

(Interkulturelle) Mediation: zum Umgang mit Konflikten (nicht nur) in Begegnungen

Werner Müller

Was ist Mediation?

„*Mediation - Vermittlung in Konflikten*“ nennt Christoph Besemer sein Buch (1993), das hierzulande als Grundlage für die Einführung in das Thema bekannt wurde.

Wörtlich übersetzt bedeutet 'mediation' *Vermittlung*. Gemeint ist die Vermittlung in Streitfällen durch unparteiische Dritte, die von allen Streitparteien akzeptiert werden. Diese Vermittler heißen *Mediator/innen*. Sie helfen den Streitenden, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dabei geht es nicht darum, ein Urteil oder einen Schiedsspruch zu sprechen. Vielmehr soll eine gemeinsame Übereinkunft erzielt werden, mit der alle Beteiligten „gewinnen“ (win-win-Lösung).

Diese konstruktive Konfliktlösung wird durch Mediationsverfahren ermöglicht. Durch eine zielgerichtete Gesprächsführung, an deren Ende möglichst eine unterzeichnete Vereinbarung steht, wird den Gesprächspartner/innen die Sichtweise der jeweils anderen Seite näher gebracht. Im geschützten Raum eines informellen, außergerichtlichen Verfahrens können sie Verständnis und manchmal sogar Vertrauen zueinander entwickeln.

Die wichtigen Merkmale eines Mediationsverfahrens:

- die Anwesenheit der vermittelnden Mediator/innen
- die Einbeziehung aller Konfliktparteien, die in der Regel auch anwesend sind
- die informelle, außergerichtliche Ebene
- die Freiwilligkeit der Teilnahme am Mediationsverfahren
- die Selbstbestimmung bezüglich der Konfliktlösung (keine Entscheidungsbefugnis für Dritte, sondern ein bindendes Verhandlungsergebnis durch den Konsens aller Beteiligten).

Wichtige Schritte für Mediationsverfahren:

- In der *Vorphase* muss es gelingen, die Streitparteien an einen Tisch zu bekommen, um sich auf ein gemeinsames Vorgehen zu verständigen.
- Das eigentliche *Mediationsgespräch* unterteilt sich in fünf Schritte:
 - 1) Einleitung
 - 2) Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien
 - 3) Konflikterhellung: verborgene Gefühle, Interessen, Hintergründe
 - 4) Problemlösung: Sammeln und Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten
 - 5) Übereinkunft
- In der nachfolgenden *Umsetzungsphase* der Beschlüsse steht die Überprüfung und gegebenenfalls die Korrektur der Übereinkunft im Vordergrund.

Historische Wurzeln und vorrangige Einsatzbereiche

Über Religionen und Philosophien wurde der Mediations-Gedanke besonders in Kulturen verbreitet, die seit jeher eine starke Betonung auf Konsens, Kooperation und Harmonie legten (wie zum Beispiel China und Japan).

Im antiken Griechenland wurden Konflikte zwischen den Stadtstaaten durch die Vermittlung anderer Städte beigelegt. Volksversammlungen oder ähnliche Mediationsverfahren wurden bei vielen Volksstämmen Afrikas, aber auch in Jordanien, Melanesien, Lateinamerika und Spanien geortet.

Schon in der Bibel finden sich Ratschläge zur informellen, außergerichtlichen Konfliktbeilegung durch Dritte (Paulus' Aufforderung im 1. Korintherbrief an eine christliche Gemeinde u.a.m.). Die Kirche in Westeuropa war vielleicht die bedeutendste Konfliktregelungsinstitution im Mittelalter. Für viele ethnische Gruppen, religiöse Sekten und Subkulturen hat die eigenständige Konfliktregelung eine herausragende Bedeutung.

Am bekanntesten wurde der Einsatz von Konfliktvermittlern bei *Arbeitskämpfen*. 1947 taucht der Begriff 'Mediation' sogar in der zu diesem Zweck gegründeten Organisation „*Federal Mediation and Conciliation Service*“ auf.

Seit den 60er-Jahren wurden vor allem in den USA Konzepte der Mediation in der heutigen Form entwickelt. Familien- und Umweltkonflikte, ethnische Spannungen, sowie Scheidungsverfahren bildeten die Haupteinsatzfelder. Besonders in kommunalen Bereichen wurden zunehmend kostenlose oder kostengünstige Mediationsdienste angeboten.

