

Ljubjana Wüsthube

## Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit

Erschienen in: Forum Mediation, Zeitschrift des SVM/ASM, 2 / 2002

### Abstract

Mediation im interkulturellen Kontext unterscheidet sich nicht grundsätzlich von solcher in anderen Anwendungsfeldern. Sie fordert eine erhöhte Aufmerksamkeit auf Fairness im Prozess und bei den Mediationsergebnissen. Mediation als mehrperspektivisches Verfahren berücksichtigt dabei die Sichtweise aller Beteiligten und die des umgebenen Systems. Machtasymmetrien (subjektive wie objektive) und der verdeckte Wunsch der Parteien nach Anerkennung führen häufig zu Kulturalisierungen in der Konfliktbearbeitung. MediatorInnen müssen diese frühzeitig erkennen und ihnen mit bestimmten Methoden entgegen wirken. Ebenso wichtig ist die Wahrung der ethischen Grenzen. Mediation kann zur Stabilisierung oder sogar Vergrößerung von Ungerechtigkeit beitragen. Die Konfliktbearbeitung muss dann kontextualisiert oder andere Verfahren, zur Unterstützung der Parteien eingefordert werden. In einer Gesellschaft, in der multikulturelles Zusammenleben, Integration und Ausgleich von Ungerechtigkeit zum offiziellen Wertekanon gehört, ist „Interkulturelle Mediation“ ein viel zitiertes Zauberwort geworden: Die Idee, man könnte Ungerechtigkeit, Macht-Asymmetrien oder eine individuell verspürte Bedrohung der eigenen Wertvorstellungen und Normen einfach „wegmediieren“, klingt reizvoll, führt aber letztlich zu einer Diskreditierung der Mediation. Konflikte mit interkulturellen Kontext werden oft mit grosser Schärfe und hoher Empfindlichkeit der Mediatoren gegenüber empfundener oder realer Benachteiligung ausgetragen. Die Herausforderung besteht darin, unter diesen Bedingungen gute und faire Mediationsergebnisse und prozedurale Gerechtigkeit zu gewährleisten. Dafür sind kulturspezifische Kenntnisse der MediatorInnen auf der einen Seite förderlich, egal ob es sich um ethnisch oder institutionell determinierte Kulturen handelt. Auf der anderen Seite steigt so die Gefahr blinder Flecken. Entscheidend bleibt die Kunst der MediatorIn, die darin besteht, eigene und fremde Wahrnehmungsmuster zu reflektieren und eine flexible Empathiefähigkeit zu entwickeln, offene Fragen zu stellen und sich immer wieder neu von der Kreativität und den Selbststeuerungskräften der Parteien überraschen zu lassen, Brücken der Verständigung aufzuzeigen und Alle zu unterstützen, ihre Anliegen zu vertreten. Der mancherorts zu hörenden Mystifizierung „interkulturelle Mediation ist etwas ganz Spezielles“, möchte ich entgegensetzen: Interkulturelle Aspekte in der Mediation fordern eine erhöhte Aufmerksamkeit und eine besonders qualifizierte „Fairness-Kontrolle“; grundsätzlich anders wird die Mediation dadurch aber nicht. Im folgenden werden Diagnosekriterien und methodische Anregungen für die Schärfung dieser erhöhten Aufmerksamkeit in der Mediationspraxis dargestellt. Mediation als mehrperspektivisches Verfahren beruft sich auf den Ansatz der ADR-Bewegung und auf deren Grundannahme, dass die Wahrscheinlichkeit für haltbare Konfliktlösungen wächst, wenn die Interessen, Bedürfnisse und Befürchtungen aller Parteien bei der Konfliktbearbeitung (im folgenden KB) Berücksichtigung finden. Es werden Lösungspakete erarbeitet, die von allen Parteien als gerecht empfunden werden. Im Gegensatz zum Gerichtsverfahren, das eindeutige Wahrheit und eindeutiges Recht feststellen will, ist Mediation ein mehrperspektivisches Verfahren, das Rechtsempfinden und die Wahrnehmung aller Beteiligten mit in den Blick rückt. Eine Mediation ist genau so fair, wie die Parteien den Mediationsprozess und seinen Ausgang empfinden.

Gleichzeitig ist Mediation kontextuell gebunden. Sie bleibt innerhalb des Systems oder der Systeme, denen die Parteien angehören. Das „gastgebende“ System, in dessen Einflussbereich die Mediation stattfindet, bestimmt auch den Rechtsrahmen. Das bedeutet, der Konflikt muss innerhalb des Rechtsrahmens als mediierbar gelten oder per Rechtsentscheid zur Mediation freigegeben werden<sup>1</sup> und die Konfliktlösung muss innerhalb des rechtlichen Rahmens gültig sein. Anderenfalls greifen andere Einflussfaktoren innergesellschaftlicher KB: Konfliktregulierung durch Machteingriffe oder rechtliche Positionen und Regelwerke.<sup>2</sup> Die verschiedenen Perspektiven auf „Gerechtigkeit“ zu erkennen und miteinander zu verbinden ist Aufgabe der MediatorIn.

