akzeptanz der eigenen Verstrickung in strukturell diskriminierende Verhältnisse, die letztere

²⁴ Die Rangordnung in der Klasse ist nicht zwangsläufig eine genaue Spiegelung gesellschaftlicher Verhältnisse. Jede Schulklasse formt ihr eigenes, kleines Gemeinwesen. Ob es in ihm eine ethnisch – national definierte „Dominanzkultur“ gibt oder ob Ethnizität nur sekundäres Attribut von Jugendlichen ist, die aufgrund ganz anderer Qualitäten zu den Tonangebern in einer Klasse zählen, muss in jedem Fall erst ergründet werden.

²⁵ Als ein in vielen Kontexten von beiden Seiten anerkanntes „Schwergewicht“ bildet der Kampf um den Opferstatus (Wer hat mehr gelitten? Wer reagiert nur auf die ursprünglichen Aggressionen des Gegners?) oft den Dreh- und Angelpunkt moralischer Metakommunikation in Konflikten. In makropolitischen Kontexten artikuliert sich der Kampf um Anerkennung der eigenen Opfererfahrung – sei es die Beachtung individueller Diskriminierungserlebnisse, sei es die öffentliche Bestätigung der Erinnerung an die Leiden des eigenen Kollektivs.

zwar nicht unbedingt verursacht haben müssen, jedoch zumindest in unterschiedlichem Grade durch ihr Handeln mittragen oder auch verstärken.

Spätestens an diesem Punkt muss die Sprecherposition der Mediatoren in den Blick kommen. Auch Mediatoren sind „verstrickt“²⁶. Sie stehen nicht außerhalb der Machtverhältnisse, sondern besetzen je nach Herkunft, Zugehörigkeit und anderen relevanten Differenzkriterien (etwa Alter, Geschlecht oder der mit Herkunftsberuf und Branchenkenntnis verbundene „Stallgeruch“) spezifische Statuspositionen. Diese eröffnen oder versperren ihnen nicht zuletzt den Zugang und die Einwirkungsmöglichkeiten auf bestimmte Konfliktfelder. Dabei wird die Frage der Mandatsvergabe – Wer ist für welche Konfliktkonstellation geeignet? Und wen wünschen sich die Konfliktparteien? Auf Grund welcher Kriterien also erhalten Mediatoren von den Parteien eine Interventionsberechtigung? – in „interkulturell“ aufgeladenen Kontexten bislang fast ausschließlich mit Blick auf spezielle Sprachenkenntnisse oder ein vermeintliches Expertentum für kulturspezifische Codes diskutiert.

Bislang noch zu wenig reflektiert und in ihren Paradoxien beschrieben ist die Tatsache, dass nicht nur der Fachdiskurs über „interkulturell“ codierte Mediation in der deutschen Migrationsgesellschaft vor allem aus der Perspektive Mehrheitsangehöriger geführt wird, sondern dass auch das Praxisfeld selbst – die Anlaufstellen für Mediationsaufträge, die Anbieter von Mediation etc. – die hegemonialen Verhältnisse auf problematische Weise abbildet. Mehrheitsdeutsche Mediatoren sind in der Überzahl. Nicht nur die „Beschreibungspraxen“ (Brodén/Mecheril 2007: 10), sondern auch die Tätigkeit spiegeln und perpetuieren die Paradoxien ungleicher gesellschaftlicher Repräsentationsverhältnisse. Das zeigt sich nicht zuletzt in der allenthalben zu hörenden Forderung, dass sich die Teams bei „interkulturellen“ Mediationen möglichst paritätisch, und das heißt entsprechend der natio-ethno-kulturellen Zusammensetzung der Konfliktparteien zusammensetzen sollten. Mit Verweis auf die hier besonders oft notwendigen sprachlichen (und kulturspezifischen) Übersetzungsleistungen werden Angehörige von Minderheitengruppen auf diese Weise jedoch auf die prekäre Rolle von pseudo-authentischen Experten und Repräsentanten „ihrer“ Herkunftsgruppe reduziert – und dabei in der Wertschätzung der Mehrheitsangehörigen nicht selten zu zweitklassigen „Bindestrich-Mediatoren“ degradiert. Diese reduzierende Praxis wird von *allen* Beteiligten gefördert. Mögen sie das media-