Erstaunlich ist die Tatsache, dass die Mediationskonzepte erst in den 80er Jahren durch einzelne Personen nach Westeuropa transportiert wurden. Fast identische Modelle hatten sich in Deutschland allerdings zwischenzeitlich durch den Ansatz der „Klärungshilfe“ von Friedemann Schulz von Thun u.a. entwickelt. Seitdem ist hierzulande ein gesteigertes Interesse an Mediation zu verzeichnen. Die Haupteinsatzfelder gibt es in den Bereichen Scheidung, Jugendkriminalität, Schule, Täter-Opfer-Ausgleich, Umweltkonflikte und Politik.

Interkulturelle Mediation

Erscheinen Konfliktlösungen mit Streitparteien aus einem Kulturkreis schon als schwierig genug, so werden die Probleme zwischen Beteiligten aus mehreren Kulturen noch komplexer.

Neben dem eventuellen Sprachproblem ist vor allem die Wahl einer neutralen 'Dritten Partei' problematisch. Die Gefahr einer latenten 'Neigung' zu einer Seite ist ebenso vorhanden wie eine gewisse Inkompetenz in Bezug auf die Wertesysteme der beteiligten Kulturen, die der/die Mediator/in - anders als im mononationalen Kontext - nicht selbst erworben hat.

Dennoch gibt es vor allem im politischen Bereich beeindruckende Beispiele von erfolgreicher interkultureller Mediation:

- US-Präsident Jimmy Carter vermittelte 1978 das Camp-David-Abkommen, das den Frieden zwischen Israel und Ägypten brachte.
- Durch den Impuls der norwegischen Regierung wurden 1993 Begegnungen zwischen der PLO und Israel initiiert.

In Deutschland bündelt vor allem das *Berghof-Zentrum für konstruktive Konfliktforschung* in Berlin Ergebnisse und Entwicklungen der interkulturellen Mediation. Die bisher bekannten Modelle sind jedoch entweder nur bedingt für westliche Kulturkreise anwendbar (z.B. die Harvard-Schule) oder erfordern so viel Intuition, dass sie kaum beschreibbar, geschweige denn über Trainings vermittelbar sind (z.B. das polychrome Modell nach Lederach).

Das Berghof-Team untersucht dabei vor allem Möglichkeiten der *non-direktiven Mediation*, mit denen die Streitparteien selbständig und ohne Einsatz von Machtmitteln die bereits oben erwähnten „win-win-Lösungen“ erreichen.

Die Schwäche des Harvard-Ansatzes für den interkulturellen Einsatz besteht vor allem darin, dass die Mediationsschritte in der festgelegten Folge von

- 1) Konfliktbeschreibung
- 2) Konfliktanalyse

3) Erarbeitung von Optionen zur Konfliktbewältigung

4) Erarbeitung von konkreten Vereinbarungen

eine Logik entwickeln, die in vielen „traditionalen“ (= nicht westlichen) Kulturen wesentliche Aspekte von Ritualisierung, persönlichen Beziehungen und kulturellen Normen nicht berücksichtigen. Man kommt „sofort zur Sache“ und läuft Gefahr, unverzichtbare Schritte von Vorbereitung und „atmosphärischer Begleitung“ auszulassen, ohne die ein Verhandlungserfolg in den gemeinten (Sub-) Kulturen nicht denkbar ist.

Das Lederach-Modell berücksichtigt zwar das Vorhandensein dieser „interkulturellen Zwischentöne“, kann aber nicht so konkrete Handlungsanleitungen vermitteln wie den praktischen Ablauf-Leitfaden der Harvard-Fraktion. Es liefert lediglich eine Prozessbeschreibung für einen erfolgreichen Mediationsprozess in Kulturen, die viel Wert auf Symbolik und emotional betonte Verfahrensweisen legen.

Ein Zusammenführen dieser Richtungen für ein handhabbares (und trainierfähiges) Modell der interkulturellen Mediation steht daher noch aus. Es ist jedoch ermutigend, dass - auch in Deutschland - durch die in letzter Zeit bereits entwickelte Praxis (z.B. in Schulen oder in der offenen Jugendarbeit) Anleitungen erarbeitet werden konnten, die beachtlich weiterhelfen.

Literaturtipps:

Besemer, Christoph: Mediation - Vermittlung in Konflikten, Stiftung Gewaltfreies Leben, Königfeld 1993

Faller, Kerntke, Wackmann: Konflikte selber lösen, Verlag an der Ruhr, Mülheim 1996

Lederach, John Paul: Building peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies. Harrisonburg, Eastern Mennonite University 1994

Ropers, Norbert: Friedliche Einmischung. Berghof-Zentrum, Berlin 1995

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden: Störungen und Klärungen. Rowohlt-Verlag, Reinbek 1981