### **Gerechtigkeitsempfinden und Kultur**

Unser Gerechtigkeitsempfinden ist, neben individuellen Anschauungen, geprägt durch unsere kulturelle Zugehörigkeit. Kultur soll hier rein deskriptiv verstanden werden als kollektives Bedeutungs- und Orientierungssystem, welches Wahrnehmung, Gefühle, Denken und Handeln der Mitglieder einer Gruppe (Gesellschaft, Organisation, Unternehmen, Volksgruppe, etc.) beeinflusst.<sup>3</sup> Dieser Einfluss kommt in unterschiedlichem Masse zum Tragen und bewegt sich je nach individueller Situation eines Mitgliedes und nach Situation der Gesamtgruppe zwischen zwei Pol-Paaren:

1. dem Wunsch nach Individualität und Abgrenzung versus dem nach Zugehörigkeit und Verschmelzung
2. Tradition und Beharrungsvermögen versus Veränderung und Entwicklung.

Es ist sinnvoll, Konflikte nur dann als „interkulturell“ zu diagnostizieren, wenn der Faktor Kultur Teil der Konfliktsubstanz ist, die Art der Austragung und Eskalation prägt, oder wenn er die Bearbeitung und Bearbeitbarkeit des Konfliktes beeinflusst.<sup>4</sup> Ob die jeweils unterschiedlichen Kulturen dabei ethnisch oder durch andere Zugehörigkeiten definiert sind, spielt keine Rolle. Mit Norbert Ropers unterscheidet ich vier Erscheinungsformen des Faktors Kultur (Faktoren 1, 3, 4 und 5)<sup>5</sup> in der Mediation, die ich notwendig ergänze durch die Faktoren 2 und 6:

- 1. Kultur als Kommunikationsbarriere,**
- 2. Kulturalisierung als Austragungsart oder Arena der KB,**
- 3. Kultur als Thema des Konfliktes,**
- 4. Kulturalisierung als Ausdruck des Wunsches nach Anerkennung,**
- 5. Unterschiedliche Konfliktkulturen (Umgang mit Konflikten),**
- 6. Kulturell bedingte unterschiedliche Entscheidungs- und Lösungstypen.**

---

1 In Mediationen zwischen Tätern und Opfern von Straftaten (Österreich: „Aussergerichtlicher Tausgleich“, BRD: „Täter-Opfer-Ausgleich“, Schweiz: „Straf-Mediation“) werden Konflikte zeitbegrenzt aus dem Bereich der gerichtlichen Entscheidung überwiesen werden an zugelassene MediatorInnen. Die Lösung wird durch Rechtsentscheid bestätigt und so ins System integriert.

2 In der KB zwischen verschiedenen Gesellschaften, der internationalen Mediation, der KB in Krisen- und Nachkriegsgebieten mit zusammen gebrochenen, sich auflösenden oder wandelnden Rechtssystemen ist dieser Zusammenhang komplizierter, s. Abschnitt ethische Grenzen.

3 vgl. Thomas 1993

4 Die unreflektierte Rede von „interkultureller Mediation“ und „interkulturellen Konflikten“ führt, wie weiter unten gezeigt wird, zu Kulturalisierungen und damit häufig zur Konfliktverschärfung.

5 Idee, Kriterien sowie verschiedene Interventionsarten s. Ropers 1999, S. 61ff.

6 Ropers spricht von „Kultur als Thema der KB“, wenn Konfliktissues im Werte- und Kultursegment liegen. Die von mir verwendete Kategorie „Austragungsart und Arena“ beschreibt darüber hinaus die Situation, wenn Kultur als Vordergrund der KB die eigentlichen Konflikt-Issues verdeckt.

Im folgenden werde ich diese sechs Varianten anhand von Beispielen aus unserer Praxis und einigen „Originaltönen“ von Parteien illustrieren und geeignete Interventionstechniken vorstellen<sup>7</sup>. Damit möchte ich helfen:

- für den Erhalt der prozeduralen Gerechtigkeit zu sorgen - aus Sicht der Parteien und des sie umgebenden Rechtssystems,
- den Selbstreflexionsprozess der MediatorInnen (auch auf dem Hintergrund ihrer Kultur) zu unterstützen,
- Mediationsprozesse aus einer „Kulturalisierungs“-Sackgasse zu führen, indem es gelingt, die Varianten des Faktors Kultur zu differenzieren und ihnen mit geeigneten Methoden und Techniken zu begegnen.

