

Bernd Fechler

## **Differenz – Dominanz - Kontext. Mediation in interkulturellen Kontexten.** Über den Umgang mit Differenzen in einer asymmetrischen Welt.

[English version presented at the Conference No Borders to Justice – Keine Grenzen für Gerechtigkeit – Brez meja za pravičnost, First International Mediation Days, June 14-16 2007, at Portorož, Slovenia, see [www.planetgv.eu](http://www.planetgv.eu) ]

*„Culture is more often a source of conflict than of synergy.  
Cultural differences are a nuisance at best and often a disaster.“*  
(Geert Hofstede)

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 konflikträchtige Differenz gesehen wird. Die Art, wie wir als Mediatoren 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.

In diesem Aufsatz möchte ich 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. 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. Insofern stellt die Art und Weise, wie Menschen darüber reden, die eigentliche Herausforderung für Mediatoren dar. Ich möchte diese Überlegung mit praktischen Schlussfolgerungen für die mediatorische Praxis verknüpfen. Ich halte es für fruchtbarer, den Fokus von der Frage „Was sind Kulturen / Ethnien – und wie funktionieren sie?“ zu verschieben auf die Frage: „Wann, wie und mit welchem Ziel wird kulturalisiert / ethnisiert?“

### **Vom Zivilisationsgefälle: Where the East begins**

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)<sup>1</sup>

Die interkulturelle Reise von 1929 lässt sich bis in unsere Zeit fortsetzen. Der Politikwissenschaftler Niels Kadritzke, dem ich den Hinweis auf die Balkanreportage Armstrongs verdanke, berichtet, wie sich zwei seiner türkischen Freunde, die schon lange in Berlin leben, zur Heirat entschließen, ohne vorher ihre Eltern in Istanbul um Erlaubnis zu fragen. Überraschenderweise reagieren diese jedoch sehr gelassen. Die junge Ehefrau weiß auch, warum: „Die waren froh, dass ich ihnen einen Istanbuller präsentiert habe. Meine Mutter hat nur gemeint: ‚Hauptsache, du bringst uns keinen aus Anatolien.‘“ (Kadritzke 1992, S. 182)

Schon die offenherzigen Worte des Kellners, mit denen Armstrongs Reiseerzählung einsetzt – vor gut 80 Jahren und nicht weit von unserem heutigen Tagungsort entfernt – enthalten bereits alle wesentlichen Zutaten für einen Konflikttypus, der unter dem, was uns als Mediatoren in interkulturellen Kontexten begegnet, das meiste Kopfzerbrechen bereiten dürfte. Dabei ist die Grundformel eigentlich sehr einfach und als sozialpsychologisches Gruppenphänomen hinlänglich bekannt:

- Menschen, die sich einer Gruppe zugehörig fühlen, treffen eine Unterscheidung zwischen „wir“ und „die anderen“.
- Zur Charakterisierung der eigenen wie auch der anderen Gruppe werden Stereotypisierungen und Klischees herangezogen. Es wird vereinfacht und generalisiert.
- Die Eigenschaften, die der eigenen Gruppe zugesprochen werden, sind in aller Regel positiv, die der anderen Gruppe negativ. Die Abwertung „der anderen“ dient der Aufwertung und inneren Festigung der eigenen Gruppe.
- Mit dieser Differenzmarkierung wird unter anderem definiert, wem Loyalität, Unterstützung und Solidarität geschuldet wird und wem nicht.

Zusammengenommen erfüllen diese Operationen bereits den Tatbestand der Diskriminierung. Diese Form der Unterscheidung ist weder neu noch besonders spektakulär. Sie ist im Alltag aller Gesellschaften weit verbreitet. Wahrscheinlich gehört sie zu den notwendigen kognitiven Grundleistungen, die das soziale Überleben von Gruppen seit jeher gesichert haben. Eine der „ganz normalen Härten“ menschlicher Sozialisation sozusagen.

