

Kann Mediation interkulturell sein? Gegenstand und Grenzen des Mediationsansatzes



Dominic Busch

Steffen Kanis

Was ist ein Mediationsansatz zu leisten imstande? Wo sind der Mediation Grenzen gesetzt? Zu diesen Fragen äußern sich Prof. Dr. Dominic Busch, Professor für interkulturelle Kommunikation und Konfliktforschung an der Universität der Bundeswehr München, und Steffen Kanis, Mediator und Ausbilder bei »Mediation in Diversity« in Berlin mit Arbeitsschwerpunkten im Bereich der interkulturellen Mediation, Mediation in Sorgerechtsfragen und der Wirtschaftsmediation.

mondial: Herr Kanis, was ist Mediation für Sie?

Steffen Kanis: Ich persönlich halte Mediation für zutiefst demokratisch und selbstbestimmt, weil jede Partei eine Mediation jederzeit einberufen, aber auch beenden kann. Grundsätzlich spielt für mich in jeder Mediation Interkulturalität eine Rolle, weshalb ich in meiner Praxis Bezug auf meine Arbeit auch von interkultureller Mediation spreche.

mondial: Herr Busch, wie begreifen Sie Mediation? Wann wird sie interkulturell?

Dominic Busch: Zunächst einmal begreife ich Mediation als offenes, flexibles und dynamisches Verfahren. Bezüglich der interkulturellen Mediation fällt mir immer wieder auf, dass es viele unterschiedliche Vorstellungen des Konzepts gibt. Manche MediatorInnen verstehen Mediationen dann als interkulturell, wenn sie selbst oder die Konfliktparteien in interkulturellen Kontexten leben bzw. darin sozialisiert sind. Andere wiederum fragen sich eher, welche Rolle Kultur und Interkulturalität in jedem einzelnen Verfahren spielen – nur weil die beteiligten Personen unterschiedlich sozialisiert sind, muss das ja nicht zwingend in jedem Fall eine Rolle spielen bzw. muss die konkrete Rolle erst reflektiert werden. Daraus entstehen unter MediatorInnen sehr unterschiedliche Einschätzungen dazu, ob und inwieweit auch das Verfahren der Mediation jeweils angepasst, verändert oder jedes Mal neu ausgehandelt

werden muss. Letztlich ist das Verfahren der Mediation, wie wir es hier in westlichen Kontexten besprechen, aber auch selbst etwas sehr Kulturspezifisches. Nicht zuletzt deshalb stellt es beispielsweise demokratische Werte sowie die Bedürfnisse und die Autonomie von Individuen in den Vordergrund.

mondial: Herr Kanis, wie erleben Sie interkulturelle Mediation in der Praxis?

Steffen Kanis: Für mich ist in der Praxis eine interkulturelle Mediation dann gegeben, wenn sich unter den Parteien unterschiedliche MuttersprachlerInnen finden lassen, es sich um bikulturelle Partnerschaften handelt oder die Mediation in einer Fremdsprache stattfindet. Gespräche über die eigenen Gefühle und Wertvorstellungen in einer Fremdsprache können sehr anstrengend für die Beteiligten sein. Daher müssen Mediatoren kulturelle Unterschiede beachten, denn durch ein interkulturelles Setting kommen immer weitere Dimensionen hinzu, die zu beachten sind. Darum finde ich auch das Wissen um kulturelle Unterschiede sowie kulturelle Sensibilität für uns MediatorInnen so bedeutsam.

Kulturelle Prägungen spielen gerade in Konfliktfällen eine wichtige Rolle. Je länger ich praktiziere, desto mehr kulturelle Unterschiede fallen mir auf.

Dominic Busch: Die besondere Schwierigkeit des Lebens in einer Fremdsprache ist ein wesentlicher Punkt. Demgegenüber gibt es ja

auch Vertreter, die der Meinung sind, dass es gar keine interkulturelle Mediation gebe. Mediation sei stattdessen ein strikt individuenzentriertes Verfahren, wohingegen Kultur als Begriff auf Kollektive abzielt. Wenn dann doch jemand die Meinung vertritt, dass Kultur in einem bestimmten Konflikt eine Rolle spiele, müsse man dies als Instrumentalisierung von Kultur auffassen, um die eigene Position zu stärken, vielleicht sogar, um sie als nicht verhandelbar zu deklarieren. Der Mediator/die Mediatorin sollte dann diese Argumente als Konstruktion abbauen und die Bedürfnisse der Individuen fokussieren.