### 1. Kultur als Kommunikationsbarriere

Hier geht es um verbale und nonverbale Verständigungsprobleme und Missverständnisse. Sie entstehen aufgrund unterschiedlicher Nationalsprachen oder milieu-spezifischer Sprachen, unterschiedlicher Normen und Verhaltenskodizes und unterschiedlicher nonverbaler Haltungen, z.B. des Nähe-Distanz-Empfindens, der Gestik und des Augenkontakts. MediatorInnen achten hier auf:

- Empathisches, sensibles, mit allen Sinnen offenes Zuhören/ Schauen/ Fühlen. Es versteht sich, dass der ganze „Mediations-Handwerkskasten“, Spiegeln, Paraphrasieren etc. in Gebrauch kommt.
- „Dolmetschen zwischen den Kulturen“ ganz im Sinne von guten DolmetscherInnen, die nicht nur Inhalt, sondern auch Untertöne und Konnotation bis in die Körpersprache hinein mit übersetzen.
- gutes Pacing. Die aus dem NLP bekannte Technik erleichtert es, sich besser einzufühlen, Anerkennung und Respekt zu signalisieren und als MittlerIn im besten Sinne zu arbeiten.
- Einbezug von DolmetscherInnen wenn der Mediationsprozess dadurch objektiv oder aus Parteisicht gerechter gestaltet wird, indem eine Kommunikation auf gleicher Ebene verbessert wird. Dies gilt bei unzureichenden gemeinsamen Sprachkenntnissen, oder auch, wenn die Parteien z.B. nach kriegerischen Auseinandersetzungen aufgrund der Konfliktbelastungen die Sprache der Anderen nicht mehr verstehen wollen und können. Gerade in hochemotionalen Mehrparteien-Mediationen mit grösseren Gruppen<sup>8</sup> haben wir mit DolmetscherInnen sehr gute Erfahrungen gemacht.<sup>9</sup>

### 2. Kulturalisierung als Austragungsart oder Arena der KB

Von Kulturalisieren sprechen wir, wenn Konfliktparteien oder MediatorIn unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeit der Parteien für ihre Dissenzen verantwortlich macht und so in den Vordergrund der KB rückt, obwohl die kulturellen Differenzen nicht oder nur zu einem kleinen Teil die Konfliktsubstanz ausmachen. Kollektive Orientierungsmuster oder Wertesysteme werden so dazu benutzt, die eigene Position zu stärken und Widerspruch im Keim zu ersticken. Dies führt zwangsläufig zur Eskalation. Im folgenden **Bsp. 1** geschieht dies durch eine Art Tunnelblick der Parteien, ihre **Wahrnehmung verengt sich immer mehr auf Klischees und Stereotypen**, mit denen negative Bewertungen verbunden werden, während das Selbstbild euphemistisch dargestellt wird. **Bsp. 2 illustriert eine Eskalation durch Themenerweiterung.**

<sup>7</sup> Zur Gesamtübersicht der Erscheinungsformen und Techniken vgl. Wüsthube 1999, S. 149ff.

<sup>8</sup> Z.B. bei Mediationen zwischen bosnischen, kosovarischen und serbischen Gruppen.

<sup>9</sup> Die DolmetscherInnen sollten sorgfältig in ihre Aufgabe eingeführt werden, evtl. müssen sie auch geschützt und nach turbulenten Sitzungen debrieft werden, denn sie bekommen oft die unmittelbare Wucht der Konflikteskalation ab.

Mediationen zu dolmetschen und dabei innerlich neutral zu bleiben ist eine hohe Anforderung.

Alle als störend empfundenen Verhaltensweisen werden mit kulturellen Zugehörigkeiten verknüpft und es werden immer mehr Beispiele für unannehmbares Verhalten gefunden, auch wenn sie sich nicht auf das Verhalten der realen Parteien beziehen.<sup>10</sup> Zu den häufigsten MediatorInnen-Pannen gehört, unbewusst zu dieser Eskalation beizutragen.

**Bsp. 1:** Bei der Planung eines gemeinsamen Schülerprojektes durch ein Lehrer- und ein Sozialpädagogenteam, (also Gruppen mit sehr unterschiedlicher Organisations-kultur) kam es zum Bruch. In der Mediation wird über die von den Lehrern geforderte Zeiteinteilung in 45 Min. Rhythmen gestritten: Die Lehrer: „Wir haben in der Schule eben Regeln und müssen uns, gottseidank (!) an Zeitpläne halten.“ Die unausgesprochene Botschaft lautet: „Wir Lehrer haben einen Wert, den ihr Sozialpädagogen entbehrt – ihr seid deshalb schlechter als wir.“ Auf diese Botschaft reagieren die Sozialpädagogen, indem sie einen eigenen „Wir-Wert“ setzen, der wiederum die andere Partei entwertet da sie ihn angeblich entbehrt: „Das ist typisch Lehrer – vollkommen unflexibel!“ Die Lehrer: „Wir können uns eben nicht leisten, dauernd Kaffee zu trinken.“ - „Frechheit! Wenn ihr so von uns denkt, dann ...“ So könnte es lange weitergehen, das ursprüngliche Thema gerät in Vergessenheit, während die Parteien immer mehr abwertender Verallgemeinerungen aufeinander stapeln. Geeignete Interventionen sind:

- Die Parteien auffordern, zu konkretisieren, bis konfliktrelevante Aspekt ermittelt sind. Ärgerpunkte, Missgefühle, Verletzungen respektvoll und beharrlich erfragen.
- Wechseln auf die Metaebene (im Beispiel mit der Frage, ob die Parteien über Unterschiede von Sozialpädagogen und Lehrern sprechen möchten bzw. was die „eigentlichen“ Themen sind) oder mit den Parteien untersuchen, ob dieses Eskalationsmuster schon öfter „Konfliktmotor“ war. So gelingt es
- Instrumentalisierung der kulturellen Zugehörigkeit sichtbar zu machen.
- Trennung von Problemen und Personen(gruppen) führt zu Perspektiv-Erweiterung und damit in Richtung Deeskalation.