²⁶ In ihrer Analyse pädagogischer Paradoxien in der Bildungsarbeit zum Antisemitismus kennzeichnet die Erziehungswissenschaftlerin Astrid Messerschmidt das Phänomen der Verstrickung als „den Versuch (...), sich in Widersprüchen zu bewegen und dabei nicht außen stehen oder neutral sein zu können. Verstrickung meint, Objektivität anzustreben und nicht erreichen zu können. Objektivität wäre der Versuch, dem Objekt zu entsprechen, ihm angemessen zu reden und zu handeln. Verstrickung markiert die Unmöglichkeit, sich dem Objekt gegenüber objektiv zu verhalten.“ (Messerschmidt 2006: 150)

torische Credo der Allparteilichkeit auch noch so abnicken – insgeheim erhoffen sich Konfliktbeteiligte von „ihren“ Repräsentanten größeres Verständnis und damit Unterstützung für die eigene Sache. Aus diesen Verstrickungen gibt es keinen leichten Ausweg. Direkte „Erziehungsversuche“ etwa dadurch, den Wünschen nach Parität und Repräsentanz in den Mediationsteams bewusst zu widersprechen, können unter Umständen mit der Aufkündigung des Mandats enden. Eine erfolgversprechendere Möglichkeit sehen wird darin, dass wir uns in nation-ethno-kulturell „gemischten“ Teams sehr bewusst darauf verständigen, diese scheinbar so klaren Zuordnungen innerhalb der Mediationsarbeit vorsichtig zu irritieren und durch andere „Zuständigkeiten“ zu ersetzen: Wer übernimmt wann welche Moderationsrolle, spricht welches Thema an, drückt durch welche Intervention welcher Konfliktpartei besonderes Verständnis aus etc.?

Eckpunkte einer Mediationskompetenz in interkulturellen Kontexten

Abschließend einige praktische Hinweise. Sie müssen notwendig skizzenhaft bleiben und können nur das prinzipiell Strategische – die Grundhaltungen – beschreiben, nur punktuell das konkret Handwerkliche. Dabei möchte ich drei Merkmale²⁷ anführen, die als Eckpunkte einer „interkulturell kompetenten“ Mediationspraxis dienen könnten.

1. Differenzsensibel

„Identity and recognition must be addressed in transforming conflicts. When the distinctiveness or self-determination of one people is denied by another, identity and recognition become central to the conflictual relationship.“ (Michelle LeBaron 2001: 12).

„Möchte man solcherart Konflikte verstehen, muss die Fähigkeit vorhanden sein, zwischen einer Alltagssemantik von ‚Kultur‘ und einem analytischen Gebrauch von ‚Kultur‘ zu unterscheiden.“ (Janine Dahinden 2005: 110)

Konfliktbeteiligte klagen immer wieder darüber, dass „der andere mich nicht so sieht, wie ich eigentlich bin bzw. gesehen werden möchte.“ Als Mediator meine ich nicht vorher schon zu „wissen“, wie jemand aufgrund seiner ethnisch-

²⁷ Obgleich einem eigenen Praxis- und Begründungskontext entwachsen, weisen die hier formulierten Kriterien eine hohe Übereinstimmung mit Georg Auernheimers „violdimensionalen Modell Interkultureller Kompetenz“ auf (Auernheimer 2002 sowie Auernheimers Beitrag in diesem Band). Ebenso inspirierend zur Begriffsbildung war Paul Mecherils Unterscheidung zwischen Differenzsensibilität und Dominanzsensibilität (Mecheril 2004).

