

Mediation im interkulturellen Kontext

1. Gesellschaftspolitischer Hintergrund
2. Was ist Mediation im interkulturellen Kontext?
3. In welchen Bereichen kann Mediation im interkulturellen Kontext stattfinden?
4. Exkurs: Kulturen
5. Exkurs: Mediation im interkulturellen Kontext

1. Gesellschaftspolitischer Hintergrund

Globalisierung ist nicht nur ein wirtschaftlicher und politischer Prozess oder ein Prozess, der sich in den Medien ausdrückt, sondern in erster Linie ein menschlicher Prozess. Wenn Unternehmen fusionieren, wenn Märkte international funktionieren, wenn Arbeitnehmer mobil sind, im In- und Ausland tätig werden, wenn Menschen unterschiedlicher Herkunft kommunizieren und zusammenarbeiten, liegen die Schwierigkeiten oft auf der menschlichen Ebene; häufig sind die Konflikte kulturell geprägt. Werden Schwierigkeiten auf der menschlichen Ebene nicht gelöst, leidet nicht nur die Produktivität darunter, sondern vor allen Dingen auch der einzelne Mensch bzw. die Menschen, die an einem Konflikt beteiligt sind. Vor diesen Hintergründen gewinnt Kommunikation und Mediation im interkulturellen Kontext zunehmend an Bedeutung.

2. Was ist Mediation im interkulturellen Kontext?

Mediation im interkulturellen Kontext bedeutet in erster Linie Verständigung, gegenseitiges Verstehen. Mitglieder unterschiedlicher Kulturen haben unterschiedliches Konfliktverhalten. Das kann für alle Beteiligten den Umgang schwerer machen, ohne dass sie genau wissen, warum: Sitten, Sprache, Gebräuche, Traditionen, Zeitgefühl, Ehrgefühl, Hierarchien und Entscheidungsgepflogenheiten sind stark durch kulturelle Identität geprägt. Aus dem gelebten Identitätsgefühl entspringen spezifische Bedürfnisse, Wahrnehmungen und Sichtweisen, die mit den jeweils eigenen Sichtweisen häufig nicht übereinstimmen. Im Zusammenwirken von Menschen unterschiedlicher Herkunft kann man daher nicht von einer gemeinsamen Kommunikationsebene ausgehen. Deshalb geht es in der Mediation nicht oder nicht nur um „Lösungen“, sondern in erster Linie um Verständigung, um einen beiderseitigen Lernprozess. Hierzu gehört es, ein Gespür für Chancen zu entwickeln, ebenso Geduld, Kreativität, Zuhören- und Zulassen können, Beharrlichkeit, Ausdauer, Offenheit und hundertprozentige Präsenz an den Tag zu legen.

3. In welchen Bereichen kann Mediation im interkulturellen Kontext stattfinden?

Mediation im interkulturellen Kontext kann helfen, Konflikte in Unternehmen zu lösen, in denen Arbeitnehmer unterschiedlicher Herkunft zusammenarbeiten. Sie kann der Völkerverständigung und der (Friedens-)Politik dienen. Überall dort, wo Konflikte nach wie vor gewaltlos gelöst werden, ist Mediation ein hervorragendes Mittel, verhärtete Fronten aufzuweichen, Gesprächsbereitschaft herzustellen oder zu fördern. Oft genug können die Konfliktparteien sich – unabhängig von ihren sprachlichen Fähigkeiten – nicht verstehen, weil kulturelle Unterschiede nicht berücksichtigt werden. Mediation im interkulturellen Kontext ist genau

genommen Friedenspolitik auf menschlicher Ebene. Beispiele dafür sind Stadtentwicklungsprozesse, Bürgerbeteiligungen, Vermittlung zwischen Jugend-Gangs, aber auch Konfliktlösungen in internationalen Geschäftsbeziehungen und Partnerschaftsfragen.

Gesellschaftspolitische Ziele von Mediation im interkulturellen Kontext sind:

- Aufwertung von Kulturen, auch im deutsch-deutschen Diskurs,
- mehr Selbstbestimmung und Inklusivität für Minderheiten,
- aktive Einwanderungspolitik,
- Beiträge auch über Staatsgrenzen hinweg, die zu Fragen von Umwelt, Ökonomie und Frieden neue Wege eröffnen.

4. Exkurs: Kulturen

Kulturen entstehen nach Definition der einschlägigen Literatur durch Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen und durch die vermehrte Kommunikation innerhalb dieser bestimmten Gruppen gegenüber der Kommunikation mit Nicht-Mitgliedern.

Auf diesem Wege bilden sich Sprachformen, gemeinsame Verhaltensweisen, Werte und Normen. Diese gemeinsamen Formen müssen nicht notwendigerweise explizit diskutiert, vereinbart und festgehalten werden. Sie sind häufig nur den Insidern bekannt, ja, sie sind gerade die Merkmale, an denen Insider erkannt werden können bzw. an deren Fehlen die Outsider identifiziert werden können. Oft geht es dabei nur um die Feststellung, ob jemand "dazugehört" oder nicht.

