

# Kultur als Blickwinkel in interkulturell orientierten Lernsettings. Didaktische und theoretische Reflexionen am Beispiel einer Ausbildung in Interkultureller Mediation

*Culture as a way of seeing in intercultural learning settings.  
A didactic and theoretical approach using the example of a training  
in intercultural mediation*

**Katharina Kriegel-  
Schmidt**

Dr., Gastprofessorin am  
Lehrstuhl Interkulturalität  
und UNESCO Heritage  
Studies/ BTU Cottbus-  
Senftenberg

**Klaus Schmidt**

Lehrbeauftragter an der  
KHSB und ASH Berlin,  
Koordinator der bundes-  
weiten Forschungsgruppe  
Mediation, Ausbilder/  
Berlin

*Abstract (Deutsch)*

*Wenn wir Kultur als Sehweise in eine Ausbildung einbringen, dann eröffnen sich Chancen, mit Hilfe theoretisch anspruchsvoller Konzepte komplexe Interaktionssituationen zu bearbeiten. Wie nun Kultur als Perspektive in einer praxisorientierten interkulturellen Mediationsausbildung verankert werden kann, das zeigt dieser Aufsatz. Deutlich werden soll dabei, wie ein multiperspektivischer Zugang zu Kultur Inhalte, Aufbau und Didaktik einer Ausbildung sowie den Gegenstand selbst umfassend verändert.*

*Stichworte: Mediationsausbildung, Interkulturelle Mediation, Interkulturelle Kommunikation, Kulturtheorie, Didaktik*

*Abstract (English)*

*If we integrate culture as a way of seeing into training, we get the chance to handle the most intriguing and complex interactions of humans with the aid of exigent theoretical concepts. This essay wants to show how culture can be conceptualized as a way of seeing or perspective within an intercultural mediation training. We argue that a multiperspective approach of culture will thoroughly transform contents, structure and methodology of the training as well as mediation itself.*

*Keywords: mediation training, intercultural mediation, intercultural communication, theories of culture, learning paradigm*

# 1. „Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie“<sup>1</sup>

Dass gute Theorie praktisch sein könne, zeigt die Systemische Therapie in ihrer Anwendung Luhmanns und anderer Systemtheoretiker – aber gilt das auch für Ausbildungen zum interkulturellen Trainer, Coach oder Mediator, mit anderen Worten: für deutlich praxisorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen im interkulturellen Bereich? Die Antwort sei vorweggenommen: Theorie ernst genommen, ändert alles! Dieser Beitrag will dies exemplarisch an einer Ausbildung demonstrieren, die dafür entwickelt wurde, handlungsfähige Praktiker heranzubilden<sup>2</sup>.

Ausschnitthaft soll an einem auf andere interkulturell orientierte Lernsettings übertragbaren Beispiel gezeigt werden, wie die für eine solche Ausbildung notwendig zentrale Auffassung davon, was unter Kultur zu verstehen sei, nicht nur die Inputs beeinflusst sondern weitreichende Auswirkungen auf sämtliche Inhalte, ihren Aufbau aufeinander, das didaktisch Konzept und schließlich sogar Implikationen für die Beziehungsarbeit zwischen den Teilnehmern hat.

Von einer *guten Theorie* aus stellen sich verschiedenste, gerade auf die Aneignung von Wissen und Können zielende Fragen noch einmal ganz anders: Wie findet Lernen überhaupt statt?, Ist die weithin verbreitete Trennung von Theorie und Praxis in Ausbildungen unter lerntheoretischen Erkenntnissen sinnvoll?, Wie sieht eine Didaktik aus, wenn sie konstruktivistischen Prämissen folgt, subjektive Standpunkte ernst nimmt und Erfahrungslernen von diesen ausgehend ermöglichen will?, Welche Methoden braucht es, um reflexive Handlungskompetenz zu trainieren?

Schließlich wirkt sich ein theoretisch ambitioniertes Herangehen an eine Mediationsausbildung auf das aus, worum es ihr im Kern geht: Mediation als die Möglichkeit, in Konflikten zu vermitteln. Auch das soll dieser Beitrag zeigen: Wie sich die Gestalt dessen, was die Teilnehmer erlernen wollen, ändert,

sobald die gezielte Hinterfragung einer Praxis als das sonst nur schlicht Gegebene Raum erhält.

Die konzeptionelle Verbindung zweier unterschiedlicher Handlungssysteme (die ständig durch Fragen weitertreibende Wissenschaft und die Praxis, die nichts will, als dass das Handeln weitergeht) hat für interkulturell orientierte Mediationsausbildungen ein bedeutendes Potential, das denjenigen zugutekommt, die später einmal ganz praktisch ihr Können in Konflikten anwenden. Diese Behauptung wollen die Autoren mit dem vorliegenden Beitrag fundieren.

Im ersten Teil wird das in Deutschland so weit verbreitete wie problematische Folgen für die Praxis hervorbringende Verständnis von Interkultureller Mediation auf dem Ausbildungsmarkt diskutiert. Im zweiten Teil, dem Hauptteil, geht es um den Einfluss von Kultur und Kulturverstehen<sup>3</sup> auf die Konzeption einer Interkulturellen Mediationsausbildung. Mit diesem Artikel wollen die Autoren ganz besonders auf Anknüpfungsmöglichkeiten für eine fachliche Diskussion, die sich der Weiterentwicklung und Professionalisierung von interkulturell orientierten Lernsettings widmet, verweisen, sei es im Bereich des Trainings, des Coachings, der Therapie oder der Mediation. Der Beitrag schließt ab mit dem dritten Teil, der eine programmatische Aussage zur Entwicklung Interkultureller Mediation unter kulturwissenschaftlicher Perspektive wagt.

## 2. Konzeptualisierungen Interkultureller Mediation für Ausbildungskontexte

Mediative Kompetenzen<sup>4</sup> erlauben, in Konflikten zur Klärung beizutragen und eine beschädigte oder zerstörte Kooperation neu gründen zu helfen. Mit Mediation verbindet sich mehr und mehr ein erwünschtes Handlungs- bzw. Kompetenzprofil für Organisationen, Unternehmen und Privatleben. Auf der Basis dieses zur effektiven Steuerung von Interaktionen geeigneten Kompetenzprofils hat sich in Deutschland seit

den 1980er Jahren ein Ausbildungsmarkt entwickelt.

Nun ist das Handlungsfeld von Mediatoren zunehmend von Interkulturalität geprägt.<sup>5</sup> Und natürlich hat Interkulturelle Kompetenz als Trendbegriff auch die Mediationsausbildungen erreicht. Das sagt aber noch nichts über die Qualität der Verbindung aus. Der Eindruck einer weitgehend unzureichenden Konzeptualisierung Interkultureller Mediation für Ausbildungskontexte<sup>6</sup> sei an drei Beobachtungen im Feld skizziert:

- I. Es lässt sich eine nur durch ausbleibende Reflexionstätigkeit erklärbar Kategorisierung *Interkultureller Mediation als Anwendungsbereich der Mediation* ausmachen

Die Probleme dieser Kategorisierung liegen auf der Hand: Diese Kategorisierung impliziert, dass sich interkulturelle Konstellationen, in denen Konflikte entstehen, per se jenseits (bzw. außerhalb) von Schulen, Familien, Unternehmen usw. befinden. Für diese wie für jeden anderen *Anwendungsbereich* existieren – so die Botschaft – ausgewiesene Mediationsformen; hier die Schulmediation, dort die Familienmediation und schließlich die Wirtschafts- oder Unternehmensmediation. Und für den (besonderen) interkulturellen Kontext sei dann die Interkulturelle Mediation zuständig.

Was diese Kategorisierung verdeckt, ist: jeder Konfliktkontext, seien es die Arbeitsteams, die Familienbeziehungen oder der Schulhof, kann per se durch interkulturelle Konstellationen geprägt sein und somit zu einem interkulturellen Mediationssetting werden. Wie und warum sollte man in einem multikulturellen Schulklassensetting, in dem Konflikte entbrannt sind, davon ausgehen, dass entweder ausgebildete Schulmediatoren ODER Interkulturelle Mediatoren zuständig sind?

Wenn Konfliktfelder (Schule, Familie, Wirtschaft usw.) mit strukturellen Besonderheiten zwischenmenschlicher Konfigurationen (also bspw. verschiedene kulturelle Prägungen der Beteiligten, unterschiedliche Geschlechter / sexuelle

Orientierungen, Alterskonfigurationen, diverse berufliche Hintergründe und vieles mehr) gleichgesetzt oder eben verwechselt werden, dann wird die Praxis die Kosten für die Abwesenheit von theoretischer Reflexion zu tragen haben.

- II. Dem Sprachgebrauch, der diese schizophrene Realität erzeugt, scheint ein Verständnis von Interkultureller Mediation zugrunde zu liegen, das für die Konfliktbearbeitungspraxis als fast noch schädlicher zu betrachten ist.