**Bsp 2:** Zwei Hausbewohnerinnen haben sich gegenseitig wegen Beleidigung und Körperverletzung angezeigt. Frau Aust hatte sich über fehlende Mülltrennung der Frau Kupcyk beschwert, eines Tages war die Situation in Form eines derben Hand-gemenges im Hausflur eskaliert. In der Mediation hört sich das so an: Frau Aust: „Sie ist eben Polin, die benehmen sich in unserem Haus alle unmöglich. Die MediatorIn lässt konkretisieren: „Was genau am Verhalten von Frau K. stört Sie?“ Solche wirklich sehr schlichten Interventionen führen (mit entsprechender Beharrlichkeit der MediatorIn) zur Auseinandersetzung über konkrete Issues. Zum Vergleich eine kulturalisierende Intervention, mit der die MediatorIn (ebenso schlicht wie unbeabsichtigt) selbst Kultur als Arena anbietet: „Das Verhalten der Polen im Haus stört Sie?“ Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird nun bald über „Die Polen“ und „die Deutschen“ erst im Haus dann im Allgemeinen diskutiert, - Eskalation automatisch eingebaut. Zusammenfassend lässt sich sagen: Kulturalisierung bedeutet immer auch Verallgemeinerung und Zuschreibung, oftmals auch (Ab-)Wertung, die von den Objekten solcher (Ab-)Wertung, Verallgemeinerung und Zuschreibung als ungerecht empfunden wird. In der KB werden (Ab-)Wertungen aufgebrochen, Verallgemeinerungen zu Gunsten konkreter Konfliktpunkte aufgegeben und Zuschreibungen zurück genommen. Gelingt dies nicht, wird der Mediationsprozess selbst polarisierend und den Beteiligten Menschen nicht gerecht.

### 3. Kultur als Thema des Konfliktes

Ch. Moore<sup>11</sup> unterscheidet 5 verschiedene Segmente von Konfliktursachen und -feldern, darunter das Segment Normen und Werte. Auf diese Segmente verteilen sich die verschiedenen Issues. Die Summe aller Issues nenne ich die Konfliktsubstanz. Wenn als Teil der Konfliktsubstanz unvereinbare Werte- oder Orientierungsmuster aufeinanderprallen, scheint ein Durchsetzungskampf unvermeidbar und gerechte Lösungen unerreichbar. In der Mediation kann es gelingen, das übermächtig wirkende Feld Kultur als ein Segment der KB zu relativieren und zusätzlich in anderen Segmenten (z.B. dem Beziehungs- oder Struktursegment) an Verständigungsmöglichkeiten zu arbeiten. Die Arbeit innerhalb des Wertesegments soll die Parteien im Idealfall instand setzen, ihre gegensätzliche Werte zu respektieren. Dies fällt leichter, wenn übergeordnete Gemeinsamkeiten innerhalb des Wertesegments gefunden werden.

Bsp.: Ein türkischer Vater verbietet seiner Tochter die Teilnahme am Schwimmunterricht. Im Gespräch mit der Klassenlehrerin werden übergeordnete Gemeinsamkeiten identifiziert: (die Verantwortung und Sorge von Vater und Lehrerin für das Wohl des Kindes). Nun können differierenden Werte angeschaut und respektiert werden. Vater: „Religion erlaubt nicht öffentliches Baden für Frauen“ Lehrerin: „Alle SchülerInnen sollen Gemeinschaft erleben, Mädchen und Jungen werden gleichbehandelt“. Die Arbeit an konkreten Alternativen kann beginnen.<sup>12</sup> Eine wichtige Rolle spielen hier auch die transformative Aspekte der Mediation. Dabei steht nicht primär die Lösung des Einzelproblems im Vordergrund. Vielmehr werden die Parteien in der Mediation darin gestärkt, insgesamt Konflikte konstruktiver auszutragen, indem sie lernen, die Anliegen der Anderen als menschlich plausibel anzuerkennen und andere Werte respektvoll stehen lassen zu können.<sup>13</sup>

