

Interkulturelle Mediation – oder lieber Diversität in der Mediation?

von Agnes Dyszlewski

Lassen Sie uns ganz basal starten: Yousefi (2014) beschreibt Kultur als ein offenes und dynamisch veränderbares Sinn- und Orientierungssystem, das sich entwicklungsgeschichtlich vor allem durch Religion, Normen und Werte, alltagspraktische Handlungsweisen sowie Wissenschaft und Kunst ausprägt. Damit wir von Kultur sprechen können, müssen Werte und Normen von einer Gruppe von Individuen gemeinsam gelebt bzw. geteilt werden. Dadurch wird eine gegenseitige Verständigung gewährleistet. Dies kann beispielsweise die gelebte Kultur einer (gewählten) Familie, eines Unternehmens oder einer Community sein.

Ja, Kulturen existieren, und dennoch dürfen wir den Begriff der Interkulturalität kritisch betrachten. Warum? Interkulturalität bedeutet "zwischen den Kulturen". Dabei wird von einem statischen, in sich abgeschlossenen Kulturkonzept ausgegangen. Kultur wird hierbei oftmals als ein überhöhtes Identitätsmerkmal definiert. Das ist problematisch, denn wir wissen nicht, ob die Person selbst ihre eigene Identität so definieren würde – abgesehen davon, ob die Sicht auf die eigene Kultur mit der einer anderen Person übereinstimmt. Aus diesem Grund kann hier gut an die Debatte um Diversität und Identität angeknüpft werden. Beispielsweise gibt es Begrifflichkeiten wie die Multikollektivität nach Rathje (2014), die das Phänomen beschreibt, dass Menschen zu vielen, ganz unterschiedlichen Gruppen (Kollektiven) Bezüge haben. Diese können sich überlappen, fluide und hybrid sein. Dadurch hat das Individuum den Vorteil, selbst definieren zu können, welche Gewichtung welches Identitätsmerkmal hat. Lassen Sie uns deshalb lieber von Diversität in der Mediation sprechen. Damit werden wir dem Beschriebenen wesentlich gerechter. (Weiterführend könnte auch von Intersektionalität in der Mediation gesprochen werden, doch das würde den Rahmen dieses Artikels sprengen.) Dazu gehört auch, unterschiedliche Wertesysteme zu berücksichtigen.

Basierend auf der Konflikttheorie helfen wir als Mediator*innen unseren Mediand*innen dabei, hinter Handlungen und Worten die Interessen und Bedürfnisse der Person herauszuarbeiten (Köstler, 2024). Warum hat die Person so gehandelt? Was wollte sie damit erreichen?

Denn der Grund für eine Handlung kann genauso unterschiedlich sein, wie wir Menschen es sind. Unsere Wertvorstellungen können dabei eine große Rolle spielen, wenn wir uns entscheiden, eine Handlung durchzuführen. Was für einen Menschen ein No-Go ist und eine kognitive Dissonanz hervorruft, kann für einen anderen Menschen wiederum wunderbar funktionieren. Dass hierbei auf mindestens einer Seite Unverständnis entstehen kann, ist sicherlich nachvollziehbar.

Und genau hier kommen Mediator*innen ins Spiel – denn dieses Unverständnis wird im Mediationsverfahren in gegenseitiges Verständnis umgewandelt. Dabei wird der Raum für

Verlernprozesse und erlebte Verletzungen gehalten. Dafür bedarf es, dass Mediator*innen für diverse Lebensrealitäten sensibilisiert sind und dieses Bewusstsein ins Mediationsverfahren einbringen. Denn nur wenn Mediator*innen diesen Bildungsauftrag annehmen, ermöglichen sie ihren Mediand*innen Verständnis für die jeweils andere Lebensrealität zu bekommen.

Das Anwendungsfeld? Jede Mediation.

Dieses aktuell noch als spezifische Form der Mediation gehandelte Gebiet wird in Zukunft hoffentlich zur Norm in der Mediationslandschaft. Mediator*innen sollten grundsätzlich in Hinblick auf Diversität, sprich Antidiskriminierung, Rassismus- und Machtkritik sensibilisiert sein. Denn wie wollen wir Menschen angemessen begleiten, wenn wir nicht für subjektive Lebensrealitäten sensibilisiert sind? Teilnehmende von Mediationsausbildungen fragen oft: „Aber dann sind ja alle Konflikte in einer Form divers?!“ Meine Gegenfrage ist immer: „Wäre das denn schlimm?“ Denn wie können wir erwarten, dass Konflikte nicht divers sind, wenn wir Menschen es sind?

Quellen:

Köstler, A. (2024). Mediation. 3. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Rathje, S. (2014) in Stephan Wolting (Hg.): Kultur und Kollektiv. Festschrift für Klaus P. Hansen. Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Yousefi, H. R. (2014). Interkulturelle Kommunikation: Eine praxisorientierte Einführung. WBG-Wissenschaftliche Buchgesellschaft.