Interkulturelle Mediation wird vorgestellt als eine Vermittlung in Konflikten, die auf *kulturell bedingte Konfliktsachen* zurückzuführen sind. Buchstäbliche Hinweise dafür finden sich auf zahlreichen Homepages von Mediationsanbietern wie Fortbildungsangeboten für Interkulturelle Mediation. Dem liegt als *praktischer* Gedankengang zugrunde: Wenn unterschiedliche kulturelle Prägungen, Normen oder Werte der Auslöser für einen Konflikt sind, dann kommt Interkulturelle Mediation zum Zug. Also erweist sich Interkulturelle Mediation als gesondertes Verfahren für *kulturbedingte Konflikte*.

Neben einigem anderen ist diese Vorstellung von Interkultureller Mediation deswegen für die Praxis so fatal, weil sie die Multikausalität von Konflikten ignoriert (Krainz 2007). Ein weiteres Argument: Es ist höchst problematisch, bei der Analyse der Kommunikation zwischen Menschen davon auszugehen, dass deren kulturelle Bezugssysteme als zwei klar voneinander geschiedene Einheiten vorzustellen sind, die aufeinanderprallen. Die Erkenntnisse von mit Konflikt und Interkulturalität befassten Forschungsdisziplinen zusammengeführt, ist so viel sicher: Kultur hat einen vielgestaltigen Einfluss auf Konfliktverläufe und das Interaktionsgeschehen im Mediationsprozess. Sie sollte jedoch niemals auf die Rolle einer Konfliktsache reduziert werden. Vor allem aus zwei Gründen: Eine einzige Ursache anzunehmen hieße auch (zumindest implizit), dass der Beginn eines Konfliktes auf einen ganz genau feststellbaren Zeitpunkt zurückgeführt werden könne. Es

heißt zudem, dass die Rolle von Kultur auf genau diesen Zeitpunkt eingegrenzt werden kann. Wenn aber eine nur zu genau einem Zeitpunkt zum Tragen kommende einzige Konfliktsache vorausgesetzt werden dürfte, dann wird ein nach solchen Vorstellungen arbeitender Konfliktbearbeiter vermutlich eine tendenziell eher im illusionären Bereich wirksame Arbeit leisten.

Zusammengefasst: Durch die verbreitete Praxis, Interkulturelle Mediation als isolierten Anwendungsbereich der Mediation auszuweisen, wird die Botschaft transportiert, dass die unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeit von Konfliktparteien nach einer Mediationspraxis verlangt, die das Interkulturelle als originäres Konfliktfeld versteht und Kultur die Rolle der Konfliktsache zuweist. Jedoch zeigt die Forschung: Menschliche Interaktionen, die zu Konflikten führen, sind hoch komplex und dynamisch. Was sich von Mediatoren und Konfliktparteien als ein Konflikt rekonstruieren lässt, kann nie im Ernst nur einer Konfliktsache zugeordnet werden. Will man aber den Fokus auf kulturelle oder interkulturelle Phänomene in der Mediation richten, dann ist es komplett illusionär, das *Kulturelle* auf Ursachen eingrenzen zu wollen, denn dieses begleitet die interpersonale Dynamik während des gesamten Konfliktverlaufs und kann bestehende Verständigungsschwierigkeiten (von den Beteiligten unbemerkt) vertiefen. In dieser Beeinflussung sind und bleiben kulturelle Dynamiken von den Beteiligten, Mediatoren eingeschlossen, selbst schwer erkennbar, weil sie sich, solange sie als kulturell gedacht werden, per definitionem einer direkten Beobachtung verschließen.

III. Der dritte Punkt ist die eigentliche *cerise sur le gâteau*: Besorgniserregend ist die Vermarktung Interkultureller Mediation, die eine Folge der eben genannten Reflexionsferne in Sachen Interkulturelle Mediation zu sein scheint.

So hat man es auf dem deutschen Ausbildungsmarkt mit einer Reihe an Angeboten zu tun, die Interkulturelle

Mediation als Wochenendmodul verkaufen bzw. manchmal sogar als komplette Ausbildung im Rahmen von nur einer Woche. Natürlich spricht nichts gegen die Möglichkeit, Mediatoren in das Thema Interkulturalität einzuführen und hier ein Zusatzangebot zu konzipieren. Jedoch kann man Interkulturelle Mediation nicht an einem Wochenende *erlernen*. Derjenige Veranstalter, der es versäumt, seinen Teilnehmern aufzuzeigen, dass er ihnen an zwei Tagen keine universellen Tools für interkulturell gerahmte Konfliktverläufe verkaufen kann, der macht einen Fehler, für den Andere in der Praxis bezahlen werden.

Fassen wir einige Ideen zusammen, die sich aus diesen Beobachtungen ergeben. Mit Blick auf die All-Gegenwärtigkeit und Aktualität als interkulturell beschriebener Phänomene und ihre Verbindung mit Konfliktverläufen, müssen wir akzeptieren, dass es die Interkulturelle Mediation mit einem viel komplexeren Gegenstand zu tun hat, als das meist zugegeben wird.

Angesichts der Dynamik von Konfliktverläufen und der Wirkweise kulturell beschreibbarer Phänomene sollten jene, die als interkulturelle Mediatoren vermitteln wollen, in eine reflektierende Haltung gebracht und Reflexionsfähigkeit im Umgang mit interkulturellen Problematiken eingeübt werden.

Jede Form unterkomplexer und meist kulturalisierender Argumentationen erzeugt ihre spezifischen praktischen Schwierigkeiten im Leben.

Gebraucht wird, um dies schlagwortartig deutlich zu machen: *Kulturreflexivität*. Kulturreflexivität kann als integraler Bestandteil von Mediationsausbildungen konzeptualisiert werden<sup>7</sup>. Dabei kommt es darauf an, ein Verständnis von Interkultureller Mediation zu entwickeln, das der Kombination mehrerer Parameter entspricht. Unser Vorschlag ist, Interkulturelle Mediation als eine wie auch immer im Einzelnen modellierte Mediation zu verstehen, in der der Mediator trainiert ist, Interaktionen in der Mediation unter kulturellem Blickwinkel zu analysieren und darauf mit Ideen zu reagieren.

Dabei soll Kultur kein abstrakter Begriff sein, den man angesichts allzu vieler Definitionen und angesichts seiner Angefochtenheit konkret nur schwer fassen kann, sondern er wird höchst praktisch wie pragmatisch als eine besondere Sehweise in die Mediation, das heißt als Perspektive des Mediators, eingeführt, die ihm ganz konkrete Hinweise dafür liefert, wie er trotz komplexer Verhältnisse handlungsfähig bleiben kann. Kultur ist eine *Sehweise!*

Diese Sehweise erfordert ein Training, welches Professionellen ermöglicht, Mediation zu verschiedenen Zeitpunkten als Interkulturelle Mediation zu konzeptualisieren.

Hier befinden wir uns im Bereich der *systematischen Entwicklung einer reflexiven Handlungskompetenz*. Die Phänomene werden aus einer bestimmten Perspektive befragt. Wir fragen beispielsweise wie folgt:

Welche Art von *neuen Fragen* an die Mediation erlaubt das kulturelle Paradigma? Welche *Aspekte* des kulturellen Paradigmas können herausgehoben werden und greife ich tatsächlich heraus? Wie prägen diese Aspekte meine *Handlungen* als Mediator? Wie komme ich von unter dem kulturellen Paradigma interpretierten Erscheinungen zur Interpretation von Erscheinungen, die landläufig *interkulturell* genannt werden? Wie bahnen eigene *Zugänge* zu interkulturellen Kommunikationsphänomenen den Weg zu einigen Interventionen und verlegen den Weg zu anderen? Inwiefern müssen Handeln, Selbstverständnis, Interventionen von Vermittlern als *kulturell verankert* interpretieren? Setzt der Erfolg einer *Intervention* voraus, dass Mediator und Medianten Wissensordnungen und Bedeutungshorizonte teilen? Usw.

Eine weitere Trainingsebene einer interkulturell orientierten Mediationsausbildung zielt auf die Weiterentwicklung der Profession selbst: Die Teilnehmer sollen über Interkulturelle Mediation *mitreden* können; sie sollen als Akteure den Gegenwartsdiskurs verantwortungsbewusst mitgestalten und voranbringen. Dazu gehört die Kompetenz,

sich die Fachdiskussion um Interkulturelle Mediation erschließen zu können, eine eigene begründete Position zu entwickeln sowie Bezugshorizonte, Stärken und Schwächen anderer Positionen zu reflektieren. Im Hinblick auf den anzustrebenden Dialog auf internationaler Ebene kann eine diskursive Kompetenz bspw. bedeuten, Besonderheiten wie Bedingtheiten nationaler Diskurse erkennen und mit diesen produktiv in der Diskussion umgehen zu können. Diese Diskurskompetenz ist der Meinung der Autoren nach neben der in einer Ausbildung vorrangig zu entwickelnden Handlungskompetenz (die auf Mediation im Einzelfall zielt) eine Voraussetzung, um die Gesamtentwicklung einer Profession günstig zu beeinflussen.

Ein letzter Gedanke: Angesichts heutiger gesellschaftlicher Entwicklungen ist ein Zugang, der Kultur als (eine mögliche) Sehweise versteht, mit Hilfe derer auf komplexe Interaktionen geschaut werden kann, für Mediationsausbildungen allgemein wichtig; also ganz unabhängig davon, ob sie sich dezidiert als interkulturell orientierte Mediationsausbildungen verstehen. In diesem Zusammenhang müsste über eine zu entwickelnde *Theorie der Sehweisen* nachgedacht werden, die auf Konflikt und Konfliktbearbeitung zielt. In dieser hätte Kultur als eine komplexe Interaktionssituationen zu mehr Transparenz verhelfende Sehweise eine wichtige Stellung.