Die oben beschriebene Formel ist jedoch noch unvollständig. Armstrongs Kellner serviert auf seinem Tablett ein paar weitere Zutaten, die für unser Thema von Interesse sind:

- Das Merkmal, anhand dessen die Gruppen unterschieden werden, ist uns so geläufig, dass wir seine Nichtselbstverständlichkeit, d.h. die Tatsache, dass sie sozial konstruiert wird, leicht übersehen: Der Kellner, und alle weiteren Reisebekanntschaften Armstrongs,

---

<sup>1</sup> Zitiert aus: Niels Kadritzke: Die überraschende Wiederkehr des Nationalismus in die Geschichte, in: PROKLA Heft 87, 22. Jahrgang 1992, Nr. 2, S. 166-189, hier S. 181)

gehen von der Existenz ethnisch bzw. national definierter Kollektive aus. Diese werden als natürlich gewachsen, d.h. „objektiv“ existierend gedeutet. Es gilt die Gleichung „Nation = Ethnie/Kultur“. Innerhalb eines durch *politische* Grenzen markierten Gebiets lebt vor allem ein „Volk“, das sich durch eine weitgehend homogene „Kultur“, definiert aus seiner besonderen Geschichte, seinen materiellen wie ideellen Hervorbringungen und Lebensweisen und nicht zuletzt einer spezifischen „Mentalität“, auszeichnet.

- Diese ethnisch bzw. national definierten Kulturen sind nicht gleichwertig, sondern je nach Grad ihrer „Zivilisiertheit“ einander über- bzw. untergeordnet. Bezeichnenderweise verwenden alle Reisebekanntschäften Armstrongs 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. Die Gegenüberstellung von Okzident und Orient, von Christentum und Islam findet sich in vielen auch heute noch aktuellen Diskursen wieder. Dabei hat die Abwertung und Dämonisierung des „Ostens“ (je nach Diskursmode vertreten durch die Begriffe Orient, Balkan, Islam, Asien, Tartaren, Hunnen, Russen etc.) ihr ideologisches Spiegelbild gefunden, das als Okzidentalismus<sup>2</sup> – die Aversion gegen „den Westen“ als Sinnbild der seelenlosen, technizistischen Moderne – vor allem im Islamismus wie auch im Antisemitismus und Antiamerikanismus zahlreiche Anhänger findet.

Der West-Ost-Gradient ist nicht der einzige geografische Anker, mit der man die Wertigen von den Unwertigen unterscheiden kann. Ähnliches gilt auch für die Rede vom Nord-Süd-Gefälle, in dem sich als (post)koloniales Erbe die Gegenüberstellung „reich/arm“ bzw. „entwickelt/unterentwickelt“ manifestiert. In der Rassismusforschung hat sich dafür in den letzten 20 Jahren der Begriff „Wohlstandschauvinismus“ eingebürgert, der die Rechtmäßigkeit des wirtschaftlichen Nord-Süd-Gefälles ebenso wie die Verteidigung rechtlicher und wirtschaftlicher Privilegien gegenüber „Fremden“ auf deren angeblich kulturell bedingte geringere Leistungsfähigkeit bzw. Leistungswilligkeit – Stichwort „Mañana-Mentalität der Südländer“ – zurückführt (vgl. Leiprecht 1990).

Fazit: Armstrongs Reisebekanntschäften erzählen keine Geschichten, in denen es um pures Anders-Sein ginge. Im Kern drehen sie sich um Fragen von Status, Macht und Hierarchie und um die Verteidigung von Privilegien.