nationalen Herkunft *ist* (denkt, fühlt, handelt), sondern ich bin offen für das, wie der andere *sich selbst beschreibt*, wie er sich sieht und von anderen gesehen werden möchte. Menschen schwanken in ihren Selbstbeschreibungen. Sie sind nicht eindeutig. Je nach Situation und Kontext geht es ihnen einmal um die Anerkennung ihrer individuellen Einzigartigkeit, ein andermal um die Anerkennung ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kollektiv (vgl. Dahinden 2005: 112). Woher soll ich wissen, welche Differenz²⁸ für die betroffene Person gerade im Zentrum steht? – Indem ich sie frage: „Von welcher Perspektive beschreiben Sie das gerade?“ „Als wer oder was sehen Sie sich in dieser Sache?“ „Wie möchten Sie bezeichnet werden?“ – Die Antwort darauf kann unterschiedlich ausfallen: „Als Mann.“ „Als Vorgesetzter.“ „Als Deutsch-Iraner.“ „Als Experte für meine Kultur.“ „Als Diskriminierungsopfer.“ „Als Mensch.“ – Ich akzeptiere diese Antwort, egal wie sie ausfällt. Und ich zeige Interesse daran, was die Person damit meint: „Und was *bedeutet* das für Sie *in diesem Kontext*?“ „Was genau ist Ihnen daran wichtig?“ – Durch mein Interesse und meine Fragen gebe ich der betroffenen Person oder Gruppe die Gelegenheit, sich so darzustellen und zu erklären, wie sie gesehen werden möchte.

In einer globalisierten und von Migration geprägten Welt löst sich „Kultur“ von ihrem Territorium. Es bilden sich eigenständige (transnationale, hybride, nicht-eindeutige) Identitäten und wechselnde Loyalitäten jenseits der gewohnten ethnisch-nationalen Sortiermuster. Mehrfachzugehörigkeiten werden normal („Deutscher *und* Türke“). In manchen Situationen wiederum neigen die Betroffenen zu künstlichen Eindeutigkeiten. In einer verunsichernden Welt wird Kultur/Herkunft/Ethnizität für viele Menschen zu einem wichtigen Bezugspunkt.

Auch wenn ich einen kritisch-analytischen Blick auf Ethnisierungsstrategien habe, stelle ich als Mediator kulturalisierende oder ethnisierende *Selbstbeschreibungen* nicht in Frage. Aber ich versuche die betroffenen Personen dazu zu animieren, das für sie Bedeutsame an dieser Beschreibung näher zu erläutern. Dadurch zeige ich ihr, dass ich sie ernst nehme. Und wir kommen auf Themen (Emotionen, Interessen, Bedürfnisse, Werte, strukturelle Rahmenbedingungen etc.) zu sprechen, die für die Klärung des Konflikts sehr wahrscheinlich von hoher Relevanz sind.

2. Dominanzsensibel

²⁸ Für die Analyse relevanter Unterschiede in Schulklassen führen Leiprecht/Lutz (2005) eine Liste 15 mit einander verschränkter, bipolarer hierarchischer Differenzlinien an. Auch sie plädieren für eine zwar theoriegeleitete, aber für Überraschungen offene, *untersuchende* Haltung. Gesellschaftliche Machtverhältnisse müssen sich in einer bestimmten Gruppe/Institution, aber auch im Selbsterleben eines Individuums nicht unbedingt in gleicher Weise widerspiegeln.