Ich finde, dass eine Situation (im Allgemeinen) dann als interkulturell bewertet werden kann, wenn jemand sie dafür hält, ob nun ein Beteiligter oder ein Beobachter. Hier geht es dann um eine subjektive Betrachtung und Zuschreibung, die zunächst einfach als Sichtweise akzeptiert werden muss. Ausgehandelt werden muss dann der Umgang mit eventuell unterschiedlichen Perspektiven.

Steffen Kanis: Es ist unumstritten, dass es interkulturelle Unterschiede gibt und somit gibt es auch bei der Mediation besondere Aspekte, die beachtet werden müssen.

Dominic Busch: Das stimmt sicher. Aber häufig werden kulturelle Zuschreibungen im interkulturellen Kontakt auch dafür genutzt, sich nicht ändern zu müssen. Dadurch entsteht eine Verantwortungsentlastung. Entscheidend ist am Ende immer die Frage, auf welche Rolle von Kultur man sich in der Mediation einigt, das wäre dann auch Teil des Verständigungsprozesses.

Steffen Kanis: Ja, genau darum geht es. Und durch das Erkennen dieser Situation gilt es, Lösungen zu finden. Ein wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist auch, dass es bestimmte Gruppen gibt, die sich gesellschaftlich und kulturell benachteiligt fühlen (und sind). Das braucht einen spezifischen Umgang. Gesellschaftlich-kulturell bedingte Benachteiligungen führen oft zu Diskriminierungen, die in einer Mediation thematisiert werden sollten, damit Konfliktparteien überhaupt auf Augenhöhe gelangen können. Darum ist für mich selbstverständlich, dass das Interkulturelle durchaus eine entscheidende Rolle in der Mediation spielt und mehr Beachtung finden müsste.

Mediation ist ein außergerichtliches gesprächsbasiertes Verfahren zur Bearbeitung von Konflikten, in dem ein Mediator/eine Mediatorin als allparteiliche(r) Dritte(r) zwei oder wenige mehr Konfliktparteien bei der Bearbeitung ihres Konflikts unterstützt. Konfliktlösungen werden dabei dann als besonders nachhaltig angesehen, wenn sie den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden und wenn die Konfliktparteien in die Lage versetzt werden, auch zukünftig wieder miteinander auszukommen. Sichergestellt werden müssen hierzu eine permanente Autonomie der beteiligten Konfliktparteien sowie ihre freiwillige Teilnahme an dem Verfahren. Mediation wird häufig aufgrund ihrer hohen situativen Flexibilität und ihrer Fokussierung auf die Bedürfnisse der beteiligten Parteien als besonders gut geeignet auch für die Bearbeitung von Konflikten in interkulturell bedingten Kontexten angesehen.

Dominic Busch: Durch kulturelle Zuschreibungen und einen Mehrheits- bzw. Minderheitsdiskurs entstehen Machtungleichgewichte. Diese sollten in der Mediation immer sichtbar gemacht und bestenfalls ausgeglichen werden. Der Umgang im interkulturellen Kontakt ist fast immer von solchen Ungleichheiten geprägt. Hier kann Mediation ansetzen und nach Wegen zur Überwindung dieser Probleme suchen.

Steffen Kanis: Das spielt auch in der Praxis, z.B. bei Trennungen von Paaren, eine ganz entscheidende Rolle. Ein einfaches Beispiel wäre in diesem Zusammenhang: Wer zieht aus der gemeinsamen Wohnung aus? Aber auch: Wer hat bessere Chancen, eine neue Wohnung zu finden?

Dominic Busch: Mehrheitsangehörige sind in solchen Fällen wohl eher dazu geneigt, das Ungleichgewicht herunterzuspielen.