Fazit: Interkulturelle Mediation ist ein komplexes Phänomen. Eine international ausgerichtete Professionalisierung (Interkultureller) Mediation bleibt ein Aufgabenfeld für Gegenwart und Zukunft.

### **3. Das Konzept *Kultur* und sein Einfluss auf Aufbau, Inhalte und Didaktik einer Interkulturellen Mediationsausbildung**

Ausbildungen, die auf das systematische Entwickeln von Handlungskompetenzen zielen, sind angewiesen auf die Vermittlung und Einübung von Inter-

ventionen, die zu erwartbaren Reaktionen seitens desjenigen führen, der Hilfe benötigt.

Mediationsausbildungen haben diesen Anspruch. Sie greifen heute in Deutschland dafür auf die Modelle des Repertoires verbandlich organisierter Communities zurück, sei es, was die Konzeptualisierung des Konflikts (hier vor allem Glasl 1980, 2011) oder von Mediation selbst betrifft. Die in den Communities verwendeten Konzepte und Schlüsselbegriffe tendieren weniger zur Differenzierung und Diversifikation als zur Reduktion und Kanon-Bildung: Im Regelfall wird den identifizierten Situationen und Problemen von Konflikt und Konfliktbearbeitung in Ausbildungen eine bestimmte und meist eindeutige Antwort zugeordnet<sup>8</sup>.

Mit dem Fokus auf Kultur jedoch verändert sich die Beschäftigung mit Konflikt und Mediation schlagartig. Mit dem Bezugsrahmen Kultur gehen sowohl die eindeutige Antwort als auch das eindeutige Phänomen verloren: Ein Phasenmodell der Mediation kann nun nicht mehr schlicht *gelehrt* werden, es muss verstanden werden, da es unklar ist, unter welchen Voraussetzungen es wirkt: Verstanden im Hinblick auf seine Bedeutung, seine kulturellen Implikationen, die damit einhergehenden Überzeugungen und Prämissen. Das *Herzstück der Mediation*, wie die Phase drei im Mediationskanon gern genannt wird, ist nun weit davon entfernt, eine universelle Schlüsselstelle in der Konfliktbearbeitung behaupten zu können. Sie lässt sich als kulturell verankertes Deutungs- und Handlungsschema interpretieren, wie auch das Nadelöhr, durch das die Mediatoren im *U-Prozess* der Mediation geführt werden.

In der Konsequenz kommt es zu einem anderen Umgang mit dem: *So machen wir es in der Mediation*. Allzu Selbstverständliches weicht in der Mediationsausbildung einer Vermittlung von Handlungsangeboten, die dem Lernenden, sobald er sie habitualisiert hat, Handlungssicherheit gewähren, aber als Techniken und Methodiken nie zum Dogma werden können, sondern immer zur Disposition stehen müssen.

Bezogen auf die Entwicklung von Handlungskompetenzen wird das Training eines reflexiven Handlungswissens umso notwendiger, da wir es bei der Beschäftigung mit Kultur zum einen in hohem Maße mit Phänomenen im präreflexiven Bereich zu tun haben – eingeübt, nicht beobachtbar, nicht thematisiert. Die Einübung dieser *Rückbeugung* (reflectere) über eigenes und fremdes Denken, der Einschätzung von Wirkungen oder Wirkmöglichkeiten, scheint uns ein guter Weg zu sein, sich der besonderen Situation interkultureller Kommunikation mit ihrem hohen Grad an Unbestimmtheit zu nähern. Zum anderen ist die Auseinandersetzung mit Kultur immer eingebettet in normative Diskurse (von Professionen, Disziplinen, Ländern), d. h. das Kulturverstehen ist in der Regel an Absichten und Ambitionen geknüpft. Das betrifft Mediatoren im gleichen Maße wie die Menschen im Konflikt, an die sich das Angebot der Mediation richtet.

*Kultur* ist ein sehr ambitioniertes Konzept mit viel Potential für die Mediation. Je nachdem, was unter Kultur verstanden wird, verändert dieses Verstehen die Mediation. Und es verändert damit auch und zunächst einmal die Ausbildung zur Mediation, wie in diesem Teil des Beitrags gezeigt werden soll.

### 3.1. Kultur ist keine Dimension, Kultur ist eine Konstruktion

Wenn wir Kultur als Konstruktion verstehen, geben wir zu erkennen, dass wir es mit einem Denkmuster zu tun haben, einem Begriff, einer Kategorie. Diese versucht, komplexe Realitäten zu beschreiben und zu verstehen, ist aber nicht mit dem identisch, was sie beschreiben will. Unsere Vorstellungen, die wir in Begriffe und Modelle fassen, können niemals dem Wirklichen, das ihnen zu Grunde liegt, gerecht werden und insofern können sie immer nur falsch sein. Aber sie liefern doch in einem günstigen Fall etwas in ihrer Praktikabilität und Praxisrelevanz sehr Wertvolles: Die notwendige Reduktion,

die eine Kategorie, ein Begriff, ein Modell bringt, eröffnet die Chance, sonst unfassbare Phänomene zu beschreiben, zu verallgemeinern und im besten Fall zur Grundlage von Vorhersagen über menschliche Verhaltensweisen zu machen. Das nie natürliche, sondern immer künstliche Modell legt, je nachdem wie es gebaut ist, seinen Fokus auf bestimmte Teilaspekte des Wirklichen und macht diese (unter Vernachlässigung anderer) sichtbar, beschreibbar, vielleicht handhabbar.

Insofern sind die bei den für die Praxis des unternehmerischen Managements arbeitenden interkulturellen Trainern seit langer Zeit beliebten Kulturdimensionen (Hofstede 1997) selbstverständlich nichts als eine Konstruktion, die immer nur einen Aspekt des Geschehens zeigen können. Sie bilden die Wirklichkeit nicht ab sondern sie sind ein der Zeit ihrer Entstehung verhafteter Versuch, Schwierigkeiten in komplexen Interaktionssituationen durch ein stark vereinfachendes Korrelat von Mentalität zu erklären: Durch die französische Annales-Schule um Le Goff und Georges Duby war Mentalität als Synonym für Kultur entwickelt worden (Reckwitz 2003). Hofstede nimmt dieses auf und vereinfacht es noch einmal beträchtlich. Kultur heißt bei Hofstede eine Konstruktion, die eine unsichtbare „Software of the mind“ (Hofstede 1997:2) beschreibbar machen soll. In der Natur der Sache liegt, dass diese Software die Hardware Mensch steuert. Hofstedes Kulturdimensionen sind Kultur unter einem Blickwinkel, bei dem der Mensch als Kulturträger erscheint. Der durch seine Kultur programmierte Einzelne muss so handeln wie ein anderer, dem das Programm aufgespielt wurde. Kulturangehörige sind in dieser Perspektive durch große Ähnlichkeit gekennzeichnet.

Es ist bekannt: Hofstedes Kulturdimensionen vereinfachen damit die Wirklichkeit auf eine für Viele unerträgliche Weise. In der Tat ist seine Perspektive von Vertretern der kulturvergleichenden Psychologie wie Schwartz (1994) vertieft und weiterentwickelt worden, die die größten Vereinfachungen (auch in

der Rezeption) Hofstedes relativieren. Doch auch sie können nicht Wahrheit sein, sondern bleiben Blickwinkel, die für einen Aspekt sehend machen, für viele weitere aber blind.

Ganz anders blicken Praktiker auf Phänomene des Alltags, wenn sie andere Konstruktionen zur Anwendung bringen.

Unter einem ganz anderem Blickwinkel erscheint der Mensch, wenn Kultur als absichtliche Konstruktion der Akteure verstanden wird, mittels derer sie sich ihren Ort in der Welt identifizieren, eine Konstruktion, die ihnen als Identität Orientierung gibt, durch die sie aber auch oft recht leicht das Opfer von Instrumentalisierungen werden können, wie dies die Beispiele des Fundamentalismus und des Nationalismus zeigen.

Verwenden Praktiker schließlich, um ein anderes Beispiel von vielen zu nehmen, zur Fassung präreflexiv sich geltend machender Dispositionen den Subjektbegriff (Reckwitz 2006), dann erscheint der Einzelne als *subjectum*, als das Unterwerfende und zugleich Unterworfenen, wie es sich in dem Ausdruck *assujettir* oder in *to be subjected to sth* ausdrückt: Wir sind handlungsfähig als vernünftige, eigeninteressierte und auf Selbstentfaltung orientierte Einzelne – und somit Subjekt im klassischen Sinn. Doch damit wir dies werden können, müssen wir kulturelle Kriterien verinnerlichen, die vor allem eine (sinnvoll aufeinander abgestimmt wirkende) Zusammenstellung unterschiedlicher Elemente sind. Diese Verinnerlichung, die sich als eine Unterwerfung ereignet, das Werden jener Instanz, die in unserer Zeit handlungsfähig ist, geschieht auf eine Weise, die nicht transparent, aber dafür hochwirksam ist – und aus der heraus die Einzelnen die Mittel für die willkürliche Gestaltung ihres Geschicks entwickeln können (wie dies z. B. in der Mediation geschieht).