## **Kultur als Programmierung und Kultur als Strategie**

Aber es *gibt* doch kulturelle Unterschiede, mögen Sie einwenden. – Ja. – Und sie *sind* eine wichtige Konfliktquelle. – Ja, sicherlich: Es gibt zweifellos Missverständnisse zwischen Menschen unterschiedlicher Hintergründe oder Zugehörigkeit, die auf unterschiedliche kognitive- und Verhaltensmuster – die meisten von ihnen unbewusst – zurückzuführen sind. Dazu die vielen öffentlichen Debatten, in denen um konkurrierende kulturelle Normen und Werte gerungen wird. Das ist genau das, was die populäre Kulturkonflikt-Theorie besagt. Diese Theorie ist sehr populär; ihre Plausibilität bezieht sie aus Alltagsdiskursen über Kultur. Die Menschen denken in Kategorien von „kulturellen Unterschieden“ – und sie sprechen darüber. Vieles wird mit „Kultur“ und „Mentalität“ erklärt – vor allem natürlich das

---

<sup>2</sup> vgl. Buruma / Margalith 2005

Verhalten „der anderen“. Auch im Wissenschaftsdiskurs ist dieses immer noch sehr populär. Einer der am häufigsten zitierten Autoren kulturvergleichender Studien, Geert Hofstede, dessen Kulturdimensionen-Modell vermutlich als *die* Standardreferenz in sog. „cross-cultural“ Seminaren und Forschungsarbeiten anzusehen ist, definiert Kultur als „kulturelle Programmierung des Geistes, das die Mitglieder einer Gruppe von Menschen einer anderen unterscheidet“ (Hofstede 1997, S. 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 Geert Hofstede bezeichne ich dieses Paradigma *das Programmierungsmodell von Kultur*.

Diesem Kultur-als-Programmierungs-Modell möchte ich als Ergänzung und Alternative das Paradigma *Kultur als Strategie* gegenüberstellen. In Analogie zu der aus der Genderforschung geläufigen Unterscheidung *being gender / doing gender* hat sich in der sozialwissenschaftlichen Debatte die Unterscheidung zwischen *being culture* (= Kultur as Programmierung) und *doing culture* (= Kultur als Strategie) 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 einer eignen oder fremden individuellen bzw. kollektiven Identität – 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 wir als 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, die das Konfliktvolle an dem Konflikt besser erklären als „Kultur“.

Schauen wir uns ein paar echte Fälle an. Sprechen wir über „unkooperatives Verhalten“ – ein Thema, das auch aus der Programmierungsperspektive eine nicht unerhebliche Rolle für konfliktvolle interkulturelle Beziehungen spielt. Zunächst ein Fall ganz nach Geschmack der kulturellen Programmierer. Nach dem großen Tsunami in Südostasien an Weihnachten 2004 kam es zu einer beispiellosen Welle der Hilfsbereitschaft auf internationaler Ebene – mit Ausnahme Indiens. Wohl nicht zuletzt um seinen Status als neue Wirtschaftsmacht zu unterstreichen, lehnte die indische Regierung in den ersten Wochen nach der Katastrophe internationale Hilfe, vor allem auf zwischenstaatlicher Ebene, offiziell ab. Auf dem Grassroot-level der NGOs allerdings spielten ausländische Gelder und Initiativen von Anfang eine nicht unbedeutende Rolle. Aber auch hier waren es vor allem unzählige einheimische NGOs, die landesweit um Sach- und Geldmittel warben und diese in die betroffenen Gebiete transferierten. Zu den weniger erfolgreichen Hilfsaktionen zählten dabei Kleiderspenden aus second-hand Beständen. An der Südwestküste Tamil Nadus landeten diese entweder auf wilden Müllkippen hinter den zerstörten Küstenabschnitten oder auf Kleidermärkten im Landesinneren. Samuel Issmer, der Leiter von SAC-CCC, einer indischen Hilfsorganisation, für die ich schon seit vielen Jahren arbeite, erklärte mir, dass der Grund für diese misslungene Hilfsaktion nicht primär auf Untreue und Geschäftemacherei zurückzuführen war, sondern dass die gebrauchten Kleider von den überlebenden Bewohnern aus den Fischerdörfern nicht angenommen worden waren. Die Kleidersammler hatten lokale Regeln des indischen Kastensystems übersehen. Für die ansässigen Fischerkasten zählt „Frische“ zu den zentralen Werten, um die herum sich das soziale Leben organisiert. Fisch, das bedeutsamste Nahrungsmittel, verdirbt schnell. Also muss er frisch sein. Dieses Reinheitsgebot – ohnehin