### 4. Kulturalisierung als Ausdruck des Wunsches nach Anerkennung

Das Thema Anerkennung ist in fast jeder Mediation präsent. Im interkulturellen Kontext braucht es erhöhte Aufmerksamkeit, da es sich wechselseitig verstärkt mit der beschriebenen (Ab-)wertung durch Kulturalisierungen. Anerkennung (recognition) ist hier im Sinne des transformativen Ansatzes gemeint als „Anerkennung der Wahrheit und Würde des anderen“. Es geht darum zu akzeptieren, dass Sichtweise, und Wahrnehmung des Gegenübers nicht strategisch, böswillig oder schlicht unrealistisch ist, sondern eine Existenzberechtigung hat, auch wenn ich sie nicht teile oder die damit verbundenen Überzeugungen oder Handlungen nicht für gut befände. Mit den Konstruktivisten gesprochen: Ich akzeptiere, dass für dich Deine Landkarte der Wirklichkeit so aussieht und lasse sie zusätzlich zu meiner eigenen gelten. Lösungen werden nur nach diesem, oft sehr schwierigen Schritt der Anerkennung von allen Parteien als fair empfunden; er ist daher die Grundvoraussetzung jeder Mediation. Im interkulturellen Kontext befinden sich Parteien häufig objektiv oder subjektiv in einer asymmetrischen Machtkonstellation. Ebenso treffen wir auf stark fragmentierte Gruppen, die gerade auf der Suche nach einer kulturellen Identität sind. In der Absicht, sich selbst zu stärken, stellen solche Gruppen ihre gemeinsame Kultur und die Abgrenzungen zu anderen immer wieder in den Mittelpunkt und identifizieren diese als Konfliktursache. Je stärker eine Partei befürchtet, vollends an Einfluss zu verlieren desto hartnäckiger pocht sie dann auf die eigene, „kulturell bedingte“ Sichtweise als einzig gültige. Oft ist dies verbunden mit einem Rassismusvorwurf an die andere Seite und/oder an die MediatorIn.<sup>14</sup>

11 vgl. Moore 1996

12 In bestimmten Fällen können natürlich die rechtlichen Grenzen des gastgebenden Systems erreicht werden, ausserhalb derer keine vertretbare Mediationsvereinbarung geschlossen werden kann. s. Schluss dieses Beitrags.

13 Prominenteste Vertreter der Transformations-Schule sind. Baruch-Bush/ Folger, 1994. Sie verweisen auch auf einen langfristigen gesellschaftsverändernden Aspekt durch Erfahrungen einzelner Parteien mit Mediation.

Die MediatorIn wird dem wie folgt begegnen:

- Ständige Überprüfung auf **prozedurale Gerechtigkeit** und der eigenen **Allparteilichkeit** Die Parteien werden offen dazu ermutigt, wahrgenommene „Schräglagen“ in der Mediation sofort mitzuteilen, damit sie korrigiert werden können.
- Voraussetzung dafür ist ein hergestellter **Konsens über das KB-Design**.
- **Empowerment**, die Unterstützung darin, wohlverstandene Eigeninteressen, die den Positionen zugrunde liegen, herauszufinden, zu äussern und umzusetzen, brauchen **alle Beteiligten**, unabhängig von ihrer Mächtigkeit. Dies mag zunächst überraschen. Doch braucht auch die überlegene (oder sich überlegen fühlende) Partei Empowerment, um ihren Status nicht mehr zuungunsten der schwächeren auszuspielen.
- Die **Anerkennung als ein Konflikttissue** heraus arbeiten. O-Ton aus einer Mediation: „Ihnen ist es ein sehr wichtiges Anliegen, dass Partei B Sie als Gruppe mit gemeinsamen Erfahrungen und Interessen sieht und nicht nur als Einzelpersonen...?“ Nun kann am Thema „Anerkennung“ gearbeitet werden.
- Durch eine im Vorfeld und prozessbegleitend durchgeführte **Analyse des Konfliktfeldes** ist die MediatorIn besser dafür sensibilisiert, wenn Parteien versteckt um Anerkennung ringen.
- Mit einer **Statusanalyse** als Hilfe zur Selbstreflexion für eine allparteiliche Mediation: Welche Kriterien bestimmen den Rang und die Hierarchien innerhalb und zwischen den Gruppen? Dies könnten u.U. Kriterien sein, die sich von denen der MediatorIn erheblich unterscheiden.

##### 5. Unterschiedliche Konfliktkulturen

Der Umgang mit Konflikten ist kulturell geprägt. Wir lernen und erproben ihn im Zusammenhang mit Gruppenzugehörigkeiten und verfestigen ihn unbewusst als Norm. Ethnische Gruppen, Betriebe oder auch Familien haben ihre gewachsenen eigenen Konfliktkulturen.<sup>15</sup> Sie lassen sich auf vorgestellten Linien zwischen verschiedenen Polen verorten, wobei einerseits das Kollektiv, andererseits auch die Individualität der Protagonisten die Positionierung bestimmt.