Kultur als Perspektive (und immer Konstruktion) liefert viele, als Chance für Handlungsansätze interpretierbare Zugänge zu menschlichem Handeln. Doch diese Perspektive auf Kultur erzeugt auch Dissonanzen. Bekanntlich

stellt der deutsche Diskurs zur Mediation, sobald er von Menschen spricht, sich diese als autonome, ihre Individualität verinnerlicht habende Individuen vor. An diese richtet Mediation ihr Angebot und arbeitet mit ihnen als Individuen. Das äußert sich in allen aufeinander bezogenen Elementen des Handlungskonzeptes Mediation, sei es in der sprachlichen Praxis, in den einzelnen Schritten, der Rolle, die Mediatoren einnehmen, in ihrer Haltung usw. Wenn man Kultur in das Bild hineinholen möchte, ergibt sich durch diese Prämisse individueller Autonomie der Mediatoren ein scheinbarer Widerspruch zwischen individueller Freiheit und kultureller Gebundenheit. Dieser Widerspruch lässt sich wiederum erst mit einer geeigneten kulturellen Konstruktion auflösen: Und zwar wenn wir konsequent von der anthropologisch bedingten Verschränkung von Autonomie und Dependenz jedes einzelnen Individuums ausgehen. Individuelle Freiheit und kulturelle Gebundenheit ist keine Frage von Entweder-Oder: Ein Schlüsselwort ist der oben bereits erwähnte Begriff des Subjekts, der die Fähigkeit des Einzelnen umfasst, sich selbst zu reflektieren und als autonom vorzustellen, gleichzeitig allerdings seine Verwurzelung in (kultureller) subjektivierender Praxis voraussetzt (Reckwitz 2006, 2012).

Zusammengefasst ist Kultur für die Autoren des Beitrags nichts als eine Konstruktion (jedoch eine bedeutungsvolle), also ein Versuch, komplexe Wirklichkeiten zu verstehen. Diese Konstruktion bietet eine einzigartige Chance, Hinweise auf schwer beobachtbare Wirkzusammenhänge zu bekommen und diese in die Konfliktbearbeitung mit einzubeziehen. Für eine Ausbildungskonzeption hat diese Form von Kulturverstehen bedeutende theoretische wie didaktische Konsequenzen:

- *Wenn Kultur = Konstruktion*, dann sind die unterschiedlichen Konstruktionen in ihrer Verschiedenheit interessant, weil sie uns als Professionellen der Konfliktbearbeitung immer wieder andere Wege bieten, auf das, was sich abspielt zu schauen

und darin Motoren für gegenseitiges Nichtverstehen oder gar Eskalation zu entdecken (3.1.1)

- *Wenn Kultur = Konstruktion*, dann muss ein Bewusstsein für die eigenen Vorlieben bei der Konstruktion entwickelt werden, was dadurch hervorgehoben und was umso leichter ausgeblendet wird (3.1.2.)
- *Wenn Kultur = Konstruktion*, dann fordert diese Art des Kulturverstehens einen Ausbildungsmodus, der auf ein Training im Umgang mit verschiedenen Konstruktionen zielt und verwirklicht damit zugleich ein Training einer grundlegenden Mediationskompetenz (3.1.3.)

### 3.1.1. Kultur als Konstruktion: Perspektivität als Chance für die Mediation

Wenn Kultur eine Konstruktion darstellt, dann sind die unterschiedlichen Konstruktionen in ihrer Verschiedenheit interessant, weil sie uns als Professionellen der Konfliktbearbeitung immer wieder andere Wege bieten, auf das, was sich abspielt zu schauen und darin Motoren für gegenseitiges Nichtverstehen oder gar Eskalation zu entdecken.

Die Kulturforschung bietet hierfür ein reiches Angebot an unterschiedlichen Konstruktionen. Es ist aufschlussreich, die verschiedenen Möglichkeiten, Kultur zu konzeptualisieren immer mit den Kontexten in Zusammenhang zu sehen, in denen sich diese Verstehensmöglichkeiten entwickeln. Oft hilft dieses Kontextwissen die spezifischen Fragen, die an Kultur gestellt werden, überhaupt erst zu verstehen: Im Fall von Hofstede wurden die historischen Zusammenhänge angedeutet, unter denen die Vorstellung einer *Software* plausibel erschien. Vor allem aber auch jener Kontext, den die Disziplin darstellt (mit ihren ganz unterschiedlichen Bedeutungshorizonten und Forschungstraditionen), aus der heraus ein Modell entwickelt wurde, sind von Belang. Wichtig sind darüber hinaus regionale wie nationale Kontexte, die das Konstrukt Kultur mit einer bestimmten Bedeutung versehen.



Mittels dieser Kontextbetrachtungen relativiert sich einerseits die Aussagekraft eines Konzepts: Wir sehen eine Konstruktion nun nicht mehr als Antwort auf eine Frage, die wir uns stellen, sondern ganz deutlich als eine Frage, die sich unter anderen Bedingungen ergeben hat. Gleichzeitig aber – und darauf kommt es an – können wir nun im Verstehen der Bedingungen dieser Fragestellung das betreffende Konzept als mehr oder weniger gelungene Antwort angesichts eines ganz spezifischen, uns interessierenden Bedarfs sehen. In der Folge könnte dann für uns ein in kulturosoziologischer Hinsicht armseliger individualistischer Zugang eventuell als Perspektive schätzbar werden, die Aspekte emanzipatorischen Potentials betont. Ein aus individualistischer Sicht eventuell empörend kollektivierender Zugang könnte uns umgekehrt wichtig sein, weil in ihm der Versuch gemacht wird, Orientierungen auf dramatisch wenige Eigenschaften zusammenzuziehen (inwiefern die Versuche innerhalb ihres Horizonts gelungen sind, das muss beurteilt werden, ist aber ein anderes Thema).

Kultur ist eine Konstruktion. Viele Autoren haben sich daran versucht. Allen ist es mehr oder weniger gelungen, einen für sie relevanten Ausschnitt aus einem dynamischen und komplexen Geschehen als strukturiertes Konzept zu skizzieren. Angesichts der Unbestimmtheit von Kulturalität in Konfliktsituationen und der potentiellen Unvollständigkeit jedes Konzepts von Kultur empfiehlt sich, ganz unterschiedlichen Konstruktionen in einer Mediationsausbildung Raum zu geben. In einem multidimensionalen Zugang zum Geschehen im Konfliktfall können wir verschiedene Perspektiven zur Analyse verwenden. Welche Perspektiven hier parallel verwendet werden sollen, das müssen Mediatoren vor dem Hintergrund einer fundierten Kenntnis der Thematik und ihres Arbeitsfeldes selbst entscheiden. Zumindest aber sollten in Ausbildungskontexten immer mehrere Konstruktionen thematisiert werden, von denen sich immer mindestens zwei Perspektiven gegenüberstehen, idealerweise aus diametral entgegengesetzten

Blickwinkeln, so dass sich die Chance ergibt, die blinden Flecken des einen durch den anderen auszugleichen. Wollte man mit diesem von Bourdieu (1980, 1993)<sup>9</sup> empfohlenen Verfahren arbeiten, ergäben sich durch die Vielzahl an kulturellen Konstruktionen die unterschiedlichsten Möglichkeiten. Unter ihnen sind sehr einseitige aber auch sehr umfassende Perspektiven, wie jene des Subjekts, welche in der Arbeit von Reckwitz (2012) bereits selbst als hochelaborierte Metaperspektive gelten kann, die viele Perspektiven vereint.

*Didaktisch* bedeutet dieses Kulturverstehen für eine Ausbildung vor allem, 1) Komplexität überhaupt erst zu generieren und zuzulassen und, 2) dies so zu tun, dass ein Überblick und die Orientierung für Teilnehmer stets möglich bleibt, 3) die Spannbreite möglichen Kulturverstehens aktiv in das Diskutieren und Üben einzubeziehen und dauerhaft bewusst zu halten, 4) die Konstruktionen mit den Verstehensoptionen- und Gewohnheiten sowie Expertisen der Teilnehmenden zu verbinden und 5) den Fokus bei verschiedenen Konstruktionen zu setzen, d. h. nicht Detailfülle oder gar chronologische, vollständige Rekonstruktionen anzustreben, sondern die Aussagekraft der einzelnen Konstruktionen im Hinblick auf den Ausbildungsgegenstand Mediation zu bündeln.