„Es geht also darum, Verhandlungsstrategien im Hinblick auf Hierarchien symbolischer Macht auszudifferenzieren. Sowohl die dominante als auch die dominierte Partei muss dazu ermutigt werden, sich auf die Konfliktebene einzulassen, welche sie normalerweise zu vermeiden sucht.“ (Anja Weiß, 2001a, 26f)

Mediation kann strukturell angelegte Machtasymmetrien nicht abschaffen. Sie kann aber einen Betrag dazu leisten, die destruktiven Auswirkungen auf interpersonaler Ebene zu begrenzen. Denn Machtasymmetrien haben offensichtliche und weniger leicht erkennbare Ausprägungen. Oft sehen Mehrheitsvertreter bestimmte Werte und Verhaltensweisen als so „normal“ und „selbstverständlich“ an, dass sie sich gar nicht vorstellen können, dass sie von Angehörigen einer Minderheit anders gesehen oder gar in Frage gestellt werden könnten. Geschieht dies dennoch, sieht die dominante Partei das abweichende Verhalten der Minderheit einfach als „problematisch“ oder anmaßend an, während sich diese diskriminiert und auf einer grundsätzlichen Ebene nicht anerkannt fühlt.

Als Mediatoren müssen wir *beide* Seiten unterstützen. Dazu gehört, dass wir Machtasymmetrien benennen und anerkennen und auch die Beteiligten dazu ermutigen, genauer hinzuschauen und Aspekte des Konfliktes wahrzunehmen, die sie bislang ignoriert haben. *Perspektivwechsel* kann beide Parteien entlasten:

- Der überlegenen Partei ist es oft gar nicht bewusst, mit welchen Kränkungen ihre „Normalität“ für die statusniedrigere Partei einhergeht. Indem sie die strukturellen Aspekte dieses Ungleichgewichts erkennt, kann sie aus ihrer Abwehrhaltung gegenüber moralischen Vorwürfen heraustreten und ihren Anteil von Verantwortung übernehmen. Gleichzeitig wird sie von den Mediatoren darin unterstützt, weiter ihre Interessen zu verfolgen.
- Die dominierte Partei erfährt Genugtuung durch die Anerkennung ihrer Erfahrung struktureller und individueller Diskriminierung. Mediatoren räumen diesem Aspekt ausreichend Raum ein. Gleichzeitig ermutigen sie die unterlegene Partei, ihre individuellen Handlungsspielräume zu erkennen und zu nutzen. Denn solange sich die dominierte Partei „ausschließlich auf strukturelle Unterdrückung konzentriert, bleibt sie auch dann in der Opferrolle gefangen, wenn sie im Kleinen durchaus konkrete Verhandlungserfolge erzielen könnte“ (Weiß 2001a, 26).

Mediatoren können durch ihr Handeln mehr bewirken, als manche Skeptiker annehmen. In einem erweiterten Verständnis von „Mediation als Organisationsentwicklung“ (Kerntke 2004) können innerhalb von Organisationen durch ein gemeinsames Feedback der Konfliktparteien an die Führungsebene institutionelle Formen von Diskriminierung aufgezeigt und dadurch Veränderungsprozesse in Gang gebracht werden. Hier wäre die Schnittstelle zu Projekten Interkulturel-

ler Öffnung, Diversity Management und Antidiskriminierung zu markieren (vgl. Jakubeit 2005).

3. Kontextsensibel

„Interkulturelle Aspekte in der Mediation fordern eine erhöhte Aufmerksamkeit und eine besonders qualifizierte „Fairness-Kontrolle“ (...) Die verschiedenen Perspektiven auf ‚Gerechtigkeit‘ zu erkennen und miteinander zu verbinden, ist Aufgabe der MediatorIn.“ (Wüsthube 2002, S. 22f)