Drei der wichtigsten Pole seien hier genannt:

1. individuelle versus kollektive oder durch das Kollektiv bestimmte KB
2. direkte versus indirekte Kommunikation und/ oder Konfrontation
3. stark auf die Konflikt-Issues orientierte Bearbeitung von Konflikten versus Einhaltung gesellschaftlicher und kommunikativer Rituale

Was ist zu beachten, um eine faire Mediation durchzuführen? Zunächst impliziert das Verfahren der Mediation selbst natürlich auch bestimmte (nordamerikanisch-nordesteuropäisch geprägte) Wertvorstellungen über den Umgang mit Konflikten. (z.B. individuelles Selbstbestimmungsrecht, direkte Kommunikation und die Grundeinstellung, dass Konflikte Chancen zur Entwicklung bergen ...). Durch **Kontextualisierung und Entwicklung eines angemessenen Konflikt-Bearbeitungs-Designs** kann den aktuell vertretenen Konfliktkulturen Rechnung getragen werden. Dazu wird die gemeinsame Basis der **Konfliktkulturen** ebenso wie die Unterschiedlichkeit bei den Parteien erfragt und diskutiert. Als Teil der **Empowerment-Strategie** werden die Parteien aktiviert, selbst ein auf ihre Konfliktkulturen und ihr Gerechtigkeitsempfinden zugeschnittenes Design zu entwickeln. Nur wenn die MediatorIn eigene **Konfliktmuster gründlich reflektiert**, wird es ihr gelingen, unbewusste Dominanz auszuschliessen. Allzu leicht kann es passieren, dass aufgrund der eigenen kulturellen Bedingtheit auch den MediatorInnen die eine KB-Form völlig plausibel und angenehm, die andere absurd und unproduktiv erscheint.

<sup>14</sup> Anja Weiss (2001) stellt in einer Untersuchung fest, dass in innergesellschaftlichen Konflikten die Angehörigen der dominierten Kultur meist dazu neigen, die Konflikte zu kollektivieren. Dahinter steckt der Wunsch, den eigenen Anliegen mehr Durchsetzungskraft zu verleihen.

<sup>15</sup> Zur Korrespondenz von unterschiedlichen Konfliktkulturen mit ethnischen Zugehörigkeiten vgl. Harris 1987 und aktuell: Isabel Gut-von Schulthess, unveröffentlichtes Material, Institut für Interkulturelle Kommunikation, Zürich, isabel.gut@iik.ch.

Hier gelangt die KB nach dem Mediations-Kreismodell<sup>16</sup> an Grenzen. Es wird ersetzt oder ergänzt durch polychrone Modelle<sup>17</sup>, Einbeziehung von Vertrauens- oder Führungspersönlichkeiten (Bsp.1), die Einsetzung von kulturell gemischten Mediationsteams, shuttle-Mediation und Mediation per Internet oder Telephonkonferenz (Bsp.2)

Erhalten bleibt in jedem Fall die mediative Grundhaltung. Wichtig: dass die MediatorInnen **nicht selbst in die Kulturalisierungsfalle tappen**: So könnte z.B. die Einsetzung eines ausgeklügelte kulturell gemischten Mediationsteams bewirken, dass Parteien auf ihre kulturelle Zugehörigkeit hin fokussieren, obwohl diese gar nicht konfliktrelevant ist.

**Bsp. 1:** Ein ehemaliger Ausbildungsteilnehmer aus Kamerun berichtet von erfolgreichen Mediationen mittels Vertrauenspersonen der Parteien. Ähnlich wie beim traditionellen Modell der Brautwerber wird mit ihnen verhandelt und so eine Blossstellung der Parteien vermieden. Sie wenden sich erst zum Abschluß einer gelungenen Mediation in einem öffentlichen Versöhnungsritual (wieder) einander zu.

**Bsp. 2:** In einem Mediationsverfahren zwischen einem grossen Versandhaus und zwei kleinen IT-Anbietern, (vor Kurzem noch sog. „Bastler-Klubs“), kontextualisierten wir die KB, nachdem die von allen geplante erste Mediationssitzung von Seiten des Versandhauses wenige Stunden vor Beginn abgesagt wurde. Das Versandhaus wünschte jetzt Konfliktverhandlungen per Mail mit dem Argument, schon allein das „Gebrüte in einem Raum“ sei unproduktiv, peinlich und unter dem bestehenden immensen Zeitdruck sei „ein klarer schriftlicher Austausch schon immer der gute Stil des Hauses gewesen“. Die IT-Firmen konnten sich eine KB nur in Gesprächen vorstellen, mit den Stimmen und direkten Stellungnahmen der Anderen. Sie fanden, dass es sich „einfach nicht gehöre, sich hinter dem Computer zu verschanzen“. Die Einigung über das KB-Design (per shuttle-Mediation erarbeitet) umschloss telephonische Einzelgespräche, von uns verfasste Rund-Mails zur Ergebnissicherung dieser Gespräche sowie zwei gemeinsame Telephonkonferenzen.

**Vertraulichkeit ist Gegenstand des Aushandlungsprozesses zwischen den Parteien.** Dieser Satz gilt für alle Mediationen. Im interkulturellen Kontext hat er besonderes Augenmerk verdient: Das Verständnis von Vertraulichkeit unterscheidet sich in verschiedenen Konfliktkulturen. Eine Einigung darüber, wie genau Vertraulichkeit in der KB umgesetzt wird, ist nicht selten der erste kleine Mediationserfolg.