das zentrale Strukturprinzip des indischen Kastensystems – gilt in dieser Kaste auch für Bekleidung. Bei aller Not war es für die Bewohner der Fischerdörfer undenkbar, von anderen Menschen getragene Kleidungsstücke anzunehmen. Und diese kastenspezifische Regel hält sich, obwohl die Fischerdörfer schon seit Generationen mehrheitlich christlichen Glaubens sind. Der Schlüssel zur Lösung dieses Problems bestand darin, dass SAC-CCC statt Kleiderspenden den Fischern Geld in die Hand drückte, von dem sie auf den lokalen Märkten Stoffe kaufen und die ansässigen Schneider zur Produktion neuer Kleider bezahlen konnten.

So weit diese kleine Anekdote, von deren Art es unzählige im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe gibt und die immer darauf hinaus laufen, dass gescheiterte Projekte und Kooperationen vorher zu wenig auf ihre „kulturelle Passung“ mit den lokalen Sitten und Gebräuchen überprüft wurden. Geschichten wie die von den indischen Fischern werden gerne nach Urlauben, Auslandseinsätzen und in Trainings zur interkulturellen Sensibilisierung erzählt und formen unsere Vorstellung von interkulturellen Beziehungen. Die Fixierung auf „Kultur“ – der im Übrigen von den Konfliktbeteiligten selbst Vorschub geleistet wird – verstellt aber den Blick auf andere Unterschiede, die im Konfliktgeschehen oft viel wirkmächtiger sind.

Schauen wir auf andere Beispiele zum Thema „unkooperatives Verhalten“ in Kontexten, in denen zwischen den Beteiligten eigentlich das Interesse oder der Zwang zu einer Kooperation besteht, in denen die Zusammenarbeit jedoch als zunehmend mühevoll bis unmöglich beschrieben wird: Termine werden nicht eingehalten, Treffen kommen nicht zustande, die Projekte versanden.

- In der Entwicklungszusammenarbeit<sup>3</sup> 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?“
- In Wirtschaftskontakten zwischen deutschen Unternehmen und ihren mittel- und osteuropäischen Geschäftspartnern wundern sich die Deutschen, „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 Reden über „den Osten“, aus denen man nicht selten ein Echo der Propaganda aus Zeiten des Kalten Kriegs herauszuhören meint.
- In interkulturellen Trainings für Behördenmitarbeiter aus Sozialämtern und Asylbehörden höre ich Standarderzählungen über „hinterlistige Antragsteller“, die einem „nicht richtig in die Augen schauen“ und einem sowieso nicht alles erzählen, oder 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.

Die Grundaussagen unserer – aufgrund des Überweisungskontextes in der Regel deutschen bzw. (west)europäischen – Beschwerdeführer, die uns als Mediations-, Supervisions- oder

---

<sup>3</sup> Unter Federführung von Ljubjana Wüsthube leitet inmedeo seit 1999 die Mediationsausbildung für die dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA angegliederte Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA / Schweiz.

Trainingskunden von diesen Fällen berichten, ähneln einander auf charakteristische Weise. Berichtet wird über subtile Formen der Verweigerung: „Die machen ihr eigenes Ding und ich kriege nicht richtig raus, was die wirklich wollen.“ Auch der Verdacht wird geäußert, „dass die was im Schilde führen“. Insgesamt nicht greifbare atmosphärische Störungen, die unsere Kunden oft sehr ratlos machen. Klärungsbemühungen verlaufen entweder ergebnislos – „die sagen nicht offen, was sie wollen“ – oder eskalieren, denn „die sind so schnell beleidigt“.