*Ausgewählte Beispiele für die didaktische Umsetzung unter dem Zugang Kultur als Konstruktion:*

- *Kultur-Begriffs-Inventar:* An den Ausbildungswochenenden, die eng mit Kulturverstehen verknüpft sind, ist ein Kultur-E-Learning-Modul vorgelagert, d. h. die Möglichkeit für jeden Teilnehmer, sich auf einer geschützten, interaktiven Lern-Plattform Wissen anzueignen und dieses zu reflektieren. Eine didaktische Prämisse bei der Konzeption des Kultur-Moduls war der individuell bestimmbare Lernweg und die Möglichkeit, den vorhandenen Wissensstand mit dem Dargebotenen zu verbinden. Die Teilnehmer werden aufgefordert, in der aktiven Ausei-

nersetzung mit dem E-Modul ein Begriffsinventar zu Kultur als Grundlage für den gemeinsamen Austausch zu entwickeln. Ziel ist eine sorgfältige und ambitionierte Auseinandersetzung mit Kultur durch das Kennenlernen verschiedener Perspektiven und durch diverse Anschlussmöglichkeiten auch die Bahnung einer persönlichen, zukünftigen Beschäftigung mit dem Kulturthema.

- *Interaktive Kultur-Konzept-Ausstellung*: Um Eindrücke auszutauschen, den subjektiven Kenntnisstand zu *Kultur* reflektieren zu helfen sowie Wissen und Ergebnisse zu verschiedenen Zugängen zu sichern, ist zum einen der Dialog, zum anderen eine Visualisierung notwendig: Beides versuchen wir zu erreichen, in dem bspw. zu Beginn eines Ausbildungswochenendes eine interaktive Ausstellung stattfindet. Die Ausstellung versammelt Poster, auf denen einzelne Stationen aus dem E-Learning-Modul und die jeweiligen Zugänge zu Kultur dargestellt werden. Die Teilnehmer gehen durch die Ausstellung und tauschen sich aus. Gemeinsam kann so das entstandene Kulturbegriffsinventar reflektiert, ergänzt und entwickelt werden.
- *Kultur-Schlüssel*: Mit der Metapher des Schlüssels wird zum Ausdruck gebracht, dass jede Konstruktion von Kultur bestimmte Erkenntnisvorgänge einzuleiten vermag und damit Zugänge (zum Erkennen, Wissen, Beobachten, Verstehen) schafft, für die diese Konstruktion besonders geeignet sind. Die sogenannten Kulturschlüssel verbinden den Schlüssel mit einer bestimmten Konstruktion und gehören von da an zum Repertoire der Ausbildung. Dadurch wird im Austausch immer wieder ein Rückbezug zum Gelernten möglich aber auch der Blick geschult, wer, wann mit welcher Konstruktion von Kultur arbeitet oder argumentiert.

Was ist nun die praktische Konsequenz dieses Ansatzes *Kultur als Konstruktion*

im Vergleich zum Festlegen und Verfolgen eines dominanten Kulturansatzes in einer Ausbildung für Mediatoren? Es ist für uns vor allem das Bewusstsein, dass es sich bei dem Fokus auf Kultur (und damit auf Interkulturelle Mediation) nach wie vor nur um einen Blickwinkel auf eine komplexe Realität handelt, in die Mediatoren einzugreifen versuchen. Der Blickwinkel kann in der Mediation eingenommen aber auch genauso gut durch den Fokus auf andere Phänomene verlassen werden.

*Kultur als Konstruktion* zum Gegenstand der Ausbildung zu machen, leistet zweierlei: Es nimmt den Ausbildungsteilnehmer als mündiges Subjekt ernst und gibt ihm eine Position, in der Menschen heute nachgewiesenermaßen sehr gut lernen. Es lässt die Chancen steigen, dass die Komplexität des Wirklichen in der Interkulturellen Mediation nicht gnadenlos reduziert wird, wie es manche Modi der Kulturkonstruktion oft verlangen.

Mit einem aber macht dieser Ansatz wirklich Schluss: Mit dem Vorurteil zu Werten und Normen: Oft wird dort, wo gar keine wissenschaftliche Konstruktion den Hintergrund für einen Kulturbegriff bildet, unter dem Schlagwort *Kultur* der Blick auf die Existenz unterschiedlicher Werte und Normen gelenkt und dies als die kulturelle Herausforderung für Mediatoren deklariert. Werte und Normen sind zweifellos herausfordernd, doch mit verschiedenen Konzeptualisierungen wird weit mehr sichtbar: Jenseits dessen, dass Individuen nach sozialen Erwartungen (Norm) und verinnerlichten Präferenzen (Wert) ihrer Gruppe handeln, sind sie Teil einer nur schwer rekonstruierbaren sozialen Praxis. Den Umfang und Bedeutungen dieser sozialen Praxis kann der Einzelne im Regelfall weder benennen noch erklären. Die kulturelle Praxis und die mit ihr eng verknüpften Formen impliziten Wissens werden erst in der individuellen Handlung sichtbar: sie ist permanenten Variationen, Missverständnissen und Umwidmungen unterworfen. Die Interkulturelle Mediation sollte der Meinung der Autoren nach vor dem Hintergrund der Möglichkeit

zur Erfassung und Beschreibung dieser Phänomene starten.

### 3.1.2. Kultur als Konstruktion: Subjektives Kulturverständnis ergründen

Im Sinne des hier präsentierten theorieaffinen Zugangs schärfen wir einerseits die Sinne für Multiperspektivität. Doch ein stärker selbstreflexives Element muss damit kombiniert werden, ohne welches die Chancen eines ausbalancierten Kulturverständnisses gering blieben:

*Wenn Kultur eine Konstruktion darstellt*, dann muss ein Bewusstsein für die eigenen Vorlieben bei der Konstruktion entwickelt werden: Jeder angehende Mediator hat bereits ein subjektives Kulturverständnis entwickelt, wenn er an einer Ausbildung teilnimmt. Dieses mag sich im Verlauf der praktischen Tätigkeit als Mediator verändern, ausdifferenzieren, verfeinern oder festigen; auf alle Fälle ist eine interkulturell orientierte Ausbildung der Raum, der einen bewussten Zugang zur eigenen, häufig nicht hinterfragten Konstruktion schaffen kann.

Jedes subjektive Kulturverständnis hat, wie jedes wissenschaftliche elaborierte, Risiken, Nebenwirkungen und Potential. Die Konsequenzen für die Praxis sind immens: Allein durch seinen wie auch immer geschulten Blick wird es dem Mediator erst möglich, viele Lebens-Phänomene als solche zu identifizieren und darauf mit Hypothesen und Handlungsoptionen zu reagieren. Jedoch: Um den eigenen Blick nicht mit der Wirklichkeit zu verwechseln, müssen die impliziten Annahmen zu Kultur explizit und damit einem Gespräch und einer potentiellen Veränderung zugänglich werden.

Der Ausbildungsteilnehmer trifft mit seinem Vorverständnis von Sachverhalten, die *doings, sayings*, das *knowing that* und das *knowing how* betreffen (also Kultur) auf eine kulturreflexive Weiterbildungsmaßnahme.

*Didaktisch* bedeutet ein Bewusstsein um subjektive Konstruktionen für den um die Wirksamkeit seiner Vermittlungsversuche bemühten Ausbilder vor allem

eins: Raum und Gelegenheit schaffen zur Auseinandersetzung mit dem je eigenen So-Gewordensein und den Schwerpunkten, die sich beim Thema Kultur biographisch entwickelt haben. Die Möglichkeit zur Introspektion kann unterschiedlich angeleitet und begleitet werden. Auf alle Fälle sollte die Art und Weise, wie sich mit subjektiven Konstruktionen auseinandergesetzt wird, nicht dem Zufall überlassen bleiben. Die Gestaltungsnotwendigkeit durch den Ausbilder betrifft dabei auch die Gruppenatmosphäre und die Möglichkeiten der Beziehungsgestaltung der Teilnehmer untereinander. Ist das Miteinander von Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung geprägt, fällt die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie sehr viel wirkungsvoller (im Sinn von aufrichtig, umfassend) aus. Diese Form des Miteinanders wird maßgeblich durch die Ausbilder beeinflusst und hängt vom richtigen Zeitpunkt ab, zu dem sich die Beziehungen in einer Lerngruppe auf dieser Ebene entwickeln können.

*Ausgewähltes Beispiel für die didaktische Umsetzung unter dem Zugang Kultur als Konstruktion:*

- *Kulturgenealogien*: In der Ausbildung erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre eigene Kulturgenealogie zu entwerfen, d. h. ihre individuelle Entwicklung mit einem kulturellen Fokus zu rekonstruieren. An verschiedenen Ausbildungswochenenden werden diese Kulturgenealogien einander vorgestellt. Die Erfahrung zeigt, dass die Begegnung durch die Kulturgenealogien eine neue Tiefe erreichen kann. Man lernt sich kennen und kommt einander nah, auch und besonders durch das Erfahren von Geschiedenheit und Unterschiedlichkeit. Zum anderen wird die Komplexität der Konstruktion *Kultur* ganz greifbar: Gemeinsam erlebt eine Gruppe, wie sehr der Blick eines jedem Menschen geformt wird durch Familienkonstellationen- und Themen, Zeitpunkte- und Orte des Aufwachsens, Generationenzugehörigkeit, Religion, Aufenthalte in anderen Ländern,

berufliche Aufgaben, Begegnungen mit Menschen usw. Wie als Nebeneffekt entsteht dann das, was ursprünglich als Haupteffekt der Kulturgenealogien konzipiert war: Ein Zugang zum eigenen Kulturverstehen, der Motivation, sich mit Kultur auseinanderzusetzen und zum individuellen Blickwinkel auf das Thema Kultur.