Ein Beispiel: Bei der Einreise von Angehörigen einer humanitären Organisation gab es am Flugplatz von Somaliland Probleme wegen einer fehlenden Genehmigung. Eine Stehgreif-Mediation fand im Freien statt, und zwar an einem Ort, wo das Flughafenpersonal diese unauffällig und mühelos verfolgen konnten. Im Einklang mit der Palaver-Kultur wird der Konflikt unter freiem Himmel für Jeden hörbar und sichtbar bearbeitet. Auch wird so jeglichem Bestechungsverdacht der Boden entzogen.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> nach Fiutak o.J.

<sup>17</sup> Lederach entwickelte ein polychrones Modell mit einer Spirale aus Vertrauensbildung, Herstellen von Verbindungen, Plaudern, Arbeit an Vereinbarungen, Blockaden, erneutem Plaudern ... vgl. Lederach 1995

<sup>18</sup> Die afrikanischen Beispiele verdanke ich E. Baba, SERCIP Kamerun sowie P. Aeberhardt, Caritas Luzern

## 6. Kulturell bedingte unterschiedliche Entscheidungs- und Lösungstypen

In der Mediation hat die Art und Weise, wie Lösungen gefunden und beurteilt werden, große Bedeutung für deren Haltbarkeit und das Gerechtigkeitsempfinden der Parteien. Bezugssystem für die Beurteilung der Lösungen ist zu einem entscheidenden Anteil die Kultur, mit der sich die jeweiligen Parteien identifizieren. MediatorInnen sollten sehr aufmerksam sein, ob die KB so gestaltet ist, dass den Parteien angemessene Entscheidungsfindungen möglich sind (Bsp.1) und auch die Lösungstypen frei gewählt werden können (Bsp.2).

Die wichtigsten Typen seien hier wieder anhand von Polen aufgezeigt:

- Entscheidungsfindungsprozess: hierarchisch versus konsensual
- Lösungen: auf das Individuum ausgerichtet versus kurativ bezüglich des sozialen Systems

Unterschiedliche Entscheidungsfindungsprozesse finden wir oft auch in monoethnischen Mediationen. Z.B. treffen in einer KB zwischen Studierendenvertretung und ProfessorInnenschaft einer Universität konsensuale Prozesse, die in offenen Diskussionsrunden und Arbeitstreffen stattfinden, auf Entscheidungsfindungen, die durch die Hochschulhierarchie geprägt sind. Für beide Seiten liegt es bei diesen Diskrepanzen nahe, die andere abzuwerten: In den Augen der ProfessorInnen sind die StudentInnen „ineffektiv und chaotisch“, hinter dieser Bewertung steckt natürlich auch die Befürchtung, sie seien nicht greifbar und als Konfliktgegner unberechenbar. Die StudentInnen finden die ProfessorInnen „autoritär und starr“. Auch hier verbergen sich Befürchtungen: vor einem machtvollen und unpersönlich-unangreifbarem Agieren des Gegenübers. Gemeinsam war beiden Parteien die Unsicherheit, die jeweils Anderen nicht klar einschätzen zu können. Nachdem an diesem Punkt gearbeitet wurde und die Art und Weise der Rückbindung der VerhandlungsführerInnen an ihre Gruppe transparent wurde, konnten die verschiedenen Wege gegenseitig anerkannt (s.o.) werden.

Bsp. 2 verdeutlicht den Pol „kurativ bzgl. des sozialen Systems“: Ein junges Paar, Angehörige der vietnamesischen Diaspora in einem europäischen Land, hatten ohne Wissen und Einwilligung ihrer ebenfalls dort lebenden Eltern geheiratet. Diese waren tief gekränkt und verweigerten jeden Kontakt. Das Paar wurde von Vielen ausgegrenzt und die Community begann, sich zu spalten. Eine Mediation kam zustande, weil Alle den Wunsch nach einem Ende dieses für Alle schrecklichen Zustands hatten. Nachdem die Parteien ihre jeweiligen Hintergründe verstanden und anerkannt hatten als „gute“ Gründe für den Verlauf der Sache, war man sich bei der Optionssuche einig, dass es einer echten Zustimmung der Eltern bedürfe, um die Wunde im öffentlichen Ansehen für Eltern und Kinder(!) zu heilen. Vereinbart wurde die Scheidung der Ehe und eine darauffolgende Heiratsanfrage. Die Zustimmung der Eltern wurde unausgesprochener Bestandteil der Vereinbarung. Diese Lösung erwies sich einerseits als haltbar und völlig tragbar in dem internen System, in dem sich die Medianden bewegten. Andererseits geriet sie deutlich in den rechtlichen Grenzbereich des gastgebenden europäischen Landes, in dem Scheidungen aus den für die Parteien ausschlaggebenden Gründen zumindest nicht vorgesehen sind.



### **Gerechtigkeitsempfinden und die rechtlichen und ethischen Grenzen der Mediation**

Rechtliche Grenzen werden bestimmt durch das Hoheitsgebiet, in dem die Mediation stattfindet. Die Umsetzung der Vereinbarung im letzten Beispiel war daher letztlich auch auf ein verständnisvolles gastgebendes System angewiesen. Im Schulbeispiel wäre in Deutschland die Befreiung vom Sport aus religiösen Gründen möglich, nicht aber von der Schule selbst. Dies kann also nicht Mediationsergebnis sein.