Grundlegende Weichenstellungen für den Erfolg oder den Misserfolg einer Mediation fallen bereits im Vorfeld. Hier erweist sich, ob und unter welchen Voraussetzungen die Konfliktparteien dazu bereit sind, sich „an einen Tisch“ zu setzen. Für niemanden ist es selbstverständlich, von den bisher verfolgten Strategien, den Kampf zu gewinnen, abzulassen und sich einem offenen Gespräch unter der Vermittlung eines neutralen Dritten zu stellen. Das Angebot der Mediatoren muss deshalb in irgend einer Weise nicht nur anschlussfähig sein an die individuellen Hoffnungen, die sich die Beteiligten bezüglich eines für sie günstigen Ergebnisses machen, sondern es muss auch auf mögliche unterschiedliche Vorstellungen darüber eingehen, *wie* solche Ergebnisse erzielt werden können. Mediatoren müssen deshalb bereits im Vorfeld eine *Interventionsberechtigung* bei den Konfliktparteien erwerben. Bei allen Beteiligten muss eine grundsätzliche Akzeptanz bezüglich des Verfahrens und gegenüber den Mediatoren als Personen hergestellt werden. Gerade Konfliktbeteiligte, denen das Verfahren noch fremd ist, fragen sich:

1. Wer sind die Mediatoren? Woher kommen sie? Sind sie überhaupt geeignet?
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? Hier spielen nicht nur ethnisch-kulturelle, sondern auch berufsfeldspezifische, altersbedingte, geschlechtsspezifische oder subkulturelle Unterschiede eine Rolle.

Vor allem aber geschieht Mediation nicht im luftleeren Raum. Es gibt immer ein „gastgebendes System“, dessen informelle Regeln, Gesetze und Machtkonstellationen die Rahmenbedingungen für eine Mediation abstecken. In der Regel sind Mediatoren Vertreter des dominanten Systems. Ihre Nationalität bzw. Ethnizität spielt deshalb vor allem dann eine Rolle, 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“ mitarbeitet. Hier geht es vor allem 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.“ (Wüsthube 2002: 34f)

Dabei sind auch die „gastgebenden Systeme“ in einer globalisierten und durch Migration geprägten Welt ständigen Veränderungen ausgesetzt. In einer zunehmend multipolaren Welt verlieren die geografischen Dominanten West/Ost und Nord/Süd, 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

- Abraham, Pryia / Abraham, Martin (2000): Multikulturelle Teams arbeitsfähig machen. In OrganisationsEntwicklung 4/2000. 76-83
- Alexander, Nadja (2004): Mediation: Ein Meta-Modell. In: Perspektive Mediation. 2004/2. 72-81
- Antor, Heinz (Hrsg.) (2006): Inter- und Transkulturelle Studien. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Praxis. Heidelberg: Winter
- Augsburger, David W. (1992): Conflict Mediation Across Cultures. Pathways and Patterns. Louisville, Kentucky
- Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2002): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske + Budrich
- Auernheimer, Georg (2002): Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität. In: Auernheimer, Georg (2002): 183-205
- Auernheimer, Georg (2006): Kulturwissen ist zu wenig: Plädoyer für ein erweitertes Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Antor, Heinz (2006): 145-158
- Bar-On, Dan (2001): Die „Anderen“ in uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung. Hamburg: Edition Körber Stiftung
- Besemer, Christoph (1996): Mediation in der Praxis. Erfahrungen aus den USA. Königswald: Werkstatt für gewaltfreie Aktion