Steffen Kanis: Andererseits gibt es auch Minderheiten, die sich ständig benachteiligt fühlen und aus dieser Rolle heraus agieren und darüber mehr für sich einfordern möchten.

mondial: Wie schätzen Sie zukünftige Entwicklungen im Bereich der Mediation ein? Wo sind ihr Grenzen gesetzt und welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?

Dominic Busch: Die Forschung zur interkulturellen Mediation basierte auch international bis vor einigen Jahren fast ausschließlich auf essentialistischen Kulturverständnissen, d. h., man ging davon aus, dass es unterschiedliche Kulturen ganz einfach gibt und dass man ihre Unterschiede mit einem geschulten Blick erkennen und beschreiben kann. Im Bereich der sozialwissenschaftlichen Kulturtheorien hält man diese Sichtweise schon deutlich länger für zu vereinfacht und letztlich auch selbst für konstruiert. Stattdessen gehen heute die meisten Definitionen auf unterschiedliche Weise davon aus, dass Kulturalität dynamisch und veränderbar ist, vor allem aber, dass AkteurInnen in Situationen selbst immer wieder neu aushandeln, was Kultur für sie bedeutet und welche Rolle sie für die Situation spielt. Diese Haltungen nehmen in die Forschung zur interkulturellen Mediation erst etwas verzögert und auch zögerlich Einzug. Erkennbar ist auch, dass ForscherInnen häufig einfach den Kulturbegriff verwenden, den sie für das eigene Forschungsprojekt am besten gebrauchen können. Meine Kritik wäre hier, dass es für eine Forschung vielleicht helfen würde, eher einen Schritt zurückzugehen und zu sagen: Wir schauen uns das aus unterschiedlichen Perspektiven an, denn mit unterschiedlichen Kulturtheorien kann ich eventuell auch Sachen sehen, die ich in der Praxis nicht beachtet habe. So könnte man den Horizont erweitern.

Steffen Kanis: Mein Horizont bezieht sich ja eher auf den Raum Deutschland bzw. auf Berlin in Bezug auf Mediationsanfragen. Im Coaching-, Beratungs- und Supervisionsbereich finde ich meine Aufträge über Empfehlungen. Dabei sind Privatpersonen die größte Gruppe. Explizite interkulturelle Mediationsanfragen erreichen mich selten. Ich erkläre mir das so, dass es für Communities noch (immer) nicht so selbstverständlich ist, auf Mediation zurückzu-

greifen. Langsam gibt es mehr Versuche, DolmetscherInnen in das Verfahren miteinzubeziehen, aber es passiert noch sehr wenig. Ich würde mir für die Zukunft wünschen, dass sich interkulturelle Mediation in den Communities stärker etabliert, damit Erfahrungswerte entstehen, zu denen wir MediatorInnen uns professionell austauschen können.

Dominic Busch: Über die Rolle von Kultur zu sprechen, hat so gut wie immer auch eine politische Dimension: Man kann damit Menschen oder Gruppen für Sachverhalte und Zustände verantwortlich machen oder ihnen Verantwortungen entziehen, man kann sie inkludieren oder exkludieren, als Täter oder als Opfer darstellen. In den Medien ist es immer weniger opportun, überhaupt über kulturelle Differenz zu sprechen – wahrscheinlich weil man befürchten muss, dann vorgeworfen zu bekommen, dass man sich doch eines veralteten und vereinfachenden, essentialistischen Kulturbegriffs bediene. Konstruktivistische Kulturverständnisse sind schwieriger zu vermitteln – und in schneller medialer Kommunikation bekommt man sie eventuell gar nicht erst abgenommen, sondern wird als alter Essentialist abgestempelt. In der Flüchtlingsthematik der vergangenen Jahre wurde über kulturelle Identitäten medial so gut wie gar nicht gesprochen. Stattdessen machen sich rechtsextreme politische Parteien den vereinfachenden und stereotypisierenden Kulturbegriff zunutze. Gegen diese Vereinfachung müssen wir argumentieren und dürfen nicht zulassen, dass Kultur hier schon wieder instrumentalisiert wird, um Grenzen zu ziehen. Wir müssen klarstellen, dass Kulturalität und kulturelle Identitäten multipel, dynamisch und wandelbar sind und schon immer waren. Wesentlich ist außerdem die Rolle von Selbst- und Fremdzuschreibungen in

diesem Bereich, die häufig zugunsten der Annahme einer gegebenen Kultur völlig vergessen wird.

mondial: Herzlichen Dank für das Gespräch.