Als Ausgangspunkt einer Mediation ist eine solche Position dann denkbar, wenn der Partei keine falschen Versprechungen hinsichtlich der Durchsetzung ihrer Position gemacht werden und sie dennoch zur Mediation bereit ist. Dann ergibt sich die große Chance, heraus zu arbeiten, welche Interessen und Befürchtungen hinter den Positionen liegen, um zumindest die oben beschriebenen transformativen Erfahrungen der Parteien zu stärken, im Idealfall aber zu einer besseren Verständigung und Einigung im Rahmen des geltenden Rechtes zu kommen. Ethische Grenzen müssen letztlich für jeden Einzelfall festgestellt werden. Dabei zählen die Perspektiven aller Parteien und Stakeholder genauso wie die der Mediator:innen und umgebenden Systeme.

Im internationalen Kontext müssen immer wieder heikle Entscheidungen getroffen werden: Im Umgang mit Parteien, die z.B. mit Gewalt agieren oder drohen, stellt sich die Frage, ob man mit ihnen arbeitet, in der Hoffnung, letztlich für alle Parteien und Stakeholder eine Verbesserung zu erreichen, oder ob es ethisch nicht vertretbar ist, zu verhandeln.

In der Krisenprävention und Entwicklungszusammenarbeit findet KB häufig in einem Umfeld statt, in dem Rechtssicherheit nicht mehr gegeben ist oder von den externen Konfliktbearbeitern nicht akzeptiert wird.<sup>19</sup> Leicht kann die KB hier zur Aufrechterhaltung bzw. sogar Vergrößerung der Ungerechtigkeit beitragen und so ihre ethischen Grenzen überschreiten.

Für alle Mediationsverfahren im interkulturellen Kontext ist es wichtig, stets die Wirkung des gastgebenden Systems auf das Macht- und Ohnmachtsgefühl und die reale Macht der Parteien zu reflektieren, um eine ethisch vertretbare, faire Mediation im Sinne aller Beteiligten zu gewährleisten. Erhöhte Aufmerksamkeit im interkulturellen Kontext bedeutet: **Nichts sollte selbstverständlich sein.**

---

<sup>19</sup> Über das Spannungsfeld in dem sich Konfliktbearbeitung in der Krisenprävention, der Humanitären Hilfe und der Entwicklungszusammenarbeit befindet, über Ansätze von Konfliktprävention und -regelung (z.B. in der KB mit gewaltbereiten oder kriegführenden Akteuren in Tadschikistan, in der humanitären Hilfe im Sudan, dem Horn von Afrika, in Bosnien etc.) vgl.: Bächler, Truger, 1999

**Literatur:**

- Baechler, Günther/ Arno Truger (Hg.) 1999: Krisenprävention. Friedensbericht, Zürich.
- Baruch Bush, Robert A./ Joseph P. Folger 1994: The Promise of Mediation. Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition, San Francisco.
- Fisher, Roger/ William Ury/ Bruce Patton 1998: Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln, Frankfurt/Main.
- Fiutak, Thomas R. o.J.: 4 1/2 Phasen einer Mediation, unveröff. Material, Minneapolis.
- Glasl, Friedrich 1998: Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte – Übungen – Praktische Methoden, Stuttgart
- Harris, P. R. 1987: Managing Cultural Differences, Houston.
- Lederach, J. P. 1995: Preparing for Peace: Conflict Transformation across Cultures, Syracus.
- Liebe, Frank/ Petra Haumersen 1999: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mülheim a. d. Ruhr.
- Moore, Christopher W. 1986: The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Ropers, Norbert 1999: Interkulturelle Mediation. Versprechen oder Möglichkeit? Begriffliche Klärungen und Problemfelder, in: Jörg Calließ (Hg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation (Loccumer Protokolle 7/99), Loccum, S. 61-78.
- Thomas, Alexander (Hg.) 1993: Kulturvergleichende Psychologie, Göttingen.
- Weiss, Anja 2001: Macht und Differenz: Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. Berghof-Report Nr. 7, Berlin.
- Wüsthube, A. Ljubjana 1999: Aspekte interkultureller Kompetenzvermittlung in Aus- und Weiterbildung zur Mediation, in: Jörg Calließ (Hg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation (Loccumer Protokolle 7/99), Loccum, S. 149 – 156

**Zur Autorin:**

Ljubjana Wüsthube, Ausbilderin für Mediation (BM), Organisationsberaterin, Leiterin von **inmedio** (Institut für Mediation Beratung Entwicklung Berlin und Rhein/Main). Lehrbeauftragte an FH Aargau und HSA Bern. inmedio bietet Mediationen in Wirtschaft, Organisationen und der internationalen Zusammenarbeit sowie Jahresausbildungen für Mediation und Konfliktmanagement in der Schweiz (in Koop. mit der DEZA), Berlin, Frankfurt, Jena und München an.