Wenn wir als Berater oder Mediatoren Klärungsprozesse initiieren können, äußert sich die Gegenseite fast immer 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 andere – institutionelle, ökonomische, politische – Hintergründe hingewiesen wird.

- Was Entwicklungshilfe-Projekte betrifft, kommen die lokalen Projektpartner irgendwann 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 kultursensitiven 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. Auch hier mündet das Gespräch früher oder später in der Erwähnung ökonomischer Schief lagen und historischer Vermächtnissen, die in den kollektiven Gedächtnissen der Länder, die von Nazideutschland überfallen wurden, noch sehr lebendig sind.
- Unbestreitbar ist auch die „interkulturelle Beziehung“ in Asylbehörden und anderen Ämtern der öffentlichen Verwaltung wesentlich durch institutionelle und rechtlich-politische Asymmetrien geprägt: Hier die Vertreter des Staates, die in vielerlei Hinsicht kein „gleiches Recht für alle“, sondern eine restriktive „Ausländer-Abwehrgesetzgebung“ zu vertreten haben, dort die in ihrer Daseinsberechtigung und in ihren Bürgerrechten wesentlich beschnittenen Antragssteller. Auch wenn die Betroffenen – insbesondere die Vertreter der Staatsmacht – gerne darauf zurückgreifen: Die misslingende Kommunikation zwischen Behördenvertretern und ausländischen Klienten lässt sich nicht allein mit ethnisch-kulturellen Deutungsmustern erhellen. In seiner Untersuchung über Probleme interkultureller Kommunikation in Behörden beschreibt Seifert (1996) anschaulich die Konfliktklassiker zwischen Klienten und Mitarbeitern. Unabhängig vom ethnisch-kulturellen Hintergrund der Antragsteller wurzeln diese in der durch die Institution angelegten Perspektivendivergenz: die Antragsteller sind existenziell betroffen, die Beamten haben einen „Fall“ nach formalen Kriterien möglichst zeiteffizient zu bearbeiten.

## Identitäts-Politik: Kampf um Anerkennung in asymmetrischen Beziehungen

Ohne Zweifel können unterschiedliche „kulturelle Programmierungen“ zu Missverständnissen führen. Aus Unkenntnis kultureller Gepflogenheiten der Gegenseite werden Grenzen der Schicklichkeit übertreten, Irritationen ausgelöst, gute Absichten fehlinterpretiert. 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. Vor allem die schwächere Seite fühlt sich nicht ausreichend gesehen und gewürdigt. Institutionelle Strukturen, ökonomisches Ungleichgewicht oder rechtlich-politische Statusunterschiede spielen eine maßgebliche Rolle. Im Vergleich zum Kultur-Konflikt-Modell halte ich deshalb das Konzept vom *Kampf um Anerkennung* (vgl. Honneth 1992; Taylor 1993) für die wesentlich angemessenere „interkulturelle“ Konflikttheorie zum Verständnis der oben dargestellten Fälle. Dieses Konzept betont die sozialen, rechtlichen und politischen Aspekte, die mit dem Prozess von Globalisierung und Migration verbunden sind. Konflikte ergeben sich danach vor allem aus Konkurrenzen um sozialen Status und gesellschaftliche Machtverteilung: 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, respektiert und anerkannt? 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 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“.

Dies geschieht allerdings nicht automatisch und zwangsläufig, sondern die Beteiligten haben Wahlmöglichkeiten. Je nach Situation und Kontext neigen die Betroffenen mehr oder weniger dazu, in einem konflikthaften Anerkennungsverhältnis die „kulturelle Karte“ auszuspielen. Die oben beschriebenen „Verweigerungshaltungen“ sind typisch für asymmetrische Beziehungen. Weil sie in einer offenen Auseinandersetzung zu unterliegen droht, neigt die vermeintlich schwächere Partei dazu, konfligierende Interessen oder Kränkungen zunächst nicht offen anzusprechen. Nach dem Modell der „inneren Kündigung“ weicht die Subalterne aus. Statt offen zu widersprechen, bleibt sie freundlich, „vergisst“, verschleppt, arbeitet weniger pflichtbewusst. Sollte die dominante Partei „nachlegen“, noch direkter und konfrontativer werden, kann sich der strukturell Unterlegene weiter in Ahnungslosigkeit hüllen und auf ein freundlich-unverbindliches „kann nit vastaan“ zurückziehen. Dieses Spiel kommt noch ohne explizite Ethnisierung aus. Aber auch Verweise auf kulturelle Eigenarten – „das ist bei uns so“ – können eine diplomatische Form der Konfliktvermeidung darstellen: Die eigentliche Interessenkollision wird nicht angesprochen, man einigt sich auf die Deutung „Missverständnisse durch kulturelle Unterschiede“.