-
- Boszormenyi-Nagy, Ivan / G. M. Spark (1981): Unsichtbare Bindungen. Die Dynamik familiärer Systeme. Stuttgart: Klett Cotta
- Bourdieu, Pierre (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Breidenbach, Joana / Nyíri, Pál (2001): Interkulturelle Kompetenz als Business. In: OrganisationsEntwicklung 4/2001. 70-75
- Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hrsg.) (2007): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW (IDA-NRW)
- Broden, Anne / Mecheril, Paul (2007): Migrationsgesellschaftliche Re-Präsentationen. Eine Einführung. In: Broden et. al. (2007): 7-28
- Bush, Robert A. Baruch / Folger, Joseph P. (1994): The Promise of Mediation. Responding to Conflict through Empowerment and Recognition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Buruma, Ian (1996): Erbschaft der Schuld. Vergangenheitsbewältigung in Deutschland und Japan. Reinbek bei Hamburg: Rowolth Taschenbuch Verlag
- Castro Varela, María do Mar / Dhawan, Nikita (2007): Migration und die Politik der Repräsentation. In: Broden et. al. (2007): 29-46
- Castro Varela, María do Mar / Mecheril, Paul (2005): Minderheitenangehörige und „professionelles“ Handeln. Anmerkungen zu einem unmöglichen Verhältnis. In: Leiprecht et. al. (2005): 406-419
- Dahinden, Janine (2005): Was heisst schon interkulturell? Mediation in den Zeiten der Globalisierung. In: Sinner et. al. (2005): 101-114
- Dubet, Francois / Didier Lapeyronnie (1994): Im Aus der Vorstädte. Der Zerfall der demokratischen Gesellschaft. Stuttgart: Klett Cotta
- Elias, Norbert / Scotson, John L. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Faller, Kurt (Hrsg.) (1998): Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit. Mülheim: Verlag an der Ruhr
- Fanon, Franz (1981): Die Verdammten dieser Erde. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Fechler, Bernd (2003): Dialog der Anerkennung. Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei „interkulturellen“ Konflikten in der Schule. In: Kloeters et. al. (2003): 103-148
- Fechler, Bernd / Kößler, Gottfried / Messerschmidt, Astrid / Schäuble, Barbara (Hrsg.) (2006): Neue Judenfeindschaft? Perspektiven für den pädagogischen Umgang mit dem globalisierten Antisemitismus. Frankfurt am Main/New York: Campus
- Fechler, Bernd (2007): Difference – Power – Context. Mediation in “Intercultural” Conflicts. Handling Differences in an Asymmetric World. (Internet: <http://www.mediacija.si/pdf/Mediation%20in%20Intercultural%20Conflicts%20-%20Bernd%20Fechler.pdf> , 21.03.2008)
- Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharaki, Ioanna (Hrsg.) (2005): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung. Schwalbach/Tns.: Wochenschau
- Fisher, Roger / Ury, William / Patton, Bruce (1984): Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln. Frankfurt am Main/New York: Campus

- Fraser, Nancy / Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Goffmann, Erving (1967): Interaktionsrituale. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Hall, Edward T. (1976): Beyond Culture. Garden City, NY: Anchor Press
- Herbrand, Frank (2000): Interkulturelle Kompetenz. Wettbewerbsvorteil in einer globalisierten Wirtschaft. Bern: Haupt
- Hofstede, Geert (1997): Lokales Denken, globales Handeln: Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München: Deutscher Taschenbuch Verlag
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Hörning, Karl H. / Reuter, Julia (Hrsg.) (2004): Doing Culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis. Bielefeld: Transcript Verlag
- Hörning, Karl H. / Reuter, Julia (2004): Doing Culture. Kultur als Praxis. In: Hörning et. al. (2004): 9-15
- Jakubeit, Gudrun (2005): Interkulturelle Öffnung von Organisationen, oder: Wie lassen sich Ansätze aus der Organisationsentwicklung und des Managements von Veränderungen für interkulturelle Kompetenz in Organisationen nutzen? In: Fischer et. al. (2005): 237-254
- Jordi, Agusti-Panareda (2004): Power Imbalances in Mediation: Questioning Some Common Assumptions. In: Dispute Resolution Journal, American Arbitration Association May-Jul 2004 (Internet: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3923/is_200405/ai_n9377117, 20.03.2008)
- Kadritzke, Niels (1992): Die überraschende Wiederkehr des Nationalismus in die Geschichte. In: PROKLA Heft 87. 22. Jahrgang 1992. Nr. 2. 166-189
- Kerntke, Wilfried (2004): Mediation als Organisationsentwicklung. Mit Konflikten arbeiten – ein Leitfaden für Führungskräfte. Bern: Haupt
- Kloeters, Ulrike / Lüddecke, Julian / Quehl, Thomas (Hrsg.) (2003): Schulwege in die Vielfalt. Handreichung zur Interkulturellen und Antirassistischen Pädagogik in der Schule. Frankfurt am Main: IKO-Verlag
- LeBaron, Michelle (1992): Conflict and Culture. A Literature Review and Bibliography. Victoria: UVic Institute for Dispute Resolution.
- LeBaron, Michelle (2001): Transforming Cultural Conflict in an Age of Complexity. In: Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin (Internet: http://www.berghof-handbook.net/articles/lebaron_hb.pdf, 18.03.2008)
- Lederach, John Paul (1985): Preparing for Peace. Conflict transformation across cultures. Syracuse: Syracuse University Press
- Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.) (2005): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/Tns.: Wochenschau
- Leiprecht, Rudolf / Lutz, Helma (2005): Intersektionalität im Klassenzimmer. Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht et. al. (2005): 218-234
- Mecheril, Paul (2002): Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer (2002): 15-34
- Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit. Münster/München: Waxmann