### 3.1.3. Kultur als Konstruktion: Konstruktion anerkennen heißt Mediationskompetenz entwickeln

Interessanterweise hat das Verständnis von Kultur als Konstruktion positive Auswirkungen selbst auf das Üben von Mediationstechniken sowie das Entwickeln einer mediativen Haltung: Bei der Auseinandersetzung mit Kultur eigene Überzeugungen reflektieren, bei verschiedenen Gesprächsanlässen rückzubeugen, Ausgangspunkte mitbenennen, mit unterschiedlichen Herangehensweisen konfrontiert werden, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen und ihren Überzeugungen zu einem für einen selbst bedeutsamen Thema erleben; das alles bedeutet Mediation zu trainieren, in dem ein Bewusstsein für Kontext, Gleichwertigkeit und Perspektivität entwickelt wird.

Die Konzeptualisierung von Kultur in der Mediationsausbildung hat somit einen kaum zu unterschätzenden Einfluss auf die Herstellung eines Habitus. Das *knowing how*, das als ein in Fleisch und Blut übergegangenes Wissen oft schwerer zu erwerben ist als das *knowing that*, das sachliche Wissen von den Dingen, kann auf diese Weise gerade in Bezug auf die Haltung des Mediators mittels solcher (aus einem theoretischen Ansatz sich ergebenden) Praktiken trainiert werden.

*Didaktisch* bedeutet das unter anderem auch, dass die Ausbildungsteilnehmer ermutigt und aufgefordert werden, die erworbenen mediativen Techniken des aktiven Zuhörens, Zusammenfassens und Spiegelns nicht nur in Rollenspielen und Mediationsübungen, sondern vor allem auch im Gespräch miteinander anzuwenden. Gerade wenn es um das Kulturthema geht, sind bekannter-

und interessanterweise oft Emotionen im Spiel und immer wieder Positionen / Sehweisen vertreten, die wenig Spielraum für andere (vor allem den eigenen Erfahrungen entgegengesetzte) Zugänge bieten. In diesem Zusammenhang fordert ein dialogischer Austausch das aktive Zuhören und ein empathisches Einlassen, eine auf das zentrale Thema bezogene Frustrations- und Ambiguitätstoleranz, aber auch Entschleunigung gerade zu heraus. Wir erleben, dass bei der Auseinandersetzung mit verschiedenen Zugängen zu Kultur im Kontext von Mediation für die Teilnehmer mediationsähnliche Prozesse erfahrbar werden. Die Kulturthematik mit einer konstruktivistischen Haltung anzugehen und sich zugleich in einer Mediationsausbildung zu befinden, fordert zu einer bewussten Gestaltung von Kommunikation auf. Dieser Umstand bietet wertvolle Lernchancen für den Mediationsberuf.

## 3.2. Kultur lässt Mediation in neuem Licht erscheinen

Ging es im ersten Abschnitt um didaktische Implikationen eines theoretischen Kulturverständnisses, soll es in diesem Abschnitt zumindest andeutungsweise um die Auswirkungen des Kulturverständnisses auf die Vermittlung von Mediation auf inhaltlicher Ebene gehen, aber auch um die Frage, was Mediation eigentlich ist.

Im Vergleich zu *klassischen* Mediationsausbildungen mit ihrem festen Set an kanonischen Bestandteilen<sup>10</sup> wird sich eine Interkulturelle Mediationsausbildung dadurch von diesen allein schon dadurch unterscheiden, dass andere Inhalte hinzukommen.

Doch sind diese Inhalte, von denen die Autoren sagen würden, dass sie unter einem besonderen Paradigma geboten werden, nicht unbedingt ein Additum. Es lässt sich die die Frage stellen, ob die Hinzufügung eines kulturellen Blickwinkels zur klassischen Mediationsausbildung überhaupt sinnvoll sein kann.

Durch diesen kulturellen Blickwinkel wird eine neue Auseinandersetzung mit

dem Thema Mediation angestoßen, die ein neues Licht auf viele Üblichkeiten in der Mediationszene wirft.

Im Folgenden sollen vier Beispiele demonstrieren, wie eine als interkulturell konzipierte Mediationsausbildung Mediation grundlegend in ein neues Licht rückt (und damit Mediation auch weiterentwickeln hilft).

- *Mediation als Handlungskonzept entdecken und verstehen:* Unter kulturwissenschaftlicher Perspektive lässt sich Mediation als ein kulturell gewordenes, sowie kulturell mit Sinn aufgeladenes Handlungskonzept identifizieren. Der Begriff Handlungskonzept<sup>11</sup> ist bewusst von uns für die Mediationsausbildung und angehende Mediatoren eingeführt wurden, da man mit ihm die Komplexität von Mediation fassen kann: Mediation ist keineswegs nur eine Methode. Sie ist weit mehr als ein planvoller Weg zur Erreichung eines Ziels. Sie ist durch eine Reihe weiterer wichtiger Elemente gekennzeichnet, die den Erfolg systematisieren und wahrscheinlich machen sollen. Um es kurz zu formulieren: Mediation zeichnet sich durch eine Vielzahl an weitgehend ausdifferenzierten (und selten beliebigen) Elementen aus, die zudem in einem sinnhaften Zusammenhang zueinander stehen und sich wechselseitig aufeinander beziehen. Bei den Elementen handelt es sich neben dem Phasenmodell der Intervention um die Rolle des Mediators, die Definition des Konfliktes, die Grundannahmen zum Verfahren (Prinzipien), aber auch um ein spezifisches Menschenbild, um ein Bild davon, wie mit Konflikten umgegangen werden soll usw. Die Ausgestaltung/ Interpretation dieser Elemente bestimmt das Selbstverständnis von Mediatorinnen und Mediatoren in Deutschland. Mediation erscheint durch diese Konzeptualisierung in einem neuen Licht: Durch das Bestimmen der Elemente und das Vergegenwärtigen ihres komplexen und gleichzeitig kohärenten Zusammenspiels können Mediatoren den

kulturellen Fahrten in der Mediation, wie sie hierzulande definiert und verstanden wird, nachspüren und ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass ihr Verständnis von Mediation ein sehr spezifisches ist.

- *Sich mit der kulturellen Prägung von Mediation auseinandersetzen, Konfliktvermittlungspraxis in anderen Ländern kennenlernen:* Mediation ist ein durch und durch kulturell geformtes Verfahren, was sich im Vergleich zur Praxis der Konfliktvermittlung in anderen Ländern zeigen lässt. Begibt man sich auf die internationale Ebene, um gesellschaftsübergreifende Beobachtungen zu machen, gibt es viele Anhaltspunkte für kulturell definierte Formen von Konfliktvermittlung. Kultur wird somit konkret auf das Handlungskonzept Mediation bezogen. Mit diesem (im Vergleich zu klassischen Ausbildungen neuen) Fokus trainieren angehende Mediatoren die Grundlagen ihres Handelns zu reflektieren. Angefangen von der gesellschaftlichen Akzeptanz solcher Verfahren, gefolgt von ihrer Einbettung in juristische Strukturen, dem Zugang des Einzelnen zum Verfahren, über das Setting, in dem Mediation stattfindet, der Rolle, die der Dritte hat und wie er seine Aufgabe versteht, bis hin zum konkreten Ablauf der Konfliktklärung und der Ausgestaltung von Kommunikation, stoßen wir auf Ähnlichkeiten, aber immer auch auf bedeutsame Unterschiede. Durch ein ausbildungsbegleitendes Kultur-Praxisprojekt können angehende Mediatoren für bestimmte Regionen oder Länder Daten zur Mediationspraxis sammeln. Sie finden Elemente, die nicht nur von dem uns bekannten Handlungskonzept Mediation abweichen, sondern – als Ensemble interpretiert – in sich ein gleichfalls schlüssiges, nur eben ein anderes Handlungskonzept zur Bewältigung von Konflikten ergeben. Dieses Wissen hat für international agierende Mediatoren weitreichende Konsequenzen aber auch für jene, die ihren Arbeitsschwerpunkt innerhalb eines Landes haben, dort

jedoch mit unterschiedlichen – als kulturell lesbaren – Modi von Konfliktvermittlung konfrontiert werden.

- *Subjektkulturen und Mediation zusammendenken*: Durch einen subjekttheoretischen Zugang (Reckwitz 2006) erscheint Mediation in einem neuen Licht, da dieser die Dispositionen desjenigen Menschen in den Mittelpunkt rückt, an den Mediation ihr Angebot richtet. Durch diesen Zugang schulen Mediatoren ihren Blick dafür, dass sie nicht nur grenzüberschreitend, sondern innerhalb der eigenen gewohnten kulturellen Praxis mit ihren Tools eine bestimmte Zielgruppe vorformulieren, d. h. ein bestimmtes Profil an Wünschen und Kompetenzen voraussetzen. In zweierlei Hinsicht ist dieses neue Wissen interessant: Es hilft zum einen, die Reichweite des Angebots Mediation zu überprüfen. Zum anderen aber gibt es wichtige Hinweise auf die Frage, warum man selbst sich von diesem Angebot, Kommunikation zu gestalten, so angezogen fühlt und bildet damit wiederum einen Ausgangspunkt für die Arbeit am Selbst. Dieser Zugang ermöglicht interessante Anstöße für Formen der Selbstthematizierung und der Selbstveränderung. Damit vermag ein kulturellreflexiver Zugang eine ganze wichtige Frage zu thematisieren: Was finden derzeitige Ausbildungsteilnehmer an der Mediation so anziehend? Diese Frage ist vor allem deshalb interessant, weil sie identitäre Relevanz hat: Bei weitem nicht alle Ausbildungsteilnehmer haben das Ziel, als Mediatoren ihr Geld zu verdienen. Häufig interessiert die Mediation für die Gestaltung privater Kommunikation. Seine ganze praktische Relevanz für den Mediationsmarkt entfaltet dieses Wissen dann im Hinblick auf Angebot und Nachfrage und damit auf Möglichkeiten, Mediation in ganz bestimmter Hinsicht auch zu verändern, um Zielgruppen zu erreichen, die sich *subjektkulturell* unterscheiden mögen von dem der Mediation vorgestellten Idealtypus.