Viel häufiger jedoch dienen kulturalisierende Deutungen in Konflikten der Untermauerung der eigenen Positionen und wirken eher eskalierend [s. Kasten: Ethnisierung: „Kultur“ als Strategie]. Was die als verletzend wahrgenommene Asymmetrie betrifft, so bleibt der subalternen Partei 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 thematisieren (vgl. Anja Weiß 2001). Selbstverständlich entspringt nicht jede Eskalation einem strategischen Kalkül. Georg Auernheimer (2000) betont in diesem Zusammenhang die gegenüber der dominanten Partei eher eingeschränkte Definitions- und Deutungsmacht der Subalternen bezüglich der interkulturellen Kommunikationssituation. In Anlehnung an das bekannte Kommunikationsmodell von Schulz von Thun (1992) beobachtet er bei strukturell unterlegenen Parteien ein „übersensibles „Beziehungsohr““ (ebd.), das unterschiedliche Haltungen und Reaktionsweisen nahe legt – von einem generalisierten Misstrauen über Rückzugstendenzen bis hin zu aggressiven Reaktionen.

**Ethnisierung: „Kultur“ als Strategie**

Schält sich während der Konfliktbearbeitung „der kulturelle Background“ als Thema heraus, ist oft ein *strategischer Umgang* mit dem Faktor Kultur, Ethnizität oder Herkunft zu beobachten.

Folgende Unterscheidungen können weiter helfen:

1. **Wer** ethnisiert wen?

- **Fremd-Ethnisierung:** Die Betroffenen werden von anderen durch Verweis auf ihre Herkunft, Kultur, Andersartigkeit etikettiert.
- **Selbst-Ethnisierung:** Die Betroffenen betonen *selbst* ihre Herkunft, Kultur, Andersartigkeit.

2. **Aus welcher Position** wird ethnisiert?

- Aus der **Machtposition** heraus (Mehrheitsangehörige, Etablierte).
- Aus der **Ohnmachtposition** heraus (Minderheiten, Außenseiter).

3. Aus der Kombination dieser Kriterien ergeben sich Anhaltspunkte für den möglichen **strategischen Nutzen** einer Ethnisierung:

	<b>Selbst-Ethnisierung</b>	<b>Fremd-Ethnisierung</b>
<b>Macht-Position</b>	Verteidigung von Privilegien: <i>„So sind bei uns die Regeln. Das ist unser Land.“</i>	Psychologisierung und Abwertung <i>„Die sind integrationsunfähig und hintertrieben.“</i>
<b>Ohnmacht-Position</b>	Einklagen von Sonderrechten und Rechtfertigung des eigenen Rückzugs: <i>„Wir müssen unsere kulturelle Identität in unseren Räumen schützen.“</i>	Abwertung und Skandalisierung <i>„Die sind arrogant und moralisch verkommen.“</i> <i>„Ihr seid Rassisten!“</i>