Die Prägung durch die unterschiedlichen Kulturen, denen ein Mensch im Laufe seines Lebens angehört, ist unterschiedlich stark. Die Stärke wird im Allgemeinen gesteigert durch einen frühen Eintritt (Lebensalter), durch die Dauer und durch die Unausweichlichkeit der Zugehörigkeit. Ein weiterer Faktor ist die subjektive Bedeutung, welche der Gruppenzugehörigkeit gegeben wird. Dadurch können beispielsweise die Regeln einer Jugend-Gang - vorübergehend oder auch lebenslang prägend - unter Umständen eine größere Bedeutung bekommen als die zeitlich frühere und durch ihre Unausweichlichkeit im Allgemeinen sehr stark prägende Familienzugehörigkeit.

Es ist also keine Voraussetzung für die Zugehörigkeit zu einer Kultur, ob man sie bewusst gewählt hat. Es ist auch keine Voraussetzung, sich ihrer wirklich bewusst zu sein. Die Mehrzahl solcher Zugehörigkeiten ist den Mitgliedern nicht bewusst. Die damit zusammenhängenden, übernommenen Werte sind es meist auch nicht.

Diese Definitionen sind in ihren Konsequenzen nicht leicht zu verstehen. Namhafte Wissenschaftler und Berater befassen sich in den USA mit diesem Gebiet seit nunmehr mehr als 50 Jahren. In Westeuropa brachte man durch die überall nahen Sprach- und Nationengrenzen zunächst mehr Erfahrungswissen mit und fing wohl deshalb etwas später und auf einer anderen Basis erst vor ca. 10 Jahren damit an, dies als Wissensgebiet intensiver zu behandeln.

Um die Bedeutung herauszustellen, sei daran erinnert, dass man praktisch bei allen Kriegen, hinter denen natürlich auch handfeste Interessen standen, die Spannungen zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen in Form von Propaganda-Maßnahmen benützt hat. Oft genug standen diese Differenzen vielleicht auch wirklich als Motive dahinter, z.B. in den Religionskriegen.

Unter Kultur verstehen wir die durch Gruppenzugehörigkeit geprägten und übernommenen Verhaltensweisen, Werte, Haltungen und Glaubenssätze.

5. Exkurs: Interkulturelle Konflikte:

Gemeint sind hier alle Konflikte, in die Menschen oder Gruppen von Menschen mit unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit verstrickt sind. Im Sinne der weiteren Betrachtung ist es nicht entscheidend, ob die Ursache des Konfliktes in den unterschiedlichen Werten der beteiligten Kulturen liegt, ob sie allein durch die Mitgliedschaft des jeweils Anderen zu einer anderen Gruppe, durch Vorurteile und Ressentiments oder, in stärkerer Form, durch Rassismus entstanden sind, oder ob sie genauso zwischen Menschen der gleichen Kultur auftreten könnten. Es spielt hier auch keine Rolle, ob die Konflikte von den Beteiligten oder von Außenstehenden als "interkulturell" bezeichnet werden würden.

Arbeitsdefinition:

Wenn die Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt und der Prozess mit angemessenen Kenntnissen und Methoden gestaltet wird, dann sprechen wir von interkultureller Mediation.

(Fachgruppe Interkulturelle Mediation im Bundesverband Mediation e.V.)

Fazit für den Umgang mit diesen Situationen:

- Jeder Mensch gehört mehreren Kulturen gleichzeitig an, wobei manche wichtiger und andere weniger bestimmend sind in ihren Einflüssen.
- Kulturen entstehen durch die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen und durch die vermehrte Kommunikation innerhalb dieser bestimmten Gruppen.
- Es entstehen dabei gemeinsame Sprachformen, gemeinsame Verhaltensweisen, Werte und Normen. An bestimmten Verhaltensweisen werden automatisch die Insider erkannt, bzw. am "Fehlverhalten" die Outsider identifiziert. Fehlverhalten eines Insiders führt unter Umständen zu dessen Ausschluss.
- Die eigenen Formen und Normen sind in der Regel nicht bewusst, werden nicht diskutiert und verhandelt. Erst in dem Moment, in dem eine Abweichung auftritt, schreckt der Mensch hoch und empfindet etwas als unangenehm, falsch, unverständlich. Jetzt denkt man, der oder die andere Person ist diejenige, die „anders“ ist – auch spiegelbildlich sieht der oder die „Anderer“ das genau so: auf einmal sind alle „anders“, aber sie meinen immer noch, nur die „Anderen“ seien anders.
- Hier sei Karl Valentin zitiert: „Fremd ist der Fremde nur in der Fremde“ Und umgekehrt: In der Fremde sind wir alle fremd...“

Wichtig ist, dass die Forschung auf Grund ihrer Erkenntnisse in der Lage ist, uns mit praktischen Regeln zu versorgen, wie wir in solchen Situationen effektiver und für alle Beteiligten besser agieren können.

Was hilft dieses Wissen?

- Entsprechend ausgebildete und befähigte MediatorInnen können die Konfliktparteien dabei unterstützen, Missverständnisse von tatsächlichen Interessenkonflikten zu trennen, geeignete Kommunikationsformen zu finden, die eine Verständigung aus beider Sicht erst ermöglichen und dann zum Beispiel an die Behandlung der Interessenskonflikte gehen.
- Je mehr Menschen durch Training und Reflektion ihre eigenen kulturellen Regeln und Normen kennen und einen Begriff von der Möglichkeit des eigenen Fremdseins gebildet haben, desto mehr Menschen können selbst dazu beitragen, dass interkulturelle Konflikte geeignete Behandlung erfahren – und nicht in chronische oder akute Spannungen und Schlimmeres übergehen.