- *Mediation in Organisationen unter der Perspektive Kultur beleuchten*: Fast alle Mediationsausbildungen bieten Module in sogenannten besonderen *Anwendungsgebieten* an. Durch einen kulturellen Zugang erscheint jedes spezifische Anwendungsfeld, beispielsweise die Mediation in Organisationen, in einem neuen Licht: Hier werden Organisationen und Unternehmen als Kulturen erfahrbar, mit ihren Handlungsrouninen, ihren Codes und zugrundeliegenden Sinnstrukturen. Der kulturelle Zugang hilft Mediatoren den Blick für das Unausgesprochene und Verborgene zu schärfen, für die Bedeutung von Mitgliedschaften und Routinen. Somit dient die Konstruktion Kultur als Modell, komplexe Systeme, ganze Lebenswelten beschreibbar zu machen und wichtiges Wissen zu erschließen, was das Handeln in diesen erfordert.

### 3.3. Kultur als Blickwinkel in der Mediation: Das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation

Bis hierhin ist deutlich geworden, wie sehr und wie weitgehend ein spezifisches Kulturverständnis eine Ausbildung beeinflusst. In diesem dritten Teil geht es abschließend um die Frage, mit welchem Modell Mediatoren in einer Ausbildung trainieren können, interkulturelle Herausforderungen zu erkennen und auf diese reagieren zu können.

Der Konstruktionsgedanke wird beibehalten: Die Interkulturelle Forschung entwickelt sich immer weiter und sehr heterogen. Je nach Blickwinkel und Forschungsinteresse ändern sich das Phänomen Interkulturalität und damit die Möglichkeiten, interessante Aspekte für die Interkulturelle Mediation zu konturieren. Gerade dieser Umstand verschiedener Ansätze (und somit: Konstruktionen von Interkulturalität) kann für Mediatoren gewinnbringend sein:

Aus bestimmten Perspektiven heraus können Herausforderungen in der interkulturellen Kommunikation zwar

angemessen und erhellend beschrieben werden. Gleichzeitig bleibt jedoch jeder einzelne Zugang für Phänomene, die außerhalb seines Blickwinkels liegen, unempfänglich. Aus diesem Grund muss es ein wesentliches Anliegen sein, verschiedene Perspektiven der Interkulturalitätsforschung auf die Mediation zu beziehen. Neben konfliktsoziologischen und sprachwissenschaftlichen Zugängen werden z. B. auch solche einer reflexiven Pädagogik für eine Interkulturelle Mediation relevant. Damit kann ein weit verbreiteter Reduktionismus, Interkulturalität hauptsächlich als Erscheinung von Missverständnissen zu beschreiben, vermieden werden. Stattdessen gehören Phänomene, die u. a. mit Identität und Anerkennung, Macht, Interaktion, Blickwinkel und Dialog zusammenhängen in das Mediationsrepertoire. Dabei muss unterstrichen werden: Interkulturalität bedeutet nicht Kultur-Vergleich. Interkulturalität als die Interaktion von Subjekten muss im Mittelpunkt der Überlegungen für Interkulturelle Mediation stehen. Je nach Situation können Mediatoren problembehaftete Verständigung fördern, indem sie Zugängen folgen, die kulturelle Unterschiede betonen, als auch solchen, die Kulturalisierungsphänomene ausmachen und dadurch die Instrumentalisierung von Kultur in den Vordergrund stellen.

In einer projektbegleitenden Dissertation (Kriegel-Schmidt 2012, 2013) entstand die theoretische Fundierung dieses Ausbildungsansatzes: Das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation. Die Teilnehmer sollen fit gemacht werden für den Zusammenhang zwischen Blickwinkeln auf eine interkulturelle Interaktion und dem konkreten Handeln als Mediator/in. Sie entwickeln ein Bewusstsein für das eigene *Mitkonstruieren* der Situation. Dabei muss ein Interkultureller Mediator verschiedene Beobachterstandpunkte unterscheiden lernen. Es geht darum, unterscheiden zu können: wie ein bestimmter Blick den Prozess unterschiedlich konstruiert, wie die Medianten selbst ihren Themen als kulturelle ansehen und wie der Mediator als Beteiligter auf interkulturelle Prozesse (ein)wirkt und diese permanent deutet.

Die Aufgabe des Interkulturellen Mediators besteht also darin, auf die ständig implizit oder explizit mitlaufenden, sich sehr unterschiedlich realisierenden und mitunter als relevant erweisenden interkulturellen Phänomene im Konflikt verständigungsfördernd zu reagieren.

Nun ist die Tatsache, dass es eine Vielzahl interessanter, handlungsrelevanter Ansätze für die Mediation gibt, mit einem grundlegenden lerntheoretischen (und damit didaktischen) Problem verknüpft: Mit steigender Anzahl an potentiellen Möglichkeiten, eine Situation zu deuten, kann in einer Situation, in der gehandelt werden muss, die tatsächliche Handlungsfähigkeit sinken. Aus diesem Grund muss es bei Analysemodellen auch immer darum gehen, dass diese praktikabel sind. Das Perspektiven-reflexive Modell Interkultureller Mediation gibt dem Mediator derzeit vier Möglichkeiten an die Hand, die interkulturelle Situation zu deuten. Jede ist dabei in ihren Schwerpunktsetzungen, Interpretationen und damit Interventionsmöglichkeiten deutlich von den anderen geschieden.

Dieser multiperspektivische Zugang bedeutet, dass Praxisreflexion in einer interkulturell orientierten Mediationsausbildung fest verankert sein muss. Angehende Mediatoren trainieren hier – wie schon bei der kulturellen Sehweise – den Perspektivenwechsel, der eine grundlegende Kompetenz des Mediators ausmacht. Didaktisch ist anzumerken, dass Metakommunikation und Reflektion sorgfältig methodisch angeleitet werden müssen.

Die Teilnehmer lernen neben dem Ausbildungsmodell aber auch andere aktuelle Modelle Interkultureller Mediation kennen, um diese auf Stärken und Schwächen zu analysieren und in Übungssettings zu erproben. Somit werden sie im Hinblick auf verschiedene Modelle diskussions- und handlungsfähig. Der Meinung der Autoren nach erhellt jedes Modell bestimmte Aspekte und verdunkelt gleichzeitig andere. Dies kann die eigene Praxis befruchten, indem Ansätze verschiedener Modelle in die eigene Handlungspraxis einflie-

ßen und miteinander verbunden werden können.

Dass hier skizzierte kulturtheoretische Verständnis führt zu folgender Arbeitsdefinition für Ausbildungskontexte:

Eine Interkulturelle Mediation durchführen können, bedeutet, Kultur als Sehweise in der Mediation einsetzen und diesbezüglich Ideen entwickeln können, auf die als interkulturell gelebten Interaktionen verständigungsfördernd zu reagieren.

#### 4. Kontingenz oder: Interkulturelle Mediation – Eine never-ending Story

Es erscheint den Autoren auf der Grundlage des ausgeführten Kulturverstehens nicht sinnvoll, ein *wahres, universell gültiges* Modell zu entwickeln, das Interkulturelle Mediation prozedural definiert (sei es nun für eine Ausbildung oder in einem Theoriemodell). Solch ein Modell mit Anspruch auf Allgemeingültigkeit würde implizieren, dass Kulturen Naturgegebenheiten wären, Interkulturalität unabhängig von Menschen und Kontexten immer gleich verlaufen würde und Gesellschaften sich nicht entwickelten.

Das Wissen zu Interkultureller Mediation wie zu Handlungsspielräumen- und Kompetenzen in Interkultureller Mediation kann nicht losgelöst von ihrem Entstehungskontext verstanden werden. Dieser ist stets subjektiv gebunden (d. h. ist zugleich individuell-biographisch, kontextuell wie gesellschaftlich beeinflusst).