Die destruktive Dynamik asymmetrischer interkultureller Konflikte, so lässt sich bisher zusammenfassen, erwächst aus einem strukturell gestörten Anerkennungsverhältnis zwischen den Konfliktparteien, das durch das bewusste und unbewusste Handeln der Beteiligten aktualisiert und verstärkt wird. Irvin Goffman (1967) spricht in diesem Zusammenhang von einer „*Störung der expressiven Ordnung*“ zwischen den Kontrahenten: Zumindest aus der Sicht eines der Beteiligten ist das Verhältnis nicht (mehr) *stimmig*, sondern wird als ungleich im Sinne mangelnder Wahrnehmung und Wertschätzung der eigenen Person bis hin zu expliziter Missachtung erlebt. Zusätzlich „gewürzt“ und angefeuert wird die Dynamik durch historische Bezüge und aktuelle öffentliche Diskurse über Globalisierung und Einwanderungspolitik – am augenfälligsten gegenwärtig in den Debatten über das Verhältnis des Islam zu Gewalt, Demokratie und Menschenrechten. Solche Debatten färben das Bild vom Anderen und liefern einen Interpretationsrahmen für konflikthafte Situationen. Bei verschärften Konkurrenzen um knappe Güter und schwach ausgeprägten zivilen Konfliktregelungsmustern und demokratischen Strukturen kann die ethnisierende Mobilisierung von Gruppen in einer Gesellschaft schließlich zu kriegerischen Auseinandersetzungen führen, was bei immer mehr ethno-politischen Konflikten der Fall ist.

### **Differenz – Macht – Kontext: Mediation als Dialog der Anerkennung**

Abschließend ein paar praktische Hinweise. Sie müssen notwendig allgemein bleiben und können nur das prinzipiell Strategische – die Grundhaltungen – beschreiben, nicht das konkret Handwerkliche. Je nach Anwendungsgebiet und Komplexität der Ausgangssituation (Konflikte zwischen Einzelpersonen; Gruppenkonflikte; Konflikte in und zwischen Organisationen; Konflikte im öffentlichen Bereich; kriegerische Auseinandersetzungen etc.) müssen unterschiedliche Settings – „Interventions-Architekturen“ (vgl. Königswieser /Exner) – gefunden werden.

Das prekäre Anerkennungsverhältnis – die gestörte expressive Ordnung – muss durch Ausgleichshandlungen wieder „in Ordnung“ gebracht werden. Mediation kann diesen *Prozess bzw. Dialog der Anerkennung*<sup>4</sup> in Gang bringen, in dem sie zwischen den Beteiligten einen „Kontenausgleich“ belastender und entlastender Konfliktanteile ermöglicht. Das Entscheidende ist, dass sich die Konfliktgegner wieder gegenseitig als Subjekte ernst nehmen und sich ihrer Personwürde versichern. Um diesen Prozess in Gang zu bringen und zu steuern, lassen sich keine einfachen To-Do-Listen aufstellen. Stattdessen möchte ich drei Merkmale anführen, die für uns als Grundhaltungen für die Bearbeitung interkultureller bzw. ethnisierter Konflikte im Mittelpunkt stehen:

#### **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, S. 12).

---

<sup>4</sup> Ausführlich hierzu Fechner 2003

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-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, manchmal mehr um die Anerkennung ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kollektiv (vgl. Janine Dahinden 2005, S. 112). Woher soll ich wissen, welche Differenz 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-Inder.“ „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 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 (Erfahrungen, Issues, Emotionen, Interessen, Bedürfnisse, Werte etc.) zu sprechen, die für die Klärung des Konflikts sehr wahrscheinlich von hoher Relevanz sind.

## 2. Dominanzsensibel

*„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, 2001, 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

Angehören 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 2001, 26)

Mediatoren können durch ihr Handeln mehr bewirken, als manche Skeptiker annehmen. Zumindest innerhalb von Organisationen können durch ein gemeinsames Feedback der Konfliktparteien an die Führungsebene institutionelle Formen von Diskriminierung aufgezeigt und dadurch Veränderungsprozesse in Gang gebracht werden (vgl. Kerntke 2004).