-
- Messerschmidt, Astrid (2006): Verstrickungen. Postkoloniale Perspektiven in der Bildungsarbeit zum Antisemitismus. In: Fechler et. al. (2006): 150-171
- Pühl, Harald (Hrsg.) (2004): Mediation in Organisationen - Neue Wege des Konfliktmanagements: Grundlagen und Praxis. Berlin: Leutner-Verlag
- Ropers, Norbert (1995): Interkulturelle Konfliktbearbeitung. Zur universellen Anwendbarkeit von „Mediation“ und „Interactive Conflict Resolution“ bei ethnopolitischen Auseinandersetzungen. In: W&F. Wissenschaft und Frieden. Dossier 21/1995. 3-8
- Rubinstein, Richard E. (1992): Dispute Resolution in the Eastern Frontier: Some Questions for Modern Missionaries. In: Negotiation Journal 8. 3 (1992). 205-213
- Schroll-Machl, Sylvia (2000): Kulturbedingte Unterschiede im Problemlöseprozess. In: OrganisationsEntwicklung 1/2000. 76-91
- Schroll-Machl, Sylvia / Lyskov-Streve, Vladimir (2000): Erfahrungen mit Interkulturellen Trainings zu (Ost)Mittel- und Osteuropa. In: OrganisationsEntwicklung 2/2000. 56-67
- Seifert, Michael (1996): Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden. Hrsg.: Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. Mainz
- Simon, Fritz B. (2001): Tödliche Konflikte. Zur Selbstorganisation privater und öffentlicher Kriege. Heidelberg: Carl Auer
- Sinner, Alex von / Zirkler, Michael (Hrsg.) (2005): Hinter den Kulissen der Mediation. Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung. Bern: Haupt
- Splinter, Dirk / Ljubjana Wüsthube (2005): Mediation ist nicht immer dreieckig. Mediationssettings im Kontext ethnisierter Konflikte. In: Sinner et. al (2005): 219-238
- Sutterlüty, Ferdinand (2002): Gewaltkarrieren. Jugendliche im Kreislauf von Gewalt und Missachtung. Frankfurt am Main: Campus
- Taylor, Charles (1993): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Tertilt, Hermann (1996): Turkish Power. Ethnographie einer Jugendbande. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Thomas, Alexander (2003): Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. In: Thomas et. al. (2003): 44-59
- Thomas, Alexander / Kinast, Eva-Ulrike / Schroll-Machl, Sylvia (2003) (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation. 2 Bde. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Weiß, Anja (2001a): Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. Berghof-Report Nr. 7. Berlin: Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung.
- Weiß, Anja (2001b): 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
- Winslade, John / Monk, Gerald (2001): Narrative Mediation. A new Approach to Conflict Resolution. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Wüsthube, Ljubjana A. (2002): Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit. In: Forum Mediation 2/2002. 22-35