Das Gespräch führten Friederike von Denffer (Leitung **mondial**-Redaktion) und Tamara Vogel (freie Journalistin, Masterstudium Freie Universität Berlin).

Steffen Kanis ist kulturell mit der Faschingszeit in Mainz aufgewachsen; würde die Welt oft lieber noch humorvoller sehen wollen, findet aber immer Gefallen daran, Gesellschaften auch den Spiegel vorzuhalten. Steffen Kanis lebte nach seinem Politik- und Pädagogikstudium eine Zeit lang in Sao Paulo, Brasilien, ist heute Trainer für kulturübergreifende Verständigung und Mediator BM und versucht, mit der Mediationsaus- und fortbildungsstätte »Mediation in Diversity« diese beiden Identitäten zu vereinen. **Sein Filmtipp:** immer wieder »Der Rosenkrieg«.

Dominic Busch ist Professor für interkulturelle Kommunikation und Konfliktforschung an der Universität der Bundeswehr München. Seit seiner Promotion zur interkulturellen Mediation, die 2004 mit dem Mediations-Wissenschaftspreis der Centrale für Mediation Köln ausgezeichnet worden ist, beschäftigt sich Dominic Busch mit Kulturverständnissen in der Mediation sowie dem Gedanken an Mediation als eine gesellschaftliche Projektionsfläche für Idealvorstellungen zur Konfliktbearbeitung und zum Zusammenleben, das in interkulturellen Kontexten zu einer vergleichsweise expliziten Basis für Neu-Aushandlungen heranwächst. Die kulturelle Konstruktion von Kultur spielt auch in weiteren Forschungsthemen von Dominic Busch eine Rolle, wie beispielsweise jüngst in Überlegungen zur interkulturellen Nachhaltigkeit sowie zum Interkulturalisten als Visionär. **Sein Filmtipp:** Mit und ohne Kinder ist der Film »Zoomania« eine gute aktuelle Darstellung gesellschaftlicher Diskurse um kulturelle Differenz, Diversität und Chancengleichheit.

The International Team Trust Indicator (ITTI)

Join the next online certification!

Trust is a critical component for any group of people to perform successfully together but how you build and maintain trust is another matter.

The ITTI is a powerful diagnostic that uniquely focuses on the team as a whole and captures the intangible element of trust within a group of people.

It also provides coaching guidance to help move them forward.

What will the ITTI Certification help you to do?

- Show where team members are succeeding in meeting each other's trust requirements
- Help get to the heart of a team's misperceptions about each other
- Bring to the surface some difficult to identify barriers which have been holding the team back
- Provide the basis for an action plan or a team trust charter and highlight non-negotiable behaviours expected within the team
- Kick-start a longer term team coaching process that can be monitored over time
- Offer opportunities for personal coaching and development
- Help explore cultural differences in trust requirements between sub-groups within the team

Winter Certification Schedule:

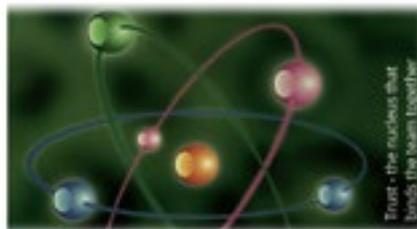
Learning Platform opens: 9th January 2018

Web Conference 1: 17th January 2018

Web Conference 2: 24th January 2018

Price - £695 (ex vat)

All SIETAR Deutschland Members receive 10% off price of certification (Payment plans available, please enquire for terms)



Contact us to find out more about our other trust building products...

W: www.worldwork.biz / E: info@worldwork.biz / T: 00 44 (0) 207 486 9844