### 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.“* (Wüstehube 2002, S. 22f)

Damit wir als Mediatoren erfolgreich arbeiten können, müssen wir den Kontext, in dem die Mediation stattfinden soll, in unsere Überlegungen einbeziehen. Wir benötigen ein solides Mandat für unsere Arbeit, das Verfahren benötigt geklärte Rahmenbedingungen und Regeln. Konfliktbeteiligte, denen das Verfahren noch fremd ist, und 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? Hier spielen nicht nur ethnisch-kulturelle, sondern auch altersbedingte, geschlechtsspezifische oder subkulturelle Unterschiede eine Rolle.

Vor allem aber geschieht Mediation nicht im luftleeren Raum. Es gibt immer ein „gastgebendes System“, dessen Regeln und Gesetze die Rahmenbedingungen für eine Mediation abstecken. 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. 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. Hilfreich für diesen Prozess ist allemal die Einsicht, dass Macht nicht absolut und Mediation „nicht immer dreieckig“ (Splinter / Wüstehube 2005) sein muss.

## Literatur

- Auernheimer, Georg (2000): Interkulturelle Kommunikation, vierdimensional betrachtet. <http://www.uni-koeln.de/ew-fak/paedagogik/interkulturelle/publikationen/muenchen.html> (15.5.2007)
- Buruma, Ian / Avishai Margalit (2005): Okzidentalismus. Der Westen in den Augen seiner Feinde. München/Wien.
- Dahinden, Janine (2005): Mediation in den Zeiten der Globalisierung, in: Alex von Sinnen / Michael Zirkler (Hg.): Hinter den Kulissen der Mediation. Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung, Bern, S. 101-114
- Fechler, Bernd (2003): Dialog der Anerkennung. Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei „interkulturellen“ Konflikten in der Schule. In: Kloeters, Ulrike / Julian Lüddecke / Thomas Quehl (Hg.): Schulwege in die Vielfalt. Handreichung zur Interkulturellen und Antirassistischen Pädagogik in der Schule, Frankfurt/M., S. 103-148

- Goffmann, Ervina (1967 / 1971): Interaktionsrituale, Frankfurt am Main
- Hofstede, Geert (1997): Lokales Denken, globales Handeln: Kulturen, Zusammenarbeit und Management, München
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt/M.
- Hörning, Karl H. / Reuter, Julia (2005): Doing Culture: Kultur als Praxis
- Kadritzke, Niels (1992): Die überraschende Wiederkehr des Nationalismus in die Geschichte, in: PROKLA Heft 87, 22. Jahrgang 1992, Nr. 2, S. 166-189
- Kerntke, Wilfried (2004): Mediation als Organisationsentwicklung. Mit Konflikten arbeiten – ein Leitfaden für Führungskräfte, Bern
- Königswieser, Roswitha / Exner (1998): Systemische Interventionen. Architektur und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Stuttgart
- LeBaron, Michelle (2001): Transforming Cultural Conflict in an Age of Complexity, in: Berghof Handbook for Conflict Transformation, Berlin
- Leiprecht, Rudolf (1990): „... da baut sich ja in uns ein Haß auf ...“ Zur subjektiven Funktionalität von Rassismus und Ethnozentrismus bei abhängig beschäftigten Jugendlichen, Hamburg / Berlin
- Seifert, Michael (1996): Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden. Ergebnisse einer Befragung. Hrsg.: Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Mainz
- Splinter, Dirk / Ljubjana Wüsthube (2005): Mediation ist nicht immer dreieckig. Mediationssettings im Kontext ethnisierten Konflikte, in: Alex von Sinnen / Michael Zirkler (Hg.): Hinter den Kulissen der Mediation. Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung, Bern
- Taylor, Charles (1993): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung, Frankfurt/M.
- Weiß, Anja (2001): Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. Veröffentlicht vom Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung, Berghof-Report Nr. 7, Berlin
- Wüsthube, Ljubjana (2002): Mediation im interkulturellen Kontext. Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit, in: Forum Mediation, 2/2002, S. 22-35