Ein sozial konstruiertes Phänomen wie Interkulturelle Mediation kann weder vollständig noch objektiv abschließend bestimmt werden. Durch eine solche relativierende Herangehensweise eröffnen sich neue Verstehenshorizonte: Was sich auf den ersten Blick wie eine bedauerliche Einschränkung liest, wird bei einem genaueren Nachdenken zu einer notwendigen Bedingung für Entwicklung: Wenn davon ausgegangen wird, dass Kultur eine Konstruktion (also ein Modell, komplexe Realitäten

zu beschreiben) ist, kann auch akzeptiert werden, dass Interkulturelle Mediation eine Konstruktion (also ein Modell, komplexe konflikthafte Interaktionen unter einem bestimmten Blickwinkel: Kultur, zu verstehen) ist. Interkulturelle Mediation verändert sich mit den Akteuren, die sie gestalten, durch gesellschaftliche Räume, in denen sie stattfindet und wandelt sich mit der Zeit. Anders formuliert: Abhängig von Situation, Rahmung, Ort, den beteiligten Personen, ihrer Biographie und vor allem auch ihrer Beziehung zueinander, verlaufen interkulturelle Begegnungen in der Mediation stets anders. Ein präskriptives prozedurales Modell Interkultureller Mediation kann es demnach nicht geben. Oder zugespitzt, spannungsreich formuliert und an das Vokabular der Reckwitzschen Subjekttheorie angelehnt (Reckwitz 2000): Interkulturelle Mediation erweist sich als kulturell kontingent.

#### 5. Literatur

Besemer, C. (1990): *Mediation. Vermittlung in Konflikten*. Königsfeld / Heidelberg / Freiburg: Stiftung Gewaltfreies Leben.

Bourdieu, P. (1980 / 1993): *Soziologische Fragen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Glasl, F. (1980 / 2011): *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern: Haupt Verlag.

Hofstede, G. (1997): *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. USA: McGraw-Hill.

Krainz, E. (2007): Die Morphologie der sozialen Welt und ihre Bedeutung für die Entstehung von Konflikten. In: Falk, G. / Heintel, P. / Krainz, E. (Hrsg.): *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kriegel-Schmidt, K. (2012): *Interkulturelle Mediation. Plädoyer für ein Perspektivenreflexives Modell*. Münster: Lit-Verlag.

Kriegel-Schmidt, K. (2013): *Kultur als Chance für die Mediation? Das Perspektivenreflexive Modell Interkultureller Mediation*. Der Mediator 2(2013), S. 10-15.



Lewin, K. (1951): Problems of Research in Social Psychology, In: Cartwright, D. (Hrsg.): *Field Theory in Social Science; Selected Theoretical Papers*. New York: Harper & Row, S. 169.

Nazarkiewicz, K. / Krämer, G. (2012): *Handbuch Interkulturelles Coaching. Konzepte, Methoden, Kompetenzen kulturreflexiver Begleitung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schwartz, S. H. (1994): Beyond individualism/ collectivism. New cultural dimensions of values. In: Kim, U. / Triandis, H. C. / Kagitcibasi, C. / Choi, S.-C. / Yoon, G. (Hrsg.): *Individualism and collectivism, theory, method and applications*. Thousand Oaks: Sage, S. 85-119.

Reckwitz, A. (2000): *Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Reckwitz, A. (2003): *Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive*. URL: <http://zfs-online.ub.uni-bielefeld.de/index.php/zfs/article/viewFile/1137/674> [Zugriff am 30. Juni 2014].

Reckwitz, A. (2006): *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Reckwitz, A. (2012): *Subjekt*. Bielefeld: transcript Verlag.

Satir, V. (1975 / 2010): *Kommunikation. Selbstwert. Kongruenz. Konzepte und Perspektiven familientherapeutischer Praxis*. Paderborn: Junfermann Verlag.

## Endnoten

1. Das Originalzitat von Kurt Lewin (1951:169) lautet: "[...] there is nothing so practical as a good theory".

2. Von 2009 bis 2012 erarbeitete ein Team von Mediatoren und Forschern eine berufsbegleitende Ausbildung *Interkultureller Mediator/ Interkulturelle Mediatorin*. Die Konzeptionsphase wurde von langjährigen Praxis-, Forschungs- sowie Lehr-Projekten zu Interkultureller Mediation vorbereitet und von einem Promotionsvorhaben an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Fachgebiet Interkulturelle Wirtschaftskommunikation) begleitet. Die Ausbildungskonzeption ist in engem Dialog zwischen Praxis und

Wissenschaft entstanden. Vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert, wurde die Ausbildungskonzeption finanziert vom gemeinnützigen Verein [interculture.de](http://interculture.de) e. V. Von November 2012 - März 2014 wurde die erste Ausbildung in Berlin durchgeführt.

3. Kultur hat einen Einfluss auf Lerntheorien und didaktische Prämissen einer Ausbildung. Somit ist ein auf konstruktivistischen Prämissen aufbauendes Ausbildungsdesign selbst kulturspezifisch. In diesem Artikel jedoch geht es nicht um die Reflexion kultureller Einflüsse auf die Gestaltung von Lernsettings sondern explizit und ausschließlich um die Reflexion eines bestimmten kulturtheoretischen Verständnisses und dessen Einflüsse auf Inhalte, Didaktik und Beziehungsarbeit in einer Ausbildung.

4. Mediation ist ein professionelles Handlungskonzept zur gezielten Konfliktbearbeitung: *Ihr Weg: Ein strukturiertes Verfahren, das die Konfliktbeteiligten an einen Tisch bringt. Ihr anspruchsvolles Ziel: Eine Lösung ohne Verlierer. Wenn ihr das gelingt, kann sie noch weit mehr leisten: Die verloren geglaubte Kooperation zwischen den Streitenden auf eine neue, sichere Basis stellen. Ihr Anliegen: Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten, unterstützt sie in Konfliktsituationen, Interessen und Bedürfnisse zu klären, Rahmenbedingungen festzulegen und tragfähige Konfliktlösungen zu erarbeiten. Ihre Konsequenz: Die Mediation führt selbst in verfahrensten Konflikten zu einer spürbaren Veränderung der Lebensqualität der Konfliktbeteiligten. Sie erlaubt den Konfliktparteien, die Konfliktodynamik zu durchbrechen, Verstrickungen aufzugeben, für ihre Anliegen einzutreten und Verantwortung zu übernehmen. Der Mediator übernimmt für die Dauer einiger Sitzungen die Verantwortung für den Prozess der Kommunikation. Er bietet den Streitenden den Rahmen und die Hilfestellungen, unter denen sie sich ihrer Interessen zunehmend klarer werden und diese auch formulieren können. Durch seine Haltung, Methode und Techniken führt der Mediator seine Medianten durch verschiedene Phasen. Den Abschluss bildet eine interessensensible Verhandlung, deren Ergebnisse die in einem Vertrag festgehalten werden können. Gleichzeitig können die damit verbundenen *mediativen Kompetenzen* als Erweiterung eigener sozialer Kompetenzen verstanden werden. Sie helfen, eigene Bedürfnisse leichter zu erkennen und zu artikulieren und in Konflikten Wege zu finden, den eigenen Bedürfnissen und denen anderer gerecht zu werden.*

5. Der Befund an sich ist nicht neu. Neu ist hingegen, dass sich dieser so deutlich im Alltagsdiskurs wiederfindet.

6. Ausnahmen sind hier Ausbildungen, die sich dem Interkulturellen konzeptionell widmen. In diesen Fällen beziehen sich Ausbildungen beispielsweise auf einen spezifischen Anwendungsbereich (z. B. Interkulturelle Schulmediation) oder verpflichten sich schwerpunktmäßig einem bestimmten Forschungsparadigma und damit Blick auf die interkulturelle Thematik (z. B. Diskriminierung).

7. Kirsten Nazarkiewicz und Gesa Krämer (2012) plädieren im Zusammenhang von Coaching in ihrem Handbuch für die Abschaffung der Bezeichnung „Interkulturelles Coaching“ zu Gunsten von „kulturreflexivem Coaching“.

8. Das kann für das Einüben eines Verfahrens hingehen, das sich an ein vergleichsweise homogenes Milieu wendet, wie das auf subjekttheoretischer Grundlage vermutet werden kann (Reckwitz 2006).

9. Bourdieu hat diesen Gedanken in unterschiedlichen Zusammenhängen ausführlich entwickelt. In einprägsamer Form findet er sich hier: „In der Wissenschaft lassen sich in mehr als nur einem Fall Fortschritte nur erzielen, in dem gegensätzliche Theorien in Verbindung gebracht werden, die häufig in Opposition zueinander entwickelt worden sind“ (Bourdieu 1993:24).

10. Die *klassische* Mediationsausbildung hat Bausteine, die sich über Raum und Zeit frappierend ähneln, so dass eine Ausbildung in Flensburg 2014 sich von einer Ausbildung in Konstanz 2004 nicht sehr unterscheiden muss. Als Beispiel für einen klassischen Baustein Mediationsausbildungen kann der Baustein *Konflikt* gelten, der aus folgenden Konzeptualisierungen besteht: Definition Konflikt (Glasl 1980 / 2011), Eskalationsstufen (Glasl 1980 / 2011), heiße / kalte Konflikte (Glasl 1980 / 2011), Konfliktarten (oft nach Christopher Moore), das Eisbergmodell des Konflikts (Besemer 1990), die Selbsterfahrungsübung „Welcher Konflikttyp bin ich?“ (Satir 1975 / 2010).

11. Für einen kurzen Einblick sei der Artikel der Autoren in Wikipedia empfohlen: <http://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskonzept>.